

Compliance in Anwaltskanzleien

Von Prof. Dr. Jürgen Wessing, Düsseldorf

I. Einleitung

Der Titel dieses Aufsatzes „Compliance in Anwaltskanzleien“ wird bei dem einen oder anderen Leser vielleicht für Erstaunen sorgen. Zwar ist der Begriff der Compliance mittlerweile so verbreitet, ja inflationär, wie es selten ein juristischer Begriff in den letzten zehn Jahren war.¹ Dabei bezieht er sich jedoch zumeist auf Compliance in Unternehmen oder im Bereich der Medizin, wo er ursprünglich herkommt. Selten schauen Anwälte jedoch in den Spiegel, wenn es um Compliance in der eigenen Kanzlei geht. Hier ist jedoch Vorsicht geboten: Auch in anderen Bereichen beschäftigte sich jahrzehntelang niemand mit der Thematik, bis es schließlich mangels Compliance zu dem Zusammenbruch von Unternehmen kam.² Dieser Beitrag soll verdeutlichen, warum auch für Anwaltskanzleien selbst Compliance ein Muss ist. Dabei werden drei prominente Beispiele angeführt, die dies aufzeigen sollen und welche Probleme und Rechtsfragen sich insbesondere in Verknüpfung mit dem Datenschutzrecht ergeben. Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bietet nicht nur ein ganzes Bündel komplizierter und zum Teil ungeklärter Rechtsfragen, bei Verstößen können auch Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro bzw. 4 % des gesamten weltweiten (!) Jahresumsatzes drohen (vgl. Art. 83 DS-GVO).

II. Die verschiedenen Risikobereiche

1. Vorbereitung für den Ernstfall

Ein wesentlicher Bestandteil anwaltlicher Compliance ist die Planung und Vorbereitung von Durchsuchungen im eigenen Haus. Galten Anwaltskanzleien früher noch als sakrosankt und waren Durchsuchungen in Kanzleien eher Ausnahme als die Regel, sieht die Realität heute schon anders aus. Dieser Tage ist es bei weitem keine Seltenheit mehr, in den Schlagzeilen der großen Tageszeitungen einen Artikel über Durchsuchungen seitens der Staatsanwaltschaft in der einen oder anderen Großkanzlei zu lesen. Dabei fielen in jüngster Vergangenheit insbesondere die Durchsuchungen bei den international tätigen Sozietäten Jones Day und Freshfields ins Auge.

Von Volkswagen beauftragt, war es Aufgabe der US-Kanzlei Jones Day, im Zuge der Abgasaffäre, interne Ermittlungen anzustellen und VW so bei der Aufarbeitung der Vorfälle behilflich zu sein. Dies machte sich die Staatsanwaltschaft München zunutze, durchsuchte Räumlichkeiten der Kanzlei und beschlagnahmte zahlreiche Unterlagen. VW selbst wertete dies als Verstoß „gegen die in der Strafprozessordnung festgeschriebenen rechtsstaatlichen Grundsätze“.³ Ähnlich viel Aufmerksamkeit erregte die Durchsuchung

der Büros von Freshfields in Frankfurt. Laut Aussage der Kanzlei bezog sich die Durchsuchung auf ein Mandatsverhältnis, „welches die Beratung im Zusammenhang mit sogenannten Cum/Ex-Geschäften zum Gegenstand hatte, die schon einige Jahre zurückliegen“.⁴ Diese Beispiele repräsentieren einen Trend, der dahingeht, dass für Konzerne und große Unternehmen tätige Anwaltskanzleien deutlich häufiger durchsucht werden, als es noch in der Vergangenheit der Fall war. Aber auch kleinere und mittelständische Kanzleien werden von dem neuen Trend nicht verschont werden.

Abgesehen davon, dass das Bundesverfassungsgericht solche Durchsuchungen mit der aktuellen Gesetzeslage, insbesondere mit § 160a StPO für konform erklärt hat, müssen Anwaltskanzleien bis auf weiteres für den Ernstfall gewappnet sein, da das Gericht nur die Verfassungsmäßigkeit der Rechtsauffassung der Vorinstanz festgestellt hat.⁵ Es bleibt Landgerichten daher weiterhin überlassen, ob sie sich dieser Entscheidung anschließen oder eine andere Ansicht vertreten wollen.⁶ Das, was wir als Anwälte unseren Mandanten an die Hand geben, wenn wir für sie ein Compliance Programm entwickeln, müssen wir auch in der eigenen Kanzlei installieren. Genauer: Ein Ablaufplan und eine Informationskette sollte vorliegen, die Mitarbeiter – anwaltlich, BackOffice oder Technik – sollten geschult sein. Es wäre arrogant und überheblich zu glauben, weil man ja Anwalt ist, könne man auch als Zivilrechtler oder im öffentlichen Recht tätig, es mit jedem Kripobeamten oder Staatsanwalt aufnehmen. Ich bin noch mit dem Satz anwaltlich groß geworden, dass der, welcher sich selbst vertritt, jedenfalls einen Narren zum Mandanten hat. Damit gehört zum Compliance-Notfallplan auch der schnellste Weg zum externen strafrechtlichen Berater.

Als erstes sollte man als Kanzlei daher einen Ablaufplan für Durchsuchungen erstellen, der dann im Ernstfall als Leitfaden dient. Dieser Plan muss allen Mitarbeitern, auch den nicht-juristischen, zur Verfügung gestellt werden und griffbereit im Schreibtisch liegen. Kommt es dann tatsächlich einmal zu einer Durchsuchung, sollte man sich die Dienstaussweise vorzeigen lassen und den Namen sowie die Dienstnummern der Ermittlungsbeamten notieren. Auch sollte man sich umgehend den Durchsuchungsbeschluss aushändigen lassen und bestenfalls eine Kopie davon anfertigen. Sodann empfiehlt es sich, mindestens einen der Partner der Kanzlei zu kontaktieren und von der Durchsuchung in Kenntnis zu setzen. Falls noch keiner der Partner in der Kanzlei eingetroffen ist, sind die Beamten darum zu bitten, bis zum Eintreffen eines der Partner mit der Durchsuchung zu warten. Für zivil-

<https://www.juve.de/nachrichten/verfahren/2017/05/razzia-jones-day-blitz-auch-vorm-verfassungsgericht-ab> (23.7.2018).

⁴ Zitiert bei

<https://rsw.beck.de/aktuell/meldung/cum-ex-affaere-raeume-von-kanzlei-freshfields-durchsucht> (23.7.2018)

⁵ BVerfG, Beschl. v. 27.6.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17 = NJW 2018, 2385 ff.

⁶ Vgl. etwa LG Braunschweig NZWiSt 2016, 37.

¹ Ausführlich Rotsch, in Rotsch (Hrsg.), Criminal Compliance, Handbuch, 2015, § 1 Rn. 4 ff. m.w.N.

² Poppe, in: Inderst/Bannenber/Poppe (Hrsg.), Compliance, 3. Aufl. 2017, S. 2.

³ Zitiert bei

rechtliche Kanzleien kann es sich darüber hinaus empfehlen, einen externen Strafrechtler zu engagieren, den man dann im Falle einer Durchsuchung hinzuziehen kann. Auch die Ernennung eines internen Durchsuchungsbeauftragten kann sinnvoll sein.⁷ Dieser kann zum einen als Ansprechpartner für die eigenen Mitarbeiter fungieren. Er kann zum anderen versuchen, dem Ablauf der Durchsuchung Konturen zu verpassen, indem er zum Beispiel die Ermittlungsbeamten zunächst einmal in einen gesonderten Raum führt, um zu verhindern, dass diese unkontrolliert und unbegleitet „ausschwirren“. Durch Schulungen und gegebenenfalls eine eigens inszenierte Probedurchsuchung können Mitarbeiter rechtlich aufgeklärt und an die besondere Situation einer Durchsuchung gewöhnt werden. Den Mitarbeitern sollte deutlich gemacht werden, dass auch sie durch freiwillige Herausgabe von mandatsbezogenen Unterlagen Gefahr laufen, sich gem. § 203 StGB wegen Geheimnisverrats strafbar zu machen.⁸ Es empfiehlt sich daher, die Gespräche auf den Ablauf der Durchsuchung zu reduzieren und darüber hinaus keine Angaben zu machen.⁹ Auch sollte davon abgesehen werden, in letzter Sekunde etwaige Beweismittel zu vernichten. Hier kann schnell der Verdacht einer Verdunkelungsgefahr i.S.d. § 112 Abs. 2 Nr. 3 StPO entstehen. Selbstverständlich, aber trotzdem erwähnenswert, sei auch, dass keinerlei Widerstand gegenüber den Beamten geleistet werden sollte.

Insgesamt gilt: Eine Durchsuchung muss man (nur) über sich ergehen lassen. Es bestehen jedoch keine Mitwirkungspflichten. All diese Dinge sollten gut vorbereitet sein, um den Schaden, der durch eine Durchsuchung entstehen kann, möglichst gering zu halten. Schon der Umstand, dass eine Durchsuchung stattgefunden hat, kann aber leider zu irreparablen Schäden der eigenen Reputation führen.¹⁰ Es ist daher mit Missfallen zu beobachten, dass sich das Bundesverfassungsgericht nicht für einen stärkeren Schutz gegen Durchsuchungen in Anwaltskanzleien ausgesprochen hat. Es bleibt zu hoffen, dass sich der Gesetzgeber dieser Thematik annehmen wird, um den derzeitigen Missständen zu begegnen.

2. „Wenn zwei sich streiten ...“

Wenn zwei sich streiten, freut sich bekanntlich der Dritte. In der juristischen Fachwelt ist aber vor allem wichtig, dass dann, wenn zwei sich streiten, diese zwei sich grundsätzlich nicht vom selben Rechtsanwalt vertreten lassen. Ein weiteres wichtiges Teil im anwaltlichen Compliance-Puzzle bildet daher die sogenannte Interessenkollisionsprüfung. Dem Anwalt ist es bekanntlich gesetzlich verboten, widerstreitende Interessen zu vertreten, um gewährleisten zu können, dass er unabhängig und nur den Interessen des Mandanten verpflichtet ist.¹¹ Was sich in der Theorie zunächst einfach anhört, stellt sich in der Praxis durchaus als Herausforderung dar.

⁷ Kusnik, CCZ 2015, 22.

⁸ Eine Übersicht über die verschiedenen Konstellationen, wann Mitarbeiter gegenüber Ermittlungsbehörden schweigen dürfen, findet sich bei Dann, NJW 2015, 2609.

⁹ Michalke, NJW 2018, 1490 (1491).

¹⁰ Vgl. BVerfGE 105, 365 (372).

¹¹ Vgl. BVerfGE 108, 150.

Insbesondere für Großkanzleien mit überregionalen Bezügen ist die Einrichtung eines gut funktionierenden Compliance-systems daher Pflicht.¹² Aber auch bei kleineren Kanzleien muss bei der Annahme eines neuen Mandats gewährleistet sein, dass es zu keinen Konflikten mit bereits bestehenden Mandanten kommt.

Die rechtliche Grundlage für das Verbot der Vertretung von widerstreitenden Interessen bilden die §§ 356 StGB, 43a Abs. 4 BRAO und § 3 BORA. Grundlegend verbieten es diese Vorschriften einem Anwalt, gleichzeitig oder nacheinander Parteien zu beraten bzw. zu vertreten, die gegenläufige Interessen haben.¹³ Dabei kann ein Verstoß schwerwiegende Folgen haben: Es drohen neben Geld- und Freiheitsstrafen auch der Ausschluss aus der Anwaltschaft sowie zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gem. § 280 Abs. 1 BGB und die Minderung der Vergütung gem. § 628 Abs. 1 S. 2 BGB.

Um das zu vermeiden ist daher vor jeder Annahme eines neuen Mandats zu untersuchen, ob die beteiligten Parteien bereits an zurückliegenden oder gegenwärtigen Verfahren beteiligt waren oder sind und falls ja, ob es dadurch zu widerstreitenden Interessen kommen kann. Dies ist am einfachsten durchzuführen, indem eine Kanzlei ein internes Datenbanksystem einführt, in welchem die wichtigsten Daten zu dem Mandanten eingepflegt werden. Dazu gehört auch eine Zusammenfassung der konkreten Mandatstätigkeit, denn nur so kann festgestellt werden, ob sich bei den verschiedenen Parteien überhaupt unterschiedliche Interessen entwickeln können.¹⁴ Brisant wird das Ganze, wenn man es in Bezug zum Datenschutzrecht, insbesondere zur neuen DSGVO, setzt. Es stellt sich nämlich die spannende Frage, ob es sich bei der Erhebung von Mandantendaten für die Zwecke einer späteren Interessenkollisionsprüfung um einen zulässigen Verarbeitungsvorgang im Sinne der DSGVO handelt. Sollte dies nämlich nicht der Fall sein, könnte dem Mandanten bei unrechtmäßiger Erhebung ein Recht auf Löschung seiner personenbezogenen Daten gem. Art. 17 DSGVO zustehen, was die Einrichtung einer Datenbank obsolet machen würde. Darüber hinaus stellt sich hier das Problem, dass für eine ordnungsgemäße Prüfung von Interessenkollisionen die Daten von Mandanten grundsätzlich unbefristet aufbewahrt werden müssten. Eine Interessenkollision kann nämlich auch viele Jahre nach Beendigung eines Mandates noch auftreten.¹⁵ Entscheidend ist lediglich, ob es sich bei einer solchen Kollision um dieselbe Rechtssache handelt, vgl. § 356 StGB. Auch im Rahmen des § 43a Abs. 4 BRAO geht die herrschende Meinung davon aus, dass das Merkmal derselben Rechtssache als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal vorausgesetzt

¹² Gem. § 3 Abs. 2 BORA gilt das Verbot der Vertretung bei widerstreitenden Interessen nicht nur für den Einzelanwalt, sondern auch für alle andere Anwälte, die mit ihm in derselben Berufsausübungs- oder Bürogemeinschaft tätig sind.

¹³ Offermann-Burckart, Anwaltsrecht in der Praxis, 2010, § 10 Rn. 9.

¹⁴ Klugmann, NJW 2018, 1633 (1634).

¹⁵ Vgl. BGH NJW 2011, 373.

wird.¹⁶ Darunter ist ein Lebenssachverhalt zu verstehen, der angesichts der ihn begründenden Tatsachen oder der an ihm beteiligten Personen ganz oder in Teilen nur einer einheitlichen juristischen Betrachtung zugeführt werden kann.¹⁷ In Rechtsprechung und Literatur ist anerkannt, dass auch ein längerer Zeitablauf der Einheitlichkeit eines Lebensverhältnisses nicht entgegensteht und es daher keine Rolle spielt, welcher Zeitabstand zwischen dem ersten und dem zweiten Tätigwerden liegt.¹⁸ Fraglich ist also, ob dieser Umstand mit der DSGVO zu vereinbaren ist.

Gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO dürfen Daten nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden. Hierbei könnte man zunächst auf den Mandatsvertrag abstellen. Zweck dieses Vertrages ist zunächst einmal dessen Durchführung, d.h. die Durchführung und die Abwicklung des Mandats bzw. die Erfüllung von Verpflichtungen, die sich aus dem Mandatsvertrag ergeben.¹⁹ Von diesem Zweck wäre eine darüberhinausgehende Speicherung nicht umfasst, da diese nicht mehr in Verbindung mit der Durchführung des Mandats steht. Im Gegenteil liegt der Zweck einer Kollisionsprüfung eher in der Vorbereitung eines neuen Mandats. Zwar ist eine Erhebung zwecks Durchführung des Mandatsvertrages auch im Vorfeld gemäß Art 6 Abs. 1 S. 1 lit b DSGVO rechtmäßig. Würden die Daten jedoch alleine zu diesem Zweck erhoben werden, würde dies dazu führen, dass die Mandantendaten im Falle des Wegfalls dieses Zwecks, also bei Beendigung des Mandats, zu löschen wären.

Darüber hinaus könnte man aber als weiteren Zweck festlegen, dass die Mandantendaten auch zur Interessenkollisionsprüfung unbefristet gespeichert werden, indem man die datenschutzrechtliche Erklärung des Mandantenvertrages als Verarbeitungszweck mit aufnimmt. Dies wäre grundsätzlich möglich, da die Speicherung für eine zukünftige Interessenkollisionsprüfung zwar nicht vom Zweck des eigentlichen Mandatsvertrages umfasst ist, es aber erlaubt ist, mehrere Zwecke festzulegen.²⁰ Neben der Festlegung müsste es sich auch um einen eindeutigen und legitimen Zweck handeln. Eindeutigkeit meint in diesem Zusammenhang, dass der Verarbeitungszweck nicht zu breit gefächert sein darf, sondern hinreichend bestimmt sein muss.²¹ In dem Schreiben an den Mandanten kann genau festgelegt werden, dass die Daten

über den eigentlichen vertraglichen Zweck hinaus, auch für den Zweck der Kollisionsprüfungen erhoben und in einer Datenbank gespeichert werden. Ob der Zweck auch legitim ist, hängt davon ab, ob er auch allgemeinen Rechtsprinzipien außerhalb des Datenschutzes entspricht.²² Dies wäre hier der Fall, da die Prüfung von Interessenkollisionen der Wahrung der Unabhängigkeit des Rechtsanwalts²³ und somit der Einhaltung einer berufsrechtlichen Grundpflicht dient.²⁴ Folglich ist eine Erhebung der Daten zum Zweck der Interessenkollisionsprüfung nach Art. 5 DSGVO zulässig, wenn der Zweck vorher festgelegt wird. Für die Rechtmäßigkeit ist neben den Anforderungen des Art. 5 DSGVO jedoch auch mindestens eine der Bedingungen des Art. 6 Abs. 1 DSGVO zu erfüllen.

a) *Lit. a*

Grundsätzlich wäre das Ganze wohl über eine Einwilligung des Betroffenen, also des Mandanten lösbar. Dies hätte jedoch den Nachteil, dass eine Speicherung nur solange möglich wäre, bis der Mandant gegebenenfalls seine Einwilligung widerruft, Art. 7 Abs. 3 DSGVO. Dadurch wäre die Vollständigkeit einer solchen Datenbank nicht zu gewährleisten und sie hätte keinen Nutzen mehr. Eine Einwilligung kommt daher nicht in Betracht.

b) *Lit. b*

Des Weiteren könnte die Speicherung auch für die Erfüllung eines Vertrages gem. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO notwendig sein, d.h. die Verarbeitung müsste für die Vertragszwecke notwendig sein.²⁵ Dies ist jedoch mit derselben Argumentation wie bei Art. 5 DSGVO abzulehnen. Die Speicherung zwecks Interessenkollisionsprüfung zielt darauf ab, auch lange nach Erfüllung des Vertrages noch verfügbar zu sein. Der Mandatsvertrag wird jedoch nach beidseitiger Erfüllung dafür keine Grundlage mehr sein können. Daher ist auch Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO nicht einschlägig.

c) *Lit. c*

Zudem könnte die Verarbeitung auch zur Erfüllung einer rechtlichen Pflicht erforderlich sein, der der Verantwortliche, hier die Kanzlei, unterliegt. Es müsste gem. Art. 6 Abs. 3 S. 1 DSGVO eine Rechtsgrundlage durch Unionsrecht oder das Recht der Mitgliedstaaten, dem der Verantwortliche unterliegt, hier also das deutsche Recht, geben, die den Anwalt dazu verpflichtet, die Daten von Mandanten über die Dauer der Erfüllung des Vertrages abzuspeichern. Eine dieser Pflichten ist in § 50 BRAO geregelt. Die Vorschrift verpflichtet den Anwalt dazu, Handakten zu führen, um ein geordnetes und zutreffendes Bild über die Bearbeitung seiner Aufträge geben zu können. Gem. § 50 Abs. 1 S. 2 BRAO hat er diese Handakten für die Dauer von sechs Jahren aufzubewahren, wobei die Frist mit dem Ablauf des Kalenderjahres

¹⁶ Henssler, AnwBl. 2018, 342 (344).

¹⁷ Offermann-Burckart (Fn. 13), § 10 Rn. 24.

¹⁸ BGHSt 9, 341 (345); BGHSt 18, 192 (198); Offermann-Burckart (Fn. 13), § 10 Rn. 23; Römermann/Praß, in: Römermann (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar, BORA, Stand: 1.6.2018, § 43a BRAO Rn. 173.

¹⁹ DAV-Muster: Hinweise zur Datenverarbeitung, S. 1, abrufbar unter:

<https://anwaltverein.de/de/praxis/datenschutz> (23.7.2018).

²⁰ Heberlein, in: Ehmann/Selmayr (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Kommentar, 2017, Art. 5 Rn. 13.

²¹ Herbst, in: Kühling/Buchner (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar, 2. Aufl. 2018, Art. 5 Rn. 35; Pötters, in: Gola (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Kommentar, 2. Aufl. 2018, Art. 5 Rn. 14.

²² Heberlein (Fn. 20), Art. 5 Rn. 15.

²³ Träger, in: Feuerich/Weyland (Hrsg.), Bundesrechtsanwaltsordnung, Kommentar, 9. Aufl. 2016, § 43a Rn. 54.

²⁴ Römermann/Praß (Fn. 18), § 43a BRAO Rn. 160.

²⁵ Heberlein (Fn. 20), Art. 6 Rn. 13.

beginnt, in dem der Auftrag beendet wurde.²⁶ Es gibt also eine Pflicht, die den Anwalt zur Aufbewahrung zwingt. Zum einen ist aber der Zweck hier ein anderer: Die Daten sollen als Nachweis über die erbrachte Arbeit dienen und nicht zwecks einer Interessenkollisionsprüfung gespeichert werden. Zum anderen ist die Frist mit sechs Jahren relativ kurz bemessen. Wie bereits erläutert, kann es auch bei einem länger zurückliegenden Mandat noch zu Interessenkonflikten kommen.²⁷

Man kann jedoch darüber nachdenken, ob das Verbot der Vertretung von widerstreitenden Interessen gem. §§ 356 StGB, 43a Abs. 3, 45 BRAO, 3 BORA den Rechtsanwalt ebenfalls dazu verpflichtet, die Mandantendaten für einen Zeitraum, der über die Dauer der Erfüllung des Vertrages hinausgeht, zu speichern, in dem Fall sogar für einen unbefristeten Zeitraum. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Anwalt auch nach einem längeren Zeitraum noch eine sachgemäße Kollisionsprüfung durchführen kann. Dafür spricht, dass es sich bei dem Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen um eine anwaltliche Grundpflicht handelt.²⁸ Nur durch den Abgleich von Mandantendaten kann es dem Anwalt möglich sein festzustellen, ob eine Interessenkollision bei der Aufnahme eines neuen Mandats bestehen kann oder nicht. Um dies also zuverlässig abgleichen zu können, muss es dem Anwalt wenigstens erlaubt sein, in einer Datenbank, die nur dem Zweck einer solchen Prüfung dient, die für eine solche Prüfung relevanten Mandantendaten abzuspeichern. Sonst wäre der Anwalt dazu verpflichtet, nach Erfüllung des Vertrages und spätestens nach Ablauf der Sechsjahresfrist des § 50 BRAO die Daten zu löschen. Nach der Löschung könnte er dann Mandate, die länger als sechs Jahre zurückliegen, nicht mehr in eine Interessenkollisionsprüfung mit einbeziehen. Insgesamt ist also festzustellen, dass die Verarbeitung der Daten auf unbefristete Zeit zum Zwecke von Interessenkollisionsprüfungen rechtmäßig im Sinne von Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO ist.

d) Lit. f

Zudem könnte die Verarbeitung auch gem. Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO rechtmäßig sein, wenn sie zur Wahrung berechtigter Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen. Hier kommen die Interessen der Kanzlei als Verantwortliche in Betracht.

Anwälte sind davor zu schützen, innerlich Interessenskonflikte austragen zu müssen, damit sie einen Sachverhalt nicht aus zwei verschiedenen Sichtweisen würdigen müssen.²⁹ Es kann von einem Anwalt auch nicht einerseits verlangt wer-

den, gewährleisten zu können, dass er keine widerstreitenden Interessen vertritt und andererseits die Pflicht auferlegt werden, mandatsbezogene Daten nach gewisser Zeit zu löschen. Wenn ein berechtigtes Interesse in der Verhinderung eines Betrugs liegen soll,³⁰ muss erst Recht die Verhinderung der Gefahr einer eigenen Strafbarkeit als ein berechtigtes Interesse angesehen werden. Hierbei handelt es sich daher um ein Interesse, das eindeutig im Sinne der Rechtsordnung liegt und auch erforderlich ist, da ein gleich geeignetes, milderer Mittel zur Erreichung dieses Zwecks nicht ersichtlich ist.³¹

Diesem Recht steht insbesondere der eigentliche Zweck der DSGVO gegenüber, wonach personenbezogenen Daten besonders zu schützen sind und den Interessen Dritter an der Beschaffung solcher Daten Grenzen gesetzt sein sollen.³² Auch die Grundrechte der Art. 7 und 8 GRCh und das allgemeine Persönlichkeitsrecht in Form des informationellen Selbstbestimmungsrechtes sind besonders zu berücksichtigen. Ohne jedoch in eine allzu tiefe Grundrechtsprüfung abschweifen zu wollen, da bereits die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung gem. lit. c feststeht (s.o.), ist festzustellen, dass viele Argumente auch für eine Rechtmäßigkeit nach lit. f sprechen. Eine sorgfältige Kollisionsprüfung dient nämlich auch den Interessen des Mandanten, da er nur so Sicherheit erlangen kann, dass ein ausreichendes Vertrauensverhältnis zu seinem Anwalt besteht und dieser unabhängig von anderen Interessen tätig ist.³³ Zudem handelt es sich bei dem Verhältnis zwischen Anwalt und Mandant um ein besonderes Vertrauensverhältnis.³⁴ Der Anwalt ist gesetzlich zur Verschwiegenheit gem. § 203 StGB verpflichtet, d.h. der Mandant kann grundsätzlich davon ausgehen, dass der Anwalt seine Daten nicht grundlos weitergeben wird, da er sich sonst der Gefahr einer Strafbarkeit aussetzen würde. Als berufliche Grundpflicht des Anwalts liegt es zudem im Interesse der Allgemeinheit, eine fristlose Speicherung zwecks Kollisionsprüfung zu haben, da so die Zuverlässigkeit der Anwaltschaft gewährleistet wird.³⁵ Zwar herrscht die Ansicht, dass Allgemeininteressen alleine nicht ausreichen, um eine Rechtmäßigkeit gem. lit. f rechtfertigen zu können.³⁶ Hier stehen aber auch die Interessen des Anwalts und des Mandanten selbst daneben. Bei der Abwägung überwiegt daher das an einer Speicherung der Mandantendaten zwecks Kollisionsprüfung. Folglich ist eine solche Speicherung sowohl gem. Art. 6 Abs. 1 lit. c als auch lit. f DSGVO rechtmäßig. Mithin bedeutet das, dass eine unbefristete Speicherung von Mandantendaten zur Einhaltung der Berufspflichten notwendig und auch datenschutzrechtlich erlaubt ist.³⁷ Der Mandant hätte somit

²⁶ Neben dieser Pflicht können auch steuerrechtliche Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten einschlägig sein. Auch hier ist jedoch jeweils ein begrenzter Zeitraum vorgesehen, der somit keine dauerhafte Speicherung ermöglichen würde.

²⁷ Vgl. Fn. 14.

²⁸ Römermann/Praß (Fn. 18), § 43a BRAO Rn. 160.

²⁹ Römermann/Praß (Fn. 18), § 43a BRAO Rn. 161.

³⁰ Erwägungsgrund 47 der Verordnung (EU) 2016/679.

³¹ Vgl. Schulz, in: Gola (Fn. 21), Art. 6 Rn. 52 f.

³² Vgl. BGH DuD 1984, 138 (139); Buchner/Petri, in: Kühling/Buchner (Fn. 21), Art. 6 Rn. 148.

³³ Vgl. Träger (Fn. 23), § 43a Rn. 54.

³⁴ Heberlein (Fn. 20), Art. 6 Rn. 24.

³⁵ BVerfG NJW 2001, 3180 (3181); Heine/Weißer, in: Schönke/Schröder, Strafgesetzbuch, Kommentar, 29. Aufl. 2014, § 356 Rn. 1.

³⁶ Buchner/Petri (Fn. 32), Art. 6 Rn. 146.

³⁷ So im Ergebnis auch Klugmann, NJW 2018, 1633 (1634).

auch keinen Anspruch auf Löschung der Daten gemäß Art. 17 DSGVO, da zum einen der Zweck der Erhebung i.S.d. Art. 17 Abs. 1 lit. a) DSGVO, nämlich die Einhaltung der anwaltlichen Berufspflicht, auch nach längerer Zeit nicht entfällt und zudem immer eine rechtliche Verpflichtung zur Kollisionsprüfung im Sinne des Art. 17 Abs. 3 lit. b DS-GVO vorliegt.

Allein dieses Beispiel zeigt, wie verstrickt und kompliziert die neuen Regelungen der DSGVO sein können. Als guter Ratgeber dienen die Hinweise des DAV, die auch ein Muster zur Erfüllung der Informationspflicht der Art. 13 und 14 DSGVO enthalten.³⁸ Dieses Muster müsste jedoch aus den eben erläuterten Gründen um einen Hinweis auf die Verarbeitung zum Zwecke der Kollisionsprüfung ergänzt werden. Sonst läuft man auch hier Gefahr, Opfer einer Geldbuße zu werden, da gem. Art. 13 Abs. 1 lit. b DSGVO die Pflicht besteht, dem Betroffenen bei Erhebung auch den Zweck der Erhebung mitzuteilen.

Ergänzend sei für die Prüfung von Interessenkollisionen zu erwähnen, dass neben berufsrechtlichen Konflikten Mandate auch aus kanzleipolitischen und wirtschaftlichen Überlegungen abgelehnt werden können. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn es sich um einen Mandanten handelt, der nicht in die Mandantenstruktur der Kanzlei passt oder wenn eine Gefährdung der Reputation nahe liegt.³⁹ Auch können wirtschaftliche Aspekte eine Ablehnung nahelegen, wenn etwa gegen wichtige Mandanten prozessiert werden soll, auch wenn es sich um eine völlig andere Rechtssache handelt.⁴⁰ Daher ist es, wie bereits erwähnt, wichtig, dass neben den Mandantendaten auch Kurzinformationen zu dem Inhalt des Mandats in dem Datensystem abgelegt werden, um im Nachhinein eine vollständige Konfliktdiagnose durchführen zu können. Bei Zweifeln, ob eine Interessenkollision vorliegt, kann man auch auf die zuständige Rechtsanwaltskammer zugehen, die beratend zur Seite steht.⁴¹

3. Internal Investigations im Lichte des Datenschutzes

Spätestens seit der Siemens-Affäre sind auch in Deutschland Internal Investigations in aller Munde. Solche unternehmensinternen Untersuchungen werden zur Aufdeckung von Straftaten und Pflichtverstößen, insbesondere aber auch zur einfachen Sachverhaltsaufklärung genutzt. Dieses Instrument kann auch für Kanzleien, vor allem Großkanzleien, interessant sein, um sich in Verdachtslagen einen Überblick zu verschaffen und im Ergebnis Missstände zu beseitigen. Bezüglich der Zulässigkeit von Internal Investigations stellen sich allerlei Rechtsfragen, von denen viele ebenfalls im Datenschutzrecht liegen. Es soll daher kurz dargestellt werden, inwiefern Internal Investigations mit dem neuen Datenschutzrecht vereinbar sind, genauer gesagt, ob eine Internal Investigation mit dem Datenschutzrecht von Mitarbeitern einer Anwaltskanzlei kollidiert. Aufgrund der Fülle von unterschiedlichen Maß-

nahmen, die für eine Internal Investigation in Frage kommen und der Begrenztheit dieses Beitrags, soll hier die Durchsicht von Unterlagen, also Arbeitspapieren, Schriftstücken und anderen Geschäftsunterlagen, als anschauliches Beispiel dienen.

Zunächst ist der Arbeitnehmer grundsätzlich dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber sämtliche dieser Unterlagen herauszugeben. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass er Besitzdiener und der Arbeitgeber Eigentümer ist.⁴² Zum anderen ist der Arbeitnehmer nach § 667 i.V.m. § 675 BGB dazu verpflichtet, alles herauszugeben, was er im Rahmen der Erbringung seiner Leistung erlangt hat. Nichtsdestotrotz sind darüber hinaus die datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten.

a) § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG

Hierbei ist zwischen repressiven und präventiven Maßnahmen zu unterscheiden. Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit von repressiven Maßnahmen richtet sich zunächst nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG. Diese Vorschrift ist als speziellere Vorschrift gegenüber der DSGVO anzuwenden, da der deutsche Gesetzgeber hier von seinem Recht aus Art. 88 Abs. 1 DSGVO zum Erlass nationaler Vorschriften Gebrauch gemacht hat.⁴³ Dabei erwähnt Art. 88 Abs. 2 DSGVO ausdrücklich auch die Überwachung am Arbeitsplatz. Nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, dass der Beschäftigte während der Arbeit eine Straftat begangen hat. Dabei hat die Verarbeitung ausschließlich zur Aufdeckung, also repressiv, zu erfolgen. Grundsätzlich darf sich eine solche Maßnahme also nur gegen diejenigen richten, der von dem Tatverdacht betroffen ist. Die einzige Möglichkeit, die Unterlagen von mehreren Beschäftigten einzusehen ist, wenn sich der Tatverdacht auch gegen mehrere Beschäftigte richtet.⁴⁴ Die Maßnahme muss zudem erforderlich sein und es dürfen keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten in der Abwägung mit der Verarbeitung überwiegen. Insbesondere kein schutzwürdiges Interesse liegt in der Tatsache, dass der Beschäftigte nicht als Straftäter entlarvt werden will.⁴⁵ Auch wenn man die Grundsätze der Selbstbelastungsfreiheit auf diesen Fall überträgt, ändert dies an diesem Ergebnis nichts. Der Verdächtige ist zwar nicht dazu verpflichtet, an seiner eigenen Überführung mitzuwirken. Seine Geschäftsunterlagen können jedoch ohne seine Mithilfe durchgesehen werden, so dass der Grundsatz nicht verletzt wird. Zwar ist grundsätzlich jeder Einzelfall für sich zu begutachten, so dass sich keine Formel entwickeln lässt. Es ist jedoch festzuhalten, dass bei konkreten Anhaltspunkten für eine Straftat von einem überwiegen-

³⁸ Vgl. Fn. 19.

³⁹ *Finken*, in: Staub/Hehli/Hidber (Hrsg.), *Management von Anwaltskanzleien*, 2012, B. Rn. 39.

⁴⁰ *Gottschalk/Klugmann*, *AnwBl.* 2009, 129 (130).

⁴¹ *Offermann-Burckart* (Fn. 13), § 10 Rn. 11.

⁴² *Preis*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 18. Aufl. 2018, § 611 Rn. 754; *Fritz/Nolden*, *CCZ* 2010, 170 (171).

⁴³ *Maschmann*, in: Kühling/Buchner (Fn. 21), § 26 BDSG Rn. 1; *Riesenhuber*, in: Wolff/Brink (Hrsg.), *Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht*, § 26 BDSG Rn. 20.

⁴⁴ *Riesenhuber* (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 132.

⁴⁵ *Riesenhuber* (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 137.

Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung der Tat auszugehen ist.

Ein Sonderproblem bei Anwaltskanzleien liegt in der Frage, ob eine Durchsicht von Unterlagen auch bei anwaltlichen Beschäftigten möglich ist, obwohl diese einer Schweigepflicht unterliegen (§ 203 StGB, § 43a Abs. 2 BRAO, § 2 BORA). Es könnte für solche Mitarbeiter ein Verstoß gegen ihre Schweigepflicht angenommen werden, wenn sie ohne Widerspruch eine Durchsicht ihrer Unterlagen erlauben, da sich in diesen Unterlagen in der Regel auch mandatsbezogene Geheimnisse befinden werden. § 203 StGB setzt voraus, dass der Täter ein solches fremdes Geheimnis unbefugt offenbart. Eine Offenbarung setzt voraus, dass das Geheimnis zu der Zeit der Tat noch besteht oder dem Dritten nicht bekannt ist.⁴⁶ Hier könnte man am Vorliegen des Merkmals des „Offenbarens“ zweifeln, wenn man davon ausgeht, dass der Mandant sein Geheimnis der Kanzlei und somit auch den dort tätigen Anwälten mitteilt. Dies ist jedenfalls für die Partner der Fall, da ein Mandatsvertrag in der Regel mit der gesamten Sozietät geschlossen wird. Auch eine Weitergabe an/unter angestellten Anwälten ist nicht strafbar, da diese nicht unbefugt, sondern mit Einwilligung des Mandanten erfolgt. Der Mandant ist sich im Klaren darüber, dass auch angestellte Anwälte mit dem Mandat betraut werden, da diese unter der Aufsicht und den Weisungen der Partner tätig sind. Der Mandant hat also damit zu rechnen, dass sich ein Partner in der Regel zur Bearbeitung von Mandaten auch der Mithilfe seiner angestellten Anwälte bedienen wird. Im Ergebnis müsste ein Anwalt, der Ziel einer Internal Investigation wird, daher dieser nicht widersprechen, da er nicht gegen seine Verschwiegenheitspflicht verstoßen kann. Davon zu unterscheiden sind beispielsweise Bürogemeinschaften, da hier Mandate nicht gemeinschaftlich übernommen werden, sondern jeder Anwalt seine eigenen Mandate betreut.⁴⁷ Auch kann der Mandant explizit mit einzelnen Anwälten einen Vertrag schließen, sodass auch dann ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht in Betracht käme.

b) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ermächtigt den Arbeitgeber dazu, personenbezogene Daten von Beschäftigten zu verarbeiten, wenn dies zur Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Gemäß Abs. 8 Nr. 1 sind Beschäftigte vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei ist umstritten, ob vom Arbeitnehmerbegriff auch Organmitglieder, z.B. der Geschäftsführer einer GmbH, umfasst sind. Dies ist jedoch mit dem Argument abzulehnen, dass der deutsche Gesetzgeber sie nicht mit in das Anwendungsbiet des § 26 BDSG einbezogen hat. Auch werden sie anders als der Arbeitnehmer aufgrund freier Dienstverträge gem. § 611 BGB tätig.⁴⁸

⁴⁶ Fischer, Strafgesetzbuch und Nebengesetze, Kommentar, 65. Aufl. 2018, § 203 Rn. 30.

⁴⁷ Römermann, in: Römermann (Fn. 18), § 59a BRAO Rn. 206 ff.

⁴⁸ Maschmann (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 7.

Im Rahmen der Durchführung eines Arbeitsverhältnisses sind dabei auch Maßnahmen von der Vorschrift umfasst, die nicht der Aufdeckung, sondern der Verhinderung von Straftaten dienen sollen.⁴⁹ Ob jedoch auch die Durchsicht von Geschäftsunterlagen als eine solche präventive Maßnahme geeignet ist, ist eher zu bezweifeln. Gemäß § 26 Abs. 5 BDSG müssen nämlich solche Maßnahmen ergriffen werden, die auch die Grundsätze des Art. 5 DSGVO einhalten. Gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO müssen die Maßnahmen also auch einem eindeutigen Zweck dienen. Hierbei wäre die wahllose Durchsicht von Geschäftsunterlagen zur Vermeidung von Straftaten wohl kein eindeutiger Zweck. Vielmehr muss aufgrund von Erfahrungswerten feststehen, dass es in bestimmten Bereichen vermehrt zu spezifischen Pflichtverletzungen kommen kann.⁵⁰ Ein Beispiel dafür wäre etwa das sog. Mitarbeiterscreening im Finanzsektor, bei dem Mitarbeiter- und Kundendaten miteinander abgeglichen werden, um Transaktionen zu überprüfen und gewährleisten zu können, dass das eigene Unternehmen nicht für Geldwäschewecke missbraucht wird.⁵¹ Erst dann kann davon ausgegangen werden, dass die Maßnahme auch verhältnismäßig ist. Es kann nicht Sinn und Zweck des § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG sein, dass es zu einer Totalüberwachung in der Kanzlei oder im Unternehmen kommt, bei der aus angeblich präventiven Zwecken jeder Mitarbeiter auf Schritt und Tritt verfolgt wird. Insbesondere würde dies dem datenschutzrechtlichen Aspekt der Datenminimierung widersprechen, der die Anzahl der Nutzung von Daten reduzieren möchte.⁵² Für die Zulässigkeit von präventiven Maßnahmen müssten also Erfahrungswerte vorliegen, dass bei bestimmten anwaltlichen Tätigkeiten besonders häufig Straftaten begangen werden. Hier fehlt es derzeit noch an solchen allgemeinen Erfahrungssätzen, so dass dies im Einzelfall zu beurteilen ist. Vielmehr wird es eher dann Anlass zu Maßnahmen geben, wenn bereits konkrete Anhaltspunkte für eine Straftat vorliegen.

Eine Einwilligung wird wohl in der Regel an der Freiwilligkeit scheitern, die gem. Art. 7 Abs. 4 DSGVO i.V.m. § 26 BDSG auch Voraussetzung für eine Rechtmäßigkeit sein kann. Nach Erwägungsgrund 43 der DSGVO⁵³ spricht gegen die Freiwilligkeit einer Einwilligung, wenn ein klares Ungleichgewicht zwischen dem Verantwortlichen und dem Betroffenen besteht. Auch gem. § 26 Abs. 2 BDSG sind die bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände der Einwilligung zu berücksichtigen. Gem. § 26 Abs. 2 S. 2 BDSG kann eine Einwilligung insbesondere dann vorliegen, wenn sie rechtliche oder wirtschaftliche Vorteile für den Beschäftigten bietet oder er dieselben Interessen wie sein Arbeitgeber verfolgt. Für Arbeitnehmer wird ein solches Interesse wohl nur in seltenen Fällen vorliegen. Zuletzt gäbe es noch die Möglichkeit das Ganze über eine Kollektivver-

⁴⁹ Maschmann (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 58; Riesenhuber (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 138 f.; a.A. Brink/Schmidt, MMR 2010, 592 (593 f.); Thüsing, NZA 2009, 865 (867).

⁵⁰ So auch Riesenhuber (Fn. 43), § 26 BDSG Rn. 142.

⁵¹ Henrich/Pyrcek, BB 2016, 1451.

⁵² Pötters (Fn. 21), Art. 5 Rn. 22.

⁵³ Erwägungsgrund 43 der Verordnung (EU) 2016/679.

einbarung zu regeln, § 26 Abs. 1 S. 1 i.V.m. Abs. 4 BDSG. Darunter versteht man neben Tarifverträgen auch Betriebs- und Sprecherausschussvereinbarungen, die im Sinne des BetrVG oder des SprAuG getroffen wurden.⁵⁴ In der Regel wird diese Variante aber für Anwaltskanzleien nicht in Betracht kommen, da es zwar möglich (vgl. § 1 BetrVG), aber unüblich für Kanzleien ist, einen Betriebsrat zu haben.

Umstritten ist zudem, ob die Vorschrift neben Straftaten auch auf Pflichtverletzungen, wie etwa schwere Verstöße gegen den Arbeitsvertrag, anzuwenden ist. Nach wohl herrschender Meinung kann auch hier auf § 32 BDSG a.F. zurückgegriffen werden.⁵⁵ Diese Grundsätze sind auch auf § 26 Abs. 1 BDSG, genauer gesagt auf Abs. 1 S. 1, zu übertragen,⁵⁶ da der Gesetzgeber sonst, in Kenntnis der BAG-Rechtsprechung, bei der Neufassung des BDSG eine Gesetzesänderung zur Klarstellung hätte vornehmen müssen.⁵⁷

Neben den Vorschriften des BDSG sind bei einer Internal Investigation die Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b und f DSGVO zu berücksichtigen. Auch hier gilt, dass routinemäßige Untersuchungen grundsätzlich nur aufgrund von durch Risikoanalyse ermittelten Erfahrungssätzen erfolgen dürfen.⁵⁸ Es wird jedoch in der Regel ebenfalls an den entsprechenden Erfahrungssätzen für routinemäßige Untersuchungen in Kanzleien fehlen. Trotzdem hat die Vorschrift hohe Relevanz, da sie, anders als die Vorschriften des BDSG, auch für Organvertreter gilt.⁵⁹ Daher können auch Organvertreter das Ziel von Internal Investigations sein, wenn dies im Interesse des Verantwortlichen, also der Kanzlei, liegt.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Datenschutzrecht Internal Investigations erlaubt, aber genaue Anforderungen an sie stellt. Falls sich (Groß-)Kanzleien dazu entscheiden, von diesem Instrument Gebrauch zu machen, sollten Sie daher sicherstellen, dass ihre Untersuchungen auch nach den datenschutzrechtlichen Vorschriften erlaubt sind.

IV. Fazit

Schon anhand dieser drei Beispiele zeigt sich, dass Compliance auch in Anwaltskanzleien von höchster Relevanz ist und dass in diesem Bereich viele Fragen noch ungeklärt sind. Es ist umso wichtiger, dass Anwaltskanzleien sich lieber heute als morgen mit der Thematik beschäftigen, um zum einen Verstöße gegen das Datenschutzrecht zu vermeiden, aber auch, um zum anderen die Früchte eines guten Compliance-systems zu ernten. Diese liegen nämlich insbesondere in der Prävention und in der Schulung der eigenen Mitarbeiter, um das Fehlverhalten und die damit einhergehenden Schwierig-

keiten nach innen und außen im Keim zu ersticken. Auch Anwaltskanzleien werden von Sanktionierungen nach §§ 130, 30 OWiG nicht immer verschont bleiben. Hier hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass ein gut eingerichtetes Compliesystem von den Ermittlungsbehörden zumeist honoriert wird und sich sogar bußgeldmindernd auswirken kann.⁶⁰ Daher ein gut gemeinter Rat: Werden Sie im eigenen Haus aktiv, bevor es zu spät ist!

⁵⁴ Tiedemann, in: Sydow (Hrsg.), Europäische Datenschutzgrundverordnung, Kommentar, 2018, Art. 88 Rn. 9.

⁵⁵ Vgl. BAG NZA 2017, 112 (114 f.); BAG NJW 2012, 3594.

⁵⁶ BAG NJW 2017, 1193 (1194).

⁵⁷ Gräber/Nolden, in: Paal/Pauly (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 26 BDSG Rn. 22 f.

⁵⁸ Schulz (Fn. 31), Art. 6 Rn. 106: Ein Beispiel dafür seien unter anderem die Überwachung in Kassenräumen oder in Biergärten.

⁵⁹ Maschmann (Fn. 43), § 26 Rn. 7.

⁶⁰ BGH StV 2018, 36.