

Dienstleistungen mit einbezieht und auch eine Auskunftspflicht Privater vorsieht<sup>33</sup>. Einen Vorschlag für eine – allerdings sehr begrenzte und wohl zu einfach ausgestaltete – landesrechtliche Regelung hat vor kurzem Berlin vorgelegt<sup>34</sup>.

Auch im neuen Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis 90/Die Grünen ist das Vorhaben eines Verbraucherinformationsgesetzes verankert<sup>35</sup>. Wörtlich heißt es dort:

„Mit einem Verbraucherinformationsgesetz werden wir die Informationsrechte der Verbraucherinnen und Verbraucher gegenüber Behörden und Anbietern nachhaltig verbessern. Bei der Ausgestaltung sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Wirtschaft und effektive Selbstverpflichtungen sowie der Datenschutz zu berücksichtigen.“

Es bleibt zu hoffen, dass dieses Vorhaben zügig angegangen wird und auch der Bundesrat diesmal konstruktiv mitarbeitet, statt zu blockieren!

Die Wirtschaft und die bislang noch skeptischen Teile in der Politik sollten ihren Widerstand gegen das Gesetz aufgeben und statt der Risiken vor allem auch die Chancen erkennen, die in einer offensiven Produktinformation liegen. Dies gilt insbesondere in Krisenzeiten, in denen ganze Branchen häufig auf Grund des Fehlverhaltens einzelner Unternehmen auf dem Spiel stehen.

Ein umfassendes Verbraucherinformationsgesetz wäre keine Innovationsbremse, sondern ist vielmehr schon aus Gründen der Rechtssicherheit längst überfällig und würde sich schon nach kurzer Zeit als Wettbewerbsvorteil für die deutsche Wirtschaft entpuppen!

33) S. o. Fußn. 30.

34) Gesetz zur Information der Verbraucherinnen und Verbraucher im Lebensmittelverkehr im Land Berlin (Entwurf) v. 25. 9. 2002 ([www.berlin.de/bin/print.php/senger/verbraucherschutz/verbraucherinformati...](http://www.berlin.de/bin/print.php/senger/verbraucherschutz/verbraucherinformati...)).

35) S. o. Fußn. 1.

Dr. Alexander Graser, LL. M., München

## Kündigungsschutz und Sozialrecht\*

*Angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit steigt der Reformdruck zusehends. Während die Vorschläge der Hartz-Kommission zur grundlegenden Neuordnung der Arbeitsförderung noch der angekündigten „1 zu 1“-Umsetzung harren, will Bundesarbeitsminister Wolfgang Clement nun auch wichtige Bereiche des Arbeitsrechts reformieren. Im Zentrum der Debatte steht der Kündigungsschutz. Im Folgenden werden aus sozialrechtlicher Perspektive einige Fragen aufgeworfen, die bei einer Reform des Kündigungsschutzes zu beantworten wären.*

### I. Zankapfel par excellence – Der Kündigungsschutz

Dass gerade der Kündigungsschutz im Brennpunkt des öffentlichen Interesses steht, ist keineswegs verwunderlich<sup>1</sup>. Denn in der Diskussion ist er in Deutschland eigentlich immer<sup>2</sup>. Geändert wurde freilich schon seit Jahren kaum mehr etwas, und schon gar nichts Grundlegendes. Die letzte aufsehenerregende Reform war die Veränderung der Kleinbetriebsklausel (§ 23 I 2 KSchG). Danach gilt der allgemeine Kündigungsschutz nur in Betrieben ab einer bestimmten Größe. Noch unter *Helmut Kohl* war diese Grenze von 5 Arbeitnehmern auf 10 heraufgesetzt worden. Nach der Wahl *Gerhard Schröders* gehörte es zu den ersten Maßnahmen der neuen Bundesregierung, dies

rückgängig zu machen<sup>3</sup>. Das illustriert, wie hart umkämpft Fragen des Kündigungsschutzes sind – im Übrigen durchaus nicht nur in Deutschland. Das haben zuletzt die Kontroversen in Spanien<sup>4</sup> und Italien<sup>5</sup> in abschreckender Weise illustriert.

### II. Die aktuelle Diskussion

Als Anfang des Jahres das Thema Kündigungsschutz bei uns erneut auf die Tagesordnung kam, da war es abermals die Kleinbetriebsklausel, an der sich die Diskussion entfachte. Wie immer geht es um die Befürchtung, der Kündigungsschutz könnte Neueinstellungen verhindern, und zwar insbesondere in Kleinbetrieben, wo Kosten und Verwaltungsaufwand einer Kündigung besonders ins Gewicht fallen<sup>6</sup>. Während die Opposition schlicht eine deutliche Erhöhung der Kleinbetriebs-Schwelle fordert<sup>7</sup>, kreisen die Erwägungen auf Seiten der Regierungskoalition um den so genannten „Gabriel-Vorschlag“: In Betrieben, die bis dahin gerade noch unter der Schwelle lagen, sollen danach Neueinstellungen nicht wie bisher dazu führen, dass nunmehr auf einen Schlag alle Arbeitnehmer dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen. Stattdessen soll die Schwelle aufgeweicht werden, indem in solchen „kleineren“ Betrieben künftig bloß einzelne Arbeitnehmer Kündigungsschutz genießen, und zwar in der Anzahl, um welche die Kleinbetriebsgrenze überschritten ist<sup>8</sup>.

Inzwischen hat sich die Diskussion deutlich ausgeweitet. Nicht mehr nur den – wie auch immer definierten – Kleinbetrieben sollen die offenbar leidigen Kündigungsschutzprozesse erspart werden. Vielmehr will man generell auf ein System umschwenken, das eher Abfindungen gewährt, als den Arbeitsplatz erhält. Insbesondere bei personen- und betriebsbedingten Kündigungen sollten, so hieß es aus dem zuständigen Ministerium<sup>9</sup>, künftig Abfindungen die Regel werden, und zwar unabhängig davon, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt sei. Als Richtwert für die Höhe der Abfindungen ist ein halbes Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr in der Diskussion, wobei Staffellungen nach sozialen Erwägungen und Betriebsgröße erwogen werden<sup>10</sup>.

Ob es tatsächlich dazu kommen wird, ist schwer zu prognostizieren. Allzu hoch schlagen die politischen Wo-

\* Der Autor ist Wissenschaftlicher Referent am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München.

1) Für eine pointierte Stellungnahme zu dieser Reformdiskussion aus jüngster Zeit vgl. *Rütters*, NJW 2003, 546 ff.

2) Vgl. hierzu jüngst die Beiträge *Däubler* und *Hanau* in der Rubrik „Pro & Contra“, ZRP 2003, 108.

3) Vgl. Art. 6 Nr. 2 „Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“ BGBl I 1998 S. 3843.

4) Dort hatte sich die Kontroverse um den Kündigungsschutz im letzten Jahr so zugespitzt, dass die Regierung die geplanten Reformmaßnahmen in verfassungsrechtlich zweifelhafter Weise per Notstandsverordnung verabschiedete; ausführlich dazu demnächst der Beitrag von *Reinhard* in ZIAS Heft 2/2003.

5) Der Streit um die Änderungen des Kündigungsschutzes eskalierte dort im letzten Jahr in dramatischer Weise und fand seinen unfassbaren Höhepunkt im Attentat auf den Arbeitsrechtler *Marco Biagi*, der die Regierung in dieser Frage maßgeblich beraten hatte; vgl. hierzu den Nachruf von *Weiss*, AuR 2002, 121 f.

6) Zu dieser Argumentation vgl. *Graser*, ZRP 2002, 391 (392) (m.w.Nachw.).

7) So wurde *Edmund Stoiber* mit dem Vorschlag zitiert, diese Grenze probeweise auf 20 Arbeitnehmer anzuheben; vgl. „Gewerkschaften bewegen sich beim Kündigungsschutz“, SZ v. 25. 2. 2003.

8) Vgl. statt vieler den Bericht „Clement ist nicht zu bremsen“, in *Der Spiegel* 10/2003; zu den Vorstellungen von Bündnis 90/Die Grünen vgl. deren im Internet veröffentlichte „Eckpunkte“ für eine Kündigungsschutzreform, [www.gruene-fraktion.de/rs/vgn/rs\\_dok/O\\_20739-print.00.htm](http://www.gruene-fraktion.de/rs/vgn/rs_dok/O_20739-print.00.htm).

9) Vgl. dazu den Bericht der SZ „Abfindungen sollen Kündigungen erleichtern“ v. 24. 2. 2003.

10) Vgl. ebda. sowie das „grüne Eckpunkte-Papier“, o. Fußn. 8.

gen, wenn es um den Kündigungsschutz geht. So war es zuletzt wohl insbesondere dieses Thema, dessentwegen das „Bündnis für Arbeit“ zeitweise im Wochenrhythmus abwechselnd öffentlich begraben und wiederbelebt wurde. Umso größer freilich ist die Sorge, dass sich angesichts des enormen Drucks das Gesichtsfeld der Reformen gar zu sehr verengen könnte. Bisher jedenfalls vermisst man in der Diskussion jene prinzipiellen Erwägungen, welche bei einer grundlegenden Reform des Kündigungsschutzes angestellt werden müssten.

### III. Die grundsätzlicheren Fragen

Mit Recht steht die Frage nach dem „Ob“ des Kündigungsschutzes in Deutschland nicht zur Diskussion. Dafür hat er sich als Institution der Arbeitswelt zu sehr etabliert. Nach dem „Warum“ sollte man freilich dennoch fragen, schon weil davon der konkrete Zuschnitt des Kündigungsschutzes maßgeblich abhängt. Und es gibt durchaus unterschiedliche Gründe, aus denen man Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes schützen kann.

#### 1. Die Zwecke des Kündigungsschutzes

Zunächst kann es gehen um den Arbeitsplatz als Ort der Persönlichkeitsentfaltung und der sozialen Einbindung. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 102 V 1 BetrVG und dessen Ausdehnung in der Rechtsprechung hat dieser Gedanke ausdrücklich Anerkennung erfahren<sup>11</sup>. Soweit man hieran festhalten will, ist das primäre Instrument die Gewährung eines klagbaren Rechts auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Abfindungen können dabei zwar eine Berechtigung haben, etwa zur Abschreckung oder vielleicht auch als „Trostpflaster“, wenn der Verlust des Arbeitsplatzes trotz allem nicht abzuwenden war. Aber das erste Mittel der Wahl ist Geld in diesem Zusammenhang nicht. Dagegen spricht nicht, dass das Gesetz in §§ 9 I, 10 KSchG die Möglichkeit der Abfindung ausdrücklich vorsieht und die gerichtliche Praxis ausgiebig Gebrauch davon macht. Denn damit wird nur anerkannt, dass im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung in der Tat oft keine Alternative zur Auflösung mehr bestehen wird. Die Regeln für die Trennung jedoch prägen potenziell das gesamte Arbeitsverhältnis. Insofern behält die Möglichkeit, dass der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses angeordnet werden kann, auch dann große Bedeutung, wenn sie in der Praxis oft nicht realisiert werden kann.

Die Funktion des Kündigungsschutzes hat allerdings nicht nur diese „persönlichkeitsbezogene“ Dimension, sondern auch eine schlicht pekuniäre. Mit der Kündigung und dem Verlust des Arbeitsplatzes fällt die für die meisten Menschen noch immer primäre Einkommensquelle weg, ohne dass im Einzelfall sichergestellt wäre, ob und wann sie ersetzt werden kann. In der Zeit des Überganges droht ein womöglich steiler Absturz im Lebensstandard. Das auszugleichen ist Geld offensichtlich geeignet. Und in der Tat erfüllen Abfindungen – gleich, welchen Zweck ihnen die rechtliche Konstruktion auch immer beimessen mag – in der Praxis genau diese Funktion. Der entscheidende Punkt ist freilich, dass sie das nicht allein tun. Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung dienen demselben Zweck<sup>12</sup>.

#### 2. Die partielle funktionale Kongruenz von Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung

Nun ist die Erkenntnis dieser partiellen funktionalen Kongruenz – die im Übrigen auch auf die Vorschriften zum Sozialplan<sup>13</sup> zu erstrecken wäre – keineswegs neu. Bei den Vorläufern der heutigen Systeme von Kündigungs-

schutz und Arbeitslosenversicherung war diese Verwandtschaft noch leichter sichtbar, so zum Beispiel im Betriebsrätegesetz von 1920<sup>14</sup>, dessen noch stärker kollektivrechtlich konzipierter Kündigungsschutz dem Arbeitgeber in jedem Fall die Möglichkeit bot, sich per Abfindung vom Gekündigten zu trennen. Andere Länder sahen damals für solche Fälle eine obligatorische Rücklagenbildung durch den Arbeitgeber vor – eine Arbeitslosenversicherung auf Betriebsebene, sozusagen, zur finanziellen Absicherung eines abfindungsgestützten Kündigungsschutzes<sup>15</sup>. Auch heute noch gibt es Systeme, bei denen diese Kongruenz offener zu Tage liegt. Besonders deutlich ist sie etwa bei der so genannten Dienstaltersentschädigung in der Türkei, nach der dem Arbeitnehmer (unter anderem) im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung eine Abfindung in Abhängigkeit von seinem Dienstalter zusteht. Ein allgemeiner Kündigungsschutz oder eine Arbeitslosenversicherung bestanden daneben bis vor kurzem nicht<sup>16</sup>.

Die funktionale Kongruenz zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung braucht sich ferner nicht darin zu erschöpfen, dass der Kündigungsschutz die primäre Funktion der Arbeitslosenversicherung, also vorübergehende Einkommenssicherung, mit übernimmt. Die Kongruenz kann umgekehrt auch darin bestehen, dass die Arbeitslosenversicherung die primäre Funktion des Kündigungsschutzes, nämlich Bestandsschutz, mit übernimmt, wie insbesondere das Beispiel der USA illustriert. Das dortige System eines ergänzenden „sozialrechtlichen“ Kündigungsschutzes integriert den Schutz bestehender Arbeitsverhältnisse in das Recht der Arbeitslosenversicherung<sup>17</sup>. Die Grundidee ist, dass jede Entlassung die künftigen Beiträge des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung steigert und auf diese Weise bestandsschützend wirkt. Dieses in den USA seit vielen Jahrzehnten praktizierte Konzept weist im Übrigen starke Ähnlichkeiten mit Modellen auf, die auch bei uns in letzter Zeit unter den Stichworten „Beschäftigungsbilanz“ oder „Bonussystem“ diskutiert worden sind – nicht zuletzt auch von der Hartz-Kommission<sup>18</sup>.

### IV. Offene Fragen

Eine Reform des Kündigungsschutzes, die stärker auf das Instrument der Abfindung setzt, wirft vor diesem Hintergrund zahlreiche Fragen auf. Betrachten wir zunächst die „persönlichkeitsbezogene“ Dimension des Kündigungsschutzes, also den Bestandsschutz: Je geringer die Rolle, die der klagbare Anspruch auf Erhalt des Arbeits-

11) Vgl. dazu *Ascheid*, in: *ErfKomm.*, 3. Aufl. (2003), § 4 KSchG Rdnrn. 94 ff. (m.w.Nachw.).

12) Immerhin teilweise wird diesem Umstand auch gesetzlich Rechnung getragen, nämlich in § 143 a SGB III, der – wenngleich nur für die dort näher bestimmten Fälle einer Entlassungsschädigung – das Ruhen des Anspruches auf Arbeitslosengeld anordnet.

13) §§ 112 ff. BetrVG.

14) Vgl. dazu v. *Hoyningen-Huene/Link*, KSchG, 13. Aufl. (2002), Vorb. Rdnrn. 19 ff.

15) Näher zu einem solchen Beispiel – nämlich einem Anfang der 30er-Jahre entstandenen Modell aus dem US-Bundesstaat Wisconsin – vgl. *Graser*, ZIAS 1999, 48 ff. (67 f.).

16) Vgl. dazu aus jüngerer Zeit *Centel*, ZIAS 163 ff., zur Dienstaltersentschädigung vgl. insb. S. 173; speziell zur türkischen Arbeitslosenversicherung vgl. *Hänlein*, RIW 2001, 284 ff. Die Einführung eines allgemeinen Kündigungsschutzes steht in der Türkei unmittelbar bevor.

17) Ausführlich dazu *Graser*, ZRP 2002, 391.

18) Vgl. den 2002 vorgelegten Bericht der von *Peter Hartz* geleiteten Kommission, *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, S. 139 ff.; ausführlicher hierzu die begleitende Studie von Kommissions-Mitglied *Günter Schmid*, *Überlegungen zur Ausgestaltung von Arbeitsplatzbilanzen*, verfügbar im Internet unter [www.bma.bund.de/download/Hartz\\_Kommission/Organisation\\_Kommissionsarbeit/Beitrage\\_der\\_Kommission/mrj/Schmid\\_020703\\_Ueberlegungen.pdf](http://www.bma.bund.de/download/Hartz_Kommission/Organisation_Kommissionsarbeit/Beitrage_der_Kommission/mrj/Schmid_020703_Ueberlegungen.pdf).

platzes noch spielt, desto fragwürdiger wird das Festhalten am individualrechtlichen Kündigungsschutz insgesamt. Denn wenn sich der individualrechtliche Bestandsschutz auf die abschreckende Wirkung möglicher Abfindungen, also auf finanzielle Anreize beschränkt, warum sollte er dann nicht gleich, wie in den USA, in das Beitragsberechnungssystem der Arbeitslosenversicherung integriert werden?

Das gilt umso mehr, wenn man die Erwägungen zur „pekuniären Dimension“ des Kündigungsschutzes mit einbezieht, also zur Einkommenssicherungsfunktion. Schon jetzt kann man sich fragen, was denn insoweit der Vorzug von Abfindungen gegenüber Arbeitslosenversicherung ist – oder schärfer: die Daseinsberechtigung von Abfindungen neben den Versicherungsleistungen. Das gilt insbesondere, wenn der Abgefundene schnell wieder eine Stelle findet. Die Frage wird umso drängender, wenn erstens die Abfindung künftig zum gesetzlichen Regelfall avanciert und wenn sie zweitens dem Arbeitslosengeld insofern noch ähnlicher wird, als ihre Höhe künftig durch ähnliche Kriterien determiniert werden soll. So wird insbesondere erwogen, das Vorhandensein unterhaltsberechtigter Kinder, wie es gem. § 129 SGB III von Bedeutung für die Höhe des Arbeitslosengeldes ist, auch zu den sozialen Erwägungen zu zählen, die nach der bisherigen Diskussion die Abfindungshöhe bestimmen sollen<sup>19</sup>.

Zu Ende gedacht, scheinen demnach selbst die *prima facie* einleuchtenden und moderaten Vorschläge aus der aktuellen Diskussion geeignet, das bisherige System grundlegend in Frage zu stellen. Das aber will – wenn man den Beteuerungen glauben darf – niemand. Es gibt also noch einigen Klärungsbedarf, wenn bis zum Sommer tatsächlich ein Reformkonzept für den Kündigungsschutz entstehen soll. Vor allem gälte es, sich vorher über die gewünschten Funktionen dieser Einrichtung klar zu werden, den Erfahrungsschatz von Rechtsvergleichung und -geschichte auszuschöpfen und insbesondere die vielschichtigen Verbindungen zum Sozialrecht zu beachten.

19) Vgl. dazu wieder statt vieler den Bericht des Spiegel, o. Fußn. 8.

Dr. Joachim Jahn, Frankfurt a. M.

## Mehr Schutz vor Bilanzskandalen\*

*Der Dauerbaisse an den Börsen hat den Anlegern nicht nur massive Verluste beschert. Am vermeintlichen Wachstumssegment „Neuer Markt“ wurden auch Fälle krimineller Kursmanipulation und Bilanzfälschung sichtbar. Die Bundesregierung hat daher einen „Maßnahmenkatalog zur Stärkung der Unternehmensintegrität und des Anlegerschutzes“ vorgestellt, der das Vertrauen in die Kapitalmärkte wieder herstellen soll. Das umfassende Gesetzgebungsprogramm vermeidet es gerade noch, die Anforderungen an Vorstände und Aufsichtsräte zu überspannen. Bei Kleinaktionären könnte es dagegen falsche Erwartungen wecken.*

### I. Überblick

Der „Maßnahmenkatalog der Bundesregierung zur Stärkung der Unternehmensintegrität und des Anlegerschutzes“<sup>1</sup> fußt auf einem „Zehn-Punkte-Programm“, das die damalige Bundesjustizministerin *Herta Däubler-Gmelin* sowie der weiterhin amtierende Bundesfinanzminister *Hans Eichel* (beide SPD) im Sommer 2002 in der End-

phase des Bundestagswahlkampfes vorgestellt hatten<sup>2</sup>. Diese nunmehr sehr viel detaillierter dargelegten, allerdings dennoch vorsichtig-vage gehaltenen und weitestgehend ohne nähere Begründung veröffentlichten Ankündigungen ergänzen erste Reformen durch das 4. Finanzmarktförderungsgesetz<sup>3</sup>. Dazu gehörten die (vermeintlich) strengere Neufassung des Straftatbestands der Kurs- und Marktpreismanipulation<sup>4</sup>, Schadensersatzansprüche bei unrichtigen oder unterlassenen Ad-hoc-Mitteilungen, die Pflicht zur Verwendung üblicher Parameter bei diesen Pflichtveröffentlichungen sowie die Veröffentlichungspflicht für Verkaufsbeschränkungen (Lock-ups) und Eigengeschäfte der Organmitglieder (Director's Dealings). Auch stützt sich der nun vorgelegte Katalog auf Vorarbeiten der Regierungskommission „Corporate Governance“<sup>5</sup>, von deren Empfehlungen in der vergangenen Legislaturperiode mit dem Transparenz- und Publizitätsgesetz (TransPuG)<sup>6</sup> erst ein kleiner Teil umgesetzt worden ist, sowie auf Beschlüsse des 64. DJT<sup>7</sup>. Manche Schritte vollziehen sich in Einklang mit dem Sarbanes-Oxley-Act, mit dem in den USA Konsequenzen aus Bilanzskandalen etwa bei den Firmen Enron und Worldcom gezogen wurden<sup>8</sup>. Das deutsche Maßnahmenbündel soll – entgegen vorher allgemein verbreiteter Erwartung – nicht durch ein „5. Finanzmarktförderungsgesetz“ umgesetzt werden, sondern Stück für Stück im Rahmen eines „Finanzmarktförderungsplans 2006“<sup>9</sup>.

### II. Neuregelungen

#### 1. Persönliche Binnenhaftung

Das Reformpaket will zu allererst die persönliche Haftung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gegenüber der Gesellschaft stärken und das diesbezügliche Klagerecht der Aktionäre verbessern. Dazu soll das bereits vom 63. DJT als unzureichend eingeschätzte<sup>10</sup> Klageerzwingungsrecht der Anteilseigner gem. § 147 AktG drastisch ausgeweitet werden, indem die maßgeblichen Schwellen beim Anteilsbesitz von 10 Prozent auf 1 Pro-

\* Der Autor ist Redakteur im Wirtschaftsressort der Frankfurter Allgemeinen Zeitung.

1) Presseerklärung v. 25. 2. 2003 ([http://www.bmj.bund.de/get/themen/wirtschaft\\_und\\_recht/10000668/?sid=2ad36d3c6c25d50215d3425e89e707a9](http://www.bmj.bund.de/get/themen/wirtschaft_und_recht/10000668/?sid=2ad36d3c6c25d50215d3425e89e707a9)).

2) F.A.Z. v. 7. 8. 2002, S. 13.

3) v. 21. 6. 2002 (BGBl I 2002, 2010). Aus Unternehmenssicht *Hutter/Lepert*, NZG 2002, 649.

4) Bislang § 88 BörsenG, nunmehr § 20 a WpHG; dazu *Jahn*, ZRP 2002, 109 (110). – In dem laufenden Strafverfahren gegen die Gründer des Neue-Markt-Medienunternehmens EM.TV vor dem LG München I scheint sich allerdings zu erweisen, dass die Voraussetzungen des neuformulierten Straftatbestands mit seinem heraufgesetzten Strafrahmen kaum je zu realisieren sind, weil die seither erforderliche Einwirkung auf den Börsenpreis durch konkrete Handlungen eines mutmaßlichen Täters nach Ansicht eines Gerichtsgutachters nicht nachweisbar ist (F.A.Z. v. 21. 1. 2003, S. 14). Wenn es jedoch an der erforderlichen Kausalität fehlt, kommt allenfalls eine Bestrafung wegen einer Ordnungswidrigkeit durch die neue Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mit einem Bußgeldrahmen von (immerhin) bis zu 1,5 Millionen Euro in Betracht.

5) F.A.Z. v. 2. 7. 2001, S. 13.

6) v. 19. 7. 2002 (BGBl I 2002, 2681).

7) F.A.Z. v. 17. 6. 2002, S. 32; F.A.Z. v. 20. 9. 2002, S. 29; F.A.Z. v. 25. 9. 2002, S. 23; NJW 2002, 3073 (3082) = NZG 2002, 1006.

8) Zu den daraus resultierenden Pflichten auch für deutsche Aktiengesellschaften, Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften: F.A.Z. v. 11. 9. 2002, S. 21; F.A.Z. v. 5. 2. 2003, S. 23; *Lanfermann/Maul*, DB 2003, 349 (354).

9) Dessen erster Schritt in einem „Investmentgesetz“ bestehen soll, das insbesondere Standortvorteile des deutschen Finanzplatzes ausgleichen soll, etwa durch Erleichterungen für Hedge-Fonds und die Verbreitung von Kreditförderungen durch Geldinstitute (F.A.Z. v. 6. 3. 2003, S. 11).

10) F.A.Z. v. 29. 9. 2000, S. 14.