

**Hofer akademische Schriften  
zum Recht in Nachhaltigkeit, Compliance und IT**

Herausgegeben von Prof. Dr. Beatrix Weber

**Band 3**

**Astrid Lex**

**Die Bedeutung von internen Untersu-  
chungen im Rahmen eines geplanten  
Unternehmenssanktionsgesetzes  
Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

**Hofer akademische Schriften zum Recht in Nachhaltigkeit, Compliance und IT**

Herausgegeben von Prof. Dr. Beatrix Weber

Professorin für Gewerblichen Rechtsschutz und IT-Recht an der Hochschule Hof / University of Applied Sciences

**Band 3**

**Astrid Lex**

**Die Bedeutung von internen Untersuchungen im Rahmen eines geplanten Unternehmenssanktionsgesetzes - Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013**

Der vorliegende Text wurde ursprünglich im Wintersemester 2022/2023 als Masterarbeit an der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hof, Studienfakultät für Weiterbildung, Studiengang Master Compliance, IT und Datenschutz, eingereicht und betreut durch Rechtsanwältin Stefanie Hofmann.

© 2023

Druck und Verlag:

Hochschule Hof, Studienfakultät für Weiterbildung, Alfons-Goppel-Platz 1, D-95028 Hof

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder Vervielfältigung, auch als Übersetzung, ist verboten.

ISBN: 978-3-935565-39-4

<https://doi.org/10.57944/1051-146>

## Management Summary zur Masterarbeit

Thema: Die Bedeutung von Internen Untersuchungen im Rahmen eines geplanten Unternehmensanktionsgesetzes – Analyse der Gesetzentwürfe seit 2013

Die wachsende Bedeutung der internen Untersuchungen ist in den verschiedenen Gesetzentwürfen zu einem Unternehmensanktionsrecht, die seit 2013 vorgelegt und im Rahmen der Masterarbeit analysiert wurden, festzustellen. Die Regelungen zu internen Untersuchungen in den Gesetzentwürfen nehmen über die Zeit hinweg zu. Der Ausblick auf die kommenden Jahre lässt einen weiteren Anstieg der internen Untersuchungen erwarten, denn sowohl das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz als auch das kommende Hinweisgeberschutzgesetz sehen einen Beschwerde- bzw. internen Meldekanal vor, über den Hinweise auf Compliance-Verstöße gemeldet werden können. Mancher Hinweis wird einen Auslöser für interne Untersuchungen darstellen und deshalb ist es notwendig, dass der Gesetzgeber über ein neues Unternehmensanktionsrecht einen präzisen Rechtsrahmen für interne Untersuchungen vorgibt. So sieht es zumindest der Koalitionsvertrag der aktuellen Ampelkoalition vor.

In der empirischen Untersuchung wurde im Rahmen von Interviews mit Vertretern der drei Staatsgewalten über die möglichen Eckpunkte eines neuen Gesetzentwurfes gesprochen. Neben dem repressiven Sanktionen sollte in einem neuen Gesetzesvorhaben der Anreiz für präventive Compliance-Maßnahmen geschaffen werden. Vor- und nachtatliche Compliance-Maßnahmen, die Durchführung von internen Untersuchungen und die Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden sollten sich für die Unternehmen sanktionsbefreiend bzw. -mildernd auswirken.

Für die Unternehmen ist es wichtig, dass die rechtlichen Unsicherheiten, die sich aus dem fehlenden Rechtsrahmen ergeben, behoben werden. Als Schlagworte sollen hier die Themen Beschlagnahmeschutz, Selbstbe-

lastungsfreiheit für die Mitarbeitenden, die datenschutzrechtliche Unsicherheiten beim Screening von Dokumenten und Kommunikationsdaten und die Mindestanforderungen für Compliance Management Systeme genannt werden. Ferner benötigen die Unternehmen verfahrensrechtliche Vorgaben, damit die Ergebnisse aus den internen Untersuchungen bei einer Kooperation mit den Ermittlungsbehörden verwendet und verwertet werden können.

Als Ergebnis der empirischen Untersuchung und aus den Erkenntnissen aus den ersten beiden einleitenden Kapiteln wurde eine Skizze für zukünftige Regelungen erarbeitet. Aufgrund der weiterhin wachsenden Bedeutung von internen Untersuchungen und der fehlenden höchstgerichtlichen Rechtsprechung zu diesem Thema ist der Gesetzgeber mehr denn je gefordert, mit einem neuen Unternehmenssanktionsrecht für Klarheit und Rechtssicherheit bei den Unternehmen zu sorgen und eine Basis für die Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden zu schaffen.

Hengersberg, 16.02.2023

Die Bedeutung von Internen Untersuchungen  
im Rahmen eines geplanten  
Unternehmenssanktionsgesetzes  
Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013

Masterarbeit

an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hof  
Studiengang Compliance, IT und Datenschutz

Vorgelegt von

Astrid Lex  
Deggendorfer Str. 7  
94491 Hengersberg

---

Vorgelegt bei

Erstprüferin:  
RAin Stefanie Hofmann  
Karlstraße 2-4  
95028 Hof

---

Zweitprüferin:  
Prof. Dr. Beatrix Weber  
Alfons-Goppel-Platz 1  
95028 Hof

---

Hof, 16.02.2023

## Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde nach meiner besten Kenntnis bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Hof, den 16.02.2022

Astrid Lex

## Sperrvermerk

In der vorgelegten Studienarbeit wurden vertrauliche Daten verwendet. In diese Arbeit dürfen Dritte, mit Ausnahme der Gutachter und befugten Mitgliedern des Prüfungsausschusses, ohne ausdrückliche Zustimmung des Verfassers keine Einsicht nehmen. Eine Vervielfältigung und Veröffentlichung der Studienarbeit ohne ausdrückliche Genehmigung – auch auszugsweise – ist nicht erlaubt.

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	V
Abbildungsverzeichnis .....	IX
1. Einleitung .....	1
1.1. Problembeschreibung .....	1
1.2. Zielsetzung .....	2
1.3. Aufbau der Arbeit.....	2
2. Interne Untersuchungen in Unternehmen .....	4
2.1. Ziele und Grundprinzipien interner Untersuchungen.....	5
2.2. Pflicht zur Durchführung von internen Untersuchungen .....	7
2.2.1. Unternehmen ohne Auslandsbezug.....	7
2.2.2. Unternehmen mit Auslandsbezug.....	11
2.3. Verdachtsprüfung.....	12
2.4. Durchführung von internen Untersuchungen .....	14
2.4.1. Screening von Dokumenten .....	16
2.4.2. Analyse von E-Mails und Kommunikationsdaten.....	16
2.4.3. Mitarbeiterbefragung.....	17
2.5. Dokumentation der Ergebnisse.....	22
2.6. Arbeitsrechtliche Sanktionen .....	23
2.7. Rechtsunsicherheiten bei der Durchführung interner Untersuchungen.....	24
2.7.1. Mitarbeiterbefragungen .....	25
2.7.2. Verwertbarkeit von Angaben aus Mitarbeiterbefragungen im Straf-bzw. Bußgeldverfahren .....	29
2.7.3. Auswertung von Dokumenten und Kommunikationsdaten.....	31
2.7.4. Beschlagnahme von Befragungsprotokollen.....	33
2.7.5. Laufenden Ermittlungen der Staatsanwaltschaft .....	34
2.8. Fazit zum 2. Kapitel .....	35
3. Gesetzentwürfe für ein Unternehmenssanktionsgesetz seit 2013 .....	38
3.1. Gesetzentwurf des NRW-Justizministers Kutschaty (2013) .....	40
2.1. Vorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen (2014) .....	46
3.3. Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes (2018) .....	50
3.4. Entwurf der Bundesregierung für ein Verbandssanktionengesetz (Oktober 2020).....	57
3.5. Fazit zum 3. Kapitel .....	68

4.	Unternehmenssanktionsrecht quo vadis? .....	70
4.1.	Hintergrund der empirischen Untersuchung .....	70
4.2.	Forschungsabsicht .....	70
4.3.	Design der Untersuchung .....	71
5.	Erkenntnisse aus der Untersuchung .....	73
5.1.	Ergebnisse aus den Interviews .....	73
5.1.1.	Rückmeldung von Herrn Dr. Matthias Korte .....	73
5.1.2.	Rückmeldung von Herrn Macit Karaahmetoğlu (SPD) .....	74
5.1.3.	Rückmeldung von Herrn Stephan Thomae (FDP) .....	74
5.1.4.	Rückmeldung von RiBGH Renate Wimmer .....	76
5.2.	Fazit der empirischen Untersuchung .....	78
5.3.	Diskussion der Ergebnisse.....	80
6.	Skizze für Regelungen zu internen Untersuchungen in einem neuem Unternehmenssanktionsrecht .....	81
6.1.	Verfahrensregelung für die Durchführung von internen Untersuchungen.....	82
6.2.	Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen.....	83
6.2.1.	Regelung zu einer Belehrungspflicht .....	84
6.2.2.	Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle einer Selbstbelastung.....	84
6.2.3.	Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalts oder ein Betriebsratsmitglieds hinzuzuziehen .....	85
6.2.4.	Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Ermittlungs- und Strafverfahren.....	85
6.3.	Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen.....	87
6.4.	Regelungen zu Sanktionsmilderungen .....	88
6.4.1.	Durchführung von internen Untersuchungen .....	89
6.4.2.	Compliance Management System .....	90
6.5.	Qualifikationsnachweis für interne Ermittler .....	92
7.	Zusammenfassung und Ausblick .....	94
	Literaturverzeichnis.....	97
	Anlagenverzeichnis .....	103



## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
a.F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
AnwBl	Anwaltsblatt (Zeitschrift)
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
Beschl.	Beschluss
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BRAK	Bundesrechtsanwaltskammer
BT-Drs.	Bundesdrucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
CB	Compliance Berater (Zeitschrift)
CCZ	Corporate Compliance (Zeitschrift)
CMS	Compliance Managementsystem
DAV	Deutscher Anwaltsverein
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DICO	Deutsches Institut für Compliance
DJT	Deutscher Juristentag
DoJ	Department of Justice (USA)
DS-GVO	Datenschutz-Grundverordnung
DZWSt	Deutsches Zentrum für Wirtschaftsstrafrecht
eG	eingetragene Genossenschaft

EKMR	Europäische Kommission für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
f./ff.	folgende (Seite) / folgende (Seiten)
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GmbH & Co. KG	Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HinSchG-E	Hinweisgeberschutzgesetz - Entwurf
h.M.	herrschende Meinung
Hrsg.	Herausgeber
i.S.d.	im Sinne des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
jM	juris – Die Monatszeitschrift
Kap.	Kapitel
KG	Kommanditgesellschaft
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KK	Karlsruher Kommentar
KöVerbSG-E	Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes
LG	Landgericht
lit.	littera (= Buchstabe)
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
MüKo	Münchener Kommentar
MüVerbSG-E	Münchener Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes

n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NK	Zeitschrift Neue Kriminalpolitik
Nr.	Nummer
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
NZWiSt	Neue Zeitschrift für Wirtschafts-, Steuer- und Unternehmensstrafrecht
öAT	Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OLG	Oberlandesgericht
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RiBGH	Richter*in am Bundesgerichtshof
Rn.	Randnummer
S.	Satz, Seite
SE	Europäische Gesellschaft (Societas Europaea)
SEC	U.S. Securities and Exchange Commission
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
StV	Strafverteidiger (Zeitschrift)
UK	United Kingdom – Vereinigtes Königreich
UKBA	UK Bribery Act
Urt.	Urteil
US	United States
USA	United States of Amerika
VbVG	Bundesgesetz über die Verantwortlichkeit von Verbänden für Straftaten (Österreich)
VerbStrG-E	Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen (NRW)
VerSanG-E	Regierungsentwurf für ein Verbandssanktionengesetz

VerSanG-RefE	Referentenentwurf für ein Verbandssanktionengesetz
WiJ	Journal der Wirtschaftsstrafrechtlichen Vereinigung
WisteV	Wirtschaftsstrafrechtliche Vereinigung
wistra	Zeitschrift für Wirtschafts- und Steuerstrafrecht
ZD	Zeitschrift für Datenschutz
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht
ZIS	Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik
ZRFC	Zeitschrift für Risk, Fraud & Compliance
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZWH	Zeitschrift für Wirtschaftsstrafrecht und Haftung im Unternehmen

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der Masterarbeit .....	3
Abbildung 2: Auslöser von internen Untersuchungen .....	4
Abbildung 3: Pflichtentrias bei Fehlverhalten .....	9
Abbildung 4: DICO-Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen .....	14
Abbildung 6: Abgestuftes Modell der arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten.....	24
Abbildung 7: Belehrung von befragten Mitarbeitenden .....	29
Abbildung 8: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz.....	36
Abbildung 9: Schema zu § 17 VerSanG-E.....	64
Abbildung 10: Analyse der Gesetzentwürfe zu einem Sanktionsrecht für Unternehmen .....	69
Abbildung 11: Zusammenfassung der Aussagen aus den Interviews .....	79
Abbildung 12: Entwicklung der Zahl interner Untersuchungen in Unternehmen von 2019-2021.....	94

## 1. Einleitung

Mit der Aufarbeitung der Korruptionsskandale bei Siemens im Jahr 2006, bei MAN im Jahr 2010 und dem Abgasskandal beim VW Konzern im Jahr 2015 haben sich die aus dem angelsächsischen Ausland stammenden internen Ermittlungen (sog. Internal Investigations) als fester Bestandteil bei den deutschen Unternehmen etabliert. Die unternehmensinternen Untersuchungen bei Siemens und VW waren zum Großteil von den US-Gesetzen geprägt, die als Voraussetzung für eine Herabsetzung von Sanktionen eine konzernweite Untersuchung verlangen.<sup>1</sup> Zwischenzeitig werden annähernd bei allen größeren Ermittlungsverfahren wegen Korruption und anderen Wirtschaftsstrafdelikten unternehmensinterne Untersuchungen durch die betroffenen Unternehmen beauftragt.<sup>2</sup> Treten in einem Unternehmen Anzeichen für einen Compliance-Verstoß auf, soll das Unternehmen von sich aus tätig werden und nicht auf den Beginn von Ermittlungen der Strafverfolgungsbehörden warten. Es herrscht bei den Unternehmen aber in vielen Fällen Unsicherheit über die Reichweite der Untersuchungs- und Handlungspflicht der Leitungsorgane bei Hinweisen auf Compliance-Verstöße.

### 1.1. Problembeschreibung

Die internen Untersuchungen sind mit organisatorischen Herausforderungen sowie datenschutz- und arbeitsrechtlichen Fallstricken verbunden. Aus diesem Grund werden sie von unternehmensinternen Abteilungen, aber auch von einschlägig spezialisierten Dienstleistern durchgeführt, die das Unternehmen, die Mitarbeitenden und zuweilen auch Geschäftspartner durchleuchten. Gerade für die großen Wirtschaftskanzleien gehören interne Untersuchungen zum Standardrepertoire. Leitfäden oder Standards, wie z. B. der Standard des Deutschen Institut für Compliance (DICO) zu internen Untersuchungen, geben die „Best Practice“ zur Planung und Durchführung von internen Untersuchungen vor.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Würz, Verbandssanktionengesetz – endgültig vom Tisch?, abrufbar unter: [https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz\\_230132\\_515536.html](https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz_230132_515536.html) (Abruf v. 20.10.2022).

<sup>2</sup> Wimmer, Unternehmensinterne Untersuchungen aus der Sicht der Staatsanwaltschaft, NK 2016, 356f.

<sup>3</sup> Bachmann, Interne Ermittlungen – ohne Grenzen?, ZHR 2016, 563.

Die Verpflichtung, mit Hilfe von internen Untersuchungen Compliance-Verstöße und Straftaten aufzuklären, ergibt sich aus den gesellschaftsrechtlichen Anforderungen, wie z. B. der Sorgfalts- und Leistungspflicht des Vorstands der AG (§§ 76 Abs. 1, 93 AktG), der Überwachungspflicht des Aufsichtsrats gemäß § 111 AktG und der Sorgfaltspflicht des GmbH-Geschäftsführers nach § 43 GmbHG. Ziel der unternehmensinternen Untersuchungen ist es, weiteren Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Obwohl sich unternehmensinterne Untersuchungen in den letzten Jahren etabliert haben, bewegen sie sich in einem rechtlichen Graubereich, denn sie haben bisher keinen Eingang in Gesetze gefunden. Dem deutschen Strafprozess sind sie fremd, da weder in der Strafprozessordnung noch in dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten entsprechende Regeln enthalten sind.<sup>4</sup>

## 1.2. Zielsetzung

Die Zielsetzung der Masterarbeit ist es, rechtliche Lösungsmöglichkeiten für die Rechtsunsicherheiten, mit denen das Unternehmen und deren Organe bei der Durchführung von unternehmensinternen Untersuchungen konfrontiert werden, aufzuzeigen. Zu der grundsätzlichen, zum Teil dogmatischen Diskussion, ob ein Verbandsstrafrecht mit dem strafrechtlichen Grundsatz „societas delinquere non potest“ vereinbar ist, nimmt diese Arbeit keine Stellung.

## 1.3. Aufbau der Arbeit

Die Masterarbeit beschäftigt sich im ersten Teil mit den Grundlagen unternehmensinterner Untersuchungen. Es werden die Ziele und Grundprinzipien, die gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen der Organe und die Durchführung einer internen Untersuchung mit den arbeits- und datenschutzrechtlichen Anforderungen dargestellt. Am Ende des Kapitels werden die Rechtsfragen zusammengefasst, die einer gesetzlichen Regelung bedürfen. Im zweiten Teil werden die vier Gesetzesentwürfe für ein Verbandsstraf- bzw. Verbandssanktionengesetz, die seit 2013 von verschiede-

---

<sup>4</sup> Bachmann, Interne Ermittlungen – ohne Grenzen?, ZHR 2016, 563.

nen Gremien vorgelegt wurden, vorgestellt und bezüglich der Regelungen zu den unternehmensinternen Untersuchungen analysiert und bewertet. Für die empirische Untersuchung wurden Interviews zu den Themen Unternehmensstrafrecht und interne Untersuchungen geführt. In den Fragen wurden Kritikpunkte zu dem letzten Gesetzentwurf der vorhergehenden Bundesregierung aufgegriffen. Der Interviewbogen wurde an Vertreter der drei Staatsgewalten versendet. Ausgehend von den Erkenntnissen aus den Interviews und der rechtlichen Diskussion zum Thema interne Untersuchungen in der juristischen Literatur werden zum Schluss mögliche gesetzliche Regelung für interne Untersuchungen skizziert, die in einem zukünftigen Unternehmenssanktionsrecht umgesetzt werden könnten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Diskussion zum Thema Unternehmens- oder Verbandsstrafrecht bereits seit Jahrzehnten andauert und immer wieder durch Vorstöße verschiedener Gremien zu neuen Lösungsmöglichkeiten angefeuert wird. Die Ampelkoalition hat das Thema Verbandssanktionsgesetz inkl. Regelungen zu den internen Untersuchungen im Koalitionsvertrag fixiert, aber derzeit noch nicht bearbeitet.

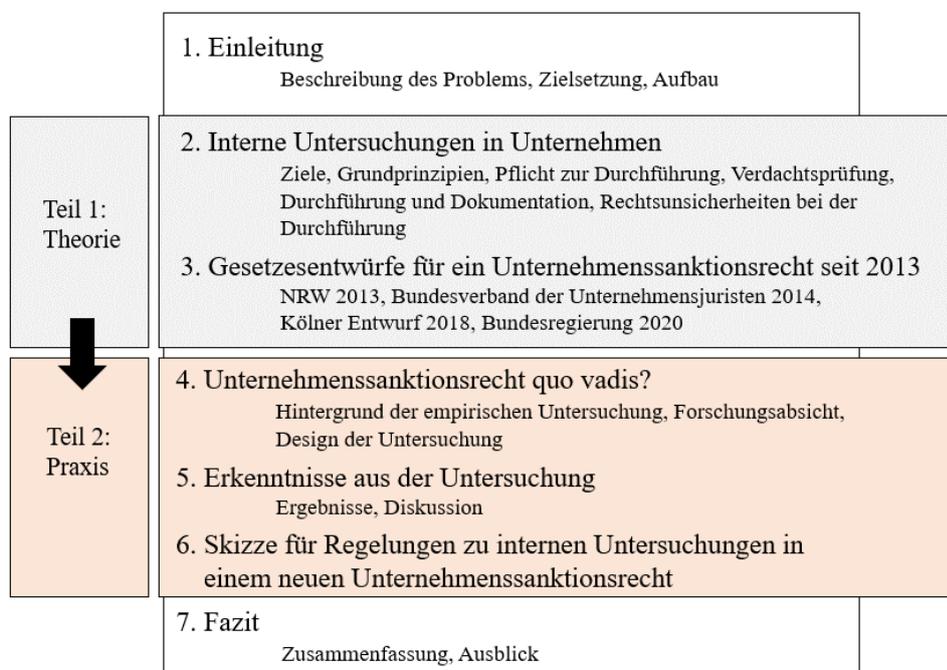


Abbildung 1: Struktur der Masterarbeit



## 2. Interne Untersuchungen in Unternehmen

In diesem Kapitel soll in das Thema Interne Untersuchungen eingeführt werden. Es werden u.a. die Ziele, die gesellschaftsrechtliche Pflicht der Organe und der Gang der Untersuchung dargestellt. Am Ende des Kapitels werden die rechtlichen Unsicherheiten zusammengefasst, die einer gesetzlichen Regelung bedürfen.

Interne Untersuchungen sind private „Ermittlungsmaßnahmen“, mit Hilfe derer strafrechtliche oder sonstige Verstöße von Mitarbeitenden aufgeklärt werden sollen. Die Durchführung von internen Untersuchungen gewinnt bei der Aufklärung von Compliance-Sachverhalten für interne sowie externe Compliance-Beauftragte und Wirtschaftskanzleien zunehmende Bedeutung.<sup>5</sup> In juristischer Hinsicht liegt ihre Komplexität in dem Zusammenspiel von mehreren Rechtsgebieten, wie z. B. dem Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Gesellschaftsrecht, Strafrecht und Zivilrecht.<sup>6</sup>

Die Auslöser für interne Untersuchungen können unterschiedlich sein. Der größte Teil der internen Ermittlung basiert auf Hinweisen von (ehemaligen) Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder Dritte auf mögliches Fehlverhalten, die bei Führungskräften, der Compliance-Abteilung eingehen oder anonym über ein Hinweisgebersystem abgegeben werden. Es können aber auch Compliance- oder Rechtsverstöße durch Audits und Überprüfungen, z. B. durch die interne Revision, festgestellt werden.<sup>7</sup>

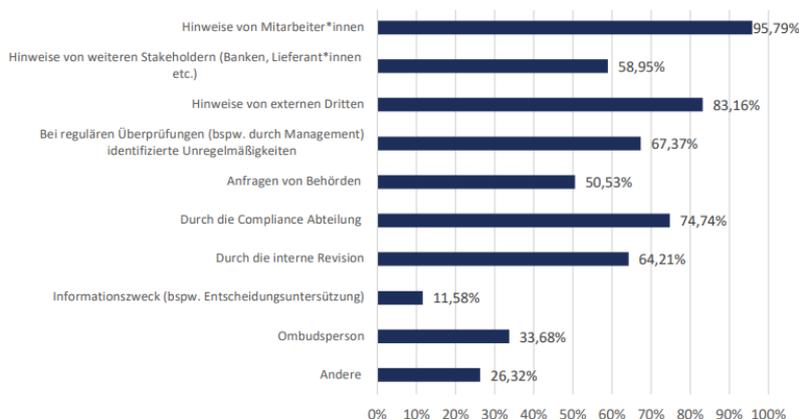


Abbildung 2: Auslöser von internen Untersuchungen<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Block/Teicke, Die Compliance-Standards in deutschen Großunternehmen, CB 2018, 103ff.

<sup>6</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 2.

<sup>7</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 8.

<sup>8</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 27.

Aber nicht jeder Verdachtshinweis auf Non-Compliance begründet die automatische Pflicht, interne Untersuchungen einzuleiten, sondern der Hinweis ist im ersten Schritt intern auf seine Plausibilität zu prüfen.<sup>9</sup> Erst wenn sich der Verdacht nach dieser Plausibilitätsprüfung als relevant und nachhaltig erweist, ist die Unternehmensleitung aufgrund der Legalitätspflicht verpflichtet, im zweiten Schritt eine interne Untersuchung einzuleiten. Wenn die Vorprüfung aber ergibt, dass die Verdachtshinweise nicht plausibel oder schlüssig sind, der Verdacht durch keine tatsächlichen Anhaltspunkte gestützt wird und z. B. durch einfache Nachfrage bei der Fachabteilung ausgeräumt werden kann, oder es sich nur um einen Bagatelverstoß handelt, sind internen Untersuchungen entbehrlich.<sup>10</sup>

## 2.1. Ziele und Grundprinzipien interner Untersuchungen

Das Ziel von internen Untersuchungen ist die Aufklärung des Sachverhalts zu einem Fehlverhalten mit allen rechtlich zulässigen Mitteln aufgrund eines konkreten Anhaltspunktes oder Hinweises. Weitere Ziele sind der Nachweis und die Sanktionierung des Fehlverhaltens und das Ergreifen von Korrekturmaßnahmen, um weiteres Fehlverhalten für die Zukunft zu unterbinden.<sup>11</sup> Ein weiterer Aspekt ist die Gewinnung von Informationen zur Geltendmachung von zivil-, arbeits- oder versicherungsrechtlicher Ansprüche und für eine mögliche Kooperation mit den Ermittlungsbehörden.<sup>12</sup> Im Wesentlichen möchte das Unternehmen einen Reputationschaden vermeiden, die wirtschaftlichen Risiken minimieren, die Haftungsfrage klären und gegebenenfalls Kündigungsrechte gegenüber den verantwortlichen Mitarbeitenden ausüben.<sup>13</sup> Nicht zuletzt kann eine interne Untersuchung auch zur Entlastung des durch (falsche) Anschuldigungen betroffenen Mitarbeitenden führen und diesen rehabilitieren.

Interne Untersuchungen haben zum einen eine „Compliance-Funktion“, so stellen sie ein zentrales Element eines Compliance Management Systems dar, andererseits kommt ihnen eine vorgelagerte (straf-) verfahrensrecht-

---

<sup>9</sup> Bühner, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 98 Rn. 50.

<sup>10</sup> Bachmann, Interne Ermittlungen – ohne Grenzen?, ZHR 2016, 563ff.

<sup>11</sup> DICO, Standard 04 Interne Untersuchungen, Juli 2019, S. 7.

<sup>12</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 350.

<sup>13</sup> Sarhan, Unternehmensinterne Privatermittlungen, wistra 2015, 449.

liche Funktion zu, da sie im Falle der umfassenden Kooperation des Betroffenen zu Vorteilen bei der Strafzumessung bzw. bei der Bußgeldbemessung für das Unternehmen führen können. Diese Funktion wird dort relevant, wo die Staatsanwaltschaft als Herrin des Ermittlungsverfahrens oder in einem späteren Verfahrensstadium das Gericht einen Ermessens- oder Beurteilungsspielraum hat.<sup>14</sup>

In Deutschland existieren bereits gesetzliche Regelungen zur Minderung einer Geldbuße bei dem Vorhandensein eines Compliance Management Systems, z. B. in § 24 Abs. 4 Nr. 7 LkSG.

*§ 24 Abs. 4 S. 3 LkSG – Bußgeldvorschriften*

*„Bei der Bemessung sind die Umstände, insoweit sie für und gegen die juristische Person oder Personenvereinigung sprechen, gegeneinander abzuwägen. Dabei kommen insbesondere in Betracht:*

*Nr. 7. das Bemühen der juristischen Person oder Personenvereinigung, die Ordnungswidrigkeit aufzudecken und den Schaden wiedergutzumachen, sowie nach der Ordnungswidrigkeit getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Ordnungswidrigkeiten, ...“.*

Die Formulierung dieser Gesetzespassage ist fast identisch mit § 15 Abs. 3 Nr. 7 VerSanG-E:

*§ 15 Abs. 3 VerSanG-E – Bemessung der Verbandsgeldsanktion*

*„Bei der Bemessung wägt das Gericht Umstände, insoweit sie für und gegen den Verband sprechen, gegeneinander ab. Dabei kommen insbesondere in Betracht:*

*Nr. 7. das Bemühen des Verbandes, die Verbandstat aufzudecken und den Schaden wiedergutzumachen, sowie nach der Verbandstat getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Verbandstaten, ...“.*

Der Bundesgerichtshof hat mit seiner Entscheidung im Mai 2017 klargestellt, dass es für die Bemessung der Geldbuße von Bedeutung sei, ob ein effizientes Compliance Management System im Unternehmen implementiert ist und die betriebsinternen Abläufe so gestaltet sind, dass vergleich-

---

<sup>14</sup> Nestler, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 17.

bare Normverletzungen zukünftig wesentlich erschwert werden.<sup>15</sup> Mit der Berücksichtigung von „Nachtat-Compliance-Maßnahmen“ sollen Unternehmen motiviert werden, die betreffenden Sachverhalte aufzuklären und systematische Defizite zeitnah zu beheben.<sup>16</sup> Ein weiteres Ziel von internen Untersuchungen ist es, Signale im Unternehmen und in den Markt zu setzen, um weitere Täter von ihren Taten abzuhalten und Mitarbeitende, Kunden und Lieferanten zu ermutigen, an der Aufdeckung und Ermittlung mitzuwirken.<sup>17</sup>

Die Prämisse von internen Untersuchungen ist deren Objektivität.<sup>18</sup> Ferner sind sie professionell, zeitnah, gerichtsfest und vertraulich durchzuführen. Es müssen alle für den Sachverhalt relevanten Fakten miteinbezogen werden. Außerdem muss das gesellschaftsrechtliche Legalitätsprinzip beachtet werden, d.h. alle Handlungen müssen mit den geltenden Gesetzen und regulatorischen Anforderungen in Einklang stehen.<sup>19</sup>

## 2.2. Pflicht zur Durchführung von internen Untersuchungen

### 2.2.1. Unternehmen ohne Auslandsbezug

Wenn Verdachtsmomente auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen auftreten, stellen sich für die Unternehmensleitung regelmäßig die Fragen, ob, wann und in welchem Umfang interne Untersuchungen einzuleiten sind, denn eine gesetzliche Regelung diesbezüglich fehlt. Regelmäßig besteht die Pflicht der Geschäftsleitung zur Einleitung von internen Untersuchungen, wenn dem Unternehmen Strafen, Bußgelder, Sanktionen oder andere Nachteile drohen.<sup>20</sup> Diese Pflicht der Unternehmensorgane basiert auf den Rechtsgrundlagen der gesellschaftsrechtlichen Sorgfaltspflichten.<sup>21</sup>

Die Sorgfaltspflicht für den Vorstand einer Aktiengesellschaft ergibt sich aus der Leitungspflicht gemäß § 76 Abs. 1 und § 93 Abs. 1 AktG. Ferner

---

<sup>15</sup> BGH, Urteil vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16, NZWiSt 2018, 379.

<sup>16</sup> Jenne/Martens, Compliance-Management-Systeme sind bei der Bußgeldbemessung nach § 30 OWiG zu berücksichtigen – Anmerkung zu BGH, Urteil vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16, CCZ 2017, 285ff.

<sup>17</sup> DICO, Standard 04 Interne Untersuchungen, Juli 2019, S. 7.

<sup>18</sup> Wessling/Dann, in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12 Rn. 1.

<sup>19</sup> DICO, Standard 04 Interne Untersuchungen, Juli 2019, S. 7.

<sup>20</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 16.

<sup>21</sup> Hartwig, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 8.

kommt die Pflicht des Vorstands zur Vornahme geeigneter Maßnahmen zur Bestandssicherung des Unternehmens und zur Einführung eines Überwachungssystems nach § 91 Abs. 2 AktG in Betracht.<sup>22</sup> Mit der Neubürger Entscheidung des LG München I vom 10.12.2013<sup>23</sup> wurden die Art und der Umfang der Compliance-Pflichten eines Vorstandes vorgegeben, so genügt ein Vorstand seiner Organisationspflicht nur, wenn er ein auf Prävention und Risikokontrolle ausgerichtetes Compliance Management System einrichtet, das ausreichende Untersuchungsmaßnahmen zur Aufklärung von Verstößen vorsieht.<sup>24</sup>

Die Verpflichtungen lassen sich weitgehend auf die GmbH übertragen. Das Leitungsorgan ist hier die Geschäftsführung gemäß §§ 35 ff, 45, 46 GmbHG. Die Sorgfaltspflichten, die sich aus § 43 Abs. 1 GmbHG ergeben, entsprechen nach allgemeiner Meinung denen des § 93 Abs. 1 AktG.<sup>25</sup>

Die Geschäftsführung hat, wie der Vorstand der AG, unverzüglich den Sachverhalt vollständig aufzuklären, wenn sich ausreichende Verdachtsmomente für Gesetzes- oder Compliance-Verstöße ergeben.<sup>26</sup>

Rechtsformunabhängig gelten für alle Unternehmen die Vorgaben des Ordnungswidrigkeitengesetzes. So wird auch aus der Aufsichtspflicht der Unternehmensleitung, die sich aus §§ 30, 130 i.V.m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG ergibt, das Recht und die Pflicht zur Durchführung von internen Untersuchungen hergeleitet.<sup>27</sup>

Ferner verpflichtet die Legalitätspflicht die Unternehmensleitung zur Durchführung einer internen Untersuchung, wenn im Unternehmen konkrete Hinweise oder ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte für Rechtsverstöße vorliegen.<sup>28</sup>

---

<sup>22</sup> Potinecke/Block, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 25.

<sup>23</sup> LG München I, Urt. v. 10.12.2013, 5 HK o 1387/10, NZG 2014, 345 - Neubürger-Urteil.

<sup>24</sup> Hartwig, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 8.

<sup>25</sup> Fleischer, in: MüKo-GmbHG, 4. Aufl. 2021, § 43 Rn. 71.

<sup>26</sup> Potinecke/Block, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 44.

<sup>27</sup> Potinecke/Block, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 45.

<sup>28</sup> Ott/Lüneborg, Internal Investigations in der Praxis - Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 und Hartwig, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchung, 2. Aufl. 2018, S. 9.

Diese Schwelle ist mit dem strafprozessualen Anfangsverdacht i.S.d. § 152 Abs. 2 StPO vergleichbar.<sup>29</sup> Die Pflicht umfasst die unverzügliche Aufklärung des zugrundeliegenden Sachverhalts, im Falle des Fortbestehens die Verstöße unverzüglich abzustellen und das Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren.<sup>30</sup>

Diese drei Verpflichtungen werden als Pflichtentrias bezeichnet.<sup>31</sup>



Abbildung 3: Pflichtentrias bei Fehlverhalten

Der Unternehmensleitung kommt bezüglich der Aufklärung eines konkreten Hinweises oder Verdachtsmomente kein Ermessen zu.

Im Hinblick auf das „Wie“ der Aufklärung, stellt sich die Situation anders dar, denn hier kann die Unternehmensleitung die geeigneten Aufklärungsmethoden, die Tiefe der Sachverhaltsaufklärung sowie die Umsetzung der Untersuchungsmaßnahmen nach eigenem Ermessen bestimmen. Ein Kriterium sollte die Art des Fehlverhaltens sein, denn die Auswahl der Aufklärungsmethode muss eine verhältnismäßige Reaktion auf das Fehlverhalten darstellen.<sup>32</sup> Die Wahl der Aufklärungsmethode fällt in den Anwendungsbereich der Business Judgement Rule gemäß § 93 Abs. 1 S. 2 AktG, da es eine unternehmerische Entscheidung darstellt.<sup>33</sup> Dadurch wird eine interne Untersuchung, die von der Unternehmensleitung aufgrund angemessener Information in einer mit dem Unternehmenswohl zu vereinbarenden und vertretbaren Art und Weise durchgeführt wird, einen Verstoß gegen die dem Leitungsorgan obliegenden Aufklärungspflichten regelmäßig ausschließen.<sup>34</sup> Für die Organe der Unternehmen ist im Wesentlichen die Vermeidung der strafrechtlichen Organhaftung gemäß § 14 StGB von Bedeutung.<sup>35</sup>

<sup>29</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 53.

<sup>30</sup> LG München I, Urt. v 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10, NZG 2014, 345.

<sup>31</sup> DICO, Standard 04 Interne Untersuchungen, Juli 2019, S. 9.

<sup>32</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 55.

<sup>33</sup> Spindler, in: MüKo-AktG, 5. Aufl. 2019, § 91 Rn. 67.

<sup>34</sup> Ott/Lüneborg, Internal Investigations in der Praxis - Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 72.

<sup>35</sup> Nestler, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 17, Rn. 45.

Für die Unternehmensleitung stellt die Durchführung von internen Untersuchungen nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Chance dar, über eine Kooperation mit den staatlichen Ermittlungsbehörden das Straf- und Bußgeldrisiko für das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeitenden zu reduzieren.<sup>36</sup> Grundsätzlich ist das Unternehmen aber weder gezwungen, Verdachtsmomente, die im Rahmen der internen Untersuchungen festgestellt wurden, gegenüber den staatlichen Ermittlungsbehörden offenzulegen, noch ist das Unternehmen zu einer Kooperation verpflichtet. In manchen Fällen kann die Einschaltung der Ermittlungsbehörden Risiken oder Nachteile für das Unternehmen mit sich bringen. Ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Ermittlungsbehörden zu einem späteren Zeitpunkt durch den Hinweis eines (ehemaligen) Mitarbeitenden von dem Vorfall erfahren oder im Rahmen der Betriebsprüfung des Finanzamtes der Sachverhalt entdeckt und den Ermittlungsbehörden mitgeteilt wird, empfiehlt es sich, die Behörden selbst davon in Kenntnis zu setzen.<sup>37</sup>

Wurde von der Unternehmensleitung eine interne Ermittlung eingeleitet und stoßen die Behörden zeitgleich oder mit Zeitversatz staatliche Ermittlungen an, ist es empfehlenswert, konstruktiv mit den Ermittlungsbehörden zu kooperieren und diese über die Ergebnisse der internen Untersuchungen zu informieren. Diese Zusammenarbeit kann in manchen Fällen verhindern, dass die Ermittlungsbehörden eigene und zum Teil groß angelegte Durchsuchungen im Unternehmen durchführen und so dem Ruf des Unternehmens schaden.<sup>38</sup>

Auch opportunistische Gründe können für eine Aufklärung des Sachverhalts sprechen. In vielen Jurisdiktionen, wie z. B. in den USA oder Großbritannien, kann eine unternehmensinterne Aufklärung von Non-Compliance-Sachverhalten strafmildernde, im Einzelfall sogar strafbefreiende Wirkung haben. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat von VW im September 2015 die international tätige amerikanische Kanzlei Jones Day mit der Vertretung gegenüber den US-amerikanischen Strafverfolgungsbehörden und der Durchführung von internen Ermittlungen beauftragt. Die

---

<sup>36</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 71.

<sup>37</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 78.

<sup>38</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 72.

Arbeit der Kanzlei Jones Day war die Basis für eine Einigung mit dem US-Justizministerium. Erst Mitte 2021 wurde die interne Untersuchung mit einem Schadensersatz-Vergleich mit dem früheren Vorsitzenden des Vorstandes, Martin Winterkorn, und weiteren führenden Managern abgeschlossen.<sup>39</sup>

### 2.2.2. Unternehmen mit Auslandsbezug

Siemens musste sich im Jahr 2006 aufgrund der US-Börsennotierung in den USA wegen Korruptionsvorwürfen verantworten. Das Unternehmen fiel in den Anwendungsbereich des US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und war zur Vermeidung von hohen Sanktionszahlungen gezwungen, mit dem US-Justizministerium und der SEC zu kooperieren und interne Untersuchungen zur Ermittlung und Aufklärung des Sachverhalts einzuleiten. Dieses Szenario kann für alle deutschen Unternehmen, die z. B. an einer US-Börse notiert sind oder generell einen US-Bezug haben, bei Fehlverhalten Realität werden, denn sie unterliegen auch in Deutschland der strafrechtlichen Kontrolle durch das U.S. Department of Justice (DoJ) und der Aufsicht der SEC, der U.S. Securities and Exchange Commission. Gerade die SEC kann erhebliche zivilrechtliche Sanktionen gegen das betroffene Unternehmen verhängen. Möchte das Unternehmen die Sanktionen reduzieren, ist eine Kooperation mit den US-Behörden in Form von internen Untersuchungen zwingende Voraussetzung, denn die unternehmensinternen Ermittlungen können rechtshilferechtlich nicht erzwungen werden. Die US-Behörden können aber Unterlagen aus internen Ermittlungen im Rahmen der Rechtshilfe beschlagnehmen und Mitarbeitende befragen.<sup>40</sup>

Für Unternehmen, die in irgendeiner Weise in Großbritannien geschäftlich tätig sind, hat der UK Bribery Act 2010 (UKBA) Bedeutung. Das am 01.07.2011 in Kraft getretene Anti-Korruptionsgesetz beinhaltet einen besonderen Straftatbestand, den Section 7 UKBA<sup>41</sup>, der weit gefasst ist und

---

<sup>39</sup> Germis Carsten, VW schließt den Dieseskandal ab, FAZ.NET v. 22.07.2021, abrufbar unter <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/interne-untersuchung-endet-vw-schliesst-dieselskandal-ab-17449315.html> (Abruf v. 22.12.2022).

<sup>40</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12, Rn. 3,4.

<sup>41</sup> UK Bribery Act 2010 abrufbar unter <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents/enacted> (Abruf v. 05.02.2023).



sich nicht auf britische Unternehmen beschränkt. Nach Section 7 Abs. 1 UKBA wird jede Korruptionshandlung bestraft, die darauf abzielt, Geschäftsabschlüsse oder geschäftliche Vorteile zu erlangen.. Unternehmen können sich nach Section 7 Abs. 2 UKBA mit nachgewiesenen angemessenen Compliance-Strukturen entlasten. Die Anforderungen an angemessene Compliance-Strukturen wurden in einer vom britischen Justizministerium veröffentlichten Leitlinie („Guidance“) veröffentlicht.<sup>42</sup> In UK ist keine gesetzliche Pflicht zur Durchführung von internen Untersuchungen normiert, aber das sechste Prinzip „monitoring und review“ der Leitlinie zeigt, dass Internal Investigation sich strafmindernd auswirken.<sup>43</sup>

### 2.3. Verdachtsprüfung

Hinweise auf ein mögliches Fehlverhalten sollten vom Unternehmen im Wege einer Schlüssigkeitskontrolle in rechtlicher Hinsicht auf die Richtigkeit der Angaben und die Glaubwürdigkeit des Fehlverhaltens überprüft werden. Nicht jedem Hinweis auf ein mögliches Fehlverhalten muss nachgegangen werden. Kann das Unternehmen die ersten Verdachtsmomente aus dem Hinweis nicht substantiieren, besteht regelmäßig keine Verpflichtung für das Unternehmen, dem Hinweis weiter nachzugehen.<sup>44</sup>

Ein Rückgriff auf die verschiedenen Verdachtsgrade der Strafprozessordnung (Anfangsverdacht, hinreichender Tatverdacht, dringender Tatverdacht) ist nicht zwingend, kann aber für die Personen, die mit der Prüfung eines Hinweises betraut sind, hilfreich sein.<sup>45</sup> Ein Anfangsverdacht gemäß § 152 Abs. 2 StPO liegt vor, wenn es zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für eine verfolgbare Straftat gibt. Von zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten spricht man, wenn die Möglichkeit einer strafbaren Handlung besteht und konkrete Tatsachen dafür vorliegen.<sup>46</sup> Gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG dürfen zur Aufdeckung von Straftaten im Unternehmen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden,

---

<sup>42</sup> Deistler/Geier, Der UK Bribery Act 2010 und seine Auswirkung auf deutsche Unternehmen, CCZ 2011, 15.

<sup>43</sup> Hartwig, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 14.

<sup>44</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 100, 101.

<sup>45</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 96, 97.

<sup>46</sup> Schmitt, in: Meyer-Goßner/Schmitt, BeckKK StPO, 66. Aufl. 2022, § 152 Rn 4a.

wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Für die Durchführung der internen Untersuchung bedeutet dies, dass für den Zugriff auf personenbezogene Daten der Beschäftigten der Anfangsverdacht gemäß § 152 Abs. 2 StPO vorliegen muss.

Erhärten sich im Rahmen der Vorprüfung die Verdachtsmomente, dass sich der Mitarbeitende pflichtwidrig verhalten hat, müssen weitere Untersuchungen eingeleitet werden. Im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens würde man von einem hinreichenden Tatverdacht gemäß § 170 StPO sprechen. Dieser liegt vor, wenn die Wahrscheinlichkeit einer späteren Verurteilung über 50 % liegt.<sup>47</sup> Die Verdachtsprüfung als Vorstufe zu den internen Untersuchungen kann sich wie ausgeführt an den Verdachtsstufen der Strafprozessordnung orientieren. Auf die internen Untersuchungen können aber die strafprozessualen Grundsätze nicht übertragen werden, denn sie stellen kein staatliches Ermittlungsverfahren dar.<sup>48</sup> Die Maßnahmen, die als Reaktion des Unternehmens ergriffen werden, müssen verhältnismäßig zur Art, zum Umfang und zur Schwere des Verstoßes sein.<sup>49</sup>

In der Phase der Vorprüfung wird überwiegend personenunabhängig und bezogen auf die Unstimmigkeiten und Verdachtsmomente ermittelt. Wie viele Mitarbeitende, aus welchen Abteilungen, in den Verstoß involviert sind, ist zu diesem Zeitpunkt häufig noch unklar. Auch die rechtliche Bewertung der bereits vorhandenen Informationen ist wichtig, denn es muss geklärt werden, ob die Informationen gegebenenfalls in einer rechtlichen Auseinandersetzung verwertbar sind.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 103.

<sup>48</sup> Momsen/Grützner, Verfahrensregeln für interne Ermittlungen, DB 2011, 1792.

<sup>49</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 106.

<sup>50</sup> Zimmermann/Lingscheid, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 23.

## 2.4. Durchführung von internen Untersuchungen

Der Arbeitskreis interne Untersuchungen und Hinweisgebersysteme des Deutschen Instituts für Compliance (DICO) hat für die Durchführung von internen Untersuchungen einen Musterprozess erarbeitet. Grundlage für diesen Musterprozess war die Forderungen im Rahmen der verschiedenen Gesetzesinitiativen in Deutschland nach einem „strukturierten Prozess“ für die Durchführung von internen Untersuchungen. Das DICO wollte seinen Mitgliedern damit einen Leitfaden mit der Darstellung der einzelnen Schritte an die Hand geben.<sup>51</sup>

### DICO-Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen – „Blaupause“



Abbildung 4: DICO-Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen

<sup>51</sup> DICO, A17 – Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen, 2021, S. 4f.

Die Prozessschritte bis zur „Plausibilisierung“ wurden im Kapitel 2.3. Verdachtsprüfung dargestellt. In diesem Kapitel werden die nachfolgenden Schritte bearbeitet.

Nach dem Abschluss der Verdachtsprüfung wird bei Vorliegen eines Anfangsverdachts auf ein mögliches Fehlverhalten von der Unternehmensleitung die Durchführung von internen Untersuchungen beschlossen und ein expliziter Untersuchungsauftrag erteilt.<sup>52</sup> Vor den eigentlichen Untersuchungen müssen die rechtlichen Bezugspunkte festgelegt und der Untersuchungsgegenstand klar definiert werden. Aus Sicht der Bundesrechtsanwaltskammer sind die Ergebnisse tragfähiger und belastbarer, wenn die internen Erhebungen an den Standards des staatlichen, justizförmigen Verfahrens ausgerichtet sind. Nur so kann der Nemo-tenetur-Grundsatz, der besagt, dass kein Beschuldigter und Angeklagter sich selbst belasten und überführen muss, nicht unterlaufen werden.<sup>53</sup>

Bei der Durchführung von internen Untersuchungen haben sich mehrere Arten von Ermittlungsmaßnahmen als effektiv herausgestellt und werden häufig angewandt. Dies sind:

- Gezieltes Screening der Unterlagen der Gesellschaft,
- Auswertung von E-Mail-Konten und anderer Kommunikation,
- Interviews mit Mitarbeitenden.<sup>54</sup>
- Hintergrundrecherchen
- Elektronische Datenanalyse<sup>55</sup>

Im Zuge der internen Untersuchungen kommen meist mehrere der Ermittlungsmaßnahmen zum Einsatz. Zu Beginn der Ermittlungen werden in der Regel die vorhandenen Unterlagen ausgewertet. Die aufgefundenen Dokumente können zur Vorlage bei den Mitarbeiterbefragungen genutzt werden. Die Erkenntnisse aus den Interviews wiederum können zur Eingrenzung oder Anpassung des Untersuchungsfokus bei der weiteren Dokumentenauswertung oder der Analyse der E-Mail-Accounts herangezogen

---

<sup>52</sup> Grützner, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020, Rn. 113.

<sup>53</sup> BRAK Stellungnahme 35/2010, Der Unternehmensanwalt im Strafrecht, Seite 10 Nr. 3.

<sup>54</sup> Potinecke/Block, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 65.

<sup>55</sup> Wilkens, Internal Investigation, 2019, S. 222.

gen werden.<sup>56</sup> Bei all diesen Maßnahmen sind die arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben und das Strafprozessrecht zu beachten. Im Rahmen der Masterarbeit werden nur die drei nachfolgenden Ermittlungsmaßnahmen näher betrachtet.

#### 2.4.1. Screening von Dokumenten

Grundsätzlich ist bei der Auswertung von Unterlagen zwischen geschäftlichen und privaten Dokumenten zu unterscheiden. Geschäftliche Unterlagen können gesichtet und untersucht werden, dies ergibt sich aus der Herausgabepflicht gemäß § 667 i.V.m. § 675 BGB.<sup>57</sup> Private Dokumente hingegen unterliegen dem Schutz der Privatsphäre, der sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG ergibt, und dürfen nicht eingesehen und untersucht werden. Lassen sich die privaten Unterlagen nicht von den dienstlichen unterscheiden, kann sich ein Problem ergeben.<sup>58</sup>

Für der Auswertung von elektronischen Dokumenten ist wichtig, ob dem Mitarbeitenden eine private Nutzung der dienstlichen IT gestattet ist oder nicht. Wurde dem Mitarbeitenden durch eine Anweisung nur die dienstliche Nutzung erlaubt, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die dienstlichen Geräte nur zu dienstlichen Zwecken genutzt wurden und werden. Bei der Auswertung der Daten muss er keine besonderen Schutzmaßnahmen bezüglich privater Unterlagen treffen.<sup>59</sup>

#### 2.4.2. Analyse von E-Mails und Kommunikationsdaten

Den Unternehmen, die interne Ermittlungen durchführen, fehlt es an einer rechtlich verlässlichen Grundlage für das „E-Mail-Screening“ in den dienstlichen E-Mail-Accounts. Gleiches gilt für Kommunikationsdaten in Messenger Chats oder Chats in unternehmensinternen Video Conferencing Tools wie z. B. Microsoft Teams oder anderen internen Kommunikationstools. Der rechtlich einfache Weg für das Unternehmen ist das Verbot der Privatnutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts und den anderen Kommunikationstools, der aber eine konsequente Überwachung der Ein-

---

<sup>56</sup> Krug/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374f.

<sup>57</sup> Krull, in: Bay, Handbuch Internal Investigations, 2013, S. 86 Rn. 11.

<sup>58</sup> Krull, in: Bay, Handbuch Internal Investigations, 2013, S. 86 Rn. 12,13.

<sup>59</sup> Krull, in: Bay, Handbuch Internal Investigations, 2013, S. 86 Rn. 12,13.

haltung des Verbots verlangt. Bei einem Verbot der Privatnutzung kann das Unternehmen auf die E-Mail-Accounts und sonstigen Kommunikationstools der Mitarbeitenden auch im Rahmen einer internen Untersuchung zugreifen, da es davon ausgehen muss, dass nur dienstliche E-Mails und Kommunikation enthalten sind. Im Rahmen der Überprüfung können die Verbindungs- und Nutzungsdaten (Datenumfang, Adressaten und Uhrzeit) wie auch der Inhalt der Mails oder Chats inklusiver der Anhänge kontrolliert werden.<sup>60</sup> Darf der Mitarbeitende den dienstlichen E-Mail-Account oder die anderen Kommunikations-Möglichkeiten auch privat nutzen oder wurde die private Nutzung über einen längeren Zeitraum geduldet, dann ist dies für die Durchführung der E-Mail-Auswertung hinderlich, denn in diesem Fall schlägt das Kontrollverbot für die privaten E-Mails auf die Auswertung der dienstlichen E-Mails durch. Dies gilt vor allem, wenn die Auswertung über eine spezielle Software erfolgt, die eine Suche nach Stichwörtern ermöglicht.<sup>61</sup> Eine rechtliche und reale Herausforderung bei der elektronischen Auswertung stellen E-Mails oder Daten, die sich in verschlüsselten Chats oder passwortgeschützten Dateien befinden, dar.<sup>62</sup>

Die Beweissicherung, die Auswertung der Dokumente und die Sichtung der E-Mails bzw. anderweitigen Kommunikation gehen im Regelfall den Mitarbeiterbefragungen voraus. Mit den daraus gewonnenen Informationen über den Vorfall können die im Zusammenhang stehenden Personen und deren Rolle (Zeuge/Verdächtige) ermittelt werden.<sup>63</sup>

#### 2.4.3. Mitarbeiterbefragung

Mitarbeiterbefragungen stellen neben der Auswertung von Unterlagen, E-Mails und anderer Kommunikation das wichtigste Instrument für die Aufklärung des Sachverhalts bei der Durchführung von internen Untersuchungen dar.<sup>64</sup> Mit Hilfe der Interviews sollen Informationen gewonnen

---

<sup>60</sup> Mengel, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1495.

<sup>61</sup> Mengel, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1496.

<sup>62</sup> Gottwald/Ohrloff, Strafrechtliche Risiken bei der Entschlüsselung passwortgeschützter Dateien im Rahmen einer internen Untersuchung, CCZ 2022, 253.

<sup>63</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12 Rn. 81.

<sup>64</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12 Rn. 23.

werden, die einen Anfangsverdacht entschärfen oder untermauern.<sup>65</sup> Für den Erfolg von Mitarbeiterinterviews ist die Qualifikation und die Erfahrung der befragenden Personen wichtig.<sup>66</sup> Deshalb sollte ein Team von Interviewern zusammengestellt werden, das die rechtlichen Rahmenbedingungen kennt und in Aussagepsychologie und Vernehmungslehre geschult ist.<sup>67</sup> So kann vermieden werden, dass den befragenden Personen Fehler, wie z. B. ein Festhalten von Mitarbeitenden, um eine Teilnahme an dem Interview zu erzwingen, oder Drohungen auszusprechen, um bestimmte Angaben zu erlangen, unterlaufen.<sup>68</sup> Ferner darf kein berufliches oder persönliches Näheverhältnis zwischen den Personen, die die Befragung durchführen, und den befragten Mitarbeitenden bestehen.<sup>69</sup> Die Teammitglieder können aus internen Fachabteilungen stammen, aber auch extern beauftragt werden, wie z. B. Rechtsanwälte, die auf Internal Investigations spezialisiert sind. Die Befragungen sollten stets durch mindestens zwei Personen erfolgen, wobei eine Person die Befragung durchführt, und die zweite Person protokolliert. Sollte die befragende Person keinen Zugang zum befragten Mitarbeitenden finden, so können die Rollen als mögliche Lösung innerhalb des Interviews getauscht werden. Bei komplexen Untersuchungen müssen unter Umständen mehrere Befragungen an verschiedenen Orten oder gleichzeitig erfolgen. Letzteres ist der Fall, wenn Absprachen unter den Befragten verhindert werden sollen. Die Erkenntnisse aus den verschiedenen Interviews sollten zeitnah zwischen den Teams ausgetauscht werden, damit diese in die nächsten Befragungen eingebracht werden können.<sup>70</sup>

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Reihenfolge bei der Befragung der Mitarbeitenden, so sollten Zeugen generell vor Verdächtigten befragt werden, damit für das Interview mit den Verdächtigten möglichst viele Infor-

---

<sup>65</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 37.

<sup>66</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 39.

<sup>67</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12, Rn. 80.

<sup>68</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 39.

<sup>69</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12, Rn. 80.

<sup>70</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 39.

mationen und Details vorliegen. Zur Vorbereitung auf die Interviews sollten Auskünfte über die Mitarbeitenden, die befragt werden, eingeholt werden, wie z. B. über die Position im Unternehmen, den Aufgabenbereich oder die Betriebszugehörigkeit.<sup>71</sup> Auch eine Abstimmung mit dem unmittelbaren Vorgesetzten des Mitarbeitenden bezüglich seiner Persönlichkeit kann wertvoll sein, um das Verhalten im Rahmen der Befragung besser einschätzen zu können.<sup>72</sup> Dies kann auch für die Anwendung bestimmter Fragetechniken nützlich sein.<sup>73</sup> Voraussetzung ist allerdings, dass der Vorgesetzte nicht selbst involviert ist. Wird der Mitarbeitende als Verdächtiger befragt und möchte der Arbeitgeber im Nachgang eine Verdachtskündigung aussprechen, muss er die Anforderungen der Rechtsprechung an eine Anhörung verdächtiger Mitarbeitender beachten.<sup>74</sup>

Wichtig ist auch der Umstand, ob der Befragte überhaupt etwas zur Aufklärung des Sachverhaltes beitragen kann, ob und wie er aufgrund seiner Aufgabe und Tätigkeit, aufgrund der Abläufe im Unternehmen oder seiner persönlichen Verbindungen Beobachtungen machen konnte.<sup>75</sup>

Bei Untersuchungen, die über einen längeren Zeitraum andauern, kann es vorkommen, dass relevante Personen das Unternehmen verlassen haben und so als möglicher Gesprächspartner ausscheiden. Sollte eine weitere Befragung eines Mitarbeitenden notwendig sein, kann die Gefahr bestehen, dass der Mitarbeitende über die untersuchten Sachverhalte oder Anschuldigungen informiert ist und er sich im zweiten Interview weniger kooperativ und auskunftsfreudig zeigt. Auch der Ort und die Zeit können für die Beteiligten relevant sein. Am besten geeignet ist ein neutraler Ort, wie bspw. ein Konferenzraum in einem Hotel oder in den Räumen einer Rechtsanwaltskanzlei, weil so dem zu befragenden Mitarbeitenden die Angst genommen wird, dass Arbeitskollegen ihn im Zusammenhang mit

---

<sup>71</sup> Janssen, Befragungstaktik und Aussagepsychologie bei unternehmensinternen kartellrechtlichen Untersuchungen, CCZ 2016, 270.

<sup>72</sup> Zimmermann/Lingscheid, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 23.

<sup>73</sup> Janssen, Befragungstaktik und Aussagepsychologie bei unternehmensinternen kartellrechtlichen Untersuchungen, CCZ 2016, 270.

<sup>74</sup> Zimmermann/Lingscheid, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 24.

<sup>75</sup> Zimmermann/Lingscheid, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 23.



den internen Untersuchungen sehen könnten. Soll die Befragung in den Räumlichkeiten des Unternehmens stattfinden, sollte dies nicht unmittelbar im Büro des zu befragenden Mitarbeitenden erfolgen.<sup>76</sup>

Für die Durchführung von Mitarbeiterinterviews sind die allgemeinen Gesetze relevant, die Strafprozessordnung als spezifische Kodifikation gilt nicht.<sup>77</sup> Je mehr interne Befragungen an den rechtsstaatlichen Standards ausgerichtet sind, umso tragfähiger und belastbarer sind die Ergebnisse daraus.<sup>78</sup> Es sollten keine verbotenen Vernehmungsmethoden gemäß § 136a StPO angewendet werden. So sollte der Mitarbeiter nicht eingeschüchtert, nicht getäuscht, nicht bedroht und nicht gezwungen werden, eine Aussage zum Sachverhalt abzugeben. Die eingesetzten Ermittler sollten die in § 132 StGB normierte Grenze kennen, denn sie können sich wegen Amtsanmaßung selbst strafbar machen, wenn sie sich unbefugt mit der Ausübung eines öffentlichen Amtes befassen und sich als Staatsanwalt, Polizeibeamter oder Mitarbeitender einer Aufsichtsbehörde im Interview ausgeben.<sup>79</sup>

Bei der Vorbereitung der Mitarbeiterbefragung sind stets die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu achten, denn gemäß § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichten und dies gilt auch im Grundsatz für interne Untersuchungen. Aus § 80 Abs. 2 BetrVG ergibt sich aber kein umfassender Anspruch des Betriebsrats, vom Unternehmen über geplante Befragungen informiert zu werden. Ein Mitbestimmungsrecht bei Befragungen ergibt sich regelmäßig auch nicht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, denn Interviews zur Aufklärung von Verstößen, die straf- oder bußgeldbewährt sind, oder sonstigen Compliance-Verstößen sind dem Arbeitsverhalten zuzurechnen. Wenn im Rahmen der Befragungen verhaltensbezogene Themen abgefragt werden, die nicht in den Arbeitsbereich des Mitarbeitenden fallen, könnte eine Aus-

---

<sup>76</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 40.

<sup>77</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 40.

<sup>78</sup> Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, BRAK-Stellungnahme 35/2010, S. 10, abrufbar unter [https://www.brak.de/fileadmin/05\\_zur\\_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf](https://www.brak.de/fileadmin/05_zur_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf) (Abruf v. 26.12.2022).

<sup>79</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 41.

nahme zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen. Ein weiterer Aspekt kann die Verwendung von standardisierten Fragebögen sein, denn dadurch könnten Befragungen im Rahmen interner Untersuchungen ein Mitbestimmungsrecht in den Anwendungsbereich des § 94 BetrVG für Personalfragebögen fallen. Grundsätzlich werden vom § 94 BetrVG alle formalisierten und standardisierten Erhebungen von Informationen durch den Arbeitgeber über Daten des Arbeitnehmers erfasst. Findet die mündliche Befragung anhand eines festen Fragenkatalogs statt und werden die Antworten in einem Protokoll dokumentiert, dürfte dieses Vorgehen unter die Anwendung des § 94 BetrVG fallen. Die Mitbestimmung nach § 94 BetrVG könnte durch möglichst individuelle und offene Fragen und eine unterschiedliche Protokollierung vermieden werden.<sup>80</sup>

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat sollte auch hier Beachtung finden, soweit der Verfahrenszweck durch Informationsweitergabe nicht gefährdet wird. Es bestehen keine arbeitsrechtlichen oder strafverfahrensrechtlichen Bedenken bezüglich der Zulässigkeit der Interviews, aber dem Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung des Sachverhalts stehen die schutzwürdigen Belange des Mitarbeitenden gegenüber.<sup>81</sup> So kann es zu einem Spannungsverhältnis zwischen den Interessen des Unternehmens und dem Interesse der betroffenen Mitarbeitenden entstehen, sich durch seine Aussagen nicht selbst belasten zu müssen.<sup>82</sup> Auf diese Problematik wird zu einem späteren Zeitpunkt eingegangen.

Ein weiteres wichtiges Thema im Zusammenhang mit der Durchführung von Mitarbeiterinterviews ist der Datenschutz. So ist dem Mitarbeitenden vor Beginn der Befragung die Information nach Art. 13 DSGVO zur Verfügung zu stellen. Art. 13 DSGVO ist einschlägig, da die Befragung im Rahmen der internen Untersuchung eine erkennbare Datenerhebung bei dem Betroffenen ist, die das Unternehmen als Verantwortlichen durchführt.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 38.

<sup>81</sup> Wessling/Dann in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015, § 12, Rn. 23.

<sup>82</sup> Wimmer, Unternehmensinterne Untersuchungen aus der Sicht der Staatsanwaltschaft, NK 2016, 363.

<sup>83</sup> Schmidt-Wudy, in: Wolff/Brink, BeckOK DatenSR, 42. Ed. 1.11.2022, Art. 13 DSGVO Rn. 30.

Nach der Vorstellung der befragenden Personen und einer möglichen Belehrung des Mitarbeitenden sollte das Interview mit der Darstellung des Sachverhalts durch den Mitarbeiter beginnen. Ein stockender Bericht kann durch offene Fragen fortgeführt werden. Um die Glaubhaftigkeit der Aussagen zu überprüfen, können gezielte Frage eingesetzt werden.<sup>84</sup>

## 2.5. Dokumentation der Ergebnisse

Wenn bestimmte Aufklärungsmaßnahmen abgeschlossen werden, sollten die ermittelten Tatsachen und die darauf aufbauende Wertung dokumentiert werden. Diese Dokumentation kann als Basis für weitere Entscheidungen der Unternehmensleitung bezüglich der weiteren Ermittlungsschritte dienen.<sup>85</sup>

Die Ergebnisse aus der Dokumentenauswertung sollten idealerweise vor dem Beginn der Mitarbeiterbefragung geordnet und zusammengefasst werden. Fragen, die sich aus Dokumenten ergeben, sollten katalogisiert werden.<sup>86</sup> Die Ergebnisse aus den Mitarbeiterinterviews sollten gerichtsverwertbar in Form von Wortprotokollen dokumentiert werden.<sup>87</sup> Der befragte Mitarbeitende kann die Protokollierung nicht untersagen, außerdem hat er kein Einsichtsrecht in das Protokoll der Ermittler. Als weitere Möglichkeit der Dokumentation der Befragung ist die Aufzeichnung mittels eines Diktiergeräts. Dies kann nur mit einer Einwilligung aller Teilnehmer der Befragung durchgeführt werden. Eine Weitergabe von Befragungsprotokollen ist ohne Einwilligung von allen betroffenen Personen grundsätzlich nicht gestattet. Werden die Protokolle mit personenbezogenen Daten beschuldigter Personen von den Ermittlungsbehörden zum Zwecke der Strafverfolgung angefordert, ist die Weitergabe zulässig.<sup>88</sup> Nach dem Abschluss der internen Untersuchung ist der Geschäftsführung, dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat als „Auftraggeber“ der internen Ermittlungen eine

---

<sup>84</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 41f.

<sup>85</sup> Idler/Knierim/Waeber, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 143.

<sup>86</sup> Krug/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2375.

<sup>87</sup> Zimmermann/Lingscheid, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 26.

<sup>88</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 42.

Zusammenfassung aller Ergebnisse in Form eines umfassenden Untersuchungsberichts vorzulegen. Dieser Abschlussbericht kann sowohl die reine Faktenlagen zusammenstellen als auch eine rechtliche Beurteilung und Handlungsempfehlungen enthalten.<sup>89</sup>

## 2.6. Arbeitsrechtliche Sanktionen

Eine nicht unerhebliche Zahl von internen Ermittlungen bleibt unternehmensintern, zum einen, weil sich der Verdacht auf das Fehlverhalten nicht erhärtet oder weil trotz eines Rechtsverstößes keine Anzeigeverpflichtung besteht.<sup>90</sup> Auch wenn Compliance-Verstöße nicht zur strafrechtlichen Anzeige gebracht werden, muss es zu einer Sanktionierung des Fehlverhaltens des Mitarbeitenden kommen, da eine ausbleibende Sanktionierung mitunter als stillschweigende Duldung des Gesetzesverstößes gewertet wird.<sup>91</sup> Eine mögliche arbeitsrechtliche Sanktion ist der Ausspruch einer außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung, wobei hier ein latentes Risiko auf Seiten des Unternehmens besteht, dass die materiell berechtigte Kündigung an formellen Gründen scheitern kann. Gründe für das Scheitern können eine fehlerhafte Anhörung des betroffenen Mitarbeitenden oder des Betriebsrates zu den Verdachtsmomenten sein.<sup>92</sup>

Der Unternehmensleitung stehen mehrere arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten, wie Ermahnung, Abmahnung, Versetzung und die Kündigung als ultima ratio zur Verfügung. Die Wahl der Sanktionsmöglichkeit hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, denn es sollte berücksichtigt werden, ob es sich um eine erstmalige, eine wiederholte Verfehlung oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung handelt.<sup>93</sup> Die Disziplinarmaßnahmen, die gegen den Mitarbeitenden verhängt werden, stehen unter dem Vorbehalt der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit.<sup>94</sup>

---

<sup>89</sup> Ballo, Beschlagnahmeschutz im Rahmen von Internal Investigations, NZwiSt 2013, 47.

<sup>90</sup> Süße/Ahrens, Der Unternehmensmitarbeiter als interner Ermittler, BB 2019, 1336.

<sup>91</sup> Pelz, in: Hauschka/Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance, 3. Aufl. 2016, § 39 Rn. 31.

<sup>92</sup> Eufinger, Rechtliche Aspekte Compliance-indizierter Sanktionsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis, RdA 2017, 223.

<sup>93</sup> Eufinger, Rechtliche Aspekte Compliance-indizierter Sanktionsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis, RdA 2017, 223.

<sup>94</sup> Eufinger, Rechtliche Aspekte Compliance-indizierter Sanktionsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis, RdA 2017, 229.

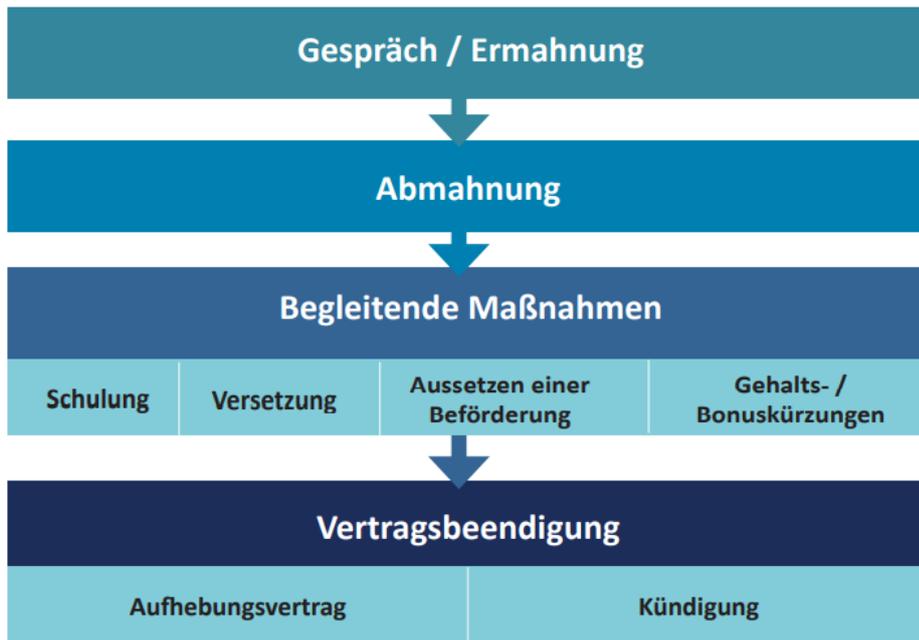


Abbildung 5: Abgestuftes Modell der arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten<sup>95</sup>

## 2.7. Rechtsunsicherheiten bei der Durchführung interner Untersuchungen

Obwohl sich interne Untersuchungen seit vielen Jahren als fester Bestandteil in Wirtschaftsstrafverfahren in Deutschland etabliert haben, sehen sich die Unternehmen bei der Durchführung dieser internen Ermittlungen und der Kooperation mit den Ermittlungsbehörden, insbesondere verfahrensrechtlich, einigen Herausforderungen ausgesetzt.

Rechtsunsicherheiten bestehen

- bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und
- der Verwertbarkeit von selbstbelastenden Angaben,
- der Auswertung der Daten und der Kommunikation sowie dem
- Schutz der Ergebnisse aus den unternehmensinternen Untersuchungen vor einer Beschlagnahme oder anderer hoheitlichen Maßnahmen.

Ferner ist es nicht abschließend geklärt, ob und in welchem Umfang die eigenen Maßnahmen zur Aufklärung des Sachverhalts bei der Sanktionsbemessung berücksichtigt werden.<sup>96</sup>

<sup>95</sup> DICO Standard 04 Interne Untersuchungen, Juli 2019, S. 41.

<sup>96</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 350.

### 2.7.1. Mitarbeiterbefragungen

Wie bereits dargestellt bilden die Befragungen von Mitarbeitenden eine zentrale Aufklärungsmaßnahme im Rahmen von internen Untersuchungen. So wurden z. B. bei der Aufklärung der „Dieselaffäre“ mehr als 700 Interviews geführt.<sup>97</sup> Im Fall von Siemens sollen es im Zuge der Aufklärung des Korruptionsskandals vier- bis fünftausend Interviews gewesen sein.<sup>98</sup> Dennoch gibt es für die Befragungen aktuell kein abschließendes Regelwerk und dies erschwert das Vorgehen der Personen, die die Interviews im Rahmen von unternehmensinternen Untersuchungen durchführen. Nachfolgend werden die rechtlichen Problemfelder bei der Durchführung von Mitarbeiterinterviews dargestellt:

Bei der Durchführung der Mitarbeiterbefragungen gilt es das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers mit dem Interesse des Arbeitgebers nach Informationen abzuwägen. Dadurch treten einige Fragen auf, die einer Klärung bedürfen:

- Sind die Mitarbeitenden arbeitsrechtlich zur Mitwirkung an der Befragung verpflichtet?
- In welchem Umfang müssen Mitarbeitende Auskunft geben?
- Muss der Mitarbeitende wahrheitsgemäße und umfassende arbeitsrechtliche Angaben machen, wenn er sich damit selbst (strafrechtlich) belastet?
- Hat der Mitarbeiter, der befragt werden soll, das Recht einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen?
- Besteht eine Belehrungspflicht gegenüber den befragten Mitarbeitenden?<sup>99</sup>

Rechtlich unbestritten ist, dass eine arbeitsvertragliche Pflicht zur Teilnahme an der Befragung besteht, weil der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts nach § 106 GewO die Teilnahme anordnen kann. Der Mitarbeitende ist also grundsätzlich zur Teilnahme an Interviews verpflichtet.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 357.

<sup>98</sup> Jahn/Kirsch, in: Rotsch, Criminal Compliance, 2015, § 33 Rn. 18.

<sup>99</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 357.

<sup>100</sup> Göpfert/Merten/Siegrist, NJW 2008, 1703; Lützel/Müller-Sartori, CCZ 2011, 19; Hermann/Zeidler, NZA 2017, 1499.

Die Pflicht des Arbeitnehmers zur wahrheitsgemäßen Auskunft ergibt sich nach herrschender Meinung aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht, die aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO, aus § 666 BGB i.V.m. § 675 BGB oder aus § 242 BGB bzw. einer nebenvertraglichen Auskunftspflicht<sup>101</sup> hergeleitet wird. Die wahrheitsgemäße und vollständige Antwort des Mitarbeitenden gilt aber nur für Fragen, die seinen unmittelbaren Arbeitsbereich oder seine Wahrnehmung im Zusammenhang mit der Arbeitsleitung betreffen.<sup>102</sup> Der BGH<sup>103</sup> vertritt die Ansicht, dass im Beschäftigungsverhältnis der § 666 BGB i.V.m. § 675 BGB dem Arbeitgeber ein unbeschränktes Auskunftsrecht gibt, gerade, wenn sich Mitarbeitende nicht rechts- oder regelkonform verhalten.<sup>104</sup> In seinem unmittelbaren Arbeitsbereich kann der Mitarbeitende somit nicht frei entscheiden, ob er aussagt oder nicht.<sup>105</sup> Bezüglich der Beobachtungen, die nicht seinen unmittelbaren Arbeitsbereich betreffen, besteht nach h.M. eine Auskunftspflicht, die sich aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht i.S.d. § 242 BGB ableitet.<sup>106</sup> Diese Auskunftspflicht kann nach § 888 ZPO erzwungen werden und besteht auch für den Fall, dass sich der Mitarbeitende durch seine Aussagen der Gefahr einer Strafverfolgung aussetzt. Der nemo-tenetur-Grundsatz gilt nur im Strafrecht und nicht unmittelbar im Arbeitsrecht.<sup>107</sup>

Der Richter am BGH, Prof. Dr. Andreas Mosbacher verwies im Rahmen einer Veranstaltung des Deutschen Zentrums für Wirtschaftsstrafrecht (DZWSt) und des Arbeitskreises Compliance, Fraud, Investigations der Wirtschaftsstrafrechtlichen Vereinigung (WisteV) am 05.10.2016 auf eine fehlende BGH-Rechtsprechung zu dem Thema Internal Investigations. Nach seiner persönlichen Meinung müsse sich ein Mitarbeitender im Rahmen interner Ermittlungen nicht selbst belasten, da auch hier das Aus-

---

<sup>101</sup> Lützeler/Müller-Sartori, Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht oder Zeugnisverweigerungsrecht?, CCZ 2011,19.

<sup>102</sup> Krug/Skoupil, Befragung im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2375; BAG, Urt. v. 7.9.1995, 8 AZR 828/93, NZA 1996, 637.

<sup>103</sup> BGH, Urt. v. 30.04.1964, VII ZR 156/62, NJW 1964, 1469.

<sup>104</sup> Maschmann, Compliance versus Datenschutz, NZA Beilage 2012, 55.

<sup>105</sup> Knauer/Buhlmann, Unternehmensinterne (Vor-)Ermittlungen, AnwBl 2010, 389.

<sup>106</sup> Greco/Caracas, Internal Investigations und Selbstbelastungsfreiheit, NStZ 2015,7; Rudkowski, Die Aufklärung von Compliance-Verstößen durch „Interviews“, NZA 2011, 612; Dann/Schmidt, Im Würgegriff der SEC? – Mitarbeiterbefragungen und die Selbstbelastungsfreiheit, NJW 2009, 1851.

<sup>107</sup> Krug/Skoupil, Befragung im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2375.

kunftsverweigerungsrecht des § 55 StPO gelte. Wird der Mitarbeitende im Rahmen der Befragung unter Druck gesetzt, soll § 136a StPO (verbotene Vernehmungsmethoden) ein klares Limit setzen. Diese Grenzen könnten auch durch arbeitsvertragliche Pflichten nicht ausgehebelt werden.<sup>108</sup> Da die Vorgaben der StPO bei internen Ermittlungen nicht zur Anwendung kommen, besteht für die befragten Mitarbeitenden und Organmitglieder keine Auskunfts- und Aussageverweigerungsrechte gemäß §§ 55, 136 Abs. 1 S. 2 StPO.<sup>109</sup>

Ob ein Arbeitnehmer zu einer Befragung einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen darf, ist umstritten. Ein rechtlicher Anspruch soll grundsätzlich nicht bestehen.<sup>110</sup> Eine Ausnahme hierzu bildet die Anhörung des Mitarbeitenden im Vorfeld einer Verdachtskündigung.<sup>111</sup>

Die Bundesrechtsanwaltskammer empfiehlt in der Stellungnahme 35/2010 Unternehmensanwälten sich bei der Befragung von Mitarbeitenden an Standards zu halten, die sich aus der rechtsstaatlichen Ordnung ergeben. Zu diesen Standards gehören u. a. die Belehrungen über das Recht des Mitarbeitenden bei Befragungen einen Anwalt seiner Wahl zu konsultieren und über die Tatsache, dass Aufzeichnungen des Interviews unter Umständen an Behörden weitergegeben und die Aussagen zu seinem Nachteil verwendet werden können.<sup>112</sup>

Das Recht, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen, ist im Betriebsverfassungsgesetz nur in den Fällen der §§ 81 Abs. 4 S. 3 (Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers), 82 Abs. 2 S. 2 (Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers), 83 Abs. 1 S. 2 (Einsicht in die Personalakte) und 84 Abs. 2 S. 2 (Beschwerderecht) BetrVG vorgesehen. Ein darüberhinausgehendes Recht, für Befragungen im Rahmen von internen

---

<sup>108</sup> Racky, Internal Investigations – Ein Mittel der Praxis und seine rechtlichen Grenzen, WiJ 2016, 267f.

<sup>109</sup> Kottek, Arbeitsrechtliche Vernehmungen (Interviews), wistra 2017, 10.

<sup>110</sup> Göpfert/Merten/Siegrist, Mitarbeiter als „Wissensträger“ – Ein Beitrag zur aktuellen Compliance-Diskussion, NJW 2008, 1703.

<sup>111</sup> BAG, Urt. v. 13.03.2008, 2 AZR 961/06, NZA 2008, 811.

<sup>112</sup> Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, BRAK-Stellungnahme 35/2010, abrufbar unter [https://www.brak.de/fileadmin/05\\_zur\\_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf](https://www.brak.de/fileadmin/05_zur_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf) (Abruf v. 26.12.2022).



Untersuchungen, besteht nicht.<sup>113</sup> Um Streitigkeiten mit dem Betriebsrat bezüglich der Beteiligungsrechte zu vermeiden, empfiehlt es sich, eine Betriebsvereinbarung zu schließen und den Betriebsrat über die interne Ermittlung zu informieren.<sup>114</sup>

Es gibt keine rechtlich verpflichtende Vorgabe, nach der der zu befragende Mitarbeitende vor dem Interview belehrt werden muss.<sup>115</sup> Aus Fairnessgründen sollten Verfahrensvorschriften angewendet und der Mitarbeitende über die Hintergründe der Untersuchung, die Verdachtsmomente und die potentiellen Empfänger der mitgeteilten Informationen transparent in Kenntnis gesetzt werden.<sup>116</sup> Die Stellungnahme 35/2010 der Bundesrechtsanwaltskammer sieht eine Belehrung des Mitarbeitenden vor der Befragung vor.<sup>117</sup> Der Umfang und die Art und Weise der Belehrung sollte bei jedem Teilnehmer der Befragung gleich sein.<sup>118</sup> Die Siemens AG hat für Mitarbeiterbefragungen einen „Code of Conduct for Fact Finding“ erarbeitet und in Kraft gesetzt, um die Rechte der Mitarbeitenden zu wahren. Die Formulierungen zu den Beschuldigtenrechten orientieren sich an der StPO.<sup>119</sup> Im Rahmen der DICO Studie zu Internen Untersuchungen, die im Jahr 2022 durchgeführt wurde, wurden über 100 Unternehmen zu u.a. zu dem Thema Belehrung der befragten Mitarbeitenden im Rahmen von Mitarbeiterinterviews befragt. Das Ergebnis zeigt, dass Belehrungen der Befragten stattfinden, aber die Ausprägungen sehr unterschiedlich sind.

---

<sup>113</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 38f.

<sup>114</sup> Krug/Skoupil, Befragung im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2376.

<sup>115</sup> Knierim/Tsambikakis/Klug, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016, S. 216.

<sup>116</sup> Krugl/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374.

<sup>117</sup> Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, BRAK-Stellungnahme 35/2010, abrufbar unter [https://www.brak.de/fileadmin/05\\_zur\\_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf](https://www.brak.de/fileadmin/05_zur_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf) (Abruf v. 26.12.2022).

<sup>118</sup> Krugl/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2377.

<sup>119</sup> Racky, Internal Investigations – Ein Mittel der Praxis und seine rechtlichen Grenzen, WiJ 2016, 267.

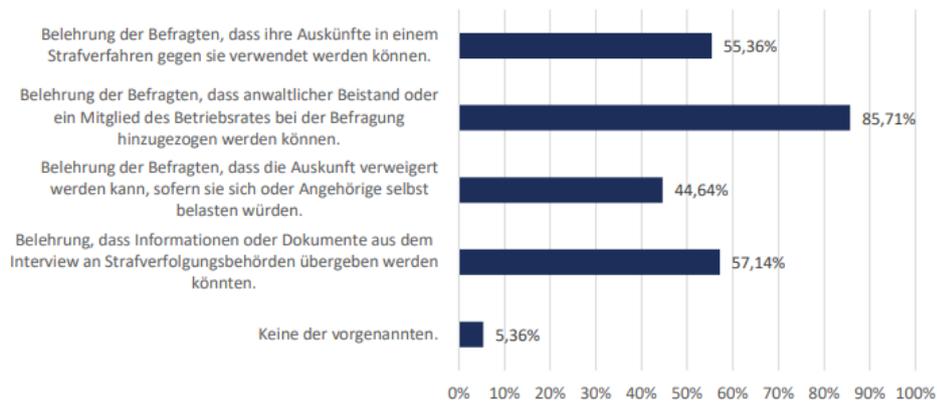


Abbildung 6: Belehrung von befragten Mitarbeitenden<sup>120</sup>

### 2.7.2. Verwertbarkeit von Angaben aus Mitarbeiterbefragungen im Straf- bzw. Bußgeldverfahren

Unternehmen, die in einem möglichen Ordnungswidrigkeiten-Verfahren zum Zwecke der Unternehmensverteidigung und Bußgeldreduzierung mit der Staatsanwaltschaft kooperieren, werden den internen Untersuchungsbericht mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen den Ermittlungsbehörden zur Verfügung stellen. Die Staatsanwaltschaft ist als Bußgeldbehörde für die Verhängung des Unternehmensbußgeldes nach § 30 OWiG zuständig.<sup>121</sup> Die Frage, ob und wieweit die Protokolle der Mitarbeiterbefragungen in einem Bußgeldverfahren gegen das Unternehmen oder in einem Strafverfahren gegen Führungskräfte oder den Mitarbeitenden selbst verwertet werden können, stellt sich regelmäßig, wenn diese Protokolle Teil von Ermittlungsakten, z. B. durch Beschlagnahme, oder in anderer Weise in ein strafgerichtliches Verfahren einbezogen werden.<sup>122</sup> Die Grundlage der schriftlich fixierten Zeugen- oder Beschuldigtenausagen kann ein massiver persönlicher und wirtschaftlicher Druck sein, mit dem der betroffene Mitarbeitende zu einer umfangreichen Aussage gezwungen wird<sup>123</sup>, basierend auf einer arbeitsvertraglichen Aussagepflicht.<sup>124</sup> Gerade Mitarbeitende, die eines Verstoßes beschuldigt werden, verzichten auf grundlegende Beschuldigtenrechte, insbesondere die Selbstbelastungsfreiheit, obwohl sie sich mit ihren Aussagen bei einer

<sup>120</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 45.

<sup>121</sup> Kottek, Arbeitsrechtliche Vernehmungen (Interviews), wistra 2017, 9.

<sup>122</sup> Krugl/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2379.

<sup>123</sup> Knauer/Buhlmann, Unternehmensinterne (Vor-)Ermittlungen, AnwBl 2010, 388.

<sup>124</sup> Sarhan, Unternehmensinterne Privatermittlungen, wistra 2015, 451.

möglichen Weitergabe an die staatlichen Behörden selbst belasten können. Hier entsteht ein Spannungsfeld zwischen dem Aufklärungs- und Informationsinteresse des Unternehmens und der Selbstbelastungsfreiheit (*nemo tenetur se ipsum accusare*) des beschuldigten Mitarbeitenden. Der *nemo tenetur*-Grundsatz ist ein mit Verfassungsrang ausgestattetes Recht, das der einfachgesetzlichen Rechtsordnung übergeordnet und nicht auf das Straf- bzw. Strafprozessrecht beschränkt ist. Damit ist eine Anwendung des Grundsatzes für arbeitsrechtliche Sachverhalte grundsätzlich nicht ausgeschlossen.<sup>125</sup> In der Literatur<sup>126</sup> werden verschiedene Möglichkeiten der Verwertung von Mitarbeiteraussagen, die unter einem Zwang entstanden sind, diskutiert:

Der „Gemeinschuldner-Entscheidung“<sup>127</sup> des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 1981 folgend, wird ein umfassendes strafprozessuales Verwertungsverbot für Vernehmungsinhalte angenommen, die auf privatrechtlichen Zwang hin entstanden sind und die die Aussagefreiheit des befragten Mitarbeitenden verletzen.<sup>128</sup> In Teilen der Literatur wird befürwortet, dass das Verwertungsverbot erst dann greifen soll, wenn die privaten Ermittlungen unter Umgehung der strafprozessualen Verfahrensordnung von staatlichen Behörden veranlasst oder ausgenutzt wurden.<sup>129</sup>

Das LG Hamburg hingegen sieht kein strafprozessuales Verwertungsverbot für die Aussagen von Mitarbeitenden, die im Rahmen von unternehmensinternen Untersuchungen gemacht wurden, trotz des Grundsatzes „*nemo tenetur se ipsum accusare*“.<sup>130</sup> Diese Auffassung steht im Widerspruch zur oben dargestellten „Gemeinschuldner-Entscheidung“ des BVerfG. Auch Arbeitsgerichte haben ein strafprozessuales Verwertungsverbot für erzwungene Auskünfte von Mitarbeitenden bejaht.<sup>131</sup> Mit dem

---

<sup>125</sup> Knauer/Buhlmann, Unternehmensinterne (Vor-)Ermittlungen, AnwBl 2010, 388f.

<sup>126</sup> Kottek, Arbeitsrechtliche Vernehmungen, wistra 2017, 9.

<sup>127</sup> BVerfG, Beschl. v. 13.01.1981, 1 BvR 116/77, NJW 1981, 1431.

<sup>128</sup> Sarhan, Unternehmensinterne Privatermittlungen, wistra 2015, 452.

<sup>129</sup> Greco/Caracas, Internal Investigations und Selbstbelastungsfreiheit, NSTZ 2015, 12.

<sup>130</sup> LG Hamburg, Beschl. v. 15.10.2010, 608 Qs 18/10, NJW 2011, 942 – Leitsatz HSH Nordbank.

<sup>131</sup> LAG Hamm, Urt. v. 03.03.2009, 14 Sa 1689/08, BeckRS 2009, 74015.

Inkrafttreten des § 160a Abs. 1 StPO ist diese Rechtsauffassung überholt.<sup>132</sup>

*§ 160a StPO – Ermittlungsmaßnahme bei Zeugnisverweigerungsrecht*

*„Eine Ermittlungsmaßnahme, die sich gegen eine in §53 Abs. 1 S. 1 Nr. 1,2 oder 4 genannte Person, einen Rechtsanwalt oder einen Kammerrechtbeistand richtet und voraussichtlich Erkenntnisse erbringen würde, über die diese das Zeugnis verweigern dürfte, ist unzulässig.“*

Eine weitere Möglichkeit, die Erkenntnisse aus den arbeitsrechtlichen Vernehmungen in das staatliche Verfahren einzuführen, ist die Vernehmung der beauftragten Ermittlungspersonen über den Inhalt des Interviews als Zeugen. Werden die Befragungen von Rechtsanwälten durchgeführt, dürfen diese das Zeugnis nicht verweigern, soweit sie gemäß § 53 Abs. 2 S. 1 StPO vom Unternehmen, das sie beauftragt hat, von der Verpflichtung zur Verschwiegenheit entbunden worden sind.<sup>133</sup> Private Ermittler können generell als Zeugen vom Hörensagen über den Inhalt einer Befragung vernommen werden. Auch Vorhalte aus den Protokollen oder internen Untersuchungsberichten sind zulässig, wenn der Verwertungsschutz gemäß § 136a Abs. 3 S. 2 StPO nicht entgegensteht.<sup>134</sup> In der Praxis werden die Erkenntnisse aus den Befragungsprotokollen von Staatsanwaltschaften und Gerichten regelmäßig verwertet.<sup>135</sup>

### 2.7.3. Auswertung von Dokumenten und Kommunikationsdaten

Neben der Befragung von Mitarbeitenden steht die Durchsicht und Auswertung von Unterlagen, E-Mails und auch andere Kommunikationsdaten, wie z. B. Messangerdienste, der Mitarbeitenden im Mittelpunkt.<sup>136</sup> In diesem Zusammenhang stellen sich datenschutzrechtliche Fragen bezüglich der Erfassung von Arbeitnehmerdaten und der Auswertung der Kommunikationsdaten. Die zentrale Norm im Bereich Beschäftigtendatenschutz ist § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG, die als grundlegende Voraussetzung normiert,

---

<sup>132</sup> Schuster, LG Hamburg: Beschlagnahme von Interviewprotokollen nach „Internal Investigations“ – HSH Nordbank, NZWiSt 2012, 29.

<sup>133</sup> Kottek, Arbeitsrechtliche Vernehmungen, wistra 2017, 10.

<sup>134</sup> Kottek, Arbeitsrechtliche Vernehmungen, wistra 2017, 9.

<sup>135</sup> Krugl/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2379.

<sup>136</sup> Ballo, Beschlagnahmeschutz im Rahmen von Internal Investigations, NZWiSt 2013, 47.

dass „zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat“. <sup>137</sup> Diese Anforderungen entsprechen in etwa einem strafprozessualen Anfangsverdacht gemäß § 152 StPO. <sup>138</sup> Da in der Praxis zu Beginn der Ermittlungsarbeit der Sachverhalt festgestellt werden muss, der einen Compliance-Verstoß oder eine Straftat erkennen lässt, ist in vielen Fällen noch nicht klar, gegen wen sich ein Verdacht richtet. Der erste Verdacht basiert oftmals auf einem (anonymen) Hinweis, auf einer Feststellung aus einem Compliance-Audit, auf Überprüfungen der internen Revision oder auf Mitteilungen bzw. Anfragen von Behörden. <sup>139</sup> Oftmals ist zu Beginn der Untersuchung nicht ersichtlich, welche „tatsächlichen Anhaltspunkte“ den Mitarbeitenden zum Verdächtigen machen. Dies kann im Hinblick auf die Anforderungen aus dem § 26 Abs. 1 BDSG zu Schwierigkeiten bei der Erfassung von personenbezogenen Daten führen. <sup>140</sup>

Unter der Voraussetzung von § 26 Abs. 1 S. 1 und 2 BDSG kann der Arbeitgeber Compliance-Kontrollen zur Aufdeckung von Straftaten oder zur Aufklärung von Compliance-Verstößen bspw. zu präventiven Zwecken vornehmen. Hierzu muss kein konkreter Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis vorliegen. <sup>141</sup>

Zu beachten sind die Transparenzvorschriften der DSGVO, die eine umfassende Information der betroffenen Mitarbeitenden gemäß Art. 13 DSGVO vor der Verarbeitung der personenbezogenen Daten vorsehen. Bei umfassenden E-Mail-Auswertungen kann diese vorherige Information des verdächtigen Mitarbeitenden eine Verdunklungsgefahr auslösen, weil er kompromittierende E-Mails vor der Auswertung löschen könnte. <sup>142</sup>

Für die Überwachung der Messenger-Kommunikation ist das Barbulescu-Urteil des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zu beachten. Dieser entschied, dass eine heimliche Überwachung der Messan-

---

<sup>137</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 359.

<sup>138</sup> Ströbel/Böhm/Breunig/Wybitul, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, CCZ 2018, 17.

<sup>139</sup> Mengel, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1494.

<sup>140</sup> Mengel, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1494.

<sup>141</sup> Ströbel/Böhm/Breunig/Wybitul, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, CCZ 2018, 14.

<sup>142</sup> Ströbel/Böhm/Breunig/Wybitul, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, CCZ 2018, 17.

ger-Kommunikation das Recht des Mitarbeitenden auf Achtung des Privatlebens aus Art. 8 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verletzt.<sup>143</sup> Die Anforderungen der Arbeitsgerichte an rechtmäßige Überwachungsmaßnahmen entsprechen den Grundsätzen, die vom EGMR aufgestellt wurden. Das bedeutet, dass die Überwachung der E-Mail oder Messenger-Kommunikation nur dann rechtmäßig ist, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitenden auf die mögliche Überwachung hingewiesen und über den Umfang der Überwachungsmaßnahme transparent informiert hat. Diese Information kann über eine umfassende Beschreibung der geplanten Überwachungsmaßnahmen in den Datenschutzhinweisen für Mitarbeitende erfolgen.<sup>144</sup>

#### 2.7.4. Beschlagnahme von Befragungsprotokollen

In vielen Fällen haben die Ermittlungsbehörden ein Interesse an der Beschlagnahme der Befragungsprotokolle, weil die Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen mehr Informationen preisgeben als bei staatlichen Ermittlungsmaßnahmen. Haben aber Mitarbeitende im Rahmen der Befragung Aussagen über ihr eigenes Fehlverhalten getätigt und wurde vom Arbeitgeber die Vertraulichkeit zugesichert, können mit der Beschlagnahme der Protokolle Zeugnisverweigerungsrechte gemäß §§ 52, 53 StPO unterlaufen werden.<sup>145</sup>

Der Staatsanwaltschaft ist es grundsätzlich gemäß § 94 Abs. 2 StPO, eine förmliche Beschlagnahme durchzuführen, wenn das Unternehmen die freiwillige Herausgabe der Befragungsprotokolle verweigert. Eine Beschlagnahme ist allerdings nicht möglich, wenn die Protokolle einem Beschlagnahmeverbot z. B. nach §§ 97 oder 160 a StPO unterliegen.<sup>146</sup>

##### *§ 94 Abs. 2 StPO – Gegenstand der Beschlagnahme*

*„Befinden sich Gegenstände in dem Gewahrsam einer Person und werden sie nicht freiwillig herausgegeben, so bedarf es der Beschlagnahme.“*

---

<sup>143</sup> EGMR, Urt. v. 05.09.2017, CE:ECHR:2016:0112JUD006149608, Rn. 37 – Barbulescu v. Rumänien.

<sup>144</sup> Ströbel/Böhm/Breunig/Wybitul, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, CCZ 2018, 20.

<sup>145</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 42.

<sup>146</sup> Veit, Compliance und interne Ermittlungen, 2. Aufl. 2022, S. 135.

## § 97 StPO – Beschlagnahmeverbot

*Diese Norm wurde entwickelt, um das Verhältnis zwischen dem Beschuldigten und seinem Verteidiger zu schützen.*

Das Bundesverfassungsgericht hat mit der Jones Day-Entscheidung<sup>147</sup> klargestellt, dass das Beschlagnahmeverbot aus § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO nur das Vertrauensverhältnis zwischen einem Berufsgeheimnisträger und seinem Mandanten, den er in einem konkreten Strafverfahren vertritt, schützt.<sup>148</sup> Eine erweiternde Auslegung des § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO, nach der der Beschlagnahmeschutz unabhängig von den Berufsgeheimnisträger-Beschuldigten-Verhältnis besteht, ist verfassungsrechtlich nicht geboten. Das bedeutet für interne Untersuchungen, dass § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO einer Beschlagnahme von Befragungsprotokollen durch die Ermittlungsbehörden nicht grundsätzlich entgegensteht.<sup>149</sup> Dies gilt auch für § 160a Abs. 1 S. 1 StPO.<sup>150</sup> Damit können Protokolle und Unterlagen auch dann beschlagnahmt werden, wenn sich diese in einer Anwaltskanzlei befinden. Ist der Beschuldigtenstatus beim Unternehmen, bei den Organen oder dem Mitarbeitenden des Unternehmens in einem Strafverfahren bereits erreicht, sollten die Unterlagen von der Kanzlei, die mit der Verteidigung mandatiert ist, als „Unterlagen zur Verteidigung“ gekennzeichnet werden, um einen möglichen Schutz vor einer Beschlagnahme zu erreichen.<sup>151</sup>

### 2.7.5. Laufenden Ermittlungen der Staatsanwaltschaft

Interne Ermittlungen erfolgen grundsätzlich unabhängig von behördlichen Ermittlungen, denn das Unternehmen hat ein berechtigtes Interesse daran, den Sachverhalt aufzuklären und möglichst umfangreiche und detaillierte Informationen von den Mitarbeitenden zu erhalten. Für das Unternehmen ist es auch wichtig zu wissen, ob Mitarbeitende in Verstöße möglicher-

---

<sup>147</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018, 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2392 – Jones Day.

<sup>148</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 43.

<sup>149</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 43.

<sup>150</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018, 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2392, Rn. 73.

<sup>151</sup> Krug/Skoupil, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374.

weise involviert sind. Anhand der gewonnenen Informationen kann eine eigene Verteidigungslinie entwickelt werden.<sup>152</sup>

Besteht für das Unternehmen eine Pflicht, mit den Ermittlungsbehörden zusammenzuarbeiten, wie z. B. bei Straftaten, die in dem Katalog gemäß § 138 StGB aufgeführt sind, oder soweit die Strafvereitelung gemäß § 258 StGB einschlägig ist, kann das für die Befragungen relevant sein. In diesen Fällen muss mit den Ermittlungsbehörden geklärt werden, ob eine unternehmensinterne Befragung von Mitarbeitenden durchgeführt werden darf. Der überwiegende Teil der internen Untersuchungen basiert jedoch auf Straftaten, die nicht antragspflichtig sind, und Ordnungswidrigkeiten, die keine entsprechende Kooperationspflicht mit den staatlichen Ermittlungsbehörden auslösen.<sup>153</sup> Auch in diesem Bereich ist es möglich, dass der Verstoß den Ermittlungsbehörden zur Kenntnis kommt und die Staatsanwaltschaft parallellaufende Ermittlungen durchführt. In diesem Fall sollten die internen Untersuchungen mit den Ermittlungsbehörden abgestimmt werden, insbesondere die Befragung der Mitarbeitenden, denn aus Sicht der Ermittlungsbehörden ist die Erstbefragung von potentiellen Zeugen durch interne Ermittler nicht unproblematisch.<sup>154</sup>

## 2.8. Fazit zum 2. Kapitel

Die bisherigen Ausführungen zu den unternehmensinternen Untersuchungen zeigen, dass keine rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung vorhanden sind. Im Rahmen der Studie des DICO zu internen Untersuchungen aus dem Jahr 2022, an der 103 mehrheitlich deutsche Unternehmen unterschiedlicher Größe und verschiedener Branchen teilgenommen haben, wurden die Unternehmen befragt, welche Regelungen für sie in einem zukünftigen Gesetz (Unternehmenssanktionsgesetz) wichtig wären. Das Ergebnis in Form einer Grafik wird auf der nächsten Seite dargestellt. Auf der linken Seite der Legende sind die Werte 1 – 5 aufgeführt.

---

<sup>152</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 359.

<sup>153</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 37.

<sup>154</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 37.



Der Wert 1 bedeutet „sehr wichtig“ und der Wert 5 „gar nicht wichtig“. Die Werte dazwischen bilden die Abstufungen zu den Extremwerten ab.

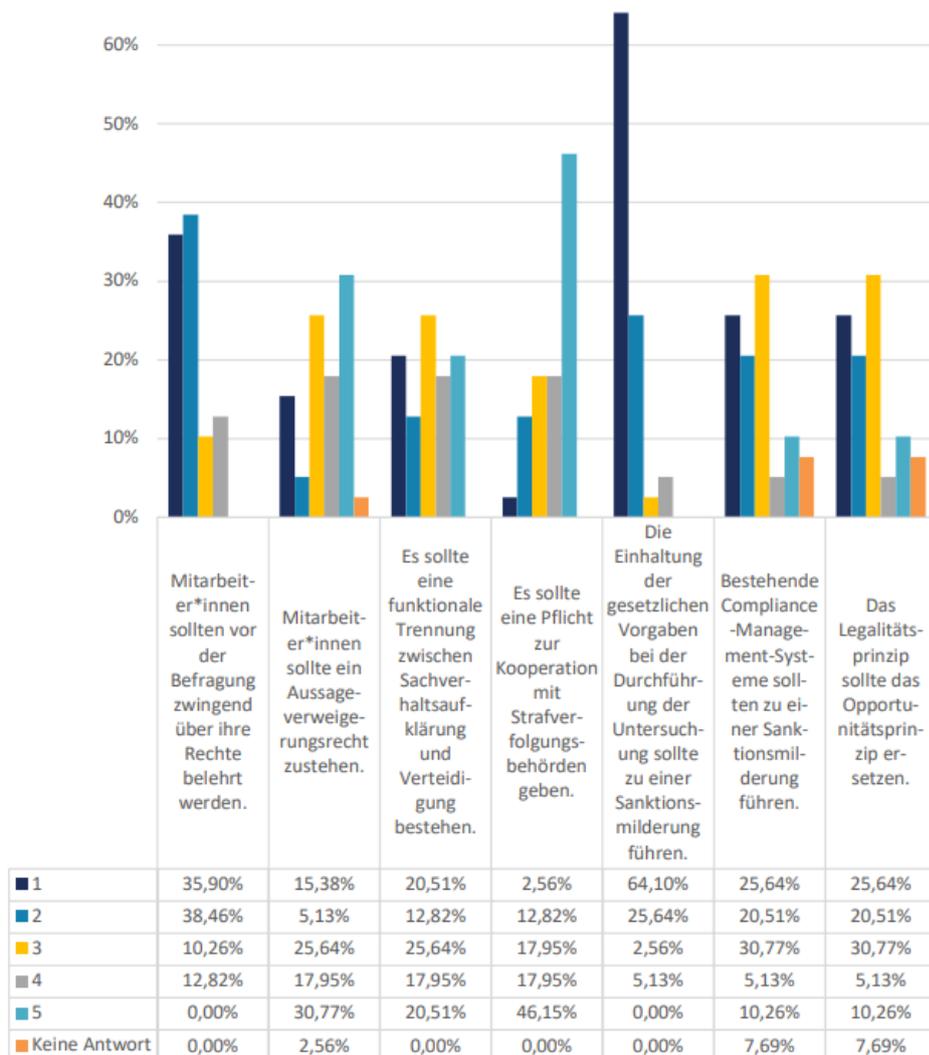


Abbildung 7: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz<sup>155</sup>

Für die Bewertung und Analyse der nachfolgenden Gesetzentwürfe für ein Unternehmenssanktionsrecht seit 2013 wurde aus den Erkenntnissen des 2. Kapitels folgendes Prüfschema erarbeitet:

- 1) Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?
- 2) Enthält der Gesetzentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?

<sup>155</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 66.

- a. Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?
  - b. Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?
  - c. Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?
  - d. Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?
- 3) Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?
- 4) Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden oder ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance Management System vorhanden ist?

### 3. Gesetzentwürfe für ein Unternehmenssanktionsgesetz seit 2013

Nachfolgen werden vier Gesetzesentwürfe für ein Unternehmenssanktionsrecht, die seit 2013 von unterschiedlichen Gremien eingebracht wurden, im Hinblick auf die Regelungen zu internen Untersuchungen analysiert und bewertet. Die Analyse der Gesetzesentwürfe wird anhand des Prüfungsschemas, das im Kapitel 2.8. vorgestellt wurde, durchgeführt. Die Bewertung der Gesetzentwürfe erfolgt aus der Sicht eines Unternehmens, dessen Ziel es ist, den Sachverhalt rechtskonform aufzuklären und eine mögliche Sanktion abzuwenden oder zu reduzieren.

Die wirtschaftsstrafrechtliche Debatte zur Strafbarkeit von Unternehmen bzw. juristischen Personen wird in Deutschland seit über 60 Jahren geführt.<sup>156</sup> Bereits im Jahr 1953 hatte sich der 40. Deutsche Juristentag in seiner strafrechtlichen Sektion mit der Frage beschäftigt, ob Kriminalstrafen gegen juristische Personen oder andere Personenverbände eingeführt werden sollen - die Frage wurde verneint.<sup>157</sup> Im Rahmen der großen Strafrechtsreform in den 1960er Jahren wurde die Verbandsstrafbarkeit wieder erörtert, aber eine Aufnahme in das Strafgesetzbuch wurde mit dem Verweis auf das Schuldprinzip abgelehnt. Das Ordnungswidrigkeitengesetz wurde als alternative Lösung befürwortet, aber die Frage, wie die Geldbuße zum Konzept der Vorwerfbarkeit passt, welches das Pendant zum strafrechtlichen Schuldvorwurf darstellt, wurde übergangen.<sup>158</sup> Im Gegensatz zu vielen anderen Staaten verfügt Deutschland bisher über kein formelles Unternehmensstrafrecht.

Die Sanktionierung von Unternehmen erfolgt nach dem aktuellen Rechtsstand über die Verhängung einer Geldbuße gemäß § 30 OWiG. Ferner besteht gemäß § 30 Abs. 3 i.V.m. § 17 Abs. 4 OWiG die Möglichkeit, den Vorteil des Unternehmens abzuschöpfen. Der Anknüpfungspunkt ist in

---

<sup>156</sup> Wessing & Partner, Unternehmensstrafrecht – Entwurf eines Verbandsstrafgesetzbuchs, Präsentation vom 06.05.2014, abrufbar unter [https://iur.duslaw.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Juristische\\_Fakultaet/IUR/Bilder\\_News/Wessing\\_UnternehmensstrafR\\_FU060514.pdf](https://iur.duslaw.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Juristische_Fakultaet/IUR/Bilder_News/Wessing_UnternehmensstrafR_FU060514.pdf) (Abruf v. 16.10.2022)

<sup>157</sup> Zöllner, in: Stiftung Familienunternehmen, Zur Frage der Einführung eines Unternehmensstrafrechts in Deutschland, 2017, S. 16.

<sup>158</sup> Engelhart, Verbandsverantwortlichkeit – Dogmatik und Rechtsvergleichung, NZWiSt 2015, 202.

den meisten Fällen die Verletzung der Aufsichtspflicht in Betrieben und Unternehmen durch deren Inhaber oder Leitungspersonen i.S.v. § 130 OWiG. Über § 9 OWiG können auch weitere für den Betriebsinhaber handelnde Personen zur Verantwortung gezogen werden.<sup>159</sup> Trotz der Sanktionierungsmöglichkeiten ist die rechtspolitische Diskussion über eine angemessene Sanktionierung von Unternehmen, die Erforderlichkeit einer Verbandsstrafe wie über die strafrechtliche Dogmatik ist immer noch aktuell.<sup>160</sup>

Eine weitere Verpflichtung für eine wirksame und abschreckende Sanktionierung von juristischen Personen hat eine europarechtliche Basis. Deutschland muss die Vorgaben aus dem OECD-Übereinkommens über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr umsetzen. Im Jahr 2016 wurde die vierte Phase der Überwachung durch die OECD-Arbeitsgruppe für Bestechungsfragen eingeleitet. In dieser Phase werden u. a. Fragen wie Aufdeckung, Gesetzesvollzug und Unternehmenshaftung untersucht. Im Bericht der OECD-Arbeitsgruppe für Bestechungsfragen zu Phase 4 werden Bedenken geäußert, dass der Rechtsvollzug gegenüber juristischen Personen unzureichend ist, da lediglich in 25 % der abgeschlossenen Fälle der Bestechung ausländischer Amtsträger die Unternehmen zur Verantwortung gezogen wurden. Ferner wird Deutschland aufgefordert, den staatsanwaltlichen Ermessensspielraum hinsichtlich der Verfolgung juristischer Personen und deren Belegung mit Sanktionen (Opportunitätsprinzip) entweder abzuschaffen oder ohne Einflussnahme der Exekutive auszuüben.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 643.

<sup>160</sup> Engelhart, Verbandsverantwortlichkeit – Dogmatik und Rechtsvergleichung, NZWiSt 2015, 201.

<sup>161</sup> Bericht der OECD Arbeitsgruppe Bestechung zu Phase 4 der Umsetzung des OECD-Übereinkommens über die Bekämpfung der Bestechung v. 14.06.2018, abrufbar unter <https://www.oecd.org/corruption/anti-bribery/Germany-Phase-4-Report-ENG.pdf> (Abruf v. 14.11.2022).

### 3.1. Gesetzentwurf des NRW-Justizministers Kutschaty (2013)

Der Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden (VerbStrG) wurde am 14.11.2013 von Thomas Kutschaty, dem Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen auf der Justizministerkonferenz in Berlin vorgestellt. Die Justizministerinnen und -minister der anderen Länder begrüßten den Entwurf als Basis für weitere Beratungen.<sup>162</sup> Mit dem Verbandsstrafgesetzbuch (VerbStrG) sollte eine strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden eingeführt werden. Der Gesetzentwurf orientierte sich an den sanktionsrechtlichen Mindestanforderungen für die Haftung von juristischen Personen, die sich aus den Grundsatzentscheidungen der Europäischen Union ergeben.<sup>163</sup> Er folgte dem Modell des österreichischen Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VbVG), das im Jahr 2006 eingeführt wurde.

#### Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Die §§ 1 bis 12 des Gesetzentwurfes regelten die materiell-rechtlichen Aspekte und die §§ 13 bis 22 enthielten die Verfahrensregelungen.<sup>164</sup> Die Kernvorschrift des materiellen Verbandsstrafrechts war der § 2 VerbStrG-E, der zwei Straftatbestände enthielt. Der Anknüpfungspunkt für beide Tatbestände war das Fehlverhalten eines Entscheidungsträgers, der in § 1 Abs. 3 VerbStrG-E legaldefiniert wurde. Die Strafbarkeit des Verbandes wurde in § 2 Abs. 1 VerbStrG-E auf Grundlage eines vorsätzlichen oder fahrlässigen Begehungsdelikts normiert. Die zweite Tatbestandsvariante des § 2 Abs. 2 VerbStrG-E sanktionierte ein vorsätzliches oder fahrlässiges Aufsichts- oder Überwachungsverschulden der Entscheidungsträger. Mit § 2 VerbStrG-E wurden die Vorschriften der §§ 30 und 130 OWiG zusammengeführt. Der Anknüpfungspunkt der Verantwortung war das

---

<sup>162</sup> Pressemitteilung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen v. 14.11.2013, abrufbar unter <https://www.land.nrw/pressemitteilung/justizministerkonferenz-begruesst-die-gesetzesinitiative-von-nrw-zum> (Abruf v. 06.11.2022).

<sup>163</sup> Gesetzentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, 16. Wahlperiode, Information 16/127, S. 1.

<sup>164</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 644.

eigene Organisationsverschulden des Verbandes und nicht die Zurechnung einer Individualschuld.<sup>165</sup> Neben der Verbandssanktion kann es auch zu einer Bestrafung eines Mitarbeitenden „in Wahrnehmung von Verbandsangelegenheiten“ oder eines anderen Entscheidungsträgers wegen der Zuwiderhandlung kommen.<sup>166</sup>

Die verfahrensrechtlichen Grundsätze für das Verbandsstrafverfahren waren in § 13 VerbStrG-E festgelegt. Das Strafverfahren orientierte sich an den grundlegenden Prinzipien des Strafprozesses und verwies umfassend auf die Strafprozessordnung und das Gerichtsverfassungsgesetz. Ausnahmen bildeten nur die Vorschriften, die ausschließlich auf natürliche Personen angewendet werden können, wie z. B. Vorschriften über die Untersuchungshaft, die einstweilige Unterbringung.

Analyse der Regelungen zu internen Untersuchungen

Die Regelungen des Gesetzentwurfs des Landes Nordrhein-Westfalen zu internen Untersuchungen werden nachfolgend den Fragen des Prüfschemas zugeordnet. Die Fragen werden in der folgenden Analyse, aber auch im Rahmen der Prüfung der weiteren Gesetzentwürfe, zur besseren Lesbarkeit kursiv geschrieben.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

---

<sup>165</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkung aus Wissenschaft und Praxis Teil 1, NZWiSt 2014, 162.

<sup>166</sup> Gesetzentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, 16. Wahlperiode, Information 16/127, S. 43.

*Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?*

Eine Regelung zu der Beschlagnahmefähigkeit der Interviewprotokolle, die im Rahmen der internen Untersuchung angefertigt wurden, ist nicht im Gesetzentwurf enthalten.<sup>167</sup>

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden oder ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance Management System vorhanden ist?*

Der Gesetzentwurf griff mit § 5 VerbStrG-E eine Forderung der Anwaltschaft auf, Anreizstrukturen zur Einführung von Compliance Management Systemen zu schaffen, die vor allem im anglo-amerikanischen Rechtskreis gesetzlich bestimmt sind. Auch der DAV und der Strafrechtsausschuss der Bundesrechtsanwaltskammer hatten sich für die Einführung eines Haftungsausschlussgrundes für Unternehmen ausgesprochen, die über angemessene Compliance-Systeme verfügen oder diese zukünftig aufbauen wollen.<sup>168</sup>

Diese Forderung wurde in § 5 Abs. 1 VerbStrG-E in der Form umgesetzt, dass das Gericht von einer Verbandssanktion absehen konnte, wenn der Verband ausreichende personelle und organisatorische Maßnahmen zur Prävention vergleichbarer Straftaten getroffen hat, d.h. wenn Compliance-Maßnahmen im Unternehmen vorhanden sind. Voraussetzung war, dass

---

<sup>167</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 646.

<sup>168</sup> Gesetzentwurf des Landes Nordrhein-Westfalen zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, 16. Wahlperiode, Information 16/127, S. 53.

kein bedeutender Schaden entstanden ist oder dieser zum überwiegenden Teil nachträglich behoben wurde.<sup>169</sup> Gemäß § 153b Abs. 1 StPO hätte auch die Staatsanwaltschaft mit Zustimmung des Gerichts von der Erhebung der öffentlichen Klage absehen können, wenn die Voraussetzungen für ein Absehen der Strafe bereits im Ermittlungsverfahren vorgelegen wären.

Die zentrale Norm für die Bedeutung von internen Untersuchungen war der § 5 Abs. 2 VerbStrG-E, der regelte, dass von einer Sanktion abgesehen werden konnte, wenn der Verband aktiv an der Aufdeckung und Aufklärung einer Tat mitwirkte, indem Beweismittel aus internen Untersuchungen zur Verfügung gestellt werden. Die Beweise mussten den Nachweis der Verbandsstraftat ermöglichen. Damit wurde ein Anreiz für die Unternehmen geschaffen, mit den Ermittlungsbehörden zu kooperieren, um den Sachverhalt aufzuklären, das Fehlverhalten abzustellen und die Verantwortlichen für das Fehlverhalten zu benennen.<sup>170</sup> Die sanktionsbefreiende Wirkung kann für das Unternehmen nicht mehr eintreten, wenn die Eröffnung des Hauptverfahrens gemäß § 207 StPO beschlossen ist.<sup>171</sup>

Die beiden Alternativen der Absätze 1 und 2 normierten unabhängige Einstellungsgründe, die auf dem Nachtatverhalten beruhen. Ob durch Straftaten, die im ausschließlichen Eigeninteresse des Täters verübt wurden oder gar ein Nachteil für das Unternehmen entstanden ist, eine Verbandssanktion begründet wird, ist für das Verständnis der Norm praxisrelevant.<sup>172</sup>

Ferner war in § 6 Abs. 3 VerbStrG-E vorgesehen, dass Compliance-Maßnahmen des Verbandes bei der Strafzumessung vom Gericht berücksichtigt werden können. Diese Regelung hätte eine der Rechtsunsicherheiten beseitigt, denn im geltenden Ordnungswidrigkeitenrecht gibt es keine Vorgaben, ob und wie Compliance-Maßnahmen und vor allem interne Untersuchungen bei der Bemessung des Bußgeldes zu berücksichtigen sind. Verbindliche Regelungen zum Mindeststandard für Compliance-Maßnah-

---

<sup>169</sup> Rübenstahl/Tsambikakis, Neues Unternehmensstrafrecht: Der NRW-Gesetzentwurf zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Verbänden, ZWH 2014, 9.

<sup>170</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 646.

<sup>171</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 647.

<sup>172</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkung aus Wissenschaft und Praxis Teil 1, NZWiSt 2014, 164.



men waren aber nicht enthalten. Diese wären wünschenswert gewesen, weil diese gesetzlichen Vorgaben zu mehr Transparenz und Rechtssicherheit für die Unternehmen bei der Planung und Gestaltung der Compliance Management Systeme geführt hätten. Auch die Gerichte hätten für die Bewertung der Compliance Management Systeme einen Prüfungsansatz an die Hand bekommen.<sup>173</sup>

#### Bewertung der Regelungen zu internen Untersuchungen

Der Gesetzentwurf setzte sich kaum mit dem Thema Compliance auseinander, obwohl Compliance-Maßnahmen in den Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnen und aus deren zivilrechtlichen Pflichten resultieren. Zwar sah der Gesetzentwurf eine Minderung des Strafmaßes vor, wenn Compliance-Maßnahmen im Unternehmen vorliegen, aber auf eine Normierung eines Mindeststandards wurde verzichtet. Dadurch wurden die Verbände mit der Beurteilung der strafmindernden Compliance-Maßnahmen allein gelassen. Die Implementierung von Compliance Management Systemen ist sowohl mit ihren Präventivmaßnahmen wie z. B. der Einrichtung von Kontrollen, als auch mit den repressiven Elementen, wie z. B. der Durchführung von internen Untersuchungen, für ein Verbandsstrafrecht von Bedeutung.<sup>174</sup>

Auch eine gesetzliche Regelung zu internen Untersuchungen fehlte im Entwurf, die gerade für die wichtige Schnittstelle zwischen dem Unternehmen und den staatlichen Ermittlungsbehörden nötig gewesen wäre. So wirft die Einbringung von Ergebnissen aus den internen Ermittlungen in das Strafverfahren regelmäßig Fragen auf. Die Verwertung der Protokolle aus den internen Mitarbeiterinterviews, in denen die Mitarbeitenden zur Aussage arbeitsrechtlich verpflichtet sind, könnte normativ geregelt werden. Auch zur Zulässigkeit der Beschlagnahme von Unterlagen bei externen Compliance-Beratern und das Verhältnis zwischen den §§ 97 und 160 a StPO wurde in dem Gesetzentwurf offengelassen.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkung aus Wissenschaft und Praxis Teil 3, NZWiSt 2014, 242.

<sup>174</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkung aus Wissenschaft und Praxis Teil 3, NZWiSt 2014, 245.

<sup>175</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkung aus Wissenschaft und Praxis Teil 3, NZWiSt 2014, 245.

Der Gesetzentwurf des Landes NRW hat das Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene nicht durchlaufen und wurde von Berufs- und Wirtschaftsverbänden stark kritisiert.<sup>176</sup>

---

<sup>176</sup> Korte, Unternehmensstrafrecht bei Ordnungswidrigkeiten?, in: FS Graf-Schlicker, 2018, S. 526.

## 2.1. Vorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen (2014)

Als Gegenentwurf zu dem nordrhein-westfälischen Entwurf eines Verbandsstrafgesetzbuches veröffentlichte die Fachgruppe Compliance im Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. gemeinsam mit Professor Dr. Werner Beulke, emeritierter Professor für Strafrecht an der Universität Passau, im April 2014 einen „Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG)“.<sup>177</sup> Der Gesetzgebungsvorschlag sah anstelle der Einführung eines Unternehmensstrafrechts drei wesentliche Änderungen der §§ 30, 130 OWiG vor. Die Initiatoren glaubten, dass die Wirtschaftskriminalität auch mit den Mitteln des Ordnungswidrigkeitenrechts und der durch die 8. GWB Novelle überarbeiteten Systematik der §§ 30, 130 OWiG bekämpft werden kann.<sup>178</sup> So sollte durch eine Änderung des § 30 OWiG eine bußgeldbefreiende Selbstanzeigemöglichkeit geschaffen werden.<sup>179</sup> Ziel des Vorschlag war es, Komponenten eines Compliance-Anreizsystems gesetzlich zu verankern, um die Prävention und Aufklärung von Wirtschaftsstraftaten zu verbessern. Der Gesetzgebungsvorschlag konkretisierte erstmalig mit dem neuen § 130 OWiG n.F. den Inhalt der Aufsichts- und Organisationspflichten, dabei waren die fünf aufgeführten Grundelemente eines effektiven Compliance-Systems kein abschließender Maßnahmenkatalog.<sup>180</sup> An dem Entwurf wurde in der Literatur vor allem kritisiert, dass sich Unternehmen durch das Ergreifen geeigneter Präventionsmaßnahmen „freikaufen“ können.<sup>181</sup>

---

<sup>177</sup> Beulke/Moosmayer, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG, CCZ 214, 146.

<sup>178</sup> Gesetzgebungsvorschlag der Fachgruppe Compliance im Bundesverband der Unternehmensjuristen für die Änderung der §§ 30, 130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG), S. 6.

<sup>179</sup> Beulke/Moosmayer, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG, CCZ 214, 147.

<sup>180</sup> Beulke/Moosmayer, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG, CCZ 214, 147.

<sup>181</sup> Grützner, Unternehmensstrafrecht vs. Ordnungswidrigkeitenrecht, CCZ 2015, 61.

## Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Das Gesetzesvorhaben war auf die Prävention wirtschaftskrimineller Handlungen durch ein Anreizsystem für Compliance-Maßnahmen in Unternehmen ausgerichtet. So war eine Belohnung für eine frühzeitige Kooperation mit den Behörden und eine Anerkennung bereits vorhandener, aber auch künftiger Compliance-Maßnahmen bei der Bußgeldbemessung vorgesehen. Der Vorschlag sollte Rechtssicherheit schaffen und die unterschiedlichen behördlichen und gerichtlichen Maßstäbe bei der Verfolgung und Sanktionierung von Unternehmen beenden. Aus Sicht der Unternehmen brachte die Aufzählung der Grundelemente eines effektiven Compliance-Managementsystems innerhalb des neuen § 130 OWiG n.F. Klarheit.<sup>182</sup> Für die Initiatoren des Gesetzesvorschlags war die weitere Geltung der §§ 30, 130 OWiG in geänderter Form mit dem Opportunitätsprinzip und der Zurechnungssystematik der bessere Weg gegenüber der Einführung eines eigenständigen Strafrechts für Verbände.<sup>183</sup>

## Analyse der Regelungen zu internen Untersuchungen

Die Regelungen des Gesetzentwurfs zu internen Untersuchungen werden nachfolgend den Fragen des Prüfschemas zugeordnet.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

---

<sup>182</sup> Moosmayer, Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG), Vortrag WiStEV Frankfurt 04.12.2014, Folie 10, abrufbar unter [https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/Moosmayer\\_\\_Plaedoyer\\_fuer\\_ein\\_modernes\\_Unternehmenssanktionenrecht.pdf](https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Moosmayer__Plaedoyer_fuer_ein_modernes_Unternehmenssanktionenrecht.pdf) (Abruf v. 18.01.2023).

<sup>183</sup> Moosmayer, Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG), Vortrag WiStEV Frankfurt 04.12.2014, Folie 11, abrufbar unter [https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/Moosmayer\\_\\_Plaedoyer\\_fuer\\_ein\\_modernes\\_Unternehmenssanktionenrecht.pdf](https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Moosmayer__Plaedoyer_fuer_ein_modernes_Unternehmenssanktionenrecht.pdf) (Abruf v. 18.01.2023).

*Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden oder ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance Management System vorhanden ist?*

Der Gesetzentwurf sah in § 30 Abs. 7 OWiG n.F. einen zwingenden Grund für eine Reduzierung des Bußgeldes vor, sofern - trotz eines vorhandenen, effektiven Compliance Management Systems – ein Fehlverhalten aufgetreten ist und das Unternehmen die in § 130 OWiG erstmals gesetzlich statuierten Aufsichtspflichten erfüllt hat. In § 30 Abs. 7 S. 2 OWiG n.F. war ferner vorgesehen, dass die Verbandsgeldbuße gemindert werden muss, wenn das Unternehmen geeignete und angemessene organisatorische oder personelle Maßnahmen ergreift, um ähnliche Verstöße künftig zu verhindern. Ferner konnte von einer Festsetzung einer Geldbuße ganz abgesehen werden, wenn kein bedeutender Schaden eingetreten oder der eingetretene Schaden zum Großteil wiedergutmacht wurde.<sup>184</sup> Nach § 30 Abs. 8 OWiG n.F. musste auf die Festsetzung der Geldbuße ganz verzichtet werden, wenn das Unternehmen aktiv die Rechtsverletzung bei der

---

<sup>184</sup> Beulke/Moosmayer, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG, CCZ 214, 147.

zuständigen Behörde angezeigt hat (Selbstanzeige), eine rechtlich gebotene Handlung unverzüglich nachgeholt, geeignete Maßnahmen ergriffen, um künftiges Fehlverhalten zu verhindern, und maßgeblich zu der Aufklärung des Verstoßes beigetragen hat.<sup>185</sup>

#### Bewertung der Regelungen zu internen Untersuchungen

In dem Gesetzgebungsvorschlag des Bundesverbands der Unternehmensjuristen waren keine Regelungen zur Ausgestaltung interner Untersuchungen enthalten. Damit blieb die Unsicherheit bezüglich der Durchführung von internen Untersuchungen für die Unternehmen bestehen. Positiv für die Unternehmen war die Anerkennung von bereits ergriffenen und zukünftigen Compliance-Maßnahmen bei der Bußgeldzumessung und die gesetzlich normierten Inhalte der Aufsichts- und Organisationspflichten im Unternehmen durch den geänderten § 130 Abs. 1 OWiG n.F. Mit § 130 Abs. 1 Nr. 5 OWiG n.F. wurde die Aufklärung von Verdachtsmomenten, welche auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb hindeuten, sowie die Ahndung eines entsprechenden Fehlverhaltens in die normierten Inhalte der Unternehmenspflichten aufgenommen.

---

<sup>185</sup> Moosmayer, Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG), Vortrag WiStEV Frankfurt 04.12.2014, Folie 14, abrufbar unter [https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/Moosmayer\\_\\_Plaedoyer\\_fuer\\_ein\\_modernes\\_Unternehmenssanktionenrecht.pdf](https://www.ilf-frankfurt.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Moosmayer__Plaedoyer_fuer_ein_modernes_Unternehmenssanktionenrecht.pdf) (Abruf v. 18.01.2023).

### 3.3. Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes (2018)

Der Kölner Entwurf für ein Verbandssanktionengesetz (KöVerbSG-E) wurde im Februar 2018 im Rahmen der Tagung „Auf dem Weg zu einem modernen Verbandsstrafrecht – der Kölner Entwurf“ von der Forschungsgruppe Verbandsstrafrecht, der die Kölner Professoren Martin Henssler, Elisa Hoven, Thomas Weigend und der Augsburger Prof. Michael Kubiciel angehörten, vorgestellt. Der Gesetzentwurf stützte sich auf eine deutschlandweite Untersuchung zur Anwendung des geltenden Ordnungswidrigkeitenrechts, auf rechtsvergleichende Befragungen von Praktikern in den USA und Österreich. Außerdem wurde das Vorhaben von einer Expertengruppe begleitet, die sich aus WissenschaftlerInnen, VertreterInnen von Unternehmen, Verbänden und der Rechtspraxis zusammensetzte. Die Forschungsgruppe wurde von der Volkswagen Stiftung unterstützt.<sup>186</sup>

Die Forschungsgruppe sah einen wesentlichen Mangel des Ordnungswidrigkeitengesetzes im Opportunitätsprinzip bei der Verfolgung durch die Staatsanwaltschaften. Im Rahmen des Forschungsprojekts nahmen 49 Staatsanwaltschaften (überwiegend Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Korruption und Wirtschaftskriminalität) an einer Fragebogenuntersuchung teil, davon gaben 18 Staatsanwaltschaften an, dass in dem Zeitraum von 2011 bis 2016 keine Geldbußen gegen Unternehmen verhängt wurden. Die Mehrheit der Staatsanwaltschaften verhängten jährlich weniger als drei Geldbußen. Als wesentliche Gründe wurden die fehlende Kenntnis im Bereich des OWiG und ein Mangel an personellen Kapazitäten angegeben. Für die Initiatoren stellte das OWiG kein wirksames Instrument zur Ahndung von Unternehmensdelikten dar.<sup>187</sup>

Aus Sicht der Forschungsgruppe bestand ein dringender rechtspolitischer Bedarf für ein Verbandssanktionenrecht. Der Gesetzentwurf wollte einen Anstoß für die Ausarbeitung von Normen geben, die zur Prävention kri-

---

<sup>186</sup> Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes v. 7.12.2017, S. 3, abrufbar unter [https://verbandsstrafrecht.jura.uni-koeln.de/sites/fg\\_verbandsstrafrecht/user\\_upload/Koelner\\_Entwurf\\_eines\\_Verbandssanktionengesetzes\\_\\_2017.pdf](https://verbandsstrafrecht.jura.uni-koeln.de/sites/fg_verbandsstrafrecht/user_upload/Koelner_Entwurf_eines_Verbandssanktionengesetzes__2017.pdf) (Abruf v. 11.09.2022).

<sup>187</sup> Henssler/Hoven/Kubiciel/Weigend, Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetz, NZWiSt 2018, 6.

minogener Verhaltensweisen in Verbänden beitragen.<sup>188</sup> Der Kölner Entwurf lieferte auch konkrete Lösungen für die materiell-rechtlichen, strafprozessualen und gesellschaftsrechtlichen Fragen.<sup>189</sup>

In der Entstehungsphase des Gesetzentwurfes hat der BGH in der sog. Panzerhaubitzenentscheidung vom 09.05.2017<sup>190</sup> erstmalig in der Urteilsbegründung die bußgeldmindernde Wirkung eines Compliance Management Systems erklärt und damit dessen rechtliche Relevanz gestärkt. Die Wertung des Urteils hat in § 15 Abs. 3 Nr. 6 und Nr. 7 KöVerbSG-E Eingang gefunden. Entgegen dem Gesetzentwurf der Fachgruppe Compliance des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen enthielt der Kölner Entwurf keine konkreten Anforderungen an das CMS, sondern stellte auf die Angemessenheit und Effektivität des Systems ab.<sup>191</sup>

#### Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Ein wichtiger Aspekt des Gesetzentwurfs war die Einführung des Legalitätsprinzips durch § 13 des Kölner Entwurfs eines Verbandssanktionengesetzes (KöVerbSG-E), d.h. der Ermittlungspflicht der Strafverfolgungsbehörden gemäß §§ 152, 160 StPO. Für das Verfahren gegen Verbände sollten die Vorschriften der StPO und des Gerichtsverfassungsgesetzes gelten. Der Anknüpfungspunkt für die Sanktionierung eines Verbands waren die in § 3 KöVerbSG-E definierten „Verbandsverfehlungen“ in Form von vorsätzlichen verbandsbezogenen Zuwiderhandlungen von Leitungspersonen. Der § 1 Abs. 3 KöVerbSG-E sanktionierte die ungenügende Aufsicht von Leitungspersonen über Mitarbeitende, die diese Zuwiderhandlungen im Unternehmensumfeld begehen, und lehnte sich somit an § 130 OWiG an.

Gemäß § 4 Abs. 1 KöVerbSG-E war die Verbandssanktion als Geldzahlung vorgesehen, die unter bestimmten Voraussetzungen zur Bewährung ausgesetzt werden konnte.<sup>192</sup> Die Höhe der Verbandssanktion konnte bis

---

<sup>188</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 30.

<sup>189</sup> Henssler/Hoven/Kubiciel/Weigend, Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, NZWiSt 2018, 8.

<sup>190</sup> BGH, Urt. v. 09.05.2017, 1 StR 265/16, NZWiSt 2018, 379 – Panzerhaubitzenentscheidung.

<sup>191</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020,171.

<sup>192</sup> Kämpfer/Knauer, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes: Kommt das Unternehmensstrafrecht? In: Legal Tribune Online v. 14.12.2017, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/unternehmensstrafrecht-koelner-entwurf-verbandssanktionengesetz-haftung-leitung/> (Abruf v. 16.10.2022).



zu 15 % des Verbandsumsatzes betragen. Hier sollte der durchschnittliche Umsatz der letzten drei Geschäftsjahre vor Ende der Hauptversammlung zugrunde gelegt werden. Damit sollte sich die Geldsanktion an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Verbands orientieren.<sup>193</sup> Die Verbandssanktion lag höher als die bisher mögliche Sanktion über den § 30 OWiG, die bei Vorsatz eine maximale Geldbuße von 10 Mio. Euro und für fahrlässig begangene Ordnungswidrigkeiten eine maximale Geldbuße von 5 Mio. Euro vorsieht.<sup>194</sup>

#### Analyse der Regelungen zu internen Untersuchungen

Die zentrale Norm für die internen Untersuchungen ist der § 18 Kö-VerbSG-E, der erstmals Regelungsvorschläge zu diesem Thema enthielt, in Abs. 1 eine Legaldefinition von internen Untersuchungen gibt und Rechtsanwälten sowie Syndikusrechtsanwälten ein Zeugnisverweigerungsrecht bezüglich des Ablaufs der Untersuchungen und der Ergebnisse zugesteht.<sup>195</sup>

Die Regelungen des Gesetzentwurfs zu internen Untersuchungen werden nachfolgend den Fragen des Prüfschemas zugeordnet.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

---

<sup>193</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 32.

<sup>194</sup> Kämpfer/Knauer, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes: Kommt das Unternehmensstrafrecht? In: Legal Tribune Online v. 14.12.2017, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/unternehmensstrafrecht-koelner-entwurf-verbandssanktionengesetz-haftung-leitung/> (Abruf v. 16.10.2022).

<sup>195</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 33.

*Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine Regelung zum Aussageverweigerungsrecht, aber mit dem § 18 Abs. 3 KöVerbSG-E wurde das Spannungsverhältnis zwischen der arbeitsrechtlichen Aussagepflicht des Mitarbeitenden und der möglichen Selbstbelastung in der Form gelöst, dass die Angaben, die der Mitarbeitende als Zeuge im Rahmen der Befragung macht, nicht in einem Strafverfahren gegen ihn verwendet werden dürfen.<sup>196</sup>

*Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?*

Nein, der Gesetzentwurf enthält keine entsprechenden Regelungen.

*Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?*

In § 18 Abs. 3 KöVerbSG-E war vorgesehen, dass die Angaben, die ein Mitarbeitender als Zeuge bei einer Befragung im Rahmen von internen Untersuchungen gemacht hat, in einem Strafverfahren gegen den Mitarbeitenden nur dann als Beweismittel verwertet werden können, wenn dieser zustimmt.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?*

Ja, in § 18 Abs. 2 KöVerbSG-E ist klar geregelt, dass die Aufzeichnungen über interne Untersuchungen nicht der Beschlagnahme unterliegen.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden oder ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance Management System vorhanden ist?*

Der Gesetzentwurf sah zwei Möglichkeiten der Milderung von Sanktionen vor. Zum einen konnte gemäß § 5 KöVerbSG-E die nach § 4 KöVerbSG-E erlassene Geldzahlung für einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren zur Bewährung ausgesetzt werden, wenn der Verband erteilte Auflagen, wie die Wiedergutmachung des verursachten Schadens und die Durchführung

---

<sup>196</sup> Kämpfer/Knauer, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes: Kommt das Unternehmensstrafrecht? In: Legal Tribune Online v. 14.12.2017, siehe Fußnote 182.

von technischen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zur Prävention weiterer Verfehlungen, erfüllt und sich künftig rechtstreu verhält. Unter der „Durchführung von technischen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zur Prävention“ war die Einführung von Compliance-Maßnahmen zu verstehen. Der Entwurf sah für die Einführung dieser Compliance-Maßnahmen eine Begleitung durch einen externen Monitor vor, der das Unternehmen anleiten und die Einführung überwachen sollte.<sup>197</sup> Diese an den US-amerikanischen Rechtsraum angelehnte Möglichkeit des Gerichts, einen Monitor zu bestellen, entspricht dem Sinn der Bewährungshilfe gemäß § 56d StGB.<sup>198</sup>

Zum anderen sollte die Staatsanwaltschaft nach § 14 KöVerbSG-E von der Verfolgung des Fehlverhaltens absehen und das Verfahren einstellen, wenn die Schwere der Tat nicht entgegenstand und der Verband nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KöVerbSG-E vor der Tat präventive technische, organisatorische und personelle Maßnahmen ergriffen hat. Damit sollte ein Anreiz für die Unternehmen geschaffen werden, ein Compliance-System einzuführen. In § 14 Abs. 1 Nr. 2 KöVerbSG-E war als Auflage vorgesehen, dass der Verband nach der Kenntnis über ein Fehlverhalten mit den Ermittlungsbehörden zusammenarbeitet und Information zu dem Fehlverhalten an diese übermittelt, soweit dies rechtlich zulässig war.<sup>199</sup> Ferner war die Einführung von Compliance-Maßnahmen zur Prävention von weiteren verbandsbezogenen Verstößen und die Wiedergutmachung des entstandenen Schadens Voraussetzung für die Einstellung des Verfahrens. Der § 14 Abs. 3 KöVerbSG-E sah die Einstellung des Verfahrens gegen Auflagen vor und über § 14 Abs. 4 KöVerbSG-E konnte die Staatsanwaltschaft anordnen, dass die Erfüllung der Auflagen von einem sachkundigen und unabhängigen Monitor überwacht werden.<sup>200</sup>

---

<sup>197</sup> Henssler/Hoven/Kubiciel/Weigend, Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetz, NZWiSt 2018, 10.

<sup>198</sup> Kämpfer/Knauer, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes: Kommt das Unternehmensstrafrecht? In: Legal Tribune Online v. 14.12.2017, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/unternehmensstrafrecht-koelner-entwurf-verbandssanktionengesetz-haftung-leitung/> (Abruf v. 16.10.2022).

<sup>199</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 32.

<sup>200</sup> Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes v. 7.12.2017, S. 9, abrufbar unter [https://verbandsstrafrecht.jura.uni-koeln.de/sites/fg\\_verbandsstrafrecht/user\\_upload/Koelner\\_Entwurf\\_eines\\_Verbandssanktionengesetzes\\_\\_2017.pdf](https://verbandsstrafrecht.jura.uni-koeln.de/sites/fg_verbandsstrafrecht/user_upload/Koelner_Entwurf_eines_Verbandssanktionengesetzes__2017.pdf) (Abruf v. 11.09.2022).

## Bewertung der Regelungen zu internen Untersuchungen

Der Kölner Entwurf lieferte Lösungen zu einigen Rechtsproblemen, die mit der Durchführung von internen Untersuchungen einhergehen. So sah er die weitgehende Abschottung der Aufzeichnungen aus internen Untersuchungen gegenüber dem Zugriff der Ermittlungsbehörden vor. Eine weitere wichtige Regelung war, dass die Verwertung der Angaben, die Mitarbeitende als Zeugen im Rahmen der unternehmensinternen Befragung zum Sachverhalt gemacht haben, als Beweismittel in einem Strafverfahren nur mit deren Zustimmung möglich gewesen wäre. Die Forschungsgruppe wollte so sicherstellen, dass die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Mitarbeitenden, wahrheitsgemäß auf die Fragen im Rahmen eines internen Mitarbeiterinterviews antworten zu müssen, nicht zu einer Strafbarkeitsfalle für ihn wird.<sup>201</sup> Der Gesetzentwurf schottete aber nicht alle Unterlagen und Daten gegen die Beschlagnahme ab, denn schriftliche Unterlagen und Daten, die im Rahmen der internen Untersuchung gesammelt wurden, konnten nach den Normen des Entwurfs beschlagnahmt werden. Geschützt waren nur die Ergebnisse aus den durchgeführten Befragungen.<sup>202</sup> Aus Sicht der Unternehmen waren diese Regelungen ein Schritt in die richtige Richtung, denn zum einen hätten die Mitarbeitenden einen Rechtsschutz bezüglich ihrer Aussagen erhalten und zum anderen wären die Ergebnisse aus den Mitarbeiterinterviews vor der Beschlagnahme durch die Strafverfolgungsbehörden geschützt gewesen.

Für die Unternehmen waren auch die Regeln zur Sanktionsmilderung positiv. Sowohl die Möglichkeit, dass die Verbandsstrafe zur Bewährung ausgesetzt werden konnte, als auch das völlige Absehen von einer Sanktion, wenn präventive und angemessene Compliance-Maßnahmen im Unternehmen implementiert wurden, stellten wirkliche Anreize für die Unternehmen dar, Compliance-Strukturen aufzubauen bzw. weiter auszubauen. Bezweifelt wurde, ob die Strafjustiz in der Lage sei, die Compliance-Maßnahmen, - Leitlinien und -Standards der Unternehmen nach deren Angemessenheit und Eignung zu beurteilen. Gegenwärtig werden die

---

<sup>201</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 33.

<sup>202</sup> Weigend/Hoven, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 33.

Juristen in diesem Bereich nicht ausgebildet.<sup>203</sup>

Leider enthielt der Kölner Entwurf keine prozessualen Regelungen für die Durchführung der internen Untersuchungen. So wurden keine Vorgaben zur Durchführung der Befragungen, zur Belehrung der Mitarbeitenden und zum Recht des Mitarbeitenden, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied bei der Befragung hinzuziehen, integriert.

Der Entwurf der Kölner Forschungsgruppe war viel beachtet und wurde in der Literatur diskutiert, mündete jedoch nicht in ein Gesetzesverfahren, aber er beeinflusste den vom Bundesjustizministerium vorgelegten Referentenentwurf wesentlich.<sup>204</sup> Der Ministerialdirigent im Bundesjustizministerium, Herr Dr. Matthias Korte, der an dem Referentenentwurf der Koalition von CDU, CSU und SPD maßgeblich beteiligt war, arbeitete in der Expertengruppe am Kölner Entwurf mit.

---

<sup>203</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 172.

<sup>204</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 172.

### 3.4. Entwurf der Bundesregierung für ein Verbandssanktionengesetz (Oktober 2020)

Im Koalitionsvertrag zur 19. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD vom 12.03.2018 war vorgesehen, dass das Sanktionsrecht für Unternehmen neu geregelt wird. Es sollte eine Abkehr vom Opportunitätsprinzip des Ordnungswidrigkeitengesetz erfolgen, das Sanktionsinstrumentarium erweitert und konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregeln für Unternehmensgeldsanktionen geschaffen werden. Für den Bereich Internal Investigations waren erstmals gesetzliche Vorgaben geplant, um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen. Die neuen gesetzlichen Regelungen sollten die Beschlagnahme von Unterlagen und die Durchsuchungsmöglichkeiten umfassen und gesetzliche Anreize zur Aufklärungshilfe und zur anschließenden Offenlegung der Erkenntnisse, die aus internen Untersuchungen gewonnen werden, schaffen.<sup>205</sup> Der Koalitionsvertrag greift damit sowohl Vorschläge aus dem NRW-Gesetzentwurf von 2013 als auch aus dem Kölner Entwurf auf. Es hat allerdings über zwei Jahre gedauert, bis ein Referentenentwurf veröffentlicht wurde.<sup>206</sup>

Auch der Beschluss des BVerfG<sup>207</sup> vom 27.06.2018 (Jones-Day-Entscheidung) dürfte auf den Referentenentwurf Einfluss genommen haben.<sup>208</sup>

*Exkurs: Jones-Day-Entscheidung des BVerfG*

*Der Hintergrund der Entscheidung war eine Durchsuchung der Staatsanwaltschaft München II in einem Verfahren gegen die AUDI AG bei Jones Day. Bei der Durchsuchung wurden vorhandene Unterlagen und Daten aus der internen Untersuchung sichergestellt. Jones Day wurde durch die VW AG zur Durchführung interner Untersuchungen zur Aufarbeitung des Abgasskandals im gesamten VW-Konzern beauftragt. Die AUDI AG hatte Jones Day nicht mandatiert. Das BVerfG stellte in seinem Beschluss vom 27.06.2018 fest, dass eine Beschlagnahmefreiheit von Unterlagen aus In-*

---

<sup>205</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD v. 12.03.2018, Tz. 5896ff., abrufbar unter <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw11-koalitionsvertrag-546976> (Abruf v. 21.01.2023).

<sup>206</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 172f.

<sup>207</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018, 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2385 – Jones-Day.

<sup>208</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 173.

*ternal Investigations nur dann bestehe, wenn das Unternehmen in einem Ermittlungsverfahren Betroffene oder (Einziehungs-) Beteiligte sei oder wenn eine solche Stellung nach dem Stand des Ermittlungsverfahrens nahe liege.<sup>209</sup> Allein die Befürchtung eines Unternehmens, künftig von einem Ermittlungsverfahren betroffen zu sein, genüge nicht.<sup>210</sup>*

Im Mai 2020 wurde der erwartete Referentenentwurf für das Gesetz zur Sanktionierung verbandsbezogener Straftaten (VerSanG-E) vom Bundesjustizministerium vorgelegt. Die Stellungnahmen zu dem Gesetzentwurf waren kritisch und enthielten eine Vielzahl von praktisch bedeutsamen Hinweisen, insbesondere in Bezug auf die verbandsinternen Untersuchungen.<sup>211</sup>

Am 21. Oktober 2020 wurde der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft von der Bundesregierung in den Bundestag eingebracht.<sup>212</sup> Die Bundesregierung verfolgte mit dem Gesetz das Ziel, die Sanktionierung von Unternehmen auf eine eigene rechtliche Basis zu stellen, sie dem Legalitätsprinzip zu unterwerfen und eine angemessene Ahndung von Straftaten zu ermöglichen. Auf der Unternehmensseite sollten Compliance-Maßnahmen und die Aufklärung der Straftaten durch unternehmensinterne Untersuchungen gefördert werden. Gemäß der Gesetzesbegründung sollte mit der Einführung des Gesetzes ein rechtssicherer Rahmen für unternehmensinterne Untersuchungen geschaffen werden.<sup>213</sup>

---

<sup>209</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018, 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2390 Rn. 94.

<sup>210</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018, 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2390 Rn. 95.

<sup>211</sup> Kubiciel, Der eingeschränkte Anwendungsbereich des Verbandssanktionengesetz, Wessing & Partner v. 13.08.2022, abrufbar unter <https://www.unternehmensstrafrecht.de/zweierlei-mass-unterschiedliche-verteidigungsmoeglichkeiten-der-ingeschraenkte-anwendungsbereich-des-versang/> (Abruf v. 20.10.2022).

<sup>212</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 1.

<sup>213</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 45.

## Wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Der Regelungsbereich war in § 1 VerSanG-E definiert und umfasste Verbände, deren Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist. Alle anderen Verbände sollten weiterhin über § 30 OWiG geahndet werden.<sup>214</sup> Wesentlich war die bereits erwähnte Einführung des Legalitätsprinzips über § 24 Abs. 1 VerSanG-E i.V.m. § 153 Abs. 2 StPO. Damit wären die Strafverfolgungsbehörden gezwungen gewesen, bei Kenntnis eines relevanten Vorgangs ein Verfahren einzuleiten.

In § 8 VerSanG-E werden zwei Formen der Sanktionierung vorgegeben: die Verbandsgeldsanktion und die Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt, die in den §§ 9 und 10 VerSanG-E näher beschrieben werden. Als verbandsinterne Untersuchungen wurden nur solche Maßnahmen bezeichnet, die der „systematischen Aufklärung des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat dienen“.<sup>215</sup>

## Analyse der Regelungen zu internen Untersuchungen

Die Regelungen zu den internen Untersuchungen waren in den §§ 16 bis 18 VerSanG -E normiert und werden wieder nachfolgend den Fragen des Prüfschemas zugeordnet.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?*

Nein, der Gesetzentwurf enthielt keine entsprechenden Regelungen. Im Referentenentwurf war in § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E vorgesehen, dass die internen Untersuchungen unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens durchgeführt werden müssen.<sup>216</sup> Im Regierungsentwurf vom 21.10.2020 wurde dies zurückgenommen und auf die Befragungen im Rahmen der internen Untersuchungen beschränkt.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?*

---

<sup>214</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 174.

<sup>215</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 84.

<sup>216</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.04.2020, S. 13.



Der Gesetzentwurf enthielt in § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E eine Regelung zur Durchführung der Befragungen im Rahmen der verbandsinternen Untersuchungen. Die Befragungen sollten unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens durchgeführt werden.

*Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?*

Es waren in § 17 Abs. 1 in den Nr. 5 a) bis c) VerSanG-E Regelungen zu Belehrungspflichten enthalten. Der Befragte sollte vor der Befragung darauf hingewiesen werden, dass

- a) die Auskünfte in einem Strafverfahren gegen ihn verwendet werden können,
- b) er einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrates zur Befragung hinzuziehen kann,
- c) er die Auskunft verweigern kann, wenn er sich oder die in § 52 Abs. 1 StPO bezeichneten Angehörigen damit belasten würde.

*Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?*

Der Gesetzentwurf räumte in § 17 Abs. 1 Nr. 5 c) VerSanG-E dem Befragten das Recht ein, die Auskunft auf solche Fragen, mit deren Beantwortung er sich selbst oder die in § 52 Abs. 1 StPO bezeichneten Angehörigen bezüglich einer Straftat oder einer Ordnungswidrigkeit belasten würde, zu verweigern.

*Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?*

Auch zu diesem Thema enthielt der Gesetzentwurf eine entsprechende Regelung. So wurde dem Befragten in § 17 Abs. 1 Nr. 5 b) VerSanG-E das Recht eingeräumt, zu der Befragung einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen zu können.

*Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?*

Gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 5 a) VerSanG-E sollte der Befragte vor der Befragung darauf hingewiesen werden, dass seine Auskünfte in einem Strafverfahren gegen ihn verwendet werden können.

*Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?*

Eine Regelung zu der Beschlagnahmefähigkeit der Interviewprotokolle, die im Rahmen der internen Untersuchung angefertigt wurden, ist nicht im Gesetzentwurf enthalten.<sup>217</sup> Mit Artikel 4 des Gesetzentwurfes sollten auch Änderungen der §§ 97 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2 S. 2 und 160a Abs. 5 StPO durchgeführt werden. Mit den Änderungen sollte der Umfang der zulässigen Beschlagnahmen festgelegt und das Verhältnis von § 97 StPO zu § 160a StPO klargestellt werden.<sup>218</sup>

Der Gesetzentwurf gibt aber in § 17 Abs. 1 VerSanG-E vor, dass „der Verband und der von ihm beauftragte Dritte ununterbrochen und uneingeschränkt mit den Verfolgungsbehörden zusammenarbeiten“ (Nr. 3) und den „Verfolgungsbehörden nach Abschluss der verbandsinternen Untersuchungen das Ergebnis ... einschließlich aller für die verbandsinterne Untersuchung wesentlichen Dokumente, auf denen dieses Ergebnis beruht, sowie den Abschlussbericht zur Verfügung stellen“ (Nr. 4) muss, um von einer Milderung der Verbandsstrafe zu profitieren.

*Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden oder ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance Management System vorhanden ist?*

Gemäß § 15 Abs. 3 Nr. 6 VerSanG-E berücksichtigte der Regierungsentwurf präventive Maßnahmen, die vor der Verbandstat zur Vermeidung und Aufdeckung von Verstößen ergriffen wurden. Damit waren alle vorhandenen Compliance-Maßnahmen des Unternehmens zur Prävention von Verbandstaten erfasst.<sup>219</sup> Ferner wurden in § 15 Abs. 3 Nr. 7 VerSanG-E alle Vorkehrungen zur Aufdeckung von Verbandstaten berücksichtigt, wie z. B. die Zuständigkeit und Verfahrensweise hinsichtlich eingehender Hin-

---

<sup>217</sup> Witte/Wagner, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 646.

<sup>218</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 51.

<sup>219</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 95.

weise, und die Aufdeckung von Verdachtsfällen, aber auch die Wiedergutmachung des entstandenen Schadens.<sup>220</sup>

Die Milderung der Verbandssanktion durch verbandsinterne Untersuchungen wurde in § 17 VerSanG-E geregelt. In § 17 Abs. 1 VerSanG-E wurden in den Ziffern 1 bis 5 die qualitativen Anforderungen an verbandsinternen Untersuchungen, die kumulativ vorhanden sein sollten, vorgegeben:

- a) In § 17 Abs. 1 Nr. 1 VerSanG-E wurde für die sanktionsmildernde Berücksichtigung gefordert, dass die verbandsinterne Untersuchung einen wesentlichen Beitrag zur Sachverhaltsaufklärung geleistet hat. Wenn das Unternehmen Informationen zum Sachverhalt geliefert hat, die den Verfolgungsbehörden aufgrund der eigenen Aufklärungsarbeit bekannt waren, war die Sanktionsmilderung nicht vorgesehen. Die Herrin des Ermittlungsverfahrens und damit aller notwendigen Ermittlungen zur Aufklärung des Sachverhalts sollte die Verfolgungsbehörde bleiben. Damit können die internen Untersuchungen und die staatlichen Ermittlungen parallel laufen. Der Gesetzgeber hat mit § 41 VerSanG-E versucht, eine verfahrensrechtliche Lösung zu finden. Eine Durchführung von parallelen Ermittlungen, die auf beiden Seiten personelle und finanzielle Ressourcen verbrauchen, soll durch diese Regelung vermieden werden, denn die staatlichen Ermittlungen können für eine bestimmte Zeit ausgesetzt werden, wenn der Verband anzeigt, dass er eine interne Untersuchung nach § 17 VerSanG-E durchführt.<sup>221</sup>
- b) Als weitere Vorgabe forderte der § 17 Abs. 1 Nr. 2 VerSanG-E die Trennung der verbandsinternen Untersuchungen und der Unternehmensverteidigung. Aus Sicht des Gesetzgebers kann die Verbindung potenzielle Konflikte bergen, da das Ziel der verbandsinternen Untersuchung die „objektive Aufklärung des Sachverhalts einschließ-

---

<sup>220</sup> Ott, Nicolas/Lündeborg, Cäcilie, Das neue Verbandssanktionengesetz – Fragen und Auswirkungen für die Compliance-Praxis, NZG 2019, 1363.

<sup>221</sup> Hieramente, Verbandssanktionengesetz: Was Staatsanwaltschaften und Schrödingers Katze gemein haben, 04.11.2020, abrufbar unter: <https://www.unternehmensstrafrecht.de/verbandssanktionengesetz-was-staatsanwaltschaften-und-schroedingers-katze-gemein-haben/> (Abruf v. 17.10.2022)

lich aller belastenden und entlastenden Umstände“<sup>222</sup> sein soll. Im Ordnungswidrigkeitenverfahren ist diese Trennung schon weit verbreitet.<sup>223</sup> Diese funktionale Trennung führte aus Sicht des Gesetzgebers zu einem „nachhaltigeren Kulturwandel“ und zu einer intensiveren Aufarbeitung des Sachverhalts.<sup>224</sup>

- c) Die Minderung der Verbandsstrafe wurde mit § 17 Abs. 1 Nr. 3 VerSanG-E an eine umfassende Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden geknüpft.
- d) Die Kooperation mündete in § 17 Abs. 1 Nr. 4 VerSanG-E in die vollständige Übergabe der Ergebnisse, Dokumentationen und des Abschlussberichts aus den verbandsinternen Untersuchungen an die Verfolgungsbehörden.
- e) Die Befragungen der Mitarbeitenden sollte unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens durchgeführt werden, um den Beweiswert im Strafverfahren nicht zu mindern. Mit § 17 Abs. 1 Nr. 5 wurden qualitative Mindestvoraussetzungen für die Durchführung von Befragungen festgelegt.<sup>225</sup>

#### *Exkurs: Grundsatz eines fairen Verfahrens*

*Der Grundsatz ist in Art. 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) niedergelegt. Das Recht auf ein faires Verfahren (Fair Trial) stellt eine Ausprägung des Rechtsstaatsprinzips nach Art. 20 Abs. 3 GG dar und gehört zu den wesentlichen Grundsätzen eines rechtsstaatlichen Strafverfahrens, zu dem der Anspruch auf rechtliches Gehör, die Unabhängigkeit des Gerichts und die effektive Verteidigung durch einen Rechtsanwalt zählen.*

Der Gesetzentwurf stellte die Berücksichtigung dieser Untersuchungen in Form einer Minderung der Verbandssanktion durch das Wort „soll“ im

---

<sup>222</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 85.

<sup>223</sup> Wimmer, in: Leitner/Rosenau, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2022, § 152 StPO, Rn. 16.

<sup>224</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 85.

<sup>225</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 84.

Gesetzestext in den Ermessensspielraum des Gerichts. Sollte der Verband die Anforderungen aus § 17 VerSanG-E nicht vollständig einhalten, sah der Gesetzentwurf die Möglichkeit vor, eine Milderung der Sanktionen über die allgemeine Vorschrift des § 15 Abs. 3 Nr. 7 VerSanG-E zu erreichen. Der § 15 Abs. 3 VerSanG-E nannte beispielhafte Zumessungstat-sachen nach dem Vorbild des § 46 Abs. 2 StGB, die für und gegen den Verband sprachen und zu berücksichtigen waren. § 15 Abs. 3 Nr. 7 Ver-SanG-E betraf das Nachtatverhalten und sah eine sanktionsmildernde Be-rücksichtigung von Compliance-Maßnahmen vor, die nach dem Vorfall ergriffen wurden. Eine positive Wirkung in Bezug auf die Verbandssank-tion hatte die freiwillige Offenlegung von Untersuchungsergebnissen und der Beitrag des Unternehmens zur Aufklärung des Sachverhalts.<sup>226</sup>

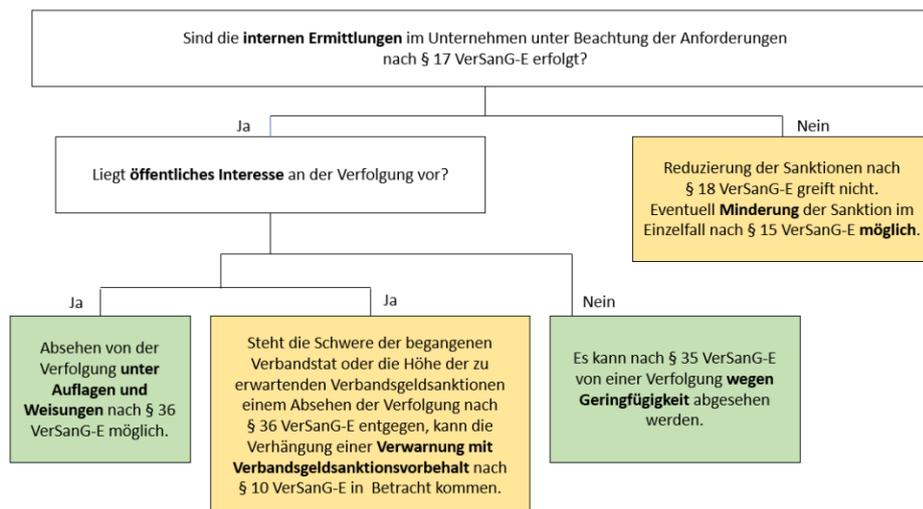


Abbildung 8: Schema zu § 17 VerSanG-E<sup>227</sup>

Der Umfang der Sanktionsmilderung war in § 18 VerSanG-E geregelt. So sollte das in § 9 Abs. 1 bis 3 VerSanG-E vorgesehene Höchstmaß um die Hälfte reduziert werden und das vorgesehene Mindestmaß entfallen. Ferner wurde die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung des Verbandes nach § 14 VerSanG-E ausgeschlossen.

*Welche weiteren Regelungen zu internen Untersuchungen waren in dem Gesetzentwurf enthalten?*

<sup>226</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 81-83.

<sup>227</sup> Würz, Verbandssanktionengesetz – endgültig vom Tisch?, abrufbar unter: [https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz\\_230132\\_515536.html](https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz_230132_515536.html) (Abruf v. 20.10.2022).

In § 16 VerSanG-E wurde klargestellt, dass verbandsinterne Untersuchungen nicht nur durch den Verband, sondern auch durch externe Berater durchgeführt werden können. Als verbandsinterne Untersuchungen wurden nur solche Maßnahmen bezeichnet, die der „systematischen Aufklärung des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat dienen“.<sup>228</sup>

#### Bewertung der Regelungen zu internen Untersuchungen

Die BRAK sah in ihrer Stellungnahme zum Gesetzentwurf vom Juli 2020 interne Untersuchungen rechtlich bedenklich an, weil die privaten Ermittler nicht an die Strafprozessordnung und das Rechtsstaatsprinzip gebunden sind.<sup>229</sup> Im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz vom 22.04.2020 war in § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E a.F.<sup>230</sup> vorgesehen, dass die Verbandsstrafe nur gemildert werden kann, wenn die Durchführung der verbandsinternen Untersuchung unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens erfolgt. Im Regierungsentwurf vom 21.10.2020 wurde die Reduzierung der Verbandssanktion die Durchführung der Befragungen im Rahmen der internen Untersuchungen eingeschränkt.<sup>231</sup>

Die Voraussetzung für die Minderung der Verbandsstrafe nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 VerSanG-E war der wesentliche Beitrag des Verbandes oder des von ihm beauftragten Dritten an der Aufklärung der Verbandstat und der Verbandsverantwortlichkeit. Eine „ordnungsgemäße“ verbandsinterne Untersuchung i.S.d. § 17 VerSanG-E setzt einen Aufklärungserfolg voraus.<sup>232</sup> Ein ernsthaftes Bemühen des Verbandes, die Straftat aufzuklären, reicht nicht aus.<sup>233</sup> Die Soll-Regelung in § 17 Abs. 1 VerSanG-E wurde in den Stellungnahmen zum Referentenentwurf mehrfach kritisiert. Aus Sicht eines Verbandes, der vollständig mit den Strafverfolgungsbehörden

---

<sup>228</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 84.

<sup>229</sup> Stellungnahme Nr. 33 der Bundesrechtsanwaltskammer zum Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz vom Juli 2020, S. 10.

<sup>230</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 20.04.2020, S. 13.

<sup>231</sup> Stellungnahme Nr. 33 der Bundesrechtsanwaltskammer zum Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz vom Juli 2020, S. 14.

<sup>232</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 98.

<sup>233</sup> Stellungnahme Nr. 33 der Bundesrechtsanwaltskammer zum Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz vom Juli 2020, S. 16.

kooperiert, muss er von seiner Arbeit und seinen Aufwänden profitieren. Dies war auch die Auffassung verschiedener Verbände und Organisationen.<sup>234</sup>

Mit § 17 Abs. 1 Nr. 2 VerSanG-E wurde gefordert, dass es eine Trennung zwischen der Durchführung der internen Untersuchung und der Verteidigung des Verbandes oder eines Beschuldigten geben muss. In der Gesetzesbegründung wird auf die geschwächte Glaubwürdigkeit der Ergebnisse aus den internen Ermittlungen verwiesen, wenn eine Verbindung zwischen den beiden Bereichen existieren würde. Mit dieser Trennung zwischen Verteidigung und interner Untersuchung wird das Beschlagnahmeverbot nach § 97 StPO faktisch unterlaufen, weil die Untersuchungsergebnisse keine Unterlagen der Verteidigung darstellen und somit jederzeit beschlagnahmt werden können. Für die Unternehmen ergeben sich erhebliche finanzielle und organisatorische Belastungen, denn es müssen zwei Mandate erteilt und innerhalb des Unternehmens muss streng zwischen den beiden Bereichen getrennt werden.<sup>235</sup>

Die in § 17 Abs. 1 Nr. 3 vorgesehene Kooperation mit der Strafverfolgungsbehörde sieht eine ununterbrochene und uneingeschränkte Zusammenarbeit vor. Der Entwurf enthielt aber keine Vorgaben für die Unternehmen, wie eine interne Untersuchung zu erfolgen habe und ließ damit den angekündigten konkreten und rechtssicheren Rahmen missen.<sup>236</sup> Die Unternehmen sollten mit den Strafverfolgungsbehörden kooperieren und ihre Ermittlungsergebnisse weitergeben, aber in welcher Form die Ergebnisse dokumentiert werden müssen, damit sie den Anforderungen der Ermittlungsbehörden genügen, wurde nicht geklärt.

Mit § 17 Abs. 1 Nr. 4 wurde die in Nr. 3 geforderte Zusammenarbeit konkretisiert. Die Kooperation musste sowohl die Herausgabe der Ergebnisse aus der internen Untersuchung und der wesentlichen Dokumente als auch die Vorlage des Abschlussberichtes umfassen. Welche Dokumente als wesentlich anzusehen und damit herauszugeben waren, lag im Ermessen

---

<sup>234</sup> Stellungnahme Nr. 2/2020 des Gesetzgebungsausschusses des Deutsche Strafverteidiger e.V. zum Referentenentwurf des BJM für ein Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 12.06.2020, S. 2.

<sup>235</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 179.

<sup>236</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 179.

der Strafverfolgungsbehörde. Dass das Unternehmen das Recht hat, dass wichtige Interna geschützt werden und nicht nach außen gelangen, wurde im Gesetzentwurf nicht hinreichend berücksichtigt.<sup>237</sup>

Mit § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E wurden die Grundsätze eines fairen Verfahrens für die Befragungen innerhalb der internen Untersuchung eingeführt. Dies war deshalb notwendig, da im Verhältnis Unternehmen und Mitarbeiter das Rechtsstaatsprinzip nicht unmittelbar gilt. In der Gesetzesbegründung wurde auf die Risiken auf Seiten der Ermittlungsbehörden verwiesen, wenn Zeugen im Rahmen der privaten Interviews beeinflusst oder unter Druck gesetzt werden, da diese Aussagen nicht verwertet werden können.<sup>238</sup>

In der Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung wurde vorgegeben, dass eine Milderung der Sanktion nur dann möglich sei, wenn die interne Untersuchung nach den geltenden Gesetzen erfolge.<sup>239</sup> Dieses Erfordernis ist in der Praxis mit Blick auf das Datenschutzrecht kaum möglich, denn die Anforderungen, die sich aus dem § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden ergeben, sind hoch.<sup>240</sup> Die personenbezogenen Daten von Beschäftigten können nur dann zur Aufdeckung einer Straftat verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat.<sup>241</sup> Im Rahmen der internen Untersuchungen sollen genau diese tatsächlichen Anhaltspunkte ermittelt werden.

Der Gesetzentwurf enthielt in Artikel 4 Änderungen der StPO, die den Beschlagnahmeschutz nach § 97 StPO und das Zeugnisverweigerungsrecht nach § 160 a StPO betreffen. Nach der Neufassung des § 97 StPO sollte die Voraussetzung für eine Beschlagnahmefreiheit sein, dass bezüglich der Gegenstände eine Zurechnung zu dem geschützten Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschuldigten und seinem Verteidiger besteht. Wurde

---

<sup>237</sup> Ott/Lüneborg, Das neue Verbandssanktionengesetz – Fragen und Auswirkungen für die Compliance-Praxis, NZG 2019, 1366.

<sup>238</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 100.

<sup>239</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 98.

<sup>240</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 178.

<sup>241</sup> § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG



gegen das Unternehmen bereits ein „Sanktionsverfahren“ eröffnet und hatte es die Rechte eines Beschuldigten, wäre § 97 Abs. 1 Nr. 2 StPO zur Anwendung gekommen, d.h. die Gegenstände konnten nicht mehr beschlagnahmt werden. Für den Zeitraum der Sachverhaltsaufklärung im Rahmen der internen Untersuchung vor der Eröffnung des Sanktionsverfahrens bestand der Beschlagnahmeschutz nicht.<sup>242</sup>

### 3.5. Fazit zum 3. Kapitel

Mit der Vorlage des Entwurfs des Justizministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen für ein Verbandsstrafgesetzbuch wurde die wissenschaftliche Debatte über die Notwendigkeit eines Unternehmensstrafrechts neu befeuert<sup>243</sup> Der Entwurf für ein eigenständiges Strafgesetzbuch für Verbände enthielt keine Regelungen zu internen Untersuchungen. Positiv zu bewerten war die Berücksichtigung von Compliance-Maßnahmen auf Seiten des Unternehmens und der aktiven Mitwirkung an der Aufdeckung und Aufklärung der Verbandstat bei der Sanktionierung.

Der Gegenentwurf des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen trat für den Bestand des Ordnungswidrigkeitengesetzes ein und sollte die vorhandenen Defizite durch Änderungen der wesentlichen Normen, den §§ 30, 130 OWiG, beseitigen. In dem Gesetzgebungsvorschlag waren ebenfalls keine Regelungen zur Ausgestaltung interner Untersuchungen enthalten. Für die Unternehmen war die Anerkennung von bereits ergriffenen und zukünftigen Compliance-Maßnahmen bei der Bußgeldzumessung und die gesetzlich normierten Inhalte der Aufsichts- und Organisationspflichten von Vorteil.

In dem Kölner Entwurf und auch in dem Regierungsentwurf, der auf den Kölner Entwurf aufbaute, waren erstmals Regelungen für die internen Untersuchungen enthalten. Gerade der Regierungsentwurf für ein Verbandssanktionengesetz beschäftigte sich mit einigen rechtlichen Prob-

---

<sup>242</sup> Rotsch/Mutschler/Grobe, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz, CCZ 2020, 181.

<sup>243</sup> Kubiciel/Hoven, in: Jahn/Schmitt-Leonard/Schopp, Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016, S. 160; Schünemann, Die aktuelle Forderung eines Verbandsstrafrechts - Ein kriminalpolitischer Zombie, ZIS 2014, 1; Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkungen aus Wissenschaft und Praxis, Teil 3, NZWiSt 2014, 241.

Iemstellungen auf Seiten der Unternehmen, die interne Untersuchungen aufgrund der Sorgfaltspflichten durchführen müssen.

Die nachfolgende Grafik fasst die Ergebnisse der Analysen zusammen und zeigt die Entwicklung der Regelungen für die Durchführung von internen Untersuchungen über die verschiedenen Gesetzentwürfe hinweg.

	Gesetzentwurf NRW	Gesetzvorschlag Unternehmensjuristen	Kölner Entwurf	Regierungsentwurf VerSanG
Enthält der Gesetzentwurf eine Verfahrensregelung für die Durchführung interner Untersuchungen, wie z. B. die Anwendung der StPO?	Nein	Nein	Nein	Nein
Enthält der Gesetzesentwurf Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen?	Nein	Nein	Nein	Ja
a) Regelung zu einer Belehrungspflicht der Mitarbeitenden vor der Befragung?	Nein	Nein	Nein	Ja
b) Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle der Selbstbelastung?	Nein	Nein	Nein	Ja
c) Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalt oder ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen?	Nein	Nein	Nein	Ja
d) Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Strafverfahren?	Nein	Nein	Ja	Ja
Enthält der Gesetzentwurf eine Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolgungsbehörden?	Nein	Nein	Ja	Nein
Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn unternehmensinterne Untersuchungen durchgeführt werden?	Ja	Ja	Ja	Ja
Enthält der Gesetzentwurf Regelungen zu Sanktionsmilderungen, wenn ein bestehendes angemessenes und wirksames Compliance-Management-System vorhanden ist?	Ja	Ja	Ja	Ja

Abbildung 9: Analyse der Gesetzentwürfe zu einem Sanktionsrecht für Unternehmen

Da keiner der untersuchten Gesetzesentwürfe umgesetzt wurde, liegt es nun an der Ampelkoalition, die im Koalitionsvertrag festgelegten Ziele, nämlich die Neuregelung des Unternehmenssanktionsrechts und die Schaffung eines präzisen Rechtsrahmens für interne Untersuchungen, anzugehen.

## 4. Unternehmenssanktionsrecht quo vadis?

In diesem Kapitel wird die empirische Untersuchung, die im Rahmen der Masterarbeit durchgeführt wurde, beschrieben.

### 4.1. Hintergrund der empirischen Untersuchung

Der im Oktober 2020 vorgelegte Gesetzentwurf der ehemaligen Bundesregierung wurde aufgrund von Differenzen innerhalb der Regierungskoalition nicht mehr weiter behandelt.<sup>244</sup> Nach der Bundestagswahl im Herbst 2021 wurde der Gesetzentwurf zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten (Verbandssanktionengesetz) durch den Grundsatz der Diskontinuität gestoppt. Der Grundsatz der Diskontinuität besagt, dass noch nicht beschlossene Gesetzesvorhaben nach Ablauf einer Legislaturperiode neu eingebracht und verhandelt werden müssen.<sup>245</sup>

Die neue Ampelkoalition hat die Neuregelung des Unternehmenssanktionsrechts in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Der Fokus liegt hier auf der Verbesserung der Rechtssicherheit im Hinblick auf Compliance-Maßnahmen und der Schaffung eines präzisen Rechtsrahmens für internen Untersuchungen.<sup>246</sup>

### 4.2. Forschungsabsicht

Die Gesetzesentwürfe, die seit dem Jahr 2013 vorgelegt wurden, beinhalteten alle keine zufriedenstellenden Regelungen bezüglich der Durchführung unternehmensinterner Untersuchungen und der begleitenden verfahrensrechtlichen, arbeits- und datenschutzrechtlichen Problemstellungen. Nachdem sich die neue Bundesregierung das Thema „Schaffung eines präzisen Rechtsrahmens für interne Untersuchungen“ auf die Agenda geschrieben hat, soll im Rahmen der empirischen Untersuchung erforscht werden, wie aus Sicht der drei Staatsgewalten dieser Rechtsrahmen ausgestaltet sein könnte.

---

<sup>244</sup> Würz, Verbandssanktionengesetz – endgültig vom Tisch?, Haufe Online v. 20.10.2021, abrufbar unter [https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz\\_230132\\_515536.html](https://www.haufe.de/compliance/recht-politik/verbandssanktionengesetz_230132_515536.html) (Abruf v. 15.10.2022).

<sup>245</sup> Schröder, Diskontinuität stoppt Verbandssanktionengesetz, NZWiSt 2022, Editorial zu Heft 6/2022.

<sup>246</sup> Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/ Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP), S. 88.

### 4.3. Design der Untersuchung

Um die Sichtweise von Vertretern der Staatsgewalten abzufragen, wurde ein Interviewfragebogen mit sieben Fragen erstellt (Anlage 1). Die Fragen sind zum Teil auf den Stand des neuen Gesetzgebungsprozess gerichtet und zum Teil auf konkrete Inhalte, wie z. B. die Regelungen zu Compliance Pflichten für Unternehmen.

Die Fragen lauten:

1. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition von 2021 heißt es auf Seite 88 „Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen [...]“. Wird bereits an einem neuen Gesetzentwurf gearbeitet?
2. Der Wortlaut des Koalitionsvertrags lässt darauf schließen, dass es kein eigenständiges Gesetz zu Unternehmenssanktionen (wie z. B. das Verbandssanktionengesetz,) geben könnte. Stattdessen sollen bestehende Regelungen im Ordnungswidrigkeitengesetz, in der Strafprozessordnung und weiteren Gesetzen angepasst werden. Wie ist Ihre Meinung dazu? Was spricht für ein eigenes Gesetz bzw. für Ergänzungen bestehender Regelungen?
3. Sollten und können auch Compliance Pflichten für Unternehmen in einem Unternehmenssanktionsgesetz klar geregelt werden?
4. Im Koalitionsvertrag heißt es, dass ein präziser Rechtsrahmen für interne Untersuchungen geschaffen werden soll. Braucht es aus Ihrer Sicht einen solchen Rechtsrahmen? Wenn ja, wie sollte der Rechtsrahmen aussehen?
5. In den Stellungnahmen zum Gesetzentwurf des Verbandssanktionengesetzes wurde mehrfach gefordert, dass der Gesetzentwurf keine klaren Anforderungen definiere. So wird nicht genannt, wie interne Untersuchungen und die Kooperation des Unternehmens mit den Strafverfolgungsbehörden auf die Sanktionsbemessung auswirkt. Somit könnte ein Anreiz für Unternehmen fehlen, um interne Untersuchungen aufzuneh-

men. Sollte Ihrer Meinung nach eine solche klare Regelung in einem neuen Gesetzentwurf integriert werden?

6. Im geplanten Verbandssanktionengesetz wird auf die abschreckende Wirkung durch drastische Strafandrohung gesetzt. Wie sollte man Ihrer Meinung nach bei einem Unternehmenssanktionengesetz vorgehen? Ebenfalls auf abschreckende Maßnahmen oder auf Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen?

7. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kritisiert, dass die Sanktionen von Unternehmen weder effektiv noch abschreckend sind, weil keine echten Strafen drohen, sondern nur Ordnungsgelder. Brauchen wir ein Unternehmensstrafrecht oder ist ein Unternehmenssanktionsrecht ausreichend?

Der Fragebogen wurde im Rahmen eines Probeinterviews mit einer Jura-Studentin, die kurz vor dem 2. Staatsexamen steht, verifiziert. Aus dem Probeinterview ergaben sich Hinweise zur Länge des Fragentextes und zur Fragestellung, die umgesetzt wurden.

Die Interviewpartner\*in wurden per E-Mail kontaktiert. Nach dem ersten Kontakt wurde den Interviewpartner\*in der Fragebogen zur Verfügung gestellt.

Als Interviewpartner für die Exekutive wurden aus dem Bundesjustizministerium Herr Busch und Herr Dr. Jung ausgewählt, die Beide maßgeblich den Entwurf des Verbandssanktionengesetzes (VerSanG-E) erarbeitet haben. Herr Markus Busch aus dem Bundesjustizministerium hat mich an Herrn Dr. Matthias Korte verwiesen, da dessen Unterabteilung für Fragen von Internal Investigations zuständig ist und auch beim Gesetzentwurf zum Verbandssanktionengesetz für diesen Teil verantwortlich gezeichnet hat. Herr Dr. Korte hat auch am Kölner Entwurf zum Verbandssanktionengesetz mitgewirkt. Er hat zu den Fragen des Interviewbogens per Mail Stellung genommen.

Für die Legislative fiel die Wahl auf die Berichterstatter der Regierungsparteien im Rechtsausschuss für den Bereich Verbandssanktionengesetz. Dies ist für die SPD Herr Macit Karaahmetoğlu, für die FDP Herr Stephan

Thomae und für das Bündnis 90/ Die Grünen Herr Dr. Till Steffen. Alle drei Bundestagsabgeordnete sind Volljuristen/Rechtsanwälte.

Von den drei angefragten Bundestagsabgeordneten haben Herr Karaahmetoğlu (SPD) und Herr Thomae (FDP) auf die Anfrage reagiert. Herr Thomae hat die Fragen des Interviewbogens schriftlich beantwortet. Von Seiten Dr. Steffen (Bündnis 90/ Die Grünen) gab es keine Reaktion auf die E-Mail-Anfrage.

Als Interviewpartnerin für die Judikative wurde die Richterin am BGH, Frau Renate Wimmer, ausgewählt. Frau Wimmer ist Mitglied im 1. Strafsenat und publiziert seit vielen Jahren zu dem Thema interne Untersuchungen. Frau Wimmer war Mitglied in der Expertengruppe, die den Kölner Entwurf zum Verbandssanktionengesetz, begleitet hat. Frau Wimmer stand für ein Interview gerne zur Verfügung. Das Interview wurde am 31.01.2023 durchgeführt.

## 5. Erkenntnisse aus der Untersuchung

### 5.1. Ergebnisse aus den Interviews

#### 5.1.1. Rückmeldung von Herrn Dr. Matthias Korte

Auf die ersten drei Fragen, die auf den Stand der Arbeiten an der Umsetzung des Koalitionsvertrags gerichtet waren, konnte Herr Dr. Korte noch keine Auskunft geben. Auf die Frage 4, die sich auf den Rechtsrahmen für interne Untersuchungen bezog, wies Herr Dr. Korte, dass mit „Rechtsrahmen“ kein Gesetz gemeint ist, dass Internal Investigations im Einzelnen regelt. Auf die zweite Teilfrage, ob es einen Rechtsrahmen braucht und wie dieser aussehen könnte, gab Herr Dr. Korte den Hinweis auf die gesellschaftsrechtlichen Vorgaben für solche Ermittlungen hin und zum anderen auf die Fragen, die sich aus straf- und strafprozessualer Sicht ergeben, wie sich Internal Investigations auf die Ermessensausübung bei der Verhängung von Sanktionen und bei der Sanktionszumessung auswirken. Außerdem stellt sich die Frage, ob und wie Strafverfolgungsbehörden auf die Ergebnisse von Internal Investigations zugreifen können. Hierzu verwies Herr Dr. Korte auf die Jones Day Entscheidung des Bundesverfas-

sungsgerichts. In der Antwort auf die Frage 5 zeigt Herr Dr. Korte die klaren Anforderungen an die Internal Investigations im Gesetzentwurf und auch auf die Auswirkungen der internen Untersuchungen bei der Sanktionszumessung auf. Auf die Frage 6 verwies Herr Dr. Korte auf die Vorgaben der EU und in den internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen, des Europarats und der OECD, die alle Sanktionen gegen Unternehmen vorsehen, die – zumindest auch – eine abschreckende Wirkung haben müssen. Die angesprochenen internationalen Übereinkommen sind in der Gesetzesbegründung aufgeführt.<sup>247</sup> Die letzte Frage beantwortete Herr Dr. Korte mit dem Hinweis, dass die OECD kein Unternehmensstrafrecht in Deutschland vorschlägt, sondern sie an der Rechtslage in Deutschland den zu niedrigen Ahndungsteil der Geldbuße nach § 30 OWiG und den großen Ermessensspielraum bei der Verhängung von Geldbußen, der auf dem Opportunitätsprinzip des OWiG basiert, kritisiert. Die OECD regt die Einführung des Legalitätsprinzips an.<sup>248</sup>

#### 5.1.2. Rückmeldung von Herrn Macit Karaahmetoğlu (SPD)

Der Kontakt mit Herrn Karaahmetoğlu fand über dessen Mitarbeiter, Herrn Pascal Ihle, statt. Die Fragen des Interviewbogens wurden nicht beantwortet, aber es wurde bestätigt, dass die Umsetzung der Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag zu einem Unternehmenssanktionsrecht im Jahr 2023 ansteht und die SPD klare Regelungen für interne Untersuchungen wünscht. Ob für die Umsetzung der Ziele ein eigenständiges Gesetz benötigt und wie die Höhe der Strafen ausgestattet wird, wird derzeit geprüft.<sup>249</sup>

#### 5.1.3. Rückmeldung von Herrn Stephan Thomae (FDP)

Gemäß der Antwort von Herrn Thomae auf die erste Frage bekennt sich die Fortschrittskoalition zu den geplanten Vorhaben bezüglich neuer Regelungen zu Unternehmenssanktionen. Für Herrn Thomae liegt die Federführung beim Bundesjustizministerium. Er bestätigt, dass der Wortlaut im Koalitionsvertrag offen formuliert ist und sowohl die Anpassung

---

<sup>247</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 46.

<sup>248</sup> Mail von Herrn Dr. Matthias Korte vom 11.11.2022.

<sup>249</sup> Mail von Herrn Pascal Ihle vom 28.11.2022.

bestehender Regelungen als auch über ein eigenständiges Gesetz möglich ist. Für ihn liegt der Schwerpunkt auf dem Inhalt der Regelungen und hier möchte er den Fokus nicht auf die Pönalisierung von Unternehmen legen, sondern Anreize setzen, damit sich die Unternehmen selbst um die Aufklärung und Verhinderung von Straftaten bemühen. Auf die Frage, ob die Vorgaben zu internen Untersuchungen aus den §§ 17, 18 VerSanG-E übernommen werden, antwortete Herr Thomae, dass dies faktisch eine Übertragung der Ermittlungen im Sanktionsverfahren auf das betroffene Unternehmen bedeuten würde. Das Unternehmen soll in eigener Sache gegen sich selbst ermitteln. Die Möglichkeit des Unternehmens, sich zu entscheiden, wie es sich gegen die Anschuldigungen verteidigen möchte, wäre nahezu beseitigt worden. Diese Regelung entspricht nicht dem Verständnis von Herrn Thomae von dem geltenden Grundsatz der „Waffengleichheit“ in einem Ermittlungsverfahren. Aus seiner Sicht muss dem Unternehmen verfahrensrechtliche eine dem Beschuldigten vergleichbare Rechtsposition eingeräumt werden. Internal Investigations stellen für Herrn Thomae einen integralen Bestandteil einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung dar und sollten im Allgemeinen nicht als Konkurrenz zu den Ermittlungen von staatlichen Behörden gesehen werden. Aufgrund der begrenzten Ermittlungsbefugnisse innerhalb von internen Untersuchungen sind die Unternehmen auf eine funktionierende Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden angewiesen, die über weitreichendere Befugnisse nach der StPO verfügen. Im Falle einer Verbandsanktion verändert sich die Sachlage fundamental, denn das Unternehmen selbst wird zum Objekt der Ermittlungen. Herr Thomae sieht auch, dass durch den Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz rechtliche Risiken für die Arbeitnehmer in Bezug auf nachfolgende Durchsuchungen und der Beschlagnahme der Aufzeichnungen aus den Mitarbeiterbefragungen bestanden hätten. Hier muss die Sicherstellung entsprechender Dokumente geschützt werden. Bezüglich der im Gesetzentwurf zum VerSanG fehlenden klaren Anforderungen bezüglich Art und Umfang von Compliance-Maßnahmen merkt Herr Thomae an, dass die Umsetzung des Koalitionsvertrages nicht zu vergleichbaren Rechtsunklarheiten führen darf. Darauf wird die FDP ein besonderes Augenmerk legen. Auf die Frage nach



der Ausgestaltung der Sanktionen antwortete Herr Thomae, dass diese eine abschreckende und spürbare Wirkung entfalten können, aber hinsichtlich der Höhe möglicher Bußgelder sollte das Verhältnismäßigkeitsprinzip gelten. Bei der Bemessung der Sanktionshöhe sollte bei den zukünftigen Regelungen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des betroffenen Unternehmens berücksichtigt werden. Den Regierungsentwurf aus der letzten Wahlperiode hätte aus der Sicht von Herrn Thomae zum Bruch mit rechtsstaatlichen Prinzipien geführt und hat keine tragbare Lösung dargestellt.<sup>250</sup>

#### 5.1.4. Rückmeldung von RiBGH Renate Wimmer

Frau Wimmer konnte auf die Frage nach dem Bearbeitungsstand eines neuen Gesetzesentwurfs keine Antwort geben. Die Frage, ob für die Umsetzung der Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag ein eigenständiges Gesetz erlassen oder bestehende Regelungen ergänzt werden sollten, beantwortete Frau Wimmer, dass es aus Ihrer Sicht sinnvoll ist, ein eigenständiges Gesetz – ähnlich dem Verbandssanktionengesetz - zu verabschieden. Ihrer Meinung nach wird es aber bei der Konstellation in Berlin nicht zu einem eigenen Gesetz kommen. Frau Wimmer versteht den Koalitionsvertrag so, dass es nur eine Anpassung, vor allem im Verfahrensrecht, geben wird. Dies ist aus Ihrer Sicht auch dringend nötig, da das aktuelle OWiG das Verfahren nur rudimentär regelt. Es sind das ganze Ermittlungsverfahren und die Beschuldigtenrechte nicht ausgestattet und das Akteneinsichtsrecht ist problematisch. Frau Wimmer sprach sich bei Frage drei klar dafür aus, eine Grundstruktur für ein Compliance-Managementsystem oder Compliance-Pflichten zu regeln. Ein Beispiel könnten die Regelungen des Kölner Entwurfs sein, aber auch die Grundstrukturen für Compliance, die in der Neubürger Entscheidung des Landgerichts München I formuliert wurden. Auf die Frage, ob ein präzisen Rechtsrahmen für interne Untersuchungen notwendig ist und wie dieser aussehen sollte, antwortete Frau Wimmer, dass es diesen Rechtsrahmen braucht, um eine spätere Verwertbarkeit von Untersuchungsergebnissen zu gewährleisten und einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Das Unternehmen selbst hat even-

---

<sup>250</sup> Antworten von Stephan Thomae, MdB, Parlamentarischer Geschäftsführer der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag vom 27.01.2023.

tuell Interesse, Schadensersatzansprüche geltend zu machen oder arbeitsrechtliche Prozesse zu führen und auch in diesen Fällen gibt es Prozessordnungen. Frau Wimmer würde in diesen Rechtsrahmen vorsehen, dass die Personen, die die Untersuchungen führen über eine gewisse Qualifikation verfügen. Das Nächste wären Regelungen zu den Mitarbeiterinterviews, den Belehrungspflichten und man könnte auch an eine Protokollierungspflicht denken, z. B. wörtlich protokollieren oder sogar eine Videovernehmung. So könnte sich das Gericht ein Bild machen, wenn die bzw. der Mitarbeitende im Laufe der Untersuchung als Beschuldigte bzw. Beschuldigter die Aussage verweigern. Ein weiterer Aspekt wäre aus Sicht von Frau Wimmer, inwieweit ein Unternehmen E-Mails der Mitarbeitenden sichten kann, aber dies ist für sie eine Frage des Datenschutzes und es würde ein Verweis auf das Datenschutzrecht ausreichend sein. Auf die Frage nach möglichen Regelungen zur Sanktionsmilderung, wenn das Unternehmen interne Untersuchungen durchführt und mit den Strafverfolgungsbehörden kooperiert, antwortete Frau Wimmer, dass dies bereits im Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz enthalten war und die vorgesehenen Benefits, wie Sanktionsmilderung oder Verfahrenseinstellung, sollten auf alle Fälle beibehalten werden. Auf die Frage sechs antwortete Frau Wimmer, dass sie die abschreckenden Maßnahmen und die Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen kombinieren würde. So sieht es auch der Strafprozess vor, denn ein Geständnis wirkt sich strafmildernd aus und unterstreicht den Resozialisierungsgedanken und das könnte auf das Verbandssanktionengesetz übertragen werden. Nicht nur Prävention durch Abschreckung, sondern auch durch Selbstreinigungsprozesse beim Unternehmen. Für Frau Wimmer ist die Bezeichnung Unternehmensstrafrecht oder Unternehmenssanktionsrecht nicht von Bedeutung, denn ein Unternehmen kann nur Strafe zahlen. Die einstmals angedachte Verbandsauflösung stellt die Todesstrafe für das Unternehmen dar. Wichtig sind deshalb die Regeln zur Sanktionierung und hier fand Frau Wimmer den Ansatz im Verbandssanktionengesetz, ab einer gewissen Unternehmensgröße die Sanktion vom Umsatz abhängig zu machen, sehr schlau. Eine Abschreckungswirkung für die Unternehmen hat die Öffentlichkeitswirkung eines Straf- oder Ordnungswidrigkeitsverfahrens. Aus Sicht von

Frau Wimmer muss es keine Strafe sein. Bei einer Sanktion in Form eines Bußgeldes muss die Höhe diskutiert und auch konsequent abgeschöpft werden.<sup>251</sup>

## 5.2. Fazit der empirischen Untersuchung

Das Fazit der empirischen Untersuchung ist, dass die Parteien der Regierungskoalition (Legislative) noch nicht mit der Vorbereitung eines neuen Unternehmenssanktionsrechts begonnen haben. Der Wortlaut im Koalitionsvertrag ist offen formuliert und lässt eine Anpassung bestehender gesetzlicher Regelungen, wie z. B. des Ordnungswidrigkeitengesetz, zu. Die Tendenz scheint in diese Richtung zu gehen. Der parlamentarische Geschäftsführer der FDP im Bundestag, Stephan Thomae, hat bezüglich der entscheidenden Regelungsinhalt bereits konkrete Vorstellungen, so sollten die Compliance-Pflichten für Unternehmen klar geregelt werden. Dies wird auch von Frau RiBGH Renate Wimmer befürwortet. Einigkeit bestand bei der Frage, ob es einen präzisen Rechtsrahmen für interne Untersuchungen braucht. Dies wird von allen Interviewpartner bestätigt. Gerade das Verfahrensrecht bei der Durchführung interner Untersuchungen stand im Vordergrund. Es sollten auch die Auswirkungen von internen Untersuchungen und die Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden auf die Sanktion klar geregelt werden, wobei es aus Sicht von Herrn Thomae Änderungsbedarf bezüglich der bisherigen Regelungen im VerSanG-E geben muss. Es sollte auf eine Kombination zwischen abschreckenden Maßnahmen und Anreizen für präventive Compliance-Maßnahmen gesetzt werden.

---

<sup>251</sup> Transkript zum Interview mit Frau RiBGH Renate Wimmer am 31.01.2023.

Interviewfragen	Exekutive - BMJ Dr. Matthias Korte	Legislative Marcit Karaahmetoğlu SPD	Legislative Stephan Thomae FDP	Judikative RiBGH Renate Wimmer
1. Wird bereits an einem neuen Gesetzesentwurf für ein Unternehmenssanktionsrecht gearbeitet?	Keine Aussage möglich.	Die Umsetzung der Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag stehen im Jahr 2023 an.	Keine Aussage möglich. Federführung liegt beim BMJ.	Keine Aussage möglich.
2. Eigenes Unternehmenssanktionsrecht oder Anpassung/Ergänzung bestehender Gesetze?	Keine Aussage möglich.	Ob für die Umsetzung der Ziele ein eigenständiges Gesetz benötigt wird und wie die Höhe der Strafen ausgestaltet wird, wird derzeit geprüft.	Wortlaut im Koalitionsvertrag ist offen formuliert. Damit ist sowohl die Anpassung bestehender Regelungen als auch ein eigenständiges Gesetz möglich. Schwerpunkt liegt auf dem Inhalt der Regelungen.	Eigenes Gesetz, aber aufgrund der Konstellation in Berlin Tendenz zu einer Anpassung bestehender gesetzlicher Regelungen. Anpassungen vor allem im Bereich des Verfahrensrechts notwendig.
3. Sollten und können Compliance-Pflichten für Unternehmen klar geregelt werden?	Keine Aussage möglich.	Nicht beantwortet.	Umsetzung des Koalitionsvertrag darf nicht zu vergleichbaren Rechtsunklarheiten führen.	Unbedingt. Dies war im Kölner Entwurf enthalten, aber nicht im VerSanG-E. Grundstrukturen für Compliance sind in der Neubürger Entscheidung des LG München I enthalten. Diese könnten übernommen werden.
4. a) Braucht es einen präzisen Rechtsrahmen für interne Untersuchungen?	Mit Rechtsrahmen muss kein eigenständiges Gesetz gemeint sein.	Die SPD wünscht sich klare Regelungen für interne Untersuchungen.	Rechtsrahmen für interne Untersuchungen ist notwendig.	Rechtsrahmen ist notwendig, um eine Verwertbarkeit der Ergebnisse zu erreichen.
4. b) Wenn ja, wie sollte dieser Rechtsrahmen aussehen?	Der Rechtsrahmen sollte die Fragen, die sich aus straf- und strafprozessualer Sicht ergeben, beantworten und regeln, wie sich Internal Investigations auf die Ermessensausübung bei der Verhängung von Sanktionen und bei der Sanktionszumessung auswirken.	Nicht beantwortet.	Unternehmen muss verfahrensrechtliche eine dem Beschuldigten vergleichbare Rechtsposition eingeräumt werden. Internal Investigation sollten nicht als Konkurrenz zu den Ermittlungen von staatlichen Behörden gesehen werden. Es muss die Sicherstellung der Aufzeichnung aus den Mitarbeiterbefragung geschützt werden.	Es sollten unter anderem folgende Punkte enthalten sein: Anforderung an die Qualifikation der Personen, die interne Untersuchungen durchführen. Protokollierungspflichten bis hin zur Videovernehmung. Verweis auf das Datenschutzrecht hinsichtlich der Sichtung der E-Mails der Mitarbeitenden.
5. Sollte klar geregelt werden, wie sich die Durchführung von internen Untersuchungen und die Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden auf die Sanktionsbemessung auswirkt?	Im Regierungsentwurf zum VerSanG-E waren klaren Anforderungen an Internal Investigations und auch die Auswirkungen solcher Untersuchungen bei der Sanktionszumessung enthalten.	Nicht beantwortet.	Die Übernahme der §§ 17, 18 VerSanG-E bedeutet die faktischen Übertragung der Ermittlungen im Sanktionsverfahren auf das betroffene Unternehmen. Eine Möglichkeit für das Unternehmen die Verteidigungsstrategie festzulegen.	Diese Regelungen waren im Regierungsentwurf zum VerSanG-E enthalten.
6. Sollte in einen neuen Unternehmenssanktionsrecht auf abschreckende Maßnahmen gesetzt werden oder auf Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen?	Sanktionen sollten auch eine abschreckende Wirkung haben.	Nicht beantwortet.	Ausgestaltung der Sanktionen sollte eine abschreckende und spürbare Wirkung entfalten können. Hinsichtlich der Höhe der möglichen Bußgelder sollte das Verhältnismäßigkeitsprinzip gelten. Ferner sollen Anreize gesetzt werden, damit sich die Unternehmen selbst um die Aufklärung und Verhinderung von Straftaten bemühen.	Es sollten beide Aspekte kombiniert werden. Auch der Strafprozess berücksichtigt beide Aspekte. Ein Geständnis oder eine Kooperation wirkt sich strafmildernd aus. Es gibt die Möglichkeit der Verfahrensabsprachen, die streng geregelt sind. Dies sollte auch für ein Unternehmenssanktionsrecht übernommen werde.
7. Brauchen wir ein Unternehmensstrafrecht oder ist ein Unternehmenssanktionsrecht ausreichend?	Es braucht einen Rechtsrahmen, der den Ahndungsteil der Geldbußen erhöht und das Legalitätsprinzip einführt.	Nicht beantwortet.	Nicht beantwortet.	Die Bezeichnung ist unwichtig, denn ein Unternehmen kann nur zahlen. Die Verbandsauflösung entspricht der Todesstrafe. Wichtig ist die Ausgestaltung des Bußgeldes, um eine Abschreckungswirkung zu erreichen.

Abbildung 10: Zusammenfassung der Aussagen aus den Interviews

### 5.3. Diskussion der Ergebnisse

Wünschenswert wäre ein neuer legislativer Anlauf für ein Unternehmenssanktionsrecht, wie es im Koalitionsvertrag angekündigt wurde. Der Entschluss, präzise Regelungen für interne Untersuchungen zu schaffen, geht in die richtige Richtung. Für die Unternehmen wäre es von Bedeutung, dass die Fortschrittskoalition ihr Ziel rechtsgebietsübergreifend in Blick nimmt und für einen ausgewogenen Interessensausgleich zwischen der Rechtspflege, dem Unternehmen und dessen Mitarbeitenden sorgt.<sup>252</sup> Die Diskussion, ob für die Sanktionierung von Unternehmen und die Regelungen für interne Untersuchungen ein eigenständiges Gesetz verabschiedet werden soll oder das Ordnungswidrigkeitengesetz erweitert werden kann, wird in der juristischen Literatur schon länger geführt. Die analysierten Gesetzentwürfe decken beide Varianten ab. Insgesamt stellt der Entwurf für das Verbandssanktionengesetz eine Basis für einen neuen Gesetzentwurf dar. An einigen Stellen muss es zu Nachbesserungen kommen, wie z. B. bei den verfahrensrechtlichen Regelungen und der Ausstattung der Compliance Management Systeme, die von den Unternehmen implementiert werden und die sich sanktionsmildernd auswirken sollten.

Für die Einführung von umfassenden und klaren Regelungen zu internen Untersuchungen muss auf der politischen Ebene die grundsätzliche Bereitschaft vorhanden sein, sich mit den Problemstellungen auf Seiten der Unternehmen umfassend zu beschäftigen und Lösungen zu erarbeiten, die dann in einem neuen Gesetzentwurf münden.

---

<sup>252</sup> Baur/Holle, Verbandssanktionierung – Zurück auf Los?, ZRO 2022, 21.

## 6. Skizze für Regelungen zu internen Untersuchungen in einem neuem Unternehmenssanktionsrecht

In diesem Abschnitt werden mögliche Regelungen zu internen Untersuchungen für ein zukünftiges Unternehmenssanktionsrecht skizziert. Die Vorschläge orientieren sich zum Teil an vorhandenen Regelungen aus den analysierten Gesetzentwürfen (Kapitel 3) und zum Teil an den Vorschlägen der Literatur.

Gemäß der Definition zu Beginn des 2. Kapitels stellen interne Untersuchungen private „Ermittlungsmaßnahmen“ dar, mit Hilfe derer strafrechtliche oder sonstige Verstöße von Mitarbeitenden aufgeklärt werden sollen. Wie bereits ausgeführt, verfolgt das Unternehmen im Rahmen der internen Ermittlung das Ziel, nähere Informationen über die Compliance-Verstöße, insbesondere Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, und die beteiligten Mitarbeitenden zu erhalten, um zum einen diese Art von Verstößen für die Zukunft zu verhindern und zum anderen um gegebenenfalls arbeits- oder zivilrechtliche Maßnahmen einleiten zu können.<sup>253</sup> Es stellt eine „unternehmensinternen Hygiene“ dar, mit der das verantwortliche Management der Pflicht zur rechtstreuen Führung und Überwachung nachkommt.<sup>254</sup> Wenn die Aufklärung und die Sanktionierung des verantwortlichen Mitarbeitenden ausschließlich in der Sphäre des Unternehmen stattfinden, wären gesetzliche Regelungen zur Durchführung dieser Untersuchungen nicht von Nöten.

Ergeben die unternehmensinternen Untersuchungen aber tatsächliche Anhaltspunkte auf straf- oder bußgeldrelevante Verstöße, müssen die Risiken einer drohenden Sanktionierung – gegebenenfalls in Abstimmung mit Rechtsanwälten - geprüft und Handlungsalternativen entwickelt werden.<sup>255</sup>

---

<sup>253</sup> Würz, Mitarbeiterbefragungen korrekt durchführen, abrufbar unter [https://www.haufe.de/compliance/management-praxis/interne-ermittlungen-mitarbeiterbefragungen-korrekt-durchfuehren\\_230130\\_506494.html](https://www.haufe.de/compliance/management-praxis/interne-ermittlungen-mitarbeiterbefragungen-korrekt-durchfuehren_230130_506494.html) (Abruf v. 19.12.2023)

<sup>254</sup> Moosmayer, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018, S. 2.

<sup>255</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 5.

Für das Unternehmen könnte es folgende Alternativen geben:

- die Folgen des Verstoßes unternehmensintern regeln, wenn das Risiko, dass die Ermittlungs- bzw. Aufsichtsbehörden Kenntnis von dem Verstoß nehmen, gering ist. Das Unternehmen ist bei der überwiegenden Zahl der Wirtschaftsstrafdelikte nicht zur Anzeige verpflichtet.
- Anzeige aufgrund einer gesetzlicher Vorgaben, wie z. B. die Pflicht zur Anzeigenerstattung bei den Katalogstraftaten gemäß § 138 StGB.
- Freiwillige (Selbst-)Anzeige und Kooperation mit den Ermittlungsbehörden, um in den Benefit von Sanktionsminderungen zu kommen. Beispiele hierfür wäre die strafbefreiende Selbstanzeige bei einer Steuerhinterziehung gemäß § 370 AO, einer Steuerverkürzung nach § 378 AO, die Kronzeugenregelungen im Kartellrecht und im Bereich der Geldwäsche gemäß § 261 Abs. 8 StGB.

Entscheidet sich das Unternehmen nach der Risikoabwägung für eine (Selbst-)Anzeige und die Kooperation mit den zuständigen Ermittlungs- bzw. Aufsichtsbehörden, um die Sanktion zu reduzieren, ist ein präziser Rechtsrahmen für die interne Untersuchungen relevant.

Die nachfolgenden Vorschläge werden aus dem Blickwinkel des Unternehmens skizziert und sind nicht abhängig davon, ob es zu einer Anpassung bzw. Erweiterung bestehender Gesetze, wie z. B. dem OWiG, kommt oder ob sie in Rahmen eines neuen Unternehmenssanktionsgesetzes umgesetzt werden. Die Bearbeitung der Vorschläge orientiert sich an dem Prüfschema, das im Fazit des 2. Kapitel erstellt wurde.

## 6.1. Verfahrensregelung für die Durchführung von internen Untersuchungen

Aus Sicht des Unternehmens sind konkrete Verfahrensregeln wichtig, um die Verwertbarkeit der Ergebnisse aus den internen Untersuchungen im Straf- bzw. Bußgeldverfahren sicherzustellen. Für das Anreizmodell, dass Unternehmen für die Erbringung eines wesentlichen Aufklärungsbeitrags

eine Sanktionsmilderung erhalten, muss ihnen durch gesetzgeberische Regelungen ein rechtssicherer Rahmen zur Verfügung gestellt werden. Für die Unternehmen wäre es wichtig, dass sich die Durchführung von internen Untersuchungen und die Kooperation mit den Ermittlungsbehörden sicher auf das Sanktionsmaß auswirkt und die Milderung nicht von einer Würdigung des Gerichts abhängt.

Wie bereits erwähnt, hat der Referentenentwurf des Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz für das Verbandssanktionengesetz vom 22.04.2021 § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-RefE<sup>256</sup> vorgesehen, dass „die verbandsinterne Untersuchung unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens“ durchgeführt werden müssen, damit das Unternehmen von einer Milderung der Verbandssanktion profitieren konnte. Zu den „Grundsätze eines fairen Verfahrens“ gehören der Grundsatz der Waffengleichheit, das Recht auf Akteneinsicht, der Anspruch auf rechtliches Gehör sowie das Recht auf Begründung von Entscheidungen. Daneben wird der Grundsatz des nemo tenetur als Ausdruck des Fairnessgebots angesehen.<sup>257</sup> Die Grundsätze eines fairen Verfahrens stellen rechtsstaatliche Standards dar und könnten in einem neuen Gesetzesentwurf als Verfahrensregeln verwendet werden. Alternativ könnte für die Durchführung der internen Untersuchung die Anwendung der StPO, die Prozessordnung für die Straf- und Bußgeldverfahren, geregelt werden.

## 6.2. Regelungen für die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen

Gerade die Mitarbeiterbefragungen müssen von den befragenden Personen so durchgeführt werden, dass die Ergebnisse, sprich die Protokolle zu den Befragungen, später als Beweise verwertet werden können, denn die erste Aussage ist in der Regel die glaubhafteste.<sup>258</sup> Das Unternehmen hat zum Zeitpunkt der Befragung oftmals nur einen Verdacht, welcher Mitarbeitende oder welche Mitarbeitenden eine Pflichtverletzung als „Täter“

---

<sup>256</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.04.2020, S. 100.

<sup>257</sup> Grabenwarter/Pabel, Europäische Menschenrechtskonvention, 7. Aufl. 2023, § 24 Rn. 66.

<sup>258</sup> Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.04.2020, S. 100.



begangen haben könnte(n).<sup>259</sup> Das bedeutet, dass bei der Durchführung der Mitarbeiterinterview nicht unterschieden werden darf, ob der Mitarbeitende als „Zeuge“ oder als „Beschuldigter“ befragt wird, sondern dass einheitliche Regelungen gelten müssen.

#### 6.2.1. Regelung zu einer Belehrungspflicht

Der Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz vom 16.06.2020 sah in § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E Belehrungspflichten im Rahmen der Mitarbeiterbefragungen vor. Laut dem Entwurf war der Befragte vor der Befragung darauf hinzuweisen,

- a) dass die erteilten Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie/ihn verwendet werden konnten,
- b) dass er das Recht hat, einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen,
- c) dass er das Recht hat, die Auskunft auf solche Fragen zu verweigern, mit deren Beantwortung sie/er sich selbst oder die in § 52 Abs. 1 StPO bezeichneten Angehörigen belasten würde.

Diese Belehrungen entsprechen im Wesentlichen den Vorgaben der §§ 136 Abs. 1 und 55 StPO. Gemäß § 17 Abs. 2 VerSanG-E ist die Durchführung der Belehrungen gegenüber den Verfolgungsbehörden zu dokumentieren. Mit dem Aussageverweigerungsrecht nach Nr. 5 c) wird der strafprozessuale Schutzmechanismus des Nemo-tenetur-Grundsatzes gewahrt. Die Belehrungspflichten gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E könnten in einen neuen Gesetzesentwurf übernommen werden.

#### 6.2.2. Regelung zu einem Aussageverweigerungsrecht im Falle einer Selbstbelastung

Der Konflikt zwischen der arbeitsrechtlichen Auskunftspflicht eines Mitarbeitenden und der Selbstbelastungsfreiheit ergibt sich erst, wenn die im Rahmen der internen Untersuchung erteilten Auskünfte im Rahmen eines Straf- oder Bußgeldverfahrens verwertet werden sollen. Der Mitarbeitende ist – wie bereits in Abschnitt 2.7.1 ausgeführt – seinem Arbeitgeber ge-

---

<sup>259</sup> Würz, Mitarbeiterbefragungen korrekt durchführen, abrufbar unter [https://www.haufe.de/compliance/management-praxis/interne-ermittlungen-mitarbeiterbefragungen-korrekt-durchfuehren\\_230130\\_506494.html](https://www.haufe.de/compliance/management-praxis/interne-ermittlungen-mitarbeiterbefragungen-korrekt-durchfuehren_230130_506494.html) (Abruf v. 19.12.2023).

genüber verpflichtet, Auskünfte zu erteilen und sich dabei selbst zu belasten. Diese Aussagen tätigt der Mitarbeitende im Rahmen der unternehmensinternen Untersuchung, für die de lege lata die strafverfahrensrechtlichen Regelungen und Schutzmechanismen nicht anwendbar sind.<sup>260</sup> Ist der Mitarbeiter später Beschuldigter in einem Strafverfahren könnte er sich aber in der staatsanwaltschaftlichen Vernehmung auf sein Aussageverweigerungsrecht berufen.<sup>261</sup> Der Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz vom 16.06.2020 macht eine mögliche Milderung der Verbandsstrafe in § 17 Abs. 1 VerSanG-E unter anderem von der Gewährung der Selbstbelastungsfreiheit und die Belehrung hinüber (Nr. 5 lit. c) abhängig.<sup>262</sup> Der Nebeneffekt des Aussageverweigerungsrechts kann aber sein, dass der Sachverhalt nicht zur Gänze aufgeklärt werden kann, weil die Beteiligten schweigen. Eine Lösung de lege ferenda wäre ein Aussagerecht mit einem verbundenen Verwertungsverbot, wie es im Kölner Entwurf vorgesehen war.<sup>263</sup>

#### 6.2.3. Regelung zu einem Recht der befragten Person, einen Rechtsanwalts oder ein Betriebsratsmitglieds hinzuzuziehen

Der Regierungsentwurf für das Verbandssanktionengesetz enthielt in § 17 Abs. 1 Nr. 5 lit. b) VerSanG-E eine Regelung, die dem Befragten das Recht einräumte, einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen. Diese Regelung könnte in einen neuen Gesetzesentwurf übernommen werden.

#### 6.2.4. Regelung zur Verwertbarkeit der Mitarbeiterangaben im Ermittlungs- und Strafverfahren

Für die Verwertbarkeitsproblematik im Ermittlungs- und Strafverfahren können vier Optionen betrachtet werden:

---

<sup>260</sup> Leu, Unternehmensinterne Corporate-Compliance-Untersuchungen, 2019, S. 68.

<sup>261</sup> Wimmer, Die Verwertung unternehmensinterner Untersuchungen – Aufgabe oder Durchsetzung des Legalitätsprinzips, in: FS Imme Roxin, 2012, S.543.

<sup>262</sup> Wimmer, in: Leitner/Rosenau, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2022, § 152 StPO Rn. 20.

<sup>263</sup> Gehring, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauflage lernen, NZWiSt 2022, 444.

Fallgruppe 1:

Die/Der Mitarbeitende macht freiwillig, gegebenenfalls nach einer Belehrung, dass die Ergebnisse der Befragung an die Staatsanwaltschaft übermittelt werden können, selbstbelastende Angaben.

Fallgruppe 2:

Die/Der Mitarbeitende macht freiwillig fremdbelastende Angaben.

Fallgruppe 3:

Die/Der Mitarbeitende macht nicht freiwillig, sondern lediglich in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung selbstbelastende Angaben (gegebenenfalls ohne Belehrung).

Fallgruppe 4:

Die/Der Mitarbeitende macht nicht freiwillig, sondern lediglich in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung fremdbelastende Angaben (gegebenenfalls ohne Belehrung).<sup>264</sup>

Der Verwertbarkeit der Aussagen für die Fallgruppen 1, 2 und 4 im Ermittlungs- oder Strafverfahren steht nichts entgegen. Lediglich für die Fallgruppe 3 stellt sich die Frage, ob die Verwertung der Angaben gegen den nemo-tenetur-Grundsatz verstößt.<sup>265</sup> Bislang gibt es zu der Frage der Verwertbarkeit selbstbelastender Angaben aus internen Untersuchungen in einem späteren Ermittlungs- bzw. Strafverfahren keine höchstrichterliche Rechtsprechung.<sup>266</sup> Der Kölner Entwurf enthielt in § 18 Abs. 3 die Regelung, dass die Angaben, die ein Zeuge bei einer internen Befragung gemacht hat, in einem Strafverfahren gegen den Zeugen ohne dessen Zustimmung nicht als Beweismittel verwertet werden dürfen.

In der Rechtsordnung sind mehrere Konstellationen bekannt, in denen Auskunfts- und Mitwirkungspflichten mit der Selbstbelastungsfreiheit kollidieren und die zumeist mit Verwertungs- und Verwendungsverboten kompensiert werden, wie z. B. § 97 Abs. 1 S. 3 InsO oder § 630c Abs. 2

---

<sup>264</sup> Wimmer, Die Verwertung unternehmensinterner Untersuchungen – Aufgabe oder Durchsetzung des Legalitätsprinzips, in: FS Imme Roxin, 2012, S.542.

<sup>265</sup> Wimmer, Die Verwertung unternehmensinterner Untersuchungen – Aufgabe oder Durchsetzung des Legalitätsprinzips, in: FS Imme Roxin, 2012, S.542.

<sup>266</sup> Wimmer, in: Leitner/Rosenau, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2022, § 152 StPO Rn. 21.

S. 3 BGB.<sup>267</sup> Eine neue gesetzliche Regelung sollte entweder ein Verwertungsverbot für die Aussagen, die im Rahmen der internen Befragung gemacht wurden, enthalten oder dem Mitarbeitenden ein an dem Maßregelungsverbot des § 612a BGB angelehnte arbeitsrechtliche Aussageverweigerungsmöglichkeit zuerkennen.<sup>268</sup> Die Regelung im Bereich des Arbeitsrechts würde für alle internen Ermittlung gelten.<sup>269</sup>

### 6.3. Regelung zur Beschlagnahme der Unterlagen aus internen Untersuchungen

Im Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz war in § 17 Abs. 1 Nr. 2 VerSanG-E vorgesehen, dass derjenige, der die interne Untersuchung durchführt, nicht die Verteidigung des Verbandes oder eines Beschuldigten übernehmen kann. Diese Regelung machte so die Beschlagnahme der Unterlagen aus der internen Untersuchung möglich, denn sie unterliegen damit weder dem Beschlagnahmeschutz gemäß § 97 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO für die Unterlagen aus dem Vertrauensverhältnis zwischen dem Verteidiger und den Beschuldigten noch dem Beschlagnahmeschutz zu Gunsten des Verteidigers nach § 160 a Abs. 1 S. 1 StPO.<sup>270</sup> Diese vorgesehene Regelung ist für Unternehmen nicht hinnehmbar, denn auf der einen Seite sind die Organe gesellschaftsrechtlich verpflichtet, dem Hinweis oder Verdacht nachzugehen und den Sachverhalt aufzuklären, auf der anderen Seite sind die Ergebnisse der Aufklärungsbemühungen der Beschlagnahme ausgesetzt.<sup>271</sup>

Im sogenannten „Münchener Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes“<sup>272</sup> vom 05.09.2019, das von Prof. Dr. Salinger, Prof. Dr. Tsambikakis, Herrn Mückenberger und Herrn Huber erarbeitet wurde, wurde in § 38

---

<sup>267</sup> Lanz, Internal Investigation – betriebsinterne Ermittlungen, abrufbar unter <https://www.benjamin-lanz.de/2016/12/30/internal-investigations-die-betriebsinterne-aufkl%C3%A4rung-von-straftaten/> (Abruf v. 11.02.2023)

<sup>268</sup> Lanz, Internal Investigation – betriebsinterne Ermittlungen, abrufbar unter <https://www.benjamin-lanz.de/2016/12/30/internal-investigations-die-betriebsinterne-aufkl%C3%A4rung-von-straftaten/> (Abruf v. 11.02.2023)

<sup>269</sup> Gehring, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauflage lernen, NZWiSt 2022, 444.

<sup>270</sup> Gehring, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauflage lernen, NZWiSt 2022, 442.

<sup>271</sup> Von Busekist/Izrailevych, Verbandssanktionengesetz: Was kritisieren eigentlich die Verbände, CCZ 2021, 41.

<sup>272</sup> Münchener Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, NStZ-Beil 2020, 31.

MüVerbSG-E „die Kommunikation zwischen dem Verband und dem Ermittlungsführer, sowie die Protokolle über den Inhalt von mit Auskunftspersonen geführten Gesprächen“ von einer Beschlagnahme freigestellt.

Aus Sicht des Unternehmens wäre diese Regelung aus dem Münchner Entwurf zur Beschlagnahme positiv und würde einen Anreiz für die Durchführung von internen Untersuchungen darstellen, denn die Ergebnisse aus diesen Untersuchungen könnten nicht gegen sie verwendet werden.<sup>273</sup>

Für die im VerSanG-E vorgesehene Trennung von Verteidigung und verbandsinterner Untersuchung, um die Glaubwürdigkeit der Untersuchung zu gewährleisten, gibt es keine Anhaltspunkte.<sup>274</sup> Die Verteidigung ist auf eine Sachverhaltsaufklärung angewiesen und die Trennung zwischen Unternehmensverteidigung und interner Untersuchung führt zu einer zusätzlichen finanziellen Belastung des Unternehmens.<sup>275</sup> Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenen Internal Investigations- oder Compliance-Abteilungen verfügen, müssen sowohl die Belastung für die Unternehmensverteidigung als auch die hohen Kosten für externe Berater, die die internen Untersuchungen durchführen, tragen.

In einem neuen Rechtsrahmen sollte keine Trennung zwischen der Unternehmensverteidigung und der verbandsinternen Untersuchung als Voraussetzung für eine mögliche Sanktionsmilderung vorgesehen werden. Alternativ könnte - als Kompromiss – die Trennung nur für große, börsennotierte Unternehmen gelten.<sup>276</sup>

#### 6.4. Regelungen zu Sanktionsmilderungen

In allen analysierten Gesetzentwürfen zu einem Unternehmenssanktionsrecht waren Regelungen zu Sanktionsmilderungen enthalten. Die von dem Unternehmen ergriffenen Compliance-Maßnahmen sollten sich „lohnen“

---

<sup>273</sup> Gehring, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauflage lernen, NZWiSt 2022, 442.

<sup>274</sup> BRAK, Stellungnahme Nr. 33 zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft, Juli 2020.

<sup>275</sup> Von Busekist/Izrailevych, Verbandssanktionengesetz: Was kritisieren eigentlich die Verbände, CCZ 2021, 41.

<sup>276</sup> Von Busekist/Izrailevych, Verbandssanktionengesetz: Was kritisieren eigentlich die Verbände, CCZ 2021, 41.

und einen Selbstreinigungsprozess im Unternehmen in Gang setzen.<sup>277</sup> Neben Regelungen zum Wegfall bzw. zur Reduzierung der Geldstrafe waren zum Teil auch Regelungen zu Verfahrenseinstellungsmöglichkeiten enthalten. So sah der nordrhein-westfälische Entwurf in § 5 Abs. 1 VerbStrG-E i.V.m. § 153b StPO die Möglichkeit der vorläufigen Verfahrenseinstellung vor. Voraussetzung dafür war, dass ausreichende organisatorische und personelle Maßnahmen getroffen wurden, um vergleichbare Verbandsstraftaten in Zukunft zu vermeiden. Auch im Kölner Entwurf werden in § 14 KöVerbSG-E Möglichkeiten der Staatsanwaltschaft bzw. des Gerichts für die Einstellung des Verfahrens gegen den Verband geregelt.<sup>278</sup> Die Voraussetzungen für diese Maßnahmen sind stets vor- und nachtätliche Compliance-Maßnahmen, die Durchführung von internen Untersuchungen, die Kooperation mit den Ermittlungsbehörden und die Wiedergutmachung des durch das Fehlverhalten entstandenen Schaden.

#### 6.4.1. Durchführung von internen Untersuchungen

Die Praxis zeigt, dass bereits jetzt Staatsanwaltschaften die Kosten und Mühen von unternehmensinternen Untersuchungen im Rahmen einer Kooperation positiv berücksichtigen. Dies geschieht durch eine Milderung oder in vertretbaren Fällen durch ein Absehen von einem Bußgeld.<sup>279</sup> Der Regierungsentwurf sah in § 17 VerSanG-E eine Milderung der Verbandssanktion in Falle der Durchführung einer verbandsinternen Untersuchung vor und normierte in § 17 Abs. 1 VerSanG-E qualitative Anforderungen, die kumulativ von den Unternehmen erfüllt werden müssen. Gemäß der Gesetzesbegründung sollten die internen Untersuchungen die Ermittlungstätigkeit der Justizbehörden unterstützen und einen wertvollen Beitrag leisten. Diese Aufklärungsleistung sollte sich in vorhersehbarer Weise sanktionsmildernd auswirken.<sup>280</sup> Der Entwurf legte mit den Regelungen zu den internen Untersuchungen den Schwerpunkt auf eine effektive Strafverfolgung und eine objektive Sachverhaltsaufklärung, in

---

<sup>277</sup> Wimmer, Compliance und Einstellung des Verfahrens aus der Sicht der Justiz, in: Kubiciel, Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, 2020, S. 47.

<sup>278</sup> Wimmer, Compliance und Einstellung des Verfahrens aus der Sicht der Justiz, in: Kubiciel, Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, 2020, S. 44.

<sup>279</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 352.

<sup>280</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft v. 21.10.2020, BT-Drs. 19/23568 vom 21.10.2020, S. 85.

dem er den Unternehmen einen max. 50%igen Sanktionsrabatt angeboten hätte, wenn diese einen Sachverhalt von sich aus objektiv aufarbeiten und dabei umfassend mit den Ermittlungsbehörden kooperieren.<sup>281</sup> Allerdings zeichnen diese Regelungen ein vages und für die Unternehmen unzuverlässiges Anreizmodell, da die Ausführungen in § 17 Abs. 1 VerSanG-E mehrere undefinierte Begriffe verwendet. So wird in § 17 Abs. 1 Nr. 1 VerSanG-E ein „wesentlicher Beitrag“ zur Aufklärung gefordert. Die Interpretation wird den Gerichten überlassen. Auch die in § 17 Abs. 1 Nr. 3 VerSanG-E geforderte „ununterbrochene und uneingeschränkte“ Zusammenarbeit bedarf der Auslegung. Weiterhin sieht § 17 Abs. 1 Nr. 4 VerSanG-E die Übergabe „aller für die verbandsinterne Untersuchung wesentlichen Dokumente, auf denen dieses Ergebnis beruht“ vor. Die Ansicht, welche Dokumente „wesentlich“ sind, kann zwischen dem Unternehmen und den Strafverfolgungsbehörden differieren. In allen Gesetzentwürfen ist die Durchführung von internen Untersuchungen mit einer möglichen Reduktion einer Geldsanktion verbunden. Daraus lässt sich ableiten, dass mit einem zukünftigen verbindlichen Rechtsrahmen für unternehmensinterne Untersuchungen konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregelungen für Unternehmensgeldsanktionen formuliert werden sollen.<sup>282</sup>

#### 6.4.2. Compliance Management System

Ein angemessenes und wirksames Compliance Management System ist ein wichtiger Schritt, um strafrechtlich relevante und bußgeldbewährte Verstöße im Unternehmen zu mindern und so die Verbandsverantwortlichkeit zu minimieren.<sup>283</sup> Mit dem Urteil des BGH vom 09.05.2017<sup>284</sup> gab es erstmals eine höchstrichterliche Rechtsprechung zur Funktion eines angemessenen und wirksamen Compliance Management Systems und dessen möglicher Berücksichtigung beim Strafmaß nach §§ 30 Abs. 1, 3 i.V.m. 17 Abs. 3 OWiG. In der Urteilsbegründung weist der BGH ausdrücklich darauf hin, dass es für die Bußgeldbemessung nach § 30 Abs. 1 OWiG von Bedeutung ist, inwieweit ein Unternehmen seine Pflicht, Rechtsverletzun-

---

<sup>281</sup> Baur/Holle, Verbandssanktionierung – Zurück auf Los?, ZRP 2020, 19.

<sup>282</sup> Süße, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 360.

<sup>283</sup> Gehring, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauflage lernen, NZWiSt 2022, 444.

<sup>284</sup> BGH, Urt. v. 09.5.2017, 1 StR 265/16, NJW 2017, 3798 – Korruption KMW

gen aus der Sphäre des Unternehmens zu unterbinden, erfüllt und ein effizientes sowie auf die Vermeidung von Rechtsverstößen ausgelegtes Compliance Management System implementiert hat.<sup>285</sup>

In einem Entwurf für ein neues Unternehmenssanktionsrecht sollte ein angemessenes und wirksames Compliance Management System bei der Bemessung der Sanktion berücksichtigt werden. Es könnte aber wie im Münchner Entwurf<sup>286</sup> vorgesehen werden, kleinere Unternehmen, die die Compliance-Anforderungen nicht erfüllen können, vom Anwendungsbereich des Gesetzes auszunehmen. Auch der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz hatte Verbände, deren Zweck nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist, in § 1 VerSanG-E vom Geltungsbereich ausgeklammert.<sup>287</sup>

Um Klarheit für die Unternehmen zu schaffen, sollte der Entwurf (Mindest-)Anforderungen zur Ausstattung des Compliance Management Systems vorgeben, damit dieses im Rahmen der Strafverfolgung und Sanktionierung entlastend berücksichtigt werden kann. Hier könnte auf die entsprechenden Regelungen des Gesetzgebungsvorschlags des Bundesverband der Unternehmensjuristen, des Münchner Entwurfs oder auf die Urteilsbegründung des LG München I zur Neubürger Entscheidung zurückgegriffen werden. Das LG München I sieht die Auswahlpflicht, die Anweisungspflicht und die Kontrollpflicht und den klaren Hinweis an die Mitarbeitenden, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, als wesentliche Inhalte der Organisations- und Aufsichtspflichten.<sup>288</sup> Der Gesetzgebungsvorschlag des Bundesverband der Unternehmensjuristen nannte in § 130 Abs. 1 S. 3 OWiG-E geeignete Maßnahmen, wie die Auswahl/Kontrolle der Mitarbeiter, regelmäßige Risikoanalysen, Weisungen und Schulungen von Mitarbeitenden, ein Whistleblowing-System und die betriebsinterne Aufklärung und Ahn-

---

<sup>285</sup> BGH, Urt. v. 09.5.2017, 1 StR 265/16, NJW 2017, 3798, S. 46 Rn. 118.

<sup>286</sup> § 1 Abs. 2 S. 2 Münchner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes.

<sup>287</sup> Salinger, Modelle eines Verbandssanktionenrechts, in: Kubiciel, Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, 2020, S. 27.

<sup>288</sup> LG München I, Urt. v. 10.12.2023, 5HK O 1387/10, openJur 2014, 6390 Rn. 31ff. – Neubürger Entscheidung



dung von Fehlverhalten.<sup>289</sup>

Ferner ist für die Unternehmen eine Regelung wichtig, inwiefern sich die Bemühungen um Compliance-Maßnahmen bei der Festsetzung bzw. Zumessung der Verbandssanktion auswirken. Der in § 17 Abs. 1 VerSanG-E vorgesehene Ermessensspielraum des Gerichts („soll-Formulierung“) ist für die Unternehmen nicht zufriedenstellend, denn die vor- und nachtätliche Implementierung eines Compliance Management Systems, die finanzielle und personelle Ressourcen im Unternehmen fordert, muss mit einem Sanktionsverzicht oder mit einer signifikanten Milderung der Verbandsanktion honoriert werden. Aus diesem Grund bedarf es in einem neuen Gesetzentwurf einer ausführlichen Regelung der Strafzumessung und einer Verbindlichkeit für die Unternehmen. Sollte die Milderung der Sanktion in einem neuen Gesetzentwurf durch eine erneute „soll-Formulierung“ in der Hand der Gerichte oder Staatsanwaltschaften bleiben, sollten diese mit entsprechend geschultem Personal ausgestattet werden, um die Angemessenheit und Wirksamkeit eines Compliance Management Systems bewerten zu können.<sup>290</sup>

## 6.5. Qualifikationsnachweis für interne Ermittler

Der Erfolg von internen Untersuchungen hängt von der Qualifikation und Erfahrung der internen Ermittler ab.<sup>291</sup> Aus diesem Grund könnte in eine gesetzliche Regelung ein Mindestanforderungsprofil für die Personen, die die internen Untersuchungen und im speziellen die internen Befragungen durchführen, integriert werden, um die Verwertbarkeit der Informationen vor Gericht zu gewährleisten. Die RiBGH Renate Wimmer hatte eine Qualifikationsanforderung für die Personen, die interne Untersuchungen durchführen, im Rahmen des Interviews gefordert.

Mögliche Mindestanforderungen könnten sein:

- Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen,

---

<sup>289</sup> Wimmer, Compliance und Einstellung des Verfahrens aus der Sicht der Justiz, in: Kubiciel, Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, 2020, S. 45.

<sup>290</sup> Wimmer, Compliance und Einstellung des Verfahrens aus der Sicht der Justiz, in: Kubiciel, Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, 2020, S. 50.

<sup>291</sup> Naber/Ahrens, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderung, CCZ 2020, 39.

- Kenntnis der Verfahrensregeln, wie z. B. der Strafprozessordnung,
- Praktische Fähigkeiten zur Durchführung einer Befragung,
- Kenntnisse in der Aussagepsychologie und der Vernehmungslehre,
- Kenntnisse in der Untersuchungsplanung und der Ermittlungskonzeption.

Im Münchner Entwurf für ein Verbandssanktionsgesetz war ein § 34 Abs. 1 vorgesehen, dass der Leiter einer internen Untersuchung entweder die Befähigung zum Richteramt (2. Staatsexamen Jura) oder eine gleichermaßen anerkannte Qualifikation aufweisen muss. Es ist zu bezweifeln, dass eine Qualifikation dieser Güte notwendig ist.

## 7. Zusammenfassung und Ausblick

Die Analyse der Gesetzentwürfe zu einem Unternehmensstraf- bzw. sanktionsrecht seit 2013 hat ergeben, dass die Bedeutung der internen Untersuchungen, gemessen an den integrierten Regelungen zur Durchführung von internen Untersuchungen, über die Zeit stetig zunahm. Dies ist zum einen der wachsenden Zahl von internen Untersuchungen, die in Unternehmen durchgeführt wurden, geschuldet<sup>292</sup>, zum anderen scheint beim Gesetzgeber durch die öffentlichkeitswirksamen Wirtschaftsskandale, wie z. B. bei VW, MAN und Ferrostaal, die Awareness für dieses wichtige Thema entstanden sein.

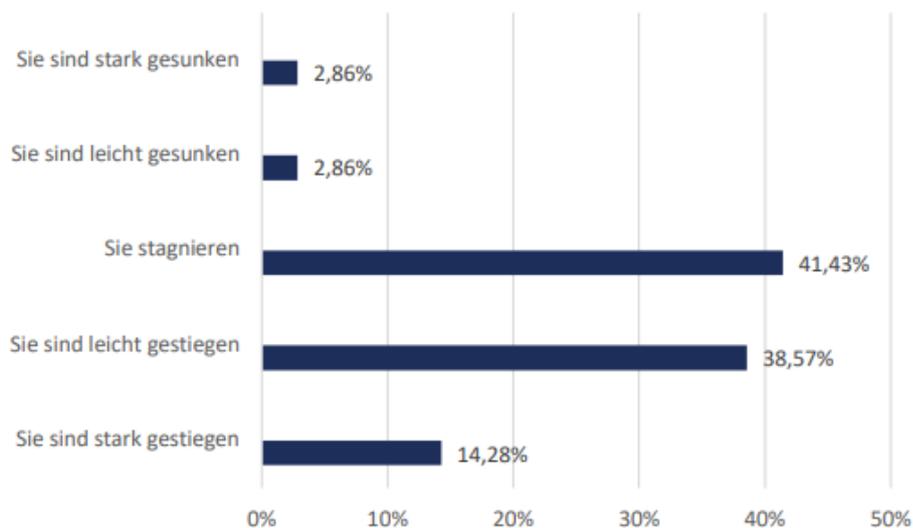


Abbildung 11: Entwicklung der Zahl interner Untersuchungen in Unternehmen von 2019-2021<sup>293</sup>

Der Referentenentwurf zum Verbandssanktionengesetz hätte erstmalig die Durchführung interner Untersuchungen geregelt. Im nachfolgenden Gesetzentwurf zum Verbandssanktionengesetz wurden die Regelung auf die Durchführung der Mitarbeiterbefragungen gekürzt. Damit wurde vom Gesetzgeber wieder eine Regelungslücke hinterlassen. Die neue Ampelkoalition hat sich im Koalitionsvertrag auferlegt, „für interne Untersuchungen einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen“.

<sup>292</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 63.

<sup>293</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 63.

Obwohl die aktuelle DICO Studie zu internen Untersuchungen ausweist, dass 44 % der Unternehmen damit zufrieden ist, dass es keine gesetzliche Vorgabe für interne Untersuchungen gibt, sollten gesetzliche Regelungen erlassen werden. Die Unternehmen erachten Regeln zu Belehrungen von Beschäftigten bei Befragungen als wichtig. Ferner ist es den Unternehmen wichtig, dass professionell durchgeführte interne Untersuchungen und ein funktionierendes Compliance Managementsystem bei der Bemessung der Sanktionen gegen das Unternehmen berücksichtigt werden.<sup>294</sup>

Wenn der Gesetzgeber Compliance-Maßnahmen in einem neuen Rechtsrahmen strafmildernd berücksichtigt, dann sollte eine Normierung eines Mindeststandard für die erforderlichen Compliance-Maßnahmen erfolgen. Nur so entsteht für die Unternehmen, aber auch für die Gerichte Klarheit bezüglich der Bewertung.<sup>295</sup>

Der Anstieg der unternehmensinternen Untersuchungen wird sich fortsetzen. In der Studie des DICO zu internen Untersuchungen aus dem Jahr 2022 gehen 60 % der Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben, von weiterhin steigenden Fallzahlen aus. Begründet wird der Anstieg durch das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und des anstehenden Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). So sieht § 8 Abs. 1 LkSG ein unternehmensinternes Beschwerdeverfahren vor, über das „auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten“ hingewiesen werden kann. Die Hinweise auf die Verletzungen werden in einigen Fällen sicher zu internen Untersuchungen führen. Auch in § 18 Nr. 1 HinSchG-E sind als Folgemaßnahme der internen Meldestelle auf einen eingegangenen Hinweis „interne Untersuchungen“ aufgeführt. Eine Legaldefinition des Begriffs findet sich nicht im HinSchG-E und auch keine Regelung dazu.<sup>296</sup>

Abschließend soll der Blick auf ein neues mögliches Spannungsverhältnis zwischen dem Hinweisgeberschutzgesetz und einem neuen Unterneh-

---

<sup>294</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 65.

<sup>295</sup> Hoven/Wimmer/Schwarz/Schumann, Der nordrhein-westfälische Entwurf eines Verbandsstrafgesetzes – Kritische Anmerkungen aus Wissenschaft und Praxis, Teil 3, NZWiSt 2014, 245.

<sup>296</sup> DICO Studie, Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022, S. 63.

menssanktionsrecht gelenkt werden. Es könnte die Gefahr bestehen, dass die Unternehmen bei einer drohenden Sanktion, die aus dem Unternehmenssanktionsrecht resultiert, eine Abwägung zu Lasten der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers vornehmen. Wurde ein Rechtsanwalt als Vertrauensanwalt mit der Bearbeitung der eingehenden Hinweise vom Unternehmen beauftragt wurde, verfügt er über die Daten zur Identität des Hinweisgebers. Sollte das Unternehmen die Ombudsperson von dem Mandatsgeheimnis entbinden, um seiner gesetzlichen Compliance-Verpflichtung nachzukommen, kann die Aufdeckung der Identität des Hinweisgebers weder mit zivilrechtlichen noch mit strafprozessualen Mittel verhindert werden. Damit wäre der Zugriff der Strafverfolgungsbehörden auf die Informationen der Ombudsperson möglich. Entscheiden sich die Organe des Unternehmens für den Schutz der Identität des Hinweisgebers und würde es im Nachgang zu einem nicht geminderten Bußgeld kommen, was zu einem monetären Schaden in Form der fehlenden Sanktionsminderung auf Seiten des Unternehmens führen würde. Dieser Schaden kann das Risiko für einen Untreuevorwurf gegenüber den Organen zu Lasten des Unternehmens bergen.<sup>297</sup>

---

<sup>297</sup> Rebmann, Veranstaltungsbericht zum Praxiskolloquium „Unternehmenssanktionsrecht und Hinweisgeberschutz“, WiJ 2022, 43f.

## Literaturverzeichnis

### 1. Lehrbücher, Kommentare, Handbücher, Festschriften

*Bay, Karl-Christian (Hrsg.)*, Handbuch Internal Investigations, Berlin 2013 (zitiert als: Bearbeiter, in: Bay, Handbuch Internal Investigations, 2013).

*Bürkle, Jürgen/ Hauschka Christoph E. (Hrsg.)*, Der Compliance Officer, München 2015 (zitiert als: Bearbeiter, in: Bürkle/Hauschka, Der Compliance Officer, 2015).

*Fleischer, Holger/Goette, Wurf (Hrsg.)*, Münchener Kommentar zum Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH), 4. Aufl. München 2021 (zitiert als: Bearbeiter, in: MüKo-GmbH, 4. Aufl. 2021).

*Goette, Wurf/Habersack, Mathias (Hrsg.)*, Münchener Kommentar zum Aktiengesetz (AktG), 5. Aufl. München 2019 (zitiert als: Bearbeiter, in: MüKo-AktG, 5. Aufl. 2019).

*Grabenwarter, Christoph/ Pabel, Katharina*, Europäische Menschenrechtskonvention, 7. Aufl. München 2021.

*Jahn, Matthias/Schmitt-Leonardy, Charlotte/Schoop, Christian (Hrsg.)*, Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, Schriftenreihe Deutsche Strafverteidiger e.V. Band 39, Baden-Baden 2016 (zitiert als: Bearbeiter, in: Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop, Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2016).

*Knierim, Thomas/Rübenstahl Markus/Tsambikakis Michael (Hrsg.)*, Internal Investigations Ermittlungen im Unternehmen, 2. Aufl. Heidelberg 2016 (zitiert als: Bearbeiter, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, 2. Aufl. 2016).

*Korte, Matthias*, Unternehmensstrafrecht bei Ordnungswidrigkeiten?, in: Czerwenka, Beate/ Korte, Matthias/ Kübler, Bruno M. (Hrsg.), Festschrift zu Ehren von Marie Luise Graf-Schlicker, Köln 2018, S. 525-540.

*Leitner, Werner/Rosenau, Henning (Hrsg.)*, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. Baden-Baden 2022 (zitiert als: Bearbeiter, in: Leitner/Rosenau, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2022).

*Leu, Jens*, Unternehmensinterne Corporate-Compliance-Untersuchungen, Hamburg 2019.

*Meyer-Goßner, Lutz/Schmitt, Bertram (Hrsg.)*, Beck'scher Kurz-Kommentar StPO, 66. Aufl. München 2022 (zitiert als: Bearbeiter, in: Meyer-Goßner/Schmitt, BeckKK StPO, 66. Aufl. 2022).

*Momsen, Carsten/Grützner, Thomas (Hrsg.)*, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. München 2020 (zitiert als: Bearbeiter, in: Momsen/Grützner, Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 2. Aufl. 2020).

*Moosmayer, Klaus/Hartwig, Niels (Hrsg.)*, Interne Untersuchungen Praxisleitfaden für Unternehmen, 2. Aufl. München 2018 (zitiert als: Bearbeiter, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, 2. Aufl. 2018).

*Rotsch, Christian (Hrsg.)*, Criminal Compliance, Baden-Baden 2015 (zitiert als: Bearbeiter, in: Rotsch, Criminal Compliance, 2015).

*Salinger, Frank*, Modelle eines Verbandssanktionenrechts, in: Kubiciel, Michael (Hrsg.), Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, Baden-Baden 2020, S. 13-30.

*Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.)*, Zur Frage der Einführung eines Unternehmensstrafrechts in Deutschland – Gutachten zur Erforderlichkeit und rechtssystematischen Einordnung, München, 2017 (zitiert als: Bearbeiter, in: Stiftung Familienunternehmen, Zur Frage der Einführung eines Unternehmensstrafrechts in Deutschland, 2017).

*Veit, Vivien*, Compliance und interne Ermittlungen, 2. Aufl. Heidelberg 2022.

*Wilkens, Robert*, Internal Investigations – Rechte und Pflichten bei der unternehmensinternen Aufklärung von Compliance-Verstößen, Baden-Baden 2019.

*Wimmer, Renate*, Compliance und Einstellung des Verfahrens aus der Sicht der Justiz, in: Kubiciel, Michael (Hrsg.), Neues Unternehmenssanktionenrecht ante portas, Baden-Baden 2020, S. 41-50.

*Wimmer, Renate*, Die Verwertung unternehmensinterner Untersuchungen – Aufgabe oder Durchsetzung des Legalitätsprinzips?, in: Schulz, Lorenz/Reinhart, Michael/Sahan, Oliver (Hrsg.), Festschrift für Imme Roxin, Heidelberg 2012, S. 537-552.

*Wolff, Heinrich Amadeus/Brink, Stefan (Hrsg.)*, Beck'scher Online-Kommentar Datenschutzrecht, 42. Ed. München 1.11.2022 (zitiert als: Bearbeiter, in: BeckOK DatenSR, 42. Ed. 1.11.2022).

## 2. Aufsätze

*Bachmann, Gregor*, Interne Ermittlungen – ohne Grenzen?, ZHR 180 2016, 563-577.

*Ballo, Emanuel H.F.*, Beschlagnahmeschutz im Rahmen von Internal Investigations – Zur Reichweite und Grenze des § 160a StPO, NZWiSt 2013, 46ff.

*Baur, Alexander/Holle, Philipp Maximilian*, Verbandssanktionierung – Zurück auf Los? Eine Zwischenbilanz zur gescheiterten Neuaufstellung, ZRP 2022, 18ff.

*Beulke, Werner/Moosmayer, Klaus*, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG – Plädoyer für ein modernes Unternehmenssanktionenrecht, CCZ 214, 146ff.

*Block, Florian/Teicke Tobias*, Die Compliance-Standards in deutschen Großunternehmen, CB 2018, 103ff.

*Dann, Matthias/Schmidt, Kerstin*, Im Würgegriff der SEC? – Mitarbeiterbefragungen und die Selbstbelastungsfreiheit, NJW 2009, 1851ff.

*Deistler, Jochen/Geier Anton*, Der UK Bribery Act 2010 und seine Auswirkungen auf deutsche Unternehmen, CCZ 2011, 12ff.

*Eufinger, Alexander*, Rechtliche Aspekte Compliance-indizierter Sanktionsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis, RdS 2017, 223ff.

*Engelhart, Marc*, Verbandsverantwortlichkeit – Dogmatik und Rechtsvergleichung, NZWiSt 2015, 201ff.

*Gehring, Christoph*, Aus dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes für eine Neuauf-  
lage lernen, NZWiSt 2022, 437ff.

*Göpfert, Burkard/Merten, Frank/Siegrist, Carolin*, Mitarbeiter als „Wissensträger“ – Ein  
Beitrag zur aktuellen Compliance-Diskussion, NJW 2008, 1703ff.

*Gottwald, Johanna/Ohrloff, Maximilian*, Strafrechtliche Risiken bei der Entschlüsselung  
passwortgeschützter Dateien im Rahmen einer internen Untersuchung, CCZ 2022, 253ff.

*Greco, Luis/Caracas, Christian*, Internal Investigations und Selbstbelastungsfreiheit,  
NSTZ 2015, 7ff.

*Grützner, Thomas*, Unternehmensstrafrecht vs. Ordnungswidrigkeitenrecht, CCZ 2015,  
56ff.

*Henssler, Martin/Hoven, Elisa/Kubiciel, Michael/Weigend, Thomas*, Kölner Entwurf  
eines Verbandssanktionengesetzes, NZWiSt 2018, 1ff.

*Herrmann, Dorothee/Zeidler, Finn*, Arbeitnehmer und Interne Untersuchungen – ein  
Balanceakt, NZA 2017, 1499ff.

*Hoven, Elisa/Wimmer, Renate/Schwarz, Thomas/Schumann, Stefan*, Der nordrhein-west-  
fälische Entwurf eines Verbandstrafgesetzbuches – Kritische Anmerkungen aus Wissen-  
schaft und Praxis, Teil 1, NZWiSt 2014, 161ff.

*Hoven, Elisa/Wimmer, Renate/Schwarz, Thomas/Schumann, Stefan*, Der nordrhein-west-  
fälische Entwurf eines Verbandstrafgesetzbuches – Kritische Anmerkungen aus Wissen-  
schaft und Praxis, Teil 2, NZWiSt 2014, 201ff.

*Hoven, Elisa/Wimmer, Renate/Schwarz, Thomas/Schumann, Stefan*, Der nordrhein-west-  
fälische Entwurf eines Verbandstrafgesetzbuches – Kritische Anmerkungen aus Wissen-  
schaft und Praxis, Teil 3, NZWiSt 2014, 241ff.

*Janssen, Maximilian*, Befragungstaktik und Aussagepsychologie bei unternehmens-inter-  
nen kartellrechtlichen Untersuchungen, CCZ 2016, 270ff.

*Jenne Moritz/Martens Jan Henning*, Compliance-Management-Systeme sind bei der  
Bußgeldbemessung nach § 30 OWiG zu berücksichtigen – Anmerkung zu BGH, Urteil  
vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16, CCZ 2017, 285ff.

*Knauer, Christoph/Buhlmann, Erik*, Unternehmensinterne (Vor-) Ermittlungen – was  
bleibt von nemo-tenetur und fair-trial?, AnwBl. 2010, 387ff.

*Kottek, Petr*, Arbeitsrechtliche Vernehmungen (Interviews), Einführung ins Strafverfah-  
ren und deren strafprozessuale Verwertbarkeit, wistra 2017, 9ff.

*Krug, Björn/Skoupil, Christoph*, Befragungen im Rahmen von Internen Untersuchungen,  
Vorbereitung, Durchführung und Umgang mit den Ergebnissen, NJW 2017, 2374ff.

*Lützeler, Martin/Müller-Satori, Patrick*, Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht  
oder Zeugnisverweigerungsrecht?, CCZ 2011, 19.



*Maschmann, Frank*, Compliance versus Datenschutz, NZA Beilage 2012, 50ff.

*Mengel, Anja*, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1494ff.

*Momsen, Carsten*, Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit, ZIS 2011, 508 ff..

*Momsen, Carsten/Grützner, Thomas*, Verfahrensregeln für interne Ermittlungen, DB 2011, 1792f.

*Münchener Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes*, NStZ Beilage 2020, 24ff.

*Naber, Sebastian/Ahrens, Tim*, Befragung von Mitarbeitern im Rahmen von Internal Investigations – Vorgehensweise und aktuelle Herausforderungen, CCZ 2020, 36ff.

*Ott, Nicolas/Lüneborg, Cäcilie*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71ff.

*Ott, Nicolas/Lüneborg, Cäcilie*, Das neue Verbandssanktionengesetz – Fragen und Auswirkungen für die Compliance-Praxis, NZG 2019, 1361ff.

*Racky, Michael*, Internal Investigations – Ein Mittel der Praxis und seine rechtlichen Grenzen, WiJ 2016, 267f.

*Rebmann, Florian*, Veranstaltungsbericht zum Praxiskolloquium Unternehmenssanktionsrecht und Hinweisgeberschutz“, WiJ 2022, 43f.

*Rotsch, Frederike/Mutschler, Magnus M./Grobe, Tony*, Der Regierungsentwurf zum Verbandssanktionengesetz – kritische Analyse und Ausblick, CCZ 2020, 169ff.

*Rudkowski, Lena*, Die Aufklärung von Compliance-Verstößen durch „Interviews“, NZA 2011, 612ff.

*Rübenstahl, Markus/Tsambikakis, Michael*, Neues Unternehmensstrafrecht: Der NRW-Gesetzesentwurf zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Verbänden, ZWH 2014, 8ff.

*Schröder Christian*, Diskontinuität stoppt Verbandssanktionengesetz, NZWiSt 2022, Editorial zum Heft 6.

*Schünemann, Bernd*, Die aktuelle Forderung eines Verbandsstrafrechts – Ein kriminalpolitischer Zombie, ZIS 2014, 1ff.

*Schuster, Peter*, LG Hamburg: Beschlagnahme von Interviewprotokollen nach „Internal Investigations“ – HSH Nordbank, NZWiSt 2012, 26ff.

*Sarhan, Amr*, Unternehmensinterne Privatermittlungen im Spannungsfeld zur strafprozessualen Aussagefreiheit, wistra 2015, 449ff.

*Ströbel, Lukas/Böhm Wolf-Tassilo/Breunig, Christina/Wybitul, Tim*, Beschäftigtendatenschutz und Compliance: Compliance-Kontrollen und Interne Ermittlungen nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz, CCZ 2018, 14ff.

*Süße, Sascha*, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, ZIS 2018, 350 ff.

*Süße, Sascha/ Ahrens, Tim*, Der Unternehmensmitarbeiter als interner Ermittler, BB 2019, 1332ff.

*Von Busekist, Konstantin/Izrailevych, Volodymyr*, Verbandssanktionengesetz: Was kritisieren eigentlich die Verbände – Ein Abriss, CCZ 2021, 40ff.

*Weigend, Thomas/Hoven, Elisa*, Der Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, ZRP 2018, 30ff.

*Wimmer, Renate*, Interne Untersuchungen aus Sicht der Staatsanwaltschaft, NK 2016, 365-366.

*Witte, Jürgen/Wagner, Marco*, Die Gesetzesinitiative Nordrhein-Westfalens zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts, BB 2014, 643ff.

*Zimmermann, André/Lingscheid, Anja*, Internal Investigations – Best Practice bei Interviews mit Mitarbeitern, CB 2013, 23ff.

### 3. Internetquellen

*Deutsches Institut für Compliance*, Standard 04 – Interne Untersuchungen, Stand: Juli 2019.

Abrufbar unter:

Der Standard kann in vollem Umfang nur im internen Mitgliederbereich abgerufen werden und liegt deshalb als Anlage 6 zur Masterarbeit bei.

Abruf v. 05.11.2022

*Deutsches Institut für Compliance*, DICO-Studie Interne Untersuchungen in Deutschland - 2022, Stand: November 2022.

Abrufbar unter:

Der Studie kann in vollem Umfang nur im internen Mitgliederbereich abgerufen werden und liegt deshalb als Anlage 7 zur Masterarbeit bei.

Abruf v. 19.12.2022

*Deutsches Institut für Compliance*, A17 – Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen, Stand: Mai 2021

Abrufbar unter:

Das Arbeitspapier kann in vollem Umfang nur im internen Mitgliederbereich abgerufen werden und liegt deshalb als Anlage 8 zur Masterarbeit bei.

Abruf v. 12.01.2023

*Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90 / Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP)*

Abrufbar unter:

[https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag\\_2021-2025.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf)

Abruf v. 05.11.2022

*Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft – BRAK Stellungnahme Nr. 33 vom Juli 2020*

Abrufbar unter:

[https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Stellungnahmen/2020/Downloads/07022020\\_Stellungnahme\\_Strauda\\_RegE\\_Integritaet-Wirtschaft.pdf;jsessionid=3F7AFD01D422CD97C850ECF5AFD65CEC.1\\_cid297?\\_blob=publication-File&v=2](https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Stellungnahmen/2020/Downloads/07022020_Stellungnahme_Strauda_RegE_Integritaet-Wirtschaft.pdf;jsessionid=3F7AFD01D422CD97C850ECF5AFD65CEC.1_cid297?_blob=publication-File&v=2)

Abruf v. 14.01.2023

*Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, BRAK-Stellungnahme 35/2010*

Abrufbar unter:

[https://www.brak.de/fileadmin/05\\_zur\\_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf](https://www.brak.de/fileadmin/05_zur_rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf)

Abruf v. 26.12.2022

*Unternehmensstrafrecht – Entwurf eines Verbandsstrafgesetzbuchs, Präsentation von Wessing & Partner an der Heinrich Heine Universität Düsseldorf am 06.05.2014*

Abrufbar unter:

[https://iur.duslaw.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Juristische\\_Fakultaet/IUR/Bilder\\_News/Wessing\\_UnternehmensstrafR\\_FU060514.pdf](https://iur.duslaw.de/fileadmin/redaktion/Fakultaeten/Juristische_Fakultaet/IUR/Bilder_News/Wessing_UnternehmensstrafR_FU060514.pdf)

Abruf v. 16.10.2022

## Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Interviewbogen
Anlage 2	E-Mail-Korrespondenz mit Dr. Matthias Korte
Anlage 3	E-Mail-Korrespondenz mit Herrn Pascal Ihle für Herrn Macit Karaahmetoğlu, MdB (SPD)
Anlage 4	Beantworteter Interviewbogen von Herrn Stephan Thomae (FDP)
Anlage 5	Transkript zum Interview mit RiBGH Frau Renate Wimmer
Anlage 6	DICO Standard 04 Interne Untersuchungen
Anlage 7	DICO-Studie: Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022
Anlage 8	DICO Arbeitspapier A17 – Musterprozess für die Durchfüh- rung von Internen Untersuchungen

Thema der Masterarbeit:

**Die Bedeutung von Internen Untersuchungen im Rahmen des geplanten  
Unternehmenssanktionsgesetzes – Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013**

**Interviewfragen im Rahmen der Masterarbeit (LL.M.)**

1. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition von 2021 heißt es auf Seite 88 „Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen [...]“. Wird bereits an einem neuen Gesetzesentwurf gearbeitet?
2. Der Wortlaut des Koalitionsvertrags lässt darauf schließen, dass es kein eigenständiges Gesetz zu Unternehmenssanktionen (wie z.B. das Verbandssanktionengesetz,) geben könnte. Stattdessen sollen bestehende Regelungen im Ordnungswidrigkeitengesetz, in der Strafprozessordnung und weiteren Gesetzen angepasst werden. Wie ist Ihre Meinung dazu? Was spricht für ein eigenes Gesetz bzw. für Ergänzungen bestehender Regelungen?
3. Sollten und können auch Compliance Pflichten für Unternehmen in einem Unternehmenssanktionsgesetz klar geregelt werden?
4. Im Koalitionsvertrag heißt es, dass ein präziser Rechtsrahmen für interne Untersuchungen geschaffen werden soll. Braucht es aus Ihrer Sicht einen solchen Rechtsrahmen? Wenn ja, wie sollte der Rechtsrahmen aussehen?
5. In den Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf des Verbandssanktionengesetzes wurde mehrfach gefordert, dass der Gesetzesentwurf keine klaren Anforderungen definiere. So wird nicht genannt, wie interne Untersuchungen und die Kooperation des Unternehmens mit den Strafverfolgungsbehörden auf die Sanktionsbemessung auswirkt. Somit könnte ein Anreiz für Unternehmen fehlen, um interne Untersuchungen aufzunehmen. Sollte Ihrer Meinung nach eine solche klare Regelung in einem neuen Gesetzesentwurf integriert werden?
6. Im geplanten Verbandssanktionengesetz wird auf die abschreckende Wirkung durch drastische Strafandrohung gesetzt. Wie sollte man Ihrer Meinung nach bei einem Unternehmenssanktionsgesetz vorgehen? Ebenfalls auf abschreckende Maßnahmen oder auf Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen?
7. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kritisiert, dass die Sanktionen von Unternehmen weder effektiv noch abschreckend sind, weil keine echten Strafen drohen, sondern nur Ordnungsgelder. Brauchen wir ein Unternehmensstrafrecht oder ist ein Unternehmenssanktionsrecht ausreichend?

**Von:** Korte-Ma@bmj.bund.de  
**Gesendet:** Freitag, 11. November 2022 09:29  
**An:** astrid.lex@t-online.de  
**Betreff:** AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

**Kategorien:** astrid.lex@t-online.de

Sehr geehrte Frau Lex,

aus dem von Ihnen übersandten Fragenkatalog befassen sich nur die Fragen 4 und 5 mit dem Thema „Internal Investigations“. Dennoch möchte ich Ihnen auch ein paar Hinweise zu Ihren anderen Fragen geben:

Soweit Sie nach dem Stand der Arbeiten an der Umsetzung des Koalitionsvertrags in dieser Legislaturperiode fragen (Fragen 1 bis 3), hatte ich Ihnen ja schon mitgeteilt, dass ich Ihnen derzeit dazu noch keine Auskunft geben kann. Zu der Frage 6 werden Sie sicher die Vorgaben der EU und in den internationalen Übereinkommen der Vereinten Nationen, des Europarats und der OECD bei Ihrer Arbeit berücksichtigen. Diese sehen alle Sanktionen gegen Unternehmen vor, die – zumindest auch – abschreckende Wirkung haben müssen. Und wenn Sie von „drastischen“ Sanktionen sprechen, müssen Sie berücksichtigen, dass das deutsche Recht vergleichbare hohe Sanktionen bereits als Reaktion auf bloße Ordnungswidrigkeiten (z.B. im Kartellrecht) kennt. Ein kleiner Literaturhinweis: Ich habe dazu einen Beitrag in der Festschrift für Graf-Schlicker veröffentlicht. Bei der Frage 7 geben Sie die Kritik der OECD nicht richtig wieder. Die OECD schlägt kein Unternehmensstrafrecht in Deutschland vor, sondern kritisiert an der Rechtslage in Deutschland den zu niedrigen Ahndungsteil der Geldbuße nach § 30 OWiG. In Deutschland seien zwar hohe Geldbußen gegen Unternehmen verhängt worden; die Höhe beruhe aber in erster Linie auf der Abschöpfung von Vermögensvorteilen. Außerdem kritisiert die OECD den – aufgrund des Opportunitätsprinzips bestehenden - großen Ermessensspielraum bei der Verhängung von Geldbußen, der zu einer sehr ungleichen Anwendung in Deutschland führe, und regt die Einführung des Legalitätsprinzips an. Die Berichte über Deutschland sind auf der Seite der OECD im Internet verfügbar. Ich rege an, dass Sie sich mit diesen befassen.

Zu Ihren Internal-Investigations-Fragen:

Zu der Frage 4 muss ich Sie zunächst wiederum darauf hinweisen, dass ich Ihnen noch nichts zu den Arbeiten in dieser Legislaturperiode sagen kann. Mit „Rechtsrahmen“ ist nicht ein Gesetz gemeint, das Internal Investigations im Einzelnen regelt. Sie haben sich sicher bereits mit den gesellschaftsrechtlichen Vorgaben für solche Ermittlungen befasst. Aus straf- und strafprozessualer Sicht stellen sich die Fragen, wie sich Internal Investigations auf die Ermessensausübung bei der Verhängung von Sanktionen und bei Sanktionszumessung auswirken. Außerdem stellt sich die Frage, ob und wie Strafverfolgungsbehörden die Ergebnisse von Internal Investigations zugreifen können. Ich gehe davon aus, dass Sie sich bereits mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgericht in Sachen „Jones Day“ befasst haben; dort wird dieses Thema sehr ausführlich angesprochen.

Bei der Frage 5 ist mir Ihre Analyse nicht richtig klar. Meinen Sie mit dem ersten Satz, dass in der Kritik an dem GE „gefordert“ wurde, dass keine der GE keine klaren Anforderungen definiere? Oder wollten Sie eigentlich schreiben, dass das kritisiert wurde? Tatsächlich enthält der GE ja ziemlich klare Anforderungen an Internal Investigations, damit diese zu einer Strafmilderung führen. Vielleicht verwechseln Sie das mit der Forderung nach klaren Anforderung für Compliance-Maßnahmen? Welche Auswirkungen Internal Investigations bei der Sanktionszumessung haben sollen, wird in dem GE geregelt. Insoweit verstehe nicht, warum Sie in der Frage davon ausgehen, dass nicht geregelt werde, wie sich interne Untersuchungen und die Kooperation des Unternehmens mit den Strafverfolgungsbehörden auf die Sanktionsbemessung auswirkt. Diese Kritik kann man am bisher geltenden Recht üben, dass keine Regelungen dazu kennt. Der GE sollte das gerade ändern.

Mit freundlichen Grüßen  
Matthias Korte

---

Dr. Matthias Korte  
Ministerialdirigent  
Leiter der Unterabteilung RB  
Bundesministerium der Justiz  
Mohrenstraße 37  
10117 Berlin  
TEL: (030) 18 580-9620 / 9619  
EMAIL: korte-ma@bmj.bund.de

---

**Von:** Astrid Lex <outlook\_4748BAEAAC08F9AD@outlook.com> **Im Auftrag von** Astrid Lex  
**Gesendet:** Donnerstag, 10. November 2022 21:31  
**An:** Korte, Matthias <Korte-Ma@bmj.bund.de>  
**Betreff:** AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

Sehr geehrter Herr Dr. Korte,

jetzt hat es etwas länger gedauert, bis ich die Interviewfragen zusammengestellt habe. Beiliegend sende ich Ihnen meine Interviewfragen.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich Zeit für das Interview nehmen würden.

Ich werde das Interview auch mit den Berichterstattern der drei Parteien der Ampelkoalition im Rechtsausschuss führen.

Ferner habe ich Herrn Dr. Raum, den ehemaligen Vorsitzenden des 1. Strafsenats am BGH, um ein Interview gebeten.

Wenn alles klappt, hätte ich Vertreter aller drei Staatsgewalten und Ihren Blick auf das spannende Thema gewonnen.

Mit freundlichen Grüßen,

Astrid Lex

---

**Von:** [Korte-Ma@bmj.bund.de](mailto:Korte-Ma@bmj.bund.de) <[Korte-Ma@bmj.bund.de](mailto:Korte-Ma@bmj.bund.de)>  
**Gesendet:** Donnerstag, 3. November 2022 16:29  
**An:** [astrid.lex@t-online.de](mailto:astrid.lex@t-online.de)  
**Betreff:** AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

Sehr geehrte Frau Lex,

Sie können mir gerne Ihren Fragenkatalog schicken. Ich fürchte aber, zum "quo vadis" kann ich Ihnen derzeit nicht mehr sagen als im Koalitionsvertrag steht.

Mit freundlichen Grüßen  
Matthias Korte

**Von:** Pascal Ihle - Mitarbeiter Macit Karaahmetoğlu, MdB  
<macit.karaahmetoglu.ma04@bundestag.de>  
**Gesendet:** Montag, 28. November 2022 16:35  
**An:** Astrid Lex  
**Betreff:** AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit  
**Kategorien:** astrid.lex@t-online.de

Liebe Astrid,

entschuldige bitte die späte Antwort. Ich habe zu dem Thema noch einmal Rücksprache gehalten und kann leider zum jetzigen Zeitpunkt nur folgende Auskunft geben:  
Die Umsetzung der Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag steht nächstes Jahr an. Für interne Untersuchungen wollen wir klare Regelungen. Ob es eines eigenständigen Gesetzes bedarf und wie die Höhe der Strafen ausgestaltet wird, wird derzeit geprüft.  
Daher kann Herr Karaahmetoglu leider zum jetzigen Zeitpunkt noch keine konkreten Aussagen treffen.

Gerne kannst Du dich nächstes Jahr nochmal melden, wenn das Vorhaben konkreter wird.

Viele Grüße

Pascal

-----Ursprüngliche Nachricht-----

Von: Astrid Lex [mailto:outlook\_4748BAEAC08F9AD@outlook.com] Im Auftrag von Astrid Lex  
Gesendet: Donnerstag, 10. November 2022 21:23  
An: Pascal Ihle - Mitarbeiter Macit Karaahmetoğlu, MdB <macit.karaahmetoglu.ma04@bundestag.de>  
Cc: Julia Lex | Team Carmen Wegge MdB <carmen.wegge.ma02@bundestag.de>  
Betreff: AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

Guten Abend Pascal,

beiliegend sende ich Dir den Fragenkatalog für das Interview. Auch wenn Herr Karaahmetoğlu (noch) nicht alle Fragen beantworten kann, würde ich mich über ein Interview mit Ihm freuen.

Neben Herrn Karaahmetoğlu werde ich mit Herrn Thomae von der FDP ein Interview führen. Es wäre klasse, wenn ich auch mit dem/der Berichtersteller\*in der Grünen im Rechtsausschuss zu diesem Themenfeld sprechen könnte. Julia hat mir empfohlen, dass ich bei Dir nachfrage, wer der/die richtige Ansprechpartner\*in bei den Grünen ist. Kennst Du den Namen? Dann hätte ich Interviewpartner von allen Parteien der Ampelkoalition.

Herzliche Grüße nach Berlin,

Astrid Lex

-----Ursprüngliche Nachricht-----

Von: Pascal Ihle - Mitarbeiter Macit Karaahmetoğlu, MdB <macit.karaahmetoglu.ma04@bundestag.de>  
Gesendet: Dienstag, 8. November 2022 16:24  
An: Astrid Lex <astrid.lex@t-online.de>



Betreff: AW: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

Liebe Frau Lex,

schicken sie uns gerne vorab die Fragen. Bezüglich eines Termins müssten wir noch schauen, wann es zeitlich passt.

Mit freundlichen Grüßen

Pascal Ihle

-----  
Pascal Ihle  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Büro Macit Karaahmetoğlu, MdB  
Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

E macit.karaahmetoglu.ma04@bundestag.de  
T +49 30 227 - 73353

-----Ursprüngliche Nachricht-----

Von: Astrid Lex [mailto:outlook\_4748BAEAAC08F9AD@outlook.com] Im Auftrag von Astrid Lex  
Gesendet: Donnerstag, 3. November 2022 16:19  
An: Pascal Ihle - Mitarbeiter Macit Karaahmetoğlu, MdB <macit.karaahmetoglu.ma04@bundestag.de>  
Cc: Julia Lex | Team Carmen Wegge MdB <carmen.wegge.ma02@bundestag.de>  
Betreff: Interview im Rahmen einer Masterarbeit

Hallo Pascal,

mein Name ist Astrid Lex und ich bin die Mama von Julia Lex, die für Carmen Wegge als Büroleiterin tätig ist. Von Ihr habe ich Deine Mailadresse erhalten.

Als "Spätberufene" absolviere ein Masterstudium (LL.M.) an der Hochschule Hof mit dem Schwerpunkt Compliance, Datenschutz und IT. Aktuell schreibe ich an meiner Masterarbeit mit dem Thema "Die Bedeutung von internen Untersuchungen im Rahmen eines geplanten Unternehmenssanktionsgesetzes - Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013".

Da es sich um einen Forschungsmaster handelt, stelle ich nach der Analyse des Gesetzesentwurfes von Herrn Kutschatj, dem Vorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen, dem Kölner Entwurf und dem Entwurf der letzten Bundesregierung für ein Verbandssanktionengesetz die Frage "Unternehmenssanktionsrecht quo vadis?".

Für die Beantwortung dieser Forschungsfrage möchte ich mehrere Interviews mit unterschiedlichen Personen führen und so einen Blick auf die Entwicklung der rechtlichen Regelungen zu internen Untersuchungen, aber auch auf einen neuen Gesetzesentwurf werfen. Der Koalitionsvertrag sieht ein Unternehmensanktionsrecht vor, also gehe ich davon aus, dass es neue Gedanken dazu gibt.

Da Herr Maraahmetoglu der Berichterstatter im Rechtsausschuss für das Verbandssanktionsgesetzes ist, würde ich ihn gerne zu der Entwicklung befragen.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Herr Maraahmetoglu im November für ein 20-minütiges Interview Zeit hätten. Gerne schicke ich Ihnen im Vorfeld meine Fragen.

Ich freue mich, von Ihnen zu hören.

Astrid Lex

Deggendorfer Str. 7

94491 Hengersberg

Mobil 0171 289 111 6

Thema der Masterarbeit:

**Die Bedeutung von Internen Untersuchungen im Rahmen des geplanten Unternehmensanktionsgesetzes – Analyse der Gesetzesentwürfe seit 2013**

Interviewfragen im Rahmen der Masterarbeit (LL.M.)

*Fragen an: Stephan Thomae MdB, Parlamentarischer Geschäftsführer der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag*

- 1. Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition von 2021 heißt es auf Seite 88 „Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmensanktionen [...]“. Wird bereits an einem neuen Gesetzesentwurf für ein Unternehmensanktionsgesetz gearbeitet?**

Die Fortschrittskoalition aus SPD, Grünen und FDP bekennt sich zu allen Vorhaben im Koalitionsvertrag. Die Federführung für das Vorhaben liegt im Bundesjustizministerium. Mir ist nicht bekannt, wie weit die vorbereitenden Arbeiten hierzu sind.

- 2. Der Wortlaut des Koalitionsvertrags lässt darauf schließen, dass es kein eigenständiges Gesetz zu Unternehmensanktionen (wie z.B. das Verbandssanktionengesetz,) geben könnte. Stattdessen sollen bestehende Regelungen im Ordnungswidrigkeitengesetz, in der Strafprozessordnung und weiteren Gesetzen angepasst werden. Welche Variante macht aus Ihrer Sicht mehr Sinn?**

Der Wortlaut des Koalitionsvertrages lässt Raum für beide Varianten. Die Einführung eines Unternehmensanktionsrechts sollte allerdings nicht daran festgemacht werden, ob sie in einem eigenständigen Gesetz erfolgt, oder durch Anpassung bestehender Regelungen. Wichtiger ist der konkrete Inhalt.

Aus meiner Sicht sollte im Zuge dessen der Fokus nicht wie bei dem Regierungsentwurf aus der 19. Wahlperiode auf der Pönalisierung von Unternehmen, die durch Straftaten bereichert worden sind, liegen. Vielmehr sollten Anreize gesetzt werden, damit Unternehmen sich selbst um Aufklärung und Verhinderung von Straftaten bemühen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes für einen besseren Schutz Hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (HinSchG) haben wir als Deutscher Bundestag hier bereits einen wichtigen Schritt gemacht.

- 3. Im Koalitionsvertrag heißt es, dass ein präziser Rechtsrahmen für interne Untersuchungen geschaffen werden soll. Bedeutet dies, dass die Vorgaben aus den §§ 17, 18 VerbSG-E übernommen werden?**

Der § 17 VerbSG-E sah eine Milderung der Sanktionen vor, wenn der Verband „wesentlich dazu beigetragen“ hat, die Verbandstat aufzuklären. Dies sollte dann der Fall sein, wenn er „ununterbrochen und uneingeschränkt“ mit den Verfolgungsbehörden zusammenarbeitet, eine interne Untersuchung durchgeführt hat und deren Ergebnisse einschließlich „wesentlicher Dokumente“ und des Abschlussberichts zur Verfügung stellt. In einem solchen Fall hätte die Höchstgrenze der Verbandssanktion um die Hälfte reduziert werden können und auch die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung des Verbandes, welche eine markenschädigende Prangerwirkung erzeugen kann, wäre entfallen (vgl. § 18 VerbSG-E).

Faktisch hätte dies die Übertragung der Ermittlungen im Sanktionsverfahren auf den betroffenen Verband, der sozusagen in eigener Sache gegen sich hätte ermitteln sollen, bedeutet. Die sonst gegebene Möglichkeit des Verbandes zu entscheiden, wie er sich gegen Anschuldigungen verteidigen will, wäre nahezu beseitigt worden.

Dies entspricht nicht meinem Verständnis von dem sonst geltenden Grundsatz der "Waffengleichheit" in einem Ermittlungsverfahren. Ich bin daher der Auffassung, dass bei der Überarbeitung der Vorschriften der Unternehmenssanktionen den Unternehmen verfahrensrechtlich eine dem Beschuldigten vergleichbare Rechtsposition eingeräumt werden sollte.

#### **4. Wie sehen Sie die Bedeutung von internen Untersuchungen von Unternehmen? Stellen Sie eine Konkurrenz zu den Ermittlungsbehörden dar?**

Unternehmen haben selbst ein veritables Interesse daran, dass Misstände in ihrem eigenen Haus angezeigt und schnell behoben werden. Hierzu haben sie in aller Regel bereits Verfahren und Stellen geschaffen, um Compliance- bzw. Rechtsverstöße in ihrem Unternehmen aufzudecken und zu beheben. Werden Verstöße bekannt, greift i.d.R. bereits die Aufsichtspflicht des §§ 130 und 30 OWiG. „Internal Investigations“ sind somit integraler Bestandteil einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung.

Dabei sollten Internal Investigations im Allgemeinen nicht als Konkurrenz zu Ermittlungen von staatlichen Behörden missverstanden werden. Dort, wo interne Untersuchungen aber an eine Grenze stoßen, etwa, weil interne Ermittlungsbefugnisse nicht so weitreichend sind wie diejenigen einer Strafverfolgungsbehörde nach der Strafprozessordnung, sind Unternehmen schon jetzt auf eine vernünftige und funktionierende Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden angewiesen.

Bei den Ermittlungen einer Strafverfolgungsbehörde im Zusammenhang mit einer Verbandssanktion verändert sich die Sachlage aber fundamental. Denn dann geht es nicht um die Aufdeckung eines Fehlverhaltens bzw. einer Straftat von Einzelpersonen nach dem Schuldprinzip. Vielmehr wird das Unternehmen selbst zum Objekt der Ermittlungen.

Soweit einer der Rechtsposition des Beschuldigten im Strafverfahren vergleichbare verfahrensrechtliche Gleichstellung des Unternehmens angeordnet wird, dürfen nach meinem festen Dafürhalten entsprechend vergleichbare Beschuldigtenrechte nicht unterlaufen werden. Der Regierungsentwurf aus der 19. Wahlperiode hat dies nicht hinreichend berücksichtigt: so sollte etwa das Schweigerecht nur auf "gesetzliche Vertreter des Verbandes" beschränkt werden (vgl. § 33 VerbSG-E), ohne sie auf alle Leitungspersonen, auch ausgeschiedene, zu erstrecken. Zudem bestanden große rechtliche Risiken für Arbeitnehmer. Denn diese wären bei Internal Investigation verpflichtet gewesen, Angaben zu strafrechtlich relevanten Sachverhalten zu machen. Auch hätten die geplanten Änderungen das Beschlagnahmeverbot ausschließlich auf Unterlagen im Vertrauensverhältnis des Anwalts zum Beschuldigten beschränkt mit der Folge, dass die Aufzeichnungen jeglicher sonstigen anwaltlichen Beratungstätigkeit dem Durchsuchungs- und Beschlagnahmerisiko ausgesetzt wären. Hier wäre massiv in die Vertraulichkeit der anwaltlichen Mandatsbeziehung eingegriffen worden.

Wenn die Sicherstellung entsprechender Dokumente nicht geschützt wird, könnte dies dazu führen, dass Unternehmen an sich erwünschte Aufklärungsmaßnahmen aus Angst vor Sanktionen zukünftig unterlassen. Ein solches Verhalten kann unmöglich gewollt sein.

- 5. In den Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf des Verbandssanktionengesetzes wurde mehrfach gefordert, dass der Gesetzesentwurf keine klaren Anforderungen definiere. So wird nicht genannt, wie sich Compliance-Maßnahmen, die von Unternehmen ergriffen wurden, positiv auf die Sanktionsbemessung auswirken. Somit könnte ein Anreiz für Unternehmen fehlen, Compliance in das Unternehmen zu integrieren. Sollte Ihrer Meinung nach eine solche klare Regelung in einem neuen Gesetzesentwurf integriert werden?**

Der damalige Regierungsentwurf statuierte sowohl auf Tatbestandsseite (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 VerbSG-E) als auch auf Ebene der Strafzumessung (§ 15 Abs. 3 Nr. 6 und 7 VerbSG-E) die (faktische) Verpflichtung für Unternehmen, Compliance-Systeme einzurichten. Konkrete Vorgaben bezüglich Art und Umfang dieser Systeme ließen sich jedoch weder dem Wortlaut des Entwurfes noch der Gesetzesbegründung entnehmen. Insbesondere eine Differenzierung nach der Größe des Unternehmens war nicht vorgesehen. Ob und welche Compliance-Maßnahmen ausreichend sein sollten, wurde im Gesetz nicht weiter beschrieben. Auch sollte nach dem Regierungsentwurf die Verhängung von Verbandssanktionen selbst dann möglich sein, wenn Unternehmen über ein funktionierendes Compliance-System verfügen, dieses jedoch von allein handelnden Leitungspersonen bei der Begehung von Straftaten zielgerichtet umgangen wurde. Die Unbestimmtheit der Anforderungen im Regierungsentwurf barg damit die Gefahr erheblicher Rechtsunsicherheit für Unternehmen.

Die Umsetzung des Koalitionsvertrages darf nicht zu vergleichbaren Rechtsunklarheiten führen. Darauf werden wir ein besonderes Augenmerk legen.

- 6. Im geplanten Verbandssanktionengesetz wird auf die abschreckende Wirkung durch drastische Strafandrohung gesetzt. Wie sollte man Ihrer Meinung nach bei einem Unternehmenssanktionsgesetz vorgehen?**

Natürlich müssen Sanktionen eine abschreckende und spürbare Wirkung entfalten können. Wir sollten aber aufpassen, dass wir nicht übers Ziel hinausschießen.

Eine Verbandsauflösung, wie sie noch im Referentenentwurf des BMJV aus der 19. Wahlperiode vorgesehen war, halte ich jedenfalls für überzogen. Auch die Möglichkeit, die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung des Verbandes anzuordnen, wäre ausschließlich unternehmensschädigend und ohne echten Mehrwert für die von der Verbandstat tatsächlich Betroffenen. Sowohl Verbandsauflösung als auch das öffentliche Anprangern kämen einer Todesstrafe für Unternehmen gleich, mit entsprechenden Folgen auch für die Beschäftigten. Beides lehne ich ab.

Hinsichtlich der Höhe möglicher Bußgelder gilt auch bei Verbandssanktionen das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Pauschale und starre Werte bei der Sanktionshöhe können auf der einen Seite für kleine Unternehmen existenzbedrohend, auf der anderen Seite für große Unternehmen nicht einmal spürbar sein. Insofern sollte das Sanktionsregime im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Vorschriften der Unternehmenssanktionen bei der Bemessung der Sanktionshöhe auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des betroffenen Unternehmens bei der Bemessung des Bußgeldes entsprechend berücksichtigen. Hier gibt es verschiedene Vorstellungen und Möglichkeiten. Eine Orientierung (allein) am Jahresumsatz kann jedenfalls dazu führen, dass Unternehmen mit geringen Margen härter getroffen werden als solche, die hohe Gewinnmargen einfahren.

**7. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kritisiert an der Rechtslage in Deutschland den zu niedrigen Ahndungsteil der Geldbußen nach § 30 OWiG und regt die Einführung des Legalitätsprinzips an. Brauchen wir ein Unternehmensstrafrecht, das konsequenter die Verstöße von Unternehmen ahndet?**

Das lässt sich pauschal nicht beantworten, sondern muss im Gesamtkontext der angestrebten Neuregelung bewertet werden. Bei dem Regierungsentwurf aus der letzten Wahlperiode hätte jedenfalls die Einführung des Legalitätsprinzips in Kombination mit einem unklaren Anknüpfungstatbestand, der Abschwächung wesentlicher Beschuldigtenrechte und einer faktischen Schutzlosstellung beschuldigter Unternehmen hinsichtlich eigener Untersuchungen in der Gesamtabwägung zum Bruch mit rechtsstaatlichen Prinzipien geführt und hätte eine aus meiner Sicht nicht tragbare Lösung dargestellt.

## Anlage 5

Transkript - Interview von RiBGH Renate Wimmer

Datum: 31.01.2023

Astrid Lex (AL)

Die erste Frage lautet: „Im Koalitionsvertrag der Ampelkoalition von 2021 heißt es auf Seite 88 „Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen.“ Wird bereits an einem neuen Gesetzesentwurf gearbeitet wird. Ich weiß nicht, ob Sie da was dazu sagen können.

Renate Wimmer (RW)

Kann ich nicht. Ich kann keine definitive Antwort geben. Ich habe mitbekommen über befreundete Professorinnen, dass es eine Anhörung im Sommer, im Juli, gab. Eine Freundin von mir aus dem BMJ war dabei, aber ich weiß nicht, was kommt, was sie konkret gerade machen.

AL

Die zweite Frage ist - glaube ich – besser für Sie geeignet. Der Wortlaut des Koalitionsvertrages der Fortschrittskoalition hat offengelassen, wie der Rechtsrahmen ist, ob es wieder ein eigenständiges Gesetz geben wird wieder das Verbandssanktionengesetz oder, was es ja auch schon gegeben hat, wie z.B. bei dem Gesetzentwurf der Unternehmensjuristen, das Ordnungswidrigkeitengesetz zu öffnen und zu erweitern und dann natürlich Anpassungen in der Strafprozessordnung und vielleicht auch in weiteren Gesetzen vorzunehmen. Das haben wir ja auch gesehen bei den Artikel 4 des Verbandssanktionengesetz, in dem es um die Änderung der StPO ging. Wie ist denn Ihre Meinung dazu? Eigenes Gesetz oder reicht es das OWiG zu ändern?

RW

Meine persönliche Meinung, was sinnvoll ist, ist dazu ein eigenes Gesetz zu verabschieden, ähnlich wie das Verbandssanktionengesetz war, dass man an der einen oder anderen Stelle vielleicht noch nachjustieren muss, wie das bei so einem wichtigen Gesetz bei einem so brandneuen Gesetz ganz normal ist. Ja, ich habe aber den Eindruck, dass so wie die Konstellation derzeit in Berlin ist, es nicht zum eigenen Gesetz kommen wird, sondern, so verstehe ich auch den Koalitionsvertrag, das es nur eine Anpassung, vor allem im Verfahrensrecht, geben wird. Das ist aber auch dringend nötig, weil das aktuelle OWiG, das Verfahren so rudimentär regelt, dass man damit kaum umgehen kann. Das beginnt mit den eingangs erwähnten internen Untersuchungen, dann aber auch schlichtweg die Sanktionierung selbst. Es ist letztlich dieses ganze Ermittlungsverfahren nicht ausgestattet, die Beschuldigtenrechte sind nicht ausgestattet, das Akteneinsichtsrecht ist problematisch. Da findet sich übrigens zum Akteneinsichtsrecht ein ganz interessanter Artikel von einem Herrn Lasse Dinter in der NStZ, im Heft 1, der sich auch mit dem Verfahren noch mal auseinandersetzt und eben auch diese Thematik Akteneinsicht, die ich bislang noch gar nicht so im Blick hatte, regelt. Also zum

Verfahren selbst wird es dringend erforderlich sein, Regelungen zu treffen. Das könnte man sicherlich im OWiG auch machen, wenn man jetzt nicht den großen Wurf machen möchte, ein eigenes Gesetz machen will, weil man die materiellen Tatbestände nicht neu regeln möchte, könnte man natürlich ähnlich wie es damals die Unternehmensjuristen gemacht haben, dieses Anwaltsgesetz schaffen.

AL

Danke für den Hinweis auf den Artikel in der NStZ. Ich werde versuchen, den Artikel über die Recherche zu bekommen.

Dann war die nächste Frage drei: Sollten und können auch Compliance Pflichten für Unternehmen in einem Unternehmenssanktionsrecht klar geregelt werden? Das war ja schon im Kölner Entwurf enthalten.

RW

Ja, genau. Und der Gesetzentwurf, der in der letzten Legislaturperiode kam und dann eben nicht verabschiedet worden ist, hat das ja nicht geregelt. Das war ein Punkt, der mir nicht so gefallen hat, es komplett gar nicht zu regeln. Im Kölner Entwurf war es mit drin. Ich fände es richtig, eine Grundstruktur zu regeln. Aber wie Sie vorher schon im Eingangsgespräch gesagt haben, es ist schwierig, das Compliance-System allgemeingültig für ein Unternehmen, das 1000 Mitarbeiter hat, oder ein Unternehmen, das 100.000 Mitarbeiter hat, zu regeln. Das ist, wie es eben der erste Strafsenat damals in der in der Panzerhaubitzen Entscheidung klargestellt hat, es muss ein angemessenes Compliance System sein, aber man könnte zum Beispiel ein paar Eckpunkte festlegen. Es gibt ja diese Neubürger Entscheidung, das ist eine zivilrechtliche Entscheidung vom Landgericht München I, und da hat der Kollege schon die Grundstrukturen für Compliance, die Eckpfeiler, schon festgelegt. Das könnte man sicherlich machen und es ist dann natürlich weiterhin ausfüllungsbedürftig, aber das haben wir im Strafrecht ganz häufig. Gesetze sind ja immer auszulegen durch die Richter dann und das muss dann letztlich die Rechtspraxis leisten. Aber dieses, zumindest was in der Neubürger Entscheidung steht, könnte man schon reinschreiben und sollte es wahrscheinlich.

AL

Finde ich auch gut, wir arbeiten mit dem ISO Standard 37301, der seit April 2021 als zertifizierbare Norm vorliegt und der klar die Bestandteile vorgibt, die dann entsprechend der Größe des Unternehmens ausgestattet werden. Ich würde es auch gut finden, wenn es da, wie im Kölner Entwurf, zumindest eine grobe Struktur vorgegeben wird.

RW

Genau, ganz genau.

AL

Frage vier: Im Koalitionsvertrag heißt es, dass ein präziser Rechtsrahmen für interne Untersuchungen geschaffen werden soll. Braucht es aus Ihrer Sicht einen solchen präzisen Rechtsrahmen. Und wenn ja, wie könnte der aussehen?



RW

Ja, also meines Erachtens braucht es den schon, um auch eine Verwertbarkeit später zu gewährleisten für Interviews und dergleichen und dann, dass das Ganze eben dann auch diesen Mehrwert hat, dass es Unternehmen ihre Benefits, auch im Rahmen der Sanktionierung, erreichen kann. Und das Unternehmen muss ja auch nicht nur allein für die Strafverfolgungsbehörden, soll es auch nicht, arbeiten, aber wie Sie es auch schon gesagt haben, das Unternehmen hat ja vielleicht auch Interesse, Schadenersatzansprüche geltend zu machen, arbeitsrechtliche Prozesse zu führen, und auch da gibt es Prozessordnung und auch da macht man sich Gedanken über die Verwertbarkeit. Deswegen wäre das auf jeden Fall sinnvoll, einen Rechtsrahmen zu schaffen. Der Rechtsrahmen, meine ich, könnte schon mal vorsehen, dass die Personen, die die Untersuchungen führen, eine gewisse Qualifikation brauchen. Aber es ist ganz wichtig, dass nicht einfach jeder das führen kann, sondern dass er eine gewisse Ausbildung hat, diese Qualifikation, das durchzuführen. Das nächste wäre, die Frage der Interviews zu regeln, Belehrungspflichten. Man kann an Protokollierungspflichten denken, ja wörtlich protokollieren, gar Videoaufnahme. Von dem haben eine große Diskussion im Strafverfahren, ob der gesamte Strafprozess per Video aufgezeichnet wird, was von der Seite der Anwaltschaft sehr befürwortet wird. Das gleiche müsste man dann sicherlich auch für diese Interviews oder gar noch mehr für die Interviews überlegen, denn es kann ja sein, wenn der später Beschuldigte ist und nichts mehr aussagt, dass sich dann auch ein Gericht ein Bild machen kann. Da könnte man tatsächlich drüber nachdenken. Man müsste es auf jeden Fall eins zu eins machen, wenn es im Strafprozess auch kommen soll. Das andere wäre die Geschichte, inwieweit ein Unternehmen E-Mails sichten kann, ist ja eher eine Frage des Datenschutzes. Aber das ist ja im Datenschutzrecht schon hinreichend geregelt. Da würde meines Erachtens ein Verweis ausreichen.

AL

Wobei es im Datenschutzrecht eine Schwelle da ist. Ich brauche den Anfangsverdacht. Ich hätte jetzt gesagt nach 152 StPO, der den Beginn des Ermittlungsverfahren darstellt. Das habe ich auch in der Literatur gelesen, dass viele eben sagen, dass genau das die Schwelle ist, wo es kippt. Aus der eigentlichen ersten Vorphase dann rüber in den Bereich der internen Untersuchungen, die dann aber explizit von der Geschäftsführung, vom Vorstand, von den Organen, initiiert werden müssen. Wir untersuchen in der Anfangsphase, wie die Abteilungen miteinander arbeiten. Aber auch da kann es schon möglich sein, dass wir den E Mail Verkehr sichten möchten und das ist dann schon grenzwertig, weil noch kein Anfangsverdacht gegenüber einer bestimmten Person haben.

RW

Natürlich. Ja, das glaube ich, das glaube ich. Andererseits hätte man, wenn man jetzt das wieder in Bezug zum Strafverfahren setzt, könnte, natürlich eine Durchsuchung auch nicht ohne Anfangsverdacht machen. Das braucht man im Strafrecht auch. Da braucht man den 152 StPO und der ist ja analog dann im 102 oder 103 StPO drinnen und dann braucht man auch diesen Anfangsverdacht einer Straftat, also dieses vorermitteln, da ist dann halt diese Eingriffsmaßnahmen noch nicht möglich.

AL

Dann zur Frage Nummer fünf: Da hat mich Herr Dr. Korte hingewiesen, dass da im Test der Frage etwas fehlt. In den Stellungnahmen zum Gesetzentwurf des Verbands-sanktionengesetzes wurde mehrfach gefordert, dass der Gesetzentwurf keine klaren Anforderungen definiert. Da fehlt „keine klaren Anforderungen für die Compliance Managementsysteme“ und es wird nicht genannt, wie interne Untersuchungen und die Kooperation des Unternehmens mit den Strafverfolgungsbehörden sich auf die Sanktionsbemessung auswirkt. Stimmt so nicht, das ist enthalten. Somit könnte ein Anreiz für Unternehmen fehlen, um interne Untersuchungen aufzunehmen. Sollte Ihrer Meinung nach eine solche klare Regelung also zu den Anforderungen in einem neuen Gesetzentwurf integriert werden? Ich denke, das haben wir auch schon besprochen.

RW

Ja, genau. Genau das haben wir schon im Wesentlichen besprochen. Und wie Sie selbst sagen, er es sieht es ja vor. Also dieser Gesetzentwurf vom BMJ, der letzte sieht es an verschiedenen Stellen vor, wenn es um die Verfahrenseinstellung geht oder dann eben um die Unternehmensgeldbuße. Das ist in § 10 ff. VerSanG-E, meine ich war das, wo dann diese Untersuchungen normiert und auch die entsprechenden Benefits vorgesehen sind.

AL

Zu Frage sechs: Im geplanten Verbandssanktionengesetz wird auf die abschreckende Wirkung durch drastische Strafandrohung gesetzt. Wie sollte man Ihrer Meinung nach bei einem Unternehmenssanktionsgesetz vorgehen? Ebenfalls auf abschreckende Maßnahmen oder eher auf Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen setzen?

RW

Ich würde beides kombinieren, also ich würde es wie im Strafprozess halt auch machen. Das Geständnis, das wirkt sich extrem strafmildernd aus. Im Strafprozess haben wir die Möglichkeit dieser Verfahrensabsprachen, die streng geregelt sind, wo sich dann eben das Gericht, die Staatsanwaltschaft sich besprechen kann und dann sagen kann, innerhalb einer Bandbreite kommt die Strafe raus, in Anführungsstrichen. Am Ende, wenn Geständnis kommt, das auch der Strafprozess setzt ja auf diese, ja gerade auch Resozialisierungsgedanken und das kann man jetzt auch auf das Verbandssanktionen-gesetz auf jeden Fall übertragen. Jetzt nicht nur diese Abschreckung, Prävention durch Abschreckung, sondern eben auch durch diese Selbstreinigungsprozesse, mindestens so viel wie im Individualstrafrecht.

AL

Jetzt zur letzten Frage: Die OECD, wir kürzen es ab, kritisiert immer wieder in ihrem Prüfbericht zu dem Thema Korruption, dass die Sanktionen in Deutschland weder effektiv noch abschreckend sind, weil keine echten Strafen drohen, sondern nur Ordnungsgeld. Muss es ein Strafrechts sein? Also im Titel, so wie es der Gesetzentwurf von NRW vorgesehen hat oder reicht im Endeffekt ein Verbandssanktionengesetz, das etwas „weichgewaschener“ wäre?

RW

Ja, ja, genau. Also letztlich ist es auf Bayerisch gesagt wurscht, wie man das Kind nennt, das Unternehmen kann ja immer nur zahlen. Man kann vielleicht an eine Verbandsauflösung denken, das wäre quasi die Todesstrafe für das Unternehmen, das hat man aber wieder verworfen. Das, glaube ich, sah der NRW Entwurf auch nicht vor. Das ist so eine akademische Diskussion, da wird es dann sehr, sehr juristisch, da kommen dann die Universitätsprofessoren rein, die sagen, ein Unternehmen als juristische Person lädt keine Schuld auf sich und deshalb kann keine Strafe ausgesprochen werden. Das ist alles sehr theoretisch. Ich sehe es immer pragmatischer, wenn dort das Problem ist und man dort auch diskutieren kann, dann kommt irgendwann das Verfassungsgericht und sagt, nein, Strafe geht fürs Unternehmen nicht, dann nennt man es Verbandssanktion und das ist genauso effektiv. Es ist nur immer die Frage der Höhe. Das Problem ist momentan, dass selbst nach Anhebung der Grenzen oder der Höchstgeldbußen nach dem OWiG in 2003 es halt immer noch, je nachdem wie groß das Unternehmen ist – sagt man - das aus der Portokasse gezahlt wird. Deswegen fand ich den Ansatz, das wurde zwar von den Unternehmen kritisiert, im Verbandssanktionengesetz ab einer gewissen Unternehmensgröße, den Rahmen abhängig zu machen vom Umsatz, eigentlich ganz schlau, weil dann hat man die entsprechende Abschreckungswirkung und man darf halt immer nicht unterscheiden, das ist so unsere Erfahrung, was das mit dem Unternehmen macht, wenn das halt öffentlich wird, so ein Verfahren. Also das ist schon auch Abschreckung. Wenn man dann wöchentlich in der Süddeutschen genannt wird oder in irgendeinem anderen Medium genannt wird, dann ist es auch nicht so schön. Also diese Wirkung von einem Strafverfahren, auch schon eines Ordnungswidrigkeitenverfahren, darf man gar nicht unterschätzen. Also von daher meine ich, es muss keine Strafe sein, man muss sich um die Höhe diskutieren und auch konsequent abschöpfen. Das ist auch immer Thema, jetzt auch im Strafrecht, das hat wahrscheinlich Herr Korte auch erzählt, die haben ja auch nochmal in 2017 so einen Anlauf gemacht, dieses Abschöpfungsrecht, auch die Drittabschöpfung beim Unternehmen neu zu regeln, zu forcieren, auch zu schulen. Das hat durchaus auch große Abschreckungswirkung und dass man da zum Teil mit dieser Abschöpfung im Bruttoprinzip, gerade bei Verstößen gegen das Außenwirtschaftsgesetz, da haben mich vor zwei Jahren zwei sehr große Fälle beschäftigt als Berichterstatteerin, da hat man das strenge Bruttoprinzipien. Es werden Waren exportiert und da wird die Genehmigung nicht eingeholt und egal, warum die nicht eingeholt worden ist und ob es genehmigungsfähig war oder nicht, es ist der gesamte Umsatz weg. Und das, meine ich, hat durchaus auch eine Abschreckungswirkung, weil das kann der Todesstoß für so ein Unternehmen sein.

AL

Wir hatten in unserem Studium auch das Modul Unternehmensethik und es war ein spannendes Thema, warum es immer wieder die gleichen Unternehmen trifft, wie z. B. Siemens. Es gab 2006 den großen Korruptionsskandal, aber gibt gefühlt alle zwei Jahre eine Schlagzeile, zuletzt war es die Korruption bei der Mailänder U Bahn. Ein anderes Beispiel ist Airbus. Im Rahmen einer Projektarbeit habe ich mit einer Kommilitonin die Korruptionsskandale in der militärischen und zivilen Luftfahrt bearbeitet. Unser Dozent sagte, dass die Struktur des Unternehmens einen Einfluss auf die Korruptionsanfälligkeit hat. Je hierarchischer ein Unternehmen geführt wird, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es Korruption gibt, weil die Unteren gegen diese Strenge, diese

strengen Regularien irgendwann einmal aufbegehren. Je mehr die Struktur auf Kooperation ausgelegt ist, desto weniger Korruption gibt es.

RW

Verständlich. Das eine ist das Vorleben, dieser Tone from the top, und das andere ist, es gibt von Herrn Leyendecker ein Buch Was sind die Tätergruppen? Wer ist anfällig für Korruption? Und oft sind es schon so ganz treue Mitarbeiter, die auch Leistung bringen, aber dann sich nicht wirklich anerkannt fühlen. Und diese Wertschätzung oder dieses steht mir doch zu, ich leiste doch was, sich irgendwo anderweitig, da komme ich wieder dazu, dass Korruption nicht nur nach dem Straftatbestand des Materiellen nein, nicht nur, es sind ja immaterielle Vorteile erfasst, sondern auch so dieses Immaterielle mit reinspielt. Wenn sie natürlich eine Unternehmensstruktur haben, die sehr hierarchisch ist, sehr - vielleicht auch streng - nach unten weitergegeben wird, dann holt sich der Mitarbeiter seine Bestätigung leichter woanders als in so einem modernen Führungsstil, wo sich der wertgeschätzt wird. Außerdem, wenn Sie einen guten Kontakt zur Mitarbeiter haben, kriegen Sie auch mit, wie es dem gerade geht. Der erzählt ja auch einer.

AL

Ich sehe gerade, wir haben nur eine Minute.

RW

Alles klar.

AL

Okay, vielen, vielen herzlichen Dank für Ihre Zeit und für den wirklich tollen Austausch. Ich habe gesehen, dass es zu dem Thema diverse Dissertationen gibt. Also es ist ein Thema, das anscheinend viele beschäftigt.

RW

Ja, das stimmt. Das ist auch ein spannendes Thema und bleibt ein spannendes Thema.

Ende des Interviews



## S04 – Interne Untersuchungen

Autoren: Arbeitskreis Interne Untersuchungen

Wissenschaftliche Überarbeitung: Viadrina Compliance Center,  
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Stand: Juli 2019

### **Disclaimer**

DICO Standards richten sich an Compliance-Praktiker. Sie sollen den Einstieg in ein Thema erleichtern und einen Überblick verschaffen. Juristische Sonderfälle und Ausnahmeregelungen werden nicht behandelt. Ein DICO Standard ersetzt auch nicht die ggf. erforderliche rechtliche Beratung im Einzelfall. Literaturangaben erheben keinen Anspruch darauf, die wissenschaftliche Diskussion vollständig abzubilden.

DICO Standards formulieren praxistaugliche und umsetzbare Anforderungen zu ausgewählten Compliance-Themen. Dargestellt wird die weithin anerkannte und (jedenfalls in Deutschland) überwiegend angewandte bzw. angestrebte Art und Weise, Compliance-Themen in der Unternehmenspraxis umzusetzen. Mit der Veröffentlichung eines DICO Standards ist die Diskussion des jeweiligen Themenkreises nicht abgeschlossen. Compliance-Praktiker und Wissenschaft sind aufgerufen an der Weiterentwicklung der DICO Standards durch Hinweise und Beiträge mitzuwirken. Senden Sie Ihre Anregungen und Beiträge an [Standards@dico-ev.de](mailto:Standards@dico-ev.de).

### **Dank**

Der vorliegende DICO Standard Interne Untersuchungen basiert auf der 2015 veröffentlichten DICO Leitlinie L04 – Interne Untersuchungen. Diese wurde im Rahmen des Projektes „Compliance und Integrität – Kompetenzpaket“ am Viadrina Compliance Center unter Leitung von Prof. Dr. Bartosz Makowicz wissenschaftlich überarbeitet und ergänzt. Das Projekt wurde vom KBA Integrity Fund gefördert und umfasste die Entwicklung eines allgemeinen CMS-Standards sowie weiterer spezieller Compliance Standards. Wir danken dem KBA Integrity Fund, Prof. Makowicz und seinem Team sowie den Mitgliedern des DICO Arbeitskreises Interne Untersuchungen und allen Compliance-Praktikern, die durch ihre Hinweise und Beiträge an der Entwicklung dieses DICO Standards mitgewirkt haben.



3.	DURCHFÜHRUNG DER INTERNEN UNTERSUCHUNG (DO)	23
3.1	Allgemeine Anmerkungen	
3.2	Anhaltspunkte für Fehlverhalten	
3.3	Planung der Untersuchung	
3.3.1	Festlegung des Untersuchungszieles	
3.3.2	Team und Ressourcen	
3.3.3	Quellen und Ablaufplanung	
3.4	Einbindung von Behörden	
3.5	Untersuchungshandlungen	
3.5.1	Hintergrundrecherchen	
3.5.2	Physische Dokumente	
3.5.3	Elektronische Dokumente	
3.5.4	Befragungen	
3.6	Dokumentation der Untersuchung	
3.6.1	Dokumentation und behördlicher Zugriff auf Untersuchungsergebnisse	
3.6.2	Berichterstattung	
4.	SYSTEMPRÜFUNG (CHECK)	37
4.1	Allgemeine Anmerkungen	
4.2	Prüfung der Untersuchungshandlungen	
4.3	Systemische Prüfung	
4.3.1	Prozesse	
4.3.2	Kontrollsystem	
4.3.3	Zuständigkeiten und Organisation	
5.	REAKTIONEN (ACT)	40
5.1	Allgemeine Anmerkungen	
5.2	Untersuchungsbezogene Reaktionsmöglichkeiten	
5.2.1	Sofortmaßnahmen	
5.2.2	Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten	
5.2.2.1	Personalgespräch/Ermahnung	
5.2.2.2	Abmahnung	
5.2.2.3	Schulung und Versetzung	
5.2.2.4	Aussetzen einer Beförderung	
5.2.2.5	Gehalts- bzw. Bonuskürzung bei Nichterfüllung des Individualziels „Compliance-Leadership/Integrity“	
5.2.2.6	Aufhebungsvertrag	
5.2.2.7	Kündigung	
5.2.3	Innen- und Außenkommunikation	
5.2.4	Schadensersatzansprüche	



5.3 Systemische Reaktionsmöglichkeiten	
5.3.1 Verbesserungsstrategie	
5.3.2 Zuweisung von Rollen	
5.3.3 Kommunikation und Schulung	
5.3.4 Berichtswesen und Dokumentationen	
6. BIBLIOGRAPHIE	47
6.1 Verwendete Literatur	
6.2 Weiterführende Literatur	
7. GLOSSAR	55
8. NOTIZEN	56

# Vorwort

Die systematische Aufdeckung von Compliance-Verstößen („Detect“) und die ermessensfehlerfreie Reaktion darauf („Respond“) stellen für alle Beteiligten im Unternehmen, also Mitarbeiter, Führungskräfte oder Organe des Unternehmens, eine besondere Herausforderung dar.<sup>1</sup> Oft herrscht bereits Unsicherheit über die Reichweite der Untersuchungspflicht und die Handlungspflichten der Unternehmensleitung bei Hinweisen auf Compliance-Verstöße. Daneben sehen sich viele Verantwortliche für interne Untersuchungen mit erheblichen organisatorischen Herausforderungen sowie datenschutz- und arbeitsrechtlichen Fallstricken bei der Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungs- und Disziplinarmaßnahmen konfrontiert.

Insbesondere für die Unternehmensleitung und gegebenenfalls auch Aufsichtsorgane können Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit internen Untersuchungen zu erheblichen Schadensersatzforderungen des Unternehmens führen. Dies gilt im Rahmen des „Ob“ der Untersuchung, wenn und soweit Anhaltspunkten für Fehlverhalten gar nicht oder nicht in ausreichendem Umfang nachgegangen wird und es später zu behördlichen Ermittlungen und Durchsuchungen oder Folgeschäden für das Unternehmen kommt. Auch bei der Art und Weise der Untersuchung – des „Wie“ – bergen sich für die „privaten Ermittler“ und im Rahmen der organschaftlichen Zurechnung für die Leitungsorgane Haftungs- und (insbesondere im Datenschutzrecht) strafrechtliche Risiken.

Vor diesem Hintergrund sollten sich sowohl die Organmitglieder als auch die für interne Untersuchungen zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ihr individuelles rechtliches Pflichtenprogramm und die Folgen von Verstößen umfassend informieren. Der vorliegende Standard fasst die wichtigsten rechtlichen Pflichten und Grenzen sowie das entsprechende Know-how zu internen Untersuchungen in einem kompakten Standard „Interne Untersuchungen“ zusammen. »

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Pflichtentrias bei Fehlverhalten

Abb. 2: PDCA-Zyklus in Bezug auf interne Untersuchungen

Abb. 3: Abgestuftes Modell der arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten

---

<sup>1</sup> Glaser/Wisskirschen, in: Makowicz (Hrsg.), Compliance Management, Kap. 2-50, Nr. 4.1.

# 1. Einführung

## 1.1 Ziele und Gründe interner Untersuchungen

Interne Untersuchungen verfolgen das Ziel, anlässlich eines konkreten Anhaltspunktes für Fehlverhalten mit allen rechtlich zulässigen Mitteln einen in Rede stehenden Sachverhalt innerhalb eines Unternehmens aufzuklären, etwaiges Fehlverhalten nachzuweisen, entsprechend zu sanktionieren und weiteres Fehlverhalten durch (prozessuale) Korrekturmaßnahmen für die Zukunft nachhaltig zu unterbinden. Das Unternehmen kann darüber hinaus gehalten oder sogar verpflichtet sein, den Ersatz kausal entstandener Schäden einzufordern.

Neben der nachstehend unter Ziff. 1.4.1 ausgeführten Rechtspflicht zur Durchführung von Aufklärungsmaßnahmen im Unternehmen und damit einhergehenden Haftungsrisiken der Organmitglieder können interne Untersuchungen als zentrale Elemente eines Compliance-Management-Systems (CMS) zu Vorteilen bei der Strafzu- bzw. Bußgeldbemessung führen. Auch wenn in Deutschland (noch) keine explizite gesetzliche Regelung zur Minderung einer Geldbuße besteht, hat der Bundesgerichtshof im Mai 2017 noch einmal klar herausgestellt, dass es für die Bemessung der Geldbuße von Bedeutung sei, ob ein effizientes Compliance-Management-System installiert ist und die betriebsinternen Abläufe so gestaltet wurden, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig deutlich erschwert werden.<sup>2</sup> Infolge der Berücksichtigung von „Nachtat-Compliance-Maßnahmen“ werden Unternehmen zusätzlich motiviert, betreffende Sachverhalte konsequent aufzuklären und systematische Defizite unverzüglich zu beheben.<sup>3</sup>

Die Unternehmensleitung hat mithin ein ureigenes Interesse an einer eigenen Aufklärung, da sie schädigende Sachverhalte kennen muss, um das Unternehmensvermögen vor weiteren Zugriffen zu schützen und ggf. zurückzuholen sowie Entscheidungen für angemessene Sanktionen zu treffen. Mit einer internen Untersuchung wird außerdem das Ziel verfolgt, die richtigen Signale im Unternehmen und in den Markt zu setzen, um Nachahmungstäter oder kreative weitere Täter von ihren Taten abzuhalten und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten zu ermutigen, an der Aufdeckung und ggf. Aufklärung von schädigendem Verhalten im Unternehmen mitzuwirken.

## 1.2 Grundprinzipien

Jede interne Untersuchung ist professionell, zeitnah, sorgfältig, gerichtsfest, objektiv und vertraulich durchzuführen. Es sind alle sachverhaltsrelevanten Fakten in die Untersuchung einzubeziehen. Das Untersuchungsteam muss uneingeschränkten Zugriff auf alle erforderlichen Unterlagen innerhalb der eigenen Organisation und Zugang zu den betroffenen Mitarbeitern sowie Gebäuden erhalten.

Darüber hinaus ist das Legalitätsprinzip zu beachten. Jede Untersuchungshandlung steht im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und regulatorischen Anforderungen. Dies gilt namentlich sowohl für lokale als auch für extraterritoriale Bestimmungen.

<sup>2</sup> BGH, Urteil vom 9. Mai 2017 – 1 StR 265/16, NZWiSt 2018, 379.

<sup>3</sup> Vgl. *Jenne/Martens*, CCZ 2017, 285 (288). Dem Ziel des Koalitionsvertrags („gesetzliche Anreize schaffen“) folgend sollen in dem erwarteten Verbandssanktionengesetz (VerSanG) Regelungen zur Milderung der Verbandssanktion bei internen Untersuchungen festgeschrieben werden. Insbesondere soll sich bei ordnungsgemäßer Durchführung und Kooperation die Obergrenze des Sanktionsrahmens um die Hälfte reduzieren.

## Standard I 8

Die Vertraulichkeit aller Informationen, insbesondere aber personenbezogener Daten, ist besonders zu wahren. Dabei gilt nicht nur „Schütze den Hinweisgeber“, sondern auch „Schütze den verdächtigten Mitarbeiter“.

Ferner ist dem Verhältnismäßigkeitsprinzip bei der Wahl der Mittel und im Rahmen der Durchführung der Untersuchung besondere Bedeutung beizumessen.<sup>4</sup> Die insbesondere im Rahmen der Ausgestaltung einer internen Untersuchung gewählten Maßnahmen sollten an den damit verfolgten Zielen gemessen werden und müssen überhaupt geeignet sein, diese zumindest zu fördern.

Das sog. Null-Toleranz-Prinzip (aus dem Eng. Zero Tolerance Policy) besagt, dass begründeten Hinweisen (basierend auf „tatsächlichen Anhaltspunkten“<sup>5</sup>) ausnahmslos nachgegangen wird und angemessene Sanktionen sowie eine Remediation der im Rahmen der internen Untersuchung bewiesenen Missstände durchgeführt werden.<sup>6</sup> „Null Toleranz“ bedeutet jedoch nicht, die einzusetzenden Mittel, das Ziel der Untersuchung sowie die Sanktionsmaßnahmen gegen Mitarbeiter mit der Kündigung als Ultima Ratio<sup>7</sup> der Verhältnismäßigkeit voranzustellen. „Null Toleranz“ ist vielmehr ein Bekenntnis zu den Werten und angemessenen Prozessen im Rahmen einer internen Untersuchung (Remediation und Sanktion) zur Durchsetzung derselben innerhalb einer Organisation.

Unternehmen sollten schließlich nach innen und außen dokumentieren, dass keine Form von Gesetzes- und Regelungsverstößen toleriert wird, auch wenn sie noch so alltäglich sein mögen.<sup>8</sup> Es besteht stets die Möglichkeit, dass Verdächtigungen auf Missverständnissen sowie Falschinterpretation von Informationen beruhen oder, im schlimmsten Falle, aufgrund böswilliger Motive erhoben werden.

Daher ist nicht nur der Sorgfalt bei der Durchführung einer internen Untersuchung größte Bedeutung beizumessen. Es gilt ferner uneingeschränkt, dass im Rahmen einer internen Untersuchung sowohl die die verdächtige Person belastenden als auch die sie entlastenden Fakten zu erheben sind. Sollte sich im Rahmen der Untersuchung der Verdacht erhärtet haben, so sollte diese Person hierüber informiert und diese Tatsache als solche schriftlich festgehalten werden.

### 1.3 Funktionen im Rahmen des CMS

Interne Untersuchungen spielen eine wichtige Rolle im Rahmen des CMS und erfüllen dort diverse wichtige Funktionen. Sie erfüllen sowohl eine präventive als auch eine repressive Funktion. Wird ein Verdachtsfall frühzeitig untersucht, so kann unter Umständen die geplante Begehung einer Straftat noch verhindert werden. Hat sich der Tatplan inzwischen realisiert, so können entsprechende Aufarbeitungsmaßnahmen zeitig durchgeführt und ein höherer Schaden für das Unternehmen verhindert werden. Schließlich liefern interne Untersuchungen wichtige Informationen für die Optimierung des CMS an sich. So kann es sich erweisen, dass ein Fehlverhalten wegen der Unzulänglichkeit des CMS möglich war. In diesen Fällen kann dank der Feedback-Funktion der internen Untersuchung der systemische Fehler aufgedeckt und behoben werden.

<sup>4</sup> Wessing, in: Hauschka/Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance, § 46, Rn. 34.

<sup>5</sup> Vgl. hierzu § 26 BDSG (§ 32 a. F.).

<sup>6</sup> Hauschka/Greeve, Compliance in der Korruptionsprävention – was müssen, was sollen, was können die Unternehmen tun, BB 2007, 165 (170).

<sup>7</sup> Lenze, Compliance, Internal Investigations und Beschuldigtenrechte, S. 71 f.

<sup>8</sup> Reiff, Von kleinen Aufmerksamkeiten und großen Geschenken – was ist erlaubt? – „Eine Tasse Kaffee? Nein danke!“ – Wo fängt Korruption an?, CCZ 2018, 194 (194 ff.).

## 1.4 Rechtlicher Rahmen

Bei der Durchführung einer internen Untersuchung sind stets die gesetzlichen Grenzen zu beachten. Die interne Untersuchung ist eine Compliance-Maßnahme und darf nicht selbst zu einem Compliance-Verstoß führen.

### 1.4.1 Aufklärungspflicht und ihre Grenzen

Bestehen konkrete Verdachtsmomente, so greift die mittlerweile anerkannte Pflichtentrias, den die nachfolgende Abbildung erläutert:



Abb. 1: Pflichtentrias bei Fehlverhalten

Das Unternehmen hat die Pflicht, die Verdachtsmomente unverzüglich aufzuklären, im Falle ihres Fortbestehens diese unmittelbar abzustellen und das festgestellte Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren.<sup>9</sup> Im Hinblick auf das „Ob“ der Aufklärung kommt der Unternehmensleitung grundsätzlich kein Ermessen zu. Die Aufklärung der Verdachtsmomente ist regelmäßig die zwingende Voraussetzung dafür, etwaige noch andauernde Rechtsverstöße abzustellen und Wiederholungen in der Zukunft auszuschließen. Die Pflicht zur Durchführung einer internen Untersuchung folgt mithin aus der Legalitätspflicht (§ 91 Abs. 2 AktG oder §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 AktG und § 43 Abs. 1 GmbHG).<sup>10</sup> Abweichendes kann daher nur gelten, sofern ein Fortdauern der Rechtsverstöße oder eine Wiederholung in der Zukunft auch ohne Untersuchung mit Sicherheit ausgeschlossen werden.

Als weiterer Ansatzpunkt lässt sich § 130 OWiG heranziehen. Aus der gesetzlich normierten und durch die Rechtsprechung zur Norm etablierten Pflicht zur Vermeidung von Zuwiderhandlungen gegen Unternehmenspflichten folgt eine entsprechende Organisationspflicht der Unternehmensleitung, die eine ausreichende Kontrolle des Unternehmenshandelns ermöglicht und somit auch die Schaffung der Voraussetzungen für eine umfassende und nachhaltige Untersuchung im Falle von Hinweisen auf Fehlverhalten mit einschließt.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> LG München I, Urteil vom 10. Dezember 2013 – 5 HKO 1387/10, NZG 2014, 345 (347); *Fleischer*, Aktienrechtliche Compliance-Pflichten im Praxistest: Das Siemens/Neubürger-Urteil des LG München I, NZG 2014, 321; *Ott/Lüneborg*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 (72); *Wagner*, „Internal Investigations“ und ihre Verankerung im Recht der AG, CCZ 2009, 8; *Hauschka/Greeve*, Compliance in der Korruptionsprävention – was müssen, was sollen, was können die Unternehmen tun, BB 2007, 165 (171).

<sup>10</sup> Vgl. *Ott/Lüneborg*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 (72); *Reichert/Ott*, Non Compliance in der AG – Vorstandspflichten im Zusammenhang mit der Vermeidung, NZG 2014, 241; *Jenne/Martens*, Compliance-Management-Systeme sind bei der Bußgeldbemessung nach § 30 OWiG zu berücksichtigen – Anmerkung zu BGH, CCZ 2017, 285; *Hartwig*, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchung, Kap. B Rn. 6. Entsprechend wird auch die Reichweite der durchzuführenden Untersuchung determiniert. Grundsätzlich darf sich die Unternehmensleitung nicht mit einer eingeschränkten oder unvollständigen Sachverhaltsaufklärung zufriedengeben.

<sup>11</sup> *Fuhrmann*, Internal Investigations – Was dürfen und müssen die Organe beim Verdacht von Compliance Verstößen tun, NZG 2016, 881 (886); *Wagner*, „Internal Investigations“ und ihre Verankerung im Recht der AG, CCZ 2009, 8 (13). Daneben sind spezialgesetzliche Regelungen zu berücksichtigen. Etwa müssen nach § 153 AO fehlerhafte Angaben gegenüber den Steuerbehörden berichtet werden, sofern erkannt wird, dass eine Steuererklärung unrichtig war. Dies wird regelmäßig nur nach angemessener Sachverhaltsaufklärung gelingen.

Dagegen steht das „Wie“ der Untersuchung im Ermessen der Unternehmensleitung. Die Wahl der Aufklärungsmethode und der Untersuchungsmaßnahmen stellt eine unternehmerische Entscheidung dar, die in den Anwendungsbereich der Business Judgment Rule fällt (§ 93 Abs. 1 S. 2 AktG).<sup>12</sup>

Entsprechendes gilt auch für die Entscheidung des Aufsichtsrats: Die vergangenheitsbezogene Rechtmäßigkeitskontrolle von Vorstandshandeln („Ob“) stellt keine unternehmerische Entscheidung des Aufsichtsrats dar (vgl. § 111 Abs. 1 AktG). Die vom Aufsichtsrat hierfür durchgeführten bzw. verlangten Maßnahmen („Wie“) stehen im Ermessen des Aufsichtsrats und variieren je nach Einzelfall. Ausnahmsweise muss der Aufsichtsrat dann nicht tätig werden, wenn die interne Untersuchung, zu deren Durchführung er verpflichtet wäre, gänzlich außer Verhältnis zu dem Schaden stünde, den die Gesellschaft im Falle der Bestätigung des Verdachts einer Pflichtverletzung zu befürchten hätte.<sup>13</sup>

### 1.4.2 Strafanzeige und Kooperation mit Behörden

Unternehmen sind grundsätzlich gesetzlich nicht verpflichtet, Fehlverhalten der Organe und Mitarbeiter oder ein ihnen straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtlich zuzurechnendes Fehlverhalten bei den Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen. Auch aus einer etwaigen Garantienpflicht von Compliance-Verantwortlichen sowie Geschäftsleitungs- oder Aufsichtsratsmitgliedern folgt keine Pflicht, bereits begangene Straftaten anzuzeigen.<sup>14</sup> In Ausnahmefällen kann die Nichtanzeige einer geplanten Straftat allerdings strafrechtlich relevant sein (§ 138 StGB). Soweit ausländische Rechtsordnungen anwendbar sind, muss dies unter Heranziehung der lokalen Rechtsexpertise geprüft werden.

Von einer Anzeige an Strafverfolgungsbehörden zu trennen sind mögliche Offenlegungspflichten oder -obliegenheiten des Unternehmens gegenüber bestimmten Fachbehörden<sup>15</sup> oder Geschäftspartnern, die unmittelbar oder mittelbar auf Fehlverhalten schließen lassen können. So besteht beispielsweise gem. § 153 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AO die Pflicht, eine abgegebene Steuererklärung zu berichtigen, wenn sich deren Fehlerhaftigkeit nachträglich<sup>16</sup> herausstellt und es dadurch zu einer Verkürzung von Steuern kommt (eine vergleichbare Pflicht folgt auch unmittelbar aus § 266a StGB bei verkürzten Sozialabgaben). Bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur unverzüglichen Berichtigungsanzeige macht sich der Steuerpflichtige gemäß § 370 Abs. 1 Nr. 2 AO strafbar. In solchen Fällen kommt vielfach auch eine Selbstanzeige gem. § 371 oder § 378 Abs. 3 AO in Betracht.<sup>17</sup> Hier ist auf die Abgrenzung besonders zu achten: Eine Selbstanzeige kommt für den Täter der Steuerhinterziehung in Betracht. § 153 AO richtet sich dagegen an den in der Vergangenheit „gutgläubigen“ Steuerpflichtigen.

<sup>12</sup> Rieder/Menne, Internal Investigations – Rechtslage, Gestaltungsmöglichkeiten und rechtspolitischer Handlungsbedarf, CCZ 2018, 203 (207); Ott/Lüneborg, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 (72).

<sup>13</sup> Habbe, Interne Untersuchungen durch den Aufsichtsrat, CCZ 2019, 27 (30); Rieder/Menne, Internal Investigations – Rechtslage, Gestaltungsmöglichkeiten und rechtspolitischer Handlungsbedarf, CCZ 2018, 203 (207); Reichert/Ott, Die Zuständigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat zur Aufklärung von Non Compliance in der AG, NZG 2014, 241 (247).

<sup>14</sup> Vgl. z. B. Knauer, Interne Ermittlungen (Teil I) – Grundlagen, ZWH 2012, 41 (45); Lohmeier/Shahhosseini, in: Unmuß, Corporate Compliance Checklisten, Kap. 7, Rn. 2.

<sup>15</sup> Im Bereich des Abgabenrechts die Finanzverwaltung mit ihren Steuerfahndungsdienststellen (insbesondere die Bundes- und Landesfinanzbehörden).

<sup>16</sup> Nach der Rechtsprechung des BGH ist § 153 AO auch einschlägig, wenn der Steuerpflichtige die Unrichtigkeit der Angaben nicht positiv gekannt hat, allerdings dies billigend in Kauf genommen hat und später sichere Kenntnis erlangt, BGH, Beschluss vom 17.3.2009, 1 STR 479/08, NJW 2009, 1984. Relevant wird dies insb. dann, wenn die ursprüngliche Steuerhinterziehung bereits verjährt ist.

<sup>17</sup> Vgl. Beyer, Praktische Hinweise zu Selbstanzeigen bei steuerlichen Berichtigungen im Unternehmensbereich, BB 2016, 2527; vgl. zur Abgrenzung: Neuling, Tax Compliance im Unternehmen: schlichte Anzeige (§ 153 AO) vs. Selbstanzeige, DStR 2015, 558; die Selbstanzeige der Leitungsperson gem. § 371 AO kann einer Unternehmenssanktion (§ 30 OWiG) die Grundlage entziehen, Rogall, in: Senge, KK zum OWiG, § 30 Rn. 188.

Auch aus anderen Fachgesetzen ergeben sich vergleichbare Melde- und Offenlegungspflichten, z. B. im Kapitalmarktrecht, bei Kreditinstituten und Finanzdienstleistern (§ 43 GWG), im Sozialversicherungsrecht und im Datenschutzrecht (Art. 33 DSGVO). Darüber hinaus ist etwa zu prüfen, ob vergaberechtliche Nachteile mithilfe einer Offenlegung im Rahmen einer sog. Selbstreinigung (§ 125 GWB) abgewendet werden können.<sup>18</sup>

### 1.4.3 Datenschutzrecht

Der Datenschutz hat bei internen Untersuchungen eine herausragende Bedeutung. Verstöße gegen die einschlägigen Gesetze können zu individueller Strafbarkeit, erheblichen Bußgeldern, Gewinnabschöpfung und gravierenden Rufschäden infolge negativer Berichterstattung führen. Seit dem 25. Mai 2018 unterliegt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Als europäische Verordnung entfaltet die DSGVO in den EU-Mitgliedsstaaten unmittelbare Geltung und genießt Anwendungsvorrang gegenüber dem nationalen Datenschutzrecht.<sup>19</sup>

#### 1.4.3.1 Rechtfertigung der Datenverarbeitung im Rahmen der e-discovery

Die DSGVO enthält für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt: Nach Art. 6 Abs. 1 DSGVO ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur rechtmäßig, wenn sie ausdrücklich gestattet ist. Bei internen Untersuchungen werden personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 1 DSGVO<sup>20</sup> u. a. im Rahmen der Datensicherung und des Dokumentenscreenings verarbeitet.

Datenverarbeitungen im Rahmen von internen Untersuchungen können vielfach aufgrund der berechtigten Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden (Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter einzuholen (Art. 6 Abs. 1 lit. a) DSGVO). Allerdings wird im Beschäftigungskontext allgemein und gerade im Rahmen von internen Untersuchungen teilweise bezweifelt, ob eine erteilte Einwilligung tatsächlich auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht.<sup>21</sup> Weiter bestehen auch hinsichtlich der Praktikabilität der Einwilligung im Rahmen von internen Untersuchungen Bedenken, da die Einwilligung jederzeit widerruflich und bei internen Untersuchungen häufig eine Vielzahl von (externen<sup>22</sup>) Betroffenen involviert ist. Verweigert ein Betroffener die Einwilligung, ist dieser Umstand bei der Frage zu berücksichtigen, ob die Datenverarbeitung alternativ auf andere Rechtfertigungsgrundlagen gestützt werden kann.

<sup>18</sup> Moosmayer, Compliance, Rn. 354; vgl. bzgl. der Regelungen des Außenwirtschaftsrechts: Niestedt/Trennt, Das neue Außenwirtschaftsrecht, BB 2013, 2115 (2119 f.); bzgl. der Korruptionsregister verschiedener Bundesländer ist ungeklärt, ob mittels Selbstanzeige nach § 371 AO die Eintragung abgewendet werden kann, Wegner, in: Rotsch, Criminal Compliance, § 17 Rn. 82 ff.

<sup>19</sup> Statt vieler: Ruffert, in: Calliess/Ruffert, EUV, AEUV, Art. 288, Rn. 20.

<sup>20</sup> Nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO sind personenbezogene Daten „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare Person beziehen“, worunter nach dem Wortlaut des Art. 4 Nr. 1 DSGVO insbesondere auch der Name einer Person fällt.

<sup>21</sup> Zum Freiwilligkeitserfordernis im Beschäftigungskontext: Datenschutzkonferenz, Kurzpapier Nr. 14 (Beschäftigtendatenschutz), Stand: 17.12.2018; vgl. zu den Anforderungen der Freiwilligkeit: Maschmann, in: Kühling/Buchner, DS-GVO, BDSG, § 16, Rn. 62 ff.

<sup>22</sup> Beispielsweise Lieferanten oder Kunden, deren personenbezogenen Daten in der beruflichen Kommunikation enthalten sind.

An einigen Stellen sieht die DSGVO sog. Öffnungsklauseln vor, nach denen die Mitgliedsstaaten die Möglichkeit (und, abhängig von der jeweiligen Öffnungsklausel, die Pflicht) haben, ergänzende Regelungen zur DSGVO zu erlassen. Im Beschäftigungskontext enthält Art. 88 DSGVO eine solche Öffnungsklausel, die vom deutschen Gesetzgeber durch § 26 des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu) umgesetzt wurde. § 26 BDSG-neu sperrt als spezifische Regelung den Rückgriff auf Art. 6 DSGVO, soweit die Datenverarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt.<sup>23</sup> Ist der Anwendungsbereich des § 26 BDSG-neu nicht eröffnet, bleibt es bei den allgemeinen Regeln der DSGVO.<sup>24</sup> Die Anwendbarkeit des § 26 BDSG-neu hängt nicht alleine von den betroffenen Daten, sondern auch davon ab, ob die Datenverarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt.<sup>25</sup> Dies ist bei internen Untersuchungen vielfach nicht der Fall, da sie häufig den Zweck verfolgen, rechtswidriges Verhalten im Unternehmen aufzudecken. Zu Beginn einer internen Untersuchung ist jedoch meistens noch nicht bekannt, ob bzw. wo ein rechtswidriges Verhalten im Unternehmen aufgetreten ist und welche Mitarbeiter darin involviert sind. Weiter verfolgen Unternehmen vielfach den Zweck, sich in Ermittlungsverfahren und Gerichtsverhandlungen zu verteidigen und das Unternehmen vor Schäden zu bewahren.

Soweit die Datenverarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO gestützt wird, ist zu prüfen, ob die Verarbeitung zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen (des Unternehmens) oder eines Dritten erforderlich ist und die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen nicht überwiegen. Dabei ist das Aufklärungsinteresse des Unternehmens (als Verantwortlichem) sorgfältig gegen die schutzwürdigen Interessen der von der Untersuchung betroffenen Personen (die Mitarbeiter des Unternehmens) abzuwägen. Im Rahmen dieser Interessenabwägung sollten u. a. mögliche Alternativen zur e-discovery, die Eingrenzung des Untersuchungszeitraums, die automatisierte Durchsicht mittels einer sachbezogenen Suchwortliste und die Begrenzung der internen Untersuchung auf bestimmte Unternehmen, Abteilungen oder Personen berücksichtigt werden. Eine manuelle Durchsicht sollte sich nur auf maximal gefilterte, relevante Daten beziehen. Im Rahmen des e-discovery-Prozesses sind auch Strategien zum Umgang mit privaten Daten zu entwickeln.

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern Informations- und Kommunikationsmittel<sup>26</sup> zur Verfügung stellen und die private Nutzung dieser Mittel gestatten, werden teilweise als Dienstanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes (TKG) qualifiziert.<sup>27</sup> Würde man dieser Ansicht folgen, müssten Arbeitgeber spezielle Vorschriften zum Datenschutz (§§ 91 ff. TKG) beachten sowie das Fernmeldegeheimnis (§ 88 Abs. 2 TKG) wahren. Ein Verstoß würde ggf. zu einer Strafbarkeit nach § 206 StGB führen. Zahlreiche überzeugende Argumente sprechen gegen eine Anwendbarkeit des TKG auf Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern die private Nutzung von Informations- und Kommunikationsmittel gestatten, da diese im Regelfall nicht Dienstanbieter im Sinne des TKG sind.<sup>28</sup>

<sup>23</sup> *Riesenhuber*, in: Brink/Wolff, BeckOK Datenschutzrecht, § 26 BDSG, Rn. 20.

<sup>24</sup> So auch *Forst*, in: Eßer/Kramer/Lewinski, Auernhammer, DSGVO, BDSG, § 26, Rn. 8 f.

<sup>25</sup> Vgl. amtlichen Titel des § 26 BDSG „Datenverarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“.

<sup>26</sup> Wie beispielsweise Internet oder ein E-Mail-Postfach.

<sup>27</sup> *Rath/Karner*, Internetnutzung und Datenschutz am Arbeitsplatz, K&R 2010, 469 (472) mit weiteren Nennungen; *Schuster*, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, S. 363; Bundestag Drucksache 13/3609, S. 53; Ratgeber des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg 2018, S. 18, abrufbar unter: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2018/03/Ratgeber-ANDS-2.-Auflage.pdf>.

<sup>28</sup> Vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.1.2016 – 5 Sa657/15, DuD 2016, 684; VG Karlsruhe, Urteil vom 27.05.2013 – 2 K 3249/12, NVwZ-RR 2013, 797 (801); LAG Niedersachsen Urteil vom 31.5.2010 – 12 Sa 875/09, NZA-RR 2010, 406, 408; *Scheben/Geschonneck/Klos*, Unternehmensinterne Ermittlungen im Rahmen datenschutzrechtlicher Grenzen, ZHR 179 (2015), 240 (263); *Füllbier/Splittgerber*, Keine (Fernmelde-)Geheimnisse vor dem Arbeitgeber?, NJW 2012, 1995 (1999 ff.); *Wybitul/Schultze-Melling*, Handbuch Datenschutz im Unternehmen, Kap. 5. Rn. 273; *Thüsing*, Beschäftigungsdatenschutz und Compliance, § 3, Rn. 76.



§ 3 Nr. 6 TKG definiert „Dienstanbieter“ als jeden, der ganz oder teilweise geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder an der Erbringung solcher Dienste mitwirkt. Ein geschäftsmäßiges Erbringen von Telekommunikationsdiensten ist das nachhaltige Angebot von Telekommunikation für Dritte mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht (§ 3 Nr. 10 TKG). Nach § 3 Nr. 24 TKG sind Telekommunikationsdienste in der Regel gegen Entgelt erbrachte Dienste, die ganz oder überwiegend in der Übertragung von Signalen über Telekommunikationsnetze bestehen. Arbeitgeber stellen ihren Mitarbeitern die IT-Systeme allerdings regelmäßig unentgeltlich<sup>29</sup> und als Arbeitsmittel zur Verfügung. Weiter wird die Telekommunikationsdienstleistung nicht geschäftsmäßig erbracht, da der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht Dritter ist.<sup>30</sup> Darüber hinaus würden die §§ 88, 91 ff. TKG dem Arbeitgeber nur eingeschränkten Zugriff auf die beruflichen E-Mails des Arbeitnehmers gewähren, mit der Konsequenz, dass der Arbeitgeber seinen Dokumentationspflichten aus § 257 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 Handelsgesetzbuch und § 147 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 Abgabenordnung nicht nachkommen könnte. Der eigentliche Übersendungsvorgang ist beendet und für die weite Ausdehnung des Schutzes des Fernmeldegeheimnisses besteht kein Anlass, da der Arbeitnehmer aufgrund der für einen Datenzugriff des Arbeitgebers geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften nicht schutzlos gestellt ist.<sup>31</sup>

#### 1.4.3.2 Rechtfertigung der Datenübermittlung an Dritte im EU-In- und Ausland

Eine im Rahmen von internen Untersuchungen ggf. notwendige Datenübermittlung von personenbezogenen Daten an Dritte (wie beispielsweise an Behörden, Gerichte, eigene und gegnerische Anwälte etc.) mit Sitz im EU-In- oder Ausland ist eine weitere Datenverarbeitung, die nur auf Grundlage eines Erlaubnistatbestandes erfolgen darf. Vielfach wird die Übermittlung von personenbezogenen Daten auf Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO gestützt werden können, wobei ebenfalls eine strikte Verhältnismäßigkeitsprüfung durchgeführt werden muss. Die Datenübermittlung darf nur erfolgen, wenn sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen der betroffenen Personen überwiegen. Im Rahmen der Interessenabwägung sollten insbesondere die Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung geprüft werden. Irrelevante Dokumententeile sollten möglichst vor der Übermittlung geschwärzt werden.

Bei Datenübermittlungen an Dritte mit Sitz außerhalb der EU müssen zusätzlich die Anforderungen der Art. 45 ff. DSGVO eingehalten werden. Zentraler Rechtfertigungsgrund ist die Erforderlichkeit der Übermittlung zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen (Art. 49 Abs. 1 lit. e) DSGVO).

<sup>29</sup> Scheben/Klos, Analyse von Chatprotokollen und E-Mails – Was ist erlaubt? Was ist verwertbar?, CCZ 2013, 88, 90.

<sup>30</sup> Scheben/Klos, Analyse von Chatprotokollen und E-Mails – Was ist erlaubt? Was ist verwertbar?, CCZ 2013, 88, 90; Wybitul/Schultze-Melling, Handbuch Datenschutz im Unternehmen, Kap. 5. Rn. 273; Thüsing, Beschäftigungsdatenschutz und Compliance, § 3, Rn. 76.

<sup>31</sup> LAG Hessen, ZD 2019, 323 (324).

### 1.4.3.3 Informationspflichten (Art. 13 DSGVO und Art. 14 DSGVO) und andere Betroffenenrechte

Die DSGVO normiert in Art. 13 DSGVO und Art. 14 DSGVO Informationspflichten des Verantwortlichen. Beabsichtigt der Verantwortliche, personenbezogene Daten für einen anderen Zweck weiterzuverarbeiten als den, für den die personenbezogenen Daten erhoben wurden, muss er den Betroffenen darüber informieren (Art. 13 Abs. 3 DSGVO und Art. 14 Abs. 4 DSGVO). Die Durchführung einer internen Untersuchung führt regelmäßig zu einer solchen Zweckänderung, da die Verarbeitung im Rahmen der Datensicherung, des Dokumentenscreenings oder der Übermittlung an Dritte für einen anderen Zweck erfolgt als den, für den die Daten erhoben wurden.

Unternehmen sollten sich auch darauf einstellen, dass Betroffene im Rahmen der Untersuchung Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO geltend machen.

### 1.4.3.4 Einbindung des Datenschutzbeauftragten und Dokumentation

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte sollte frühzeitig in die wesentlichen datenschutzrechtlichen Fragestellungen eingebunden werden. Weiter empfiehlt sich eine detaillierte Dokumentation der datenschutzrechtlichen Entscheidungen, um auf etwaige Beschwerden von Betroffenen oder Anfragen der Datenschutzbehörden schnell reagieren zu können.

### 1.4.4 Persönlichkeitsrecht

Die Rechte der von einer internen Untersuchung betroffenen Mitarbeiter ergeben sich primär aus dem mittlerweile immer stärker vom Bundesverfassungsgericht herausgebildeten allgemeinen Persönlichkeitsrecht, der arbeitsrechtlichen Fürsorge- und Schutzpflicht, den straf- und spezialgesetzlichen Schranken als auch direkt aus § 75 Abs. 2 BetrVG. Daraus ergibt sich, dass interne Untersuchungen auf einen klar festgelegten Untersuchungsgegenstand beschränkt sein und in fairer, objektiver und professioneller Art und Weise durchgeführt werden müssen.<sup>32</sup> Der Anspruch der Mitarbeiter auf faire Behandlung beinhaltet insbesondere das Recht auf Anhörung,<sup>33</sup> die Gewährleistung der Vertraulichkeit von erlangten Informationen (Anwendung des „Need-to-know“-Prinzips) und die Vermeidung von Vorverurteilungen. Besondere Aufmerksamkeit ist bei Befragungen von Mitarbeitern geboten, bei denen sich diese durch ihre Aussagen strafrechtlich selbst belasten könnten.<sup>34</sup>

### 1.4.5 Betriebsverfassungsrecht

Ferner sind bei der Durchführung von internen Untersuchungen die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Kollektivgremien zu berücksichtigen. Im Einzelnen ergeben sich diese aus:

- ▶ Betriebsvereinbarungen;
- ▶ Regelungsabreden;
- ▶ Gesetz und Rechtsprechung, hier insbesondere gesetzliche Überwachungspflichten (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) und zwingende Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen gemäß § 87 I Nr. 6 BetrVG.

<sup>32</sup> Zu den weiteren Grundsätzen vgl. Kap. 1.2.

<sup>33</sup> In besonderen Fällen besteht eine Anhörungspflicht des Arbeitgebers, siehe Kap. 5.3.1.

<sup>34</sup> Ausführlich zu Befragungen vgl. Kap. 3.5.4.

Es ist dabei zunächst anzustreben, die allgemeinen Rechte und Pflichten der Gremien bei Untersuchungen im Rahmen einer separaten Vereinbarung zu regeln und eine für alle Untersuchungshandlungen explizite Vereinbarung, auch zu Details, zu treffen. Wo dies nicht opportun ist, sollte zumindest eine umfassende Information über das allgemeine Vorgehen und ein regelmäßiger Austausch mit den Gremien erfolgen, auch im Hinblick auf die gesetzlich normierte Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 I BetrVG. Ferner sind die Überwachungsrechte und -pflichten des Betriebsrats im Rahmen der allgemeinen Überwachungsfunktion zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu beachten (§ 80 I 1 BetrVG).

Sollte der Weg einer generellen Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Regelung der internen Untersuchungen gegangen werden, sind in dieser Vereinbarung die Mitwirkungs- und Informationsrechte der Gremien ausführlich zu regeln. Dabei kommen insbesondere der Vorabinformation inklusive des Zeitpunktes derselben, aber auch den Vorschriften zur Teilnahme an Untersuchungsgesprächen, besondere Bedeutung zu.

Aufgrund der immer wieder einschlägigen Norm des § 87 I Nr. 6 BetrVG zur Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Systemen (also heutzutage jeglicher Verwendung von IT) sind auch zum Einsatz von Software, Kameras und ähnlichen Überwachungseinrichtungen Regelungen zu treffen. Diese sollten sich im Rahmen der allgemeinen mitbestimmten Regelungen im Unternehmen halten und möglichst detailliert Zugriffs- und Auswertungsrechte auch bei internen Untersuchungen regeln.

Umfassend sind die Rechte der Gremien im Bereich des Kündigungsschutzes geregelt, so dass im Fall einer Sanktionierung von Fehlverhalten immer auch die korrekte Anwendung der kollektiven arbeitsrechtlichen Vorschriften überprüft werden muss. Dies führt im Einzelfall zu einer umfangreichen Beweis- und Dokumentationslast auf Seiten des Arbeitgebers. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Untersuchungserfolg durch Vorabinformationen (z. B. beim Durchleiten von Informationen) nicht gefährdet werden sollte. Im Einzelfall sind hier schwierige Abwägungen, was den Zeitpunkt der Information angeht, zu treffen. Eine grundsätzlich vertrauensvolle Herangehensweise empfiehlt sich hierbei.

#### 1.4.6 Reaktionspflicht

Nach ganz überwiegender Auffassung<sup>35</sup> ist die Unternehmensleitung rechtlich verpflichtet, festgestellte Rechtsverstöße zu sanktionieren. Ein Entschließungsermessen – hinsichtlich des „Ob“ der Sanktionierung – steht ihr nicht zu.

In Bezug auf Art und Umfang der Sanktionierung (Ermahnung, Abmahnung, ordentliche oder außerordentliche Kündigung, Geltendmachung von zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen, Initiierung von Straf- oder Ordnungswidrigkeiten – siehe hierzu auch das Kapitel 5) besteht hingegen ein unternehmerischer Ermessensspielraum.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Vgl. *Fleischer*, in: Spindler/Stilz, AktG, 2. Aufl. (2010), § 91 Rn. 56; *Reichert/Ott*, Non Compliance in der AG – Vorstandspflichten im Zusammenhang mit der Vermeidung, Aufklärung und Sanktionierung von Rechtsverstößen, ZIP 2009, 2173, (2178 f.); *Schneider*, Compliance als Aufgabe der Unternehmensleitung, ZIP 2003, 645 (649 f.).

<sup>36</sup> Vgl. Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht (BRAK-Stellungnahme-Nr. 35/2010), 7; *Momsen*, Internal Investigations zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessualer Selbstbelastungsfreiheit, ZIS 2011, 508 (510); *Knauer*, Interne Ermittlungen (Teil I) – Grundlagen, ZWH 2012, 41 (48).

## Standard I 16

Hierbei ist dem Einzelfall Rechnung zu tragen. Vor allem die Schwere des Verstoßes, der verursachte Schaden sowie der individuelle Verschuldensvorwurf sind unter Berücksichtigung von Schulungs- und Informationsdefiziten seitens des Unternehmens zu berücksichtigen.

Sinnvoll und empfehlenswert ist es, einen geeigneten Sanktionsprozess im Unternehmen einzurichten, der die Compliance-Organisation, die Personalabteilung sowie die Unternehmensleitung und die nachgeordneten Führungskräfte angemessen einbindet und transparente Mindeststandards setzt. Es gehört mittlerweile zur sog. „Best Practice“, „Compliance Committees“ einzurichten, die auf der Basis einer rechtlich fundierten und transparenten Geschäftsordnung Compliance-Verstöße aus arbeitsrechtlicher Sicht bewerten und über arbeitsrechtliche Maßnahmen entscheiden bzw. Empfehlungen hierzu abgeben.<sup>37</sup>

### 1.5 Vorgehensmodell

Eine interne Untersuchung stellt einen systematischen Prozess dar, der bestimmte Qualitätsstandards erfüllen und ständig verbessern soll. Er unterliegt dem sog. PDCA-Zyklus, in dem Maßnahmen geplant (Plan > Kap. 2), durchgeführt (Do > Kap. 3), überprüft (Check > Kap. 4) und bei Bedarf verbessert (Act > Kap. 5) werden.

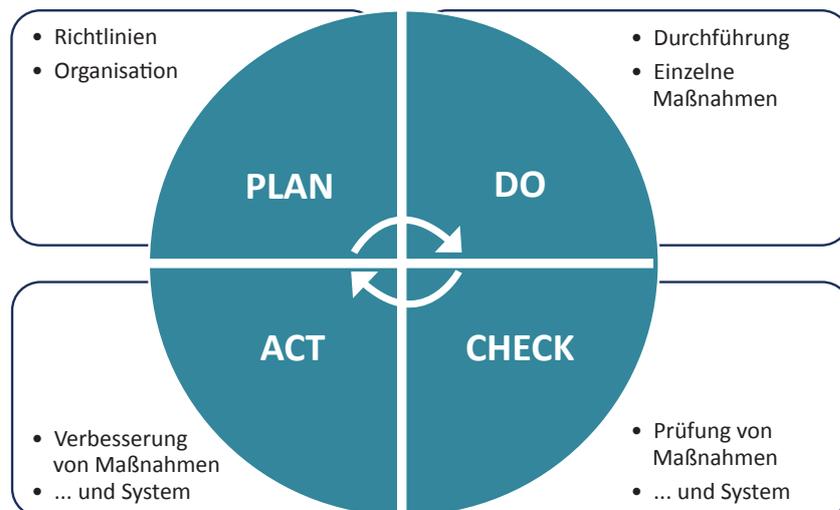


Abb. 2: PDCA-Zyklus in Bezug auf interne Untersuchungen

Der Kreis ist stets zu wiederholen, um die Effizienz und Effektivität des Prozesses insgesamt zu steigern. Dabei ist zu beachten, dass auch die im Rahmen der internen Untersuchung als Prozess unternehmen Einzelmaßnahmen ebenfalls dem PDCA-Zyklus unterliegen können. Als Beispiel kann die Untersuchungshandlung in Form einer Befragung dienen: Eine Befragung ist zunächst sorgfältig zu planen, planmäßig durchzuführen und anschließend als Einzelmaßnahme zu evaluieren und ggf. für die Zukunft zu verbessern. »

<sup>37</sup> Vgl. Moosmayer, Compliance, 103 f.; Schürrie/Olbers, Compliance-Verantwortung in der AG – Praktische Empfehlungen zur Haftungsbegrenzung an Vorstände und Aufsichtsräte, CCZ 2010, 102 (103).

## 2. Richtlinien und Organisation (PLAN)

### 2.1 Allgemeine Anmerkungen

Die angemessene und effektive Durchführung von internen Untersuchungen setzt erhebliche strukturelle Vorarbeiten im Unternehmen voraus. Aus der Pflicht zur Vermeidung von Zuwiderhandlungen gegen Unternehmenspflichten folgt eine entsprechende Organisationspflicht der Unternehmensleitung für die Aufbau- und Ablauforganisation für interne Untersuchungen.<sup>38</sup> Die Rolle und die Aufgaben der verantwortlichen Einheiten im Unternehmen sind zu definieren und auf dieser Grundlage sind die Abläufe und Prozesse zur Durchführung von internen Untersuchungen – einschließlich einer cross-funktionalen Zusammenarbeit – im Einzelnen festzulegen. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der dafür notwendigen Organisation und Prozesse sowie der Einbettung in die Unternehmensstrukturen bestehen abhängig von der Größe, der Struktur, dem geografischen Tätigkeitsbereich und dem Geschäftsmodell des Unternehmens Gestaltungsspielräume.

### 2.2 Richtlinien und Betriebsvereinbarungen

Der zu beachtende Rechtsrahmen und die Leitplanken bzw. unternehmenseigenen Vorgaben für interne Untersuchungen sind ebenso wie die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in Richtlinien als Teil des Organisationshandbuchs bzw. der schriftlich fixierten Ordnung festzuhalten. Dies dient zum einen der Transparenz und damit der Klarheit über Struktur und Rechte und Pflichten im Unternehmen und zum anderen der Legitimation von Untersuchungshandlungen.<sup>39</sup>

Kerninhalte derartiger Richtlinien sind u. a. die Definition der für interne Untersuchungen zuständigen Organisationseinheiten einschließlich der klaren Abgrenzung von Verantwortlichkeiten,<sup>40</sup> potentielle (persönliche und organisatorische) Interessenkonflikte sowie Regelungen zum Umgang mit diesen, wesentliche Vorgaben zur Durchführung einer Untersuchung (Verfahrensregeln), zu Reporting und Eskalationserfordernissen und Regelungen zur Aufbewahrung der Dokumentation von internen Untersuchungen. Zudem sollte festgelegt werden, welche Hinweise und Sachverhalte dem Grunde nach geeignet sind, interne Untersuchungen auszulösen.

In einem Kodex für interne Untersuchungen („Investigation Code“ oder „Investigation Charta“) können die Grundprinzipien und zentrale interne Verhaltensvorgaben für interne Untersuchungen – etwa fairer Umgang, Objektivität, das „Need to know“-Prinzip oder aber auch spezifische Regelungen zu Belehrungsinhalten bei Befragungen oder etwaige Verweigerungsrechte befragter Mitarbeiter<sup>41</sup> – zusammengefasst werden.

Daneben ist auch die Ablauforganisation (Prozesse) einer internen Untersuchung schriftlich festzulegen, um ein strukturiertes und zügiges Vorgehen abzusichern und zugleich die Überprüfbarkeit der Untersuchungsprozesse selbst (abstrakt sowie im Einzelfall) zu gewährleisten.

---

<sup>38</sup> Fuhrmann, NZG 2016, 881 (886).

<sup>39</sup> Bühner, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, Kap. G, Rn. 34.

<sup>40</sup> Ausführlich zur Organisation der Verantwortlichkeit zur Durchführung interner Untersuchungen siehe Kap. 2.3.

<sup>41</sup> Ausführlich zur Befragung sowie zu den Rechten und Pflichten der Mitarbeiter siehe Kap. 3.5.4.

In der Praxis ist es überdies sinnvoll, im Vorfeld interner Untersuchungen Betriebsvereinbarungen etwa zum Einsatz von technischen Einrichtungen im Rahmen interner Untersuchungen abzuschließen. Auf diese Weise muss nicht jede einzelne nachfolgende Maßnahme auf ihre Mitbestimmungspflicht geprüft und erforderlichenfalls mit dem Betriebsrat abgestimmt werden.<sup>42</sup> Zugleich können mit sorgfältig formulierten Betriebsvereinbarungen datenschutzrechtliche Risiken reduziert werden.<sup>43</sup>

### 2.3 Rollenzuweisung und Kooperation

#### 2.3.1 Untersuchende und koordinierende Stellen

Interne Untersuchungen müssen unabhängig, objektiv und angemessen durchgeführt werden.<sup>44</sup> Wesentlich für den Erfolg interner Untersuchungen ist die Beantwortung der Fragen, wer die Untersuchungen durchführt und nach welchen Kriterien und Prozessen die Untersuchungsverantwortlichen bestimmt wurden.<sup>45</sup> Zugleich muss sichergestellt werden, dass die Ressourcen vorgehalten werden, um im konkreten Bedarfsfall in qualitativer und quantitativer Hinsicht angemessen reagieren zu können. Bestehen keine ausreichenden internen Ressourcen oder für die Durchführung der internen Untersuchung keine ausreichend qualifizierten Mitarbeiter, so wird empfohlen, auf externe Hilfe zuzugreifen.<sup>46</sup>

Auch wenn die Ausgestaltung eines CMS mittlerweile standardisiert ist, gibt es keine gesetzlichen Anforderungen an das Profil eines „internen Ermittlers“. Bezüglich der Auswahl dieser hat die Unternehmensleitung ein weitreichendes Auswahlermessen.<sup>47</sup> Bisher verfügen nur wenige Unternehmen über eigene „Investigation-Teams“ oder Abteilungen, die so interdisziplinär und interkulturell aufgestellt sind, dass sie jegliche Art von Compliance-Verstößen bearbeiten können.<sup>48</sup> In jedem Fall gilt für „interne Ermittler“: Neben soliden Fachkenntnissen sind absolute Verschwiegenheit, ein hohes Maß an Empathie, eine ausgeprägte Teamfähigkeit und ein starkes Rückgrat in der Kommunikation sowohl mit der Unternehmensleitung als auch mit den Mitarbeitern unerlässlich.<sup>49</sup>

In organisatorischer Hinsicht ist vorab festzulegen, ob eine ständige Untersuchungseinheit im Unternehmen eingerichtet oder eine Ad-hoc-Untersuchungskommission für den Untersuchungsfall definiert wird.<sup>50</sup> Eine klare organisatorische Anknüpfung und Verantwortungs- bzw. Kompetenzverortung ist in jedem Fall, auch bei Durchführung der einzelnen internen Untersuchungen (oder einzelner Aktivitäten im Rahmen einer Untersuchung) durch externe Dienstleister, erforderlich. Verantwortung ist nicht auslagerbar und in diesem Zusammenhang verbleiben zumindest Steuerungsaufgaben im Unternehmen.

<sup>42</sup> Ausführlich zum Betriebsverfassungsrecht siehe Kap. 1.4.5.

<sup>43</sup> *Naber/Ahrens*, Rahmenbetriebsvereinbarungen – ein Instrument bei Internal Investigations, PinG 2018, 257 ff.; ausführlich zum Datenschutzrecht siehe Kap. 1.4.3.

<sup>44</sup> Ausführlich zu den Grundprinzipien siehe Kap. 1.2.

<sup>45</sup> Vgl. das Guidance Document des US DOJ zur „Evaluation of Corporate Compliance Programs“ (April 2019), S. 6., abrufbar unter: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/page/file/937501/download>.

<sup>46</sup> Auch nach dem Referentenentwurf eines VerSanG (Bearbeitungsstand 15.08.2019) soll die Durchführung interner Untersuchungen sowohl durch den Verband selbst als auch durch beauftragte Dritte zulässig sein.

<sup>47</sup> *Fleischer*, in: Spindler/Stilz (Hrsg.), AktG, 4. Aufl. 2019 § 91 Rn. 57.

<sup>48</sup> Siehe zu möglichen „Rekrutierungs-Kriterien“ *Bührer* in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen – Praxisleitfaden für Unternehmen, Kapitel G, Rn. 26 ff.

<sup>49</sup> Vgl. *Süße/Ahrens*, Der Unternehmensmitarbeiter als interner Ermittler, BB 2019, 1332.

<sup>50</sup> Hiervon losgelöst ist die Frage zu betrachten, ob die Untersuchungen oder einzelne Aspekte derselben durch Externe durchgeführt werden sollen. Ausführlich hierzu siehe Kap. 3.3.2.

Die Entscheidung über die Einrichtung einer ständigen Untersuchungsabteilung ist abhängig – in Abwägung der Kosten einer solchen dauerhaft bestehenden Einheit – von Unternehmensgröße und Risikoprofil einschließlich etwaiger in der Vergangenheit aufgetretener Unregelmäßigkeiten. Die Vorteile einer Untersuchungsabteilung liegen in der Professionalisierung der Untersuchungsprozesse, der Kenntnis des eigenen Unternehmens und seiner Strukturen, der Schaffung eines „Unternehmens-Gedächtnisses“,<sup>51</sup> mithin der Sammlung des Wissens über Verhaltensmuster und etwaige Schwächen, sowie in dem (präventiv) abschreckenden Effekt, den die Einrichtung einer derartigen Spezialabteilung auslösen kann.<sup>52</sup> Abhängig von der Größe, Struktur und insbesondere der geografischen Präsenz des Unternehmens können die Untersuchungseinheiten zentral oder dezentral (regional) organisiert werden. Bei großen, weltweit tätigen Unternehmen bietet sich in der Regel ein Kombinationsmodell an, das abhängig von Wesentlichkeitsstufen eine regionale oder zentrale Primärzuständigkeit vorsieht.<sup>53</sup>

Strukturell kann die Untersuchungs- oder Koordinierungseinheit in verschiedenen Bereichen verankert sein, diese sollte allerdings möglichst unabhängig vom operativen Geschäft agieren.<sup>54</sup> In der Praxis wird die Untersuchungseinheit vielfach der Internen Revision oder der Compliance-Abteilung<sup>55</sup> zugeordnet – oder (losgelöst von allen anderen Bereichen) direkt der Geschäftsleitung unterstellt. Die Argumente für das eine oder andere Modell heben sich wechselseitig auf: Auf der einen Seite plädiert das „Three-Lines-of-Defence“-Modell für eine Trennung von Untersuchungsabteilung und Interner Revision, um die Überprüfbarkeit der Untersuchungsprozesse durch die Revision nicht zu gefährden. Auf der anderen Seite könnte die Unabhängigkeit einer Compliance-Funktion wegen der Prozessnähe und der Verantwortung für das vor dem Hintergrund des potentiellen Fehlverhaltens möglicherweise unzureichende Compliance-Systems eingeschränkt sein.

Wichtiger sind neben der Festlegung der konkreten Berichtswege und der Vermeidung von Kompetenzüberschneidungen oder -unklarheiten daher Regelungen zum Umgang mit organisatorischen oder persönlichen Interessenkonflikten: Auf diese Weise soll vermieden werden, dass die Unabhängigkeit dadurch beeinträchtigt wird, dass Untersuchungseinheiten Untersuchungen etwa gegen das für diese verantwortliche Leitungsorganmitglied (oder diesem zugeordnete Direktberichtende) wegen persönlichen Fehlverhaltens oder Kontrolldefiziten in dessen Organisation durchführen. Entsprechendes gilt für persönliche Interessenkonflikte der in der Untersuchungsabteilung tätigen Mitarbeiter.

<sup>51</sup> *Bührer*, in: Moosmayer/Hartwig, *Interne Untersuchungen*, Kap. G, Rn. 10.

<sup>52</sup> *Potinecke/Bloch*, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, *Internal Investigations*, Kap. 2, Rn. 153.

<sup>53</sup> Vorteile: Die Kombination stellt eine einheitliche Steuerung und Verfahrensweise sicher. Zugleich besteht die erforderliche (geografische) Nähe; besondere lokale Anforderungen können einfacher erfüllt werden.

<sup>54</sup> Es kann sich eine Konfliktsituation ergeben, die in der Literatur als „Janus-Effekt“ bezeichnet wird. Vgl. *Fernandez*, *Innenrevision und Korruptionsprävention – erfolgreiche Partnerschaft oder unglückliche Allianz?*, ZfR 2013, 288; sowie *Poppe*, in: Görling/Inderst/Poppe, *Compliance*, S. 581; *Withus*, *Betriebswirtschaftliche Grundsätze für Compliance Management System*, S. 171.

<sup>55</sup> Im Bankenbereich wird die Untersuchungsabteilung häufig in einem von der Compliance-Abteilung getrennten speziellen Anti-Finanzkriminalitätsbereich verankert. Teilweise werden auch risiko- oder themenorientierte Mischmodelle gewählt, die eine grundsätzliche Zuständigkeit einer ständigen Untersuchungsabteilung in Compliance vorsehen, ab einer besonderen, fest definierten Kritikalitätsschwelle allerdings die Zuständigkeit der internen Revision vorschreiben.

### 2.3.2 Interne Schnittstellen

Erforderlich ist weiterhin, sicherzustellen, dass die in eine Untersuchung zu involvierenden Einheiten zusammenarbeiten. Die für die Koordination verantwortliche Einheit hat neben der Koordination etwaig eingesetzter externer Dienstleister in allen Phasen einer internen Untersuchung zu berücksichtigen, welche weiteren unternehmens- oder konzerninternen Funktionen eingebunden werden müssen. Dabei ist das Erfordernis der Einbindung stets mit dem gegenläufigen Grundsatz der Vertraulichkeit abzuwägen; etwaige Schnittstellen sind nach dem „Need-to-know“-Prinzip prozessual abzusichern (z. B. durch gesonderte Vertraulichkeitserklärungen, die ungeachtet der zivilrechtlichen Wirkung gesondert sensibilisieren können).

Da zumeist potentielle Rechtsverstöße untersucht werden, muss in der Regel die **Rechtsabteilung** eingebunden werden. Dort bündelt sich das Wissen bezüglich spezifischer für das Unternehmen relevanter rechtlicher Regelungen und vertraglicher Gestaltungen, das es zu nutzen gilt.<sup>56</sup> Im Falle paralleler behördlicher Ermittlungen stellt sich zudem regelmäßig die Frage, welche Informationen offenzulegen sind, aber auch, welche Informationen von den Behörden verlangt werden können. Sollte es zu Durchsuchungen kommen, besteht eine Aufgabe der Unternehmensjuristen oder externen Berater darin, die Reichweite des entsprechenden Durchsuchungsbeschlusses zu prüfen, insbesondere, welche Unterlagen von der Anordnung betroffen sind. Dies gilt aufgrund der im Rahmen von internen Untersuchungen fast zwangsläufig erfolgenden Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten insbesondere auch für datenschutzrechtliche Fragestellungen. Erforderlichenfalls ist daher gesondert der **Datenschutzbeauftragte** auch im Einzelfall einzubeziehen.<sup>57</sup>

Ferner ist es ratsam, bei Bedarf auch die **Steuerabteilung** einzubinden, um prüfen zu lassen, ob die im Rahmen einer internen Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse keine steuerrechtlichen Handlungspflichten auslösen.

Die Notwendigkeit der Hinzuziehung von (unternehmensinternen) IT-Spezialisten ist im Laufe einer Untersuchung dann gegeben, wenn zur Sachverhaltsermittlung bzw. -aufklärung die Sicherung und Auswertung von IT-Systemen und/oder der E-Mail-Kommunikation von Mitarbeitern erforderlich wird (sogenannte IT-Forensik).

In nahezu jede interne Untersuchung dürfte die **Personalabteilung** zu involvieren sein. Ihr obliegt in der Praxis regelmäßig die Bewertung und Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen und Sanktionen. In Anbetracht der im Arbeitsrecht geltenden bewusst knapp bemessenen Fristen<sup>58</sup> sollten die einzelnen Personen zurechenbaren Erkenntnisse regelmäßig mit der Personalabteilung im Hinblick auf ihre arbeitsrechtliche Relevanz geteilt und beurteilt werden.

Die **Kommunikationsabteilung** hat die Aufgabe, einerseits gegenüber externen Medien auf entsprechende Presseanfragen vorbereitet zu sein. Andererseits besteht eine wesentliche Rolle darin, durch Kommunikation in das Unternehmen hinein vertrauensbildend zu wirken.

Dies gilt insbesondere, wenn staatliche Behörden Ermittlungsverfahren einleiten und beispielsweise durch Durchsuchungen von Geschäftsräumen Publizität unvermeidbar ist oder wenn durch

<sup>56</sup> Aufgrund der Vielfältigkeit der denkbaren Sachverhaltskonstellationen kann eine fachliche Beratung in den verschiedensten Rechtsgebieten erforderlich werden. Soweit im Einzelfall relevant ist etwa zur Prüfung einer etwaigen steuerrechtlichen Anzeigepflicht auch die Steuerabteilung einzubeziehen.

<sup>57</sup> Ausführlich zum Datenschutzrecht siehe oben Kap. 1.4.3.

<sup>58</sup> Weiterführende Hinweise und ein Überblick der BAG-Rechtsprechung zu der relevanten Zweiwochenfrist finden sich u. a. bei *Heinemeyer/Thomas*, Compliance – Die Einhaltung der Zweiwochenfrist bei Ausspruch fristloser Kündigungen im Rahmen von unternehmensinternen Ermittlungen, BB 2012, 1218 ff.



arbeitsrechtliche Maßnahmen, z. B. Freistellung eines Mitarbeiters, Spekulationen innerhalb des Unternehmens Raum greifen.<sup>59</sup> Im besten Falle wirkt die Kommunikation so auch als Teil des Krisenmanagements, indem sie intern und extern Vertrauen in die glaubwürdige Bereinigung eines vermuteten Fehlverhaltens bildet und so die Reputation des Unternehmens erhält, ohne infolge preisgebender Informationen die interne Untersuchung zu gefährden.<sup>60</sup>

### 2.3.3 Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden

In Bezug auf die Kooperation wird insbesondere die Zusammenarbeit mit Strafverfolgungsbehörden kontrovers diskutiert und in der Praxis unterschiedlich gehandhabt.

Zunächst sei betont, dass eine Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden durch Offenlegung von intern untersuchten Sachverhalten eine signifikante Milderung der Rechtsfolgen für das Unternehmen ermöglicht,<sup>61</sup> aber andererseits auch erhebliche Nachteile haben kann, soweit nicht schon ein behördliches Verfahren besteht oder ohnehin mit einem zu rechnen ist, etwa, weil die Sachverhalte Gegenstand öffentlicher Berichterstattung sind oder mit einer verwaltungsbehördlichen Anzeige zu rechnen ist.

Die Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens muss daher sicherstellen, dass im Zusammenhang mit einer internen Untersuchung auch unverzüglich und fortlaufend über eine Kooperation entschieden wird. Die Entscheidungskompetenz dafür kann abgestuft nach der Tragweite des möglichen Rechtsverstößes im Unternehmen zugeordnet werden. Bei erheblicher Bedeutung für die Unternehmung empfiehlt sich eine Entscheidung durch die Geschäftsleitung selbst. Beispielsweise bei Aktiengesellschaften sollte in Fällen mit erheblicher Bedeutung über eine Kooperation durch den Vorstand nach dem Entscheidungsprogramm des § 93 Abs. 1 AktG unter Abwägung der Vor- und Nachteile der Kooperation entschieden werden.

Dabei wird eine Kooperation häufig insgesamt im Unternehmensinteresse liegen. Dies gilt insbesondere, wenn eine Unternehmenssanktion in Aussicht steht,<sup>62</sup> während in Fällen, in denen das Unternehmen lediglich Geschädigter, aber nicht auch möglicher Sanktionsadressat ist, die Vorteile weniger eindeutig sind. Im Allgemeinen können dank einer Kooperation unter Umständen auch strafprozessuale Maßnahmen abgewendet werden.

Auch unterhalb der Schwelle eines möglichen Sanktionsausschlusses wie bei der sanktionsbefreienden Selbstanzeige im Steuer- und Kartellrecht bietet eine Kooperation zumindest in der Praxis die Aussicht, bestimmte strafprozessuale Zwangsmaßnahmen einschließlich ihrer Öffentlichkeitswirksamkeit zu vermeiden, entlastende Sachverhaltselemente früh zur Kenntnis der Strafverfolgungsbehörden zu bringen und eine strukturierte Sachverhaltsermittlung und Verfahrensführung zu fördern, beispielsweise indem parallele Verfahren zu gleich gelagerten Sachverhalten vermieden werden, indem sie bei einer Strafverfolgungsbehörde konzentriert werden.

<sup>59</sup> Vgl. von Hehn/Hartung, in: Wieland/Steinmeyer/Grüniger, Handbuch Compliance-Management, S. 604 f.

<sup>60</sup> Ob und welche Informationen geteilt werden, ist sorgfältig mit Blick auf die weiteren Untersuchungsschritte, behördliche Ermittlungen und etwaige nachfolgende zivilrechtliche Verfahren zu bewerten. Sofern Informationen geteilt werden, sollten diese – selbstverständlich – zutreffend und belastbar sein.

<sup>61</sup> Nach dem erwarteten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität soll dies zukünftig explizit gesetzlich geregelt werden; siehe bereits Fußnote 2. Die im VerSanG-E vorgesehene speziell geregelte erhebliche Milderung und Strafrahmenverschiebung soll allerdings nur dann Anwendung finden, sofern die interne Untersuchung tatsächlich zur Aufklärung durch die Strafverfolgungsbehörden beiträgt und die Kooperation mit den Behörden ununterbrochen und uneingeschränkt erfolgt.

<sup>62</sup> Vgl. beispielsweise die Hinweise des US-Justizministeriums zum Vollzug des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), 9-47.120 – FCPA Corporate Enforcement Policy, abrufbar unter: <https://www.justice.gov/jm/jm-9-47000-foreign-corrupt-practices-act-1977>.

## Standard I 22

Eine möglichst frühzeitige, regelmäßige, verlässliche und offene Kommunikation zwischen Unternehmensvertreter und Behörde sind neben Vertraulichkeit und Verbindlichkeit Grundvoraussetzungen, um eine erfolgreiche Kooperation zu gewährleisten. Um mit den Ermittlungsbehörden bestmöglich kooperieren zu können, bietet es sich an, eine Ansprechperson zu bestimmen, die sowohl im Hinblick auf die Interessenlage und die Entscheidungssituation im Unternehmen wie auch die Methodik und Ergebnisse der internen Untersuchung vollständig sprechberechtigt und sprechfähig ist. Sie muss uneingeschränkten Zugriff auf den Stand und die Ergebnisse der internen Untersuchung haben. Die Aufbau- und Ablauforganisation sollte die Unabhängigkeit der Untersuchung sicherstellen.

Es ist darauf zu achten, dass Aussagen des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit oder Dritten oder im Unternehmen zur Kooperation mit Behörden konsistent zu dem Programm sind, das mit den Strafverfolgungsbehörden abgestimmt ist. Soweit das Unternehmen selbst möglicher Beschuldigter ist, sollte diese Rolle mit einer Verteidigerbestellung verbunden werden, um eine stringente und einheitliche Kommunikation des Unternehmens mit der Behörde sicherzustellen. Zugleich müssen hinreichende Ressourcen intern oder unter Zuhilfenahme externer Berater verfügbar gemacht werden, um die Aufklärung sachgerecht und in angemessener Zeit vorantreiben zu können und adäquate Kommunikationswege mit den Strafverfolgungsbehörden sicherzustellen. »

## 3. Durchführung der internen Untersuchung (DO)

### 3.1 Allgemeine Anmerkungen

Einleitend sei auf den Unterschied zwischen staatlichen Ermittlungen und internen Untersuchungen hingewiesen. Beide gleichen sich in ihrer methodischen Herangehensweise,<sup>63</sup> nicht jedoch in ihren Befugnissen:<sup>64</sup>

- ▶ Interne Untersuchungen beginnen mit Anhaltspunkten für Fehlverhalten, das unterschiedliche Ursachen und auch unterschiedliche Motive haben kann.
- ▶ Daran knüpft eine Sachverhaltsermittlung an, die zunächst nicht auf die Identifizierung beteiligter Personen fokussiert, sondern den reinen Sachverhalt erforscht.
- ▶ Erst mit einem ausdifferenzierten Sachverhalt und damit einer Faktenlage, die der objektiven Wahrheit am nächsten kommt, lassen sich mittels kriminalistischer Methoden Beteiligungen von Personen an Taten untersuchen.
- ▶ Dem schließt sich die Beweisführung an, die notwendig ist für arbeits-, zivil- und ggf. strafrechtliche Prozesse. Wesentliche Bedeutung kommt hierbei der Beweissicherung, der Verwertung und der Prüfung zu.
- ▶ Die Berichterstattung sowie die Entwicklung einer Reaktionsstrategie einschließlich der Maßnahmen zur Reduzierung identifizierter Risiken („Remediation“) bilden den logischen Schlusspunkt einer internen Untersuchung.

### 3.2 Anhaltspunkte für Fehlverhalten und Validierung

Zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für Fehlverhalten sind das auslösende Moment einer internen Untersuchung. In der Regel wird dieses durch – interne oder externe – Hinweise, durch Zufallsfunde oder durch eigene Prüfungen,<sup>65</sup> zum Beispiel die der Internen Revision, initiiert. Nicht jeder Hinweis ist ein hinreichender Anhaltspunkt für Fehlverhalten.

Die Einschätzung eines Hinweises auf Tragfähigkeit ist entscheidend für die Vorgehensweise bei einer internen Untersuchung.<sup>66</sup> Jeder Hinweis sollte einen auf einfache Fakten bezogenen bzw. begrenzten Plausibilitätscheck und eine rechtliche Erstbewertung durchlaufen („Validierung“), ohne Untersuchungsmaßnahmen im eigentlichen Sinne vorwegzunehmen. Stammt der Hinweis von einem anonymen Tippgeber, kommt der Glaubwürdigkeitsprüfung naturgemäß eine größere Bedeutung zu, als wenn die Interne Revision auf prüfungswürdige Sachverhalte gestoßen ist. Der Gesamtkontext eines Hinweises ist entscheidend dafür, ob aus ihm eine interne Untersuchung abgeleitet wird oder nicht. Falsch wäre es, pauschale Kriterien wie etwa „fehlerhafte Schreibweise“ oder „Abschweifen vom Kern-Sachverhalt“ als Einschränkung der Glaubwürdigkeit des Hinweisgebers bzw. der Glaubhaftigkeit eines Hinweises zu katalogisieren.

<sup>63</sup> In Anlehnung an *Ackermann/Clages/Roll*, Handbuch der Kriminalistik, 11 f.

<sup>64</sup> *Ott/Lüneborg*, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 (73-76).

<sup>65</sup> Siehe u. a. *PwC*, Wirtschaftskriminalität 2018, 62; *KPMG AG*, Wirtschaftskriminalität in Deutschland 2018, 26 ff.

<sup>66</sup> *Scheunemann/Hellfritzsch*, in: *Bay*, Handbuch Internal Investigations, Kap. 6, Rn. 40 ff. In praktischer Hinsicht sollte für jede Untersuchung eine eigene Akte angelegt werden.

Auch wenn ein Anwurf noch so abstrus scheint, eine Untersuchungsperson sollte sich niemals dadurch limitieren, dass der betroffene Sachverhalt seine Vorstellungskraft übersteigt. Andererseits darf der Vorwurf nicht zu Vorverurteilungen verleiten oder die spätere Überprüfung ersetzen.

### 3.3 Planung der Untersuchung

#### 3.3.1 Festlegung des Untersuchungsziels

Nach Aufnahme und Validierung der Anhaltspunkte sollte ein formeller Untersuchungsauftrag („Mandat“) ausgestellt werden, der die Untersuchung selbst autorisiert und den Übergang von Hinweisaufnahme und Validierung hin zu einer internen Untersuchung im eigentlichen Sinne dokumentiert.<sup>67</sup>

Im Anschluss ist eine Untersuchungsstrategie festzulegen. Dabei gilt es festzuhalten, welches Ziel mit der Untersuchung erreicht werden soll. Um Effektivität und Glaubwürdigkeit nicht zu gefährden, darf das „Ziel“ indessen nicht dazu führen, dass das Untersuchungsergebnis vorweggenommen wird, mithin gerade keine ergebnisoffene Untersuchung durchgeführt wird. Im Rahmen der Strategiefestlegung ist ferner abzuschätzen, welche rechtlichen Auswirkungen mit der Untersuchung einhergehen, sowie die Reichweite der Untersuchung angemessen (risikoorientiert) und nachvollziehbar zu definieren (nachfolgende Erweiterungen oder Beschränkungen auf der Grundlage gewonnener Erkenntnisse bleiben im Rahmen der rechtlichen Grenzen möglich). Eine zu breit angelegte Untersuchung führt zu unverhältnismäßigen Kosten und Komplexität. Die zu starke Beschränkung des „Scope“ kann dagegen dazu führen, dass wesentliches Fehlverhalten unentdeckt oder unaufgeklärt bleibt.

#### 3.3.2 Team und Ressourcen

Innerhalb des formal gesetzten organisatorischen Rahmens<sup>68</sup> muss für die einzelne Untersuchung bestimmt werden, wer diese durchführt bzw. wer die Durchführung koordiniert und überwacht. Die Zusammenstellung des Untersuchungsteams hängt im Einzelfall von den erforderlichen Ressourcen und Kenntnissen ab und muss interdisziplinär den erforderlichen Sachverstand – Rechtsexperten, IT-Spezialisten, kriminalistisch bzw. forensisch ausgebildete Mitarbeiter etc. – bündeln.

Stellt sich der Sachverhalt als besonders komplex oder kritisch dar oder fehlen interne Ressourcen oder spezifisches Know-how, muss das Unternehmen ergänzend oder auch ausschließlich auf die Unterstützung durch Externe zurückgreifen.<sup>69</sup> Dies gilt in besonderem Maße, sofern ausländische Ermittlungsbehörden involviert sind oder aus anderen Gründen ein besonderes Maß an Unabhängigkeit erforderlich ist.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Die Entscheidungs- und Unterzeichnungskompetenz hierüber hängt von der gewählten organisatorischen Struktur ab; in Betracht kommt etwa die Geschäftsleitung, ein spezifisches Investigation Committee, der Leiter der Internen Revision oder der Chief Compliance Officer ggf. zusammen mit dem Leiter der Untersuchungsabteilung; vgl. *Bührer*, in: Moosmayer/Hartwig, *Interne Untersuchungen*, Kap. G, Rn. 54 ff.

<sup>68</sup> Siehe oben Kap. 2.3.

<sup>69</sup> Mit der Durchführung oder Koordinierung interner Untersuchungen werden in der Regel spezialisierte Rechtsanwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften beauftragt. Daneben werden erstere auch mit der Vertretung des Unternehmens gegenüber (Ermittlungs-)Behörden oder der Bewertung einzelner Rechtsfragen mandatiert. Aufgrund der zentralen Bedeutung der systematischen Auswertung relevanter Daten sind Unternehmen zumeist auf die Expertise und Ressourcen externer IT-Dienstleister (eDiscovery / Digital Forensics) angewiesen.

<sup>70</sup> Vgl. *Süße/Ahrens*, *Der Unternehmensmitarbeiter als interner Ermittler*, BB 2019, 1332; *Potínecké/Block*, in: *Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis*, *Internal Investigations*, Kap. 2, Rn. 144; weitergehend *Fuhrmann*, *Internal Investigations: Was dürfen und müssen die Organe beim Verdacht von Compliance Verstößen tun*, NZG 2016, 881 (886): „Eine Investigation muss sich (...) stets auf externe Berater stützen“.

Das im Zusammenhang mit der Mandatierung von Rechtsanwälten für die Durchführung von internen Untersuchungen in der Vergangenheit wiederholt angeführte Argument des Beschlagnahmeschutzes ist jedenfalls mit Blick auf deutsche Strafverfolgungsbehörden durch die „Jones Day“-Entscheidungen des BVerfG<sup>71</sup> teilweise zu relativieren. Das BVerfG hat ausgeführt, dass die Auffassung, § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO schütze allein das Vertrauensverhältnis zwischen Berufsgeheimnisträger und dem im konkreten Ermittlungsverfahren Beschuldigten, nicht gegen Verfassungsrecht verstoße. Von Verfassungs wegen sei es daher auch nicht geboten, einen Beschlagnahmeschutz nach § 97 StPO bereits dann anzunehmen, wenn ein Unternehmen ein künftiges Ermittlungsverfahren gegen sich lediglich befürchtet und sich vor diesem Hintergrund anwaltlich beraten lässt bzw. eine interne Untersuchung in Auftrag gibt. Nicht zu beanstanden sei zudem, den Schutz des Vertrauensverhältnisses nicht auf Tochterunternehmen zu erstrecken, die zwar eine Beschuldigtenstellung innehaben, aber nicht Auftraggeber der internen Untersuchung sind. Infolge des eingeschränkten Prüfungsmaßstabs des BVerfG sind die „Jones Day“-Entscheidungen gleichwohl keinesfalls als abschließende Ablehnung zu werten. Die teils erheblich divergierenden landgerichtlichen Entscheidungen zu einem erweiterten Verständnis des „legal privilege“ bei internen Untersuchungen<sup>72</sup> bleiben bedeutsam und könnten einer verfassungsrechtlichen Prüfung ebenso standhalten.<sup>73</sup> Davon unabhängig behält das „Anwaltsprivileg“ im Kontext internationaler Untersuchungen zweifelsohne seine Bedeutung. Das US-Recht gewährt Ergebnissen interner Untersuchungen den Schutz des sog. Attorney-Client-Privileges und der sog. Work-Product-Doctrine. Deren Anforderungen an das Merkmal des Rechtsrats fallen im Vergleich zum deutschen Verständnis des Anwaltsprivilegs deutlich geringer aus.<sup>74</sup>

Im Falle der Entscheidung des Unternehmens auf Ressourcen externer Dienstleister zurückzugreifen, sind diese sorgfältig auszuwählen und zu steuern. Dabei ist auf eine hinreichende nachgewiesene Erfahrung sowie erforderlichenfalls besondere fachliche Expertise zu achten. Die Aufgaben sind vertraglich möglichst exakt und überschneidungsfrei zu definieren und im Falle konzernweiter Untersuchungen die einzubeziehenden Tochtergesellschaften konkret zu bestimmen.<sup>75</sup>

<sup>71</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.6.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2385; siehe hierzu u. a. *Pelz*, Die Beschlagnahmefähigkeit von Unterlagen aus Internal Investigations – zugleich eine Besprechung von BVerfG, Beschluss vom 27.6.2018, Az. 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, CCZ 2018, 211; *Baur*, Neues zum strafprozessualen Schutz interner Ermittlungen?, NZG 2018, 1092; *Momsen*, Volkswagen, Jones Day und interne Ermittlungen. Zur Zukunft strafrechtlicher Vertretung von Unternehmen in Deutschland, NJW 2018, 2362.

<sup>72</sup> Vgl. LG Hamburg, Beschl. v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10; LG Bonn, Beschl. v. 21.6.2012 – 27 Qs 2/12; LG Mannheim, Beschl. v. 3.7.2012 – 24 Qs 1/12, 24 Qs 2/12; LG Braunschweig, Beschl. v. 21.7.2015 – 6 Qs 116/15; die der Entscheidung des BVerfG zugrundeliegenden Beschlüsse des AG München und des LG München I sind nicht veröffentlicht, vgl. LG München I, Verf. v. 16.6.2017 – 6 Qs 5/17, 6 Qs 6/17, BeckRS 2017, 113714.

<sup>73</sup> *Momsen*, Volkswagen, Jones Day und interne Ermittlungen. Zur Zukunft strafrechtlicher Vertretung von Unternehmen in Deutschland, NJW 2018, 2362 (2366).

<sup>74</sup> Vgl. *Nietsch*, Legal Privilege und interne Untersuchungen in den USA und dem Vereinigten Königreich – Rechtsvergleichende Überlegungen zur möglichen Regelung des Vertraulichkeitsschutzes von internen Untersuchungen, CCZ 2019, 49 (50 ff.); *Rieder/Menne*, Internal Investigations – Rechtslage, Gestaltungsmöglichkeiten und rechtspolitischer Handlungsbedarf, CCZ 2018, 203 (206).

<sup>75</sup> Der Beschlagnahmeschutz lässt sich nicht ohne Weiteres auf andere Konzerngesellschaften oder auf das Verhältnis von Mutter- und Tochtergesellschaft innerhalb eines Konzerns übertragen, wenn es an einer ausdrücklichen Mandatierung durch die Konzern- bzw. Tochtergesellschaften fehlt; vgl. BVerfG, Beschl. v. 27.6.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2385 (2391): Argumentation des LG München I „aus verfassungsrechtlicher Sicht jedenfalls vertretbar“.

### 3.3.3 Quellen und Ablaufplanung

Eine interne Untersuchung ist unverzüglich aufzunehmen. Aufgrund der Komplexität interner Untersuchungen ist allerdings stets eine gründliche Planung der Abläufe im Einzelnen zwingend erforderlich. Hierfür sind die Reihenfolge und der Umfang des Vorgehens einschließlich einer geografischen und personellen Zuordnung festzulegen und ein dezidierter Zeitplan aufzustellen. Die Planung kann gleichwohl nicht als einmaliger Prozess verstanden werden, da aufgrund der im Untersuchungsverlauf gewonnenen Erkenntnisse Anpassungen oder Detaillierungen jederzeit erforderlich werden können (z. B. in Form einer sog. rollierenden Planung).

Zu berücksichtigen ist bei der Festlegung der Planung, ob unmittelbare (externe) Informationspflichten bestehen, ob Verjährungsfristen zu berücksichtigen oder Versicherungsgesellschaften einzubeziehen bzw. zu informieren sind. Sodann sind mögliche Datenquellen sowie Zeugen und potentielle Beteiligte zu identifizieren und hinsichtlich ihrer Gewinnung und Auswertung in eine sachlich-logische Reihenfolge zu bringen. Vor der eigentlichen Sachverhaltsermittlung ist es sodann unverzichtbar, sämtliche schriftlichen und elektronischen untersuchungsrelevanten Unterlagen zu sichern. Dieser wesentliche Schritt dient dazu, die Unterlagen gegen (bewusste oder unbewusste) Zerstörung und Manipulation zu schützen (ggf. auch in Form eines ausdrücklichen Löschsverbots entgegen interner Löschroutinen und über gesetzliche Aufbewahrungsfristen hinaus – „litigation hold“, „legal hold“ oder „preservation order“).<sup>76</sup>

### 3.4 Einbindung von Behörden

Ist die Entscheidung getroffen worden, mit den zuständigen Strafverfolgungsbehörden zu kooperieren,<sup>77</sup> empfiehlt sich eine rasche erste Kontaktaufnahme. In einzelnen ausländischen Rechtsordnungen ist die frühe und freiwillige Offenlegung der Sachverhalte an Strafverfolgungsbehörden Voraussetzung für bestimmte positive Rechtsfolgen wie die Straffreiheit.<sup>78</sup> Die Praxis in Deutschland ist demgegenüber deutlich differenzierter. Eine frühzeitige Offenlegung, bevor Untersuchungsmaßnahmen gegen das Unternehmen bzw. Unternehmensangehörige getroffen wurden, ist aus Sicht der deutschen Strafverfolgungsbehörden immer vorzugswürdig. Je früher die Offenlegung erfolgt, desto einfacher ist es für beide Seiten, die erforderlichen Voraussetzungen für eine Kooperation zu schaffen, und umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, Zwangsmaßnahmen gegen das Unternehmen abzuwenden. Kommt ein solcher früher Austausch zustande, ist der Referenzrahmen für die Kooperation zu klären. Dies betrifft vor allem den Umgriff der Kooperationszusage und Untersuchung in inhaltlicher, zeitlicher, örtlicher, persönlicher und gegenständlicher Hinsicht. Auf ersichtliche Untersuchungs- und Kooperationshindernisse ist hinzuweisen. Es ist darauf zu achten, dass die interne Untersuchung auch gegenüber der Staatsanwaltschaft unabhängig bleibt und nicht als verlängerter Arm staatlicher Strafverfolgung erscheint.

<sup>76</sup> Zu Datensicherungsanweisungen im Zusammenhang mit parallelen behördlichen Ermittlungen vgl. Kap. 3.4.

<sup>77</sup> Vgl. hierzu Kap. 2.3.3.

<sup>78</sup> So definiert das Department of Justice (DoJ) die Anforderungen an eine erfolgreiche Kooperation wie folgt: „When a company has **voluntarily self-disclosed** misconduct in an FCPA matter, **fully cooperated**, and **timely and appropriately remediated**/ all in accordance with the standards set forth below, there will be a presumption that **the company will receive a declination** absent aggravating circumstances involving the seriousness of the offense or the nature of the offender.“, 9-47.120 – FCPA Corporate Enforcement Policy, abrufbar unter: <https://www.justice.gov/jm/jm-9-47000-foreign-corrupt-practices-act-1977>.

Neutralität, Ergebnisoffenheit und Fairness der Untersuchung sind von entscheidender Bedeutung für die Strafverfolgungsbehörden. Belastende Zwischenergebnisse sollten rasch zur Kenntnis der Strafverfolgungsbehörden gebracht werden. Für die Strafverfolgungsbehörden ist entscheidend, dass die interne Untersuchung so durchgeführt wird, dass sie die staatlichen Ermittlungen fördert und nicht gefährdet. Aus Sicht des Unternehmens ist wesentlich, dass die eigene Sachverhaltsermittlung durch die staatlichen Ermittlungen nicht gestört wird und oder die Unternehmensabläufe unnötig beeinträchtigt.

Typische Diskussionspunkte mit den Strafverfolgungsbehörden sind dabei beispielsweise die Sicherstellung der Unabhängigkeit und Neutralität der internen Untersuchung, die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen, die Datensicherung und Durchsicht durch das Unternehmen. Die Herausgabe von Befunden aus der Untersuchung oder von Untersuchungsberichten. Berichtsformate und Berichtsrhythmen sollten abgestimmt werden.

Strafverfolgungsbehörden haben regelmäßig ein Interesse, Mitarbeiter als Zeugen oder Beschuldigte selbst zu vernehmen, bevor diese intern befragt werden.<sup>79</sup> Für Deutschland ist höchstrichterlich geklärt, dass ein Erstvernehmungsrecht der Staatsanwaltschaft nicht besteht.<sup>80</sup> Gleichwohl sollte einem ausdrücklich geäußerten Wunsch der Strafverfolgungsbehörde, Mitarbeiter zunächst zu vernehmen, Rechnung getragen werden, wenn dies die Sachverhaltsermittlung durch das Unternehmen nicht dauerhaft beeinträchtigt. Vielfach besteht bei Strafverfolgungsbehörden die Befürchtung, dass ein Mitarbeiter sich ohne persönlichen Rechtsbeistand und umfassende Belehrung im Rahmen der internen Untersuchung anders einlässt als später in der Zeugen- oder Beschuldigtenvernehmung. Andererseits hat auch das Unternehmen ein berechtigtes Interesse – teilweise bestehen sogar entsprechende Rechtspflichten des Unternehmens bzw. seiner Organe –, rasch die Mitarbeiter zu befragen, um den Sachverhalt aufzuklären. Diese Problematik gewinnt zusätzlich an Komplexität, wenn zugleich ausländische Strafverfolgungsbehörden die (deutschen) Mitarbeiter (im Ausland) vernehmen wollen. In der Praxis empfiehlt sich daher, das Vorgehen bei Mitarbeiterbefragungen einschließlich einer etwaigen Offenlegung von Ergebnissen mit der Behörde abzustimmen. Um die Unabhängigkeit der internen Untersuchung nicht zu gefährden, darf in keinem Fall der Eindruck entstehen, es würde im Auftrag der Strafverfolgungsbehörden befragt. Es ist deshalb schon der bloße Anschein zu vermeiden, dass (deutsche oder erst recht ausländische) die Strafverfolgungsbehörden interne Untersuchung steuern und Private als Werkzeuge zur Ermittlung einsetzen.

Im Rahmen des Kooperationsverhältnisses können auch Konsultationen über die Durchführung bestimmter Maßnahmen der elektronischen Forensik (d. h. Datensicherung und Datendurchsicht) zweckmäßig sein, möglicherweise sogar, bevor diese durchgeführt werden. Typische Gesprächsgegenstände sind die Auswahl der Datenquellen, die Auswahl der Mitarbeiter, deren Daten gesichert und durchsucht werden (sog. Custodians), und mitunter auch die Einzelheiten der Sicherungsmittel. Gerade bei Untersuchungen, die zugleich in einem US-amerikanischen Kontext stehen, kann eine arbeitsrechtliche Weisung an die potentiell untersuchungsrelevanten Mitarbeiter, keine den Sachverhalt betreffenden Daten zu löschen („Legal Hold Notice“), unverzüglich nach Bekanntwerden des aufklärungsbedürftigen Sachverhalts zu den regelmäßigen Erfordernissen für das Unternehmen gehören.

<sup>79</sup> Genannt werden dafür teils ermittlungstaktische Gründe oder das Ziel, das Risiko für den Beweiswert der Aussage zu vermeiden.

<sup>80</sup> Vgl. BGH, Beschluss vom 8.8.1979 – 2 ARs 231/79 –, juris Rn. 14 ff. = BGH AnwBl 1981, 115, 116; BGH, Urteil vom 10.2.2000 – 4 StR 616/99 –, juris Rn 15.

Erfolgt eine solche Weisung vor der Datensicherung,<sup>81</sup> kann dies von den deutschen Strafverfolgungsbehörden im Einzelfall kritisch gesehen werden. Mitarbeiter könnten dies als „Warnung“ begreifen und versuchen, Beweismittel beiseitezuschaffen.

Konflikte ergeben sich häufig zwischen nationalen Rechtsvorgaben zum Schutz personenbezogener Daten oder von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen Dritter und Auskunfts- bzw. Herausgabeverlangen ausländischer Behörden. In besonders gelagerten Einzelfällen kann es sinnvoll sein, einen Beweismittelaustausch über internationale Rechtshilfe oder einen Informationsaustausch über die Kooperation zwischen Strafverfolgungs- oder Verwaltungsbehörden zu suchen. In der Regel ist es nicht ratsam, den Weg über Einwilligungen von betroffenen Personen zu gehen. Soweit nationales Recht einer Kooperation mit ausländischen Strafverfolgungsbehörden entgegensteht, sollte dies früh und transparent aufgeklärt und kommuniziert werden. Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten besteht meist das Risiko, dass dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern wegen eines einheitlichen Sachverhalts in verschiedenen Jurisdiktionen Sanktionen drohen. Auch hier kann es im Einzelfall gelingen, eine angemessene Lösung durch eine Kooperation zwischen nationalen und ausländischen Behörden zu erzielen, die beispielsweise eine mehrfache Abschöpfung desselben wirtschaftlichen Vorteils des Unternehmens vermeidet.

Die Kooperation von Unternehmen und Behörde wird in der Regel auch eine gewisse Vorabstimmung von öffentlichen Mitteilungen umfassen, soweit die Veröffentlichung die jeweils andere Partei betreffen würde. Während der internen Untersuchung und staatlichen Ermittlung sollten Auskünfte zum internen Untersuchungsstand durch das Unternehmen auf ein Mindestmaß reduziert werden und Aussagen zum behördlichen Ermittlungsstand unterbleiben; in jedem Fall sollten solche Aussagen – auch im Off – und solche zur Kooperation möglichst erst nach Kommunikation mit der Strafverfolgungsbehörde erfolgen.

### 3.5 Untersuchungshandlungen

#### 3.5.1 Hintergrundrecherchen

Um einen Sachverhalt aufklären zu können, muss man den Gesamtkontext verstehen, in dem sich dieser bewegt. An dieser Stelle setzen IT-gestützte Hintergrundrecherchen an. Die Fragestellungen ergeben sich häufig analog zu Geschäftspartner-Prüfungen und dem Verwenden externer Quellen, also öffentlich zugänglicher Quellen, in denen zu natürlichen oder juristischen Personen recherchiert wird.<sup>82</sup> Insofern ist es naheliegend, auf die Ressourcen aus dem jeweiligen Geschäftspartner-Compliance-Prozess für die Durchführung einer internen Untersuchung zurückzugreifen.

In der Praxis hat sich ein meist dreistufiger Ansatz zur Durchführung von Hintergrundrecherchen etabliert.<sup>83</sup> Die erste Stufe umfasst in der Regel – je nach Definition – eine Basisrecherche und ein Sanktions- und Embargolisten-Screening zu den Recherchezielen.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Vgl. hierzu Kap. 1.4.3

<sup>82</sup> Weiterführende Details in DICO Standard S01 – Geschäftspartner-Compliance, insb. Kap. 3.2 f.

<sup>83</sup> Brückmann, Open Source Intelligence, ZRFC 2/16, 68 (72).

<sup>84</sup> Muth/Brückmann, Terrorlistenscreenings, CB 2016, 29 (31).



Die dritte Stufe umfasst dann sehr spezifische Recherchefragen oder umfängliche Netzwerkanalysen.<sup>85</sup>

Die Einsatzmöglichkeiten von Hintergrundrecherchen sind vielfältig. Beispielsweise können im Rahmen einer internen Untersuchung auffällig gewordene Debitoren/Kreditoren durch Hintergrundrecherchen näher analysiert werden, um präzisere Fragestellungen für die Auswertung von elektronischen Daten formulieren zu können: Handelt es sich um eine Briefkastenfirma? Wer sind die Gesellschafter? Gibt es Näheverhältnisse zwischen Gesellschaftern und Personen, die im Fokus der internen Untersuchung stehen? Steckt ein komplexes Beteiligungskonstrukt dahinter? Wie ist der Ruf des Rechercheziels?<sup>86</sup>

### 3.5.2 Physische Dokumente

Auch wenn der elektronische Schriftverkehr einen wesentlichen Großteil der in Unternehmen vorliegenden Dokumente ausmacht, werden bestimmte Dokumente, z. B. Rechnungen oder Verträge, i. d. R. weiterhin im Original in Papierform aufbewahrt.<sup>87</sup> Es werden meist nur die Endergebnisse oder besonders wichtige Einzelheiten eines unternehmerischen Prozesses in physischer Form vorgehalten, eher selten Zwischenstände oder komplette Korrespondenzen. Diese lassen sich – wenn überhaupt – nur in elektronischen Dokumenten nachvollziehen. Die wesentliche Frage bei der Analyse von physischen Dokumenten ist: Was ist in physischen Dokumenten erkennbar, das in elektronischen Dokumenten nicht ersichtlich ist?<sup>88</sup>

Häufig werden elektronische Dokumente analysiert und anhand der physisch vorhandenen Dokumente nachvollzogen.<sup>89</sup> Die Übergänge dieser beiden Formen der Unternehmensdokumentation sind fließend, deswegen ist es meist notwendig, beide Analyseschritte aufeinander abzustimmen.<sup>90</sup> Um eine gerichtsfeste Dokumentation des zu analysierenden Sachverhaltes gewährleisten zu können, müssen alle relevanten physischen Dokumente zu Beginn der internen Untersuchung identifiziert und sichergestellt werden. Die Sicherstellung bzw. Übergabe der Dokumente sollte genau dokumentiert werden. Insbesondere sollte in den Arbeitspapieren genau festgehalten werden, wann dem Untersuchungsteam welche Dokumente vorgelegt wurden und aus welchem Grund diese angefordert wurden.

Die sichergestellten Originale werden zuerst kopiert, um eine fortlaufende Beweisdokumentation zu belegen. Somit sind die Strukturen und Inhalte der Originaldokumente nachweisbar. Anschließend werden die Originale paginiert, also fortlaufend durchnummeriert, um gewährleisten zu können, dass keine Dokumente nachträglich entfernt oder hinzugefügt worden sind.<sup>91</sup> Für die Analyseschritte sollten dann die Kopien verwendet werden.

<sup>85</sup> Beispielhaft: Abfrage des lokalen Handelsregisters, lokale Kreditauskunfteien, Gerichtsdatenbanken usw.

<sup>86</sup> Heißner, Erfolgsfaktor Integrität, S. 97.

<sup>87</sup> Rosen, Internal Investigations bei Compliance-Verstößen, S. 48.

<sup>88</sup> Heißner, Erfolgsfaktor Integrität, S. 90.

<sup>89</sup> Rosen, Internal Investigations bei Compliance-Verstößen, S. 58.

<sup>90</sup> Heißner, Erfolgsfaktor Integrität, S. 91.

<sup>91</sup> Heißner, Erfolgsfaktor Integrität, S. 89 f.

### 3.5.3 Elektronische Dokumente

Mit zunehmender Digitalisierung werden im Kontext interner Untersuchungen elektronische Daten immer wichtiger. Sie sind inzwischen häufig, neben Befragungen, die wesentliche Quelle für Informationen und Beweismittel.

Dementsprechend müssen diese nahezu immer bei internen Untersuchungen berücksichtigt und ausgewertet werden. Bei behördlichen Durchsuchungen sind sie zudem häufig Gegenstand der Beschlagnahme.

Dabei sind elektronische Dokumente bei weitem nicht nur E-Mails und klassische Office-Dokumente. Dazu zählen auch digitale Personalakten, ERP-Systeme, Projektlaufwerke und -ablagen, Webseiten und Weblaufwerke, Kalender, Instant Messenger wie WhatsApp, Chatprotokolle, Dokumentenmanagementsysteme und Werkzeuge zur Zusammenarbeit wie z. B. Sharepoint, LotusNotes oder IBM InfoSphere.

Zusätzliche Komplexität ergibt sich, weil viele dieser Daten nicht mehr auf einem Server im eigenen Unternehmen, sondern auf Servern bei externen Dienstleistern oder in der Cloud und damit oft verteilt an verschiedenen Standorten stehen.

Als wesentliche Informations- und Beweismittelquelle sind diese Dokumente für die Sachverhaltsermittlung und die Beweisführung jedoch unverzichtbar. In jeder internen Untersuchung stellt sich deshalb die Herausforderung, elektronische Dokumente effektiv zu durchsuchen, um relevante Informationen zu finden. Gleichzeitig muss die Suche und Auswertung effizient gestaltet werden, um ein Ausufern von Dauer und Kosten der internen Untersuchung zu vermeiden.

Viele Aspekte der Suche in elektronischen Dokumenten sind maßgeblich geprägt durch das sog. eDiscovery. Dabei handelt sich um eine Art Vorverfahren, das im Wesentlichen dem anglo-amerikanischen Rechtsraum entstammt. Es dient der Beweissicherung und Beweisermittlung und zielt darauf ab, mit einer systematischen Suche im gesamten Datenbestand relevante Beweismittel zu finden, bereitzustellen und den Prozess zu dokumentieren.

Bei einer internen Untersuchung ist die Zielsetzung sehr ähnlich, aber nicht vollständig deckungsgleich. Es geht oft nicht nur darum, relevante Fakten zu finden, sondern vor allem auch darum, den Sachverhalt zunächst überhaupt zu ermitteln. Die Überschneidungen sind jedoch so groß, dass viele Best Practices und Vorgaben aus dem eDiscovery-Prozess jedenfalls bei größeren internen Untersuchungen und solchen mit Auslandsbezug angewendet werden.

Oft wird deshalb bei der Suche und Auswertung elektronischer Dokumente pauschal von eDiscovery gesprochen. Genauso gebräuchlich sind die Begriffe eSearch oder eReview. Die Begriffe meinen nicht genau das Gleiche, werden aber häufig synonym verwendet.

Für interne Untersuchungen werden elektronische Dokumente meist in zwei Kategorien eingeteilt: strukturierte und unstrukturierte Daten. Diese Einteilung spiegelt wider, wie in elektronischen Do-

kumenten gesucht werden kann. Strukturierte Daten sind Daten, die bereits systematisch abgelegt sind und nach entsprechenden Merkmalen durchsucht werden können. Beispielsweise kann in Finanzbuchhaltungssystemen gezielt nach Rechnungsdatum, Buchungstext oder Kontaktdaten gesucht werden. Sehr vereinfacht kann man sich strukturierte Daten als Tabelle vorstellen. Unstrukturierte Daten sind nicht systematisch abgelegt und durchsuchbar. Beispielsweise können Vermerke oder auch Verträge nicht gezielt nach Vertragspartei, Zusammenfassung oder auch nur wesentlichem Thema durchsucht werden.

E-Mails sind zwar soweit systematisch, dass sich Absender und Empfänger oder Sendezeit strukturiert erfassen lassen, der Inhalt der E-Mail aber gerade nicht. Insbesondere bei längerer E-Mail-Korrespondenz mit verschachtelten Zitaten („Re: re: re:“) ist ein systematisches Durchsuchen schwierig.

Darüber hinaus werden inzwischen häufig auch physische Dokumente in elektronische Dokumente umgewandelt, um die Suche in diesen Dokumenten zu erleichtern. Beispielsweise werden ganze Aktenordner eingescannt und durchsuchbar gemacht (sog. OCR, Optical Character Recognition oder Texterkennung). Auch diese Dokumente sind dann unstrukturierte Daten, weil sie nicht systematisch – ähnlich einer Tabelle – verfügbar sind.

Für die Suche in elektronischen Dokumenten wird man fast immer auf spezialisierte Dienstleister zurückgreifen müssen. Man kann entsprechendes Know-how und Technik auch im Unternehmen vorhalten, das wird sich aber häufig nur bei sehr großen Einheiten lohnen.

Vor der Suche in elektronischen Dokumenten müssen diese meist noch aufbereitet werden, damit sie überhaupt durchsuchbar sind (sog. Processing). Dabei müssen nicht nur eingescannte Dokumente durchsuchbar gemacht werden. Verschlüsselte Dokumente müssen ggf. entschlüsselt werden, alte Sicherungen wieder lesbar gemacht werden oder lediglich technisch nötige Dateien aussortiert werden.

Die Suche in strukturierten Daten erfolgt meist, indem die vorhandenen Schnittstellen genutzt werden. Das bedeutet, dass beispielsweise aus dem ERP alle Datensätze aus dem relevanten Zeitraum zum entsprechenden Kunden oder Sachverhalt abgerufen und dann ausgewertet werden. Hier ist für die Auswertung Kenntnis der Systeme notwendig.

Bei unstrukturierten Daten funktioniert dies nicht so einfach. Deshalb werden unstrukturierte Daten meist mit Suchbegriffen nach relevanten Informationen durchsucht. Die damit gefundenen elektronischen Dokumente (wie z. B. E-Mails, in denen ein oder mehrere Suchbegriffe vorkommen) werden anschließend gesichtet und ausgewertet. Häufig erfolgt dies in einem mehrstufigen Prozess. Zunächst werden alle elektronischen Dokumente, die einen oder mehrere Suchbegriffe enthalten, daraufhin geprüft, ob sie offensichtlich nicht relevant für den Sachverhalt sind (sog. 1st level). Anschließend werden die als möglicherweise relevant identifizierten Dokumente in einer oder mehreren Stufen gesichtet, bewertet und für die Sachverhaltsermittlung ausgewertet (meist in zwei weiteren Stufen, dem sog. 2nd und 3rd level).

## Standard I 32

Der Auswahl der Suchbegriffe und der Vorgaben, wie weit beispielsweise auch nach ähnlichen, falsch geschriebenen oder abgekürzten Begriffen gesucht werden soll, ist eine wesentliche Weichenstellung für die Suche in elektronischen Dokumenten. Sind die Begriffe zu weit, ufer die Suche zeitlich und kostenmäßig aus. Sind sie zu eng, besteht die Gefahr, wesentliche Informationen nicht zu finden oder sich dem Vorwurf auszusetzen, unvollständig aufgeklärt zu haben.

Weil dieser Prozess mit zunehmender Menge an elektronischen Dokumenten sehr aufwändig wird, gibt es inzwischen viele verschiedene Ansätze, die Suche durch Technologie zu erleichtern (sog. TAR, technology-assisted review). Beispielsweise gibt es Werkzeuge, die Kommunikation baumartig übersichtlich aufbereitet. Ein zusätzlicher Ansatz ist das sog. Predictive Coding. Dabei versucht ein Softwarealgorithmus zu erlernen, welche Dokumente möglicherweise relevant sein könnten und vorherzusagen, ob diese Dokumente ausgewertet werden müssen oder sogar, ob diese gar nicht gesichtet werden müssen.

Die Qualität der technischen Möglichkeiten hängt stark von den konkreten Sachverhaltsfragen ab und erfordert unterschiedlichen Vorbereitungsaufwand.

Für interne Untersuchungen ist es deshalb sehr wichtig, sich genau zu überlegen, welche Ziele verfolgt werden. Was soll genau gefunden werden? Geht es darum, einem Anhaltspunkt nachzugehen und Belege für oder gegen einen bestimmten Vorwurf zu finden? Soll ein Sachverhalt umfänglich aufgeklärt werden? Soll einer behördlichen Aufforderung nach- oder zugekommen werden?

Was soll mit gefundenen Dokumenten geschehen? Geht es nur darum, Sachverhalt zu verstehen? Welche Informationen sind wirklich relevant für den Sachverhalt? Soll eine interne Aufbereitung des Sachverhalts erfolgen? Sollen die Ergebnisse an Behörden oder andere Adressaten gegeben werden?

Müssen externe Anforderungen berücksichtigt werden? Ist beispielsweise mit einer Discovery zu rechnen, so dass die Suche nach Dokumenten den dort erwarteten Standards gerecht werden muss? Sollen die Ergebnisse von einer Behörde verwertet werden können? Was soll mit Zufallsfinden geschehen? Sind die rechtlichen Aspekte berücksichtigt? Das meint nicht nur, ist die Suche, Auswertung und Verwendung der Dokumente datenschutzrechtlich zulässig. Zu berücksichtigen sind auch mögliche Auskunftsansprüche Betroffener oder Zugriffe von Behörden auf Daten aus internen Untersuchungen (z. B. welche Dokumente wurden als relevant eingestuft).

Für die Praxis gibt es hier keine Empfehlung, was im konkreten Fall der beste Weg ist. Die Empfehlung lautet hier vielmehr, gerade diese Anfangsphase der Suche nach elektronischen Dokumenten sorgfältig zu planen und das Vorgehen sorgfältig zu dokumentieren. Fehler und Ungenauigkeiten durch vorschnelles Vorgehen müssen meist im Nachgang aufwändig korrigiert oder nachgebessert werden.

Es empfiehlt sich deshalb, sich bereits vor konkreten Untersuchungen Gedanken darüber zu machen, wie im Ernstfall das Vorgehen sein soll: Welche Quellen von Daten gibt es im Unternehmen? Wie sind diese zugänglich, braucht es beispielsweise die Mitwirkung eines Dienstleisters oder kann die eigene IT-Abteilung unterstützen?

Ist der rechtliche Rahmen (s.o.) gesetzt und bekannt, beispielsweise in Betriebsvereinbarungen? Sind die wesentlichen Ansprechpartner (insbesondere IT, Personalwesen, Recht, Datenschutz) bekannt und eingebunden? Wie lange werden Daten aufbewahrt bzw. sind verfügbar? Diese Punkte können im Rahmen eines Data-Governance-Konzepts adressiert werden, so dass datenschutzrechtliche Anforderungen genau wie Sicherheits- und Geheimnisschutzerfordernisse berücksichtigt werden können.

### 3.5.4 Befragungen

Befragungen gehören seit jeher zum Standardrepertoire der unternehmensinternen Aufklärung von Compliance-Verstößen und gelten trotz fortschreitender Digitalisierung weiterhin als eines der effektivsten Untersuchungsinstrumente.<sup>92</sup> Im ersten Schritt dienen Befragungen der Informationsgewinnung, um den Sachverhalt zu ordnen und Prozesse zu verstehen. Einer der letzten Schritte ist i. d. R. die Konfrontation von Verdächtigen mit den zusammengetragenen Erkenntnissen aus der internen Untersuchung.

Doch bevor Befragungen überhaupt durchgeführt werden können, gilt es verschiedene vor allem rechtliche Fragestellungen bereits im Vorwege zu klären, um somit eine spätere gerichtliche Verwertbarkeit zu gewährleisten.

Interne Untersuchungen sind in Deutschland verfahrenstechnisch deutlich vom Strafverfahren zu unterscheiden, wenngleich insgesamt durchaus eine Orientierung an diesem festzustellen ist.<sup>93</sup> Aus Vorgenanntem folgt, dass verfahrensrechtliche Vorschriften, konkret die der StPO, keine unmittelbare Anwendung finden. Dementsprechend hat der unternehmensinterne Ermittler keine Belehrungspflichten<sup>94</sup> wie sie, etwa einen Polizeibeamten u. a. nach §§ 163a Abs. 4, 136 StPO oder §§ 55 Abs. 2, 57 StPO treffen. Somit findet auch der „nemo tenetur“-Grundsatz hier keine Anwendung. D. h. Mitarbeiter können sich im Rahmen von Befragungen durch den Arbeitgeber nicht auf ein mögliches Aussageverweigerungsrecht berufen, da der Mitarbeiter grundsätzlich im Rahmen seines Anstellungsverhältnisses (1) zur Teilnahme an einer Befragung, (2) zur Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber und (3) zur wahrheitsgemäßen Aussage verpflichtet ist, was nach herrschender Meinung u. a. aus seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht folgt.<sup>95</sup>

Gerade in diesem Zusammenhang sollten die damit zusammenhängenden Themen wie die Beteiligung des Betriebsrats, das Anwesenheitsrecht eines eigenen Rechtsbeistands des Befragten (nach seiner Wahl und seines Vertrauens)<sup>96</sup> oder die mögliche Gestellung eines Rechtsbeistands inklusive einer möglichen Kostenübernahme (im Rahmen des rechtlich Zulässigen) durch das Unternehmen

<sup>92</sup> *Krug/Skoupil*, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374; *Mengel*, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1494 (1498 f.); *Hermann/Zeidler*, Arbeitnehmer und interne Untersuchungen – ein Balanceakt, NZA 2017, 1499 (1501).

<sup>93</sup> Siehe dazu *Theile*, in: Rotsch (Hrsg.), Criminal Compliance, 1. Aufl. 2015, § 34 B II, Rn. 55 f.; *Sarhan*, wistra 2017, 336.

<sup>94</sup> *Krug/Skoupil*, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374; a. A. bei substitutiven Untersuchungen: *Kasiske*, Mitarbeiterbefragungen im Rahmen interner Ermittlungen – Auskunftspflichten und Verwertbarkeit im Strafverfahren, NZWiSt 2014, 262.

<sup>95</sup> Vgl. BAG, Urteil vom 7.9.1995 – 8 AZR 828/93, NZA 1996, 637; *Lützel/Müller-Sartori*, Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht oder Zeugnisverweigerungsrecht?, CCZ 2011, 19 f.; *Schrader/Thoms/Mahler*, Auskunft durch den Arbeitnehmer: Was darf er? Was muss er?, NZA 2018, 965 (966).

<sup>96</sup> Nach den aus (individual-)strafrechtlicher Perspektive formulierten „Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht“, BRAK-Stellungnahme-Nr. 35/2010, sollte dem befragten Mitarbeiter grundsätzlich das Recht eingeräumt werden, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. Ein rechtlicher Anspruch besteht allerdings – abgesehen von Befragungen, die zugleich eine Anhörung im Vorfeld einer Verdachtskündigung sind – nach überwiegender Auffassung nicht; vgl. *Klengel/Mückenberger*, Internal Investigations – typische Rechts- und Praxisprobleme unternehmensinterner Ermittlungen CCZ 2009, 81 (82); *Krug/Skoupil*, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, NJW 2017, 2374 (2375 f.). Demgegenüber wird in Fällen, in denen der Arbeitgeber die interne Sphäre, etwa bei Befragung durch einen externen Berater, verlässt, teilweise ein Recht des Arbeitnehmers auf einen Rechtsanwalt zugestanden; vgl. etwa *Rudkowski*, Die Aufklärung von Compliance-Verstößen durch „Interviews“, NZA 2011, 612 (614).

geklärt werden. Neben einer möglichen Pflicht könnte auch ein Entgegenkommen seitens des Untersuchungsteams aus strategischen Gründen erwogen werden, um die gewünschte Gesprächsbereitschaft auf Seiten des Arbeitnehmers herzustellen. Dies kann auch die Gewährung einer Kronzeugenregelung bzw. den Aufsatz eines Amnestieprogramms umfassen, wobei die dem betroffenen Mitarbeiter gewährten Vorteile in einem angemessenen Verhältnis zur Wichtigkeit der Auskunft stehen müssen. Das Unternehmen muss sich davon versprechen dürfen, dass Mitarbeiter nur so zu Aussagen bewegt werden können und damit Schaden vom Unternehmen abgewandt wird. Der Verzicht auf mögliche arbeits- und zivilrechtliche Maßnahmen kann die Geschäftsleitung wiederum rechtlichen Risiken aussetzen. Daher sollte die Entscheidung für eine derartige Regelung oder Programm dokumentiert und rechtlich gewürdigt werden.

Die Art und Weise der Durchführung von internen Untersuchungen einschließlich der Durchführung von Befragungen ist (spezial-)gesetzlich nicht geregelt. Nach dem Referentenentwurf eines neuen Verbandssanktionengesetzes sollen zukünftig mittelbar über die Belohnung von Untersuchungen, die unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens durchgeführt wurden, konkrete Vorgaben zu Befragungen festgeschrieben werden.<sup>97</sup> Die Grenzen der Unternehmen bei der Durchführung von internen Untersuchungen ergeben sich nach derzeitiger Rechtslage lediglich aus dem materiellen Recht, insbesondere aus den Regelungen des Strafrechts, des Datenschutzrechts und des Zivil- und Arbeitsrechts sowie im Wege der Drittwirkung von Grundrechten.<sup>98</sup> Dessen ungeachtet ist es jedoch regelmäßig aus Fairnessgründen angezeigt, bestimmte Verfahrensvorschriften – ggf. in angepasster Form – im Rahmen interner Untersuchungen anzuwenden.<sup>99</sup> So sollten in Befragungen zu Anfang mindestens die Hintergründe der Untersuchung, die Verdachtsmomente und die potentiellen Empfänger der vom Befragten mitgeteilten Informationen transparent gemacht werden.<sup>100</sup>

Trotz der fehlenden Pflicht zur **Belehrung** haben sich in der Praxis die folgenden Mindestbelehrungsinhalte durchgesetzt, die es auch zu dokumentieren gilt:

- ▶ Vorstellung der fragenden Personen,
- ▶ Hintergründe der Untersuchung,
- ▶ Erklärung des Mandatsverhältnisses bei der Durchführung durch Externe.

Darüber hinaus kann es angezeigt sein, bei wesentlichen Vorgängen den Befragten oder sog. Konfrontationsgesprächen über weitere Punkte zu belehren:

- ▶ Art der Protokollierung,
- ▶ Hinweis auf eine mögliche Beschlagnahme durch Behörden,
- ▶ Hinweis auf Vertraulichkeit der Befragungsinhalte,

<sup>97</sup> Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität (Arbeitsstand: 15.08.2019). Befragte sollen darauf hingewiesen werden, dass ihre Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können. Daneben ist ihnen das Recht eines Beistands (Rechtsanwalt oder Betriebsratsmitglied) sowie das Recht der Auskunftsverweigerung entsprechend § 55 StPO einzuräumen (jeweils mit entsprechender Belehrung vor der Befragung).

<sup>98</sup> Vgl. auch *Bockemühl*, *Private Ermittlungen im Strafprozess – Ein Beitrag zur Lehre von den Beweisverboten*, 1996, S. 49 ff.

<sup>99</sup> Weitergehender wohl *Knauer/Gaul*, *NStZ* 2013, 192.

<sup>100</sup> *Krug/Skoupil*, *Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen*, *NJW* 2017, 2374; *Knauer/Gaul*, *Internal investigations und fair trial*, *NStZ* 2013, 192; ebenso *BRAC-Stellungnahme- Nr. 35/2010* (Fn. 36), S. 10 f.

- ▶ Entscheidung über die Verwendung der Befragungserkenntnisse obliegt dem Arbeitgeber,
- ▶ Hinweis auf die fehlende Schweigepflicht von (auf Seiten des Unternehmens) beteiligten Anwälten bei US-Verfahren („Upjohn Warning“).<sup>101</sup>

Aus unternehmenspolitischen Entscheidungen können dem Befragten weitere Rechte eingeräumt werden, über die dann auch belehrt werden sollte. Dies umfasst – abhängig von der oben erläuterten Unternehmensentscheidung zu Anwesenheit und Kostenregelung eines Rechtsbeistands des Befragten – den Hinweis auf die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Rechtsbeistands. Darüber hinaus kann es im Einzelfall – z. B. nach Abstimmung mit Staatsanwaltschaften – zweckmäßig sein, die Gesprächspartner darüber zu informieren, dass sie sich nicht zu äußern brauchen, wenn sie der Auffassung sind, sie könnten sich strafrechtlich selbst belasten. Ein solches Vorgehen kann im Einzelfall die Akzeptanz der Untersuchung fördern und gleichzeitig das Risiko reduzieren, dass Befragte bei späteren staatsanwaltschaftlichen Vernehmungen ihr Aussageverhalten ändern.

Neben den rechtlichen Fragestellungen gibt es noch verschiedene organisatorische und administrative Aspekte, die es zu berücksichtigen gilt und die ebenfalls Einfluss auf die Qualität und die spätere Verwertbarkeit von Befragungen haben, angefangen bei der Anzahl der Mitarbeiter, die die Befragungen durchführen, sowie deren Qualifikation und Erfahrung, Ort und Zeit der Befragung sowie der Art der Dokumentation der Befragung.

Folgende Aspekte sollten im Rahmen einer Befragung berücksichtigt werden:

#### **Vorbereitung der Befragung**

- ▶ Festlegung der Reihenfolge der zu befragenden Personen,
- ▶ Durchführung der Befragung von mindestens zwei Fragenstellern,
- ▶ Ort, Zeit und Dauer der Befragung,
- ▶ Versand der Einladung zur Befragung (Absender, Zeitpunkt),
- ▶ Erstellung eines Fragenkatalogs sowie Aufbereitung aller benötigten Dokumente,
- ▶ Festlegung der Rollen der Fragenden (Fragensteller/ Protokollant),
- ▶ Klärung der Art der Protokollierung,
  - Gedächtnisprotokoll,
  - Mitschrift,
  - Wortprotokoll,
  - Aufzeichnung,
- ▶ Gewährung (rechtlicher) Beistand,
- ▶ Erstellung einer Verschwiegenheitserklärung,
- ▶ Berücksichtigung kultureller Besonderheiten.

---

<sup>101</sup> Das Anwaltsprivileg (attorney-client privilege) über die Kommunikation zwischen befragendem Anwalt und Mitarbeiter erfasst nicht den Mitarbeiter und wird von dem Unternehmen kontrolliert. Das Unternehmen kann hierauf verzichten und die erlangten Informationen Behörden gegenüber offenlegen.

### Während der Befragung

- ▶ Sitzordnung,
- ▶ Art und Umfang der Belehrung,
- ▶ Wahl der Fragetechniken,
- ▶ Abstimmung des Protokolls (Einsichtnahme und Korrekturmöglichkeiten des Befragten),
- ▶ Unterzeichner des Protokolls,
- ▶ Aushändigung des Protokolls.

### Nach der Befragung

- ▶ Analyse der gewonnenen Erkenntnisse,
- ▶ Ggf. Einleitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen direkt im Anschluss.<sup>102</sup>

Die Praxis zeigt, dass die Befragung durch Interne wie auch Externe ein sehr wirksames Untersuchungsinstrument sein kann, wobei verschiedene rechtliche Fallstricke lauern, die den Erfolg gefährden können. Daher ist es ratsam, diese Fallstricke nicht nur im Vorwege zu identifizieren und mögliche Lösungen zu erarbeiten, sondern auch eine interne Richtlinie/Prozessbeschreibung für die Durchführung von Befragung im Unternehmen zu erstellen, um ein einheitliches abgestimmtes Vorgehen zu gewährleisten.<sup>103</sup>

## 3.6 Dokumentation der Untersuchung

### 3.6.1 Dokumentation und behördlicher Zugriff auf Untersuchungsergebnisse

Jeder maßgebliche Schritt einer internen Untersuchung ist zu dokumentieren. Bestenfalls erfolgt dies chronologisch, schriftlich und in einer strukturierten Art und Weise. Dies erlaubt, dass der Untersuchungsablauf zu einem späteren Zeitpunkt nachvollzogen werden kann. Dies kann u. U. dann notwendig sein, um den Nachweis einer zügig durchgeführten Untersuchung gegenüber Gerichten oder Behörden zu erbringen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Beachtung des möglichen behördlichen Zugriffs auf Untersuchungsergebnisse. Wie erst kürzlich höchstrichterlich entschieden, können Unterlagen, die im Rahmen von internen Untersuchungen erstellt und gesammelt wurden, in bestimmten Konstellationen (u. a. auch aus Kanzleiräumen) beschlagnahmt werden.<sup>104</sup>

### 3.6.2 Berichterstattung

Die im Rahmen der internen Untersuchungen vorgenommenen Handlungen und insbesondere die Untersuchungsergebnisse sollten zwingend Bestandteil der internen Berichterstattung sein. Die Unternehmensleitung hat ein vitales Interesse an den Untersuchungen und sollte ggf. die bedeutenden Entscheidungen treffen. Zu beachten ist aber, dass eine verfrühte oder direkte Information der Geschäftsleitung auch Fristen auslösen kann. Generell ist zwischen fortlaufender und finaler Bericht-

<sup>102</sup> Zu den Sofortmaßnahmen im Einzelnen siehe Kap. 5.2.1.

<sup>103</sup> Hierzu siehe oben, Kap. 2.2.

<sup>104</sup> BVerfG, Beschl. v. 27.6.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, NJW 2018, 2385; siehe auch Kap. 3.3.2.



erstattung zu unterscheiden. Je nach den internen Entscheidungswegen sollte bereits über das Vorliegen eines Hinweises auf Fehlverhalten entsprechend berichtet werden. Im laufenden Verfahren der Untersuchung ist in jedem Falle über bevorstehende Maßnahmen, wie etwa Befragungen oder Kontakte mit Dritten, insbes. den Strafverfolgungsbehörden, zu berichten. Schließlich ist in einem umfassenden Untersuchungsbericht über die Ergebnisse der internen Untersuchung sowie die (evtl. noch geplanten) Folgemaßnahmen zu berichten. »

## 4. Systemprüfung (CHECK)<sup>105</sup>

### 4.1 Allgemeine Anmerkungen

Da interne Untersuchungen dem PDCA-Zyklus, also dem Prozess der fortlaufenden Verbesserung unterliegen,<sup>106</sup> erfolgt im dritten Schritt die Prüfung/Evaluation. Während die Prüfungsintensität von Größe, Art und Umfang der durchgeführten Untersuchung abhängig ist, erstreckt sich die Prüfung an sich auf zwei wesentliche Gegenstände: Zum einen werden die durchgeführte Untersuchung und die in ihrem Rahmen erfolgten Untersuchungshandlungen als solche geprüft, zum anderen das aufgesetzte System der internen Untersuchungen im Kontext des bestehenden CMS und des Unternehmens (systemische Prüfung).

### 4.2 Prüfung der Untersuchungshandlungen

Ziel der Prüfung der im Rahmen der durchgeführten Untersuchung erfolgten Untersuchungshandlungen ist zum einen, die geeigneten Reaktionsmaßnahmen (Remediation)<sup>107</sup> im konkreten Fall abzustecken und vorzubereiten. Zum anderen sollten hierdurch aber auch Erkenntnisse über die Effektivität und Effizienz der durchgeführten Maßnahmen ermittelt werden, um für ihre jeweilige Optimierung und Verbesserung für die Zukunft zu sorgen. So können in etwa in Bezug auf die Untersuchungsmethoden diverse Prüfaspekte berücksichtigt werden, z. B. bei Befragungen, ob diese am geeigneten Ort und zu optimaler Zeit durchgeführt wurden, ob die befragende Person ausreichend vorbereitet und qualifiziert war, etc. Die Ergebnisse der Prüfung der durchgeführten Untersuchungshandlungen sollten die Informationsbasis für ihre Verbesserung liefern.

---

<sup>105</sup> Weiterführend dazu *Galley/Minoggio/Schuba*, Unternehmenseigene Ermittlungen.

<sup>106</sup> Zum Vorgehensmodell vgl. Kap. 1.5.

<sup>107</sup> Siehe Kap. 5.1.

### 4.3 Systemische Prüfung

Zu den Pflichten der Unternehmensleitung gehört eine gründliche Analyse möglicher Schwachstellen im Unternehmen, die entweder (unwissentlich) Fehlverhalten ermöglichten oder zumindest nicht zu dessen Verhinderung angemessen beigetragen haben. Für die Aufarbeitung einer internen Untersuchung sollten ferner im Rahmen des Tat- und Nachtatverhaltens Selbstreinigungsprozesse geschaffen werden. Sowohl als akutes Reorganisationswerkzeug als auch als Regel-Prozess stellt diese Form der Sanierung das Fundament für die effektive Weiterentwicklung des CMS dar und optimiert zukünftige Abläufe von internen Untersuchungen. Ziel dieser Korrekturmaßnahmen ist somit die Beseitigung von aufgedeckten Schwachstellen.

#### 4.3.1 Prozesse

Im Rahmen der internen Untersuchung ist eine Betrachtung und Analyse der Prozesskette, in deren Rahmen sich ein Fehlverhalten ereignet hat, unabdingbar.<sup>108</sup> So banal es klingen mag, aber es ist essentiell für das Untersuchungsteam zu verstehen, welche Schwächen in der Prozesskette, im Prozessdesign des Unternehmens ausgenutzt worden sind. Basierend auf diversen Untersuchungen von Beratungsgesellschaften, Lehranstalten und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zu Täterprofilen handelt es sich bei Tätern – in der Mehrzahl, aber nicht immer – um erfahrene Mitarbeiter aus der eigenen Organisation. Diese kennen die Schwächen in der Prozesskette nur zu genau und wissen, wo sie entsprechend ansetzen müssen.<sup>109</sup>

Schwachstellen in Prozessketten sind beispielsweise wie folgt zu verorten:

- ▶ fehlerhaftes Produktdesign;
- ▶ unzureichende Schulung von Verkaufspersonal;
- ▶ fehlende Kontrollmechanismen;
- ▶ Missbrauchsanfällige Vertriebsstrukturen;
- ▶ fehlerhafte Anreizstrukturen;
- ▶ usw.

Eine Prozessanalyse oder gar eine Prozessrevision (sog. Process Audit) mittels der Internen Revision oder externer Berater kann bei der Identifizierung und Abstellung weiterer Prozessschwächen helfen.

Stets zu prüfen ist zudem, ob der Sachverhalt bilanzielle und/oder steuerrechtliche Relevanz aufweist (z. B. fehlerhafte Aktivierung von nicht abzugsfähigem Aufwand) und gegebenenfalls eine nachträgliche Berichtigung (z. B. Mitteilung und Berichtigung von nachträglich als unrichtig erkannten Steuererklärungen<sup>110</sup>) angezeigt ist.

<sup>108</sup> Lohmeier/Shahhosseini, in: Unmuß, Corporate Compliance Checklisten, Kap. 7, Rn. 84.

<sup>109</sup> Beispiel einer prozessorientierten Lösung bei Bühner, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, S. 109-115.

<sup>110</sup> Vgl. Art. 153 AO.

### 4.3.2 Kontrollsystem

Die Analyse von Schwachstellen im Internen Kontrollsystem (IKS) ist im Gegensatz zu den Prozessen häufig verständlicher, da es vielmehr um die Frage geht, welche Kontrolle hätte existieren müssen, damit die Regelverletzung zuvor hätte festgestellt oder verhindert werden können.

Zu den gängigen Kontrollen eines IKS gehören beispielsweise:

- ▶ Vier- oder Mehr-Augen-Prinzip;
- ▶ Entscheidungsvorlage in einem gemeinsamen Beschlussgremium;
- ▶ definierte Schwellenwerte;
- ▶ angemessene Kompetenzgrenzen; vorab definierte Eskalationskriterien;
- ▶ sachliche Stichprobenkontrollen;
- ▶ sog. (systematische) Quality Reviews, durchgeführt von der eigenen Geschäftseinheit, nicht anlassbezogene Prüfungen der Internen Revision;
- ▶ Plausibilitätsprüfungen;
- ▶ usw.<sup>111</sup>

Zur Unterstützung der Analyse und Verbesserung eines IKS kann auch hier ebenfalls eine Prozessrevision (sog. Process Audit) mittels der Internen Revision oder externer Berater unterstützend beitragen.

Die Kunst der Verbesserung des IKS liegt in der Identifikation geeigneter effektiver Kontrollen. Auch dies setzt wiederum voraus, dass das Fehlverhalten und die (ausgenutzten) Schwächen im IKS vollumfänglich aufgedeckt und verstanden wurden. Es setzt darüber hinaus ein Maß an Selbstkritik innerhalb des Unternehmens voraus, weil damit meist die Tatsache einhergeht, dass ein Verbesserungsbedarf gegeben ist, dessen Notwendigkeit im Nachhinein vielen als evident erscheint, gleichwohl zuvor selten festgestellt oder artikuliert wurde. Als ergänzende Herausforderung gilt es, sodann eine geeignete Kontrolle zu definieren, die nicht nur die Ursache unterstützend (effektiv) mitigiert, sondern die auch hinreichend effizient ist.<sup>112</sup>

### 4.3.3 Zuständigkeiten und Organisation

Im Rahmen der Analyse und Nachschau sind auch Zuständigkeiten und die Organisation zu betrachten. Idealerweise sind die Organisation und ihre Mitarbeiter im Rahmen der bestehenden Struktur in der Lage, Änderungen aus sich selbst heraus herbeizuführen und umzusetzen. Im Einzelfall kann es jedoch auch notwendig sein, organisatorische Änderungen oder eine Änderung der Zuständigkeiten (z. B. Geschäftsverteilungsplan) vorzunehmen. »

<sup>111</sup> Brückner, Die Aufarbeitung von Compliance-Verstößen – Praktische Erfahrungen und Fallstricke, BB Beilage 2010, Nr. 004, 21 (23).

<sup>112</sup> Vgl. Galley, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen, S. 50-52.

## 5. Reaktionen (ACT)

### 5.1 Allgemeine Anmerkungen

Während es bei der Prüfung (Kap. 4) darum ging, zum einen die konkreten Untersuchungshandlungen und Umstände des Falles sowie das System im Kontext des Unternehmens und des CMS zu evaluieren, geht es im letzten Schritt um die Reaktionen, die ebenfalls im Hinblick auf die beiden Aspekte getrennt zu betrachten sind.

### 5.2 Untersuchungsbezogene Reaktionsmöglichkeiten (Remediation)

Unternehmen sollten nicht nur den Hinweisen auf ein Fehlverhalten nachgehen, sondern bei Bekräftigung des Verdachts entsprechend reagieren.<sup>113</sup> Unter Umständen sind sog. Sofortmaßnahmen einzuleiten, mit denen die Dringlichkeit einer Verfehlung adressiert wird. In der Regel werden aber arbeitsrechtliche und weitere Folgemaßnahmen ergriffen. Neben den arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten sind auch prozessuale und ggf. sogar organisatorische Maßnahmen unmittelbar während, sicher aber nach Abschluss der internen Untersuchung erforderlich.<sup>114</sup>

#### 5.2.1 Sofortmaßnahmen

Bei jeder internen Untersuchung ist zu überlegen, welche kurzfristigen oder sofortigen Maßnahmen zu ergreifen sind. Das gilt besonders für den Beginn der internen Untersuchung, muss aber auch während der Untersuchung aufgrund der sich häufig ändernden Umstände immer mitbedacht werden.

Dabei hängt es von den jeweiligen Anhaltspunkten und der einzelnen Situation ab, welche Sofortmaßnahmen notwendig sind. Die folgenden Punkte sollten aber bedacht werden:

- ▶ Richten sich die Anhaltspunkte auf Fehlverhalten, welches möglicherweise noch andauert? Hier hat die Geschäftsleitung eine Pflicht, das Fehlverhalten – soweit möglich – abzustellen. Dabei kann sie nicht immer bis zum Abschluss der internen Untersuchung warten.
- ▶ Gibt es Risiken, die noch verringert werden können? Beispielsweise bereits ausgelöste aber noch nicht erfolgte Zahlungen, Informationen an Kreditinstitute zu bereits erfolgten Zahlungen o. ä. sollten hier bedacht werden. Wenn sich Vorwürfe auf Produkte beziehen, sollten Lieferstopps, Rückrufe u. ä. bedacht und geprüft werden.
- ▶ Muss eine Versicherung informiert werden? Hier muss man insbesondere an D&O-Versicherungen, Haftpflichtversicherungen oder Kreditausfallversicherungen denken.
- ▶ Muss eine Ad-hoc-Meldung erfolgen? Emittenten von Wertpapieren sind grundsätzlich verpflichtet, bestimmte Informationen so bald wie möglich bekannt zu geben (Art. 17 Abs. 1 Marktmissbrauchsverordnung). Deshalb muss geprüft werden, ob die Anhaltspunkte zu Beginn oder Erkenntnisse im Verlauf der internen Untersuchung eine solche Pflicht auslösen.

<sup>113</sup> Zur Reaktionspflicht siehe oben Kap. 1.4.6.

<sup>114</sup> Lenze, Compliance, Internal Investigations und Beschuldigtenrechte, S. 38.

- ▶ Muss eine Steuererklärung berichtigt werden? Insbesondere bei Korruptionsvorwürfen oder Hinweisen, dass Rechnungen gefälscht, Leistungen nicht erbracht, Zahlungen oder Umsätze falsch verbucht wurden, muss unverzüglich geprüft werden, ob Steuererklärungen berichtigt werden müssen. Unterbleibt eine erforderliche und unverzügliche Richtigstellung gegenüber den Behörden, stellt dies einen neuen und eigenen Verstoß der derzeitig Verantwortlichen dar (§ 153 AO)!
- ▶ Muss eine Aufsichtsbehörde informiert werden? Insbesondere in regulierten Märkten muss hier rechtzeitig geprüft werden, ob eine entsprechende Information verpflichtend oder zumindest sinnvoll ist.
- ▶ Gibt es laufende Verfahren, in denen Behörden über die Anhaltspunkte oder die interne Untersuchung informiert werden sollten?
- ▶ Müssen die eigenen Wirtschaftsprüfer informiert werden?
- ▶ Müssen Kunden oder andere Vertragspartner informiert werden? Häufig finden sich für bestimmte Vorwürfe wie Korruptionsvorwürfe entsprechende Vereinbarungen in Verträgen. Hier muss geprüft werden, wie damit im konkreten Fall umgegangen werden soll.
- ▶ Sollte Unterstützung für die Öffentlichkeitsarbeit gesucht werden? Insbesondere bei Vorwürfen mit Medienaufmerksamkeit sollte die Medienarbeit professionell begleitet werden.

Dabei sollte auch an ganz praktische Maßnahmen wie das Sperren von Zutrittskarten, das Deaktivieren von Zugängen zu IT-Systemen und dergleichen gedacht werden.

### 5.2.2 Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

Das Arbeitsrecht stellt dem Arbeitgeber eine ganze Reihe von verschiedenen Reaktionsmöglichkeiten bereit, die in logisch abgestufter Weise zum Einsatz kommen können:

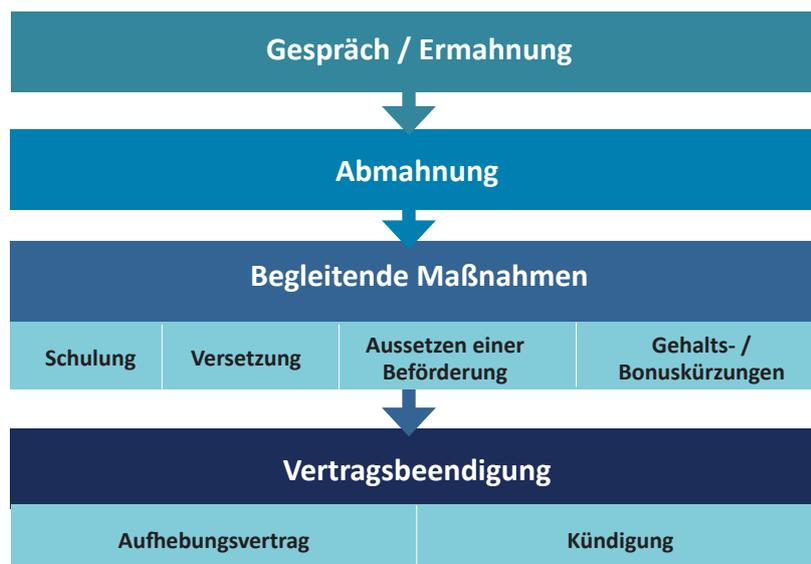


Abb. 3: Abgestuftes Modell der arbeitsrechtlichen Reaktionsmöglichkeiten

Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, werden nur diejenigen nachfolgend erläutert, die in der Praxis oft ergriffen werden. Die Reihenfolge bildet eine abgestufte Vorgehensweise im Sinne des Prinzips der Verhältnismäßigkeit ab.

### 5.2.2.1 Personalgespräch/Ermahnung

Bei leichten (erstmaligen) Pflichtverstößen kann ein intensives Personalgespräch und/oder eine Ermahnung das angemessene Sanktionsmittel sein. Dem Mitarbeiter sollte hierbei sein Fehlverhalten deutlich vor Augen geführt werden. Ferner muss der klare Hinweis erfolgen, dass er sich künftig vertrags- und anweisungskonform verhalten müsse. Ein entsprechend angefertigtes Protokoll sollte zur Personalakte genommen werden, um im Falle einer späteren Kündigung dokumentieren zu können, dass das Unternehmen im Vorfeld bereits mildere Mittel zur Verhaltensänderung herangezogen hat.<sup>115</sup>

### 5.2.2.2 Abmahnung

Das mildeste arbeitsrechtlich relevante Sanktionsmittel ist die Abmahnung. Sie ist der aus Beweisgründen dringend schriftlich zu dokumentierende unmissverständliche Hinweis an den Mitarbeiter, dass seine Leistungs- und/oder Verhaltensmängel im Wiederholungsfall Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis bis hin zur Kündigung nach sich ziehen können. Die Abmahnung erfüllt eine Dokumentations-, eine Hinweis-, eine Rüge- und eine Warnfunktion. Die Abmahnung ist bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes regelmäßig zwingende Voraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung, es sei denn, es kommt zur Aufdeckung schwerer Pflichtverletzungen, z. B. von Straftaten.<sup>116</sup> Die Abmahnung muss so detailliert wie nur möglich Ort, Zeit, anwesenden Personen, konkrete Umstände des vorgeworfenen Verhaltens beschreiben. Gleichzeitig sollte sie dem Mitarbeiter deutlich aufzeigen, wie er sich vertragskonform hätte verhalten müssen (Hinweisfunktion, s. o.).<sup>117</sup>

### 5.2.2.3 Schulung und Versetzung

Begleitend zu einer Sanktionsmaßnahme (außer Kündigung) kann dem Mitarbeiter die Teilnahme an einer Schulung/einem Coaching auferlegt werden.<sup>118</sup> Diese Maßnahmen können allerdings nicht nur als Sanktionsinstrument eingesetzt werden, sondern dienen insbesondere auch Präventivzwecken. Hierbei ist zu beachten, dass der Betriebsrat bei der Einführung und inhaltlichen Ausgestaltung einer sog. „betrieblichen Bildungsmaßnahme“ ein zwingendes Mitbestimmungsrecht hat.<sup>119</sup>

Eine weitere Möglichkeit, durch vertragswidriges Verhalten auffällig gewordenen Mitarbeitern eine zweite, unternehmensinterne Chance zu geben, ist das Mittel der Versetzung. Eine Versetzung ist nach der Legaldefinition des § 95 Abs. 3 BetrVG „... die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist ...“.

<sup>115</sup> Glaser/Wisskirchen, in: Makowicz/Wolffgang, Rechtsmanagement in Unternehmen, Kap. 2-50, Nr. 4.1.

<sup>116</sup> Vogt, Compliance und Investigations – Zehn Fragen aus Sicht der arbeitsrechtlichen Praxis, NJOZ 2009, 4206 (4210).

<sup>117</sup> Galley, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen, S. 197, 199. Lenze, Compliance, Internal Investigations und Beschuldigtenrechte, S. 73-74; Minoggio, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen, S. 330-332.

<sup>118</sup> Lenze, Compliance, Internal Investigations und Beschuldigtenrechte, S. 72-73.

<sup>119</sup> Vgl. §§ 96, 98 BetrVG.

Sofern eine Versetzung aufgrund der arbeitsvertraglichen Gestaltung und der neu zuzuweisenden Aufgabe nicht mittels des Direktionsrechts angewiesen werden kann, ist sie mittels einer bereits oben beschriebenen Änderungskündigung vorzubereiten. Zu beachten ist, dass neben den individual- auch die kollektivrechtlichen Voraussetzungen in Form des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates („Zustimmung“)<sup>120</sup> vorliegen müssen, bevor die Versetzung auch tatsächlich durchgesetzt werden kann.

#### 5.2.2.4 Aussetzen einer Beförderung

Gelegentlich wird als weitere Konsequenz eines (massiv) vertragswidrigen Verhaltens die Festschreibung eines Quasibeförderungsstopps gefordert. Dies ist in freien Unternehmen nicht nur rechtspolitisch kaum praktikabel (Gewerkschaften, Betriebsrat), zumal etwaige Karrierepfade und -entwicklungen und damit auch etwaige „Karriereblocker“ in den meisten Unternehmen mittels Tarifvertrag oder aber zumindest mittels einer Betriebsvereinbarung festgelegt sein dürften. Es stellt eher die Ausnahme dar, dass sich die Mitarbeitervertretungen zur Festschreibung derart gravierender Sanktionen bereit erklären. Individualvertraglich dürfte eine solche einseitige Interessensausprägung des Arbeitgebers kaum der Inhaltskontrolle<sup>121</sup> standhalten.

#### 5.2.2.5 Gehalts- bzw. Bonuskürzung bei Nichterfüllung des Individualziels „Compliance-Leadership/Integrity“

Wenn überhaupt, könnte bei leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG eine Bonuskürzung im Fall von Pflicht- oder sonstigen Compliance-Verstößen vertraglich vereinbart werden. Die entsprechenden Voraussetzungen und Kürzungsstufen könnten in einer Zielvereinbarung unter dem Ziel „Compliance-Leadership/Integrity“ festgehalten werden. Allerdings sind hierbei die engen Grenzen der Inhaltskontrollregelungen<sup>122</sup> zu beachten, so dass – wenn überhaupt – dies nur in Ausnahmefällen durchsetzbar sein dürfte.

#### 5.2.2.6 Aufhebungsvertrag

Ein geräuschloserer und stets möglicher Weg der Trennung ist der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung. Diese hat sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer Vorteile. Die Vorteile für den Arbeitgeber sind insbesondere, dass der organisatorische Aufwand und das Prozessrisiko deutlich geringer sind als im Falle einer Kündigung. Dies insbesondere deshalb, weil der formale und immer fehleranfällige Prozess der notwendigen Betriebsratsanhörung mangels Beteiligungsrecht des Betriebsrates nicht durchlaufen werden muss. Insofern ist die Rechtssicherheit, dass das Arbeitsverhältnis absehbar beendet sein wird, deutlich höher als im Fall einer Kündigung, die regelmäßig Gegenstand einer langwierigen und unsicheren gerichtlichen Auseinandersetzung sein wird. Der Aufhebungsvertrag ist nur ausnahmsweise gerichtlich angreifbar, beispielsweise wenn sich der Mitarbeiter auf eine unzulässige Drucksituation berufen könnte.<sup>123</sup>

<sup>120</sup> Vgl. § 99 BetrVG.

<sup>121</sup> Vgl. §§ 305 ff. BGB.

<sup>122</sup> Vgl. §§ 305 ff. BGB.

<sup>123</sup> Vgl. *Minoggio*, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen, S. 332-333.

### 5.2.2.7 Kündigung

Ist der Pflichtverstoß gravierender und derart massiv, dass es entweder einer vorherigen Abmahnung nicht bedarf oder bereits einschlägige Abmahnungen vorliegen, so sollte der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ernsthaft in Betracht ziehen. Es stehen dabei diverse Kündigungsformen zur Verfügung.

Im Hinblick auf den Inhalt einer Kündigung ist zu unterscheiden zwischen einer Beendigungskündigung und einer Änderungskündigung. Eine Beendigungskündigung bezweckt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es geht also um nicht mehr und nicht weniger als um dessen Bestand. Vor allem verhaltensbedingte Beendigungskündigungen sind ferner noch zu unterteilen in sog. Tatkündigungen und Verdachtskündigungen. Durch eine Tatkündigung soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, weil der Mitarbeiter einer Pflichtverletzung/Straftat überführt ist, daher das Vertrauen in den Mitarbeiter unwiederbringlich zerstört und die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Davon zu unterscheiden ist die Verdachtskündigung. Sie bezweckt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Wegfalls des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens, da der dringende (nicht erwiesene!) Verdacht eines strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens besteht. Das ist dann der Fall, wenn es hinreichend wahrscheinlich ist, dass der Mitarbeiter die Pflichtwidrigkeit/Straftat begangen hat. Den Arbeitgeber treffen hier besondere Aufklärungspflichten, insbesondere die Anhörung des betroffenen Mitarbeiters zu den im Raum stehenden Verdachtsmomenten binnen Wochenfrist nach erster Kenntniserlangung.<sup>124</sup>

Im Hinblick auf den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses ist zu unterscheiden zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung. Bei der ordentlichen Kündigung sind die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen<sup>125</sup> zu beachten. Nur bei besonders krassen Pflichtverletzungen kommt der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung in Betracht, welche fristlos, d. h. sofort ohne Abwarten einer Kündigungsfrist, wirkt. Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines wichtigen („an sich geeigneten“) Grundes.

### 5.2.3 Innen- und Außenkommunikation

Nicht zu verachten ist die Auseinandersetzung mit der internen Kommunikation. Mitarbeiter sind nicht nur Empfänger von Nachrichten, sondern selbst auch Sender. Daher muss nicht nur eine potentielle Pressestrategie für externe Anfragen vorgehalten, sondern auch eine offizielle interne Sprachregelung für Mitarbeiter entwickelt werden (siehe dazu auch Kapitel 3). Bei der externen Kommunikation sollte beim Konzept auf den sog. „Tone of the top“ geachtet werden, um auf richtige Art und Weise mit Mitarbeitern, Öffentlichkeit, Stakeholdern und Behörden in Kontakt zu treten.

Von Bedeutung ist ferner die Außenkommunikation. Das Unternehmen muss sorgfältig abwägen, ob der ermittelte Sachverhalt, dann wohl verbunden mit einer Strafanzeige, bewusst nach außen an die Presse zu kommunizieren ist. In jedem Fall ist dies zu empfehlen, wenn zu erwarten ist, dass der Sachverhalt nach außen getragen wird. Erfolgt in dem Falle eine frühzeitige und bewusste Kommunikation, so kann das Unternehmen steuern, welche Informationen bekannt gegeben werden.

<sup>124</sup> Henssler, in: Säcker/Rixecker, Münchener Kommentar zum BGB, § 626, Rn. 249.

<sup>125</sup> Vgl. § 622 BGB.



### 5.2.4 Schadensersatzansprüche

Führt die Pflichtverletzung zu einem wirtschaftlichen Schaden des Arbeitgebers, so sollte dieser grundsätzlich neben arbeitsrechtlichen Sanktionen auch zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gegen den Mitarbeiter geltend machen.<sup>126</sup> Hierbei sind die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs zu berücksichtigen. In den Fällen, in denen der Mitarbeiter die Pflichtverletzung und die damit einhergehende Schadensverursachung vorsätzlich oder auch nur grob fahrlässig begangen hat, haftet dieser aber grundsätzlich in vollem Umfang. Im Einzelfall kann es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes<sup>127</sup> im Fall einer grob fahrlässigen Schadensverursachung ausnahmsweise zu einer Quotelung kommen.<sup>128</sup> Schließlich gilt, dass wenn ein schädigendes bzw. sogar strafbares Verhalten im Raum steht, ein Verzicht auf eigene Ersatzansprüche zwar möglich, mit Blick auf § 266 StGB aber stets kritisch zu prüfen ist. Gleiches gilt ebenfalls für die in der Praxis beliebte Freistellungen von Ansprüchen Dritter, Abfindungszahlungen oder Übernahme von Geldauflagen.

### 5.3 Systemische Reaktionsmöglichkeiten

Während die Sofortmaßnahmen zum Zweck haben, das Fehlverhalten direkt zu adressieren, und die Remediation die Sanierung wegen des konkreten Fehlverhaltens bezweckt, geht es bei den systemischen Reaktionen darum, ob und wie das System als solches verbessert werden kann.

#### 5.3.1 Verbesserungsstrategie

Bei der Durchführung von Verbesserungsmaßnahmen sollte strategisch vorgegangen werden. Aus der Retrospektive ergibt sich im Unternehmen gegebenenfalls Handlungsbedarf, um interne Vorgaben, Richtlinien, Kontrollprozesse oder Zuständigkeiten durch ein unabhängiges Gremium neu zu definieren und die Geschäftsführung mit den im Zusammenhang stehenden Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung vertraut zu machen.<sup>129</sup> Dieser Remediationsprozess ist wichtig, um mögliche weitere Taten zum Schaden des Unternehmens abzuwenden oder ihnen wenigstens frühzeitig begegnen zu können.

Eine wesentliche Erkenntnis aus der Identifizierung von Fehlverhalten muss u. a. die Vermeidung von Nachahmung, die künftige Ausrichtung auf Früherkennung, Abschreckung und Vermeidung weiterer Taten sein. Dies erfordert in der Nachschau immer eine professionell-kritische Auseinandersetzung mit dem Untersuchungs- und Erkenntnisprozess, so dass die eigene Lernkurve des Unternehmens optimiert wird.

<sup>126</sup> Vgl. § 280 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB.

<sup>127</sup> BAG v. 18.4.2002, 8 AZR 348/01, NZA 2003, 37 f. m. w. N.

<sup>128</sup> Vgl. *Minoggio*, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen, S. 338-339; *Wauschkuhn*, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, S. 76.

<sup>129</sup> *Idler/Waeber*, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations – Ermittlungen im Unternehmen, Kap. 20 Rn. 41 ff.

### 5.3.2 Zuweisung von Rollen

Um die Effektivität der Anpassungen in Prozessen, Kontrollen, Zuständigkeiten und/oder Organisationen sicherzustellen, ist es notwendig, die erforderlichen Änderungen nicht nur zu benennen, sondern diese Aufgaben eindeutig zuständigen Einheiten im Unternehmen mitzugeben. Ergänzend sollte ein Zeitraum, bis zu dem die Änderung abgeschlossen sein soll, verbindlich definiert werden. Ferner ist es wichtig, dass eine Stelle im Unternehmen benannt wird, die die Implementierung dieser Anpassungen überwacht.

### 5.3.3 Kommunikation und Schulung

Wird infolge der festgestellten Prüfung das System optimiert und angepasst, so ist dies entsprechend intern zu kommunizieren und im Rahmen von Compliance-Schulungen zu vertiefen. Das Fehlverhalten kann auch gezielt als „case studies“ im Rahmen von Schulungen verwendet werden, um das Bewusstsein der Beschäftigten im Hinblick auf eine bestimmte Risikolage und die mit dem Fehlverhalten einhergehenden Folgen zu sensibilisieren. Auch das kann als eine effektive Aufarbeitungsmaßnahme eingestuft werden.

### 5.3.4 Berichtswesen und Dokumentation

Für ggf. später anzustrebende Gerichtsprozesse, aber auch für die interne Berichterstattung ggf. an Aufsichtsgremien, Aufsichtsbehörden, Leitungsorgane oder Krisenstäbe muss eine sorgfältige, chronologische, vollständige und gerichtsfeste Dokumentation sichergestellt sein. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Aufbewahrungspflichten nach buchhalterischen Kriterien, Datenschutzanforderungen oder Verjährungsfristen zu berücksichtigen.<sup>130</sup> Von der Verbringung der gesammelten Daten ins Ausland, um einer Beschlagnahme dieser zu entgehen, ist aufgrund der Problematik der Verdunkelungshandlung abzuraten.<sup>131</sup>

Hinzuweisen ist schließlich darauf, dass es sich hier um die Dokumentation der systemischen Verbesserungsmaßnahmen handelt, d. h. die Sicherstellung von Beweismitteln dafür, dass das CMS ständig verbessert wird, während die Untersuchung als solche ebenfalls zu dokumentieren ist.<sup>132</sup> »

<sup>130</sup> Vgl. von Hehn/Hartung, in: Wieland/Steinmeyer/Grüniger, Handbuch Compliance-Management, S. 607-608; Galley/Minoggio, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmeneigene Ermittlungen, S. 309-311.

<sup>131</sup> Pelz, Die Beschlagnahmefähigkeit von Unterlagen aus Internal Investigations – zugleich eine Besprechung von BVerfG, Beschluss vom 27.6.2018, Az. 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, CCZ 2018, 211 (217).

<sup>132</sup> Dazu ausführlich im Kap. 3.6.

## 6. Bibliographie

### 6.1 Verwendete Literatur

*Ackermann, Rolf/Clages, Horst/Roll, Holger*, Handbuch der Kriminalistik. Kriminaltaktik für Praxis und Ausbildung, 5. Aufl., Stuttgart/München 2019

*Eßer, Martin/Kramer, Philipp/von Lewinski, Kai* (Hrsg.), Auernhammer, DSGVO, BDSG, Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz und Nebengesetze, 6. Aufl., Köln 2018  
Zit.: Bearbeiter, in: Eßer/Kramer/Lewinski, Auernhammer, DSGVO, BDSG, §, Rn.

*Baur, Alexander*, Neues zum strafprozessualen Schutz interner Ermittlungen?, NZG 2018, 1092 ff.

*Bay, Karl-Christian*, Handbuch Internal Investigations, 1. Aufl., Berlin 2013  
Zit.: Bearbeiter, in: Bay, Handbuch Internal Investigations, Kap., Rn.

*Beyer, Dirk*, Praktische Hinweise zu Selbstanzeigen bei steuerlichen Berichtigungen im Unternehmensbereich, BB 2016, 2527 ff.

*Bockemühl, Jan*, Private Ermittlungen im Strafprozess – Ein Beitrag zur Lehre von den Beweisverboten, 1. Aufl., Baden-Baden 1996

*Bundesrechtsanwaltskammer*, Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, BRAK-Stellungnahme-Nr. 35/2010 vom November 2010

*Brink, Stefan/Wolff, Heinrich Amadeus* (Hrsg.), BeckOK Datenschutzrecht, 28. Edition, Stand 1.5.2019, München 2019  
Zit.: Bearbeiter, in: Brink/Wolff (Hrsg.), BeckOK Datenschutzrecht, §, Rn.

*Brückmann, Axel*, Open Source Intelligence. Frei zugängliche Daten zur Erfüllung der Anforderungen der 4. EU-Geldwäscherichtlinie?, ZRFC 2/16, 68 ff.

*Brückner, Andreas*, Die Aufarbeitung von Compliance-Verstößen – Praktische Erfahrungen und Fallstricke, BB Beilage 2010, Nr. 004, 21 ff.

*Calliess, Christian/Ruffert, Matthias*, EUV, AEUV, Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta, 5. Aufl., München 2016  
Zit.: Bearbeiter, in: Calliess/Ruffert, EUV, AEUV, Art., Rn.

*Datenschutzkonferenz*, Kurzpapier Nr. 14 (Beschäftigtendatenschutz), Stand: 17.12.2018.

*Fenandez, Thomas*, Innenrevision und Korruptionsprävention – erfolgreiche Partnerschaft oder unglückliche Allianz?, ZIR 2013, 288 ff.

## Standard I 48

*Fleischer, Holger*, Aktienrechtliche Compliance-Pflichten im Praxistest: Das Siemens/Neubürger-Urteil des LG München I, NZG 2014, 321 ff.

*Fuhrmann, Lambertus*, Internal Investigations – Was dürfen und müssen die Organe beim Verdacht von Compliance Verstößen tun, NZG 2016, 881 ff.

*Fülbier, Ulrich/Splittgerber, Andreas*, Keine (Fernmelde-)Geheimnisse vor dem Arbeitgeber?, NJW 2012, 1995 ff.

*Galley, Birgit/Minoggio, Ingo/Schuba, Marko*, Unternehmenseigene Ermittlungen. Recht – Kriminalistik – IT, 1. Aufl., Berlin 2016  
Zit.: Bearbeiter, in: Galley/Minoggio/Schuba, Unternehmenseigene Ermittlungen

*Görling, Helmut/Inderst, Cornelia/Poppe, Sina*, Compliance, Aufbau – Management – Risikobereiche, 3. Aufl., Heidelberg 2017  
Zit.: Bearbeiter, in: Görling/Inderst/Poppe, Compliance, Kap., Rn.

*Habbe, Sophia*, Interne Untersuchungen durch den Aufsichtsrat, CCZ 2019, 27 ff.

*Hauschka, Christoph/Greeve, Gina*, Compliance in der Korruptionsprävention – was müssen, was sollen, was können die Unternehmen tun, BB 2007, 165 ff.

*Hauschka, Christoph/Moosmayer, Klaus/Lösler, Thomas* (Hrsg.), Corporate Compliance. Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, 3. Aufl., München 2016  
Zit.: Bearbeiter, in: Hauschka/Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance, §, Rn.

*Heißner, Stefan*, Erfolgsfaktor Integrität, Wirtschaftskriminalität und Korruption erkennen, aufklären, verhindern, 2. Aufl., Wiesbaden 2014

*Heinemeyer, Ilka/Thomas, Holger*, Compliance – Die Einhaltung der Zweiwochenfrist bei Ausspruch fristloser Kündigungen im Rahmen von unternehmensinternen Ermittlungen, BB 2012, 1218 ff.

*Hermann, Dorothee/Zeidler, Finn*, Arbeitnehmer und interne Untersuchungen – ein Balanceakt, NZA 2017, 1499 ff.

Hinweise des US-Justizministeriums zum Vollzug des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), 9-47.120 – FCPA Corporate Enforcement Policy, abrufbar unter: <https://www.justice.gov/jm/jm-9-47000-foreign-corrupt-practices-act-1977>).

*Jenne, Moritz/Martens, Jan Henning*, Compliance-Management-Systeme sind bei der Bußgeldbemessung nach § 30 OWiG zu berücksichtigen – Anmerkung zu BGH, Urteil vom 9.5.2017 – 1 StR 265/16, CCZ 2017, 285 ff.

*Kasiske, Peter*, Mitarbeiterbefragungen im Rahmen interner Ermittlungen – Auskunftspflichten und Verwertbarkeit im Strafverfahren, NZWiSt 2014, 262 ff.

*Knauer, Christoph*, Interne Ermittlungen (Teil I) – Grundlagen, ZWH 2012, 41 ff.

*Knauer, Christoph/Gaul, Michael*, Internal investigations und fair trial – Überlegungen zu einer Anwendung des Fairnessgedankens –, NStZ 2013, 192 ff.

*Knierim, Thomas C./Rübenstahl, Markus/Tsambikakis, Michael*, Internal Investigations, 2. Aufl., Heidelberg 2016

Zit.: Bearbeiter, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, Kap., Rn.

*KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (Hrsg.)*, Wirtschaftskriminalität in Deutschland 2018. Licht ins Dunkel bringen.

*Krug, Björn/Skoupil, Christoph*, Befragungen im Rahmen von internen Untersuchungen, Vorbereitung, Durchführung und Umgang mit den Ergebnissen, NJW 2017, 2374 ff.

*Kühling, Jürgen/Buchner, Benedikt*, Datenschutz-Grundverordnung, BDSG, 2. Aufl., München 2018

Zit.: Bearbeiter, in: Kühling/Buchner, DS-GVO, BDSG, §, Rn.

*Lenze, Sebastian*, Compliance, Internal Investigations und Beschuldigtenrechte, 1. Aufl., Passau 2014

*Lützeler, Martin/Müller-Sartori, Patrick*, Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht oder Zeugnisverweigerungsrecht?, CCZ 2011, 19 ff.

*Makowicz, Bartosz/Wolffgang, Hans-Michael (Hrsg.)*, Rechtsmanagement in Unternehmen – Praxishandbuch Compliance, Köln 2014

Zit.: Bearbeiter, in: Makowicz/Wolffgang, Rechtsmanagement in Unternehmen, Kap., Nr.

*Mengel, Anja*, Internal Investigations – Arbeitsrechtliche Lessons Learned und Forderungen an den Gesetzgeber, NZA 2017, 1494 ff.

*Momsen, Carsten*, Volkswagen, Jones Day und interne Ermittlungen. Zur Zukunft strafrechtlicher Vertretung von Unternehmen in Deutschland, NJW 2018, 2362 ff.

*Moosmayer, Klaus*, Compliance Praxisleitfaden für Unternehmen, 3. Aufl., München 2015

*Moosmayer, Klaus/Hartwig, Niels*, Compliance Interne Untersuchungen, 1. Aufl., München 2012

Zit.: Bearbeiter, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen,

## Standard I 50

*Muth, Christian/Brückmann, Axel, Terrorlistenscreenings: Das „Wie“ entscheidet – Handlungsempfehlungen aus der Praxis gegen trügerische Sicherheit, CB 2016, 29 ff.*

*Naber, Sebastian/Ahrens, Tim, Rahmenbetriebsvereinbarungen – ein Instrument bei Internal Investigations, Vereinfachung und Beschleunigung von Internal Investigations durch vorausschauend abgeschlossene Betriebsvereinbarungen, PinG 2018, 257 ff.*

*Neuling, Christian-Alexander, Tax Compliance im Unternehmen: schlichte Anzeige (§ 153 AO) vs. Selbstanzeige, DStR 2015, 558 ff.*

*Niestedt, Marian/Trennt, Matthias, Das neue Außenwirtschaftsrecht, BB 2013, 2115 ff.*

*Nietsch, Michael, Legal Privilege und interne Untersuchungen in den USA und dem Vereinigten Königreich – Rechtsvergleichende Überlegungen zur möglichen Regelung des Vertraulichkeitsschutzes von internen Untersuchungen, CCZ 2019, 49 ff.*

*Ott, Nicolas/Lüneborg, Cäcilie, Internal Investigations in der Praxis – Umfang und Grenzen der Aufklärungspflicht, Mindestaufgriffsschwelle und Verdachtsmanagement, CCZ 2019, 71 ff.*

*Pelz, Christian, Die Beschlagnahmefähigkeit von Unterlagen aus Internal Investigations – zugleich eine Besprechung von BVerfG, Beschluss vom 27.6.2018, Az. 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17, CCZ 2018, 211 ff.*

*PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft/Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (Hrsg.), Wirtschaftskriminalität 2018, Mehrwert von Compliance – forensische Erfahrungen.*

*Ratgeber des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Baden-Württemberg 2018, abrufbar unter: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2018/03/Ratgeber-ANDS-2.-Auflage.pdf>.*

*Rath, Michael/Karner, Sophia, Internetnutzung und Datenschutz am Arbeitsplatz, K&R 2010, 469 ff.*

*Reichert, Jochem/Ott, Nicolas, Non Compliance in der AG – Vorstandspflichten im Zusammenhang mit der Vermeidung, Aufklärung und Sanktionierung von Rechtsverstößen, ZIP 2009, 2173 ff.*

*Reichert, Jochem/Ott, Nicolas, Die Zuständigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat zur Aufklärung von Non Compliance in der AG, NZG 2014, 241 ff.*

*Reiff, Rüdiger, Von kleinen Aufmerksamkeiten und großen Geschenken – was ist erlaubt? – „Eine Tasse Kaffee? Nein danke!“ – Wo fängt Korruption an?, CCZ 2018, 194 ff.*

*Rieder, Markus S./Menne, Jonas, Internal Investigations – Rechtslage, Gestaltungsmöglichkeiten und rechtspolitischer Handlungsbedarf, CCZ 2018, 203 ff.*

*Schrader, Peter/Thoms, Tina/Mahler, Maike*, Auskunft durch den Arbeitnehmer: Was darf er? Was muss er?, NZA 2018, 965 ff.

*Senge, Lothar*, Karlsruher Kommentar zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten, 4. Aufl., München 2014

Zit.: Bearbeiter, in: Senge, KK zum OWiG, §, Rn.

*von Rosen, Rüdiger*, Internal Investigations bei Compliance-Verstößen, Praxisleitfaden für die Unternehmensleitung, 1. Aufl., Frankfurt am Main 2010

*Rotsch, Thomas*, Criminal Compliance, 1. Aufl., Baden-Baden 2015

Zit.: Bearbeiter, in: Rotsch, Criminal Compliance, Kap. Rn.

*Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland*, Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 7. Aufl., München 2016

Zit.: Bearbeiter, in: Säcker/Rixecker, Münchener Kommentar zum BGB, §, Rn.

*Sarhan, Amr*, Wie viel Kooperation zwischen Unternehmen und der Strafjustiz bei der Aufklärung verbandsinterner Kriminalität verträgt der Strafprozess?, wistra 2017, 336 ff.

*Scheben, Barbara/Geschonneck, Alexander/Klos, Christian*, Unternehmensinterne Ermittlungen im Rahmen datenschutzrechtlicher Grenzen, ZHR 179 (2015), 240 ff.

*Scheben, Barbara/Klos, Christian*, Analyse von Chatprotokollen und E-Mails – Was ist erlaubt? Was ist verwertbar?, CCZ 2013, 88 ff..

*Schneider, Uwe*, Compliance als Aufgabe der Unternehmensleitung, ZIP 2003, 645 ff.

*Schürhle, Thomas/Olbers, Lucie Anne Mary*, Compliance-Verantwortung in der AG – Praktische Empfehlungen zur Haftungsbegrenzung an Vorstände und Aufsichtsräte, CCZ 2010, 102 ff.

*Spindler, Gerald/Stilz, Eberhard*, Kommentar zum Aktiengesetz, 4. Aufl., München 2019

Zit.: Bearbeiter, in: Spindler/Stilz, AktG, §, Rn.

*Süße, Sascha/Ahrens, Tim*, Der Unternehmensmitarbeiter als interner Ermittler, BB 2019, 1332 ff.

*Thüsing, Gregor*, Beschäftigungsdatenschutz und Compliance, 2. Aufl., München 2014

*Unmuß, Karsten*, Corporate Compliance Checklisten, 3. Aufl., München 2017

Zit.: Bearbeiter, in: Unmuß, Corporate Compliance Checklisten, Kap., Rn.

*Vogt, Volker*, Compliance und Investigations – Zehn Fragen aus Sicht der arbeitsrechtlichen Praxis, NJOZ 2009, 4206 ff.

## Standard I 52

*Wagner, Jens*, „Internal Investigations“ und ihre Verankerung im Recht der AG, CCZ 2009, 8 ff.

*Wieland, Josef/Steinmeyer, Roland/Grüninger, Stephan* (Hrsg.), Handbuch Compliance-Management, 2. Aufl., Berlin 2014

Zit: Bearbeiter, in: *Wieland/Steinmeyer/Grüninger*, Handbuch Compliance-Management

*Withus, Karl-Heinz*, Betriebswirtschaftliche Grundsätze für Compliance-Management-Systeme, 1. Aufl., Berlin 2014

*Wybitul, Tim/Schultze-Melling, Jyn*, Handbuch Datenschutz im Unternehmen, 2. Aufl., Frankfurt am Main 2014

### 6.2 Weiterführende Literatur

*Bicker, Eike*, Compliance – organisatorische Umsetzung im Konzern, AG 2012, 542 ff.

*Eufinger, Alexander*, Arbeitsrechtliche Aspekte der Aufklärung von Compliance-Verstößen, BB 2016, 1973 ff.

*Fett, Torsten/Habbe, Sophia*, Interne Untersuchungen als Ausübung der Überwachungspflicht des Aufsichtsrats, AG 2018, 257 ff.

*Fleischer, Holger*, Corporate Compliance im aktienrechtlichen Unternehmensverbund, CCZ 2008, 1 ff.

*Fleischer, Holger*, Vorstandsverantwortlichkeit und Fehlverhalten von Unternehmensangehörigen – Von der Einzelüberwachung zur Errichtung einer Compliance-Organisation, AG 2003, 291 ff.

*Galle, René*, Internal Investigations bei Kartellrechtsverstößen unter Einbeziehung der Mitarbeiter, BB 2018, 564 ff.

*Graßie, Christian/Hiéramente, Mayeul*, Durchsuchungen bei Anwälten – eine Zeitenwende, BB 2018, 2051 ff.

*Hasenstab, Sven*, Kein Grundrechtsschutz für angloamerikanische Großkanzleien und deren Mandanten, IWRZ 2019, 3 ff.

*Heick, Thomas*, Staatsanwaltschaftliche Ermittlungen im Unternehmen, CB 2014, 83 ff.

*Herrmann, Dorothee/Zeidler, Finn*, Arbeitnehmer und interne Untersuchungen – ein Balanceakt, NZA 2017, 1499 ff.

*Inderst, Cornelia/Bannenber, Britta/Poppe, Sina* (Hrsg.), Compliance, 2. Aufl., Heidelberg 2013

*Klaas, Arne*, Mehr Beteiligungsrechte des Verdächtigen – Der Einfluss des Transparenzgrundsatzes der DS-GVO auf die Durchführung interner Ermittlungen, CCZ 2018, 242 ff.



*Knaup, Martin/Vogel, Jan-Patrick, Internal Investigations – Quo vadis?, Comply 3/2018, 42 f.*

*Köllner, Rolf, Das Jones Day-Debakel – Kein rechtsfreier Raum für externe „interne“ Ermittler aus Großkanzleien, NZI 2018, 833 ff.*

*Krause-Ablaß, Anna-Elisabeth, Kooperationsmöglichkeiten des Unternehmens bei staatsanwaltlichen Ermittlungen zu Compliance-Verstößen, BB 2018, 1323 ff.*

*Kubiciel, Michael, Interne Untersuchungen in Unternehmen, DB 2018, M4-M5.*

*Mansdörfer, Marco, Internal Investigations. Das BVerfG inhaltsleer und provinziell – das Jones Day-Debakel im Spiegel der Kommentatoren und im Lichte der Strafrechtspolitik, jM 2019, 123 ff.*

*Momsen, Carsten/Grützner, Thomas, Gesetzliche Regelung unternehmensinterner Untersuchungen – Gewinn an Rechtsstaatlichkeit oder unnötige Komplikation?, CCZ 2017, 242 ff.*

*Nietsch, Michael, Legal Privilege und interne Untersuchungen in den USA und dem Vereinigten Königreich – Rechtsvergleichende Überlegungen zur möglichen Regelung des Vertraulichkeitsschutzes von internen Untersuchungen, CCZ 2019, 49 ff.*

*Potočić, Sabrina/Frank, Malte, Das englische Einfallstor – Wie sicher sind Interviewprotokolle unternehmensinterner Ermittlungen, CCZ 2017, 199 ff.*

*Reinhardt, Sarah/Kaindl, Gerd, Mitarbeiterinterviews im Rahmen von Internal Investigations – ein schmaler Grat zwischen Befragung und Verhör, CB 2017, 210 ff.*

*Reuling, Hendrik/Schoop, Christian, „Internal Investigations“ im Lichte des Koalitionsvertrages 2018 – Notwendige Inhalte einer gesetzlichen Regelung, ZIS 2018, 361 ff.*

*Rudkowski, Lena, Arbeitsrechtliche Grenzen bei internen Ermittlungen, comply Juni 2015, 30 ff.*

*Spehl, Stephan J./Momsen, Carsten/Grützner, Thomas, Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil I: Einleitung unternehmensinterner Ermittlungen, CCZ 2013, 260 ff.*

*Spehl, Stephan J./Momsen, Carsten/Grützner, Thomas, Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil II: Zulässigkeit und rechtliche Anforderungen verschiedener Ermittlungsmaßnahmen in ausgewählten Ländern, CCZ 2014, 2 ff.*

*Spehl, Stephan J./Momsen, Carsten/Grützner, Thomas, Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil III: Die Befragung von Mitarbeitern, CCZ 2014, 170 ff.*

*Spehl, Stephan J./Momsen, Carsten/Grützner, Thomas, Unternehmensinterne Ermittlungen – Ein internationaler Überblick – Teil IV: Sanktionen gegen Mitarbeiter, CCZ 2015, 77 ff.*

## Standard I 54

*Süße, Sascha, Gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen, Ein Weg zur Beseitigung von Rechtsunsicherheiten bei der Kooperation in Wirtschaftsstrafverfahren?, ZIS 9/2018, 350 ff.*

*Wybitul, Tim, Interne Ermittlungen auf Aufforderung von US-Behörden – ein Erfahrungsbericht, BB 2009, 606 ff.*

*Xylander, Karl-Jörg/Kiefner, Alexander/Bahlinger, Simon, Durchsuchung und Beschlagnahme in der Sphäre des Unternehmensanwalts im Zuge von internen Ermittlungen, BB 2018, 2953 ff. »*

## 7. GLOSSAR

In diesem Standard verwendeten Begriffe werden wie folgt definiert:

**Fehlverhalten**

Ein Verhalten, mit dem rechtsverbindliche oder interne Regeln verletzt werden.

**Verdachtsfall**

Sachverhalt, der Hinweise auf ein Fehlverhalten enthält.

**Investigation Code**

Eine interne Richtlinie/Vorschrift, in der kompakt die bei der Durchführung einer internen Untersuchung einzuhaltenden Regeln zusammengefasst sind.

**Ablauforganisation**

Organisationen der unternehmensinternen Abläufe.

**Aufbauorganisation**

Organisation des unternehmensinternen Aufbaus.

**Untersuchungshandlungen**

Handlungen und Aktivitäten, die im Rahmen einer internen Untersuchung vorgenommen werden.

**Verdächtige**

Person/-en, die aufgrund vorliegender Tatsachen als Beteiligte an einem Fehlverhalten nicht auszuschließen sind.

**Beteiligte**

Person/-en, die am untersuchten Fehlverhalten direkt oder indirekt beteiligt waren.

**Remediation**

Beseitigung des Fehlverhaltens und seiner Folgen.

## Über DICO:

DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. wurde im November 2012 in Berlin auf Betreiben führender Compliance-Praktiker und -Experten gegründet und hat als gemeinnütziger Verein Mitglieder aus allen Branchen in Deutschland, darunter namhafte DAX-Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften sowie aus der Wissenschaft. DICO versteht sich als unabhängiges interdisziplinäres Netzwerk für den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung und sieht sich als zentrales Forum für die konsequente und praxisbezogene Förderung und Weiterentwicklung von Compliance in Deutschland.

DICO fördert Compliance in Deutschland, definiert in diesem Bereich Mindeststandards, begleitet Gesetzgebungsvorhaben und unterstützt zugleich die praktische Compliance-Arbeit in privaten und öffentlichen Unternehmen, fördert Aus- und Weiterbildung und entwickelt Qualitäts- sowie Verfahrensstandards.

## Über VCC:

Das VCC verfolgt das Ziel der wissenschaftlich-kritischen Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Compliance, Integrität und Wirtschaftsethik in Deutschland und weltweit. Die Themen werden am VCC vollumfänglich aus der Perspektive verschiedener Disziplinen behandelt. Immer mehr Organisationen führen Compliance-Management-Systeme mit dem Ziel ein, ihre Integrität und Zuverlässigkeit bewusst zu stärken und damit einen nachhaltigen Mehrwert für die Organisation selbst und für die Gesellschaft, der sie eingegliedert ist, zu generieren. Diese Compliance-Entwicklung hat bereits einen wesentlichen Beitrag zur Transparenzerhöhung in der deutschen Wirtschaft, zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität sowie zur Förderung einer wertebasierten nachhaltigen Unternehmensführung geleistet. Das VCC behandelt Compliance aus einer wissenschaftlichen und fachübergreifenden Perspektive. Es verbindet diesbezügliche Erkenntnisse aus der Rechtswissenschaft, der Betriebswirtschaftslehre und der Soziologie in einem Think Tank miteinander und hält enge Kontakte zu allen Beteiligten.



DICO – Deutsches Institut für Compliance  
Chausseestraße 13  
D-10115 Berlin  
info@dico-ev.de  
www.dico-ev.de



Viadrina Compliance Center  
Europa-Universität Viadrina  
Große Scharrnstr. 59  
15230 Frankfurt (Oder)  
compliance@europa-uni.de  
www.compliance-academia.org



# DICO-Studie

## Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022

Autoren: Arbeitskreis Interne Untersuchungen & Hinweisgebersysteme



## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	4
Vorwort.....	5
1. Einführung.....	7
1.1 Ziele und Gründe der Studie.....	7
1.2 Forschungsansatz.....	7
1.3 Zusammenfassung .....	8
2. Struktur der untersuchten Organisationen/Angaben zum Unternehmen .....	10
3. Aufbauorganisation von internen Untersuchungen .....	15
3.1 Allgemeines .....	15
3.2 Organisation & Staff .....	17
3.3 Outsourcing von internen Untersuchungen .....	24
4. Durchführung von internen Untersuchungen .....	27
4.1 Auslöser .....	27
4.2 Ressourcen .....	33
4.3 Befragung von Mitarbeiter:innen .....	40
4.4 Hintergrundrecherchen .....	46
4.5 Einsatz von Technologie .....	48
4.6 Berichterstattung .....	50
4.7 Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona Pandemie .....	52
5. Abschluss von internen Untersuchungen und Verwendung der Erkenntnisse .....	54
6. Zukünftige Entwicklungen von internen Untersuchungen .....	63
Anhang.....	70
Abbildungsverzeichnis.....	70



## Abkürzungsverzeichnis

CMS	Compliance-Management-System
ESG	Environmental, Social, Governance
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
HinSchG-E	Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz
HR	Human Resources
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
VerSanG	Verbandssanktionengesetz



## Vorwort

Wenn in Unternehmen Hinweise aufkommen, die auf mögliche Compliance-Verstöße, insbesondere Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, hindeuten, ist es regelmäßig eine Pflicht der Unternehmensleitung und in ihrem eigenen Interesse, diesen nachzugehen. Zur Aufklärung eines solchen Verdachtssachverhalts wird die Unternehmensleitung eine interne Untersuchung einleiten.

Ziel einer solchen Untersuchung ist es, den Verdacht zu überprüfen, Verantwortliche für die Geltendmachung von Ansprüchen zu identifizieren und einen etwaigen Verstoß zu beenden. Außerdem wird angestrebt, den durch den Verstoß verursachten Schaden für das Unternehmen zu ermitteln und vergleichbare Vorfälle in der Zukunft zu vermeiden. Liegt ein Verdacht auf aktive Korruption (z.B. Zahlungen an Dritte) oder einen Kartellverstoß vor, also eine Handlung im vermeintlichen Interesse des Unternehmens, müssen ergänzend die dem Unternehmen drohenden Risiken einer eigenen Sanktionierung frühzeitig erkannt und eine Kooperation mit den zuständigen Ermittlungsbehörden geprüft werden.

Die ursprünglich aus dem angloamerikanischen Recht stammende Vorgehensweise der proaktiven eigenen Aufklärungsarbeit durch Unternehmen in einer internen Untersuchung und der sich ggf. anschließenden Kooperation des Unternehmens mit den Ermittlungsbehörden hat sich faktisch auch in Deutschland etabliert. Allerdings fehlt es für die Durchführung der internen Untersuchungen an rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die fehlende Implementierung in die Strafprozessordnung oder in andere Gesetze. Das Vorhaben, ein Unternehmensstrafrecht in Form des Verbandssanktionengesetzes (VerSanG) in Deutschland umzusetzen, ist in der letzten Legislaturperiode gescheitert. Das VerSanG hätte erstmalig die Durchführung interner Untersuchungen geregelt. Insbesondere die Befragung von Mitarbeitenden und die Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden standen im Fokus des Gesetzentwurfs. Die neue Regierung hat sich im Koalitionsvertrag<sup>1</sup> auferlegt, „für interne Untersuchungen

---

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP).

*einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen*<sup>42</sup>. Dies wäre wünschenswert, da der Begriff „interne Untersuchungen“ auch im Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E) als eine der Folgemaßnahmen aufgeführt, aber nicht definiert oder gar geregelt wird.

# 1. Einführung

## 1.1 Ziele und Gründe der Studie

Das Ziel dieser Umfrage ist die Erstellung einer umfassenden Studie, die den Status quo der Durchführung interner Untersuchungen bei den teilnehmenden Unternehmen unter Berücksichtigung des fehlenden rechtlichen Rahmens abbildet.

Der angewandte Fragebogen diente dazu, Erkenntnisse unmittelbar auf der Ebene der Prozessverantwortlichen zu erheben. Adressat:innen des Fragebogens waren daher für die Gestaltung und Durchführung interner Untersuchungen Verantwortliche.

## 1.2 Forschungsansatz

Die Studie „Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022“ stützt sich auf eine fragebogenbasierte Online-Umfrage mit insgesamt 87 Fragen zum Thema „Interne Untersuchungen“. Angefragt wurden etwa Unternehmen, die Vertreter:innen in den Arbeitskreis „Interne Untersuchungen & Hinweisgebersysteme“ des DICO e. V. entsandt haben oder Mitglieder des VDMA e. V. Insgesamt haben 103 Unternehmen an der Umfrage teilgenommen, es haben aber nicht alle Befragten alle Fragen beantwortet.

Die Umfrage ist nicht repräsentativ. An der Studie teilgenommen haben mehrheitlich deutsche Organisationen unterschiedlicher Größen und verschiedener Branchen, wodurch eine große Bandbreite und Diversität von Organisationen abgedeckt wird.

### 1.3 Zusammenfassung

Uns ist bewusst, dass die Problemstellungen und dementsprechend die Herangehensweisen der Unternehmen an interne Untersuchungen heterogen sind. Gleichwohl lassen sich aus unserer Sicht einige recht allgemeingültige Feststellungen treffen. Diese können aus unserer Sicht einen Beitrag zur Etablierung von Standards für vergleichbare Organisationen leisten. Ferner ergeben sich daraus Indikationen für aktuelle Diskussionen im Rahmen von Gesetzgebungsprozessen.

#### **Umgang mit Hinweisen, Betroffenen und internen Untersuchungen**

- Der Schutz derjenigen, die im guten Glauben Hinweise geben, vor Repressalien wird von fast 90 Prozent der Befragten als essenziell angesehen.
- Zugleich werden von Meldungen Betroffene geschützt: Für über 90 Prozent der Unternehmen sind die Unschuldsvermutung und die Durchführung diskreter Untersuchungen ebenfalls essenziell. Rund 70 Prozent der Unternehmen gehen in bestimmten Fällen auch gegen unredlich Meldende vor.
- Nahezu alle Unternehmen differenzieren nicht in Bezug auf die Quelle und die Art der Hinweise. Demnach können Meldungen auch anonym erfolgen und es werden auch (ggf. anonyme) Hinweise externer Dritter entgegengenommen.
- Bei der Mehrzahl der Unternehmen (57 Prozent) werden die Protokolle weder bei Befragungen von Zeug:innen und Verdächtigen noch bei Informationsgesprächen unterschrieben.
- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen haben die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Fachs untersagt.
- Wird der Abschluss von internen Untersuchungen betrachtet, zeigt die Studie, dass 94 Prozent der Unternehmen eine Sanktionierung auf Einzelfallbasis vornehmen. 38 Prozent gaben an, dass bei mehr als jedem zweiten Fall präventive Maßnahmen festgelegt werden.

## Organisation

- Klare Tendenz zu Zentralfunktionen: Insgesamt gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, dass in Konzernen die Untersuchungsteams in einen Bereich der Muttergesellschaft eingebettet sind.
- Insourcing: Drei von vier Unternehmen übertragen weniger als ein Viertel der internen Untersuchungen an Externe. 17 Prozent vergeben gar keine internen Untersuchungen nach außen.
- 82 Prozent gaben an, dass sie im Unternehmen ein ausgewiesenes Case-Management-Tool oder eine gesamthafte Liste bzw. Datenbank nutzen, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden.
- Die Untersuchungseinheiten des ganz überwiegenden Teils der befragten Unternehmen (93 Prozent) haben Mitglieder mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund.
- Es finden regelmäßige Fortbildungen statt. Für 76 Prozent der befragten Unternehmen sind Interviews das wesentlichste Trainingsgebiet. Das Thema Datenschutz ist mit 44 Prozent das zweitwichtigste Thema.

## Corona

- Durch die Corona-Pandemie wurden und werden interne Untersuchungen beeinträchtigt. So gaben circa zwei Drittel der Befragten an, die Corona-Pandemie als Erschwernis wahrgenommen zu haben. Der Stellenwert interner Untersuchungen hat laut den Ergebnissen im Wesentlichen hingegen nicht abgenommen.
- Ein Drittel der Befragten kann nicht klar beurteilen, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Anzahl interner Untersuchungen hat. Gut 45 Prozent sehen jedoch eine gleichbleibende oder zunehmende Anzahl interner Untersuchungen.

## Perspektive

- Über 60 Prozent der Unternehmen gehen von steigenden Fallzahlen in den nächsten Jahren aus, möglicherweise auch vor dem Hintergrund anstehender gesetzlicher Veränderungen (u. a. LkSG, HinSchG-E).
- Für die Zukunft erwarten die Befragten, dass vor allem die Themen Cybercrime (81 Prozent), Menschenrechte/Environmental, Social and Governance (ESG)-Themen (74 Prozent), HR-Themen (67 Prozent) und die Aufklärung von Datenschutzverstößen (41 Prozent) an Bedeutung gewinnen werden.
- Die Unternehmen aus der Studie sehen ganz überwiegend (fast 85 Prozent) die ansteigenden Datenschutzerfordernungen als größte Herausforderung für interne Untersuchungen, gefolgt von steigenden gesetzlichen Anforderungen, der fortschreitenden Digitalisierung und der Fortführung von Homeoffice.
- Es ist kein klarer Trend erkennbar, dass gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen gefordert werden. Rund 45 Prozent der Unternehmen sind mit der derzeitigen Situation, in der es nur wenige Regeln für interne Untersuchungen gibt, zufrieden oder wünschen sich zumindest keine gesetzlichen Regeln. Sollten gesetzliche Regelungen kommen, sind den Unternehmen Regeln zu Belehrungen von Beschäftigten bei Befragungen wichtig (fast 75 Prozent). Ferner sollten professionell durchgeführte interne Untersuchungen und ein funktionierendes CMS zur Milderung etwaiger Sanktionen gegen das Unternehmen beitragen.

## 2. Struktur der untersuchten Organisationen/Angaben zum Unternehmen

Im Fokus stehen Erkenntnisse zur Ausgestaltung interner Untersuchungen in Unternehmen verschiedener Rechtsformen und Größen, weshalb die Gruppen der Befragten anhand definierter Anforderungen (z. B. Anzahl der Beschäftigten, Branche, Rechtsform) kategorisiert wurden. Beachtet werden sollte, dass der Terminus „interne Untersuchung“ unter Umständen unterschiedlich verstanden wird, demnach könnte nicht jede Plausibilisierung als Untersuchung verstanden werden.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Studienteilnehmer ist sehr heterogen; hervor sticht mit knapp 17 Prozent die Branche Anlagenbau. Etwa 40 Prozent der Unternehmen haben bis zu 10.000 Beschäftigte, die übrigen 60 Prozent entsprechend mehr, wobei mehr als ein Fünftel mehr als 100.000 Beschäftigte hat. Nahezu 80 Prozent der Unternehmen sind als Kapitalgesellschaft organisiert, entweder als AG/SE (52 Prozent) oder GmbH (26 Prozent). Nur knapp ein Drittel der teilnehmenden (Kapital-)Gesellschaften ist nicht in Deutschland börsennotiert. Die Börsennotierung und die damit einhergehenden Berichtspflichten implizieren gewisse Anforderungen an den Organisationsgrad interner Untersuchungen. Die teilnehmenden Unternehmen haben mehrheitlich ihren Hauptsitz in Deutschland, wodurch sie in Bezug auf die Durchführung interner Untersuchungen durch das deutsche Recht geprägt sind. Der überwiegende Teil (84 Prozent) hat jedoch Niederlassungen im Ausland.

Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Branche





Abbildung 2: Gesamtanzahl der Beschäftigten pro Unternehmen

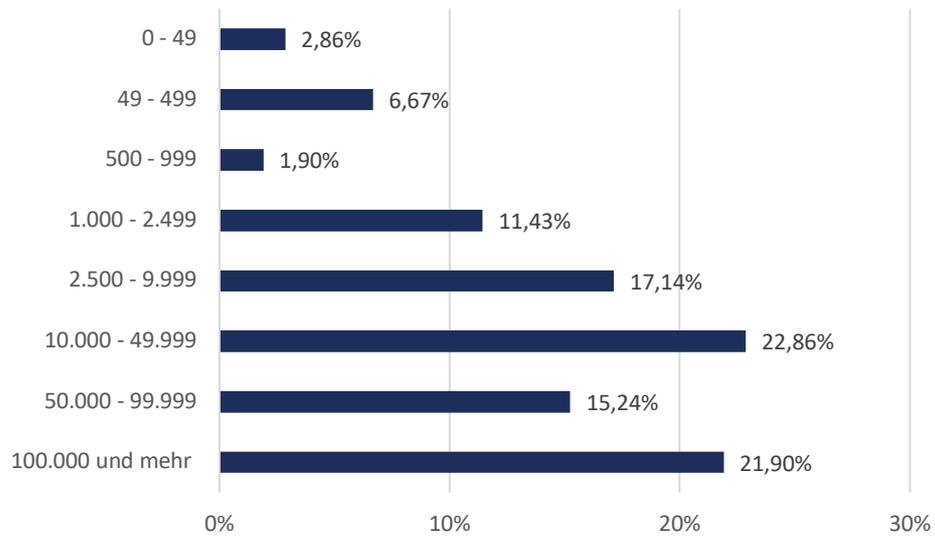


Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Rechtsform

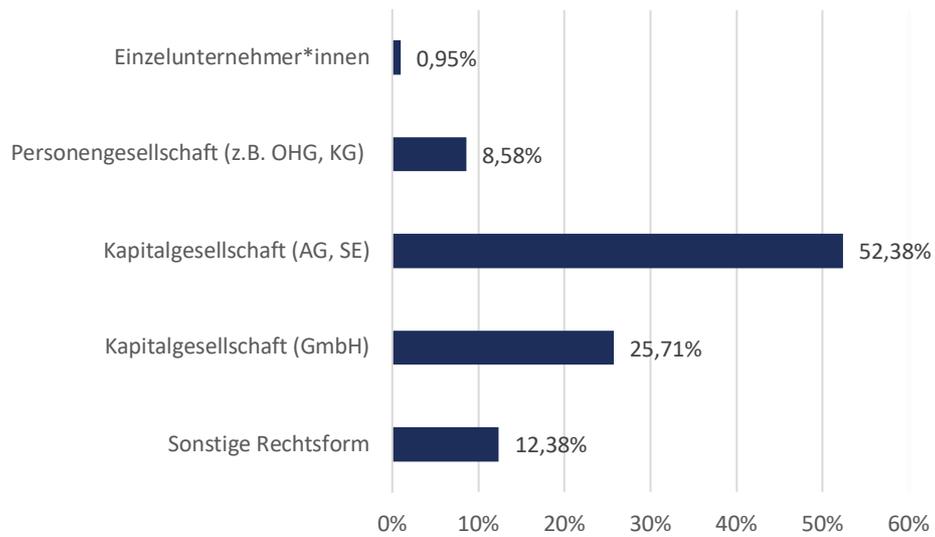


Abbildung 4: Verteilung der Unternehmen nach Börsennotierung

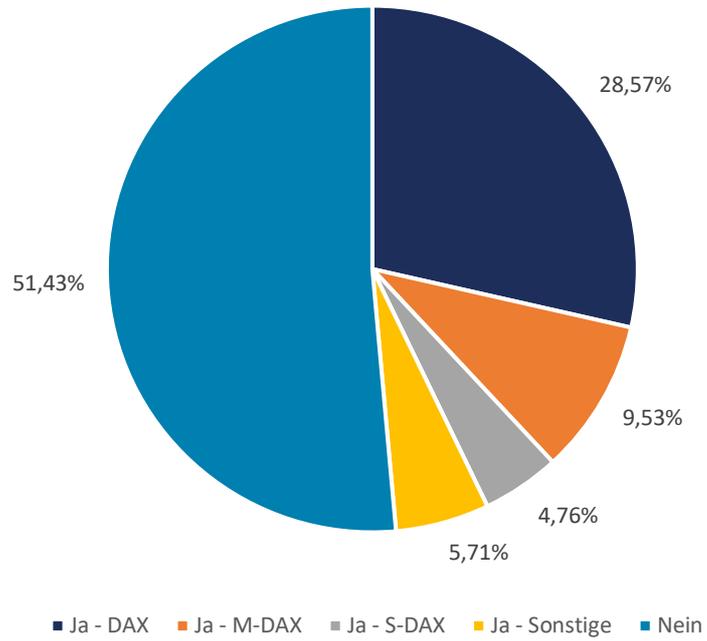
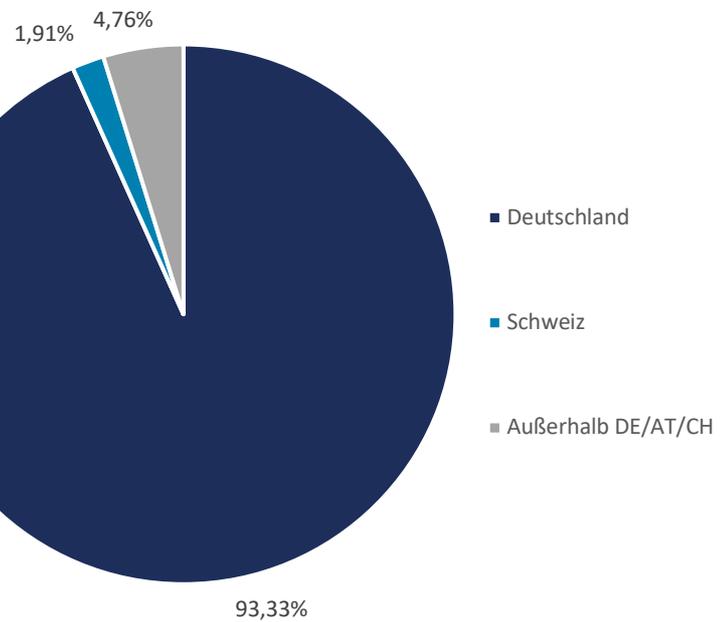


Abbildung 5: Verteilung der Hauptsitze der Unternehmen nach Ländern



### 3. Aufbauorganisation interner Untersuchungen

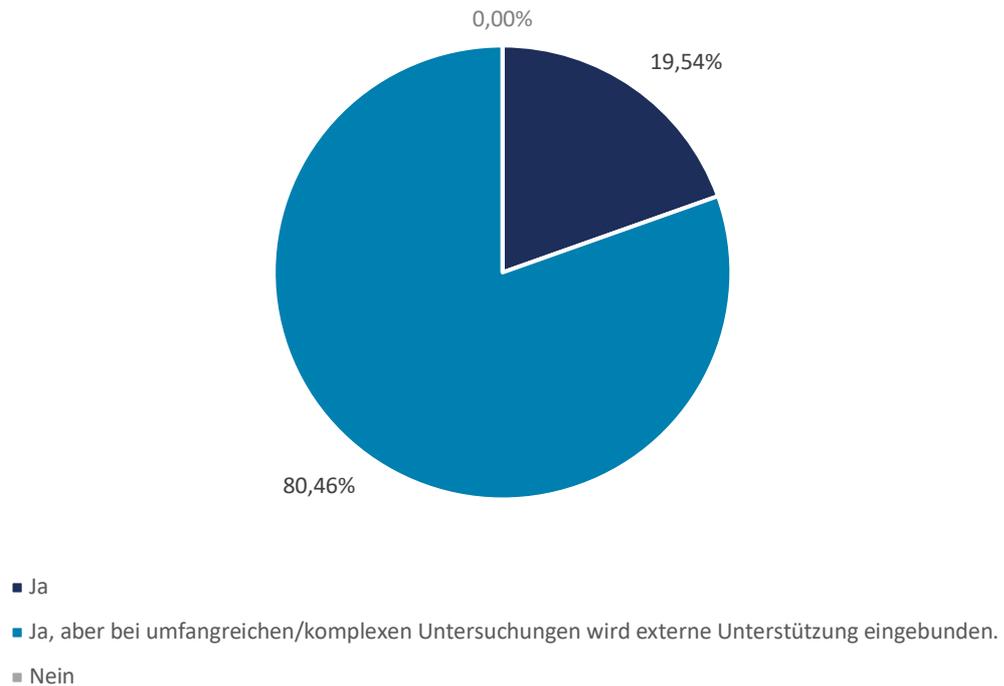
Der folgende Abschnitt behandelt die unternehmensinternen Aufbauorganisationen für die Durchführung interner Untersuchungen. Im Rahmen der Umfrage wurden Daten über den personellen und finanziellen Umfang sowie die Professionalität der Verantwortlichen und deren Einbettung in das Organisationsgefüge des Unternehmens erhoben. Darüber hinaus wurde auch die Rolle Externer bei der Durchführung interner Untersuchungen betrachtet. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Umfang der Auslagerung und den Gründen für die Einbeziehung Externer in interne Untersuchungen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Rückmeldungen stark von der Größe des Unternehmens abhängen. Dies betrifft sowohl die interne Organisationsstruktur als auch die Inanspruchnahme Externer.

#### 3.1 Allgemeines

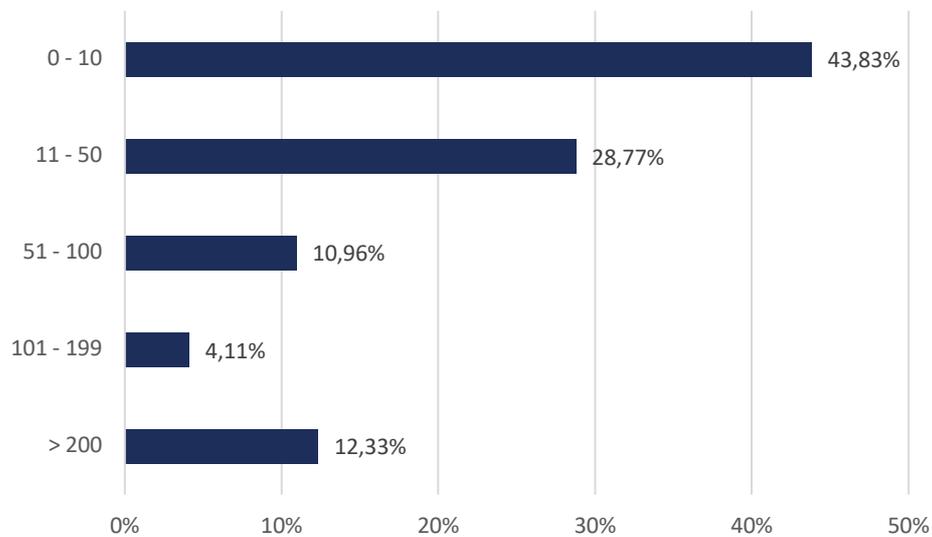
Sämtliche antwortenden Unternehmen gaben an, dass die Untersuchungen grundsätzlich durch eigene Mitarbeitende durchgeführt werden. Bei komplexeren Untersuchungen ziehen jedoch etwa 80 Prozent der Unternehmen externe Unterstützung hinzu. Die Beauftragung Externer erfolgt insbesondere bei sehr umfangreichen Untersuchungen, aber auch sofern spezifische Fachexpertise benötigt wird. Lediglich vereinzelt führen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten interne Untersuchungen gänzlich eigenständig durch.

Abbildung 6: Selbst durchgeführte interne Untersuchungen



Die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen im Jahr 2020 weist einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr auf. Bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen wurden im Jahr 2020 insgesamt maximal zehn interne Untersuchungen durchgeführt. Erneut ist eine starke Korrelation zwischen Größe des Unternehmens und Anzahl interner Untersuchungen zu beobachten. Einerseits ist offensichtlich, dass bei einer steigenden Anzahl von Beschäftigten auch vermehrt Ursachen für interne Untersuchungen vorliegen. Andererseits bieten größere personelle und wirtschaftliche Ressourcen eher die Möglichkeit, Sachverhalte durch interne Untersuchungen aufzuklären.

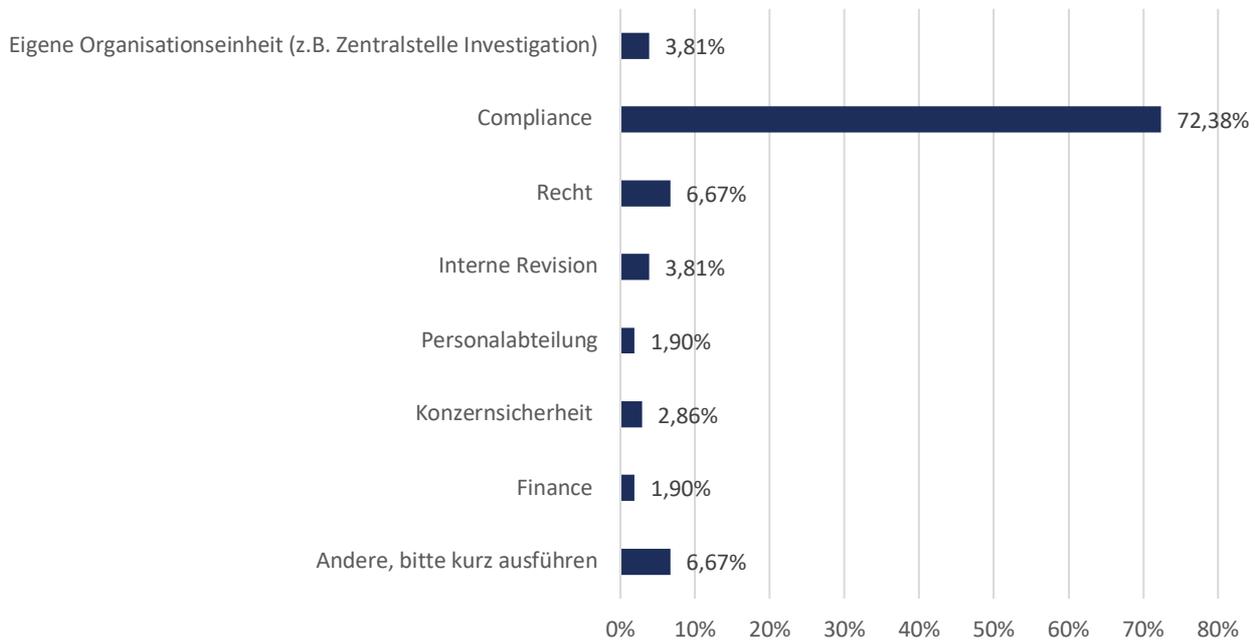
Abbildung 7: Anzahl der internen Untersuchungen im Jahr 2020 (ohne Incident Management, Plausibilisierung etc.)



### 3.2 Organisation und Personal

Die antwortenden Verantwortlichen der verschiedenen Unternehmen sind zu mehr als 70 Prozent im Organisationsbereich Compliance tätig. Nur vier der 103 Befragten arbeiten in einer eigenen Organisationseinheit für interne Untersuchungen. Diese Antworten stammen insbesondere aus Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten. Der Grund für eine entsprechende „Ausgründung“ könnte einerseits darin liegen, dass Großunternehmen über entsprechende personelle Ressourcen verfügen, andererseits steigen mit der Größe des Unternehmens auch die Fallzahlen der aufzuklärenden Sachverhalte und möglicherweise auch deren inhaltliche und geografische Komplexität, sodass sich eine zentralisierte Abarbeitung durch eine unabhängigere eigenständige und entsprechend erfahrene Organisationseinheit anbietet.

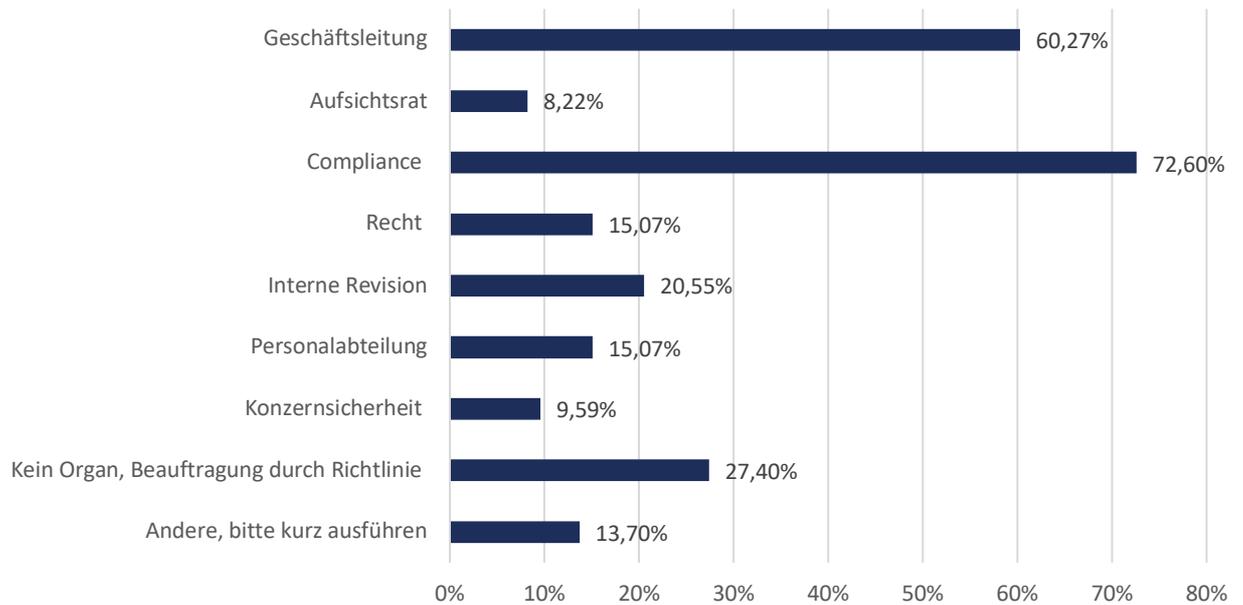
Abbildung 8: Verteilung der Organisationsbereiche der Unternehmen



Andere u. a.: Recht und Compliance, Korruptionsprävention, Anti-Financial Crime

Für die Beauftragung interner Untersuchungen innerhalb des Unternehmens sind in der Regel die Geschäftsleitung und die Compliance-Abteilung zuständig. Mit der Größe des Unternehmens nimmt auch die Beauftragung auf der Grundlage einer internen Richtlinie zu. Dies könnte darin begründet sein, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Bedarf und die Kapazitäten vorhanden sind, eine solche Richtlinie zu implementieren.

Abbildung 9: Verteilung der beauftragenden Organe/Abteilungen interner Untersuchungen

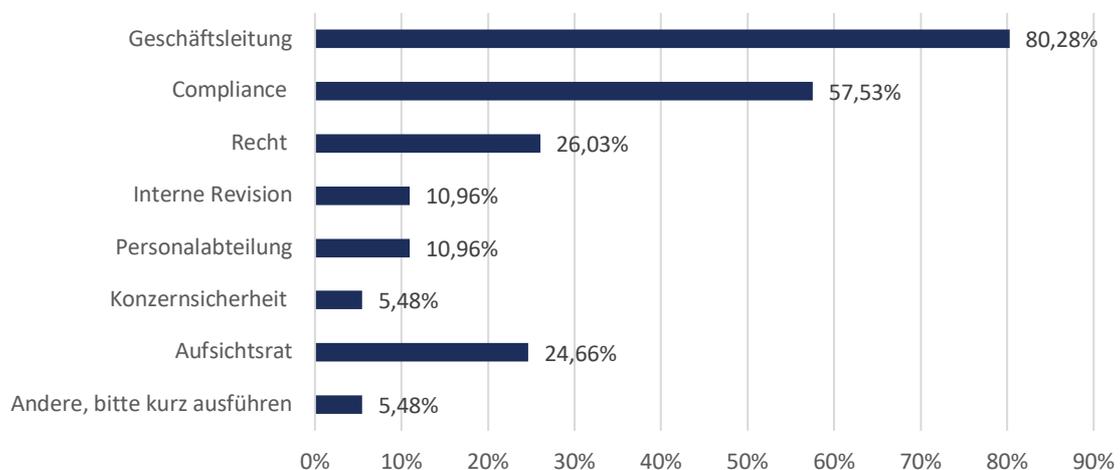


Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Integrity Committee, Compliance Committee, Ombudspanel

Die durch das Untersuchungsteam gesammelten und ausgewerteten Informationen gehen vor allem an die Geschäftsleitung und die Compliance-Abteilung, insbesondere vor dem Hintergrund der Koordinierung des weiteren Vorgehens und etwaiger umzusetzender Konsequenzen. Bei größeren und börsennotierten Unternehmen kommt aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Strukturierung als Kapitalgesellschaft noch eine einzel-fallbezogene oder allgemeine Unterrichtung des Aufsichtsrats hinzu.

Abbildung 10: Verteilung der Berichtslinien des Untersuchungsteams

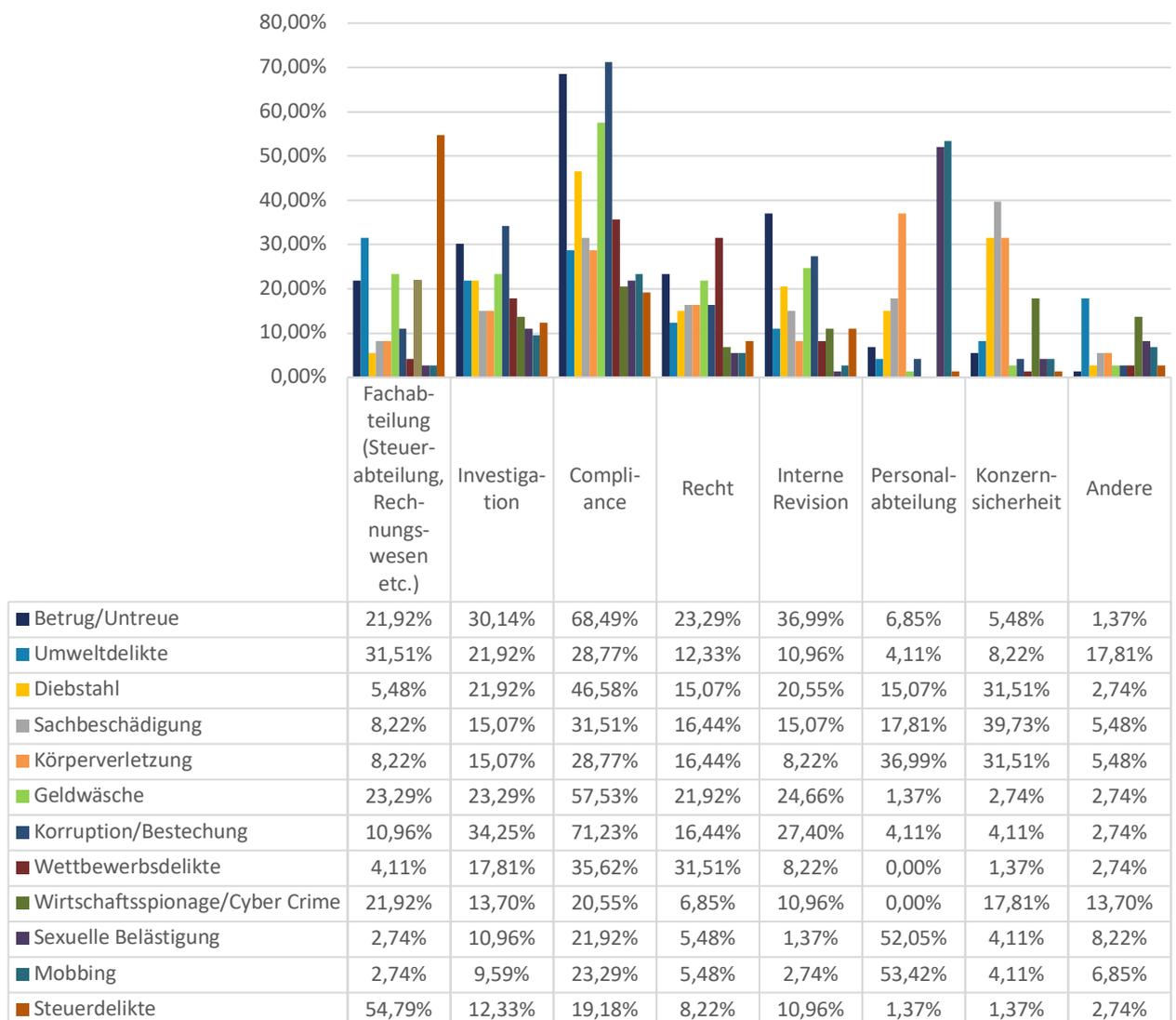


Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Compliance Committee, Vertrieb, Headquarter

Wer für die Untersuchung bestimmter Delikte zuständig ist, ist vielfältig. Häufig sind es die Compliance- und Rechtsabteilungen. In diesen Abteilungen finden sich meist Personen mit einer juristischen Vorbildung.<sup>3</sup> Zudem werden die Rechts- und Compliance-Abteilungen in der Regel im Vorfeld in Sachverhalte eingebunden, die letztlich in einer internen Untersuchung münden. Im Übrigen untersuchen die verschiedenen Abteilungen vornehmlich solche Delikte, mit denen sie bereits inhaltlich in ihrer Tätigkeit befasst sind. So werden etwa Steuerdelikte insbesondere durch die Steuerabteilung oder Mobbing durch die Personalabteilung untersucht. Die inhaltliche Sachnähe zum aufzuklärenden Sachverhalt fördert dessen Untersuchung und Aufarbeitung.

Abbildung 11: Verteilung der untersuchten Delikte nach Abteilungen



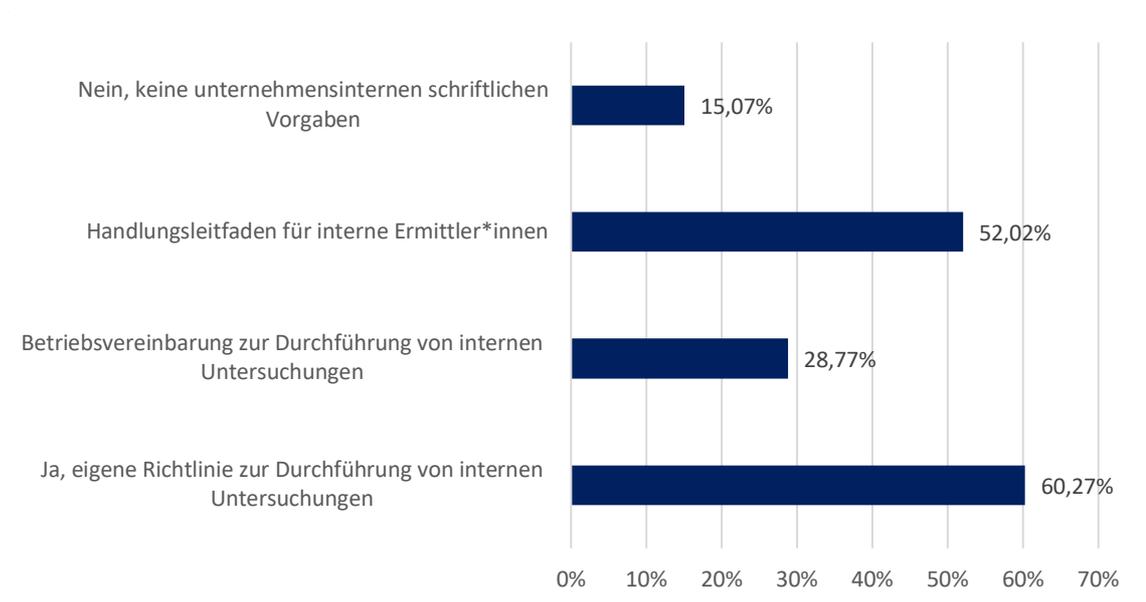
In der Gesamtschau existiert bei der überwiegenden Anzahl der befragten Unternehmen

<sup>3</sup> Siehe hierzu im Detail Kapitel 4.2 „Ressourcen“



eine eigene Richtlinie zur Durchführung interner Untersuchungen und/oder ein Handlungsleitfaden für interne Ermittler:innen. Aus den eingegangenen Rückmeldungen wird deutlich erkennbar, dass die schriftliche Fixierung solcher Prozesse und Richtlinien je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich ausgeprägt ist. Das vollständige Fehlen entsprechender unternehmensinterner schriftlicher Vorgaben geht vor allem aus den Antworten von Unternehmen mit weniger als 10.000 Beschäftigten hervor. Bei den Unternehmen mit einem größeren Personalbestand trifft dies nur auf gut 2 Prozent zu.

Abbildung 12: Existenz klar definierter und kommunizierter Prozesse und Richtlinien zur Durchführung interner Untersuchungen



Knapp die Hälfte der Unternehmen hat kein festes Budget (Personal- und Sachkosten) für interne Untersuchungen. Dies lässt sich damit begründen, dass aus der Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen in den vergangenen Jahren zwar ein quantitativer Richtwert folgt, allerdings die konkret anfallenden Kosten maßgeblich von Anzahl, Umfang und Komplexität der einzelnen internen Untersuchungen und damit qualitativ vom Einzelfall abhängig sind.

Insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 10.000 Beschäftigten lag das Budget bei jeweils unter 1 Mio. Euro. Bei etwa einem Drittel der befragten Unternehmen lagen die tatsächlichen Kosten (Personal- und Sachkosten) für die Durchführung interner Untersuchungen durchschnittlich bei unter 500.000 Euro pro Jahr.

Abbildung 13: Verteilung der jährlichen Budgets (Personal- und Sachkosten) der Untersuchungsfunktion

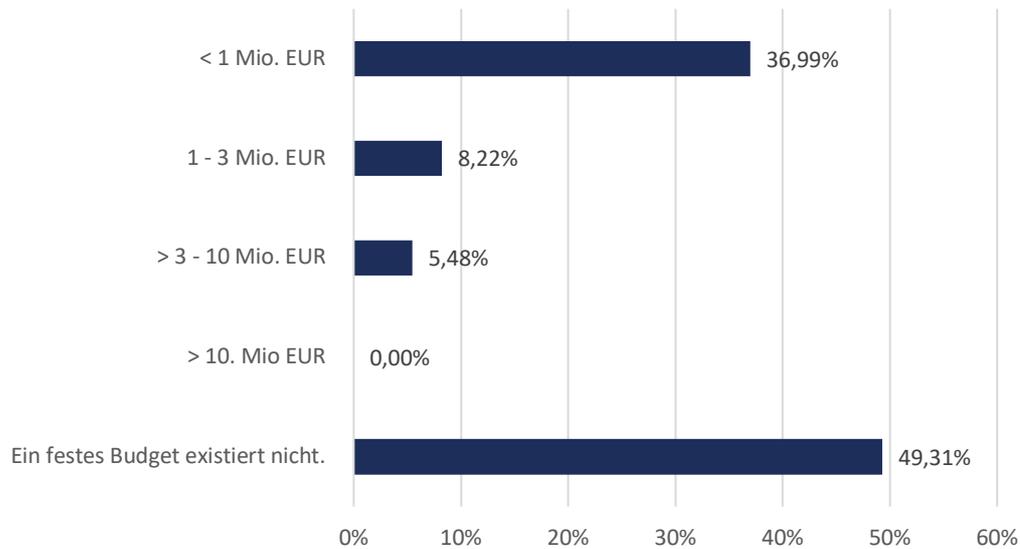
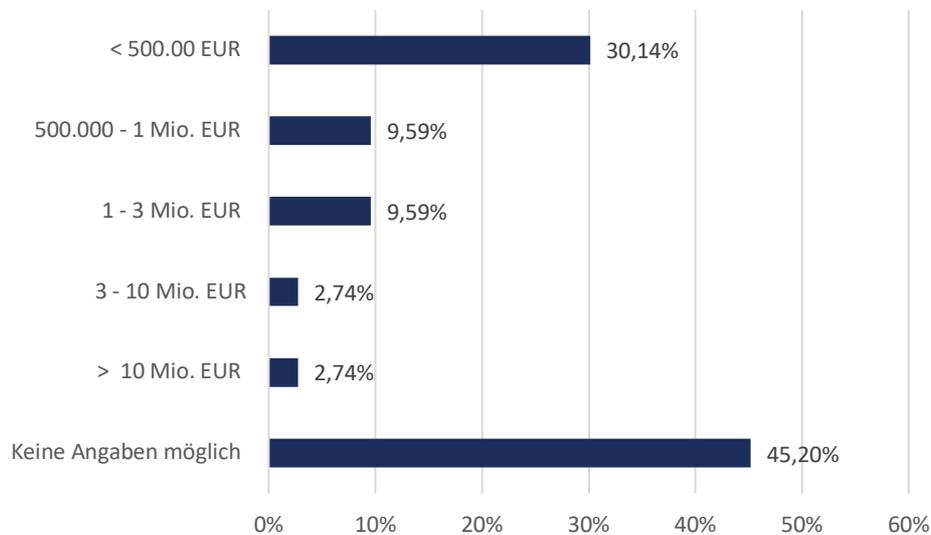
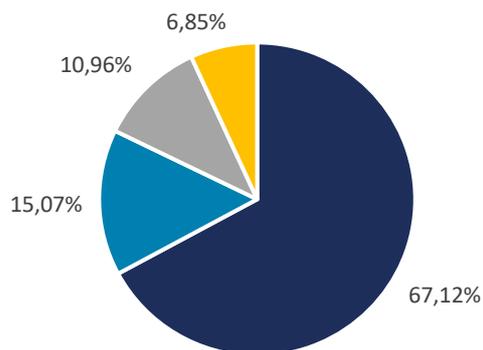


Abbildung 14: Verteilung der durchschnittlichen Jahreskosten (Personal- und Sachkosten) zur Durchführung interner Untersuchungen (Betrachtung der letzten drei Jahre)



Die Untersuchungsteams sind bei 67 Prozent der befragten Unternehmen zentral in einen Bereich der Muttergesellschaft eingebettet. Tragend Gründe hierfür sind bei dieser Gruppe, dass in den jeweiligen Muttergesellschaften einerseits die für die Durchführung interner Untersuchungen Verantwortlichen und andererseits die maßgeblich beteiligten Rechts- und Compliance-Abteilungen angesiedelt sind.

Abbildung 15: Verteilung der Untersuchungsteams nach der Organisationsstruktur von Konzernen

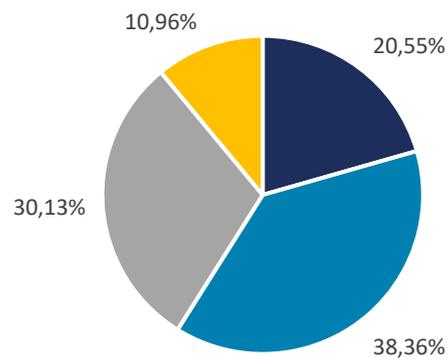


- Zentral in einen Bereich der Muttergesellschaft.
- Dezentral über verschiedene Abteilungen der Muttergesellschaft.
- Dezentral in eigener Funktion innerhalb der Tochtergesellschaften.
- Dezentral über verschiedene Abteilungen der Tochtergesellschaft.

38 Prozent der befragten Unternehmen führen interne Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen teilweise durch selbstständige lokale Teams durch. Bei 30 Prozent der Unternehmen werden interne Untersuchungen von Teams der Muttergesellschaft und lokalen Mitarbeitenden gemeinsam betreut.

Insgesamt kommt damit den lokalen Teams eine starke Rolle bei internen Untersuchungen zu. Vorteilhaft ist hierbei die größere Sachnähe der lokalen Teams, aber auch die bessere sprachliche und womöglich kulturelle Kompetenz. Sofern solche Teams nicht bestehen oder eine erhöhte Risikoeinstufung vorliegt, werden die internen Untersuchungen durch das zentrale Team durchgeführt.

Abbildung 16: Verteilung der Durchführung interner Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen



- Interne Untersuchungen werden durch das Team der Muttergesellschaft bearbeitet.
- Es gibt teilweise selbstständige lokale Teams. Ist dies nicht der Fall oder besteht eine erhöhte Risikoeinstufung, werden die internen Untersuchungen durch das zentrale Team durchgeführt.
- Interne Untersuchungen bei ausländischen Töchtern werden durch das zentrale Team und lokale Teams gemeinsam bearbeitet.
- Keine Tochterunternehmen im Ausland.

### 3.3 Outsourcing von internen Untersuchungen

74 Prozent der Unternehmen übertragen bis zu einem Viertel der internen Untersuchungen an Externe, 17 Prozent vergeben keine internen Untersuchungen nach außen. Die Ursachen für das Outsourcing interner Untersuchungen sind vielfältig. Vor allem fehlende Ressourcen, personelle Rahmenbedingungen vor Ort und fehlende Möglichkeiten (z. B. IT-Forensik) spielen hierbei eine Rolle. Dies korreliert mit dem zu Beginn des Abschnitts aufgeführten Umstand, dass die Unterstützung durch Externe vor allem bei umfangreichen und komplexen Untersuchungen in Anspruch genommen wird. So erfordern die Durchsicht und die Aufarbeitung großer Datenmengen einen erheblichen personellen Aufwand. Zugleich setzen auch etwa die Spiegelung von Speichermedien und die Selektion der zu untersuchenden Daten technische Möglichkeiten voraus. Daher werden bei umfangreichen und komplexen Sachverhalten typischerweise Anwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wie auch IT-Dienstleister mit der Durchführung der internen Untersuchung beauftragt. Rund 40 Prozent der Befragten nennen auch die Unabhängigkeit, die Sprache und das Personal vor Ort als Gründe für das Outsourcing.

Abbildung 17: Anzahl der outgesourcten internen Untersuchungen

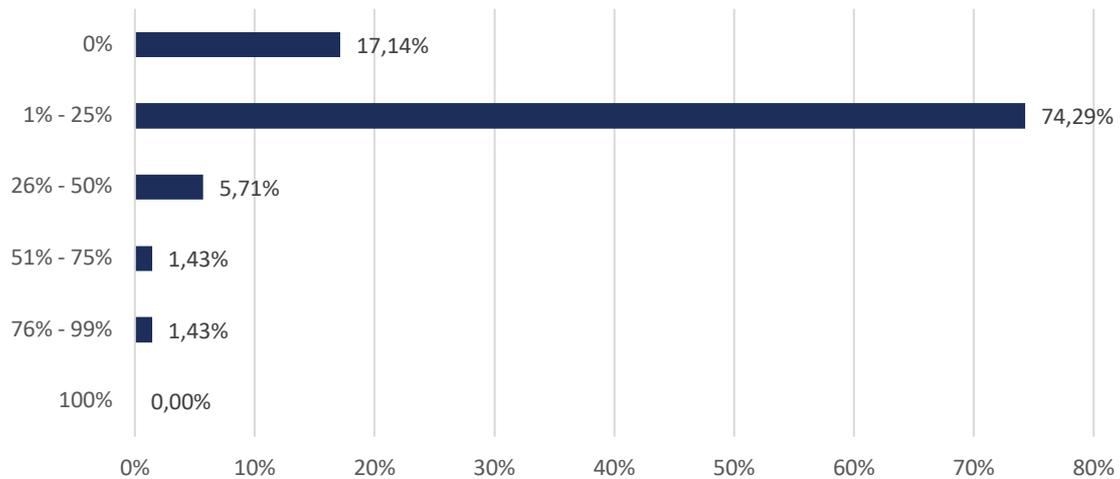
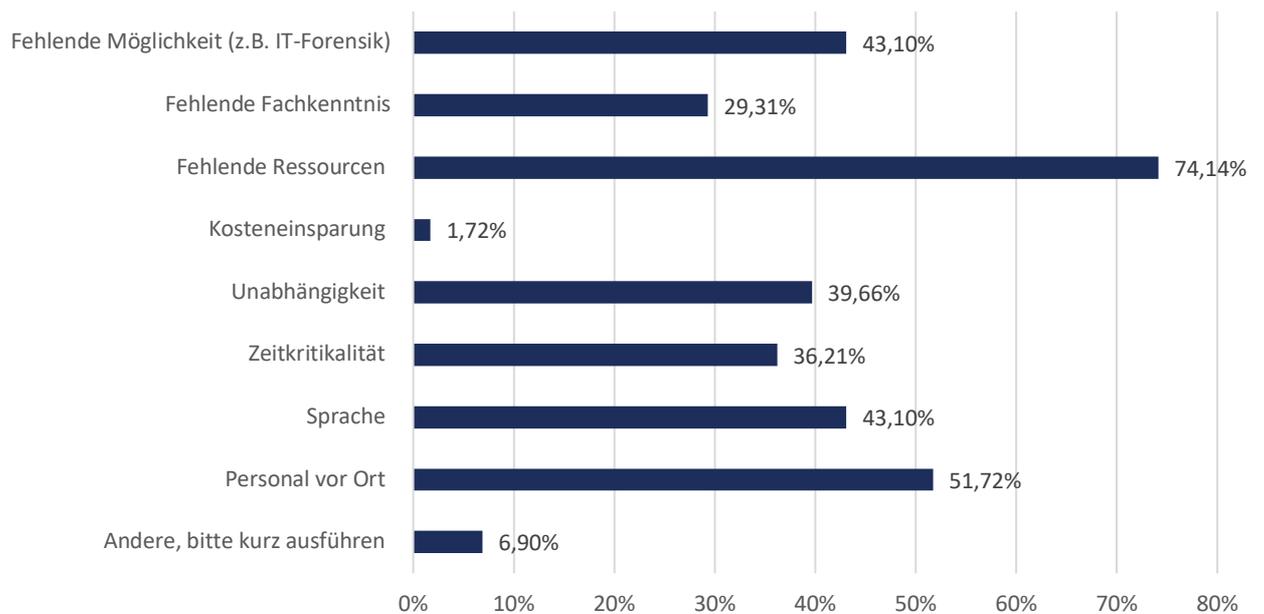


Abbildung 18: Gründe für das Outsourcing

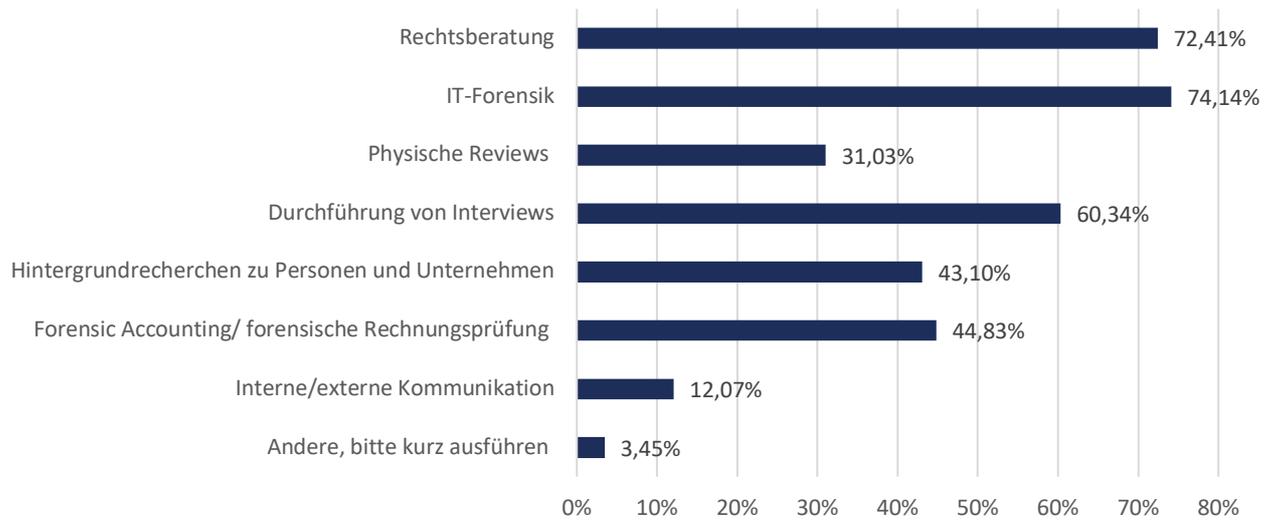


Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Reisebeschränkungen aufgrund der Pandemie, Relevanz des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), Seniorität der Beschuldigten, laufende Ermittlungsverfahren bei Mutter- oder Tochtergesellschaften

Auch die Untersuchungshandlungen, für die externe Dienstleistungen zur Unterstützung herangezogen werden, sind mannigfaltig. Im Schwerpunkt geht es dabei um Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit rechtlicher Beratung und IT-Forensik. Daneben führen Externe auch vielfach Interviews mit Mitarbeitenden durch. Dies entspricht den Rückmeldungen zu den maßgeblichen Gründen für ein Outsourcing.

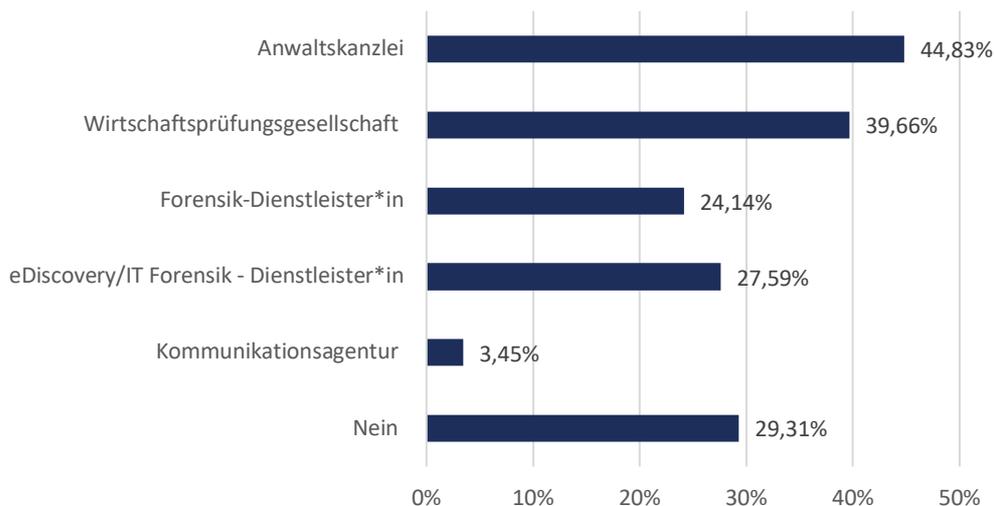
Abbildung 19: Untersuchungshandlungen, für die Externe beauftragt werden



Mehrfachnennungen möglich  
 Andere u. a.: Datenanalysen, FCPA-relevante Fälle

Zur Unterstützung bei der Durchführung interner Untersuchungen bestehen bei 29 Prozent der Unternehmen keine Rahmenverträge mit Externen. Auch an dieser Stelle wirkt sich die Unternehmensgröße aus. So nimmt ab einer Zahl von mehr als 10.000 Beschäftigten der Abschluss solcher Rahmenverträge zu. Diese werden insbesondere mit Anwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften geschlossen.

Abbildung 20: Existenz von Rahmenverträgen mit Externen, die bei der Durchführung interner Untersuchungen unterstützen



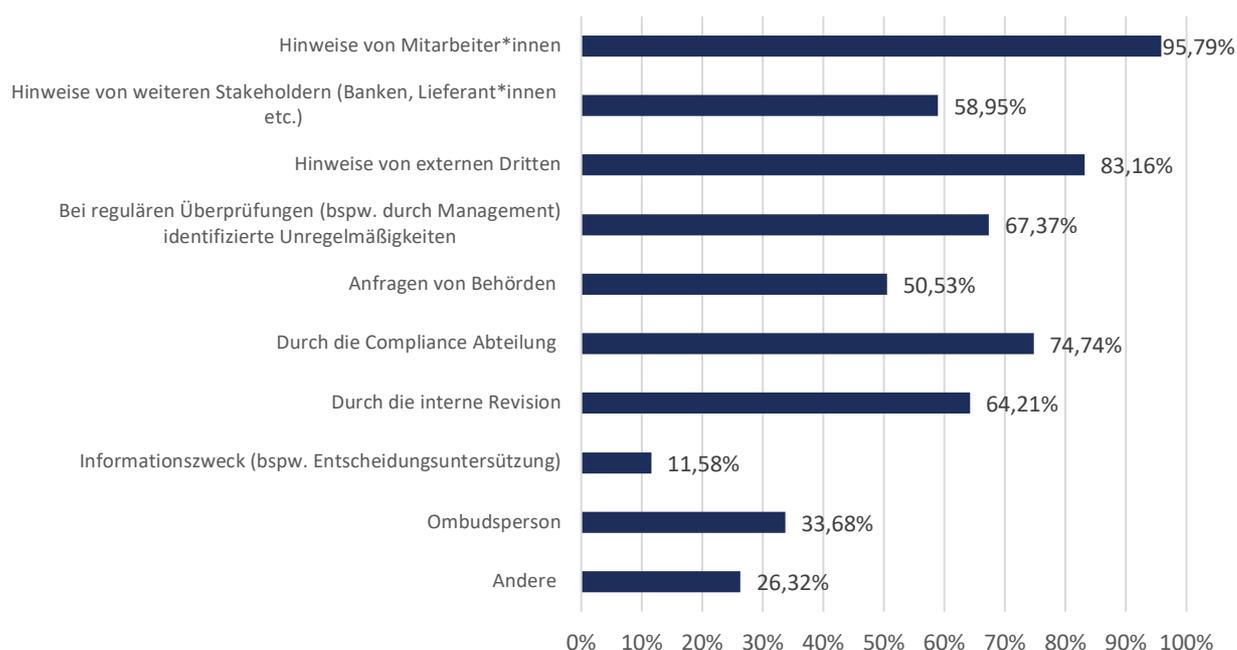
Mehrfachnennungen möglich

## 4. Durchführung interner Untersuchungen

### 4.1 Auslöser

Die Auslöser für interne Untersuchungen sind zahlreich. Der größte Faktor sind hierbei die Hinweise von Mitarbeitenden, die von 96 Prozent der Unternehmen als wesentliche Auslöser angegeben wurden. Auch Hinweise von externen Dritten (83 Prozent) sowie Erkenntnisse aus den Compliance-Abteilungen (75 Prozent) sind für die Unternehmen wichtige Auslöser einer internen Untersuchung. Unregelmäßigkeiten, die im Rahmen regulärer Überprüfungen oder durch Prüfungen der Internen Revision identifiziert wurden, gaben 67 Prozent bzw. 64 Prozent der Unternehmen an. Hinweise weiterer Stakeholder wie Banken oder Lieferanten wurden von 59 Prozent als Auslöser für eine interne Untersuchung angegeben. Daneben zählen die Anfragen von Behörden (51 Prozent), Ombudspersonen (34 Prozent) und zu Informationszwecken, um beispielsweise eine Unternehmensentscheidung zu unterstützen (12 Prozent), als weitere Auslöser. Neben den vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten sahen 26 Prozent der Unternehmen noch andere Auslöser, die in ihren Unternehmen zu einer internen Untersuchung führen können.

Abbildung 21: Auslöser von internen Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

Nahezu alle Unternehmen differenzieren nicht bezüglich der Quelle und der Art der Hinweise. Meldungen können auch anonym erfolgen und es werden auch (ggf. anonyme) Hinweise externer Dritter entgegengenommen. Bei den anderen Unternehmen (gut 3 Prozent) können nur Mitarbeitende Hinweise abgeben. Hier sind aber ebenfalls anonyme Hinweise möglich. Kein Unternehmen akzeptiert ausschließlich Hinweise von Mitarbeitenden unter Angabe ihrer Identität.

Der Schutz derjenigen, die im guten Glauben Hinweise geben, wird von knapp 88 Prozent der Unternehmen als essenziell angesehen. 9 Prozent der Unternehmen gewähren diesen Personen einen besonderen Schutz, soweit es im Interesse des Unternehmens liegt. Lediglich bei gut 3 Prozent der Unternehmen ist dies nicht der Fall. Gleichzeitig gehen 70 Prozent der Unternehmen gegen unredlich meldende Personen vor, wovon 53 Prozent der Unternehmen dies tun, sofern eine Aussicht auf Erfolg besteht, und 17 Prozent dies als Abschreckung nutzen. Die verbleibenden 30 Prozent gehen grundsätzlich nicht gegen unredlich meldende Personen vor.

Einen besonderen Schutz erfahren auch Mitarbeitende, die von einem Hinweis betroffen sind. 92 Prozent der Unternehmen gewähren Mitarbeitenden, die gemeldet wurden, einen besonderen Schutz und gehen zunächst von deren Unschuld aus. Bei weiteren knapp 7 Prozent der Unternehmen werden Beschäftigte geschützt, soweit sie besonders schutzwürdig sind. Bei lediglich gut 1 Prozent der Unternehmen existiert kein besonderer Schutz für Mitarbeitende.

Abbildung 22: Art der akzeptierten Hinweise





Abbildung 23: Besonderer Schutz von gutgläubig handelnden Hinweisgeber:innen

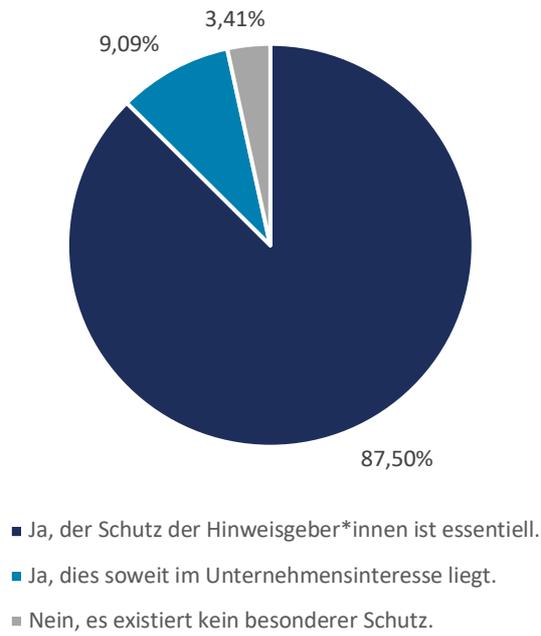


Abbildung 24: Vorgehen gegen unredlich meldende Hinweisgeber:innen

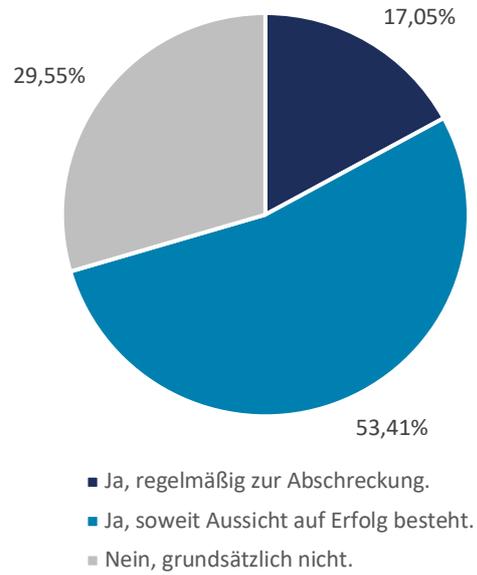
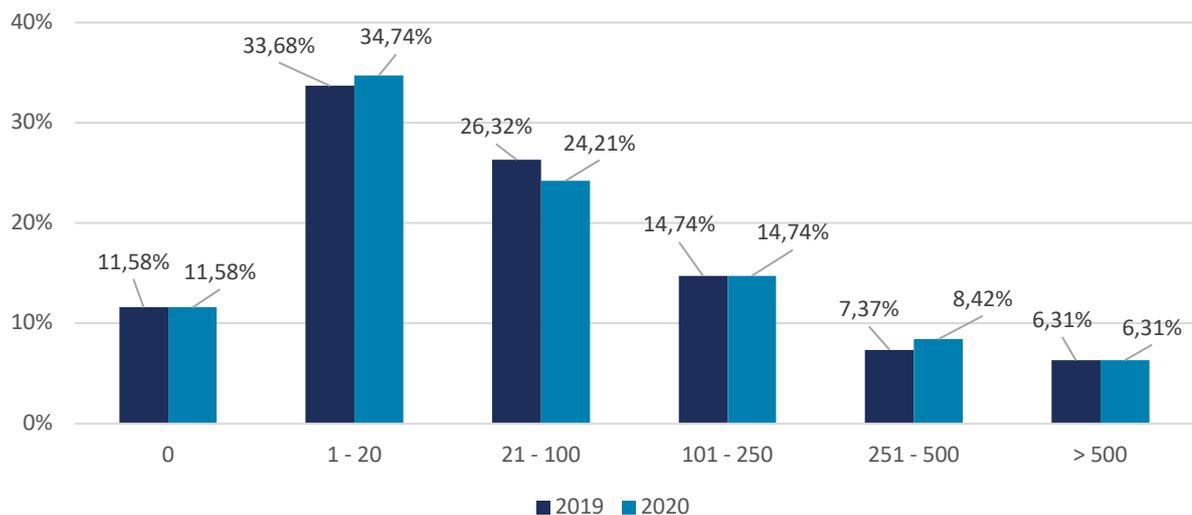


Abbildung 25: Besonderer Schutz von Mitarbeitenden



Im Vergleich zu den im Jahr 2019 eingegangenen Hinweisen zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zeigen sich im Jahr 2020 keine wesentlichen Veränderungen. Für beide Jahre sind – trotz Beginn der Pandemie im Jahr 2020 – meist ein bis 20 Hinweise eingegangen (2019 knapp 34 Prozent, 2020 knapp 35 Prozent der befragten Unternehmen). Eine leichte Zunahme ist auch bei der Auswahlmöglichkeit 251 bis 500 Hinweise (2019: gut 7 Prozent, 2020: gut 8 Prozent) zu erkennen, bei 21 bis 100 Hinweisen ist von 2019 auf 2020 ein leichter Rückgang zu verzeichnen (2019: gut 26 Prozent, 2020: gut 24 Prozent).

Abbildung 26: Eingegangene Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien über sämtliche Eingangskanäle des Hinweisgebersystems



Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nicht jeder eingegangene Hinweis zu einer internen Untersuchung führt. So lösen Hinweise in 7,37 Prozent der Unternehmen im Allgemeinen keine interne Untersuchung aus. Dies wurde nicht nur von gut 56 Prozent der Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten so angegeben, sondern auch von gut 8 Prozent der Unternehmen mit 1.000–2.499 Beschäftigten sowie von 5,00 Prozent der Unternehmen mit über 100.000 Beschäftigten.

Dagegen führen Hinweise bei einem Viertel der Unternehmen in 1–25 Prozent der Fälle zu einer internen Untersuchung. Ein Hinweis als Auslöser einer internen Untersuchung wird in 26–50 Prozent der Fälle von 23 Prozent der Befragten angenommen. Die zweitniedrigste Angabe ist bei der Auswahlmöglichkeit „51–75 Prozent“ zu verzeichnen, die von knapp 17 Prozent der Unternehmen gewählt wurde. Bei 27 Prozent der Unternehmen lösen in 76–100 Prozent der Fälle Hinweise eine interne Untersuchung aus. Auffallend ist, dass sich die Antworten der Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten auf die Auswahlmöglichkeiten „0 Prozent“ und „1–25 Prozent“ beschränken.

Abbildung 27: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führten (pro Mitarbeiter\*in)

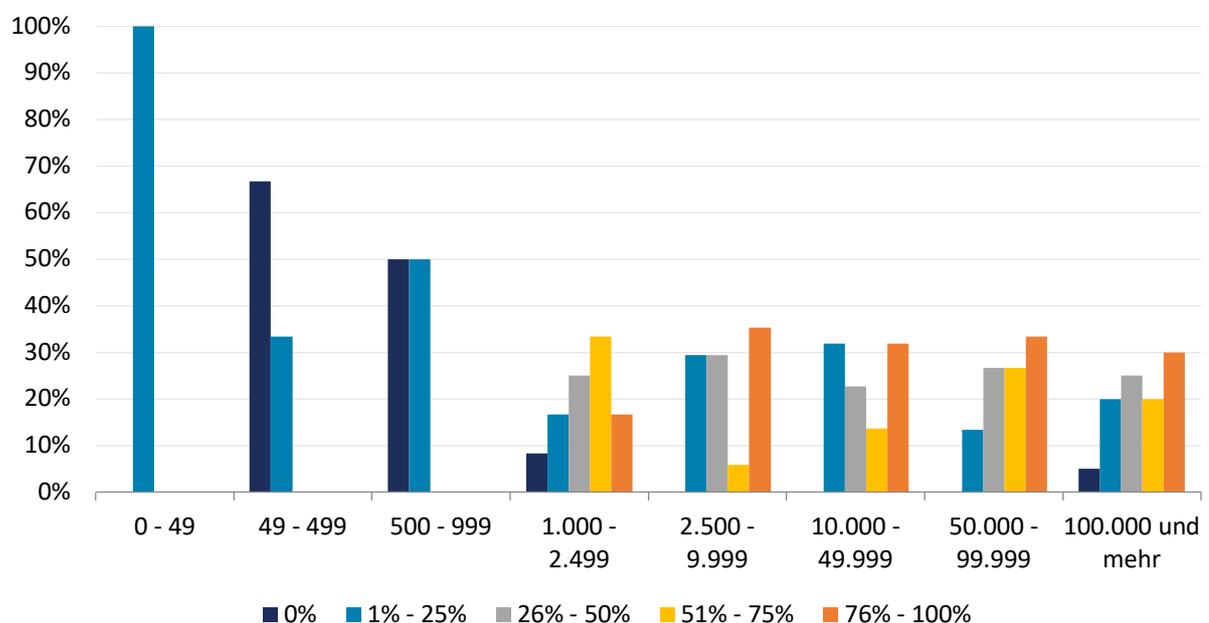
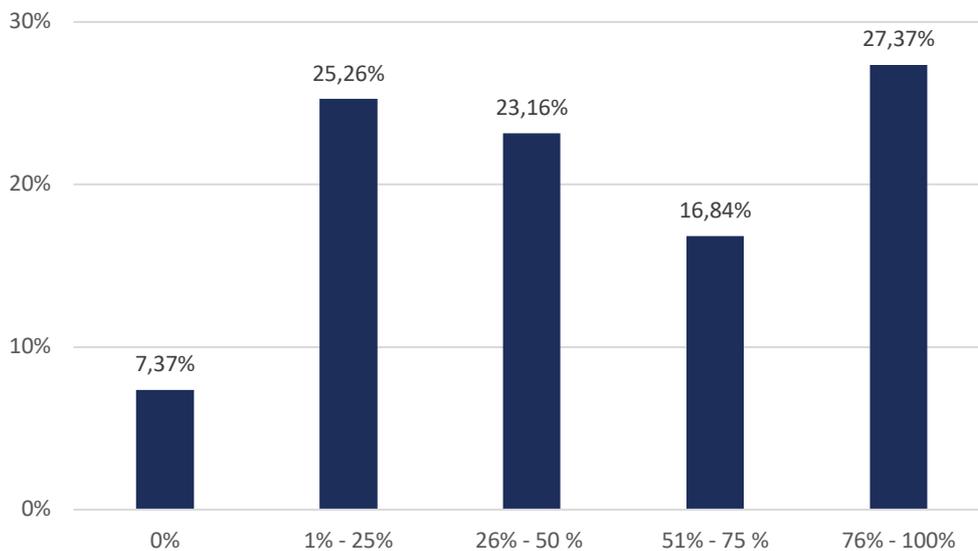


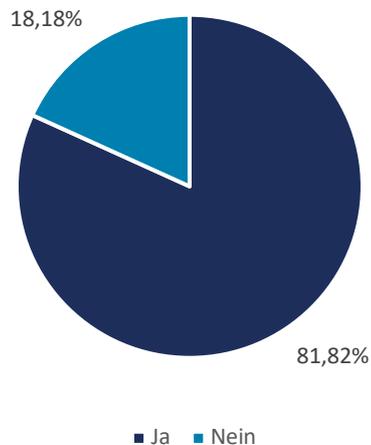
Abbildung 28: Anteil der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führten (gesamt)



Knapp 82 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie ein ausgewiesenes Case-Management-Tool oder eine gesamthafte Liste bzw. Datenbank nutzen, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden. 18 Prozent der Unternehmen besitzen ein solches Tool, eine Liste oder Datenbank jedoch nicht.

Während die überwiegende Zahl der Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten diese Möglichkeit zur Überwachung und Dokumentation ihrer internen Untersuchungen nutzt (im Durchschnitt 90 Prozent), ist die Angabe bei Unternehmen mit 1.000 bis 2.499 Beschäftigten eher ausgeglichen. Hierbei haben im Durchschnitt 55 Prozent der Unternehmen ein Case-Management-Tool oder eine Liste/Datenbank im Einsatz. Auch bei Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten ist die Auswahl ausgeglichen.

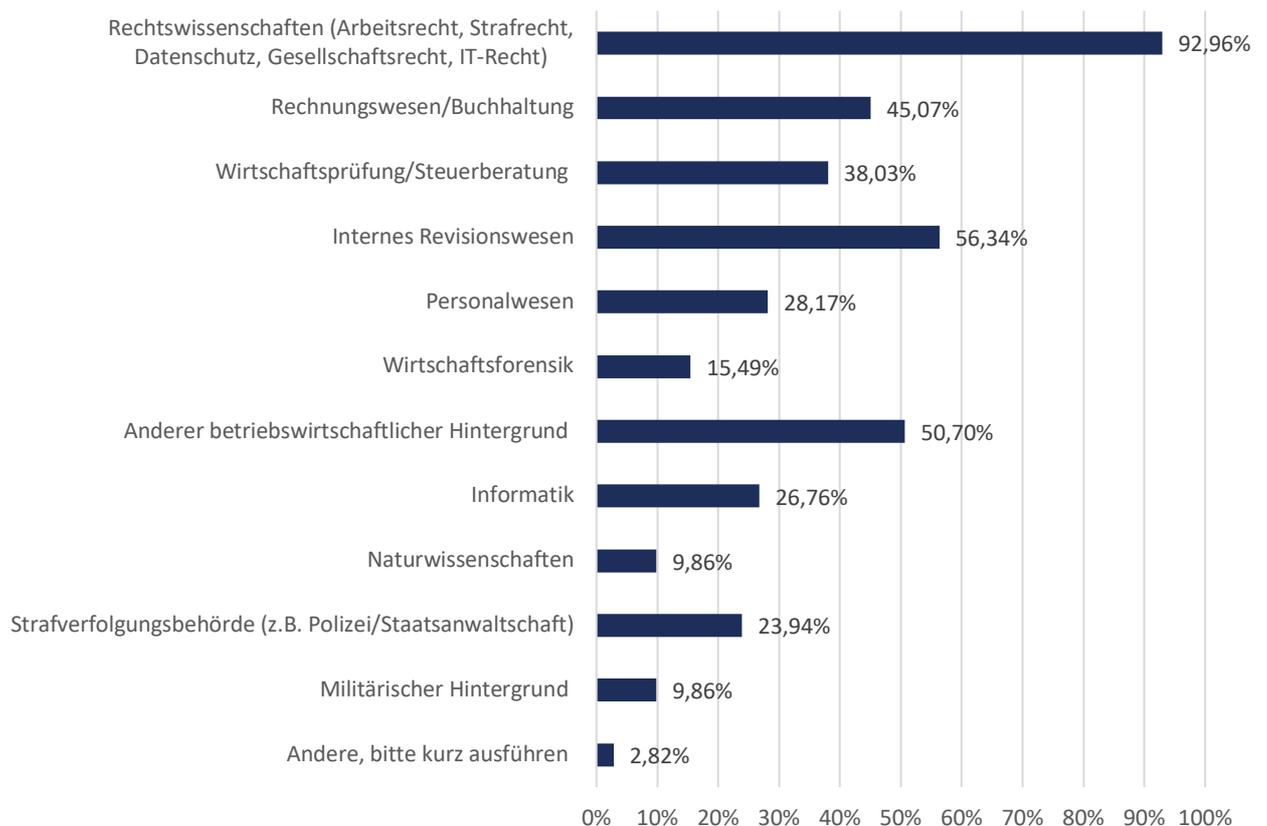
Abbildung 29: Nutzung eines ausgewiesenes Case-Management-Tools oder einer gesamthaften Liste/Datenbank, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden



#### 4.2 Ressourcen

Von insgesamt 103 Befragten haben 71 die Fragen zu den im Unternehmen vorhandenen Ressourcen beantwortet. Es ergab sich, dass die Untersuchungseinheiten der Unternehmen zu einem überwiegenden Teil (93 Prozent) Personen mit einem rechtswissenschaftlichen Hintergrund umfasst. Dies gaben insbesondere alle Unternehmen mit 49–499, 1.000–2.499 bzw. über 50.000 Beschäftigten an. Mitarbeitende mit einem fachlichen Hintergrund aus der Internen Revision (56 Prozent) oder mit betriebswirtschaftlichen Hintergründen (51 Prozent) sind die beiden nachfolgenden Gruppen mit den höchsten Angaben. Weitere Mitarbeitende der untersuchenden Einheiten haben einen fachlichen Hintergrund aus den Bereichen Rechnungswesen/Buchhaltung (45 Prozent), Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung (38 Prozent), Personalwesen (28 Prozent), Informatik (27 Prozent), Wirtschaftsforensik (15 Prozent) oder Strafverfolgungsbehörden (z. B. Polizei/Staatsanwaltschaft) (24 Prozent). Jeweils bei knapp 10 Prozent der Unternehmen aus der Studie befinden sich in der untersuchenden Einheit Personen mit einem naturwissenschaftlichen oder einem militärischen Hintergrund. Knapp 3 Prozent der Unternehmen beschäftigen zusätzlich Personen, die über einen psychologischen Hintergrund verfügen oder aus dem Bereich des Produktmanagements stammen.

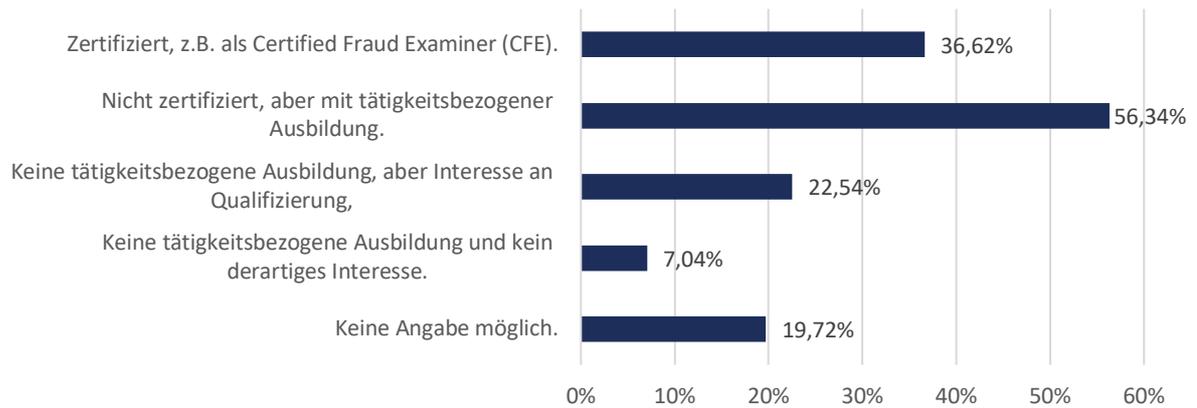
Abbildung 30: Fachliche Hintergründe der Mitarbeitenden der untersuchenden Einheit



Mehrfachnennungen möglich  
 Andere u. a.: Psychologie, Produktmanagement

In 37 Prozent der Unternehmen führen Personen interne Untersuchungen durch, die über eine Zertifizierung wie beispielsweise als Certified Fraud Examiner verfügen. Diese Angabe machten vor allem Unternehmen mit über 2.500 Beschäftigten, wovon ca. 65 Prozent börsennotiert und ca. 35 Prozent nicht börsennotiert sind. 56 Prozent der Unternehmen beschäftigen für interne Untersuchungen Personen, die zwar eine tätigkeitsbezogene Ausbildung, aber keine Zertifizierung besitzen. Dagegen hat kein Unternehmen mit bis zu 2.499 Beschäftigten zertifizierte Mitarbeitende, die interne Untersuchungen durchführen. Der Anteil der Unternehmen, die angaben, dass mit internen Untersuchungen betraute Mitarbeitende keine tätigkeitsbezogene Ausbildung, aber Interesse an einer Qualifizierung haben, ist mit 23 Prozent mehr als dreimal so hoch wie der Anteil derjenigen, die angaben, dass Mitarbeitende weder eine tätigkeitsbezogene Ausbildung noch ein derartiges Interesse haben (7 Prozent). Keine Angabe zur Ausbildung ihrer Untersuchungsteams trafen knapp 20 Prozent der Unternehmen.

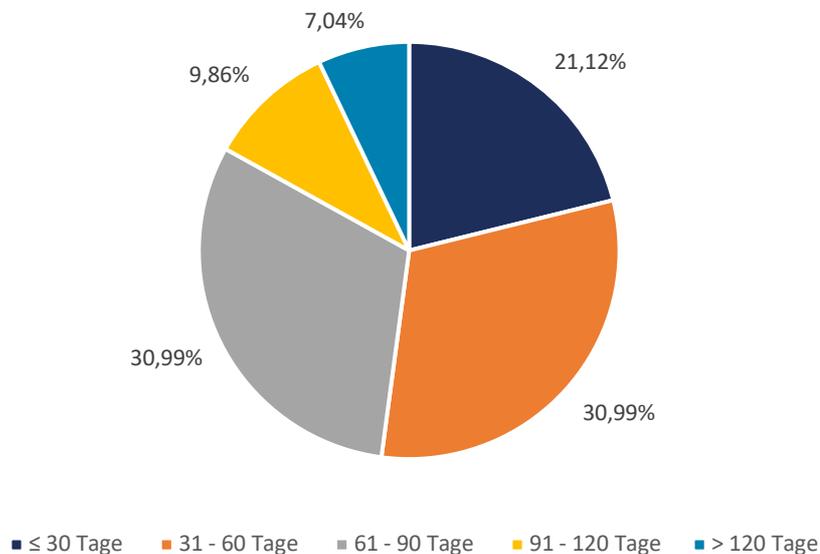
Abbildung 31: Zertifizierungen der Mitarbeitenden



Mehrfachnennungen möglich

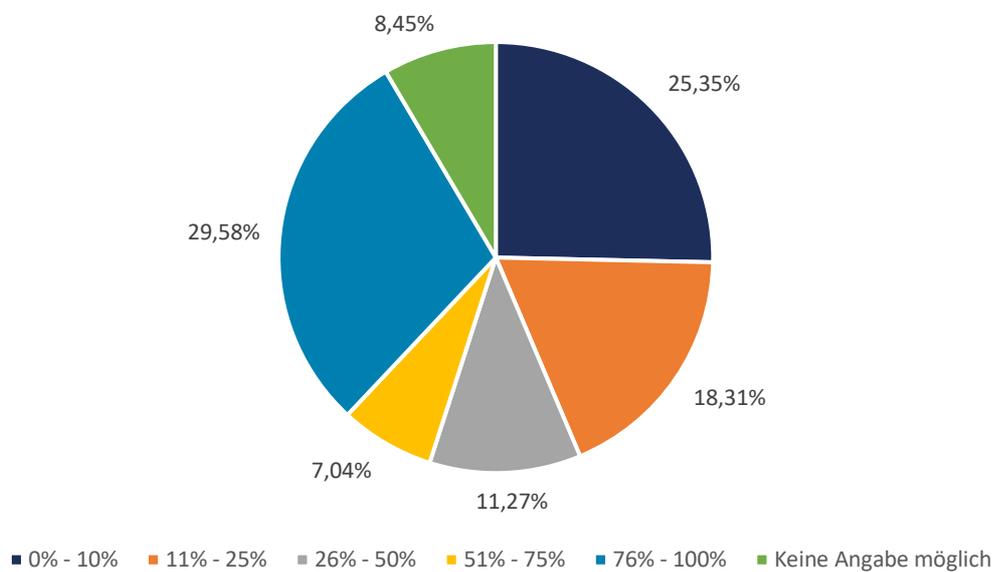
Eine durchschnittliche interne Untersuchung wird beim überwiegenden Teil der Unternehmen innerhalb von 31–60 Tagen (31 Prozent) bzw. 61–90 Tagen (31 Prozent) abgeschlossen. Weniger als 30 Tage dauern interne Untersuchungen durchschnittlich bei 21 Prozent der Unternehmen, während knapp 10 Prozent 91–120 Tage für eine durchschnittliche interne Untersuchung benötigen. Bei 7 Prozent der Unternehmen dauern die internen Untersuchungen durchschnittlich länger als 120 Tage. Hierbei handelt es sich jeweils um Unternehmen aus den Gruppen mit 49–499, 10.000–49.000 oder 50.000–99.999 Beschäftigten.

Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer einer internen Untersuchung



30 Prozent der Unternehmen gaben an, dass Mitarbeitende zu 76 bis 100 Prozent durch interne Untersuchungen ausgelastet seien. Eine Auslastung zwischen 0 und 10 Prozent gibt es bei 25 Prozent der Unternehmen. Bei 18 Prozent der Unternehmen beträgt die Auslastung durch interne Untersuchungen 11 bis 25 Prozent, bei 11 Prozent der Unternehmen 26 bis 50 Prozent. 7 Prozent der Unternehmen gaben an, dass ihre Mitarbeitenden zu 51 bis 75 Prozent mit internen Untersuchungen ausgelastet seien, gut 8 Prozent der Unternehmen konnten hier keine Angaben machen.

Abbildung 33: Auslastung der Mitarbeitenden durch interne Untersuchungen



41 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass bei ihnen keine gezielten Trainings in Bezug auf interne Untersuchungen durchgeführt werden. Interne oder externe Trainings bzw. eine Kombination aus beidem werden bei 54 Prozent der Unternehmen durchgeführt, wobei der überwiegende Teil dieser Unternehmen (95 Prozent) 10.000 oder mehr Beschäftigte hat. Keine Angaben zu dieser Frage konnten 6 Prozent der Unternehmen machen. Alle Unternehmen, die als Antwort „Ja“ oder „Keine Angabe möglich“ auswählten, haben auch die nächste Frage zum Anlass für die Durchführung gezielter Trainings beantwortet.

Demnach werden gezielte Trainings bei 49 Prozent der Unternehmen als Bestandteil des regelmäßigen Schulungsprogramms eingesetzt. Fallbezogene Schulungen für die Durchführung spezifischer Untersuchungen führen 7 Prozent der Unternehmen durch, bei



34 Prozent gibt es eine Kombination von regelmäßigen und fallbezogenen Schulungen. Knapp 10 Prozent der Unternehmen konnten hier keine Angaben machen.

Abbildung 34: Trainings zu internen Untersuchungen

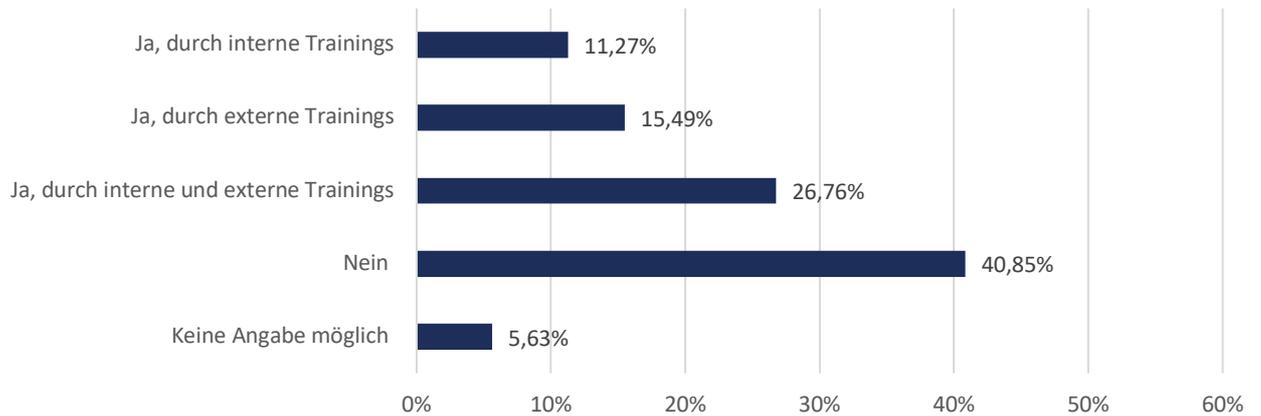
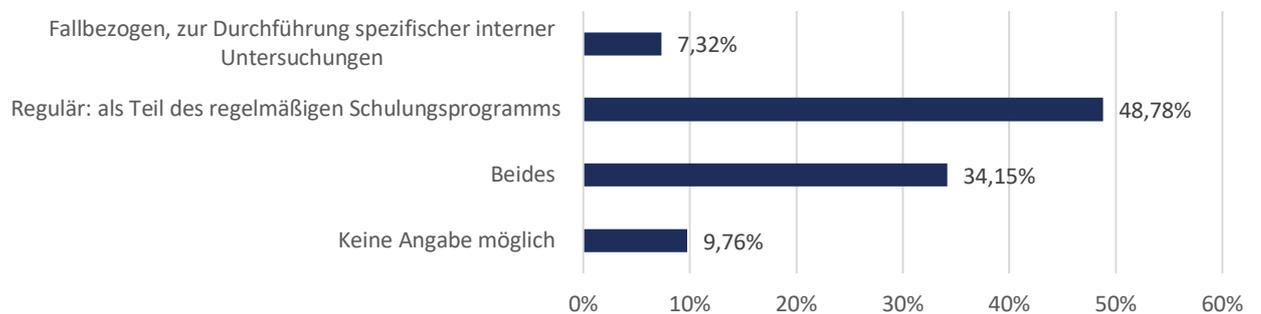
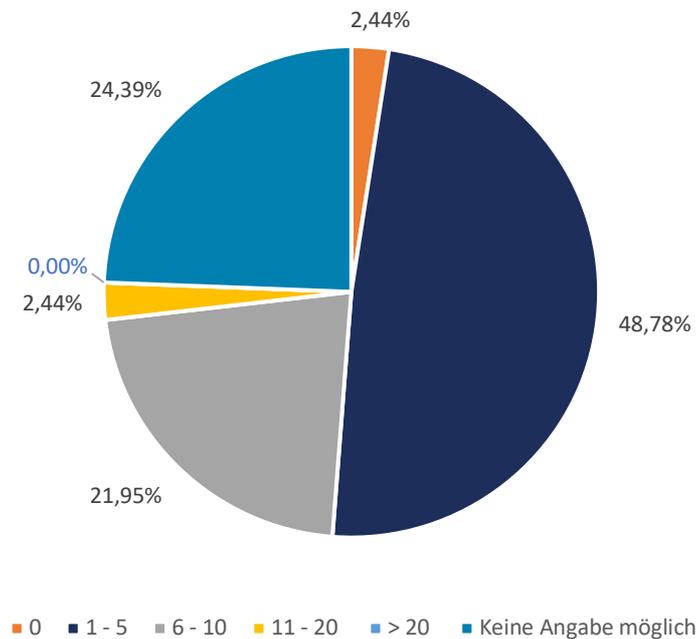


Abbildung 35: Anlass für die Durchführung gezielter Trainings



Bei 49 Prozent der Unternehmen gibt es ein bis fünf relevante Trainingstage pro Jahr und Mitarbeiter:in, bei 22 Prozent sechs bis zehn, bei einer Minderheit von gut 2 Prozent elf bis 20. In ebenfalls gut 2 Prozent der Unternehmen finden keine Trainings statt. 24 Prozent der Befragten konnten hier keine Angaben machen.

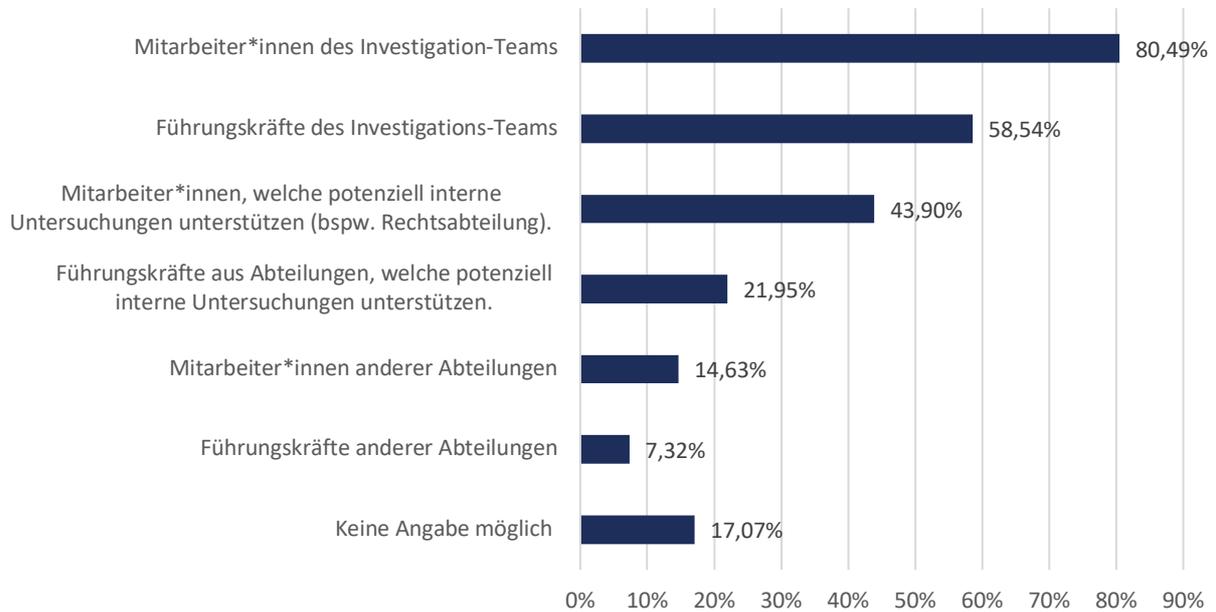
Abbildung 36: Durchschnittliche Anzahl der relevanten Trainingstage pro Mitarbeiter:in und Jahr



Es werden verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden in Bezug auf interne Untersuchungen geschult. Die größte Gruppe sind mit 80 Prozent die Mitglieder des Investigation-Teams. Auffällig ist, dass nur 59 Prozent der Unternehmen auch die Führungskräfte dieser Teams schulen. Die nächstgrößere Gruppe bilden mit 44 Prozent die Mitarbeitenden, die potenziell interne Untersuchungen unterstützen (beispielsweise die Rechtsabteilung), danach folgen mit 22 Prozent Führungskräfte aus Abteilungen, die potenziell interne Untersuchungen unterstützen.

Mitarbeitende und auch Führungskräfte aus anderen Abteilungen werden von 15 Prozent bzw. 7 Prozent der Unternehmen geschult. 17 Prozent Unternehmen konnten die Frage nicht beantworten. 90 Prozent der Antworten kamen von Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten. Insbesondere Unternehmen mit unter 1.000 Beschäftigten beantworteten diese Frage gar nicht oder mit „Keine Angabe möglich“.

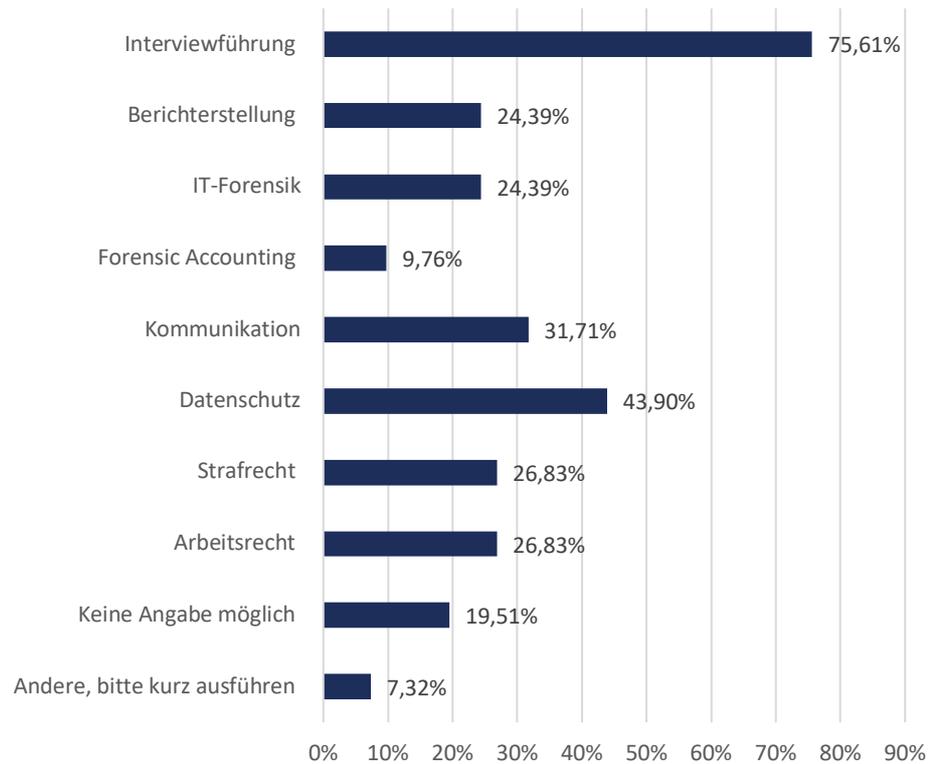
Abbildung 37: Mitarbeitende, die in Bezug auf interne Untersuchungen geschult werden



Mehrfachnennungen möglich

Mit knapp 76 Prozent ist Interviewführung das wichtigste Themengebiet, in dem Trainings angeboten werden. Datenschutz ist mit 44 Prozent das zweitwichtigste Thema, gefolgt von Kommunikation mit 32 Prozent. In etwa je einem Viertel der Unternehmen werden die Themengebiete Arbeitsrecht, Strafrecht (jeweils 27 Prozent), Berichtserstellung und IT-Forensik (jeweils 24 Prozent) geschult. Knapp 10 Prozent der Unternehmen bieten Trainings zum Thema Forensic Accounting an. Gut 7 Prozent der Unternehmen gaben weitere Themengebiete an, für die Trainings angeboten werden. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Strategie, Steuerung und Koordination interner Untersuchungen und um den Schutz von Hinweisgebenden. Knapp 20 Prozent konnten keine Angabe zu dieser Frage machen.

Abbildung 38: Themengebiete, in denen Trainings angeboten werden



Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Investigation-Strategie, Steuerung der Investigation, Schutz von Hinweisgebenden

### 4.3 Befragung von Mitarbeitenden

Von 103 Unternehmen haben 70 die Fragen in Bezug auf Befragungen im Rahmen interner Untersuchungen beantwortet. Zwar gibt es bei der Durchführung von Befragungen eine Vielzahl rechtlicher Unsicherheiten, trotzdem sind gewisse Standards aus den Antworten der Unternehmen erkennbar. So gaben 94 Prozent an, dass die Befragungen wann immer möglich von mindestens zwei Personen des Untersuchungsteams durchgeführt werden. In den Gruppen der Unternehmen mit 50–499, 50.000–99.999 oder über 100.000 Beschäftigten gaben dies ausnahmslos alle so an. Ebenfalls mit einer hohen Übereinstimmung wurde angegeben, dass den im Rahmen einer internen Untersuchung Befragten die Möglichkeit gewährt wird, die Arbeitnehmervertretung bzw. einen externen anwaltlichen Beistand hinzuzuziehen (74 Prozent). In den Gruppen der Unternehmen mit 1.000–2.499, 50.000–99.999 oder über 100.000 Beschäftigten waren es jeweils über

90 Prozent. 63 Prozent der Unternehmen führen Befragungen wenn nötig auch mittels Videotelefonie durch, was den veränderten Arbeitsabläufen während der Corona-Pandemie geschuldet sein könnte.<sup>4</sup> Darüber hinaus gaben 59 Prozent der Unternehmen an, dass die Fertigstellung des Protokolls in der Regel mehrere Tage in Anspruch nimmt, in 18,57 Prozent der Unternehmen wird es schon im Rahmen der Befragung fertiggestellt. Bei knapp 26 Prozent beinhaltet das Protokoll auch eine Datenschutzerklärung oder sie wurde den Befragten vorab herausgegeben. Die Gesprächsprotokolle werden den Befragten in 37 Prozent der Unternehmen in Kopie übergeben. Eine Verschwiegenheitserklärung müssen Mitarbeitende in 23 Prozent der Unternehmen nur bei einem hohen Risiko unterschreiben, in knapp 6 Prozent der Unternehmen muss immer eine Verschwiegenheitserklärung unterzeichnet werden.

Bei knapp der Hälfte der Unternehmen in der Studie folgt der Prozess der Befragungen von Mitarbeitenden stets einer festen Struktur. Damit thematisch zusammenhängend gaben 33 Prozent an, im Unternehmen einen Standardprozess für Befragungen zu haben, unabhängig vom Gegenstand einer internen Untersuchung und ihrer Bedeutung. Dagegen werden bei 67 Prozent der Unternehmen die Regeln für Befragungen projektbezogen angepasst. Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Vorgehen von börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen war nicht feststellbar.

Darüber hinaus haben in 43 Prozent der Unternehmen die Mitglieder der Untersuchungsteams eine spezielle Schulung für die Durchführung von Befragungen erhalten.

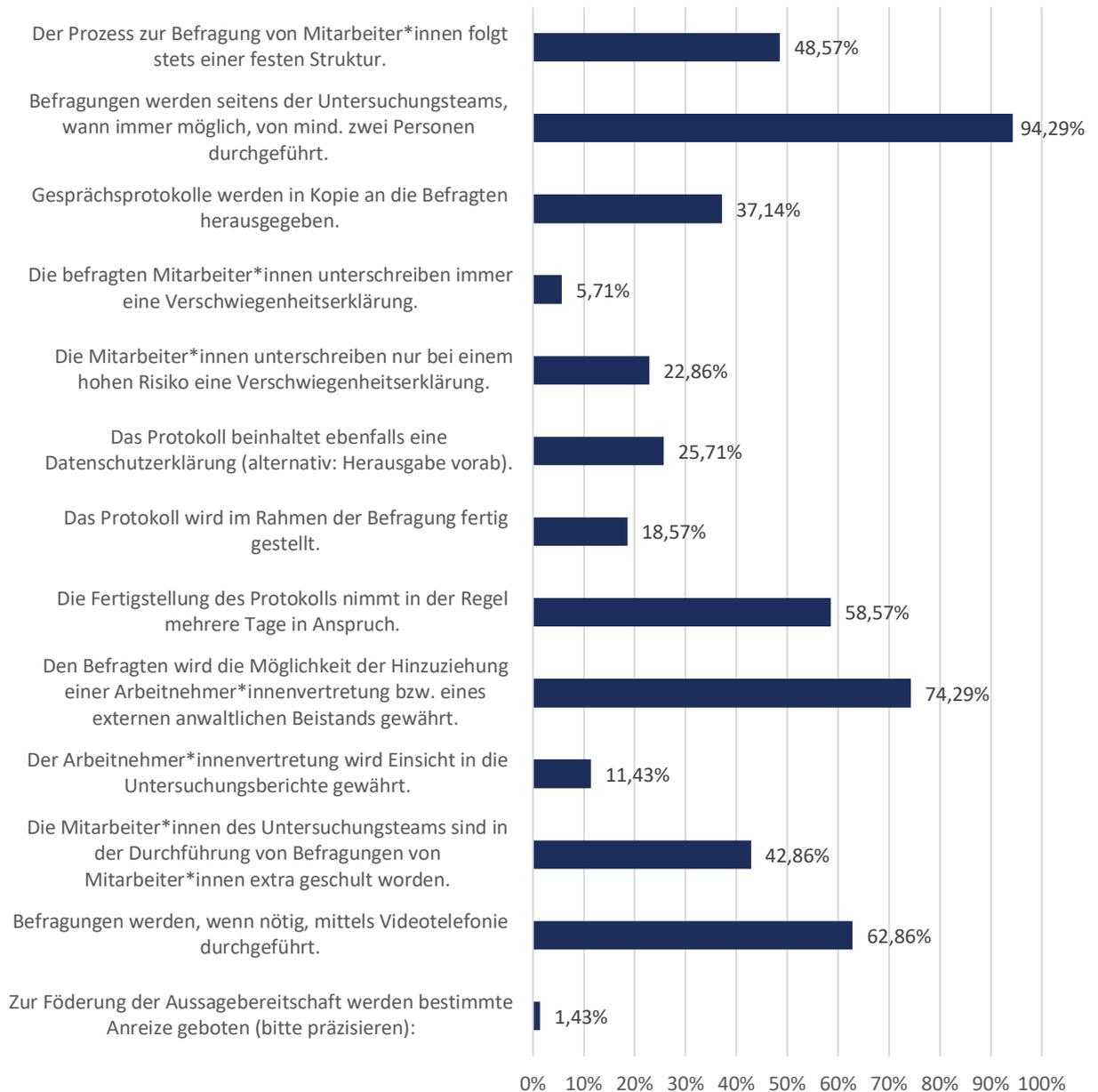
Im Vergleich zu den anderen Auswahlmöglichkeiten ist die Zustimmungquote zu der Aussage, dass der Arbeitnehmervertretung Einsicht in die Untersuchungsergebnisse gewährt wird, sehr uneinheitlich. Insgesamt gut 11 Prozent bejahten dies, bei Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten waren dies schon gut 14 Prozent.

Bei 8 Prozent der Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten ist in Ausnahmefällen eine Amnestie möglich, was zur Förderung der Aussagebereitschaft eingesetzt werden kann.

---

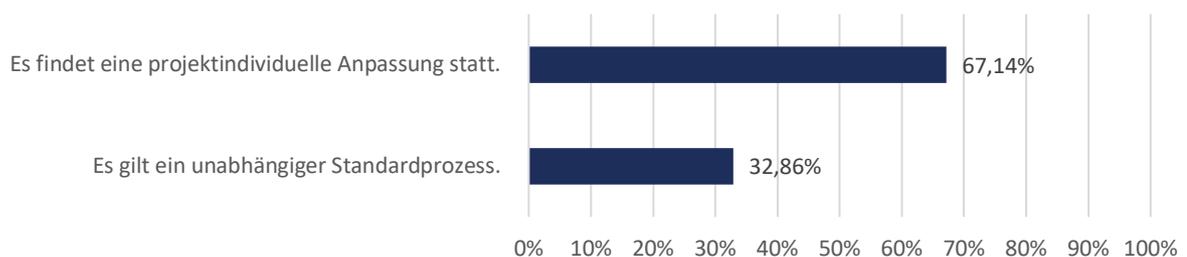
<sup>4</sup> Siehe dazu „Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie“ in Punkt 4.7.

Abbildung 39: Zustimmungquote der Aussagen zu Befragungen von Mitarbeitenden



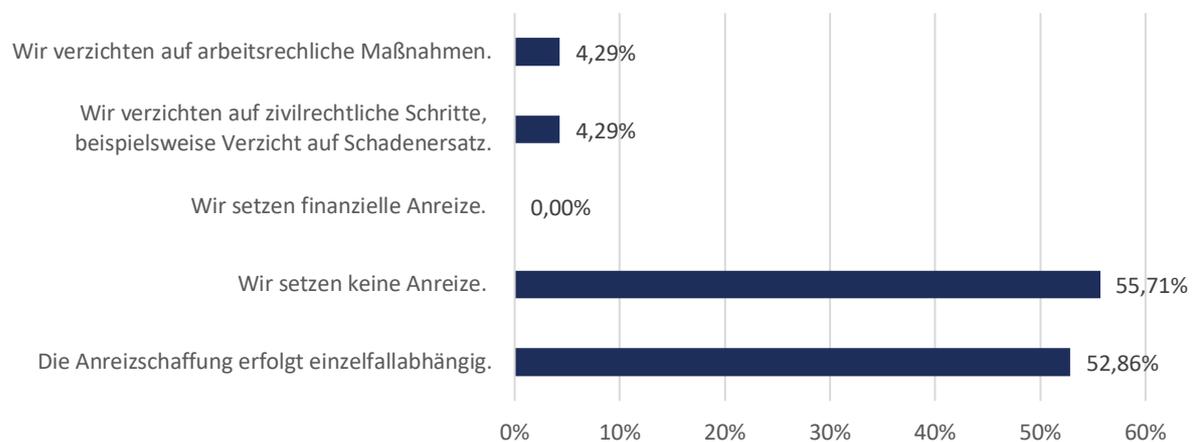
Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 40: Regeln zur Befragung von Mitarbeitenden



Ein differenziertes Bild ist bei den Studienergebnissen zum Thema „Gewährung von Anreizen zur Erhöhung der Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen“ feststellbar. 56 Prozent der Unternehmen der Studie setzen keine Anreize, 53 Prozent sehen eine einzelfallabhängige Anreizschaffung vor. Kein Unternehmen setzt allgemeine finanzielle Anreize. Jeweils gut 4 Prozent verzichten auf arbeitsrechtliche Maßnahmen oder auf zivilrechtliche Schritte wie beispielsweise die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, um die Aussagebereitschaft zu steigern. Diesen beiden Aussagen stimmten ausschließlich Unternehmen mit 2.500–9.999 oder mit über 100.000 Beschäftigten zu, die nicht an der Börse notiert sind.

Abbildung 41: Anreize, um die Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen zu fördern



Mehrfachnennungen möglich

Auch bei der Belehrung bei Befragungen von Mitarbeitenden im Rahmen interner Untersuchungen gibt es eine Vielzahl rechtlicher Unwägbarkeiten. Dennoch belehren knapp 79 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeitenden bei Befragungen. Gut 21 Prozent führen keine Belehrungen durch; davon sind 60 Prozent börsennotiert und 40 Prozent nicht börsennotiert. Bei einer weiteren Frage konnten die an der Studie Teilnehmenden eine von zwei Aussagen auswählen, eine Mehrfachnennung war dabei nicht möglich. Bei 74 Prozent der Unternehmen wird auf die arbeitsrechtliche Auskunftspflicht der Mitarbeitenden hingewiesen, bei 26 Prozent wird ohne Belehrung befragt. Dieser etwas höhere Wert als bei der Frage zuvor könnte damit zusammenhängen, dass die Antwortenden die Belehrung „nur“ auf die arbeitsrechtliche Auskunftspflicht bezogen.

Abbildung 42: Belehrung von Mitarbeitenden im Rahmen von Befragungen

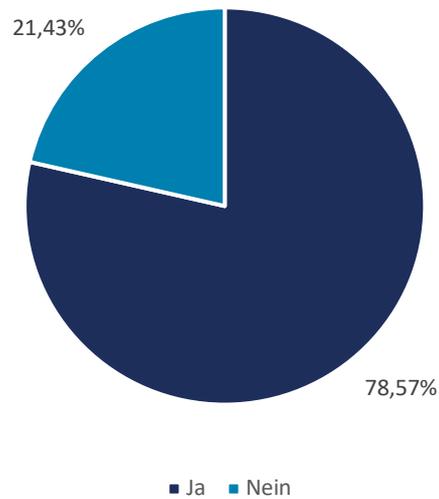
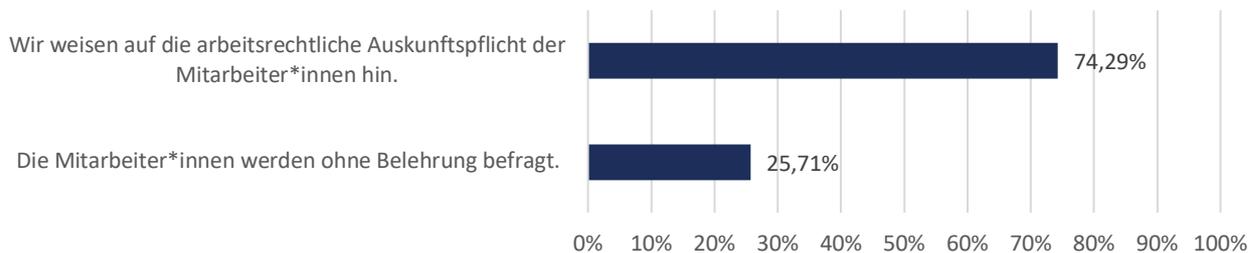


Abbildung 43: Belehrung von Mitarbeitenden im Rahmen von Befragungen

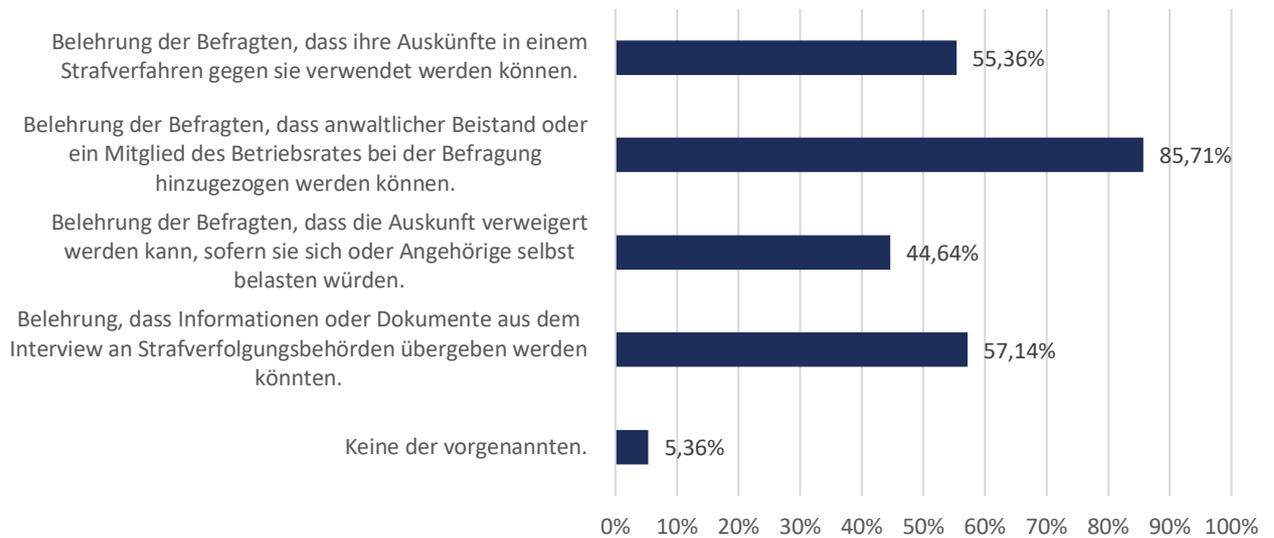


Knapp 86 Prozent der Unternehmen, in denen eine Belehrung stattfindet, belehren die Befragten über die Hinzuziehung eines anwaltlichen Beistandes oder eines Betriebsratsmitglieds. Belehrungen, dass Informationen oder Dokumente aus dem Interview an Strafverfolgungsbehörden übergeben werden könnten, finden in 57 Prozent der Unternehmen statt, in fast ebenso vielen (56 Prozent) werden die Befragten belehrt, dass ihre Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können.

Ein Auskunftsverweigerungsrecht der Befragten, das ihnen nach geltendem Recht im Kontext einer internen Untersuchung nicht zusteht, aber im Regierungsentwurf zum VerSanG vorgesehen war, gewähren 45 Prozent der Unternehmen den Befragten und belehren sie auch darüber. Gut 5 Prozent der Unternehmen belehren die Befragten über keine der vorgenannten Auswahlmöglichkeiten.



Abbildung 44: Belehrung von Befragten



Mehrfachnennungen möglich

Die Befragungen werden ausnahmslos in jedem an der Studie teilnehmenden Unternehmen protokolliert. Dabei nutzt ein Großteil der Unternehmen (80 Prozent) eine Gesprächszusammenfassung, 10 Prozent eine Aktennotiz, knapp 9 Prozent ein Wortprotokoll und gut 1,5 Prozent eine Audio- und Videoaufzeichnung. Bei der Frage, welche Protokolle die Unternehmen durch die Befragten unterschreiben lassen – hier waren Mehrfachantworten möglich –, zeigt sich ein anderes Bild. Über die Hälfte der Unternehmen (57 Prozent) lässt die Protokolle weder bei Befragungen von Zeug:innen und Verdächtigen noch bei Informationsgesprächen unterschreiben. 43 Prozent der Unternehmen lassen die Befragungsprotokolle von Verdächtigen unterschreiben, 33 Prozent auch von Zeug:innen. Protokolle zu Informationsgesprächen lassen sich knapp 6 Prozent der Unternehmen unterzeichnen.

Abbildung 45: Protokollierung von Befragungen

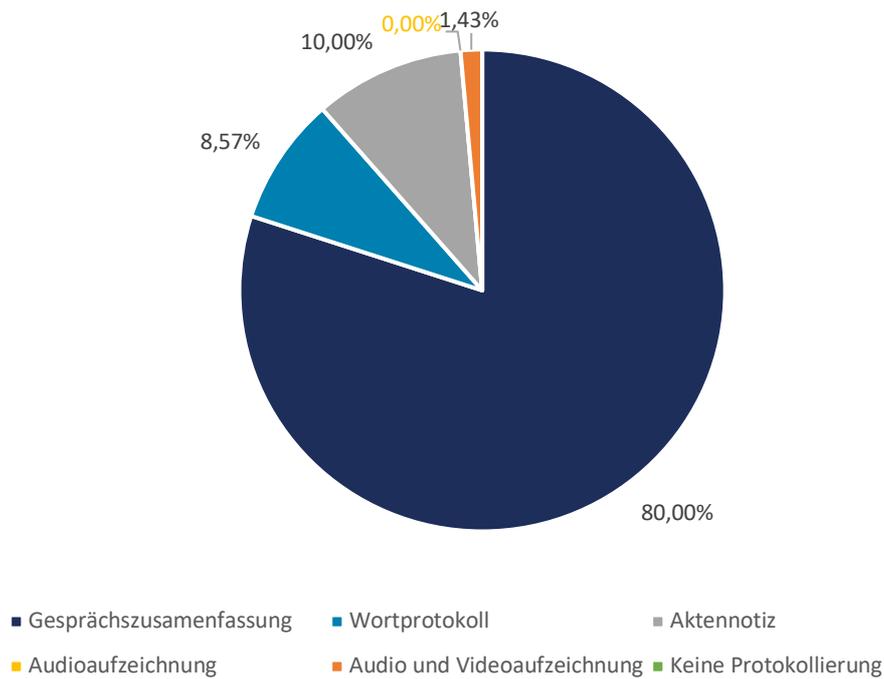
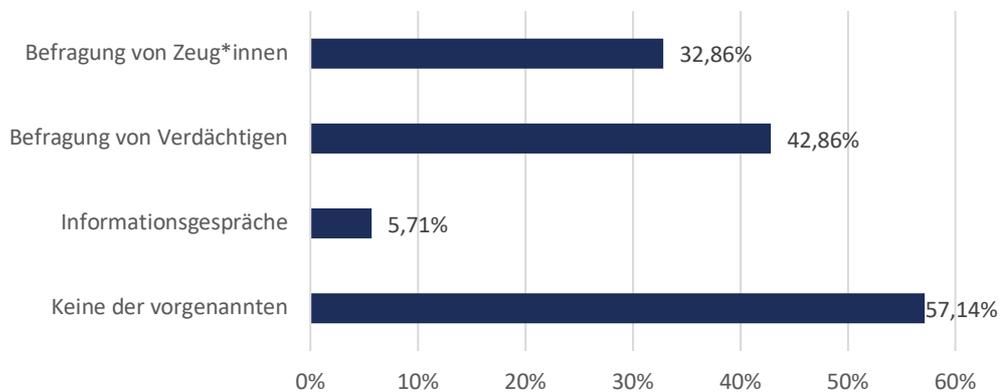


Abbildung 46: Welche Protokolle unterzeichnet werden müssen



Mehrfachnennungen möglich

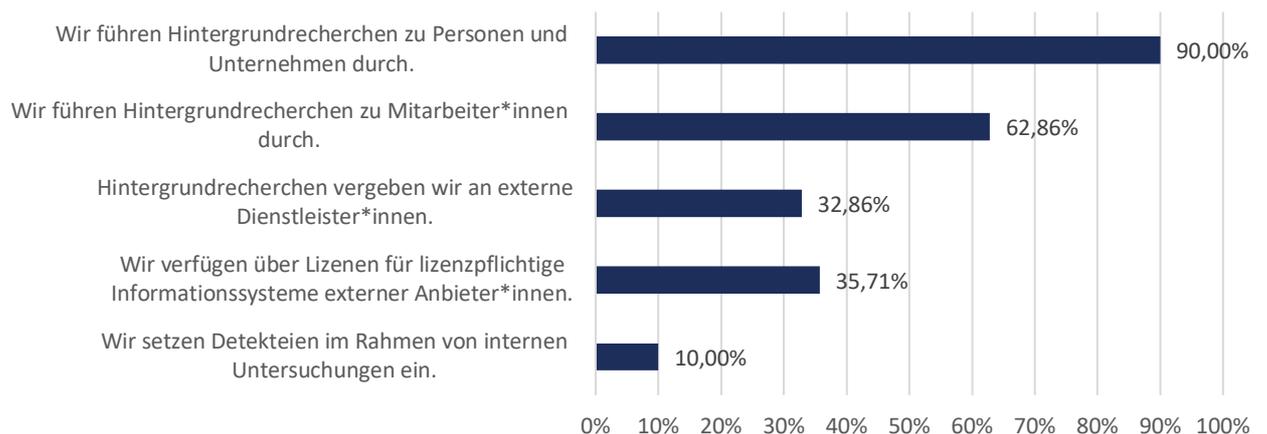
#### 4.4 Hintergrundrecherchen

Hintergrundrecherchen, also zusätzliche Ermittlungsmaßnahmen, die über den konkreten Untersuchungsgegenstand hinausgehen, spielen bei internen Untersuchungen eine wichtige Rolle. Die Einordnung und die Bewertung gewonnener Erkenntnisse setzen ein vertieftes Verständnis des jeweiligen Kontextes voraus. Beispielsweise können einzelne Beteiligungen verschiedener Personen am aufzuklärenden Sachverhalt isoliert betrachtet

unauffällig sein, in der Gesamtschau hingegen ein Beziehungsgeflecht zu weiteren Untersuchungshandlungen aufweisen. Dementsprechend gaben 90 Prozent der befragten Unternehmen an, Hintergrundrecherchen zu Personen und Unternehmen durchzuführen. Mehr als die Hälfte führt diese Recherchen auch in Bezug auf bestimmte Mitarbeitende durch.

Die Bedeutung dieser Maßnahme wird dadurch untermauert, dass etwa ein Drittel der Befragten für Hintergrundrecherchen Externe einsetzen oder über Lizenzen für lizenzpflichtige Informationssysteme externer Anbieter verfügen. Diese erhöhte Professionalität ist insbesondere bei größeren Unternehmen zu beobachten. 10 Prozent der Unternehmen beauftragen zudem Detekteien im Rahmen von internen Untersuchungen. Dies wird vor allem bei komplex gelagerten Fällen in Betracht kommen.

Abbildung 47: Hintergrundrecherchen



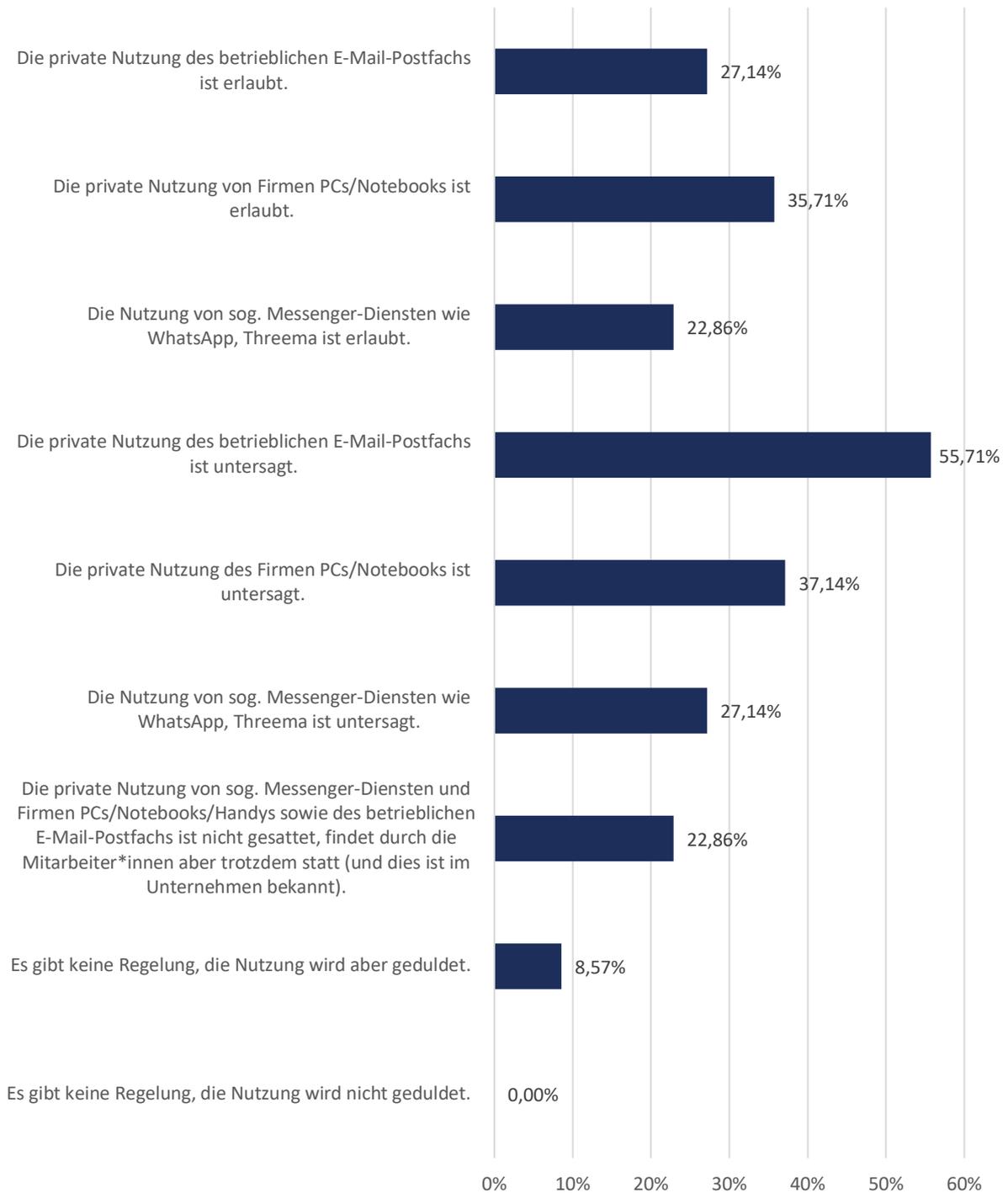
Mehrfachnennungen möglich

#### 4.5 Einsatz von Technologie

Die Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräten für private Zwecke hat erhebliche Auswirkungen auf die Zulässigkeit von Kontrollen und Überwachung durch das Unternehmen. Erlaubt oder duldet das Unternehmen die private Nutzung von E-Mail-Postfächern, unterliegt dies nicht nur weiter gehenden datenschutzrechtlichen Beschränkungen, sondern des Weiteren möglicherweise auch dem Fernmeldegeheimnis (diese Frage ist seit längerem streitig). Hieraus können sich bei einem Zugriff auf die Daten Beschränkungen und insbesondere strafrechtliche Risiken ergeben.

Vor diesem Hintergrund hat mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Postfachs untersagt. Mit Blick auf die beschriebenen rechtlichen Auswirkungen ist hervorzuheben, dass ein nicht unerheblicher Anteil von knapp einem Viertel der Befragten zudem angab, dass zwar eine private Nutzung von Messenger-Diensten und Firmen-PCs, -Notebooks oder -Handys sowie des betrieblichen E-Mail-Postfachs nicht gestattet sei, jedoch mit Kenntnis des Unternehmens dennoch eine private Nutzung durch die Beschäftigten erfolge, diese also durch das Unternehmen geduldet werde.

Abbildung 48: Private Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräten

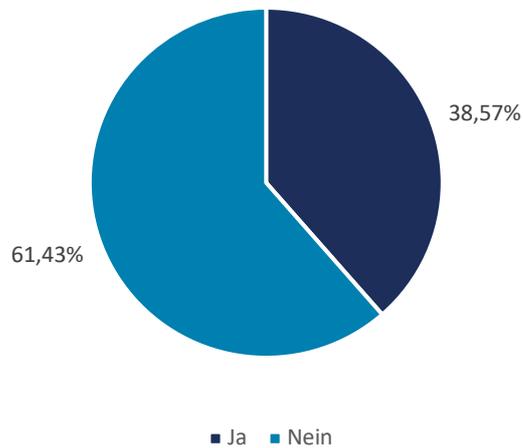


Mehrfachnennungen möglich

Befragt zum Vorhandensein eines eigenen Systems zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform) antworteten insgesamt knapp zwei Drittel der Unternehmen, dass dies bei ihnen nicht der Fall sei. Mit zunehmender Größe des Unternehmens verschieben sich jedoch die Zahlen: 90 Prozent der Unternehmen mit

50.000–99.999 Beschäftigten und zwei Drittel der Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten verfügen über ein eigenes Auswertungssystem.

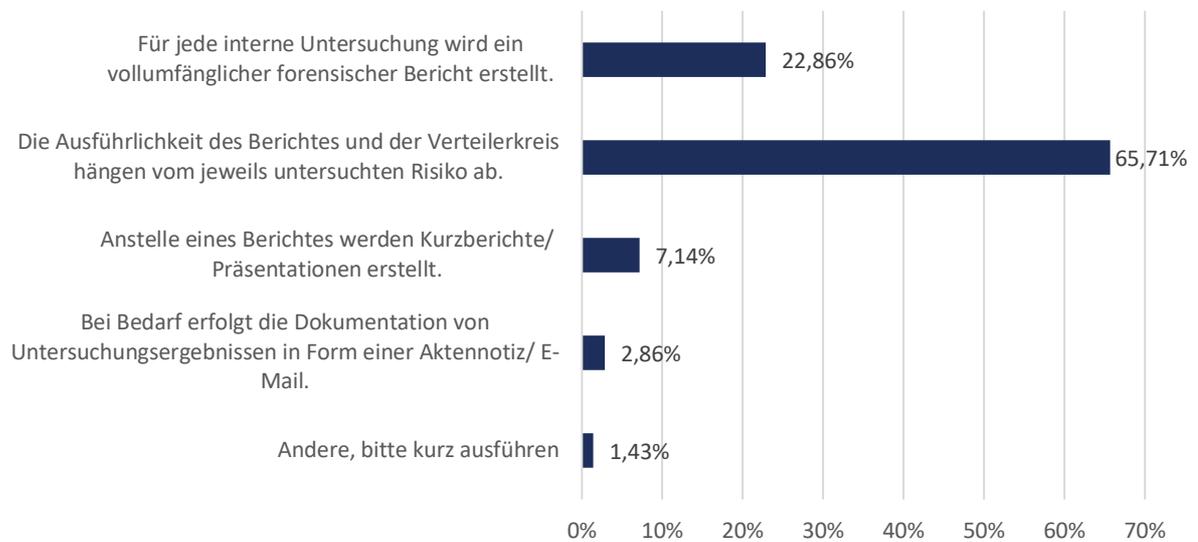
Abbildung 49: Verfügung über ein eigenes System zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform)



#### 4.6 Berichterstattung

Bezogen auf die Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, dass die Ausführlichkeit des Berichts und der Verteilerkreis vom jeweils untersuchten Risiko abhängen würden. Dies wird sich vornehmlich aus einer (wirtschaftlich) schonenden Ressourcennutzung ergeben und spricht für einen gewissen Reifegrad der internen Untersuchungsorganisation. Lediglich ein Fünftel erstellt für jede interne Untersuchung einen vollumfänglichen forensischen Bericht.

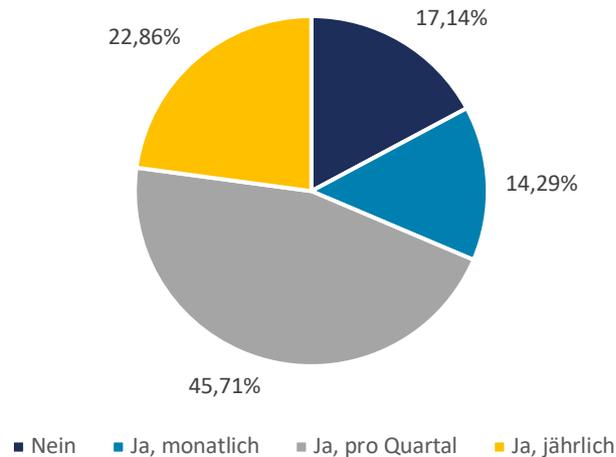
Abbildung 50: Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen



Andere u. a.: Berichterstattung ist abhängig von der Wesentlichkeit des Vorfalls

Im Hinblick auf eine fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen antwortete knapp die Hälfte der Unternehmen, dass eine solche Berichterstattung vierteljährlich stattfindet. Fast ein Fünftel gab hingegen an, dass keine fallübergreifende Berichterstattung erfolge. Eine Auseinandersetzung mit den abgeschlossenen internen Untersuchungen über den Einzelfall hinaus kann jedoch erheblich zur Aufdeckung systemischer Mängel und wiederkehrender Muster bei den untersuchten Sachverhalten beitragen. Ein kontinuierliches Reporting macht damit nicht nur zukünftige Untersuchungen effizienter, sondern kann auch präventiv Rechtsverstößen entgegenwirken. Überdies dokumentiert die Geschäftsleitung mit einem solchen Regel-Reporting, dass sie kontinuierlich zu internen Untersuchungen informiert wird.

Abbildung 51: Fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen



#### 4.7 Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie

In diesem Abschnitt sollen aktuelle Einflüsse der Corona-Pandemie abgebildet und empirische Erkenntnisse über die Auswirkungen der implementierten Gegenmaßnahmen (Homeoffice etc.) auf interne Untersuchungen dargestellt werden.

Die Umstände der Corona-Pandemie nehmen die an der Studie beteiligten Unternehmen überwiegend (64 Prozent) als Erschwernis wahr, eine Vereinfachung sieht kein einziges Unternehmen. Fehlende Möglichkeiten persönlicher Vor-Ort-Termine, Reiserestriktionen, praktische Erschwernisse durch ausschließliches Arbeiten im Homeoffice (z. B. Übergabe von IT-Hardware für forensische Zwecke oder von physischen Unterlagen zur Durchsicht) dürften die Hauptgründe für diesen Befund sein.

Bei der Anzahl durchgeführter Untersuchungen zeigt sich ein eher heterogenes Bild, wobei ein Drittel der Unternehmen noch gar keine abschließende Bewertung vornehmen kann. Jedoch ist festzuhalten, dass 26 Prozent der Unternehmen einen Rückgang (4 Prozent sogar einen starken Rückgang) der durchgeführten internen Untersuchungen sehen, 30 Prozent sehen ein gleichbleibendes Niveau und 14 Prozent einen leichten bis starken Zuwachs. Die Corona-Pandemie führte demnach nicht flächendeckend zu einer Reduktion von internen Untersuchungen (siehe hierzu auch schon Abbildung 26 oben). Die Umstände der Durchführung interner Untersuchungen wurde jedoch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie von knapp zwei Dritteln der Unternehmen (64 Prozent) überwiegend als erschwert wahrgenommen.



Abbildung 52: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schweregrad der Durchführung interner Untersuchungen

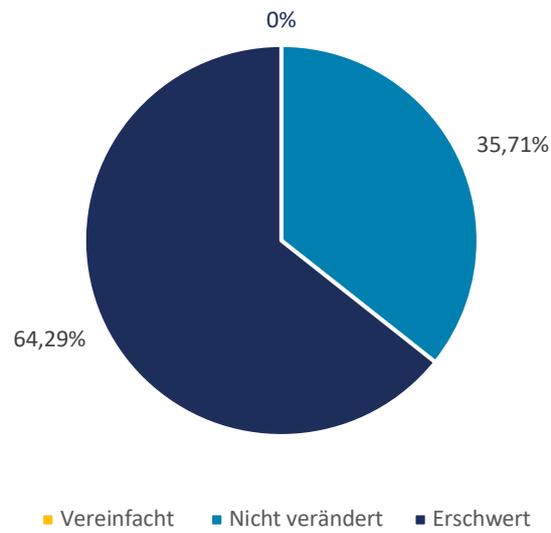


Abbildung 53: Auswirkungen der Corona-Pandemie (beschleunigte Digitalisierung, Remote Working etc.) auf die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen

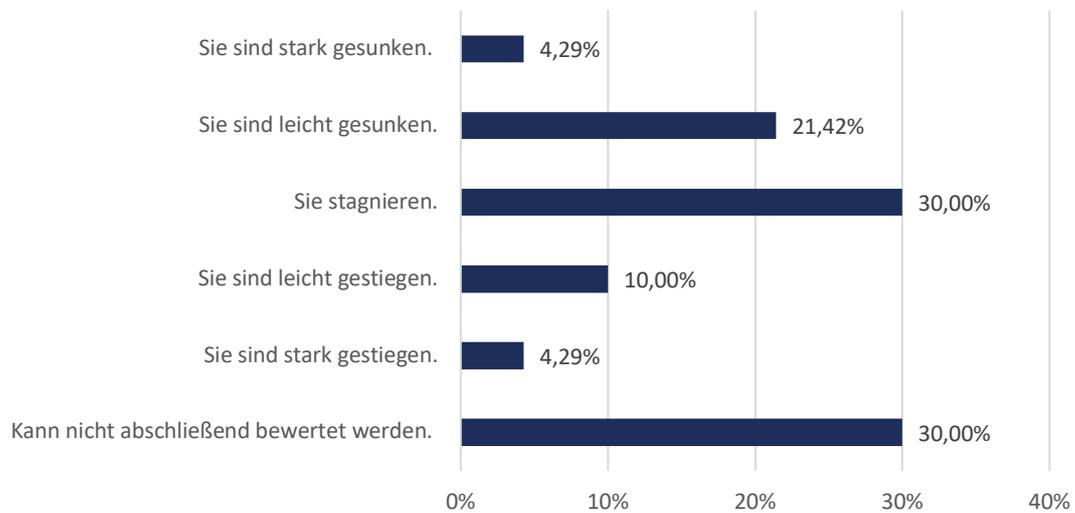
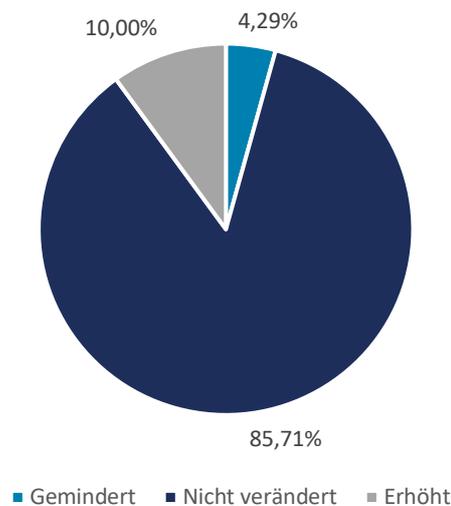


Abbildung 54: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Stellenwert der internen Untersuchungen



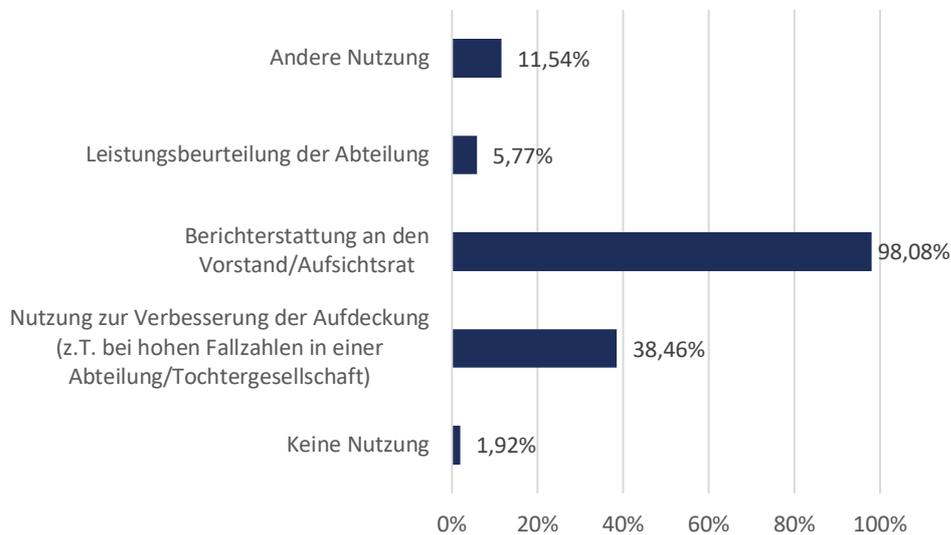
## 5. Abschluss von internen Untersuchungen und Verwendung der Erkenntnisse

Die Fragenkategorie „Abschluss“ dient in erster Linie der Erfassung qualitativer wie auch quantitativer Erfolgskennzahlen und soll Rückschlüsse auf Effektivität und Effizienz abgeschlossener interner Untersuchungen ermöglichen. Dies bietet die Möglichkeit, ein größen- und branchenspezifisches Lagebild über implementierte Fähigkeiten und Maßnahmen zu erstellen. Zudem können unternehmensübergreifend vermehrt auftretende Charakteristika von Delinquenten respektive Fallmuster erfasst werden.

Die Geschäftsleitung unterliegt der Legalitätspflicht. Dazu gehört auch, dass ausreichende Vorkehrungen gegen Verstöße aus dem Unternehmen zu treffen sind. Zwar besteht die Möglichkeit, die Aufgaben an Rechts-, Compliance- oder andere Fachabteilungen zu delegieren, aber die Geschäftsleitung muss sich in adäquater Form Bericht erstatten lassen. Insofern verwundert es nicht und ist folgerichtig, dass 98 Prozent der Unternehmen ihre statistischen Ergebnisse zur Berichterstattung an ihre Stakeholder (etwa Vorstand/Aufsichtsrat) nutzen. Die geringere Quote von nur knapp drei Viertel der Unternehmen, die die Untersuchungen systematisch statistisch erfasst, erscheint nur auf den ersten Blick widersprüchlich. Zwar erscheint es sinnvoll und vielleicht sogar wünschenswert, umfassend über abgeschlossene Meldungen zu berichten; sofern dies aber nur fallbezogen und anhand definierter Parameter erfolgt (z. B. Schadenshöhe,

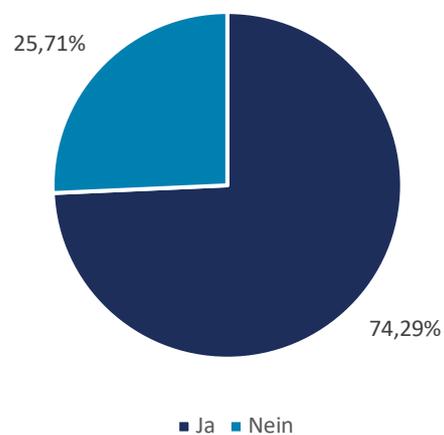
Position der Betroffenen), mag dies in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und der Anzahl der Vorgänge ausreichend sein.

Abbildung 55: Nutzung von Statistiken



Mehrfachnennungen möglich

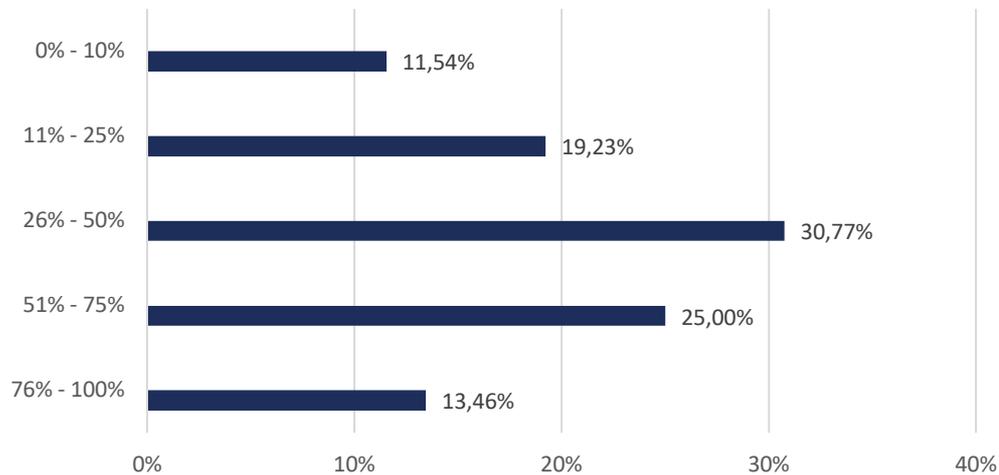
Abbildung 56: Übergreifende statistische Erfassung von abgeschlossenen internen Untersuchungen



Ein wichtiges Thema sind Maßnahmen. Sie sind notwendig, um etwaige Verstöße abzustellen und für die Zukunft zu vermeiden, das Compliance-Management-System (CMS) robuster aufzustellen, aber auch Fehlverhalten von einzelnen Personen zu ahnden. In Bezug auf präventive Maßnahmen wären unter Umständen etwas höhere Zahlen zu erwarten gewesen. Gut 38 Prozent der Unternehmen gaben an, dass bei mehr als jedem zweiten Fall präventive Maßnahmen festgelegt werden. Zugleich ist zu berücksichtigen,

dass Maßnahmen natürlich nur dann sinnvoll sind, wenn die Ergebnisse der internen Untersuchung sie erfordern.

Abbildung 57: Anteil der Fälle, in denen nach Abschluss der internen Untersuchung präventive Maßnahmen eingeleitet werden



Dass die Sanktionierung von Fehlverhalten Bestandteil effektiver Compliance-Arbeit ist, dürfte mittlerweile Konsens sein. Das Ermessen, das der Geschäftsleitung (und entsprechenden nachgeordneten Stellen) hierbei in der Praxis zukommt, ist ungeachtet dessen groß. So ergibt sich auch kein einheitliches Bild, wann sanktionierende Maßnahmen nach Abschluss interner Untersuchungen implementiert werden. Insgesamt erscheint aber die Anzahl durchgesetzter interner Disziplinarmaßnahmen recht niedrig. In 71 Prozent der Unternehmen ist dies bei weniger als 25 Prozent der Fälle gegeben, bei 87 Prozent in weniger als jedem zweiten Fall. Es führt also nicht jedes Fehlverhalten sofort zu einer Abmahnung oder gar Kündigung. Ein noch klareres Bild ergibt sich in Bezug auf strafrechtliche Folgen: nur bei knapp 6 Prozent der Unternehmen kommt es in mehr als jedem vierten Fall zu strafrechtlichen Maßnahmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Spannweite bei den Maßnahmen und deren statistischer Erfassung erheblich ist. Insgesamt kann man aber den Eindruck gewinnen, dass bei der Sanktionierung von Fehlverhalten das Ermessen noch recht großzügig oder nachsichtig ausgeübt wird.

Abbildung 58: Anteil der Fälle, in denen nach Abschluss der internen Untersuchung sanktionierende Maßnahmen eingeleitet werden

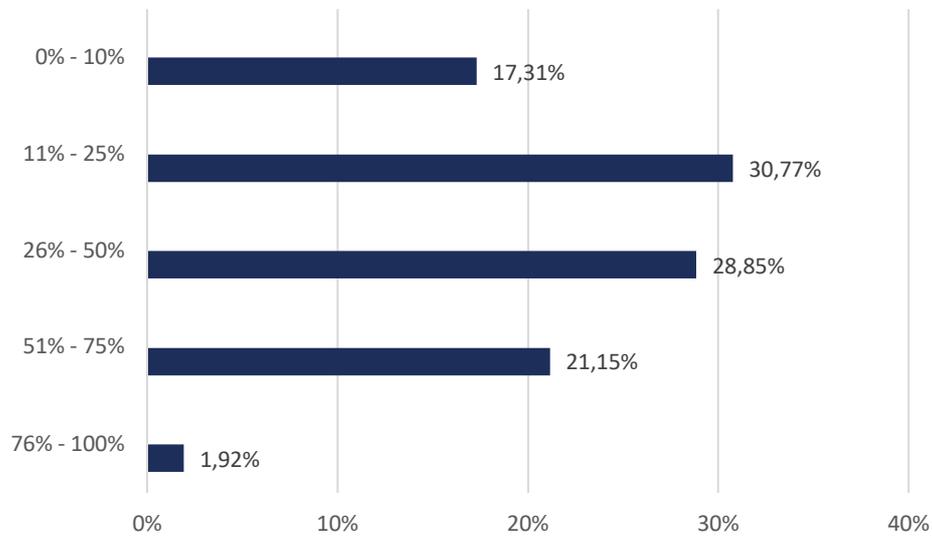


Abbildung 59: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur Durchsetzung interner Disziplinarmaßnahmen führen

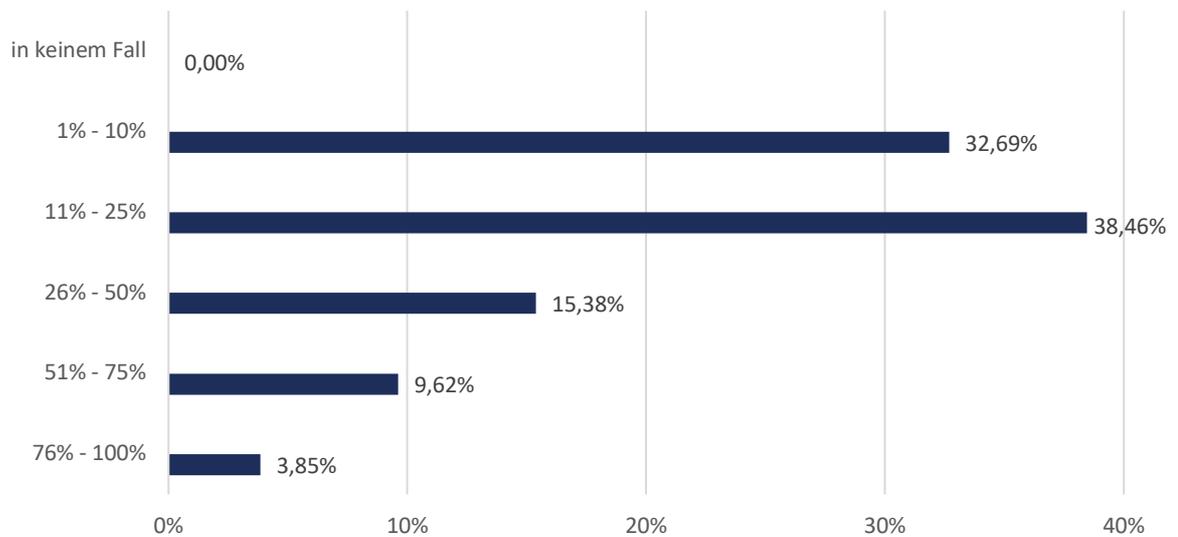


Abbildung 60: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur arbeitsrechtlichen Verfolgung führen

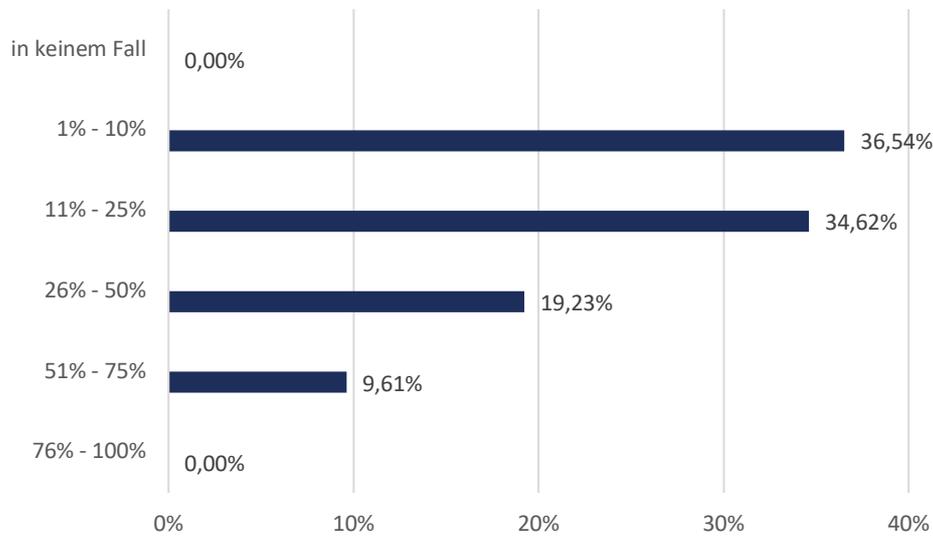
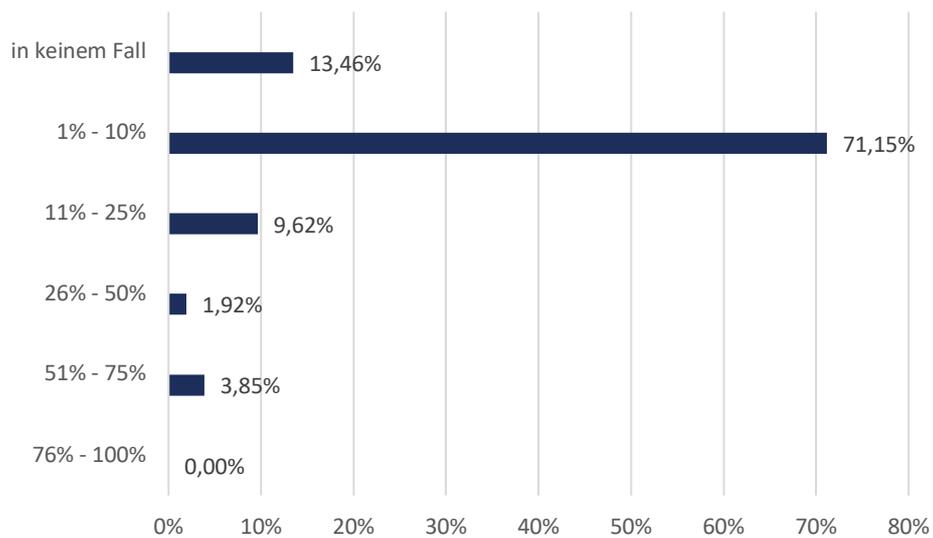
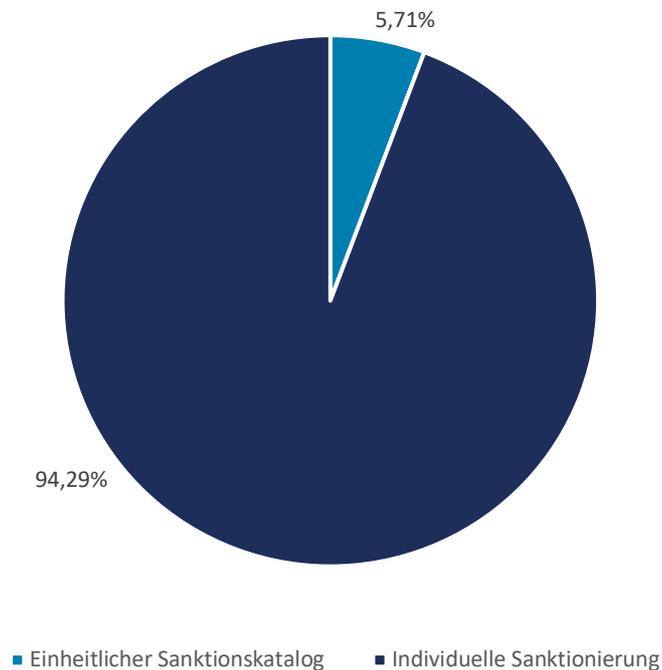


Abbildung 61: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur strafrechtlichen Verfolgung führen



94 Prozent der Unternehmen gaben an, dass eine Sanktionierung auf Einzelfallbasis erfolge. Dies korreliert mit dem oben festgestellten großen Ermessensspielraum bei Disziplinarmaßnahmen. Warum die Unternehmen sich gegen eine „Strukturierung“ in diesem Bereich entscheiden, kann nur vermutet werden: Entweder sind die Fallzahlen so gering, dass es einer solchen Katalogisierung nicht bedarf, oder die Verantwortlichen wollen sich eine größtmögliche Flexibilität bewahren und sich aufgrund der Spezifika jedes Einzelfalls nicht selbst beschränken lassen.

Abbildung 62: Verwendung eines einheitlichen Sanktionskatalogs und Festlegung individueller Sanktionen auf Einzelfallbasis



Gut 11 Prozent der teilnehmenden Unternehmen sind bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden oder Dritten im Schnitt um mehr als 100.000 Euro geschädigt worden. Die überwiegende Mehrzahl (74 Prozent) der Unternehmen kann keine Angaben zur durchschnittlichen Schadenssumme machen. Dies könnte daran liegen, dass ein finanzieller Schaden für das Unternehmen nicht/kaum ermittelbar ist bzw. nicht im Fokus des Verstoßes respektive der internen Untersuchung hierzu steht. Hierauf deuten auch die Antworten zu Asset Recovery hin: Sofern überhaupt eine Angabe möglich ist (69 Prozent der Unternehmen war dies nicht möglich), sagten 20 Prozent der Unternehmen, dass nur in maximal jedem zehnten Fall eine Vermögenssicherung stattgefunden habe. Sofern Angaben zu Schadenssummen gemacht wurden, liegen diese für 2020 im Vergleich zu 2019 etwas höher. Wir meinen, dass man daraus noch keinen relevanten Trend ableiten kann.

Abbildung 63: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2019

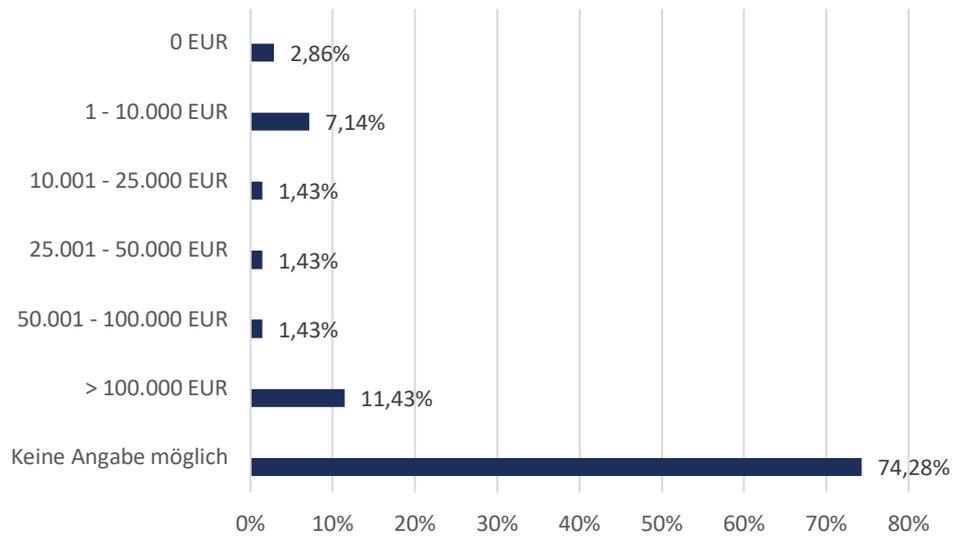


Abbildung 64: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2020

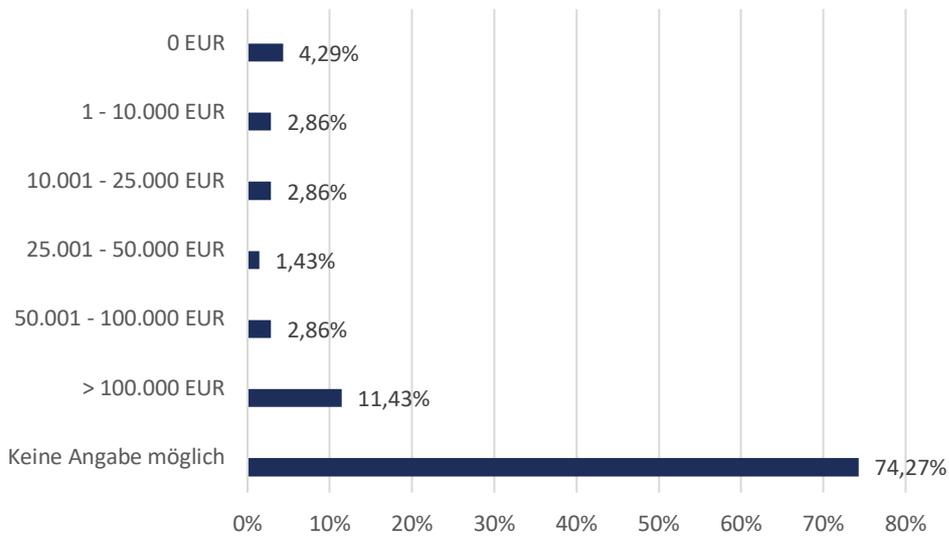
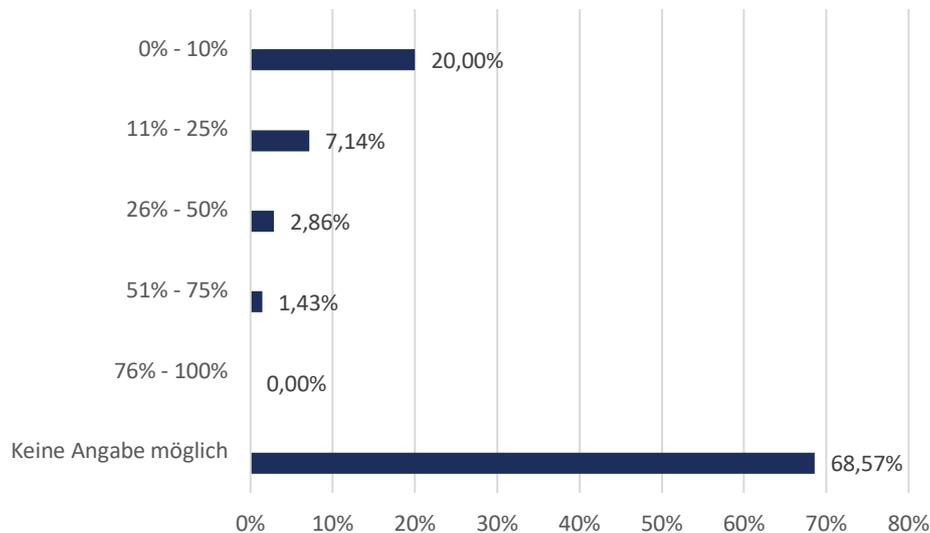


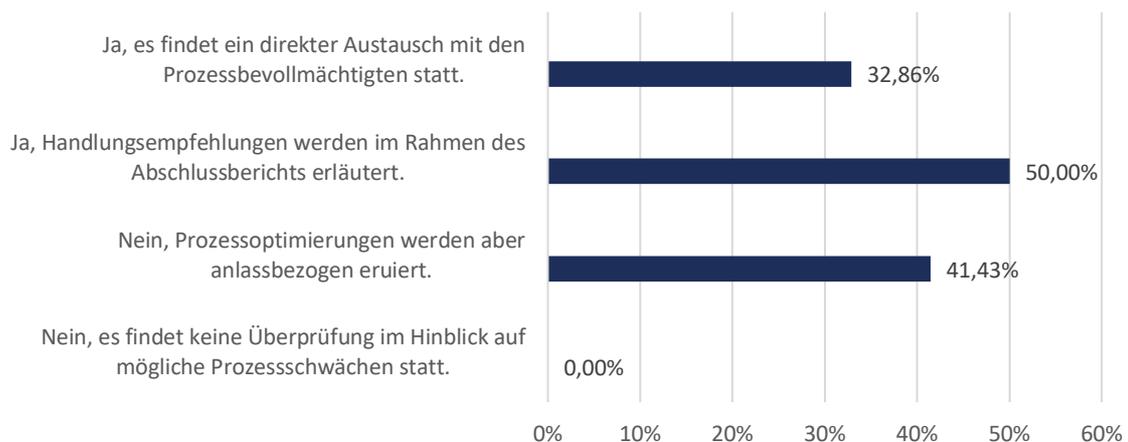


Abbildung 65: Durchschnittlicher Anteil interner Untersuchungen, durch die signifikante Vermögenswerte sichergestellt werden konnten (Asset Recovery) im Jahr 2020



Ein positives Bild ergibt sich bei der Fehler-Ursachen-Analyse. Alle Unternehmen gaben an, dass Prozessschwächen zumindest anlassbezogen evaluiert werden. In zahlreichen Unternehmen erfolgt überdies ein direkter Austausch mit den Prozessverantwortlichen oder es werden Handlungsempfehlungen im Rahmen des Abschlussberichts erläutert. In einem nächsten Schritt könnten Unternehmen ihr Vorgehen systematischer erfassen, um herauszufinden, welcher Strategien/Tools sie sich zur Fehleranalyse bedienen.

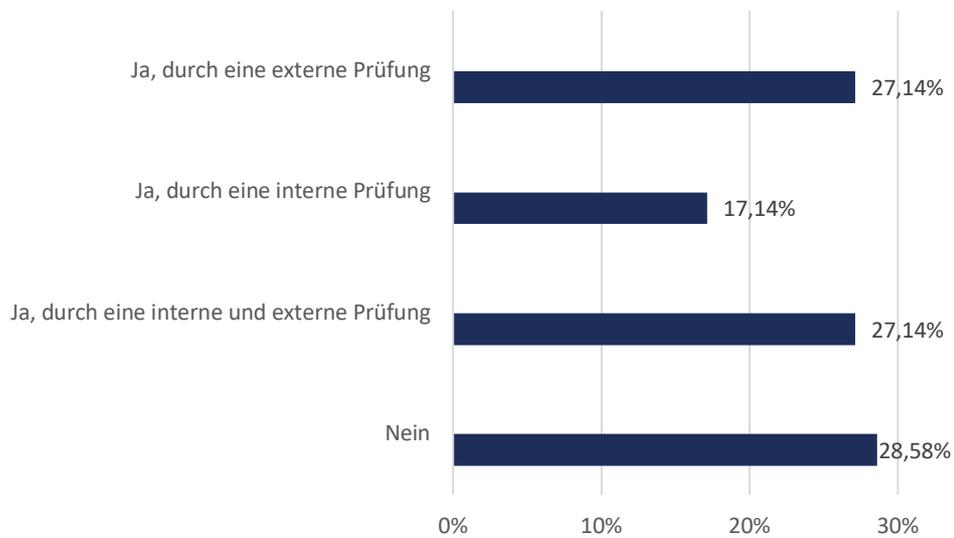
Abbildung 66: Prozess der Fehler-Ursachen-Analyse (Root Cause Analysis) zur Behebung von Prozessschwächen mittels der Erkenntnisse aus abgeschlossenen internen Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

Die Rückmeldungen zur Evaluation des CMS erscheinen ebenfalls recht positiv. Lediglich knapp ein Drittel der Unternehmen hat noch keine Evaluation des CMS durchlaufen. Bei den zwei Dritteln der Unternehmen, die eine Evaluation durchführen, findet diese nur bei einer Minderheit (17 Prozent) intern statt.

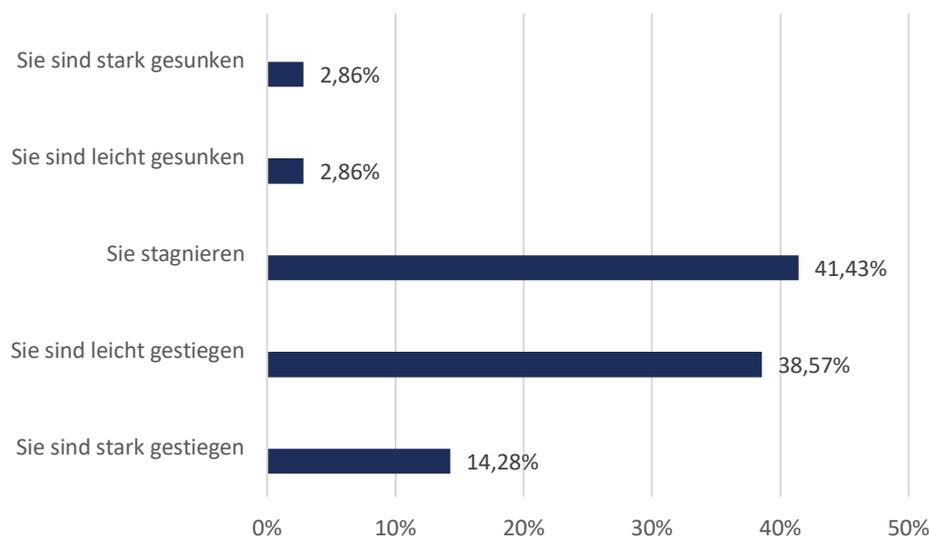
Abbildung 67: Evaluierung der Ausgestaltung des CMS im Rahmen eines Audits in der Vergangenheit (im Hinblick auf Prozessverantwortlichkeiten, Berichtsanforderungen etc.)



## 6. Zukünftige Entwicklungen von internen Untersuchungen

Wird die Entwicklung der internen Untersuchungen unabhängig von der Corona-Pandemie betrachtet, ist die Anzahl der internen Untersuchungen bei mehr als der Hälfte der Unternehmen gestiegen, bei 14 Prozent sogar stark. Bei etwas mehr als 40 Prozent der Unternehmen sind die Fallzahlen zumindest konstant geblieben. In vielen Fällen sind die internen Untersuchungen durch Corona erschwert worden, weniger Arbeit hatten die Fachabteilungen demnach nicht.<sup>5</sup>

Abbildung 68: Entwicklung der Zahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den letzten Jahren unabhängig vom Einfluss der Corona-Pandemie

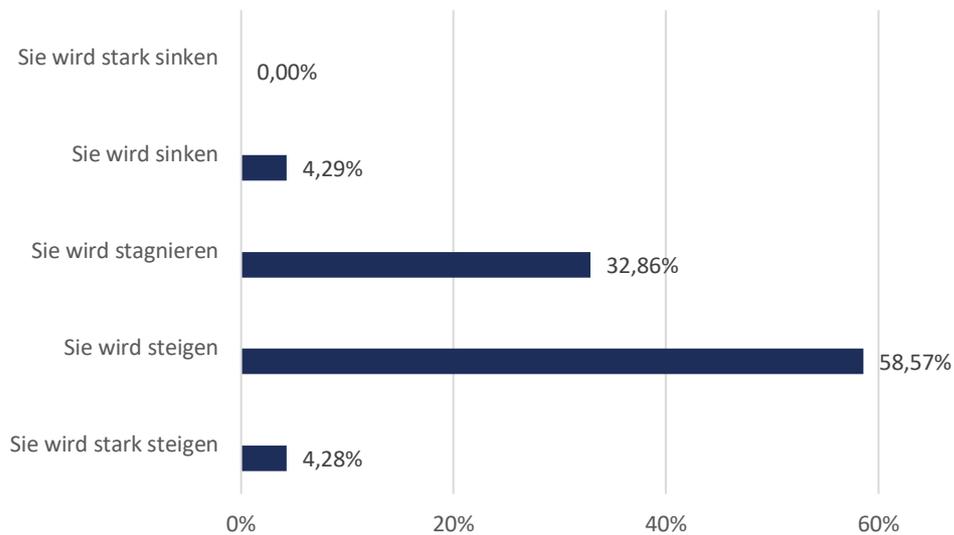


Und dieser Trend setzt sich fort: Über 60 Prozent der Unternehmen gehen von steigenden Fallzahlen in den nächsten Jahren aus. Diese Einschätzung mag aus anstehenden Gesetzesvorhaben herrühren, dem bereits verabschiedeten LkSG, dem HinSchG-E und dem immer mal wieder diskutierten VerSanG, das vielleicht wieder auf der politischen Agenda auftreten könnte. Die Regelungen in LkSG und HinSchG-E haben Einfluss auf interne Untersuchungen und können zu einer Erhöhung der Fallzahlen führen. Das LkSG etwa enthält Regelungen zu einem Beschwerdemechanismus, der zu internen Untersuchungen führen kann. Dieser Mechanismus muss jährlich evaluiert werden. Im HinSchG-E findet sich

<sup>5</sup> Siehe dazu 4.7 „Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie“.

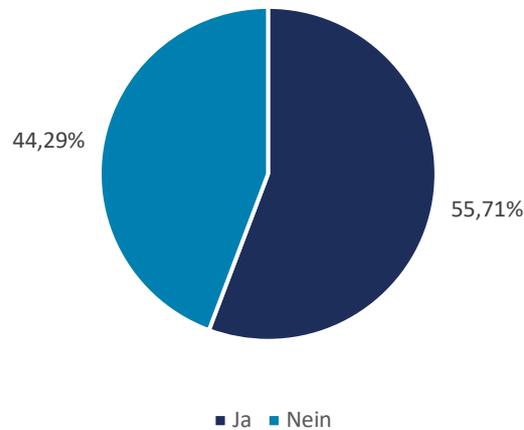
der Begriff „interne Untersuchungen“ bei den sog. Folgemaßnahmen, die auf einen Hinweis hin ergriffen werden können. Eine inhaltliche Ausgestaltung dieses Begriffs ist soweit ersichtlich bisher nicht vorgesehen.

Abbildung 69: Entwicklung der Anzahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den nächsten Jahren



Aus diesen Gesetzesvorhaben ergibt sich indes kein klarer Trend bei den Verantwortlichen, gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen zu fordern. 44 Prozent der Unternehmen sind mit der derzeitigen Situation, in der es nur wenige Regeln für interne Untersuchungen gibt, zufrieden oder wünschen sich zumindest keine gesetzlichen Regeln.

Abbildung 70: Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung für die Durchführung interner Untersuchungen



Sofern es doch zu gesetzlichen Regelungen kommen sollte, sind den Unternehmen Regeln zu Belehrungen von Mitarbeitenden bei Befragungen wichtig (wichtig: 38 Prozent, sehr wichtig: 36 Prozent). Ferner sollten professionell durchgeführte interne Untersuchungen und ein funktionierendes CMS zur Milderung etwaiger Sanktionen gegen das Unternehmen beitragen. Eine Pflicht zur Kooperation mit den Behörden wird überwiegend als nicht notwendig angesehen. Ein heterogenes Bild ergibt sich in Bezug darauf, ob es eine Trennung zwischen Sachaufklärung und Verteidigung geben sollte (eine solche sah der Entwurf des VerSanG vor) und ob das Opportunitätsprinzip bei den Strafverfolgern durch das Legalitätsprinzip ersetzt werden sollte. Dies würde implizieren, dass die Strafverfolgung grundsätzlich immer tätig werden müsste. 46 Prozent der Unternehmen halten eine solche Regelung für wichtig (wichtig: 20,51 Prozent, sehr wichtig: 26 Prozent).

Abbildung 71: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz (1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig)

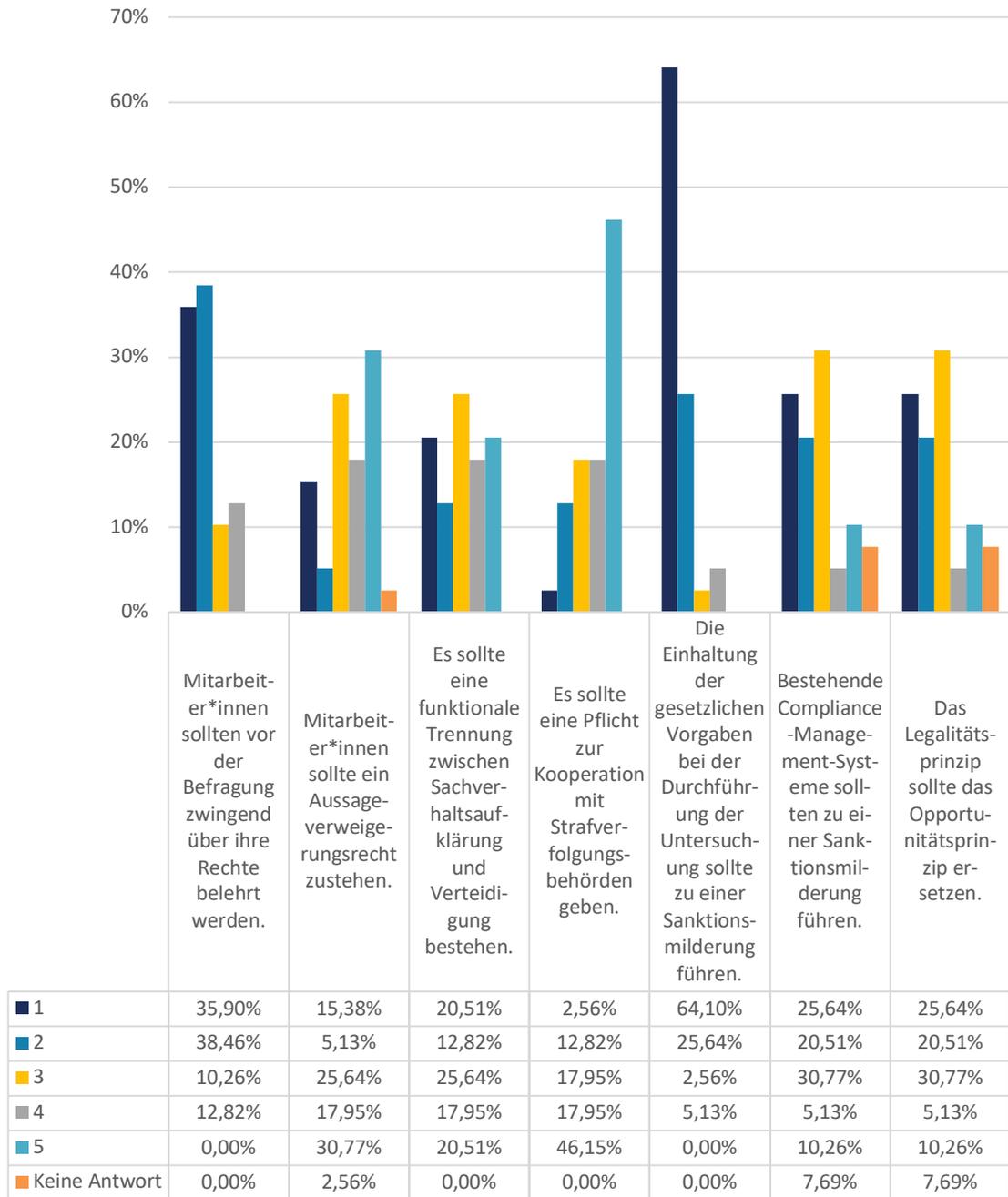
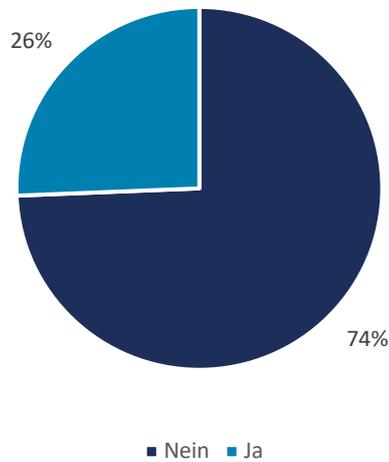


Abbildung 72: Weitere wichtige Regelungsinhalte eines neuen Gesetzes

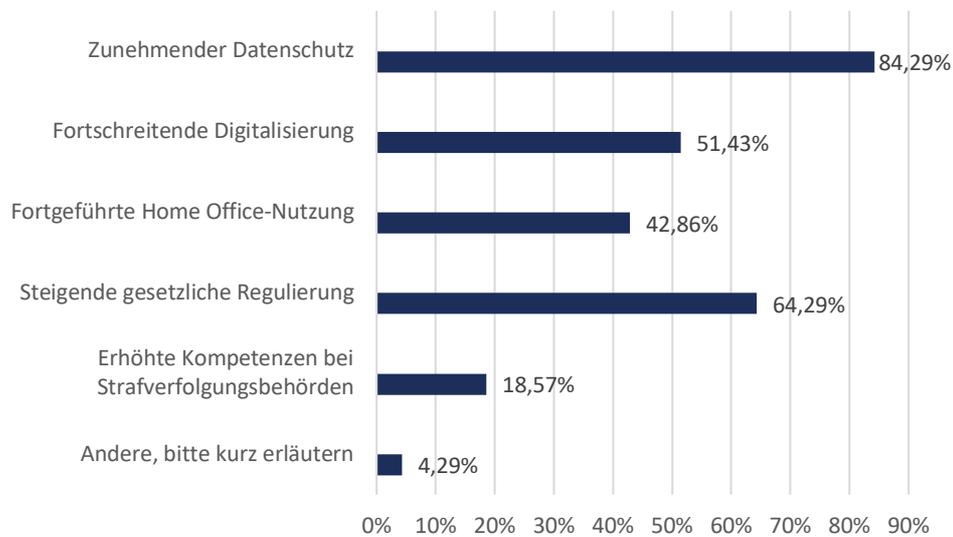


74 Prozent der Unternehmen halten keine weiteren Bereiche für regelungsrelevant. Soweit man doch Bedarf sieht, werden u. a. Regelungen zum Datenschutz bei internen Untersuchungen und zu den Mindeststandards interner Untersuchungen gefordert. Ferner werden Regelungen zur Stärkung der internen Ermittler:innen angemahnt, z. B. besonderer arbeitsrechtlicher Schutz oder die Stärkung der internen Ressourcen.

Die Unternehmen der Studie sehen in den ansteigenden Datenschutzerfordernungen eine der größten Herausforderungen (84 Prozent), gefolgt von steigenden gesetzlichen Anforderungen, der fortschreitenden Digitalisierung und der Fortführung von Homeoffice. Diese Aspekte scheinen miteinander zu korrelieren, denn mit einem Anstieg von Remote Work wird sich eine fortschreitende Digitalisierung ergeben, die wiederum verstärkt datenschutzrechtliche Fragen bei internen Untersuchungen aufwerfen wird. Dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen komplexer und auch strenger werden (LkSG, HinSchG-E und die Diskussion über den Entwurf des VerSanG), wurde oben bereits erörtert.

Für etwas weniger als ein Fünftel der Unternehmen ist eine erhöhte Kompetenz der Strafverfolgungsbehörden eine Herausforderung.

Abbildung 73: Herausforderungen in Bezug auf interne Untersuchungen in den nächsten drei Jahren

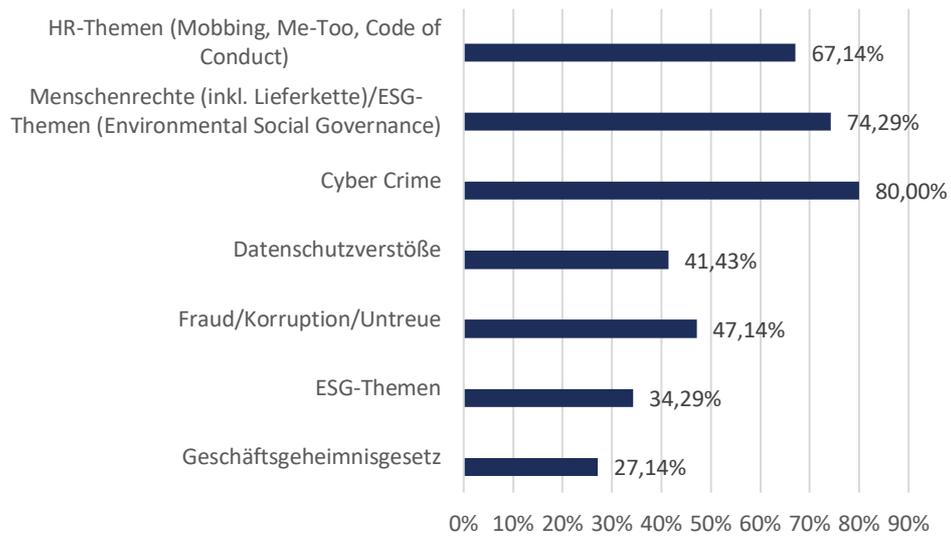


Mehrfachnennungen möglich

In der Zukunft sehen die an der Studie beteiligten Unternehmen u. a. die folgenden Bereiche als wachsende Themenkomplexe: Cybercrime (80 Prozent), Menschenrechte/ESG-Themen (74 Prozent), HR-Themen (67 Prozent) und die Aufklärung von Datenschutzverstößen (41 Prozent). Insofern scheint der Datenschutz eher als Herausforderung bei der internen Untersuchung denn als ein eigenes Untersuchungsfeld gesehen zu werden. Opfer einer solchen Straftat, die meist von außen ausgeführt wird, ist oftmals das eigene Unternehmen, sodass sich die Frage stellt, welche Aufgaben den Verantwortlichen für interne Untersuchungen dann obliegen sollen.



Abbildung 74: Wachsende Themenkomplexe in Bezug auf interne Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

# Anhang

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Branche .....	12
Abbildung 2: Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen pro Unternehmen .....	13
Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Rechtsform .....	13
Abbildung 4: Verteilung der Unternehmen nach Börsennotierung.....	14
Abbildung 5: Verteilung der Hauptsitze der Teilnehmenden nach Ländern.....	14
Abbildung 6: Selbst durchgeführte internen Untersuchungen.....	16
Abbildung 7: Anzahl der internen Untersuchungen im Jahr 2020 (ohne Incident Management, Plausibilisierung etc.) .....	17
Abbildung 8: Verteilung der Organisationsbereiche der Unternehmen.....	18
Abbildung 9: Verteilung der beauftragenden Organe/Abteilungen interner Untersuchungen .....	19
Abbildung 10: Verteilung der Berichtslinien des Untersuchungsteams .....	19
Abbildung 11: Verteilung der untersuchten Delikte nach Abteilungen [Trennungen in den Tabellenkästchen].....	20
Abbildung 12: Existenz von klar definierten und kommunizierten Prozessen und Richtlinien zur Durchführung interner Untersuchungen .....	21
Abbildung 13: Verteilung der jährlichen Budgets (Personal- und Sachkosten) der Untersuchungsfunktion .....	22
Abbildung 14: Verteilung der durchschnittlichen Jahreskosten (Personal- und Sachkosten) der Durchführung interner Untersuchungen (Betrachtung der letzten drei Jahre) .....	22
Abbildung 15: Verteilung der Untersuchungsteams nach der Organisationsstruktur von Konzernen.....	23
Abbildung 16: Verteilung der Durchführung interner Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen .....	24
Abbildung 17: Anzahl der outgesourcten internen Untersuchungen .....	25
Abbildung 18: Gründe für Outsourcing.....	25
Abbildung 19: Untersuchungshandlungen, für die externe Dienstleister:innen beauftragt werden.....	26
Abbildung 20: Existenz von Rahmenverträgen mit externen Dienstleister:innen, die bei der Durchführung von internen Untersuchungen unterstützen.....	26
Abbildung 21: Auslöser von internen Untersuchungen.....	27
Abbildung 22: Art der akzeptierten Hinweise.....	28
Abbildung 23: Besonderer Schutz von gutgläubig handelnden Hinweisgeber:innen .....	29
Abbildung 24: Vorgehen gegen unredlich meldende Hinweisgeber:innen .....	29
Abbildung 25: Besonderer Schutz von Mitarbeiter:innen .....	30
Abbildung 26: Eingegangene Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien über sämtliche Eingangskanäle des Hinweisgebersystems .....	30
Abbildung 27: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führte (pro Mitarbeiter*in) .....	31
Abbildung 28: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führte (Gesamt).....	32
Abbildung 29: Nutzung eines ausgewiesenes Case Management Tools oder einer gesamthaften Liste/Datenbank, in welcher sämtliche interne Untersuchungen überwacht	

und dokumentiert werden.....	33
Abbildung 30: Fachliche Hintergründe der Mitarbeiter:innen der untersuchenden Einheit..	34
Abbildung 31: Zertifizierungen der Mitarbeiter:innen .....	35
Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer einer internen Untersuchung.....	35
Abbildung 33: Auslastung der Mitarbeiter:innen durch interne Untersuchungen.....	36
Abbildung 34: Trainings zu internen Untersuchungen .....	37
Abbildung 35: Anlass für die Durchführung gezielter Trainings.....	37
Abbildung 36: Durchschnittliche Anzahl der relevanten Trainingstage pro Mitarbeiter*in pro Jahr .....	38
Abbildung 37: Mitarbeiter:innen, die in Bezug auf interne Untersuchungen trainiert werden .....	39
Abbildung 38: Themengebiete, in welchen Trainings angeboten werden .....	40
Abbildung 39: Zutreffende Aussagen zu Befragungen von Mitarbeiter:innen .....	42
Abbildung 40: Regeln zur Befragung von Mitarbeiter:innen .....	42
Abbildung 41: Anreize, um die Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen zu fördern .....	43
Abbildung 42: Belehrung von Mitarbeiter:innen im Rahmen von Befragungen .....	44
Abbildung 43: Belehrung von Mitarbeiter:innen im Rahmen von Befragungen .....	44
Abbildung 44: Belehrung von Befragten.....	45
Abbildung 45: Protokollierung von Befragungen.....	46
Abbildung 46: Verteilung von zu unterzeichnenden Protokollen .....	46
Abbildung 47: Hintergrundrecherchen .....	47
Abbildung 48: Private Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräte.....	49
Abbildung 49: Verfügung eines eigenen Systems zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform).....	50
Abbildung 50: Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen .....	51
Abbildung 51: Fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen .....	52
Abbildung 52: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schweregrad der Durchführung interner Untersuchungen .....	53
Abbildung 53: Auswirkungen der Corona-Pandemie (beschleunigte Digitalisierung, Remote Working etc.) auf die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen .....	53
Abbildung 54: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Stellenwert der internen Untersuchungen .....	54
Abbildung 55: Nutzung von Statistiken.....	55
Abbildung 56: Übergreifende statistische Erfassung von abgeschlossenen internen Untersuchungen .....	55
Abbildung 57: Anzahl der Fälle, bei denen nach Abschluss der internen Untersuchung präventive Maßnahmen eingeleitet werden .....	56
Abbildung 58: Anzahl der Fälle, bei denen nach Abschluss der internen Untersuchung sanktionierende Maßnahmen eingeleitet werden .....	57
Abbildung 59: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur Durchsetzung von internen Disziplinarmaßnahmen führen .....	57
Abbildung 60: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur arbeitsrechtlichen Verfolgung führen.....	58
Abbildung 61: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur strafrechtlichen Verfolgung führen .....	58
Abbildung 62: Verwendung eines einheitlichen Sanktionskataloges und Festlegung individueller Sanktionen auf Basis der Einzelfälle.....	59

Abbildung 63: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2019 .....	60
Abbildung 64: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2020 .....	60
Abbildung 65: Durchschnittlicher Anteil an internen Untersuchungen, durch die signifikante Vermögenswerte sichergestellt werden können (Asset Recovery) im Jahr 2020.....	61
Abbildung 66: Prozess der Fehler-Ursachen-Analyse (Root Cause Analysis) zur Behebung von Prozessschwächen mittels der Erkenntnisse aus abgeschlossenen internen Untersuchungen .....	61
Abbildung 67: Evaluierung der Ausgestaltung des CMS im Rahmen eines Audits in der Vergangenheit (in Hinblick auf Prozessverantwortlichkeiten, Berichtsanforderungen etc.)..	62
Abbildung 68: Entwicklung der Zahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den letzten Jahren unabhängig vom Einfluss der Corona-Pandemie .....	63
Abbildung 69: Entwicklung der Anzahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den nächsten Jahren .....	64
Abbildung 70: Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung für die Durchführung von Internen Untersuchungen .....	65
Abbildung 71: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz (1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig) .....	66
Abbildung 72: Weitere wichtige Regelungsinhalte eines neuen Gesetzes (für mit „Ja“ beantwortete siehe Erläuterungen unten) .....	67
Abbildung 73: Herausforderungen in Bezug auf interne Untersuchungen in den nächsten drei Jahren .....	68
Abbildung 74: Wachsende Themenkomplexe in Bezug auf interne Untersuchungen .....	69

## Über DICO:

DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. wurde im November 2012 in Berlin auf Betreiben führender Compliance-Praktiker und -Experten gegründet und hat als gemeinnütziger Verein Mitglieder aus allen Branchen in Deutschland, darunter namhafte DAX-Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften sowie aus der Wissenschaft. DICO versteht sich als unabhängiges interdisziplinäres Netzwerk für den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung und sieht sich als zentrales Forum für die konsequente und praxisbezogene Förderung und Weiterentwicklung von Compliance in Deutschland.

DICO fördert Compliance in Deutschland, definiert in diesem Bereich Mindeststandards, begleitet Gesetzgebungsvorhaben und unterstützt zugleich die praktische Compliance-Arbeit in privaten und öffentlichen Unternehmen, fördert Aus- und Weiterbildung und entwickelt Qualitäts- sowie Verfahrensstandards.



DICO – Deutsches Institut für Compliance

Chausseestraße 13

D-10115 Berlin

[info@dico-ev.de](mailto:info@dico-ev.de)

[www.dico-ev.de](http://www.dico-ev.de)





# A17 – Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen

Autoren: Arbeitskreis Interne Untersuchungen und Hinweisgebersysteme

**DICO**

Deutsches Institut für Compliance

Stand: Mai 2021

### Disclaimer

DICO Arbeitsmaterialien richten sich an Compliance-Praktiker. Sie sollen einen Einstieg in das Thema erleichtern und einen Überblick verschaffen. Es wird daher bewusst darauf verzichtet, juristische Sonderfälle und Ausnahmeregelungen aufzuzeigen. Daher erheben sie nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. **DICO Arbeitsmaterialien ersetzen nicht den Rechtsrat im Einzelfall. DICO übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die sich auf Ausführungen in DICO Arbeitsmaterialien stützen.**

Senden Sie Ihre Anregungen und Beiträge an [Leitlinien@dico-ev.de](mailto:Leitlinien@dico-ev.de). Wir freuen uns auf eine lebhafte Diskussion und bedanken uns für Ihre konstruktive Unterstützung!



VORWORT	4
MUSTERPROZESS FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON INTERNEN UNTERSUCHUNGEN – „BLAUPAUSE“	5
1. INTAKE – ANNAHME VON HINWEISEN	6
2. ERSTBEWERTUNG	7
3. PLAUSIBILISIERUNG	8
4. IDENTIFIKATION UND SICHERUNG ERSTER BEWEISE	10
5. DEFINITION UNTERSUCHUNGS-AUFTRAG	12
6. UNTERSUCHUNGSHANDLUNGEN	14
6.1. Hintergrundrecherchen	14
6.2. Physische Daten	15
6.3. Elektronische Daten	16
6.4. Interviews	17
7. ANALYSE/BEWERTUNG	18
8. BERICHTERSTATTUNG	19
9. REMEDIATION	20
GLOSSAR	22



# VORWORT

In den letzten Jahren wurde im Rahmen der verschiedenen Gesetzesinitiativen in Deutschland (insb. Verbandssanktionengesetz, Hinweisgeberschutzgesetz etc.) wiederholt ein „strukturierter Prozess“ für die Durchführung interner Untersuchungen gefordert.

Dieses Arbeitspapier beschäftigt sich mit genau dieser Forderung, einen in der Praxis bewährten Musterprozess für die Durchführung interner Untersuchungen zu entwickeln. In Abgrenzung bzw. Ergänzung zum Standard „Interne Untersuchungen“ betrachtet dieses Arbeitspapier eine interne Untersuchung aus einem anderen Blickwinkel, und zwar vom Eingang eines Hinweises bis hin zur Umsetzung von Folgemaßnahmen („intake2remediation“). Der Fokus liegt dabei auf der Darstellung der einzelnen Prozessschritte und soll praktische Anwendungshilfen („Dos & Don'ts“) sowie Anregungen für die Erstellung von Vorlagen geben. Sowohl kleine und mittlere (KMU) als auch Großunternehmen können dieses Arbeitspapier als Anregung oder Benchmark für ihr Prozessdesign zur Durchführung interner Untersuchungen verwenden. Ob das Unternehmen eine dedizierte Untersuchungseinheit hat oder bei Eingang eines Hinweises ein Ad-hoc-Team einsetzt, ist nachrangig; vielmehr soll dieses Arbeitspapier als Ideengeber zur Standardisierung dienen.

Jede interne Untersuchung hat ihre rechtlichen, organisatorischen und personellen Besonderheiten; trotzdem zielt dieses Arbeitspapier darauf ab, einen einheitlichen Ansatz für die Strukturierung jeder internen Untersuchung vorzugeben. Auch wenn die Prozessschritte zwangsläufig in einer linearen Abfolge dargestellt werden, handelt es sich tatsächlich um einen iterativen Prozess, bei dem die Reihenfolge den jeweiligen untersuchungsspezifischen Anforderungen anzupassen ist und Schritte wiederholt oder auch in abweichender Reihenfolge erfolgen können.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Text für allgemeine Personenbezeichnungen die maskuline Grammatikform gewählt; die Angaben beziehen sich selbstverständlich geschlechtsunabhängig auf alle Angehörigen der jeweiligen Personengruppe. »

# DICO-Musterprozess für die Durchführung von Internen Untersuchungen – „Blaupause“



## 1. Intake – Annahme von Hinweisen

Der Eingang von Informationen bzw. die konkrete Meldung von Sachverhalten, die einen möglichen Verstoß zum Gegenstand haben, ist der Beginn einer jeden internen Ermittlung. Die Möglichkeit zur Abgabe von Meldungen sollte daher so einfach wie möglich ausgestaltet werden. Es bietet sich an, für die Hinweisgeber verschiedene Meldewege bereitzustellen (z. B. persönlich, per Mail, telefonisch oder über ein Online-Tool). Bei größeren Unternehmen ist es hilfreich, dem Vorstand, der Geschäftsführung und Führungskräften einen Ansprechpartner zu nennen, an den Hinweise weitergeleitet werden können. Zudem ist es sinnvoll, den Hinweisgebern einen „einheitlichen Postkasten“ im Sinne einer zentralen Stelle für alle Fachbereiche zur Verfügung zu stellen und die Hinweise gegebenenfalls nach Meldungseingang selbst intern an die jeweils zuständigen Bearbeiter weiterzuleiten.

Alle Hinweise sind unabhängig von der Quelle anzunehmen, zu prüfen und nachvollziehbar zu erfassen, egal von welchem Urheber oder auf welchem Wege sie das Unternehmen erreichen. Insbesondere darf es keine Rolle spielen, ob ein Hinweis unter Nennung des Namens oder anonym oder vertraulich abgegeben wird.

Für weiterführende Details zu Hinweisgebersystemen und zur Umsetzung der EU-Richtlinie verweisen wir auf den DICO Standard S11 – Hinweisgebersysteme. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● tägliche Kontrolle des Meldungseingangs</li> <li>● wenn möglich Bestätigung des Eingangs des Hinweises</li> <li>● wenn möglich Einrichtung einer (anonymen) Kommunikationsmöglichkeit mit dem Hinweisgeber und Hinweis, dass der fortbestehende Kontakt für die weitere Ermittlung hilfreich ist</li> <li>● Einrichtung einer Möglichkeit, Unterlagen zu übermitteln</li> <li>● Möglichkeit, den Hinweis in Landessprache abzugeben</li> <li>● Sicherstellung einer durchgängigen Erreichbarkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hürden bei der Meldung</li> <li>● unbegründete/rechtsgrundlose Beschränkung des Hinweiseingangs</li> <li>● Hinweisgeber zur Offenlegung der Identität auffordern</li> <li>● intransparente Zurverfügungstellung von Eingangskanälen</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Datenschutzhinweis für Hinweisgeber gemäß lokalen rechtlichen Vorgaben</li> </ul>	

## 2. Erstbewertung

Nun erfolgen ein begrenzter Plausibilitätscheck und eine (rechtliche) Erstbewertung der Meldung. Die in Betracht kommenden Regelverstöße werden identifiziert, so dass gegebenenfalls eine Weiterleitung der Meldung an die zuständige Abteilung erfolgen kann oder weitere Fachbereiche hinzugezogen werden können.

Die Überlegungen und Entscheidungen während dieses Prozessschrittes sind zu dokumentieren, damit sie in der Rückschau nachvollziehbar sind und erläutert werden können. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hervorhebung von aus Sicht der Erstbewertung erforderlichen Ad-hoc-Maßnahmen sowie Meldepflichten bzw. -fristen, ggf. priorisierte Weiterbearbeitung</li> <li>● Hervorhebung von aus Sicht der Erstbewertung erforderlichen Meldepflichten und -fristen, ggf. priorisierte Weiterbearbeitung</li> <li>● Einbindung weiterer Fachbereiche, falls Regelverstöße aus unterschiedlichen Fachbereichen in Betracht kommen</li> <li>● spätestens jetzt nachvollziehbare Dokumentation der Meldung</li> <li>● Weiterleitung von Hinweisen an die jeweils zuständigen Abteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vorwegnahme von Untersuchungshandlungen</li> <li>● vorschnelles Verwerfen von Meldungen, weil sie abstrus erscheinen</li> <li>● vorschnelles Handeln: Ergeben sich bei der Erstbewertung Hinweise, dass Ad-hoc-Maßnahmen einzuleiten oder Meldungen erforderlich sind, darf keine anlasslose Handlung auf Verdacht erfolgen. Diese Meldungen sind aber priorisiert zu bearbeiten, so dass im Rahmen der Plausibilisierung über die erforderlichen Maßnahmen entschieden werden kann.</li> </ul>
<h3>VORLAGEN</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Übersichtsliste aller eingegangenen Hinweise inkl. der wichtigsten vordefinierten Kriterien (z. B. Fallnummer, Datum des Hinweiseingangs, Priorität, Kategorisierung, Status der Bearbeitung etc.)</li> <li>● Übernahmebestätigung des Fachbereichs</li> <li>● Vorlagen für Meldung an Behörden, z. B. bei Datenschutzverstoß</li> </ul>	

### 3. Plausibilisierung

Die Plausibilisierung im Rahmen der ersten Prüfungsschritte dient der neutralen und objektiven Bewertung des Ausgangssachverhalts. Hier sind die zur Verfügung stehenden Informationen auf ihre Sinnhaftigkeit zu „verproben“ und es ist nach effektiven und verhältnismäßigen Ermittlungsansätzen zu suchen. Wenn man im Rahmen der Plausibilisierung zu dem Schluss kommt, dass sich der Sachverhalt so zugetragen haben könnte wie berichtet und dem Unternehmen verhältnismäßige Ermittlungsansätze zur Verfügung stehen, geht es in den nächsten bzw. parallel laufenden Schritten um die Identifikation und Sicherung erster Beweise. Grundsätzlich gilt: Je schwerer der Verdacht wiegt, umso eher sind in Betracht kommende Ermittlungsansätze als verhältnismäßig anzusehen bzw. gegebenenfalls sogar aus Unternehmenssicht rechtlich geboten.

Die Prozessschritte Plausibilisierung bis Untersuchungsauftrag sind eng miteinander verbunden. Um einen zielführenden Ansatz der internen Untersuchung zu gewährleisten, muss man sich bereits bei der Plausibilisierung mit den Grundsätzen der Beweissicherung auseinandersetzen. Sind beispielsweise betroffene Personen über den Sachverhalt informiert und besteht Verdunklungsgefahr, müssen automatische Datenlöschfristen (sog. Data Retention Policies) außer Kraft gesetzt und ggf. auch schon bereits Daten gesichert werden. »

<b>DOS</b> 	<b>DON'TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stellen der W-Fragen (wer? wie? was? wann? wo?) zur Plausibilisierung der Ausgangsfragestellungen</li> <li>● Bewertung, welche Rechts- bzw. Regelverstöße in Betracht kommen</li> <li>● Prüfung von Meldepflichten (u. a. Behörden, Versicherungen)</li> <li>● Prüfung von Ad-hoc-Maßnahmen – Fristenmanagement</li> <li>● bei Gefahr im Verzug: sofortige rechtskonforme Datensicherung prüfen und ggf. einleiten</li> <li>● klare Bewertung, ob die Ausgangsfragestellung plausibel erscheint und ob eine interne Untersuchung sachlich gerechtfertigt ist</li> <li>● Prüfung, inwiefern interne und externe Sprachregelungen abgestimmt werden müssen („Vorratsstatement“ für die Unternehmenskommunikation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kontaktaufnahme mit betroffenen Personen (insb. Verdächtigen)</li> <li>● umfangreiche Datenauswertungen</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dokument mit festen Kriterien zur Bewertung (z. B. Involvierung des Topmanagements, Kategorie der Regelverstöße, Schadenspotential, Öffentlichkeitswirkung, Benachteiligung der Hinweisgeber, Festlegung der zuständigen untersuchenden Stelle)</li> </ul>	

### 4. Identifikation und Sicherung erster Beweise

Eine wesentliche – und häufig sehr unterschätzte – Stellschraube in der Untersuchungsplanung sind die Identifizierung des möglicherweise untersuchungsrelevanten Personenkreises und die darauf beruhende Ableitung der richtigen Datenquellen für die interne Untersuchung. Denn dieser Prozessschritt ist die Basis für alle weiteren Arbeitsschritte im Rahmen der Untersuchung. Der Begriff der Datenquellen beinhaltet explizit auch physische Unterlagen und natürliche Personen und nicht nur elektronische Daten. Trotzdem empfiehlt es sich, als Grundlage für einen detaillierten Prozess entlang der Punkte

- Identification (Identifikation der relevanten Informationen),
- Preservation (Sicherung und Herstellung einer Beweissicherungskette) und
- Collection (Akquise der Informationen)

das Electronic Discovery Reference Model (EDRM) unter <https://edrm.net/> als Startpunkt für den Untersuchungsprozess zu verwenden.

Der Detaillierungsgrad der Dokumentation im Rahmen der Identifikation hängt vom jeweiligen Untersuchungsgegenstand (Interner Regelverstoß vs. Straftat) und der Eintrittswahrscheinlichkeit von Rechtsstreitigkeiten ab. Ziel des Identifikationsprozesses ist es, bereits hier eine Beweissicherungskette („Chain of Custody“) zu etablieren, um die Integrität der internen Untersuchung von Beginn an zu gewährleisten.

Der Prozessschritt Preservation umfasst dann die tatsächliche physische beziehungsweise elektronische Herstellung einer Beweissicherungskette. Für physische Dokumente werden z. B. Übergabeprotokolle erstellt, während für elektronische Dokumente eine elektronische „Chain of Custody“ angestrebt wird. Hierfür gibt es unterschiedlichste IT-forensische Software. Die mittlerweile gängigste Methode bei Cloud-basierten E-Mail-Systemen ist das Aktivieren eines „Legal Hold“. Aufgrund der Eingriffsintensität elektronischer Datenanalysen empfehlen sich innerhalb dieser Prozessschritte ein mehrstufiges rechtliches Prüfverfahren und eine Datensicherung nur bei tatsächlich untersuchungsrelevanten Personen. Mit der Aktivierung des „Legal Hold“ in dem jeweiligen datenführenden System wird ab diesem Zeitpunkt eine elektronische Beweissicherungskette gewährleistet. Inwiefern die betroffenen Personen auch noch eine „Preservation Notice“ erhalten sollten, hängt vom Sachverhalt und der jeweiligen Jurisdiktion ab. Die „Preservation Notice“ ist eine schriftliche Information der betroffenen Personen, wie sie mit relevanten Daten für die interne Untersuchung umzugehen haben.

Die Abgrenzung zwischen Preservation, im Sinne von Datensicherung, und Collection, im Sinne von Datenakquise, ist nicht immer ganz trennscharf. Für physische Unterlagen ist eine Trennung zwischen Datensicherung und -akquise objektiv nicht möglich. Bei elektronischen Daten hängt dies von der jeweiligen Datenquelle ab und davon, inwiefern das datenführende System eine Beweissicherungskette ohne tatsächliche Datenakquise vorab ermöglicht. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifizierung des gesamten Personenkreises (Experten zum Thema, Zeugen, mögliche Verdächtige und Entscheidungsträger)</li> <li>● Identifizierung aller wesentlichen Datenquellen (physisch und elektronisch), auf die der Personenkreis Zugriff hat</li> <li>● Bestimmung, welche dieser Datenquellen für die Untersuchung relevant sind, und Festlegung der Beweissicherungskette</li> <li>● Führung von Expertengesprächen zur Vorbereitung der Datenakquise, solange der Untersuchungszweck nicht gefährdet wird</li> <li>● Planung, ausführliche Dokumentation und Durchführung der Datensicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vorwarnung betroffener Personen in dieser frühen (Planungs-)Phase der Untersuchung</li> <li>● Auswertung akquirierter Daten in der Planungsphase</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Preservation Notice an betroffene Personen, wenn der Sachverhalt bekannt wird oder werden soll</li> <li>● Dokument zur Sicherstellung der Beweissicherungskette bei Übergabe der Unterlagen</li> <li>● Dokument mit einer Aufstellung aller betroffenen Personen, identifizierter und akquirierter Datenquellen</li> </ul>	



# 5. Definition des Untersuchungsauftrags

Es ist unerlässlich, zunächst den Untersuchungsauftrag bzw. das Ziel der Untersuchung zu formulieren, um eine Grundlage für die Planung und Ausführung der internen Untersuchung zu haben (Ermittlungsgegenstand, Untersuchungshandlungen, Dauer/Zeitplan, benötigte Ressourcen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.). Das Ziel der internen Untersuchung hat maßgeblichen Einfluss auf den Ablauf, die Informationserhebung und die Dokumentation (Zwischen- und Abschlussbericht). Allerdings bestehen häufig direkte Wechselwirkungen zwischen den relevanten Fragestellungen des Untersuchungsauftrags und den zur Verfügung stehenden Datenquellen aus der Identifikation. Daher bietet es sich meist an, die Identifikation und die Festlegung des Untersuchungsauftrags als parallel laufende Prozessschritte zu betrachten. Die interne Untersuchung kann der Schließung von Prozesslücken in der Unternehmensorganisation bzw. im Compliance-Management-System dienen (reine interne Verwendung der Erkenntnisse). Dies setzt die Festlegung einer Fehler-Ursachen-Analyse („Root Cause Analysis“) in der Untersuchungsplanung voraus. Sofern die Ergebnisse für zivilrechtliche Prozesse (bzw. arbeitsrechtliche Prozesse) oder für ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren verwendet werden sollen, die Erkenntnisse also extern verwendet werden, ist entscheidend, dass dies gerichtsfest geschieht. Dies sollte bereits bei der Festlegung des Untersuchungsauftrags (und später auch bei der Art und Weise der Vornahme einzelner Untersuchungshandlungen, hierzu Näheres unter Ziffer 6) beachtet werden. »

<b>DOS</b> 	<b>DON'TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Festlegung der Ausgangshypothesen und Gegenhypothesen</li> <li>● Festlegungs von Untersuchungsgegenstand und -ziel</li> <li>● Ablauf festlegen (Untersuchungsteam, Ressourcen, Untersuchungsmethoden, Zeitplan)</li> <li>● Abstimmung der rechtliche Rahmenbedingungen mit Untersuchungsauftrag (Arbeitsrecht, Datenschutz, Strafrecht etc.)</li> <li>● Bestimmung der einzubindenden Bedarfsträger und Fachkompetenzen (Fachbereiche, Betriebsrat, Personalabteilung, Management, Datenschutz etc.)</li> <li>● Umgang mit unerwarteten Ergebnissen bestimmen; erforderlichenfalls Untersuchungsauftrag anpassen</li> <li>● Root-Cause-Analysis-Ansätze bestimmen</li> <li>● zentrale Steuerung und Hauptansprechpartner festlegen; Kommunikationswege (Need-to-Know-Prinzip)</li> <li>● Berichterstattung (Zwischen- und Abschlussberichte)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Untersuchungsauftrag zu vage formulieren, der Untersuchungsrahmen sollte klar benannt sein</li> <li>● vorschnelle Verengung des Untersuchungsgegenstands, etwa auf Druck von internen Bedarfsträgern</li> <li>● Vorwegnahme des „gewünschten“ Untersuchungsergebnisses</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vorlage zum Untersuchungsauftrag inklusive Untersuchungsrahmen, Begründung des Anfangsverdachts, Begründung der Risikoeinstufung, Verhältnismäßigkeitsprüfung, datenschutzrechtliche Rechenschaftspflicht</li> <li>● Logbuch zur chronologischen Dokumentation aller Entscheidungen und aller wesentlichen Termine im gesamten Verlauf der internen Untersuchung</li> </ul>	

## 6. Untersuchungshandlungen

Im Folgenden gehen wir kurz auf die einzelnen Untersuchungshandlungen ein. Für weiterführende Details zu den Untersuchungshandlungen verweisen wir auf den DICO-Standard S04 – Interne Untersuchungen.

### 6.1. Hintergrundrecherchen

Hintergrundrecherchen zu Personen und Unternehmen sind im Rahmen einer internen Untersuchung die einzige regelmäßig zur Verfügung stehende unternehmensexterne Quelle zur Datenerhebung. Hier kommt häufig die klassische IT-gestützte Hintergrundrecherche in allgemein zugänglichen Quellen in Betracht. Typische Recherchefragen im Rahmen einer internen Untersuchung können u. a. die Identifizierung der Gesellschafter und des Managements von untersuchungsrelevanten Geschäftspartnern oder die Feststellung von negativer Presseberichterstattung über relevante Personen sein. In bestimmten Fällen kann es aber auch sinnvoll und angemessen sein, auf externe Dienstleister zurückzugreifen, um zum Beispiel Vor-Ort-Besuche (sogenannte On-site Visits) durchführen zu lassen. »

<b>DOS</b> 	<b>DON´TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● rechtliche Prüfung, welche Daten zu Personen und Unternehmen recherchiert und gesammelt werden dürfen</li> <li>● Vorabprüfung, ob die Hintergrundrecherche mit internen Mitteln durchgeführt werden kann oder ob eine Fremdvergabe sinnvoll ist</li> <li>● Nutzung von Unternehmensressourcen aus der Geschäftspartnerprüfung, soweit vorhanden</li> <li>● Festlegung des Personenkreises bzw. der Unternehmen, die im Fokus der Recherche stehen</li> <li>● genaue Definition von Fragestellungen für die Hintergrundrecherche</li> <li>● Verpflichtung von Unternehmensexternen zur Einhaltung interner Vorgaben (beispielsweise Code of Conduct, Einkaufsbedingungen, rechtliche Vorgaben, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● exzessive Datenerhebungen durch interne Personen und Dienstleister, die mit der Durchführung von Hintergrundrecherchen und Vor-Ort-Besuchen beauftragt sind</li> <li>● zu breite Fragestellungen, denn diese erhöhen den Bearbeitungsaufwand und damit die Kosten bei externer Bearbeitung</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Übersicht bekannter Quellen für Hintergrundrecherchen</li> </ul>	

## 6.2. Physische Daten

Einer der Grundsätze einer internen Untersuchung lautet, Untersuchungshandlungen wann immer möglich auf Originalunterlagen abzustellen. Denn auch heutzutage werden viele Daten noch in physischer Form (Verträge, dazugehörige Aktennotizen, Unterschriftenvorgänge etc.) vorgehalten.

<b>DOS</b> 	<b>DON'TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abklärung aller möglichen Aufbewahrungsorte von physischen Dokumenten</li> <li>● Beweissicherungskette etablieren</li> <li>● Asservierung der Originaldokumente</li> <li>● Erstellung von Arbeitskopien von Originaldokumenten</li> <li>● Paginierung der Arbeitskopien</li> <li>● einheitliche und nachvollziehbare Ablage/ Dokumentation</li> <li>● Arbeitskopien für Untersuchungshandlungen verwenden</li> <li>● wenn möglich Plausibilisierung der Echtheit der Dokumente</li> <li>● bei größeren Mengen physischer Daten Digitalisierung und Einführung des Prozessschrittes „Elektronische Daten“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● keine rechtliche Prüfung vor Zutritt zu u. U. vermieteten Räumlichkeiten (Hausfriedensbruch) oder vor sonstigen Eingriffen in Persönlichkeitsrechte (z. B. heimliche Durchsuchung des Spinds des Mitarbeiters)</li> <li>● Veränderung von Originaldokumenten</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Übergabeprotokoll zur Nachvollziehbarkeit der Beweissicherungskette</li> <li>● Dokument mit fortlaufender Nummerierung aller Asservate</li> </ul>	

### 6.3. Elektronische Daten

Die Auswertung elektronischer Daten ist im Untersuchungsprozess zentraler Bestandteil der Informationsgewinnung. Sie dient dem Zweck, Informationen und Beweismittel zum aufzuklärenden Sachverhalt im digitalen Datenbestand des Unternehmens zu identifizieren und zu analysieren.

Die Auswertung und Nutzung der identifizierten Informationen, zu denen auch Kommunikationsdaten gehören können, hat unter Berücksichtigung der gesetzlichen, insbesondere der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu erfolgen. Die Einbeziehung beispielsweise der Rechts- oder Personalabteilung kann daher sinnvoll sein, zudem minimiert eine sorgfältige gerichts-feste Dokumentation das Risiko nachträglicher Anfechtungen.

<b>DOS</b> 	<b>DON'TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"><li>● Sicherstellung aller Geräte/elektronischen Daten pro untersuchungsrelevanter Person (in der eDiscovery als „Custodian“ bezeichnet)</li><li>● ggf. Daten-Interview mit den Custodians zur Identifizierung privater Daten und Klärung des Untersuchungsrahmens</li><li>● Definition des rechtlichen Auswertungsrahmens, beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung oder Arbeitsanweisung</li><li>● Festlegung einer Untersuchungsstrategie zur Fokussierung auf bestimmte Zeitpunkte, Personengruppen und Themenkomplexe</li><li>● Erstellung von Arbeitskopien</li><li>● Zulässigkeitsprüfung der Datenauswertung pro Custodian und Datenquelle</li><li>● laufende Iteration der Suchbegriffe für unstrukturierte Daten</li><li>● laufende Koordination mit Rechts-, Personal- und Datenschutzverantwortlichen</li><li>● Qualitätssicherung im Vier-Augen-Prinzip</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Auswertung von Originalgeräten ohne Anfertigung von Arbeitskopien</li><li>● Auswertung ohne IT-forensische Software bei potentiellen Rechtsstreitigkeiten</li><li>● keine Abgrenzung bei der Auswertung von geschäftlichen und privaten Daten</li><li>● fehlende Dokumentation der Beweissicherungskette bei der Sicherung von Geräten bzw. Daten</li><li>● hoher Untersuchungsaufwand durch unklare Definition des Auswertungsrahmens und der Suchbegriffe</li></ul>

<b>VORLAGEN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● zu Beginn der Untersuchung erstellte Vorlage zur Auswertung der Analyse</li><li>● Vorlage zur Erfassung der relevanten Dateninhalte</li><li>● existierende Datenschutzrichtlinie</li><li>● Vorlage zur Interessenabwägung</li><li>● Formular für die Beweissicherungskette</li></ul>

### 6.4. Interviews

Die Durchführung von Interviews im Rahmen des Untersuchungsprozesses kann aus mehreren Gründen sinnvoll sein: Zum einen sind Befragungen neben den beschriebenen Instrumenten ein wichtiges Element der Informationsgewinnung, zum anderen können Interviews auf die vorangegangenen Schritte aufbauend dazu dienen, Verdächtige zur Beantwortung der Ausgangshypothesen gezielt mit den zusammengetragenen Erkenntnissen zu konfrontieren.

Im Vergleich zu Hintergrundrecherchen oder Datenauswertungen weisen persönliche Gespräche eine geringere Planbarkeit auf, weshalb eine sorgfältige Vorbereitung der Teilnehmer zur Erreichung der Untersuchungsziele unabdingbar ist. Diese beginnt bei der Festlegung des Gesprächsumfelds und endet bei der Art der Protokollierung. Nicht zuletzt müssen auch rechtliche Fallstricke bei der Durchführung erkannt und in Ansehung des konkreten Untersuchungsauftrags berücksichtigt werden, da sie für die spätere Auswertung eine Rolle spielen können. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Festlegung und Priorisierung der Interviewreihenfolge</li> <li>● detaillierte Vorbereitung inkl. Fragenkatalog</li> <li>● Prüfung der Hinzuziehung eines Rechtsbeistands, Arbeitnehmervertreters</li> <li>● Berücksichtigung rechtlicher und kultureller Besonderheiten bei der Befragung, ggf. Erfordernis eines Dolmetschers oder lokalen Rechtsrats</li> <li>● ggf. Angebot eines Amnestieprogramms im Unternehmen</li> <li>● Prüfung, inwiefern eine Belehrung im Rahmen der Interviews erfolgen soll</li> <li>● Festlegung einer konsistenten und nachvollziehbaren Protokollierung</li> <li>● Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips bei der Durchführung des Interviews</li> <li>● offene, neutrale Grundhaltung</li> <li>● Interviews mit Externen vorab gesondert prüfen</li> <li>● Interviews wenn möglich in der Muttersprache des Befragten</li> <li>● Prüfung, inwiefern Videotelefonie ein effizientes Mittel zur Durchführung der Befragung sein kann</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Befragung von Tatverdächtigen vor Zeugen</li> <li>● Anwendung verbotener Vernehmungsmethoden</li> <li>● Vortäuschen staatlicher Befugnisse (Amtsanmaßung)</li> <li>● unstrukturierter Gesprächsverlauf durch fehlenden Leitfaden</li> <li>● Einsatz unerfahrener Mitarbeiter zur Befragung</li> <li>● mangelnde Auswertbarkeit durch lückenhafte Dokumentation</li> <li>● voreingenommene Grundhaltung</li> <li>● höherer Redeanteil als der Befragte, suggestive oder wertende Fragestellungen und Formulierungen des Interviewers</li> <li>● unnötiges Preisgeben von Untersuchungsergebnissen („need to know“)</li> </ul>

<b>VORLAGEN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prozessbeschreibung/interne Richtlinie zur Durchführung von Befragungen</li> <li>● Vorlage zur Erstellung eines Gesprächsleitfadens/Fragenkataloges, inkl. Muster für eine projektspezifische Belehrung</li> <li>● Dokumentationsvorlagen zur Erstellung von Mitschriften/Wortprotokollen</li> <li>● Vorlage einer Verschwiegenheitserklärung für die Teilnehmer</li> </ul>

## 7. Analyse/Bewertung

Nach Beendigung der verschiedenen Untersuchungshandlungen müssen die erlangten Erkenntnisse zusammengetragen, analysiert und bewertet werden. Zur Bewertung und Analyse gehört auch die Frage, ob sich die im Vorfeld aufgestellten Hypothesen bestätigt haben oder ob sie widerlegt werden konnten. Außerdem können im Rahmen der Analyse weitere potentielle Untersuchungsbereiche identifiziert werden, so dass es zu einer Anpassung im Untersuchungsauftrag kommen kann, was dann wiederum weitere Untersuchungshandlungen mit sich bringen kann.

Ergeben die durchgeführten Untersuchungshandlungen einen Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Regelwerke, muss unternehmensintern über mögliche Problembehebungen diskutiert werden. Liegen Belege für eine Straftat vor, ist zu klären, ob und in welchem Umfang es geboten ist bzw. im Unternehmensinteresse liegt, diese den Strafverfolgungsbehörden mitzuteilen. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abgleich mit den Ausgangshypothesen und Prüfung der vollständigen Bearbeitung</li> <li>● Aufstellung von Gegenhypothesen</li> <li>● kritisches Hinterfragen, ob weitere Untersuchungshandlungen nötig sind</li> <li>● ggf. finale Befragung von Betroffenen zur Klärung letzter Fragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abschlussbewertung, bevor alle Untersuchungshandlungen abgeschlossen sind</li> <li>● Einhaltung des geplanten Zeitrahmens vor die Sorgfältigkeit der Untersuchung stellen</li> <li>● Einflussnahme auf das Untersuchungsergebnis durch Dritte</li> </ul>
VORLAGEN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Memorandum, das wesentliche Analyseschritte und daraus folgende Bewertungen für einen externen Dritten verständlich aufbereitet</li> </ul>	

## 8. Berichterstattung

Am Ende einer internen Untersuchung steht in der Regel ein schriftlicher Abschlussbericht. Eine umfassende schriftliche Dokumentation der Untersuchungsergebnisse ist jedoch nicht zwingend. Neben forensischen Berichten für die Vorlage bei Strafverfolgungsbehörden sind auch kurze „Management Summaries“ bzw. Präsentationen oder Abschlussmemoranden mit wesentlichen Untersuchungsfeststellungen denkbar. Zusätzlich zu den Untersuchungsergebnissen enthalten die Berichte häufig Empfehlungen, die möglichst klar und angemessen formuliert sein sollten. Darüber hinaus sind Analysen zu den ursprünglichen Gründen, die das Verhalten ermöglichten (Root Cause Analysis) hilfreich und sollten ebenfalls ergänzt werden. Auch die Berichtsempfänger sollten vorab festgelegt werden. »

DOS 	DON'TS 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vorabstimmung des Berichtsinhalts (Untersuchungsgegenstand und Darstellung), um die rechtliche Bewertung des Sachverhalts zu beschleunigen. Allerdings sind Untersuchungsfeststellungen nicht Gegenstand einer Vorabstimmung.</li> <li>● frühe Festlegung des Berichtsformats</li> <li>● bei detaillierten Berichten klarer Bezug zu Quellen</li> <li>● ggf. frühes Erzielen eines gemeinsamen Verständnisses mit den Ermittlungsbehörden zu Inhalt, Form und Zeitpunkt der Berichterstattung</li> <li>● Kontrolle, inwiefern Hinweisgeber angemessen über Folgemaßnahmen informiert werden sollen bzw. müssen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Erstellung von zwei Berichten oder Berichtsversionen: einem für den internen Gebrauch und einem für die Ermittlungsbehörden</li> <li>● unterschiedliche Darstellungs- und Formulierungsweisen durch verschiedene Autoren</li> <li>● Vermischung von Sachverhaltsdarstellung und rechtlicher Würdigung</li> <li>● Vorverurteilung von Mitarbeitern durch Formulierungen wie z. B. „... hat sich strafbar gemacht“</li> <li>● passive Formulierungen, Spekulationen, Verallgemeinerungen</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formatvorlage mit Gliederung und Einleitung (Zielsetzung, Untersuchungsgegenstand, Schritte und Ergebnisse, Würdigung, Empfehlungen, Darstellung der Quellen und üblicher Disclaimer)</li> </ul>	



# 9. Remediation

Bereits während der Untersuchung kann es notwendig sein, bestimmte (Sofort-)Maßnahmen zur Reduzierung identifizierter Risiken („Remediation“) einzuleiten. Festgestellte Verstöße, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden, sind in jedem Fall unmittelbar zu beenden (Legalitätspflicht). Für weiterführende Details zu den Remediation-Maßnahmen verweisen wir auf den DICO-Standard S04 – Interne Untersuchungen.

Spätestens nach Abschluss der Untersuchung sollten Remediationsmaßnahmen in Betracht gezogen werden. Hierbei kann es sich z. B. um arbeitsrechtliche, prozessuale und organisatorische Maßnahmen handeln.

Insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen stehen in der Praxis vielfältig zur Verfügung, was eine abgestufte und verhältnismäßige Reaktion ermöglicht.

Als weitere Maßnahme kann es – je nach Einzelfall – z. B. auch angezeigt sein, zweifelhafte Beziehungen mit Dritten zu überprüfen oder diese ggf. sogar zu beenden.

Ein weiterer Teil der Remediation ist die interne und externe Kommunikation zu der Untersuchung. Hierbei ist ein besonderes Augenmerk auf mögliche Anfragen Dritter (etwa den Medien) und auf die interne wie auch externe Sprachregelung zu richten. Darüber hinaus kann sich die Frage stellen, welche weiteren Stellen (Behörden, Abschlussprüfer, Aufsichtsräte, Anteilseigner etc.) ggf. informiert werden müssen – und in welchem Umfang.

Weitere Korrekturmaßnahmen können auch die Stellung einer Strafanzeige bzw. die Prüfung eines gerichtlichen Vorgehens (etwa zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen) sein. Auch in diesen Fällen kommt der Kommunikation, insbesondere der Außenkommunikation, eine besondere Bedeutung zu.

Neben spezifischen Maßnahmen als Reaktion auf ein konkretes Fehlverhalten ist auch zu prüfen, ob und wie das System verbessert werden kann. Hier wird in der Regel eine gründliche Root Cause Analysis notwendig sein. Anschließend kann sich beispielsweise anbieten, Empfehlungen für die Änderungen bestimmter Prozesse und für die Überarbeitung von Richtlinien auszusprechen. Ferner können die gewonnenen Erkenntnisse zum Beispiel auch in Schulungen und bei der Risikoanalyse verwendet werden.

Die zur Remediation getroffenen Maßnahmen sollten dokumentiert werden, um nachweisen zu können, dass die gewonnenen Erkenntnisse für die Verbesserung der Unternehmensprozesse und insbesondere des Compliance-Management-Systems genutzt wurden. »

<b>DOS</b> 	<b>DON'TS</b> 
<ul style="list-style-type: none"> <li>● fortlaufende Prüfung möglicher Maßnahmen zur Reduzierung identifizierter Risiken während der Untersuchung</li> <li>● Abstimmung der Maßnahmen, insbesondere möglicher rechtlicher Auswirkungen, innerhalb des Unternehmens</li> <li>● Durchführung einer Root Cause Analysis und Verbesserung des Compliance-Management-Systems durch Reduzierung identifizierter Risiken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● fehlende Prüfung von Maßnahmen</li> <li>● kein Einleiten von (präventiven) Maßnahmen, um zukünftige Risiken zu vermeiden</li> <li>● fehlende Dokumentation der Maßnahmen</li> <li>● Versäumen von Fristen (Meldepflichten, arbeitsrechtliche Maßnahmen)</li> </ul>
<b>VORLAGEN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Übersicht möglicher Remediationsmaßnahmen und zu berücksichtigende Kriterien für konsistente Disziplinarmaßnahmen</li> </ul>	

## Glossar

Formulierung	Beschreibung
Ad-hoc-Maßnahmen	Sofortmaßnahmen zur Minimierung von Risiken, die im Verlauf der Untersuchung auftreten können, z. B. disziplinarische Maßnahmen, das Einstellen von Zahlungen, Entzug von Zutritts- bzw. Systemberechtigungen, Behördenmeldungen (Strafanzeige, Geldwäscheverdachtsmeldung, Meldung an Datenschutzbehörde etc.), Abstimmung der Vorratskommunikation etc.
Chain of Custody	gerichtsverwertbare Dokumentation zur Gewährleistung der Integrität von untersuchungsrelevanten Daten im Sinne einer Beweissicherungskette
Code of Conduct	Verhaltenskodex
Collection	Prozessschritt zur Akquise der relevanten Daten
Custodian	Begriff aus dem Feld der eDiscovery, der eine Person bezeichnet, die die administrative Kontrolle über ein Dokument oder eine elektronische Datei hat
Data Retention Policies	prozessorientierte oder automatische Datenlöschfristen
Disclaimer	allgemeiner Hinweis bzw. Einschränkung des Untersuchungsgegenstandes zur rechtlichen Interpretation
Electronic Discovery oder kurz: eDiscovery	Identifikation, Aufbereitung und Bereitstellung relevanter Daten für einen bestimmten Sachverhalt (meist E-Mails und Dokumente) im Unternehmen
Identification	Prozessschritt zur Identifizierung aller relevanten (physischen und elektronischen) Daten
Interessenabwägung	Dokumentation der rechtlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung einzelner Untersuchungsschritte
Interview	Befragung von Zeugen oder Tatverdächtigen im Rahmen eines Interviews
Legal Hold	rechtskonforme und beweissichere Datensicherung für Zwecke der weiteren Untersuchung
Preservation	Prozessschritt zur Sicherung und Herstellung einer Beweissicherungskette
Preservation Notice	schriftliche Information von betroffenen Personen, dass untersuchungsrelevante Informationen nicht verändert, beeinflusst oder gelöscht werden dürfen
Remediation	Umsetzung von Folgemaßnahmen und Empfehlungen basierend auf den Untersuchungsfeststellungen

## Über DICO:

DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. wurde im November 2012 in Berlin auf Betreiben führender Compliance-Praktiker und -Experten gegründet und hat als gemeinnütziger Verein Mitglieder aus allen Branchen in Deutschland, darunter namhafte DAX-Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften, sowie aus der Wissenschaft. DICO versteht sich als unabhängiges interdisziplinäres Netzwerk für den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung und sieht sich als zentrales Forum für die konsequente und praxisbezogene Förderung und Weiterentwicklung von Compliance in Deutschland.

DICO fördert Compliance in Deutschland, definiert in diesem Bereich Mindeststandards, begleitet Gesetzgebungsvorhaben und unterstützt zugleich die praktische Compliance-Arbeit in privaten und öffentlichen Unternehmen, fördert Aus- und Weiterbildung und entwickelt Qualitäts- sowie Verfahrensstandards.



DICO – Deutsches Institut für Compliance

Chausseestraße 13

D-10115 Berlin

[info@dico-ev.de](mailto:info@dico-ev.de)

[www.dico-ev.de](http://www.dico-ev.de)

