



L04 – Interne Untersuchungen

Autoren: Arbeitskreis Interne Untersuchungen

DICO

Deutsches Institut für Compliance

Stand: April 2015

Disclaimer

DICO Leitlinien 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.

DICO Leitlinien bieten dem geeigneten Leser praxistaugliche und umsetzbare Empfehlungen für ausgewählte Compliance-Themen. Mit Veröffentlichung einer Leitlinie soll zugleich eine Diskussion zum jeweiligen Themenkreis angestoßen werden mit dem Ziel, darauf aufbauend einen Standard zu entwickeln, der von Compliance-Praktikern anerkannt wird.

Senden Sie Ihre Anregungen und Beiträge an Leitlinien@dico-ev.de. Wir freuen uns auf eine lebhafte Diskussion und bedanken uns für Ihre konstruktive Unterstützung!



1. EINFÜHRUNG UND RECHTLICHER RAHMEN	5
1.1 Pflicht zur Aufklärung von Verdachtsfällen	
1.2 Datenschutzrechtliche Pflichten	
1.3 Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter	
1.4 Stellung von Strafanzeige bzw. Kooperation mit Behörden	
1.5 Pflicht zur Abstellung von Verstößen	
1.6 Pflicht zur Sanktionierung von Fehlverhalten	
2. KODEX FÜR INTERNE UNTERSUCHUNGEN	10
2.1 Prinzipien	
2.2 Null-Toleranz	
2.3 Hinweisgebersysteme	
2.4 Interkultureller Rahmen	
2.5 Untersuchungsschritte	
2.6 Befragungen	
2.7 Unschuldsvermutung	
2.8 Dokumentation	
2.9 Amnestie und Kronzeugenregelung	
3. ORGANISATION	14
3.1 Rahmen/Richtliniensetzung	
3.2 Überlegungen zur Organisation interner Untersuchungen	
3.2.1 Koordinierende Stelle/Compliance-Funktion	
3.2.2 Kommunikation	
3.2.3 Interne Revision	
3.2.4 Personal	
3.2.5 Datenschutz	
3.2.6 IT	
3.2.7 Recht	
3.2.8 Unternehmenssicherheit	
3.2.9 Betriebsrat, Mitarbeitervertretung	

4. DER UNTERSUCHUNGSPROZESS	20
4.1 Schutz des Unternehmens	
4.2 Anfangsverdacht	
4.3 Sachverhaltsermittlung	
4.3.1 Grundsätzliches	
4.3.2 Erforderliches Know-how	
4.3.3 Externer Sachverstand	
4.3.4 Untersuchungsumfang	
4.4 Identifizierung von Personen	
4.4.1 Zeugen	
4.4.2 Verdächtige und Tatbeteiligte/Täter	
4.5 Beweisführung	
4.5.1 Entlastungsbeweise	
4.5.2 Belastungsbeweise	
4.5.3 Reaktionen auf Täterverhalten	
4.6 Strategieentwicklung	
4.6.1 Lessons learned	
4.6.2 Überarbeitung des Prozessdesigns	
4.6.3 Berichtswesen und Dokumentationen	
4.6.4 Kommunikation	
5. ARBEITSRECHTLICHE REAKTIONSMÖGLICHKEITEN UND KOMMUNIKATION	27
5.1 Personalgespräch/Ermahnung	
5.2 Abmahnung	
5.3 Kündigung	
5.3.1 Inhalt der Kündigung	
5.3.2 Zeitliche Wirkung und Zugang der Kündigung; Beteiligung des Betriebsrats	
5.4 Aufhebungsvertrag	
5.5 Sanktionskatalog	
5.6 Schadenersatzansprüche	
5.7 Sonstige begleitende Maßnahmen	
5.7.1 Schulungsmaßnahmen und Versetzung	
5.7.2 Aussetzen einer Beförderung	
5.7.3 Gehalts- bzw Bonuskürzung bei Nichterfüllung des Individualziels „Compliance-Leadership/Integrity“	
6. PROZESSUALE REAKTIONSMÖGLICHKEITEN	33
6.1 Prozesse	
6.2 Kontrollsystem	
6.3 Zuständigkeiten und Organisation	
6.4 Verantwortlichkeit und Follow-up	

1. Einführung und rechtlicher Rahmen

Die Aufdeckung von Compliance-Verstößen („Detect“) und die ermessensfehlerfreie Reaktion darauf („Respond“) stellen für alle Beteiligten im Unternehmen eine besondere Herausforderung dar. Oft herrscht bereits Unsicherheit über die Reichweite der Untersuchungspflicht und die Organpflichten der Unternehmensleitung bei Hinweisen auf Compliance-Verstöße im Unternehmen. 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 Schadenersatzforderungen des Unternehmens führen. Dies gilt insbesondere im Rahmen des „Ob“ der Untersuchung, wenn und soweit Hinweisen auf Compliance-Verstöße gar nicht oder nicht in ausreichendem Umfang nachgegangen wird und es später zu behördlichen Ermittlungen und Durchsuchungen oder Folgeschäden für das Unternehmen kommt. Aber auch bei der Art und Weise der Untersuchung – des „Wie“ – bergen sich für die Ermittler und im Rahmen der organschaftlichen Zurechnung auch für die Leitungsorgane Haftungs- und (insbesondere im Datenschutzrecht) auch strafrechtliche Risiken.

Vor diesem Hintergrund sollten sich sowohl die Organmitglieder als auch die für interne Untersuchungen zuständigen Mitarbeiter über ihr individuelles rechtliches Pflichtenprogramm und die Folgen von Verstößen umfassend informieren. Nachfolgend werden die wichtigsten rechtlichen Pflichten und Grenzen zusammengefasst.

1.1 Pflicht zur Aufklärung von Verdachtsfällen

Mittlerweile kann als gesichert gelten, dass die Unternehmensleitung bei konkreten Verdachtsmomenten auf einen Gesetzesverstoß (und insbesondere bei Straftaten) rechtlich verpflichtet ist, den Hinweisen nachzugehen und den Sachverhalt vollständig aufzuklären.¹ Im Hinblick auf das „Ob“ der Aufklärung kommt der Unternehmensleitung mithin kein Ermessen zu. Auch bezüglich des Umfangs der erforderlichen Aufklärungsmaßnahmen sind die Entscheidungsspielräume begrenzt. Grundsätzlich darf sich die Unternehmensleitung nicht mit einer eingeschränkten und unvollständigen Sachverhaltsaufklärung zufrieden geben.

Das Unternehmen muss „den Dingen auf den Grund“ gehen und eine fundierte Tatsachenbasis schaffen. Dagegen steht das „Wie“ der Untersuchung im Ermessen der Unternehmensleitung. Auch die Entscheidung, wer die Untersuchung durchführt, liegt im Ermessen der Unternehmensleitung.² Sie kann die Durchführung der Untersuchung vertikal delegieren und hierbei entweder auf interne Ressourcen (wie insbesondere die Interne Revision oder die Compliance-Abteilung) oder auf externe Ressourcen (wie beispielsweise Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer) zurückgreifen.

Kapitel 3 gibt weiterführende Hinweise hinsichtlich der grundlegenden Organisation und Festlegung von Zuständigkeiten bei internen Untersuchungen.

¹ BGH GmbHR 1985, 143 (144); OLG Koblenz ZIP 1991, 870 (871); Reichert/Ott, ZIP 2009, 2173 (2176); Fleischer, AG 2003, 291 (292 ff.); ders., CCZ 2008, 1 (2); Bicker, AG 2012, 542 (543 f.); Wagner, CCZ 2009, 8 (14); Rönnau/F. Schneider, ZIP 2010, 53 (59); LG München I vom 10.12.2013, Az.: 5 HK O 1387/10.

² Reichert/Ott, ZIP 2009, 2173 (2176); Reichert, ZIS 2011, 113 (117 f.); Wybitul, BB 2009, 606.

Die rechtlich korrekte und möglichst gerichtsfeste Sachverhaltsermittlung ist das wichtigste Element einer internen Untersuchung. Wenn und soweit die Untersuchung nicht fair, effizient und professionell erfolgt, kann für das betroffene Unternehmen mehr Schaden als Nutzen entstehen.³ Der unternehmensinterne Untersuchungsprozess ist im Gegensatz zu staatlichen Ermittlungen nicht durch eine klar festgeschriebene Prozessordnung geregelt, sondern individuell mit teilweise komplexen datenschutz- und arbeitsrechtlichen Pflichten und Schranken in Einklang zu bringen. Für Unternehmen mit regelmäßigem Hinweiseingang, einem entsprechenden Compliance-Risikoprofil oder früheren Compliance-Krisen empfiehlt sich die Festschreibung klarer Regelungen und Abläufe in einer Richtlinie für interne Untersuchungen („Compliance Investigation Guideline“). Grundlagen hierfür und Empfehlungen für einen adäquaten Untersuchungsprozess finden sich nachfolgend in den Kapiteln 2 und 4.

Daneben sollten die Grundlagen für einen ermessensfehlerfreien Sanktionierungsprozess (insbesondere objektiv, verhältnismäßig und transparent) formuliert und verbindlich festgelegt werden. Hierfür bietet sich die Schaffung eines hochrangig besetzten sogenannten „Group Compliance Committee“ an, dessen Geschäftsordnung neben der Binnenorganisation und Beschlussfassung auch die Grundregeln des Sanktionierungsprozesses vorgibt.

1.2 Datenschutzrechtliche Pflichten

Der Datenschutz hat bei internen Untersuchungen eine herausragende Bedeutung. Verstöße gegen die einschlägigen Gesetze und Bestimmungen können zu individueller Strafbarkeit, erheblichen Bußgeldern, Gewinnabschöpfung und gravierenden Rufschäden infolge negativer Berichterstattung führen.

§ 4 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sieht ein präventives Verbot mit Erlaubnisvorbehalt für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten vor. Für interne Untersuchungen relevant ist primär § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG: Dieser gilt für Angestellte (auch leitende Angestellte) und erlaubt die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung von Beschäftigtendaten bei dem konkreten Verdacht auf die Begehung einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis. Weiterhin erlaubt § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten von Beschäftigten, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Diese Norm kann ggf. als Erlaubnistatbestand herangezogen werden, wenn es nicht um die Aufklärung von Straftaten geht, sondern etwa „nur“ um Verstöße gegen interne Richtlinien. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich allerdings, entsprechende Möglichkeiten der Datenverarbeitung in solchen Fällen direkt in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, welche ebenfalls einen Erlaubnistatbestand im Sinne des BDSG darstellen kann. In allen Fällen ist eine fehlerfreie Verhältnismäßigkeitsprüfung (Erforderlichkeit, Geeignetheit und Angemessenheit) vorzunehmen. Sind Personen betroffen, welche keine Beschäftigten im Sinne des § 32 BDSG darstellen, so ist im Zweifel auf die Erlaubnistatbestände in § 28 BDSG zurückzugreifen, so beispielsweise bei Organmitgliedern und externen Personen, deren Daten evtl. mit erhoben werden (z. B. externe Absender von E-Mails).

³ Moosmayer, in: Moosmayer/Hartwig, Interne Untersuchungen, S. 1.

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

www.dico-ev.de

