

Interne Untersuchungen: Unternehmen wollen Rechtssicherheit

Interne Untersuchungen sind fester Bestandteil der Aufarbeitung von Fehlverhalten und Missständen in Unternehmen. Der Koalitionsvertrag 2018 sieht deshalb neben der Schaffung eines Unternehmensanktionenrechts auch gesetzliche Vorgaben für solche Untersuchungen vor. Sie sollen Rechtssicherheit insbesondere mit Blick auf die Frage, ob Unterlagen aus internen Untersuchungen durch die Strafverfolger beschlagnahmt werden dürfen, schaffen. Zudem sollen Anreize für die Offenlegung von Untersuchungsergebnissen gesetzt werden. Die Koalitionsparteien reagieren so auf widersprüchliche Entscheidungen der Gerichte zum Beschlagnahmeschutz (zuletzt: *BVerfG StV 2018, 547 – Jones Day/MW*). Dem Gesetzgeber indes scheint es an einer zündenden Idee für die Umsetzung zu fehlen. Im vergangenen Jahr war aus dem BMJV zu hören, dass eine von einem Gesetz für Unternehmensanktionen separate Regelung geplant sei. Nun wird anscheinend doch an einem gemeinsamen Entwurf gearbeitet.

Unabhängig davon muss sich der Gesetzgeber aber fragen, welche Zielrichtung die Regelung überhaupt haben soll. Klar ist, dass viele Unternehmen interne Untersuchungen nur dann nachhaltig betreiben werden, wenn ihnen auch Schutz zugebilligt wird, v.a. beim Thema Beschlagnahme. Auch Anreize werden nur effektiv sein, wenn »Ermittler« im Unternehmen nicht bloß der verlängerte Arm der Staatsanwaltschaft sind. Dies schließt einen Mindestschutz für Mitarbeiter, die sich selbst strafbar gemacht haben, ein (Stichwort: Arbeitsrechtliche Wahrheitspflicht vs. *nemo tenetur*). Nur dann, wenn geklärt ist, unter welchen Voraussetzungen Aussagen von Mitarbeitern an Strafverfolger herausgegeben werden dürfen, können deren strafprozessuale Rechte umfassend gewahrt werden.

Der Bundesverband der Unternehmensjuristen hat 2014 eine Neufassung der §§ 30, 130 OWiG vorgeschlagen. Auf dieser Grundlage könnte ein ergänzender § 30a OWiG die dargestellten Probleme aufgreifen (zum Nachfolgenden ausf. *Moosmayer/Verf. ZHR 182 [2018], 504–538*). Darin müsste klargestellt werden, dass der Arbeitgeber für die Untersuchung externe oder interne Stellen beauftragen kann; welche aber – die Materie ist ja größtenteils rechtlicher Natur – durch externe Rechtsanwälte oder Syndikusrechtsanwälte beaufsichtigt werden. Es sollte ferner geregelt werden, dass die durch diese Anwälte angefertigten Unterlagen der Beschlagnahme nicht zugänglich sind, sofern sie der Vorbereitung einer Verteidigung dienen. Das gebietet der Schutz des Mandatsverhältnisses; unabhängig davon, ob ein externer oder betriebsinterner Anwalt tätig wird. Eine »Verteidigersituation« muss begrifflich schon dann vorliegen, wenn nicht auszuschließen ist, dass das Unternehmen zeitnah mit der Einleitung eines behördlichen Verfahrens zu rechnen hat. Denn der Beschlagnahmeschutz kann in komplexen Wirtschaftsstrafverfahren nicht davon abhängen, ob ein Verfahren schon eröffnet wurde oder unmittelbar droht. Geregelt werden muss schließlich, wie Unternehmen von einer Offenlegung profitieren, ggf. bis zu einem vollständigen Absehen von Strafe oder Buße.

Was die Rechte der Arbeitnehmer betrifft, so muss wegen des Gleichklangs zum Strafprozessrecht gesetzlich festgeschrieben werden, dass der Mitarbeiter das Einverständnis zur Herausgabe von internen Aussageprotokollen, die ihn strafrechtlich belasten würden, unter bestimmten Voraussetzungen auch verweigern kann. Es sollte dabei aber auch klargestellt werden, dass die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers zur wahrheitsgemäßen Aussage davon unberührt bleiben. Unternehmen liegt an einer schnellen Aufklärung und Selbstreinigung. Sie müssen daher wissen, wer den Missstand zu verantworten hat, um sich von Mitarbeitern im äußersten Fall auch trennen zu können.

Senior Legal Counsel (Syndikusrechtsanwalt) Dr. Martin Petrasch, Erlangen