Interne Untersuchungen *de lege lata* und *de lege ferenda*

von

Kim-Mara Flier

Fachmedien Recht und Wirtschaft | dfv Mediengruppe | Frankfurt am Main

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.de abrufbar.

ISBN 978-3-8005-1984-2

dfv Mediengruppe

© 2025 Deutscher Fachverlag GmbH, Fachmedien Recht und Wirtschaft, Frankfurt am Main

www.ruw.de

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck: Beltz Grafische Betriebe GmbH, 99947 Bad Langensalza

Printed in Germany

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Sommersemester 2024 von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht der Universität Siegen als Dissertation angenommen. Literatur, Rechtsprechung und sonstige Nachweise entsprechen dem Stand von Februar 2025.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. *Peter Krebs* für seine fachliche Begleitung und Unterstützung, den offenen und fachlichen Austausch, seine stets konstruktiven Anregungen sowie die zügige Erstellung des Erstgutachtens. Für die ebenso rasche und sorgfältige Erstellung des Zweitgutachtens sowie die wertvollen Hinweise danke ich Herrn Prof. Dr. *Jörn Griebel* herzlich.

Den Herausgebern dieser Schriftenreihe danke ich für die Aufnahme meiner Dissertation.

Da ich den Umfang dieses Vorworts nicht durch die namentliche Aufzählung einzelner Personen in die Länge ziehen möchte, gilt mein besonderer Dank all jenen, die mich auf meinem Promotionsweg begleitet haben – sei es durch fachlichen Austausch, kritisches Feedback oder willkommene Ablenkung in arbeitsintensiven Phasen. Jede einzelne Person hat diese Zeit bereichert und dazu beigetragen, dass die Dissertation in ihrer heutigen Form entstehen konnte.

Abschließend möchte ich meinen Eltern von Herzen danken – für ihre Unterstützung, ihr Verständnis und ihren Rückhalt in jeder Phase dieses Weges.

Kim-Mara Flier

Inhaltsverzeichnis

Vorwort VII

Abbildungsverzeichnis XXIII

Tabellenverzeichnis XXV

Abkürzungsverzeichnis XXVII

Kapitel 1
Einführung

A. Einleitung 1

B. Problemstellung 6

C. Gegenstand und Schwerpunkt der Untersuchung 7

Kapitel 2
Interne Untersuchungen de lege lata

A. Hintergrundinformationen zu internen Untersuchungen 9
I. Interne Untersuchungen als Bestandteil von Compliance. 9
II. Begriffsbestimmungen 12
1. Der Begriff einer internen Untersuchung in der Literatur . . 13
2. Der Begriff einer internen Untersuchung in der Rechtsprechung 15
3. Der Begriff einer internen Untersuchung in Gesetzen und Gesetzesentwürfen 16
4. Der Begriff einer internen Untersuchung sowie weitere Begrifflichkeiten in dieser Arbeit 17
5. ‚Fraud' – Begrifflichkeit und Hintergründe 18
a) Der Begriff ‚Fraud' 19
b) Hauptkategorien von Fraud nach dem ACFE 20
c) Warnzeichen von Fraud 21
d) ‚Fraud against the Company' und ‚Corporate Misconduct' 22
e) Stellungnahme zu ‚Fraud against the Company' und ‚Corporate Misconduct' 25
f) Zwischenergebnis 25
III. Herkunft von Internal Investigations und aktuelle Entwicklungen 26
IV. Anwendungsgebiete von internen Untersuchungen 30
V. Auslöser interner Untersuchungen 31
1. Auslöser interner Untersuchungen nach der Studie des DICO e. V. 32

2. Hinweisgeber als Auslöser von internen Untersuchungen . . 33
VI. Entscheidung für oder gegen eine interne Untersuchung 35
VII. Eingrenzung des Untersuchungsgegenstands 39
VIII. Verpflichtung zur Durchführung interner Untersuchungen. . . . 39
1. Pflicht nach §§ 130, 30 OWiG 40
2. Pflicht nach §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 S. 1 AktG 42
3. Pflicht nach § 111 Abs. 1 und 2 AktG 45
4. Pflicht nach § 43 Abs. 1 GmbHG 50
5. Zwischenergebnis 54
IX. Vorprüfung der (rechtlichen) Rahmenbedingungen 54
1. Rechte des Betriebsrats bei internen Untersuchungen 55
a) Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG 56
b) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG . . . 57
c) Rechte des Betriebsrats bei einzelnen Untersuchungshandlungen. 59
aa) Rechte des Betriebsrats bei der Auswertung von Dokumenten 59
bb) Rechte des Betriebsrats bei E-Mail-Reviews 60
cc) Rechte des Betriebsrats bei Mitarbeiterbefragungen 62
(1) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 62
(2) Zustimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 S. 1 BetrVG 63
d) Rechtsfolgen bei Missachtung der Beteiligungsrechte . . 65
e) Zwischenergebnis 66
2. Amnestieprogramm. 66
a) Kronzeugenregelung nach § 46 StGB, § 31 BtMG 67
b) Inhaltliche und zeitliche Einschränkungen 70
c) Pflichten eines Arbeitnehmers 72
d) Etwaiger Ausschluss von Personen bei einem Amnestieprogramm. 73
e) Vorteile einer Amnestie im Rahmen interner Untersuchungen 74
f) Nachteile einer Amnestie im Rahmen interner Untersuchungen 74
g) Amnestieregelung zur Übernahme von Zahlungsverpflichtungen 75
h) Grenzen einer Amnestie im Rahmen interner Untersuchungen 76
i) Stellungnahme 77
3. Exkurs: Mitarbeiterbefragung in Verbindung mit einer Verdachtskündigung 78

X. Zusammensetzung des Ermittlerteams 80
1. Zusammensetzung des Ermittlerteams auf Organisationsebene 80
2. Zusammensetzung des Ermittlerteams auf personeller Ebene. 83
XI. Zwischenergebnis 85

B. Einzelne Untersuchungshandlungen 86
I. Datenerhebung und -auswertung. 88
II. Forensische Datenanalyse 90
1. Zulässigkeit des Zugriffs auf dienstliche E-Mail-Accounts 92
a) Rechtmäßigkeit der Verarbeitung nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG. 92
b) Entscheidung zum Umgang mit Beschäftigungsdaten des EuGH. 96
c) Einwilligung des Arbeitnehmers 98
d) Regelungen zur Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts in Unternehmen 100
aa) Verbot der privaten Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts. 101
bb) Gestattung der privaten Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts. 102
(1) Anwendung des Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetzes. 103
(2) Verdacht auf erhebliche Straftaten 106
(3) Zugriff auf ‚ruhende E-Mails‘ 106
(4) Berücksichtigung der Privatnutzung bei internen Untersuchungen. 108
(5) Zwischenergebnis zur Gestattung der privaten Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts. . . . 110
cc) Kontrollen zum Ausschluss einer Duldung. 111
e) Informationspflicht gemäß Art. 13 Abs. 1 DSGVO 111
f) Zwischenergebnis 113
2. Vorgehensweise bei einer eDiscovery aus der Praxissicht . . 114
a) Electronic Discovery Reference Model. 114
b) Vorbereitung einer eDiscovery 116
c) Durchführung einer eDiscovery. 118
d) Abschluss einer eDiscovery. 121
3. Vorgehensweise bei anderen dienstlich genutzten Kommunikationsmitteln 122
4. Zwischenergebnis 123
III. Mitarbeiterbefragungen. 123
1. Einführung 123

2. Vorgehensweisen bei Mitarbeiterbefragungen 125
a) Auswahl der Interviewpartner 125
b) Vorbereitung der Mitarbeiterbefragung 127
aa) Einführung. 127
bb) Befragungsteam. 129
(1) Grundlagen 129
(2) Rollen des Befragungsteams 130
cc) Ort der Befragung und Sitzordnung 131
(1) Bei einem verdächtigten Arbeitnehmer 131
(2) Bei einem Arbeitnehmer als Zeugen 133
dd) Form und Inhalt der Einladung zur Befragung 134
(1) Bei einem verdächtigten Arbeitnehmer 134
(2) Bei einem Arbeitnehmer als Zeugen 139
ee) Zur Notwendigkeit einer Erklärung zum Gesprächsinhalt und zu den Verdachtsmomenten 139
(1) Bei einem verdächtigten Arbeitnehmer 140
(2) Bei einem Arbeitnehmer als Zeugen 141
ff) Recht des Arbeitnehmers auf einen Beistand 141
(1) Recht des verdächtigten Arbeitnehmers zur Hinzuziehung eines Rechtsanwalts 142
(2) Recht des Arbeitnehmers als Zeuge zur Hinzuziehung eines Rechtsanwalts 143
(3) Recht des Arbeitnehmers zur Hinzuziehung des Betriebsrats. 144
(4) Stellungnahme 147
gg) Belehrungspflichten des Arbeitgebers. 148
(1) Thesen des Strafausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer zur Belehrungspflicht . . . 149
(2) Bestandteile einer Belehrung 151
(3) Belehrung von verdächtigten Arbeitnehmern. . . 152
(4) Belehrung von Arbeitnehmern als Zeugen. 152
(5) Stellungnahme 153
hh) Grenzen bei Mitarbeiterbefragungen 153
ii) Urteil des Schweizer Bundesgerichts vom 19.01.2024. 154
c) Ablauf einer Mitarbeiterbefragung und Fragetechniken 156
aa) Bei einem verdächtigten Arbeitnehmer. 156
(1) Einleitung der Mitarbeiterbefragung 157
(2) Mitarbeiterbefragung und Fragetechniken 159
(3) Abschluss der Mitarbeiterbefragung 164
bb) Bei einem Arbeitnehmer als Zeugen. 164
d) Protokollierung und Nachbereitung des Interviews. 166

3. Teilnahmepflicht von (verdächtigten) Arbeitnehmern 168
a) Teilnahmepflicht nach § 106 GewO. 169
b) Teilnahmepflicht gegenüber externen Ermittlern 170
c) Einschränkung der Teilnahmepflicht 170
d) Zwischenergebnis 171
4. Auskunftspflichten des Arbeitnehmers 171
a) Ausgangssituation und Auskunftsdilemma 171
b) Auskunftspflicht des Arbeitnehmers 172
aa) Auskunftspflicht eines verdächtigten Arbeitnehmers 173
(1) Auskunftspflicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich. 173
(2) Auskunftspflicht im mittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich 175
(3) Auskunftspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 179
(4) Auskunfts- und Anzeigepflicht aus der Schadensabwendungspflicht 181
(5) Zwischenergebnis 182
bb) Auskunftspflicht des Arbeitnehmers als Zeuge. 183
(1) Auskunftspflicht im (un)mittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich. 183
(2) Auskunftspflicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 184
(3) Auskunfts- und Anzeigepflicht aus der Schadensabwendungspflicht 185
(4) Anzeige- und Auskunftspflicht über Fehlverhalten anderer Arbeitnehmer 185
(5) Zwischenergebnis 186
cc) Wahrheitspflicht der Arbeitnehmer 187
dd) Empfänger der Aussagen der Arbeitnehmer 188
ee) Zwischenergebnis 189
5. Selbstbelastungsfreiheit oder -pflicht des Arbeitnehmers. . . 190
a) Inhalt und Ursprung des Nemo-tenetur-Grundsatzes . . . 190
b) Rechtliche Grundlage des Nemo-tenetur-Grundsatzes . . 192
aa) Nemo-tenetur-Grundsatz im Völkerrecht 192
(1) Unschuldsvermutung nach Art. 6 Abs. 2 EMRK 193
(2) Fair-Trial-Grundsatz nach Art. 6 Abs. 1 EMRK 194
(3) Art. 14 Abs. 3 lit. g IPbpR 197
(4) Stellungnahme 199
bb) Nemo-tenetur-Grundsatz in der Europäischen Grundrechtecharta 199
cc) Nemo-tenetur-Grundsatz im Verfassungsrecht 201

(1) Achtung der Menschenwürde nach Art. 1 Abs. 1 GG 202
(2) Allgemeines Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG. 203
(3) Rechtsstaatsprinzip nach Art. 20 Abs. 3 GG 206
(4) Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 103 Abs. 1 GG 209
(5) (Un)mittelbare Drittwirkung der Grundrechte . . 209
(6) Stellungnahme 213
dd) Nemo-tenetur-Grundsatz auf einfachgesetzlicher Ebene. 214
(1) Vernehmungen nach § 136 Abs. 1 S. 2 HS. 1 StPO 215
(2) Verbotene Vernehmungsmethoden und Beweisverwertungsverbote nach § 136a StPO 216
(3) Auskunftsverweigerungsrecht nach § 55 StPO. . 217
(4) Stellungnahme 219
ee) Stellungnahme. 219
c) Meinungsstand der Rechtsprechung zur Selbstbelastungsfreiheit oder -pflicht 220
aa) BVerfG – ‚Gemeinschuldnerbeschluss‘ 221
bb) BGH – ‚Architektenfall‘ 223
cc) OLG Karlsruhe – Verwertungsverbot für Arbeitgeberanhörung. 223
dd) LG Hamburg – Beschlagnahme von Interviewprotokollen aus internen Untersuchungen – HSH Nordbank. 225
ee) BAG – Außerordentliche Kündigung wegen vermeintlicher Nebenpflichtverletzung 226
ff) LAG Hamm – Selbstbelastungspflicht eines (ehemaligen) Arbeitnehmers 228
gg) ArbG Saarlouis – Auskunftspflicht eines Arbeitnehmers 228
hh) Stellungnahme. 229
d) Meinungsstand in der Literatur zur Selbstbelastungsfreiheit oder -pflicht des Arbeitnehmers 230
aa) Selbstbelastungspflicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich 232
bb) Selbstbelastungspflicht im Zusammenhang mit der Schadensabwendungspflicht 234
cc) Selbstbelastungspflicht im mittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich 234

dd) Stellungnahme 236
e) Vermeidung der Darlegungs- und Beweislast nach § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG 237
aa) Selbstbelastungspflicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich 238
bb) Selbstbelastungspflicht im mittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsbereich 241
cc) Stellungnahme 242
f) Stellungnahme zur Selbstbelastungsfreiheit oder -pflicht des Arbeitnehmers 243
6. Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei arbeitnehmerseitiger Verweigerung der Mitwirkung 245
a) Sanktionierung des Arbeitnehmers bei Verweigerung der Mitwirkung 245
b) Durchsetzbarkeit des arbeitgeberseitigen Auskunftsanspruchs 246
c) Zulässigkeit der angedrohten Sanktionen gemäß § 240 StGB 248
d) Stellungnahme 250
7. Nemo-tenetur-Grundsatz als Grenze der Selbstbelastungspflicht bei Mitarbeiterbefragungen 251
a) Zwang zur Selbstbelastung bei Mitarbeiterbefragungen 253
aa) Zwang bei Mitarbeiterbefragungen – staatlicher Zwang 254
bb) Zwang bei Mitarbeiterbefragungen – wirtschaftlicher Zwang 256
cc) Zwang ohne objektive Auskunftspflicht? 259
dd) Stellungnahme 261
b) Dem Staat zurechenbares Handeln Privater 262
aa) Meinungsstand der Literatur zur Zurechnung privaten Handelns 262
bb) Meinungsstand der Rechtsprechung zur Zurechnung privaten Handelns 266
cc) Regierungsentwurf BMJ zum Einsatz von Vertrauenspersonen 270
dd) Stellungnahme 271
c) Annahme: Selbstbelastungsfreiheit der Arbeitnehmer . . 272
d) Stellungnahme zur Anwendbarkeit des Nemo-tenetur-Grundsatzes bei internen Untersuchungen und erster Lösungsansatz 276
8. Zwischenergebnis zu Mitarbeiterbefragungen 278
IV. Befragung von Dritten 279

V. Zwischenergebnis: Einzelne Untersuchungshandlungen 281

C. Beweisverwertung von Interviewprotokollen 284
I. Beweisverwertungsverbote 285
1. Unselbstständiges Beweisverwertungsverbot nach § 136a Abs. 3 S. 2 StPO 285
a) Einführung 285
b) Anwendung von § 136a Abs. 3 S. 2 StPO aufgrund einer Zurechnung 286
c) Anwendung von § 136a Abs. 3 S. 2 StPO aufgrund einer Menschenwürdeverletzung 287
d) Anwendung von § 136a Abs. 3 S. 2 StPO aufgrund einer Analogie 289
e) Zwischenergebnis zur Anwendbarkeit des § 136a Abs. 3 S. 2 StPO 291
2. Selbstständiges Beweisverwertungsverbot 292
a) Einführung 292
b) Selbstständiges Beweisverwertungsverbot aus der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts 293
aa) Sphärentheorie des Bundesverfassungsgerichts 294
bb) Betroffene Sphäre bei Mitarbeiterbefragungen. 299
cc) Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch die staatliche Verwertung von Interviewprotokollen 302
dd) Stellungnahme. 303
c) Selbstständiges Beweisverwertungsverbot aus analoger Anwendung von § 97 Abs. 1 S. 3 InsO 304
aa) Hintergrund des Gemeinschuldnerbeschlusses 305
bb) Analoge Anwendung des § 97 Abs. 1 S. 3 InsO. 306
(1) Planwidrige Regelungslücke 306
(2) Analogieausschluss durch Ausnahmeregelung 307
(3) Kriterien des Gemeinschuldnerbeschlusses 308
i) Vergleichbare Auskunftspflichten 309
ii) Vergleichbare Grundlage der Auskunftspflicht. 310
iii) Vergleichbare berechtigte Drittinteressen . . 311
iv) Vergleichbarer staatlicher Zwang der Auskunftspflicht. 311
(4) Zwischenergebnis. 312
cc) Verallgemeinerungsfähiger Inhalt des Gemeinschuldnerbeschlusses. 313
dd) Stellungnahme. 315

d) Selbstständiges Beweisverwertungsverbot aus der Verletzung des Fair-Trial-Grundsatzes 316
aa) Anwendbarkeit des Grundsatzes im privatrechtlichen Verhältnis 316
bb) Meinungsstand 318
cc) Stellungnahme. 320
e) Zwischenergebnis 321
3. Reichweite eines Beweisverwertungsverbots. 322
a) Fernwirkung von Beweisverwertungsverboten 322
aa) Beweisverwertungs- oder -verwendungsverbot 322
bb) Meinungsstand 324
cc) Hypothetisch rechtmäßiger Ersatzeingriff 328
dd) Stellungnahme. 330
b) Frühwirkung von Beweisverwertungsverboten. 331
c) Fortwirkung von Beweisverwertungsverboten 332
4. Zwischenergebnis 334
II. Alternative Lösung: Offenbarungsverbot 334
III. Alternative Lösung: anonymisierte Interviewprotokolle 336
IV. Zwischenergebnis 337

D. Beschlagnahmeschutz von Unterlagen aus internen Untersuchungen 339
I. Beschlagnahme 340
II. Beschlagnahme von Unterlagen im Gewahrsam eines Rechtsanwalts 343
1. BVerfG – Jones-Day-Entscheidung 343
2. Verhältnis zwischen § 97 StPO und § 160a StPO 346
3. Unternehmen als Beschuldigte 348
a) Beschuldigtenähnliche Stellung eines Unternehmens . . . 348
b) Zeitpunkt des Bestehens einer beschuldigtenähnlichen Stellung eines Unternehmens. 349
c) Umfang des Beschlagnahmeschutzes in Konzernstrukturen 352
d) Zwischenergebnis 352
4. Beschlagnahmeschutz nach § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO ohne Vertrauensverhältnis? 353
a) Meinungsstand für ein Vertrauensverhältnis zur Anwendung von § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO 354
b) Meinungsstand gegen ein Vertrauensverhältnis zur Anwendung von § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO 357
c) Stellungnahme 361
5. Beweismittel im Gewahrsam eines Zeugnisverweigerungsberechtigten 362

6. Zwischenergebnis 364
III. Beschlagnahme von Unterlagen im Gewahrsam eines Unternehmens 365
1. Verteidigungsunterlagen nach § 148 StPO 365
a) Eigenschaften einer Verteidigungsunterlage 366
b) Zeitpunkt der Entstehung von Verteidigungsunterlagen 367
c) Unterlagen aus internen Untersuchungen als Verteidigungsunterlagen 370
d) Rechtsfolgen bei der Beschlagnahme von Verteidigungsunterlagen 373
2. Zwischenergebnis 373
IV. Beschlagnahme von Unterlagen im Gewahrsam eines Syndikusrechtsanwalts 374
V. Verfassungsrechtliches Beschlagnahmeverbot 376
VI. Zwischenergebnis 378

E. Zusammenfassende Betrachtung Kapitel 2 379

Kapitel 3
Regelungsvorschläge für interne Untersuchungen

A. Notwendigkeit für die Regelung von internen Untersuchungen 383

B. Gesetzesvorschläge und Stellungnahmen 384
I. Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalens 386
II. Bundesverband der Unternehmensjuristen e. V. 389
III. Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes 391
1. § 18 Abs. 1 Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes 392
2. § 18 Abs. 2 Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes 393
3. § 18 Abs. 3 Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes 394
4. Zwischenergebnis zum Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes 395
IV. Gesetzesvorschlag von Moosmayer und Petrasch. 396
1. Grundlagen 396
2. Kernbestandteile einer internen Untersuchung. 398
3. Regelungen im Zusammenhang mit Strafverfolgungsbehörden 400
4. Regelungen im Zusammenhang mit Arbeitnehmern 404
5. Zwischenergebnis zum Gesetzesvorschlag von Moosmayer und Petrasch 407
V. Zwischenergebnis zu den Gesetzesvorschlägen und Stellungnahmen 408

C. Der Koalitionsvertrag vom 12.03.2018 409

D. Regierungsentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz – Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft (Verbandssanktionengesetz) . . . 411

I. Entstehung des Regierungsentwurfs 411

II. Inhalte des Regierungsentwurfs 414

1. Regelungen mit Bezug auf verbandsinterne Untersuchungen 414

a) Zentrale Begrifflichkeiten aus dem Verbandssanktionengesetz 414

aa) Definition eines Verbandes 415

bb) Definition einer Leitungsperson 416

cc) Definition einer Verbandstat 417

b) Beschuldigtenstatus und Beschlagnahme 418

aa) § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO(-E) 419

bb) § 97 Abs. 2 S. 2 StPO(-E) und § 97 Abs. 6 StPO(-E) 421

cc) § 160a Abs. 5 StPO(-E) 423

c) Legalitätsprinzip statt Opportunitätsprinzip 424

aa) § 3 Abs. 1 VerSanG-E – Legalitätsprinzip 424

bb) Exkurs: Verfolgungspraxis der Strafverfolgungsbehörden 425

cc) Stellungnahme 427

d) Absehen von der Verfolgung bei verbandsinternen Untersuchungen 428

e) Stellungnahme 431

2. Regelungen zu verbandsinternen Untersuchungen 432

a) § 16 VerSanG-E – Verbandsinterne Untersuchungen 434

b) § 17 VerSanG-E – Milderung der Verbandssanktion bei verbandsinternen Untersuchungen 435

aa) § 17 Abs. 1 VerSanG-E 435

bb) § 17 Abs. 1 Nr. 1 VerSanG-E 437

cc) § 17 Abs. 1 Nr. 2 VerSanG-E 439

dd) § 17 Abs. 1 Nr. 3 VerSanG-E 442

ee) § 17 Abs. 1 Nr. 4 VerSanG-E 446

ff) § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E 448

(1) § 17 Abs. 1 Nr. 5 lit. a VerSanG-E 451

(2) § 17 Abs. 1 Nr. 5 lit. b VerSanG-E 452

(3) § 17 Abs. 1 Nr. 5 lit. c VerSanG-E 453

gg) § 17 Abs. 2 VerSanG-E 459

hh) § 17 Abs. 3 VerSanG-E 459

c) § 18 VerSanG-E – Umfang der Sanktionsmilderung 461

III. Zwischenergebnis 462

E. Der Koalitionsvertrag vom 24.11.2021 465

F. Konferenz der Justizministerinnen und Justizminister vom 25. und 26.05.2023 465

G. Auskünfte des Bundesjustizministers Dr. Marco Buschmann . . . 466

H. Zusammenfassende Betrachtung Kapitel 3 467

Kapitel 4
Interne Untersuchungen de lege ferenda

A. Regelungsentwurf für die Definition einer internen Untersuchung 471
I. Regelungsentwurf 472
II. Regelungszweck und Herleitung 472
III. Begründung 473
1. § 1 S. 1 des Regelungsentwurfs 473
2. § 1 S. 2 des Regelungsentwurfs 474

B. Regelungsentwurf für die Durchführung von internen Untersuchungen 475
I. Regelungsentwurf 475
II. Regelungszweck und Herleitung 476
III. Begründung 476
1. § 2 Abs. 1 des Regelungsentwurfs 476
2. § 2 Abs. 2 des Regelungsentwurfs 478
3. § 2 Abs. 3 des Regelungsentwurfs 479

C. Regelungsentwurf für die Befragung von verdächtigten Unternehmensangehörigen 479
I. Regelungsentwurf 480
II. Regelungszweck und Herleitung 480
III. Begründung 481
1. § 3 Abs. 1 des Regelungsentwurfs 481
2. § 3 Abs. 2 des Regelungsentwurfs 482
3. § 3 Abs. 3 des Regelungsentwurfs 483
4. § 3 Abs. 4 des Regelungsentwurfs 483
5. § 3 Abs. 5 des Regelungsentwurfs 484
6. § 3 Abs. 6 des Regelungsentwurfs 484

D. Regelungsentwurf für die Befragungen von Unternehmensangehörigen als Zeugen 485
I. Regelungsentwurf 485
II. Regelungszweck und Herleitung 485
III. Begründung 486
1. § 4 Abs. 1 des Regelungsentwurfs 486

2. § 4 Abs. 2 des Regelungsentwurfs 486
3. § 4 Abs. 3 des Regelungsentwurfs 487

E. Regelungsentwurf zur Beschlagnahmefähigkeit von Unterlagen aus internen Untersuchungen 487
I. Regelungsentwurf 487
II. Regelungszweck und Herleitung 487
III. Begründung 488
1. § 5 Abs. 1 des Regelungsentwurfs 488
2. § 5 Abs. 2 des Regelungsentwurfs 489

Kapitel 5
Schlussbetrachtung

A. Ergebnisthesen 491

B. Eigener Regelungsentwurf 498

C. Ausblick 500

Literaturverzeichnis 503

Internetquellen 565

Sonstige Quellen 575

Rechtsprechungsverzeichnis 581

Kapitel 1
Einführung

A. Einleitung

In den Medien wird regelmäßig über große und schwerwiegende Unternehmensskandale berichtet. Zu den prominentesten Beispielen zählen der Bilanzskandal der Wirecard AG[1], der Abgasskandal der Volkswagen AG[2] und – eines von weiteren, damit im Zusammenhang stehenden Unternehmen – die Continental AG[3].

Wenngleich sich der Vorstandsvorsitzende der Wirecard AG wegen des Vorwurfs der Untreue in Untersuchungshaft befindet und ein weiteres Vorstandsmitglied untergetaucht ist, wurden diese gemeinsam mit einem weiteren Vorstandsmitglied in einem Teilurteil des LG München I vom 05.09.2024 als Gesamtschuldner zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von 140 Mio. Euro nebst Zinsen verurteilt.[4] Für den im Jahr 2015 bekanntgewordenen Abgasskandal des Volkswagen-Konzerns belaufen sich die Geldstrafen gemäß Medienberichten auf eine Mrd. Euro. Zusätzlich sollen Bußgelder, Rechtsanwaltskosten und Schadensersatzleistungen Ausgaben von mehr als 32 Mrd. Euro für den Konzern verursacht haben.[5] Die Continental AG hat aufgrund fahrlässiger Aufsichtspflichtverletzungen, die mit der Zulieferung von Motorsteuergeräten und -software in einem Zusammenhang stehen, von der Staatsanwaltschaft Hannover einen Bußgeldbescheid in Höhe von 100 Mio. Euro erhalten.[6] Dem Pressebericht der Continental AG zufolge wurden bei der Bußgeldbemessung die vollumfängliche Kooperation der Gesellschaft, die Aufklärungshilfe und die gestärkten Compliance-Strukturen berücksichtigt.[7] Im Zusammenhang mit dem Abgasskandal wurden in der Vergangenheit auch weitere Zulieferer, wie die ZF Friedrichshafen AG (42,5 Mio. Euro) und die Robert Bosch GmbH (90 Mio. Euro[8]) sowie Wettbewerber,[9] wie die Daimler AG, von den deutschen Behörden zu Geldbußen

1 Siehe hierzu: Bender/Holtermann/Iwersen/Votsmeier, Handelsblatt, Jan Marsalek und der Coup des Jahrhunderts.
2 o. V., Der Spiegel, Volkswagen – Dirty Diesel – die Chronik der Ereignisse im VW-Abgasskandal.
3 o. V., Zeit Online, Razzia bei Volkswagen und Continental.
4 LG München I BeckRS 2024, 22856.
5 o. V. Tagesschau, Continental muss 100 Millionen Euro Bußgeld zahlen.
6 Staatsanwaltschaft Hannover, Pressemitteilung 25.04.2024.
7 Continental AG, Pressemitteilung 25.04.2024.
8 Staatsanwaltschaft Stuttgart, Pressemitteilung 23.05.2019, wonach sich die Summe von 90 Mio. Euro in einen Ahndungsteil (2 Mio. Euro) und einen Abschöpfungsteil (88 Mio. Euro) aufteilen.
9 o. V. Tagesschau, Continental muss 100 Millionen Euro Bußgeld zahlen.

verurteilt. Die von der Staatsanwaltschaft Stuttgart verhängte Geldbuße in Höhe von 870 Mio. Euro[10] hat die Daimler AG anerkannt, ohne dass Rechtsmittel eingelegt wurden.[11]

Indes wird nicht jeder Verstoß in und von Unternehmen medial behandelt, zumal die Medien nicht immer Kenntnis davon erlangen. Dennoch finden zahlreiche (Rechts-)Verstöße in Unternehmen statt, unabhängig von der Art, der Branche und der Größe eines Unternehmens. Wenngleich es sich hierbei nicht immer um die zuvor beschriebenen Wirtschaftsskandale handelt, zählen zu den alltäglicheren Fällen Betrugshandlungen durch Lieferanten, indem bspw. überhöhte Rechnungen gestellt werden, die Annahme von Bestechungsgeldern, der Arbeitszeitbetrug oder die Belästigung von Mitarbeitern. Diese Fälle können mitunter zu monetären oder reputativen Schäden des Unternehmens führen.

In jährlichen Studien aus den USA und Deutschland, in denen von ihnen registrierte Fälle in Deutschland verbunden mit einem rechnerischen Gesamtschaden dokumentiert werden, wird angesichts der großen Wirtschaftsskandale lediglich ein Bruchteil der tatsächlichen Fälle erfasst. So wurden im Zuge des Report to the Nations 2024, der von der Association of Certified Fraud Examiners (kurz: ACFE)[12] veröffentlicht wird, zwischen Januar 2022 und September 2023 weltweit insgesamt 1921 Fälle von betrügerischen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gemäß der Definition[13] der ACFE registriert und im Rahmen der Studie analysiert.[14]

Diese von der ACFE registrierten Fälle traten in 138 Ländern und 22 Branchen[15] auf und verursachten einen Gesamtschaden von über 3,1 Mrd. US-Dollar (kurz: USD). Der durchschnittliche Verlust für die Unternehmen aller 138 Länder betrug damit etwas mehr als 1,66 Mio. USD pro Fall, wobei in 22 % der Fälle ein Verlust von mehr als 1 Mio. USD verzeichnet wurde.[16] Die Anzahl der gemeldeten Fälle in Deutschland lag dabei lediglich bei 20.[17] Gemeinsam mit den weiteren Fällen aus Westeuropa ergibt sich ein

10 Staatsanwaltschaft Stuttgart, Pressemitteilung 24.09.2019, wonach sich die Summe von 870 Mio. Euro in einen Ahndungsteil (4 Mio. Euro) und einen Abschöpfungsteil (866 Mio. Euro) aufteilen.

11 Staatsanwaltschaft Stuttgart, Pressemitteilung 24.09.2019.

12 AFCE, Who we are: Die Association of Certified Fraud Examiners verfolgt das Ziel, das Aufkommen von Betrug und Wirtschaftskriminalität zu verringern, indem sie ihre Mitglieder dabei unterstützt, Betrug aufzudecken und zu verhindern.

13 Zum Begriff ‚Fraud' und hier im Speziellen ‚occupational fraud': ACFE, Report to the Nations 2024, S. 7; siehe Kapitel 2 A. II. 5. a).

14 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 6.

15 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 7.

16 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 9.

17 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 97.

durchschnittlicher Schaden in Höhe von 181.000 USD.[18] Jedoch bilden die in der Studie erfassten und behandelten Verstöße auch aus Sicht der ACFE nicht die Gesamtheit der weltweit begangenen Fraud-Fälle in diesem Zeitraum ab, sondern stellen nur einen Bruchteil dar. Dennoch leitet die ACFE aus den registrierten Fällen Informationen ab, die sich auf die Kosten und die Methoden sowie auf die Opfer und die Täter von Fraud beziehen.[19]

Zu den deutschen Studien gehören die Bundeslagebilder des Bundeskriminalamtes (kurz: BKA). So wurde im Bundeslagebild für Korruptionsstraftaten[20] aus dem Jahr 2022 ein monetärer Schaden von insgesamt 27 Mio. Euro verzeichnet.[21] Im Vergleich dazu wurde im Bundeslagebild für Wirtschaftskriminalität ein monetärer Schaden von 2,679 Mrd. Euro dokumentiert.[22] Indes werden im Bundeslagebild keine Korruptions- bzw. Wirtschaftsstraftaten erfasst, die ohne die Beteiligung der Polizei unmittelbar von Finanzbehörden und/oder Staatsanwaltschaften bearbeitet werden.[23] Somit ist auch hier anzunehmen, dass ein großes Dunkelfeld[24] und damit einhergehend ein noch höherer monetärer Schaden vorliegt.

Eine weitere Schadensstatistik stammt von dem Versicherungsunternehmen Allianz Trade aus dem Jahr 2022. Darin werden die Daten aus Schadensfällen von ‚Vertrauensschadenversicherungen' der vergangenen fünf Jahre aufgeführt.[25] Mit dieser Art von Versicherung werden Unternehmen vor Vermögensschädigungen geschützt, die sog. Vertrauenspersonen vorsätzlich begangen haben.[26] Während der Anteil der Schadensfälle von Mitarbeitern in den letzten zehn Jahren von etwa 75 % auf 57 % gesunken ist, sind sie dennoch für 73 % aller finanziellen Schäden verantwortlich.[27] Zu den fünf häufigsten Delikten zählen Betrug, Untreue, Unterschlagung/Diebstahl,

18 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 96.

19 ACFE, Report to the Nations 2024, S. 7.

20 Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Korruption 2022, S. 4, das den Begriff Korruption als „*Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines anderen, auf dessen Veranlassung oder Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten, mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens oder Nachteils für die Allgemeinheit (in amtlicher oder politischer Funktion) oder für ein Unternehmen (betreffend Täter als Funktionsträger in der Wirtschaft)*" ansieht; mit ähnlichem Wortlaut wie die Definition des BKA auch: Vahlenkamp/Knauß, Korruption – hinnehmen oder handeln?, S. 20.

21 Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Korruption 2022, S. 18.

22 Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2022, S. 2.

23 Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2023, S. 4; Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Korruption 2022, S. 4.

24 Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Korruption 2022, S. 20.

25 Allianz Trade, Pressemitteilung Allianz Trade Analyse: Schäden durch kriminelle Mitarbeiter höher als durch externe Täter.

26 Allianz Trade, Vertrauensschadenversicherung.

27 Allianz Trade, Schadensstatistik 2022, S. 4.

Korruption sowie der Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.[28] Aus den in der Studie exemplarisch dargestellten Schadensfällen geht hervor, dass die schadhaften Handlungen von Mitarbeitern oft über Jahre unentdeckt bleiben und einen erheblichen Schaden verursachen können.[29]

Die dargestellten Wirtschaftsskandale illustrieren im Vergleich zu den Studien umso deutlicher, dass aus den Unternehmensverstößen erhebliche Schadenssummen resultieren können. Gleichzeitig lassen die aufgezeigten Studien aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Fallzahl und Schadenshöhe vermuten, dass die Dunkelziffer der Fälle, die unternehmensintern und damit ohne Kenntnis der Behörden oder Öffentlichkeit stattfinden, deutlich höher sein werden. Um solche (Rechts-)Verstöße in Unternehmen, die von den eigenen Mitarbeitern oder externen Dritten unter Mitwirkung von internen Helfern begangen wurden, aufzuklären und sich vor weiteren Verstößen und damit verbundenen finanziellen Schäden zu schützen, haben Unternehmen ein Interesse daran, interne Untersuchungen durchzuführen.

Interne Untersuchungen bzw. Internal Investigations haben ihren Ursprung in den USA.[30] Bei in Deutschland ansässigen Unternehmen mit einer Börsenzulassung in den USA hatten die US-Behörden einen erheblichen Einfluss auf die Aufklärungspraxis in deutschen Unternehmen.[31] Als Startpunkt in Deutschland gilt der Skandal um Siemens ab dem Jahr 2006.[32]

Demzufolge ist das Instrument einer internen Untersuchung nicht dem Willensakt des deutschen Gesetzgebers entsprungen. Vielmehr wurden interne Untersuchungen von Unternehmen durchgeführt, die in den Fokus der US-amerikanischen Behörden geraten waren und sich mit deren Durchführung vor erheblichen Strafen schützen wollten.[33] So wurden Elemente der nordamerikanischen Justiz „*plötzlich gegenwärtige deutsche Rechtswirklichkeit*“[34], ohne dass die Vereinbarkeit mit der deutschen Rechtskultur und

28 Allianz Trade, Schadensstatistik 2022, S. 5.

29 Allianz Trade, Schadensstatistik 2022, S. 14 f.

30 Siehe Kapitel 2 A. III.; vgl. nur: Wessing in: Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance, § 47 Rn. 2; Nestler in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, Kap. 1 Rn. 5; Poppe in: Inderst/Bannenberg/Poppe, Compliance, Kap. 6 Rn. 4; Fuhrmann NZG 2016, 881, 882.

31 Taschke/Zapf in: Kempf/Lüderssen/Volk, Unternehmenskultur und Wirtschaftsstrafrecht, S. 182.

32 Vgl. nur: Wolf in: Graeff/Schröder/Wolf, Der Korruptionsfall Siemens, S. 9, 15; Wessing in: Moosmayer/Lösler, Corporate Compliance § 47 Rn. 3; Taschke/Zapf in: Kempf/Lüderssen/Volk, Unternehmenskultur und Wirtschaftsstrafrecht, S. 182.

33 Vgl. Bittmann/Brockhaus/von Coelln/Heuking NZWiSt 2019, 1, 1; siehe zu den hohen Strafen der US-Behörden Kapitel 2 A. III.

34 Bittmann/Brockhaus/von Coelln/Heuking NZWiSt 2019, 1, 1.

-systematik eruiert werden konnte.[35] Es wird zudem als „*anlassbezogene […] ‚Sturzgeburt*‘“[36] angesehen.

Während internen Untersuchungen in der Vergangenheit keine praktische Bedeutung zugeschrieben wurde,[37] sind sie heutzutage in der Praxis fest etabliert[38] und als unentbehrlicher Teil von Compliance-Maßnahmen anzusehen.[39] Ihre Durchführung wird auch zu einem parallel geführten Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft als grundsätzlich zulässig erachtet.[40] Zwar werden interne Untersuchungen nicht mehr in deutschen Ermittlungsverfahren, wohl aber im rechtlichen Kontext des deutschen Strafprozesses als ‚Fremdkörper‘ angesehen. Dies wird damit begründet, dass sie weder in der StPO noch im OWiG erwähnt werden.[41] Wenngleich es Sachverhaltsaufklärungen schon so lange gibt, wie Unternehmen existieren,[42] waren die ursprünglichen internen Untersuchungen in ihrem heutigen Umfang weder bekannt noch üblich.[43]

Rechtsunsicherheiten, die mit der Durchführung von internen Untersuchungen zusammenhängen, gründen u. a. auf dem Versuch, den internen Untersuchungen mit den aktuellen rechtlichen Regelungen zu begegnen.[44]

---

35 Bittmann/Brockhaus/von Coelln/Heuking NZWiSt 2019, 1, 1.

36 Bittmann/Brockhaus/von Coelln/Heuking NZWiSt 2019, 1, 1.

37 Vgl. Knauer/Buhlmann AnwBl 2010, 387, 387.

38 Vgl. nur: Nestler in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, Kap. 1 Rn. 11, wonach sich interne Untersuchungen in Deutschland etablieren; Klengel/Buchert NStZ 2016, 383, 384; vgl. Krug/Skoupil NJW 2017, 2374, 2374, wonach interne Untersuchungen als Bestandteil der deutschen Unternehmenswirklichkeit angesehen werden; Galle BB 2018, 564, 564, wonach in Deutschland interne Untersuchungen als etabliert angesehen werden können, sie aber im deutschen Recht noch nicht verankert sind.

39 Vgl. nur: Moosmayer, Compliance – Praxisleitfaden für Unternehmen, § 5 C Rn. 311, wonach interne Untersuchungen einen wesentlichen Bestandteil eines effektiven CMS darstellen; Klengel/Buchert NStZ 2016, 383, 384 sehen interne Untersuchungen als festen Bestandteil guter Compliance an; Wimmer NK 2016, 356, 357, versteht interne Untersuchungen als notwendigen Bestandteil von Compliance-Maßnahmen.

40 Vgl. nur: Krey, Zur Problematik privater Ermittlungen des durch eine Straftat Verletzten, S. 38 f.; Wewerka, Internal Investigations, S. 111, wonach die „*Zulässigkeit von privater Straftataufklärung heute überwiegend bejaht wird*“; im Ergebnis so auch: Wimmer in: Transparency International/Friedrich Ebert Stiftung, Strafverfolgung der Korruption, S. 27, 31.

41 Wimmer NK 2016, 356, 357.

42 Raum StraFo 2012, 395, 395.

43 Poppe in: Inderst/Bannenberg/Poppe, Compliance, Kap. 6 Rn. 5; ähnlich: Berndt in: Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 659, wonach unternehmensinterne Untersuchungen in ihrer heutigen Form früher eher unüblich waren.

44 Vgl. Momsen/Grützner CCZ 2017, 242, 242, wonach der Plan, Herausforderungen interner Untersuchungen mit den derzeit gültigen rechtlichen Instrumentarien zu lösen, nicht aufgeht.

B. Problemstellung

Während interne Untersuchungen inzwischen zur gängigen Unternehmenspraxis gehören, spiegelt sich dieser Umstand nicht in der deutschen Gesetzeslage wider.[45] So unterliegt die Durchführung einer internen Untersuchung Anforderungen aus unterschiedlichen Rechtsgebieten. Dabei kann es zu Überschneidungen von Fragestellungen aus diversen Rechtsgebieten wie Arbeits-, Datenschutz-, Gesellschafts-, Kartell-, Straf- und Strafprozess- sowie Wettbewerbsrecht kommen.[46] Grundlegend zu berücksichtigen ist zudem das Verfassungsrecht.[47] Indes sind jeweils keine ausdrücklichen Regelungen für interne Untersuchungen in den Gesetzen vorgesehen.[48] Daher gelingt es oftmals nicht, den Rechtsunsicherheiten im Zusammenhang mit internen Untersuchungen mit den derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen wirksam zu begegnen.[49] Weitere Herausforderungen stellen ausländische Rechtsnormen dar, die je nach Internationalität des Unternehmens ebenfalls zu berücksichtigen sind. Das betrifft insbesondere die Regelungen des US Foreign Corrupt Practices Acts (kurz: FCPA) und des UK Bribery Acts.[50] Die Berücksichtigung des FCPA gilt nach der hier vertretenen Ansicht auch ungeachtet der Pausierung dieser, die US-Präsident Donald Trump am 10.02.2025 veranlasst hat.[51]

---

45 Vgl. nur: Galle BB 2018, 564, 564, sieht interne Untersuchungen im deutschen Recht als nicht fest verankert an; vgl. Momsen/Grützner CCZ 2017, 242, 242, die viele rechtliche Fragestellungen bei der Durchführung interner Untersuchungen als ungeklärt sehen und dies bis zur Einführung von einheitlichen Regelungen prognostizieren; Berndt in: Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 662, der darlegt, dass für die Durchführung interner Untersuchungen gesetzliche Vorgaben fehlen.

46 Vgl. nur: Theile/Gatter/Wiesenack ZStW 126 (2014), 803, 804, die die Rechtsbereiche des Arbeits-, Datenschutz-, Gesellschafts-, Kartell-, Straf- und Wettbewerbsrecht berührt sehen; vgl. Galle BB 2018, 564, 564, zählt zu den Rechtsgebieten insbesondere „*Arbeits-, Gesellschafts-, Datenschutz-, Strafprozessrecht*"; vgl. Dilling/Musiol CCZ 2024, 257, 258, wonach interne Untersuchungen u. a. den Rechtsbereichen Straf-, Arbeits-, Gesellschafts- und Datenschutzrecht unterliegen.

47 Siehe insbesondere Kapitel 2 B. III. 5. b) cc) (1), (2), (5).

48 Galle BB 2018, 564, 564.

49 Im Ergebnis so auch: Momsen/Grützner CCZ 2017, 242, 242, die viele rechtliche Fragestellungen bei der Durchführung interner Untersuchungen als ungeklärt sehen und dies bis zur Einführung von einheitlichen Regelungen prognostizieren; ähnlich vgl.: Berndt in: Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 662, der darlegt, dass für die Durchführung interner Untersuchungen gesetzliche Vorgaben fehlen.

50 Theile/Gatter/Wiesenack ZStW 126 (2014), 803, 804.

51 The White House, Pausing Foreign Corrupt Practices Act Enforcement to Further American Economic and National Security.

Abhilfe sollte das vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (kurz: BMJV) im Jahr 2020 als Regierungsentwurf hervorgebrachte „*Gesetz […] zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft*“[52] – bzw. das in Artikel 1 enthaltene „*Gesetz zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten*“[53], auch bekannt als Verbandssanktionengesetz (kurz: VerSanG-E) – schaffen. Darin waren neben dem Versuch einer Definition des Begriffs einer internen Untersuchung auch Vorgaben zu deren Durchführung sowie zur Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden enthalten.[54] Dieser stark diskutierte Regierungsentwurf ist allerdings während der 19. Legislaturperiode gescheitert.[55] Obschon der Begriff der internen Untersuchung im Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) wieder aufgenommen und verwendet wurde, fehlt es darin an einer Begriffsdefinition und diesbezüglichen Regelungen.[56]

In diesem Zusammenhang erscheint es problematisch, wie uneinheitlich interne Untersuchungen in Unternehmen – je nach Ausgestaltung der Compliance-Strukturen – gehandhabt werden. Verfügt ein Unternehmen über eine erprobte und breit angelegte Compliance-Struktur, wird Hinweisen auf Verstöße auch bei schwachen Verdachtsmomenten oft intensiver und systematischer nachgegangen als bei Unternehmen, die schlanke oder keine Compliance-Strukturen aufweisen. Dies wird in der Literatur zum Teil damit begründet, dass diese Unternehmen regelmäßig über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit internen Untersuchungen verunsichert sind.[57]

C. Gegenstand und Schwerpunkt der Untersuchung

Im Hinblick auf interne Untersuchungen fehlt es in Deutschland somit an einem rechtlichen Rahmen, den Unternehmen als Leitlinie heranziehen können. Mit der vorliegenden Arbeit wird daher das Ziel verfolgt, basierend auf den aktuellen Herausforderungen und Regelungsvorschlägen der vergangenen Jahre einen eigenen Vorschlag zu entwerfen, der Unternehmen als Leitfaden zur Umsetzung von internen Untersuchungen dienen kann.

Dabei wird die Untersuchung in vier Teile gegliedert. Nach der Einführung in die Thematik in Kapitel 1 wird im folgenden Kapitel 2 der aktuelle Stand von internen Untersuchungen dargestellt. Dabei werden neben der Begriffsbestimmung auch einzelne Untersuchungshandlungen beleuchtet, die typi-

52 BMJV, VerSanG Regierungsentwurf 2020, S. 4.
53 BMJV, VerSanG Regierungsentwurf 2020, S. 4.
54 BMJV, VerSanG Regierungsentwurf 2020, S. 14.
55 Buschmann, FS Reuter, S. 85, 85.
56 Siehe Kapitel 2 A. II. 3.
57 Siehe hierzu: Momsen/Grützner DB 2011, 1792, 1792.

scherweise angewendet werden. Schwerpunkt dieses Kapitels ist die Darstellung wesentlicher Regelungslücken und Handlungsbedarfe, die in der Praxis derzeit bestehen. Hierbei werden insbesondere Mitarbeiterbefragungen und die Problematik von Auskünften der Mitarbeiter in einem privatrechtlichen Kontext und deren Verwertbarkeit im Strafprozess betrachtet.

Aufbauend darauf werden in Kapitel 3 ausgewählte Regelungsentwürfe für ein Unternehmensstrafrecht mit ihren Vorschriften für interne Untersuchungen erläutert. Darauffolgend werden die Normen für interne Untersuchungen des Regierungsentwurfs für ein Verbandssanktionengesetz des BMJV beleuchtet, was den Schwerpunkt dieses Kapitels darstellt.

Basierend auf dem Status quo und den dabei herausgearbeiteten Regelungslücken sowie den Regelungsentwürfen aus den Vorjahren und dem Regierungsentwurf des BMJV werden in Kapitel 4 eigene Gesetzesvorschläge im Hinblick auf interne Untersuchungen präsentiert, um die bisherigen Regelungslücken zu schließen.

In dieser Dissertation werden ausgewählte Rechtsbereiche des deutschen Rechts behandelt, die einen entscheidenden Einfluss auf interne Untersuchungen haben. Ausländische Rechtsnormen, detaillierte Regelungen zum Datenschutz, grenzüberschreitende Sachverhalte (sog. Cross-border Investigations[58]) sowie Strafbarkeitsrisiken von Ermittlern, wenn diese bei der internen Untersuchung Verfahrensfehler begehen, finden indes keine Berücksichtigung. Überdies werden in dieser Arbeit interne Untersuchungen aus Sicht der Unternehmen beleuchtet, weshalb auf eine umfassende Betrachtung der Tätigkeit der Strafverfolgungsbehörden verzichtet wird.

Darüber hinaus sind in diese Arbeit Teile der Ergebnisse der Masterarbeit ‚Mitarbeiterbefragungen als zentrales Element der Internal Investigations' der Autorin aus dem Jahr 2017 eingeflossen, die an der Fakultät III für Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht der Universität Siegen vorgelegt wurde. Ebenso werden die Resultate des 2022 im Compliance-Berater veröffentlichten Aufsatzes „*Der Begriff einer ‚(verbands)internen Untersuchung' in den Entwürfen des BMJ(V)*"[59] der Autorin sowie die Studienergebnisse aus der vom Deutschen Institut für Compliance e. V. veröffentlichten Studie „*Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022*"[60] punktuell verwertet, bei deren Auswertung die Autorin unterstützt hat.

In dieser Dissertation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet, das sich ausdrücklich auf die männliche, die weibliche und andere Geschlechteridentitäten bezieht.

---

58 Grützner/Jakob in: Grützner/Jakob, Compliance von A-Z, Cross-border investigation.
59 Flier CB 2022, 291, 291.
60 DICO e. V., Studie „Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022", S. 1.