

„Internal Investigations“ im Lichte des Koalitionsvertrages 2018 – Notwendige Inhalte einer gesetzlichen Regelung

Von **Hendrik Reuling**, Herzogenaurach, Dr. **Christian Schoop**, Frankfurt a.M.*

I. Einleitung

1. Die Pflicht zur Durchführung interner Untersuchungen und die mit ihr verfolgten Ziele

Unter dem, dem angloamerikanischen Rechtskreis entstammenden, Begriff der „Internal Investigations“ – bzw. zu Deutsch der „internen Untersuchung“ – werden solche Maßnahmen zusammengefasst, welche ein Unternehmen selbst veranlasst, um der Aufklärung möglicher interner Pflichtverletzungen, insbesondere auch Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, durch eigene Mitarbeiter nachzugehen.¹ Im Kern handelt es sich um anlassbezogene Untersuchungsmaßnahmen, die unabhängig und oftmals im Vorfeld staatlicher Ermittlungen entweder durch vom Unternehmen beauftragte Anwälte und Wirtschaftsprüfer oder durch Abteilungen des Unternehmens – etwa interne Revision oder eine eigene „Internal Investigations-Abteilung“ durchgeführt werden, um Rechtsverstöße innerhalb des Unternehmens aufzudecken.² Die Durchführung interner Untersuchungen erweist sich somit als unverzichtbarer Bestandteil der Compliance-Organisation eines Unternehmens. Vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Compliance-Verantwortung insbesondere großer Konzerne, sind interne Untersuchungen aus dem wirtschaftlichen Geschehen heute nicht mehr wegzudenken.³

Dabei sind die Impulse, die die Durchführung einer internen Untersuchung auslösen können, vielfältig. Hinweise auf mögliches Fehlverhalten können aus dem Unternehmen selbst kommen, bspw. durch Whistleblower, Mitteilungen von Mitarbeitern im Rahmen von Compliance-Schulungen oder speziell eingerichtete Hinweisgebersysteme.⁴ Denkbar ist auch, dass sie von außen an das Unternehmen herangetragen werden, etwa durch (negative) Presseberichte, Beschwerden aus dem Markt oder bereits erfolgte Ermittlungsmaßnahmen der Staatsanwaltschaft, wie etwa Auskunftersuchen oder Durchsuchungen.

Ebenso vielfältig wie die Faktoren, die eine interne Untersuchung auslösen können, sind auch die Regelungen, aus denen sich zumindest mittelbar die Pflicht zur Veranlassung einer internen Untersuchung ableiten lässt. Für den Vorstand

einer Aktiengesellschaft ergibt sich die Pflicht, bei begründetem Verdacht von Compliance-Verstößen interne Untersuchungen einzuleiten, aus seiner in den §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 AktG vorgesehenen Leitungsverantwortung.⁵ Gleiches gilt für den Aufsichtsrat infolge seiner gesetzlichen Überwachungspflicht nach § 111 AktG. Im Recht der GmbH trifft die Pflicht zu Einrichtung einer regeltreuen Organisation des Unternehmens zum einen die Geschäftsleitung, die gemäß § 43 GmbHG ihren kaufmännischen Sorgfaltspflichten zu genügen hat. Zum anderen lässt sich auch für die Gesellschafterversammlung einer GmbH aus der ihr obliegenden Überwachung der Geschäftsleitung (§ 46 Nr. 6 GmbHG) eine Pflicht zur Einleitung von internen Untersuchungsmaßnahmen bei begründetem Verdacht ableiten.⁶ Für Wertpapierdienstleistungsunternehmen sehen § 33 WpHG und MaComp besondere Organisationspflichten vor. Gänzlich unabhängig von der Rechtsform kann sich eine Pflicht des Unternehmens, ein funktionsfähiges Compliance-System einzurichten und Rechtsverstöße zur Vermeidung zukünftiger Verfehlungen aufzuklären aus den §§ 30, 130 und 9 OWiG ergeben.

Die Sachverhalte, in denen eine Veranlassung zur Durchführung interner Untersuchungen auftreten, sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet und die jeweiligen Zusammenhänge können sich als äußerst komplex erweisen.⁷ Inwiefern sich aus der allgemeinen Pflicht zur Einrichtung eines Compliance-Management-Systems, das das regelkonforme Verhalten der Unternehmensmitarbeiter zuverlässig gewähren soll, ein konkreter Zwang hinsichtlich der Einleitung von „Internal Investigations“ ableiten lässt, kann nicht allgemeingültig beantwortet werden.⁸ Vielmehr ist eine solche konkrete Pflicht einzelfallabhängig und vor dem Hintergrund der Art und der Intensität des in Frage stehenden Regelverstößes zu beurteilen.⁹ Notwendigerweise kann eine Pflicht zur Einleitung interner Untersuchungen allerdings nur dort bestehen, wo überhaupt begründete Anhaltspunkte für einen unternehmensinternen Regelverstoß bestehen.¹⁰

Die Ziele, die mit der Durchführung von „Internal Investigations“ verfolgt werden, kommen jedoch nicht nur der Rechtsgemeinschaft, der ein allgemeines Interesse am regelkonformen Verhalten ihrer Wirtschaftsakteure innewohnt, zugute, sondern gleichermaßen dem Unternehmen selbst. Den zwar mitunter hohen Kosten, die eine Durchführung von Untersuchungsmaßnahmen verursachen kann,¹¹ stehen die Vermeidung und die Verringerung von Haftungsrisiken der Unternehmensleitung, sowie die Abwendung von Reputationsschäden, die durch mögliche öffentlich bekanntwerdende

* *Hendrik Reuling* koordiniert und führt die internen Untersuchungen bei der Schaeffler AG, *Dr. Christian Schoop* ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei DLA Piper UK LLP. Die Verf. danken Frau ref. iur. *Maxi Schäfer* für die Mitwirkung bei der Recherche und der redaktionellen Arbeit.

¹ *Ignor*, CCZ 2011, 143; *Park*, in: Volk (Hrsg.), Münchener Anwaltshandbuch, Verteidigung in Wirtschafts- und Strafsachen, 2. Aufl. 2014, § 11 Rn. 1; *Rotsch*, in: Rotsch (Hrsg.), Criminal Compliance, Handbuch, 2015, § 2 Rn. 23 ff.

² Vgl. *Park* (Fn. 1), § 11 Rn. 4; *Rotsch* (Fn. 1), § 2 Rn. 24.

³ So auch *Momsen/Grützner*, CCZ 2017, 242; ähnlich *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374.

⁴ Vgl. speziell zu sog. Hinweisgebersystemen, *Moosmayer*, Compliance, 3. Aufl. 2015, Rn. 181, 311.

⁵ LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10.

⁶ Vgl. *Fuhrmann*, NZG 2016, 881 (884).

⁷ Vgl. *Momsen/Grützner*, CCZ 2017, 242.

⁸ *Park* (Fn. 1), § 11 Rn. 10 m.w.N.

⁹ Vgl. dazu ausführlich *Park* (Fn. 1), § 11 Rn. 10 m.w.N.

¹⁰ *Park* (Fn. 1), § 11 Rn. 11.

¹¹ Zu den Kosten bei Siemens vgl. *Momsen*, ZIS 2011, 508.

staatliche Ermittlungen ausgelöst werden können, gegenüber.¹²

Überdies dienen interne Untersuchungen der Verbesserung eines effektiven Compliance-Systems.¹³ Dabei eröffnet die selbst veranlasste Sachverhaltsaufklärung nicht nur die Möglichkeit, bereits begangene Regelverstöße im Nachhinein entsprechend zu ahnden, sondern sie leistet auch einen wertvollen Beitrag zur Prävention, indem den Mitarbeitern vor Augen geführt wird, dass die Unternehmensleitung Hinweisen auf Compliance-Verstöße gewissenhaft nachgeht.¹⁴ Zudem können bzw. müssen die im Rahmen der internen Untersuchung festgestellten Schwachstellen des Compliance-Management-Systems verbessert werden. Kommt es aufgrund des Mitarbeiterverstoßes zu staatlichen Ermittlungen, erweist sich die gründliche Aufarbeitung des Sachverhalts für eine effiziente Unternehmens- und Individualverteidigung als unerlässlich.¹⁵ Daneben kann sich die Durchführung interner Ermittlungen mildernd auf eine drohende Sanktionierung des Unternehmens auswirken.¹⁶

2. Interne Untersuchungen im Lichte des Koalitionsvertrages 2018 – Besteht Bedarf für eine (Neu-)Regelung?

Wie eingangs bereits erwähnt, ist die Durchführung interner Untersuchungen aus der heutigen Wirtschaftswelt nicht mehr wegzudenken. Sie gewinnt im Gegenteil bei der Eindämmung von Wirtschaftskriminalität zunehmend an Bedeutung, wo sie sich als fester Bestandteil der Aufklärungspraxis etabliert hat. Da eine gesetzliche Regulierung bis dato nicht stattgefunden hat, sind jedoch viele rechtliche Fragen im Zusammenhang mit „Internal Investigations“ ungeklärt.¹⁷ Dies hatte bisher zur Folge, dass die Durchführung der Untersuchung im Allgemeinen bzw. der Umgang mit durch Mitarbeiterinterviews oder durch die Sichtung von E-Mails gewonnener Informationen im Konkreten keinen klaren Vorgaben folgte, sondern die Vorgehensweise vielmehr einzelfall- und sachverhaltsabhängig erschien.

Im Rahmen der – insbesondere infolge des sog. „Diesel-skandals“¹⁸ – erneut entfachten Diskussion um die Einführung eines Unternehmensstrafrechts wurde auch zunehmend die Frage nach der Schaffung gesetzlicher Regelungen hinsichtlich der Durchführung von „Internal Investigations“ aufgeworfen, die nunmehr durch den Koalitionsvertrag vom 12.3.2018 zugunsten der Implementierung eines festen gesetzlichen Regelwerkes beantwortet wurde. Dort heißt es wörtlich:

„Um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen, werden wir gesetzliche Vorgaben für ‚Internal Investigations‘ schaffen, insbesondere mit Blick auf beschlagnahmte Unterlagen und Durchsuchungsmöglichkeiten. Wir werden gesetz-

liche Anreize zur Aufklärungshilfe durch ‚Internal Investigations‘ und zur anschließenden Offenlegung der hieraus gewonnenen Erkenntnisse setzen.“¹⁹

Hauptanliegen des geplanten Vorhabens ist mithin die Schaffung von Rechtssicherheit für alle Beteiligten durch gesetzlich festgeschriebene Vorgaben. Gegenstand der Diskussion wird dabei insbesondere der Umgang der Behörden mit den durch die interne Untersuchung hervorgebrachten Ergebnissen sein.

Im Folgenden soll ein Überblick über die aktuellen Rahmenbedingungen für „Internal Investigations“ gegeben werden. Dabei wird der Fokus bewusst auf mögliche Schwachstellen gelegt, die einer Kodifizierung bedürfen und eine entsprechende Empfehlung abgegeben.

II. Aktuelle Rahmenbedingungen für „Internal Investigations“ und ihre Schwachstellen

1. E-Mail Screening und Internetkontrolle als Maßnahme zur Sachverhaltsaufklärung

Bei der Aufklärung des Sachverhalts kommt dem Durchsuchen der E-Mails sowie des Browserverlaufs der Mitarbeiter eine tragende Rolle zu. Dabei werden die E-Mails oder der Browser-Verlauf eines zuvor eingegrenzten Personenkreises nach bestimmten Schlagworten durchsucht und ausgewertet. Die Reichweite der Durchsuchungsbefugnisse hinsichtlich der E-Mail- und Internetkontrolle hängen maßgeblich davon ab, ob dem Mitarbeiter die private Nutzung seines Accounts gestattet ist oder er diesen ausschließlich zu beruflichen Zwecken verwenden darf. Ist dem Arbeitnehmer die Benutzung zu Privatzwecken nicht gestattet, darf er davon ausgehen, dass alle auf dem dienstlichen Account befindlichen E-Mails und Browserverläufe dienstrechtlicher Natur sind.²⁰ Dies gestattet dem Arbeitgeber weitreichende Kontrollbefugnisse, die jedoch den Grenzen des BDSG – im Besonderen § 26 BDSG n.F.²¹ – unterliegen. Eine Verarbeitung ist immer dann gestattet, wenn diese durch Rechtsvorschrift vorgesehen ist, was bspw. durch eine Kollektivvereinbarung festgelegt werden kann. Im Übrigen sieht § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG vor, dass eine Datenverarbeitung nur zu Zwecken der Verfolgung einer Straftat erfolgen kann. Das Verfolgen untergesetzlicher Regelverstöße kann daher zweifelsohne nicht über § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG legitimiert werden. Für die Straftat muss ein Anfangsverdacht gegeben sein.²² Überdies bewegt sich die Da-

¹⁹ Koalitionsvertrag vom 12.3.2018 zwischen CDU, CSU und SPD, S. 124, abrufbar unter, <https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf> (25.7.2018).

²⁰ Toma, CB 2017, 339 (341) m.w.N.

²¹ § 26 BDSG beruht auf der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO und soll die spezialgesetzliche Regelung des § 32 BDSG a.F. fortführen, angepasst an die Terminologie der DS-GVO, vgl. BT-Drs. 18/11325, S. 95; Gräber/Nolden, in: Paal/Pauly (Hrsg.), Datenschutz-Grundverordnung, Bundesdatenschutzgesetz, Kommentar, 2. Aufl. 2018, § 26 BDSG Rn. 1.

²² Düwell/Brink, NZA 2017, 1081 (1084).

¹² Moosmayer (Fn. 4), Rn. 311.

¹³ Moosmayer (Fn. 4), Rn. 311.

¹⁴ Vgl. Moosmayer (Fn. 4), Rn. 311.

¹⁵ Hermann/Zeidler, NZA 2017, 1499.

¹⁶ Hermann/Zeidler, NZA 2017, 1499.

¹⁷ So auch Momsen/Grützner, CCZ 2017, 242.

¹⁸ Dazu auch Grützner/Boerger/Momsen, CCZ 2018, 50; siehe auch Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop, wistra 2018, 27.

tenverarbeitung nach dem BDSG stets im Spannungsfeld zwischen dem legitimen Interesse des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung.²³ Diese konfligierenden Interessen sind im Rahmen des BDSG mittels einer Abwägung, die dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz genügen muss, in Ausgleich zu bringen. Schließlich kann eine Auswertung der Daten auch stets durch eine Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters legitimiert werden.²⁴ Diese unterliegt dem Schriftformerfordernis (vgl. § 26 Abs. 2 S. 3 BDSG).

Es ist zu beachten, dass § 26 BDSG ausschließlich auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu Zwecken des Beschäftigtenverhältnisses Anwendung findet.²⁵ Verarbeitet der Arbeitgeber die Daten zu Zwecken, die in § 26 BDSG nicht abschließend geregelt sind, gelten für solche Verarbeitungsvorgänge die Regelungen der DSGVO, insbesondere Art. 6 und Art. 9 DSGVO.²⁶

Ist die Nutzung des beruflichen E-Mail-Accounts hingegen auch zu privaten Zwecken gestattet, sind die Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers eingeschränkter. In diesem Zusammenhang stellt sich vor allem die bereits viel diskutierte Frage, ob der Arbeitgeber als Dienstanbieter im Sinne des TKG anzusehen ist.²⁷ In diesem Fall unterläge der Arbeitgeber bei der Auswertung der E-Mails zusätzlich den Schranken von Art. 10 GG bzw. wäre eine Kontrolle nach § 88 TKG gesperrt.²⁸ Auch hier ist es Aufgabe des Gesetzgebers künftig Klarheit zu schaffen, wobei das TKG sachgerechterweise keine Anwendung auf das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden sollte.²⁹

Anzudenken wäre weiterhin die Erstreckung des Anwendungsbereichs von § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG auf Datenerhebungen zur Aufdeckung untergesetzlicher Regelverstöße innerhalb des Unternehmens. Jedenfalls sollten künftige gesetzliche Vorgaben das bisherige Spannungsfeld zwischen Datenschutz- und Persönlichkeitsrechten der Mitarbeiter und dem legitimen Interesse des Unternehmens an der Aufklärung möglicher Rechtsverstöße durch die Einführung oder den Verweis auf bestehende Datenschutzregelungen für interne Untersuchungen auflösen. Dabei geht es nicht zuletzt um die relevante Frage, unter welchen konkreten Voraussetzungen interne Untersuchungen in datenschutzrechtlicher Hinsicht überhaupt zulässig sind. Hier sind Regelungen wünschenswert, die dem nachvollziehbaren Anliegen des Unternehmens an der zügigen Sachverhaltsaufklärung Rechnung tragen und der Möglichkeit, interne Untersuchungen durchzuführen, einen angemessen großen Raum lassen.

²³ Herrmann/Zeidler, NZA 2017, 1499 (1500).

²⁴ Vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 7 DS-GVO; Herrmann/Zeidler, NZA 2017, 1499 (1500).

²⁵ Gräber/Nolden (Fn. 21), § 26 BDSG Rn. 7.

²⁶ Vgl. Ausführlich zum Verhältnis von § 26 BDSG zur DSGVO Gräber/Nolden (Fn. 21), § 26 BDSG Rn. 2, 5 ff.

²⁷ Vgl. Toma, CB 2017, 339 (341); Herrmann/Zeidler, NZA 2017, 1499 (1500) m.w.N.

²⁸ Toma, CB 2017, 339 (341); Eufinger, BB 2016, 1973 (1975); Fuhrmann, NZG 2016, 881 (888).

²⁹ So auch Herrmann/Zeidler, NZA 2017, 1499 (1500).

2. Mitarbeiterbefragungen als sachverhaltsaufklärende Maßnahme

Die Befragung von Mitarbeitern in sog. „Interviews“ stellt eine wesentliche Maßnahme im Rahmen interner Untersuchungen dar, die regelmäßig im Anschluss an oder parallel zum E-Mail-Screening stattfindet.³⁰ Zur Sachverhaltsaufklärung werden die Mitarbeiter zu einem internen Gespräch gebeten, das oftmals von externen Beratern, vornehmlich spezialisierten Rechtsanwälten, durchgeführt wird.³¹ Bei der Mitarbeiterbefragung handelt es sich um einen äußerst sensiblen Bereich, der eine Fülle an rechtlichen Fragestellungen aufwirft. Neben arbeitsrechtlichen Berührungspunkten ergeben sich auch strafprozessuale³² und zivilrechtliche Problemfelder.³³ Nicht zuletzt bewegt sich die Durchführung eines Interviews regelmäßig im Spannungsfeld zwischen dem Interesse des Mitarbeiters, solche internen Gespräche und ggf. eine Selbstbelastung möglichst zu vermeiden, und dem Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung des Sachverhalts. Sofern es zur Aufnahme eines Ermittlungsverfahrens kommen sollte, kann überdies das Interesse der staatlichen Behörden an den vorgefundenen Ergebnissen sowie der Verwertung der Aussagen im Strafverfahren hinzutreten.

Eine Kodifizierung, die zu einer Klärung der verschiedenen rechtlichen Fragestellungen im Rahmen des Interviews beitragen könnte, hat bisher nicht stattgefunden. Da es – bis auf die durch den Rechtsstaat gesetzten Grenzen³⁴ – an gesetzlichen Vorgaben mangelt, kann die Vorgehensweise in Abhängigkeit des Interviewenden stark variieren. Es existieren lediglich Leitlinien, die die Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) mit ihren „Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht“ begrüßenswerterweise gesetzt hat. Diesen Leitlinien kommt jedoch kein verbindlicher Charakter zu. Sie lassen überdies einige rechtliche Fragestellungen unbeantwortet.

a) Aussagepflicht vs. Selbstbelastungsfreiheit

Wesentlicher Klärungsbedarf besteht hinsichtlich des Konfliktes zwischen der arbeitsrechtlichen Aussagepflicht des Mitarbeiters und dem nemo-tenetur Grundsatz als elementarem Bestandteil des deutschen Strafprozessrechtes.

Eine Pflicht des Arbeitnehmers, an der Befragung teilzunehmen, lässt sich aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO ableiten.³⁵ Daneben wird sie durch einen Rückgriff auf die §§ 666, 675 BGB begründet.³⁶ Fragen, die unmittelbar im Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich

³⁰ Herrmann/Zeidler, NZA 2017, 1499 (1500).

³¹ Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374.

³² Dazu siehe unten II. 5. b).

³³ Vgl. Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

³⁴ Vgl. Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374.

³⁵ Kasiske, NZWiSt 2014, 262 (263); Haefcke, CCZ 2014, 39; Rudowski, NZA 2011, 612; Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2375).

³⁶ Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2375); BGH NJW 1964, 1469; BAG NZA 2002, 618 (620); Greco/Caracas, NStZ 2015, 7.

des Interviewten stehen, müssen von diesem wahrheitsgemäß und vollständig beantwortet werden.³⁷ Insoweit ist dem Arbeitgeber mit § 888 ZPO ein Mittel an die Hand gegeben worden, diese Pflicht notfalls auch zwangsweise durchzusetzen.³⁸ Sofern sich der Arbeitnehmer durch die wahrheitsgemäßen und vollständigen Aussagen selbst dem Verdacht einer Straftat aussetzt, erweist sich diese Pflicht für ihn als besonders heikel. Da der *nemo-tenetur*-Grundsatz jedoch keine unmittelbare Anwendung im Arbeitsrecht findet, soll der Arbeitnehmer zu einer Aussage verpflichtet sein.³⁹ Dies wirft im Weiteren die Fragen auf, ob einerseits dem Interviewten ein Recht auf Hinzuziehung eines rechtlichen Beistandes zugestanden werden sollte, sowie andererseits dem Interviewenden eine Belehrungspflicht auferlegt werden muss.

b) Anspruch auf Hinzuziehung eines Beistandes

Gemäß den Leitlinien der BRAK soll dem Mitarbeiter die Möglichkeit eingeräumt werden, einen Anwalt zu der Befragung hinzuzuziehen.⁴⁰ Sofern es sich jedoch nicht um eine Befragung im Vorfeld einer Verdachtskündigung handelt, hat der interviewte Mitarbeiter mangels verbindlicher Regelung bisher keinen Anspruch auf rechtlichen Beistand.⁴¹ Die praktische Erfahrung zeigt, dass die Anwesenheit eines rechtlichen Beistandes während der Befragung tendenziell vermieden wird. Eine dem befragten Mitarbeiter zur Seite gestellte Vertrauensperson könnte sich jedoch insgesamt positiv auf die Befragungssituation auswirken. Die Anwesenheit einer Vertrauensperson kann dabei helfen, die Anspannung des Befragten zu verringern und führt nach Erfahrung der *Verfasser* zu klareren und strukturierteren Angaben.

Eine künftige Regelung sollte jedenfalls das Recht des Mitarbeiters, einen Beistand hinzuziehen, verbindlich festlegen. Dabei kommt neben der Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes auch die eines Betriebsratsmitglieds in Betracht. Allerdings erscheint es sehr zweifelhaft, ob die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers es als sachgerecht erscheinen lässt, dass die anfallenden Kosten für die Hinzuziehung eines Beistandes vom Unternehmen getragen werden müssen.⁴² Des Weiteren wird hinsichtlich einer künftigen Regelung zu diskutieren sein, ob dem Unternehmen ein Auswahlrecht hinsichtlich des hinzugezogenen Rechtsanwalts zukommen sollte und ab welchem Zeitpunkt ein solcher eingeschaltet werden muss. Denkbar wäre, dass der Rechtsanwalt bereits bei einer bloßen informatorischen Befragung des Mitarbeiters anwesend ist.

³⁷ BAG NZA 1996, 637 (638); *Göpfert/Merten/Siegrist*, NJW 2008, 1703 (1705).

³⁸ *Gerst*, CCZ 2001, 1 (3); *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2375).

³⁹ Vgl. *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2375).

⁴⁰ BRAK-Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, Begründung zu These 3, abgedruckt bei *Ignor*, CCZ 2011, 143 (146).

⁴¹ *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2375).

⁴² Befürwortend für eine Kostentragungspflicht: BRAK-Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, Begründung zu These 3, abgedruckt bei *Ignor*, CCZ 2011, 143 (146).

Ebenso könnte durch eine künftige Regelung festgelegt werden, dass ein Rechtsanwalt erst dann verbindlich hinzugezogen werden muss, wenn der befragte Mitarbeiter selbst eines Compliance-Verstoßes bezichtigt wird. Dabei sollte jedoch im Auge behalten werden, dass Letzteres eine gewisse Anfälligkeit für Umgehungen bietet.

c) Belehrungspflicht

Eine gesetzliche Pflicht, den Mitarbeiter im Voraus des Interviews zu belehren, besteht bisher nicht.⁴³ Da sich der Mitarbeiter einer Befragung durch Privatpersonen und nicht durch den Staat ausgesetzt sieht, finden auch die Regeln der StPO keine Anwendung auf die Befragungssituation.⁴⁴ Aufgrund des potentiell bestehenden Informations- und Wissensgefälles zwischen den Beteiligten wird eine Belehrung des Interviewten jedoch regelmäßig geboten sein.⁴⁵ Eine gesetzliche Regelung sollte daher eine Belehrungspflicht in sich aufnehmen.

Die Belehrung sollte dabei folgende Punkte umfassen: den Hinweis auf mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen sowie auf die bestehende Möglichkeit des Mitarbeiters, einen Rechtsanwalt bzw. ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen und das Interview schriftlich dokumentieren zu lassen. Überdies muss eine Klarstellung darüber erfolgen, dass es sich um eine private und demnach gerade um keine amtliche Vernehmung handelt. Nichtsdestotrotz muss auf eine mögliche Verwertung der Aussagen im Strafverfahren hingewiesen werden.⁴⁶ Darüber hinaus sollte der zu befragende Mitarbeiter darüber belehrt werden, dass ein Gesprächsvermerk erstellt wird und das Unternehmen hierüber die alleinige Verfügungsbefugnis hat, mithin den Vermerk auch in möglichen Arbeitsgerichtsverfahren und in Zivilprozessen etwa wegen Schadensersatzes verwenden kann. Um die Einhaltung einer entsprechenden Belehrung nachvollziehbar zu machen, sollte die Vornahme der Belehrung in den Protokollen vermerkt werden.

d) Amnestieprogramme – Aufnahme einer Kronzeugenregelung?

In der Praxis bedient sich das Unternehmen mitunter dem Mittel, dem Mitarbeiter sog. Amnestieprogramme anzubieten, um schneller oder umfangreicher an gewünschte Informationen zu kommen. Durch eine Amnestieerklärung werden dem Mitarbeiter verschiedene Vorteile zugesichert, sofern er sich zu einer umfassenden Mitwirkung an der Sachverhaltsaufklärung bereit erklärt. Die Anreize können bspw. in einem unternehmensinternen Verzicht auf Sanktionen, der Zusicherung der Vertraulichkeit der Informationen, der Übernahme von Rechtsverteidigungskosten oder dem – sofern überhaupt gesellschaftsrechtlich zulässig – Verzicht auf

⁴³ *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2376); *Rübenstahl*, WiJ 2012, 17 (25).

⁴⁴ *Rudowski*, NZA 2011, 612 (615); *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2376); *Rotsch*, ZStW 125 (2013), 481 (488).

⁴⁵ So auch *Scherp*, *Fraud Management*, 2. Aufl. 2015, S. 253.

⁴⁶ Dazu siehe unten II. 5. b).

Schadensersatz bestehen.⁴⁷ Amnestieprogramme richten sich dabei typischerweise an alle Mitarbeiter. Hier wäre zu diskutieren, ob sich die Aufnahme einer Kronzeugenregelung, die sich lediglich an einzelne Personen richtet, als sinnvoll erweisen könnte. Vor dem Hintergrund des im Arbeitsrecht geltenden Gleichbehandlungsgrundsatzes kann sich jedoch das Angebot eines Kronzeugenstatus gerichtet an eine einzelne konkrete Person als problematisch erweisen.

e) Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

Die konkrete Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen der Befragung variiert je nach Intensität der in Frage stehenden Maßnahmen. Sie kann sich auf ein bloßes Informationsrecht beschränken (vgl. § 80 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 BetrVG). Teilweise können sich jedoch auch konkrete Anwesenheits- und sogar Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Befragung ergeben (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG), bspw. wenn verhaltensbezogene Themen berührt werden, die nicht als Teil der Arbeitsleistung des Mitarbeiters angesehen werden können.⁴⁸ Aufgrund der verbleibenden Unsicherheiten wann und in welchem Umfang der Betriebsrat zu beteiligen ist, sollten auch diesbezüglich verbindliche Vorgaben in ein künftiges Regelwerk mitaufgenommen werden. In diesem Zusammenhang sollte auch die Einführung von Eilmaßnahmen diskutiert werden, die im Zuge zeitkritischer Ermittlungen zum Tragen kämen.

3. Video- und Telefonüberwachung als sachverhaltsaufklärende Maßnahme

Sowohl eine Video- als auch eine Telefonüberwachung müssen sich an den Vorschriften des BDSG messen lassen. Demnach sind sowohl eine heimliche Video-, als auch eine heimliche Telefonüberwachung unzulässig, es sei denn sie dienen gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG der Aufdeckung einer Straftat, für die ein konkreter Verdacht besteht. Im Übrigen sind offene und als solche gekennzeichnete Videoüberwachungen zulässig. Abhörmaßnahmen sind grundsätzlich unzulässig.⁴⁹

4. Weitere Maßnahmen

Ferner sollte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens ein gesetzlicher Rahmen für die bereits jetzt als zulässig angesehenen Maßnahmen der Durchsuchungen des Arbeitsplatzes, der Einsichtnahme in die Personalakte des Mitarbeiters sowie der Herausgabe, der Kontrolle und der Verarbeitung von nicht privaten Briefen, Akten und Unterlagen von Mitarbeitern erfolgen.

5. Interne Untersuchungen und der Strafprozess – wie weitreichend sind vorgefundene Ergebnisse vor staatlichem Zugriff zu schützen?

Durch interne Untersuchungen werden eine Fülle an sensiblen Datensätzen und Dokumenten in Form von E-Mails, Verträgen, Korrespondenzen, Protokollen zu Mitarbeiterbefragungen sowie deren umfassende Auswertung in Zwischen- und Endberichten hervorgebracht. An den vorgefundenen Erkenntnissen ist naturgemäß nicht nur das die interne Untersuchung veranlassende Unternehmen interessiert, sondern die Dokumente können auch ins Visier staatlicher Ermittlungsbehörden geraten.⁵⁰ Es stellt sich die Frage, inwieweit die Dokumente vor einer Beschlagnahme durch die Staatsanwaltschaft geschützt sind und ob Interviewprotokolle, die Bestandteile von Ermittlungsakten werden, prozessual verwertbar sind.

Zur Klarstellung sei nochmals auf Folgendes hingewiesen: Es geht bei der Frage der Beschlagnahmefreiheit ausschließlich um Unterlagen, die Anwälte, Syndikusanwälte und Mitarbeiter der Abteilung „Internal Investigations“ im Rahmen der internen Untersuchung „produzieren“. Unstrittig ist, dass E-Mails, Schreiben und sonstige Dokumente, die Gegenstand der Tat sind, beschlagnahmefähig sind.

a) Beschlagnahmefreiheit der Untersuchungsergebnisse?

aa) Das Unternehmen im Fokus der Ermittlungen

Der rechtliche Umgang mit einem möglichen Beschlagnahmeschutz von Untersuchungsergebnissen ist bis dato von größter Unsicherheit geprägt. Dies ist nicht zuletzt dem Umstand geschuldet, dass die Konstellationen, die das Verhältnis des beauftragten Rechtsanwaltes sowie den Aufbewahrungsort der fraglichen Dokumente betreffen, vielfältig sind. So könnte eine rechtliche Beurteilung zum einen davon abhängig sein, ob sich das Unternehmen zur Durchführung der Untersuchung eines externen Rechtsberaters oder eines Syndikusanwaltes bedient. Zum anderen könnte nach dem Aufbewahrungsort zu differenzieren sein, namentlich ob sich die fraglichen Dokumente in den Geschäftsräumen des Unternehmens oder des externen Rechtsanwaltes befinden. Ob die Art der Mandatierung oder der Ort der Aufbewahrung allerdings tatsächlich zu einer unterschiedlichen rechtlichen Bewertung führen sollten und wie sich dies im Ergebnis niederschlagen würde, ist strittig und ungeklärt.⁵¹ Denn so vielfältig die verschiedenen in der Praxis auftretenden Konstellationen sind, so vielfältig sind auch die hinsichtlich des Beschlagnahmeschutzes vertretenen Auffassungen. Auch in der Rechtsprechung hat man sich diesbezüglich noch auf keinen einheitlichen Kurs einigen können.⁵² Das BVerfG hat jüngst die

⁵⁰ *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2378).

⁵¹ Vgl. Überblick bei *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2378 ff.); *Momsen/Grützner*, CCZ 2017, 242; vgl. auch *Schoop*, in: Adick/Bülte (Hrsg.), *Fiskalstrafrecht*, 2015, 13. Kap. Rn. 33 ff.

⁵² Vgl. hierzu ausführlich *Momsen/Grützner*, CCZ 2017, 242 (243 ff.); beispielhaft für die widersprüchliche Rechtsprechung LG Hamburg, *Beschl. v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10*;

⁴⁷ Vgl. *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2376) m.w.N.

⁴⁸ Vgl. *Krug/Skoupil*, NJW 2017, 2374 (2376) m.w.N.

⁴⁹ Vgl. zu den Überwachungsmaßnahmen *Toma*, CB 2017, 339.

scheidung des LG München I für verfassungsgemäß erklärt, das den Beschlagnahmeschutz des § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO lediglich auf solche Untersuchungsergebnisse in der Sphäre des Rechtsanwaltes erstrecken will, die im konkreten Ermittlungsverfahren als Verteidigerunterlagen zu qualifizieren sind.⁵³ Da § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO nach Ansicht des LG München I ein Beschlagnahmeverbot nur im Rahmen eines Vertrauensverhältnisses zwischen Verteidiger und dem im konkreten Ermittlungsverfahren Beschuldigten begründe, seien Unterlagen aus internen Untersuchungen, die in Auftrag gegeben wurden, weil das Unternehmen ein künftiges Ermittlungsverfahren gegen sich lediglich befürchtete, nicht vor einer Beschlagnahme geschützt.⁵⁴ Durch die Bestätigung der Entscheidung des LG München I wurden durch das BVerfG jedoch weder Grenzen aufgezeigt, noch hat es eine Richtung vorgegeben, ob sich Staatsanwaltschaften und Gerichte dieser Rechtsauffassung künftig anschließen haben.⁵⁵ Die Anwendung des Beschlagnahmeschutzes auf Untersuchungsergebnisse bleibt daher auch nach dieser Entscheidung weiterhin von Unsicherheit geprägt.⁵⁶ Es ist sogar damit zu rechnen, dass die Staatsanwaltschaften das Urteil eher zu Ihren Gunsten nutzen werden und der Beschlagnahmeschutz zunehmend zurückgedrängt wird.

Unstreitig sind die Untersuchungsunterlagen vor einer Beschlagnahme jedenfalls dann geschützt, sofern ein Ordnungswidrigkeitenverfahren gegen das Unternehmen bereits eingeleitet wurde oder es als Nebenbeteiligte in einem Ermittlungsverfahren auftritt (vgl. §§ 444 Abs. 2, 442 Abs. 1, 434 Abs. 1 S. 2 StPO i.V.m. §§ 97 Abs. 1, 148 StPO). In diesem Fall greift das Verbot der Beschlagnahme von Verteidigerunterlagen, das das Vertrauensverhältnis zwischen dem Rechtsbeistand und dem Beschuldigten schützt.⁵⁷ Ist ein Verfahren jedoch (noch) nicht eingeleitet oder wurde die Nebenbeteiligung des Unternehmens nicht angeordnet, hängt die Beschlagnahmefähigkeit maßgeblich davon ab, welche Reichweite man dem Begriff der „Verteidigungsunterlagen“ beimisst. Auch hier ist es Aufgabe des Gesetzgebers Klarheit zu schaffen. Dabei ist es sachgerecht, bereits im Anbahnungsverhältnis zur Vermeidung der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens Verteidigerunterlagen anzunehmen, um die Beschlagnahmefähigkeit der Unterlagen nicht der Willkür der Ermittlungsbehörden zu unterstellen, die über das „Ob“ und insbesondere „Wann“ der Beteiligtenstellung des Unternehmens entscheiden kann.⁵⁸

Hat das Unternehmen einen externen Rechtsanwalt mit der Durchführung der internen Untersuchung beauftragt, so sollten nach zutreffender Ansicht sämtliche Unterlagen, die sich im Gewahrsam des externen Rechtsanwaltes befinden und die für diesen im Zusammenhang mit der internen Untersuchung bei der Beratung von Bedeutung waren, vor einer Beschlagnahme geschützt sein.⁵⁹ Für Unterlagen, die sich nicht im Gewahrsam des Rechtsanwaltes, sondern bei dem Unternehmen befinden, sollte der Beschlagnahmeschutz nach strittiger, aber zutreffender Ansicht direkt aus § 160a StPO hergeleitet werden, der den Schutz des § 97 StPO ergänzt.⁶⁰ Auch diese Thematik wird vom Gesetzgeber bei der Schaffung einer einheitlichen Regelung zu berücksichtigen sein.

Einheitlicher Vorgaben bedarf es überdies in Bezug auf Unterlagen aus internen Untersuchungen, die von einem Syndikusanwalt oder der unternehmenseigenen „Internal Investigations“-Abteilung durchgeführt wurden. Nach Auffassung des EuGH erstreckt sich der Beschlagnahmeschutz des § 97 StPO nicht auf Dokumente, die sich in Gewahrsam des Syndikusanwaltes befinden, da es diesem aufgrund seines Beschäftigtenverhältnisses zu seinem Mandanten an seiner Unabhängigkeit mangelt.⁶¹ Erst recht dürften nach dieser Auffassung Unterlagen beschlagnahmt werden, die die unternehmenseigene Abteilung „Internal Investigations“ im Rahmen ihrer Sachverhaltsaufklärung herstellt. Diese Ansicht verdient jedoch keine Zustimmung. Bei der Schaffung neuer gesetzlicher Regelungen sollte im Auge behalten werden, dass auch der Syndikusanwalt als unabhängig gilt.⁶² Dies gilt im Ergebnis auch für Dokumente, die die Abteilung „Internal Investigations“ im Rahmen einer vollständig unabhängigen Untersuchung herstellt. Entscheidend kommt es darauf an, dass die Untersuchung unabhängig durchgeführt wird. Ob dies der Fall ist, ergibt sich etwa aus den Anstellungsverträgen der Mitarbeiter der Abteilung, den internen Richtlinien und/oder dem konkreten Prüfungsauftrag. Ist diese Unabhängigkeit gegeben, dann kann es jedoch keinen Unterschied machen, ob ein externer Rechtsanwalt mit der Durchführung betraut wurde, ein Syndikusanwalt oder ein konkret beauftragter Mitarbeiter in der Funktion eines externen Rechtsanwalts. Das Schutzniveau hinsichtlich der Beschlagnahmefreiheit der Unterlagen muss daher im Ergebnis dasselbe sein. Es sollte jedoch zur Voraussetzung gemacht werden, dass der Syndikusanwalt stets aus einer eigenen (Rechts-)Abteilung heraus agiert, sodass ihm ein separater geschützter Raum zur Verfügung steht und eine saubere Aktenführung gewährleistet ist.

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.

⁵³ Vgl. *LG München I*, Beschl. v. 8.5.2017 – 6 Qs 5/17; *BVerfG*, Beschl. v. 27.6.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17.

⁵⁴ Vgl. *BVerfG*, NJW 2018, 2385 ff.

⁵⁵ So auch *Momsen*, NJW 2018, 2362.

⁵⁶ So auch *Momsen*, NJW 2018, 2362.

⁵⁷ *Momsen/Grützner*, CCZ 2017, 242 (247).

⁵⁸ So auch *Schoop* (Fn. 51), 13. Kap. Rn. 47 f.; *Taschke*, in: *Michalke/Köberer/Pauly/Kirsch* (Hrsg.), *Festschrift für Rainer Hamm zum 65. Geburtstag am 24. Februar 2008*, 2008,

S. 751 (758); *LG Braunschweig NStZ* 2016, 308; a.A. *LG Bonn NZWiSt* 2013, 21; *LG Hamburg NJW* 2011, 942.

⁵⁹ Insoweit kommt § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO zur Anwendung, a.A. *Meyer-Goßner/Schmitt*, *Strafprozessordnung*, Kommentar, 61. Aufl. 2018, § 97 Rn. 10b.

⁶⁰ Vgl. *Schoop* (Fn. 51), 13. Kap. Rn. 44; *Ballo*, *NZWiSt* 2013, 46 (51); a.A. *LG Hamburg NJW* 2011, 942.

⁶¹ Vgl. *EuGH NJW* 2010, 3557.

⁶² Vgl. zu den Zulassungsvoraussetzungen als Syndikusanwalt, insb. § 46 Abs. 2 und Abs. 3 *BRAO Offermann-Burckart*, *NJW* 2016, 113 (115).

bb) Ermittlungen gegen einzelne Mitarbeiter

Ist ausgeschlossen, dass es zu einer Sanktionierung des Unternehmens kommt und steht ausschließlich der Mitarbeiter im Fokus der Ermittlungen der Staatsanwaltschaft muss sich der Gesetzgeber mit Blick auf die Beschlagnahme von Interviewprotokollen und E-Mails insbesondere mit der Frage nach den inhaltlichen Anforderungen an einen Durchsuchungsbeschluss auseinandersetzen. Während ein bloß allgemein gehaltener Durchsuchungsbeschluss nicht ausreichend sein kann, muss der Staatsanwaltschaft die Beschlagnahme von Unterlagen, die den beschuldigten Mitarbeiter betreffen (wie bspw. E-Mails, Interviewprotokolle) möglich sein, sofern der Durchsuchungsbeschluss entsprechend konkretisiert ist. Dies legt auch ein Vergleich mit den Informationsrechten des Aufsichtsrates⁶³ hinsichtlich einzelner Mitarbeiter nahe: es erscheint nur schwer vertretbar, dass die Auskunftsansprüche des Aufsichtsrates im Hinblick auf einzelne Mitarbeiter weitergehend sind, als die des Staates in Bezug auf dieselben Mitarbeiter, wenn gegen diese bereits ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Wird den bereits im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erörterten Vorschlägen hinsichtlich des Rechtes auf Hinzuziehung eines Beistands sowie einer Belehrungspflicht für Mitarbeiterinterviews gefolgt, wird dem Schutzbedürfnis des Mitarbeiters auch ausreichend Rechnung getragen.

b) Verwertung von Interviewprotokollen und Beweismaterial im Strafverfahren

Sind die durch die interne Untersuchung hervorgebrachten Dokumente Teil der Ermittlungsakte geworden – etwa durch freiwillige Herausgabe durch das Unternehmen –, stellt sich in einem nächsten Schritt die Frage, ob und inwieweit diese prozessual verwertbar sind.⁶⁴

Insbesondere im Hinblick auf die Verwertbarkeit von Interviewprotokollen erweist sich die Beantwortung dieser Frage als Balanceakt zwischen der Befriedigung des staatlichen Aufklärungsinteresses und dem Recht des Mitarbeiters auf Selbstbelastungsfreiheit. Im Kern geht es dabei um die Problematik, ob aus der Sphäre privater Untersuchungen stammende Zeugen- und Beschuldigtenaussagen, für die eine zivilrechtliche Aussagepflicht bestand, in den Strafprozess eingebracht und verwertet werden dürfen.⁶⁵ Da die Rechtsprechung diesbezüglich keinen einheitlichen Standpunkt vertritt,⁶⁶ besteht aktuell keine Rechtssicherheit hinsichtlich der Zulässigkeit der Verwertung von Vernehmungsinhalten, die aus internen Untersuchungen hervorgegangen sind.

Das BVerfG ist in seiner Gemeinschuldner-Entscheidung⁶⁷ von einem umfassenden strafprozessualen Verwertungsverbot für Vernehmungsinhalte ausgegangen, die auf privatrechtlichen Zwang hin entstanden sind und gegen die

Aussagefreiheit des Befragten verstoßen haben.⁶⁸ Demgegenüber wird teilweise der Standpunkt vertreten, dass die Vernehmungsinhalte im Strafprozess grundsätzlich verwertet werden dürfen.⁶⁹ Hiervon soll lediglich dann eine Ausnahme zu machen sein, wenn staatliche Behörden die privaten Untersuchungen unter Umgehung der StPO veranlasst haben oder dem Fairness-Gedanken im Rahmen der internen Ermittlungen nicht ausreichend Rechnung getragen wurde.⁷⁰

In der Praxis werden die Erkenntnisse aus den Interviewprotokollen von Staatsanwaltschaft und Gerichten regelmäßig verwertet.⁷¹ Gesetzliche Vorgaben sollten daher für diesen Bereich dringend Rechtsklarheit schaffen.

Es empfiehlt sich, folgende Differenzierung vorzunehmen: Wird ein Verfahren gegen (oder initiiert durch) das Unternehmen selbst geführt, so sollte dieses die Aussagen aus der internen Untersuchung umfassend verwenden dürfen. Voraussetzung ist allerdings, dass der bereits vorgeschlagenen Belehrungspflicht genügt wurde. Wurde auf eine solche Belehrung hingegen verzichtet, ist die Verwertbarkeit der Aussage zu verneinen. Ebenso unverwertbar sollten Vernehmungsinhalte sein, die durch „Zwang“ zur Aussage entstanden sind und nicht auf Freiwilligkeit beruhen.

Wird das Verfahren hingegen gegen den Arbeitnehmer geführt – tritt dieser also als Beschuldigter im Prozess auf –, sollten seine Aussagen angesichts des nemo-tenetur-Grundsatzes einem umfassenden Verwertungsverbot unterliegen.

III. Fazit – Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung betreffend „Internal Investigations“

Die bestehenden Rechtsunsicherheiten, die den Umgang mit internen Untersuchungen in Deutschland derzeit prägen,⁷² sind angesichts der enormen praktischen Relevanz von „Internal Investigations“ nur schwer erträglich. Das Vorhaben der großen Koalition, durch eine Kodifizierung der „Internal Investigations“ Rechtsklarheit und vor allem Rechtssicherheit zu schaffen, ist daher sehr begrüßenswert. Bei den Reformüberlegungen sollte insbesondere ein Fokus auf eine klare Regelung hinsichtlich der Durchsicht von elektronischen Daten, insbesondere E-Mails und der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen gelegt werden, die das Aufklärungsinteresse des Unternehmens und den Schutz des Arbeitnehmers angemessen in Ausgleich bringen kann. Einen weiteren Schwerpunkt sollte vor allem der Umgang von staatlichen Ermittlungsbehörden mit den durch die interne Untersuchung hervorgebrachten Ergebnisse bilden. Hier sind einheitliche Vorgaben im Hinblick auf die Beschlagnahme der Unterlagen sowie ihrer strafprozessualen Verwertbarkeit dringend notwendig.

⁶³ Vgl. Spindler, in: Spindler/Stilz (Hrsg.), Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 1, 3. Aufl. 2015, § 111 Rn. 34 ff., 36.

⁶⁴ Vgl. auch Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

⁶⁵ Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379); Sarhan, wistra 2015, 449 (450); Kasiske, NZWiSt 2014, 262.

⁶⁶ Vgl. Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

⁶⁷ BVerfG NJW 1981, 1431.

⁶⁸ Vgl. Sarhan, wistra 2015, 449 (450); Greco/Caracas, NStZ 2015, 7 (11); LAG Hamm CCZ 2010, 238; Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

⁶⁹ Vgl. Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

⁷⁰ Vgl. LG Hamburg NJW 2011, 942 (944); Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379); Knauer/Gaul, NStZ 2013, 192 (193); Knauer/Buhlmann, AnwBl 2010, 387 (390 ff.); Kasiske, NZWiSt 2014, 262 (268).

⁷¹ Vgl. Krug/Skoupil, NJW 2017, 2374 (2379).

⁷² So auch Momsen/Grützner, CCZ 2017, 242 (247).