

# Rolle der Mitarbeiter bei unternehmensinternen Ermittlungen

## Arbeitsrechtliche Fragen bei der Aufklärung von Compliance-Verstößen

RA Dr. Mark Zimmer

*Mit wachsender Wirtschaftskriminalität gewinnen interne Aufklärungsmaßnahmen in Unternehmen an Bedeutung. Bei dieser Aufklärung spielen Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Arbeitsrechtlich stellen sich hier etliche Fragen wie z. B. deren Auskunftspflicht trotz möglicher Selbstbelastung, betriebliche Amnestieprogramme, die Forderung nach einem Zeugenbeistand, die Rolle der Arbeitnehmervertretungen sowie die Gefahr einer Beschlagnahme der Gesprächsprotokolle. Sie werden im vorliegenden Aufsatz behandelt.*

### 1. Auskunftspflicht des Mitarbeiters

Bei der unternehmensinternen Aufklärung von Verdachtsmomenten auf Wirtschaftskriminalität sind Befragungen der Mitarbeiter<sup>1</sup> von zentraler Bedeutung. Arbeitsrechtlich stellt sich die Frage, ob und inwieweit Mitarbeiter bei Aufklärungsgesprächen (sog. „Interviews“) mitwirken müssen. Die Frage stellt sich zunächst generell (unten 1.1) und darüber hinaus in denjenigen Fällen, in denen ein Mitarbeiter durch wahrheitsgemäße Beantwortung einer Frage seine eigene Strafbarkeit offenbart, sich also selbst belasten würde (unten 1.2).

#### 1.1 Auskunftspflicht generell

Fest steht: Ein Mitarbeiter muss die ihm obliegende Arbeitspflicht erfüllen. Gehört dazu auch die aktive Mitwirkung an unternehmensinternen Ermittlungen? Hierzu gibt es inzwischen eine gefestigte Meinung, die sich wie folgt zusammenfassen lässt:

Ein Mitarbeiter (Arbeitnehmer) ist zur Auskunft und Berichterstattung jedenfalls insoweit verpflichtet, als die Frage seinen Arbeitsbereich betrifft. Außerhalb seines Arbeitsbereichs ist er dann zur Mitwirkung verpflichtet, wenn die Interessen des Arbeitgebers am Erkenntnisgewinn die Interessen des Mitarbeiters an der Geheimhaltung überwiegen. Allgemein gilt für Führungskräfte eine erhöhte Mitwirkungspflicht.<sup>2</sup>

#### 1.2 Selbstbelastungsschutz?

Brisanter als die generelle Auskunftspflicht eines Mitarbeiters ist die Frage, ob er auch insoweit Auskunft erteilen muss, als er



Dr. Mark Zimmer

dadurch seine eigene Strafbarkeit offenbart, sich also selbst belastet. Dies kann für den Mitarbeiter unangenehme Folgen haben. Wenn nämlich gegen ihn ein Strafverfahren geführt wird, könnte der ihn vernehmende interne (Unternehmens-) Ermittler seinerseits von den Strafverfolgungsbehörden als Zeuge vom Hörensagen vernommen werden. Auf diese Weise würden Tatsachen in das Strafverfahren eingeführt und verwertbar, zu deren Offenbarung der Mitarbeiter im Verhältnis zu staatlichen Stellen nicht verpflichtet gewesen wäre. Im Strafverfahren stünde dem Mitarbeiter nämlich sowohl als Beschuldigter<sup>3</sup> wie auch als Zeuge<sup>4</sup> ein Aussageverweigerungsrecht hinsichtlich selbstbelastender Tatsachen zu.

Unternehmensinterne Ermittlungen bergen somit das Risiko, dass Informationen in einem Strafverfahren verwertet werden können, auf die die Strafverfolgungsbehörden gegenüber der jeweiligen Auskunftsperson keinen Zugriff hätten. Strafprozessuale Auskunftsverweigerungsrechte können somit faktisch ausgehöhlt werden.

Aus diesem Grund gehen einige Stimmen in der Literatur davon aus, dass der befragte Mitarbeiter solche Tatsachen nicht preisgeben muss, die eigenes strafbares Handeln belegen.<sup>5</sup> Einige dieser Stimmen fordern sogar, dass der Mitarbeiter von dem privaten Ermittler über eine derartige Selbstbelastungsfreiheit vor dem Gespräch (Interview) belehrt werden muss.<sup>6</sup> Nach anderer, im arbeitsrechtlichen Schrifttum vorherrschender Auffassung, muss der Mitarbeiter hingegen Fragen seines Arbeitgebers umfassend beantworten, auch wenn er damit eigenes strafbares Verhalten offenbart.<sup>7</sup> Auch die hierzu ersichtliche Rechtsprechung verneint ein Auskunftsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers trotz möglicher Selbstbelastung.<sup>8</sup>

\* Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Gibson, Dunn & Crutcher LLP in München.

1 Unter „Mitarbeiter“ werden in diesem Zusammenhang vornehmlich Arbeitnehmer (m/w) verstanden.

2 Vgl. Mengel, A./Ullrich, T.: Arbeitsrechtliche Aspekte unternehmensinterner Investigations, in: NZA 5/2006, S. 240 ff.; Wisskirchen, G./Glaser, J.: Unternehmensinterne Untersuchungen, in: DB 24/2011, S. 1392 ff. und 1447 ff.

3 Vgl. § 136 Abs. 1 Satz 2 StPO.

4 Vgl. § 55 StPO.

5 Vgl. Leipold, K.: Der Strafverteidiger als Unternehmensanwalt, in: NJW-Spezial 2/2011, S. 56 f.; Wastl, U./Litzka, P./Pusch, M.: SEC-Ermittlungen in Deutschland – eine Umgehung rechtsstaatlicher Mindeststandards!, in: NStZ 2/2009, S. 68 ff.

6 Vgl. Lützeler, M./Müller-Sartori, P.: Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht oder Zeugnisverweigerungsrecht?, in: CCZ 1/2011, S. 19 ff.

7 Vgl. Wisskirchen, G./Glaser, J.: Unternehmensinterne Untersuchungen, in: DB 24/2011, S. 1392 ff. und 1447 ff.; Fritz, H.-J./Nolden, G.: Unterrichtspflichten und Einsichtsrechte des Arbeitnehmers im Rahmen von unternehmensinternen Untersuchungen, in: CCZ 5/2010, S. 170 ff.; Lützeler, M./Müller-Sartori, P.: Die Befragung des Arbeitnehmers – Auskunftspflicht oder Zeugnisverweigerungsrecht?, in: CCZ 1/2011, S. 19 ff.

8 Vgl. LAG Hamm, v. 03.03.2009 – 14 Sa 1689/08, www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag\_hamm; Arbeitsgericht Saarlouis v. 19.10.1983 – 1 Ca 493/83, BeckRS 1983, 31129963; BGH v. 30.04.1964 – VII ZR 156/62, NJW 1964, 1469; BVerfG v. 13.01.1981 – 1 BvR 116/77, NJW 1981, 1431.

So spannend diese Frage ist, bleibt sie doch letztlich von eher akademischem Interesse: In der Praxis tendieren die befragten Mitarbeiter in solchen Situationen zu hartnäckigen „Erinnerungslücken“.<sup>9</sup> Dem Arbeitgeber hilft die oben zitierte Rechtsprechung bei internen Ermittlungen wenig, denn bis zu einem obsiegenden Urteil auf Auskunftserteilung wird die vom Arbeitnehmer erbetene Auskunft für die unternehmensinternen Ermittlungen nicht mehr von Bedeutung sein.

Letztlich wird der Mitarbeiter folgende Aspekte abwägen: Erfüllt er seine arbeitsvertragliche Pflicht und offenbart dem Arbeitgeber strafbares Verhalten, bietet er dadurch die beste „Steilvorlage“ – dem Arbeitgeber für seine (fristlose) Kündigung und dem Staat für seine Strafverfolgung. Verweigert er dagegen die Auskunft (sei es ausdrücklich oder mit Hilfe von „Erinnerungslücken“), hat der Arbeitgeber wenig Handhabe gegen ihn. Eine Klage auf Auskunftserteilung ist untunlich (s.o.), und eine Abmahnung oder Kündigung wegen verweigerter Auskunft wäre vor einem deutschen Arbeitsgericht nicht verlässlich durchsetzbar. Jedenfalls ist bisher keine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersichtlich, die eine entsprechende disziplinarische Ahndung gestützt hat.

## 2. Betriebliche Amnestie

Bei unternehmensinternen Ermittlungen zeigt sich oft folgendes Bild: Ein „harter Kern“ der Mitarbeiter verweigert die Aussage oder beruft sich auf Erinnerungslücken. Für den Arbeitgeber ist dies insoweit problematisch, als er auf die Erkenntnisse gerade dieser Mitarbeiter häufig dringend angewiesen ist, vor allem zur Demonstration seiner Kooperationsbereitschaft mit diversen Behörden (Staatsanwaltschaft, Kartellbehörden o.ä.). Bei dieser Kooperationsbereitschaft geht es nicht darum, die Mitarbeiter „ans Messer“ zu liefern, sondern primär den Sachverhalt zu erforschen.

Kommt es zu einer solchen festgefahrenen Situation, bietet sich häufig eine betriebliche Amnestie an. Hierbei verzichtet der Arbeitgeber auf potenzielle Schadenersatzansprüche und Kündigung wegen Fehlverhaltens des Mitarbeiters, wenn der Mitarbeiter vollständig und wahrheitsge-

mäß Auskunft über die erfragten Sachverhalte gibt. Solche betrieblichen Amnestien haben sich in der Praxis bewährt. Wenngleich sie rechtlich keinen Schutz vor Strafverfolgungsmaßnahmen des Staates bieten können, zeigt die Praxis, dass die Ermittlungsbehörden die Kooperationsbereitschaft eines „Amnestie-Kandidaten“ deutlich mildernd berücksichtigen. (Eine auch in staatlichen Strafverfolgungsverfahren wirksame Amnestie Beschuldigter bietet die seit 01.09.2009 geltende Kronzeugenregelung in § 46b StGB.)

Eine derartige betriebliche Amnestie bietet sich vor allem in kartellrechtlichen Kronzeugenverfahren an, wie sie sowohl national für Verfahren beim Bundeskartellamt<sup>10</sup> als auch auf europäischer Ebene bei der Europäischen Kommission<sup>11</sup> bestehen. Hier ist das Unternehmen, das einen Kronzeugenantrag bei der Behörde gestellt hat, auf die aktive Mitwirkung der am Kartell beteiligten Mitarbeiter angewiesen. Diese Mitwirkung kann durch eine betriebliche Amnestieregelung erreicht werden. Häufig werden in solchen Fällen langfristige Aufhebungsverträge geschlossen, welche den Mitarbeiter zwar von seiner Arbeitspflicht befreien, ihn jedoch zur lückenlosen Kooperation in dem Kartellverfahren verpflichten. Daneben werden in solchen Aufhebungsverträgen häufig ein Hausverbot, besondere Vertraulichkeitsregelungen, der Ausschluss von Boni und ein Verzicht auf Schadenersatzansprüche vereinbart, der jedoch bedingt ist durch die tatsächliche Kooperation des Mitarbeiters.

Vor Einführung derartiger Amnestieregelungen ist bei laufenden behördlichen Verfahren eine Abstimmung mit den Ermittlungsbehörden ratsam, damit sich Geschäftsleitung und Aufsichtsrat nicht vorwerfen lassen müssen, sie hätten Pflichtverstöße der Mitarbeiter gedeckt. Bei der Entscheidung über eine betriebliche Amnestieregelung ist aus Corporate-Governance-Gründen stets abzuwägen, ob der durch die Amnestie zu erwartende Erkenntnisgewinn den mit dem Verzicht auf Kündigung und Schadenersatzansprüche verbundenen Nachteil für das Unternehmen überwiegt.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass ein betriebliches Amnestieprogramm nicht nur den Untersuchungserfolg, sondern auch den Betriebsfrieden fördert.<sup>12</sup> In Kartell- und Korruptions-skandalen haben die Mitarbeiter meist in einem – vermeintlichen – Unternehmensinteresse gehandelt und wurden zuweilen auch von Vorgesetzten zu dem rechtswidrigen Verhalten angehalten. Vor diesem Hintergrund erscheint es geboten, dem Mitarbeiter durch eine Amnestieregelung entgegenzukommen.

## 3. Zeugenbeistand

Nach richtiger Ansicht hat ein Mitarbeiter bei einer Befragung durch seinen Arbeitgeber keinen Anspruch auf einen Zeugenbei-

<sup>9</sup> Wisskirchen, G./Glaser, J.: Unternehmensinterne Untersuchungen, in: DB 24/2011, S. 1392 ff. und 1447 ff.

<sup>10</sup> Vgl. § 81 GWB.

<sup>11</sup> Vgl. Mitteilung der Kommission über den Erlass und die Ermäßigung von Geldbußen in Kartellsachen, 2006/C 298/11, Amtsblatt der Europäischen Union vom 8. Dezember 2006, C. 298/17.

<sup>12</sup> Vgl. Zimmer, M./Heymann, R.: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen, in: BB 31/2010, S. 1853 ff., Fn. 24.

stand.<sup>13</sup> Eine Ausnahme hiervon soll gelten, wenn der Arbeitgeber die Befragung seinerseits durch Anwälte durchführen lässt.<sup>14</sup> In diesem Fall gebietet es die Waffengleichheit, dass der Mitarbeiter selbst durch einen Rechtsanwalt vertreten sein kann. Ob dieser vom Unternehmen bezahlt wird, ist eher eine politische als eine rechtliche Frage. Die Kostenübernahme kann sich aus Loyalitätsaspekten anbieten. Zahlt das Unternehmen die Kosten für einen Strafverteidiger zur Vertretung des Mitarbeiters bei behördlichen oder richterlichen Befragungen, so sollte ein Vorbehalt der Rückzahlung für den Fall einer rechtskräftigen Verurteilung vereinbart werden.

Gewährt das Unternehmen einen Rechtsanwalt als Zeugenbeistand, so sollte dieser kein beim Unternehmen angestellter Syndikus sein. Dieser hätte zum einen einen Interessenkonflikt aufgrund seiner Stellung als Vertreter des betreffenden Unternehmens. Zum anderen hätte er in einem eventuellen Strafverfahren kein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 StPO.<sup>15</sup>

Ein Recht auf Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds bei den Mitarbeiter-Interviews zur Aufklärung von Compliance-Verstößen scheidet in aller Regel aus. Dies käme nur dann in Betracht, wenn mit dem Mitarbeiter (gleichzeitig) ein Leistungs- oder Entwicklungsgespräch geführt würde<sup>16</sup>, was grundsätzlich nicht geschieht. Ähnliches gilt für die leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Dem Wortlaut nach scheint § 26 Abs. 1 SprAuG zwar eine voraussetzungslose Hinzuziehung von Mitgliedern des Sprecherausschusses vorzusehen. Das Sprecherausschussgesetz gewährt jedoch kein stärkeres Schutzniveau als das Betriebsverfassungsgesetz. Deshalb kann für Interviews mit leitenden Angestellten nichts anderes gelten als für alle übrigen Mitarbeiter.<sup>17</sup>

#### 4. Beteiligung von Betriebsrat und Sprecherausschuss

Der Betriebsrat hat kein *allgemeines* Mitbestimmungsrecht dabei, ob und auf welche Weise interne Ermittlungen durchgeführt werden. In Betracht kommen jedoch punktuelle Beteiligungsrechte.<sup>18</sup> Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG scheidet bei Befragungen im Rahmen unternehmensinterner Ermittlungen in aller Regel aus, weil diese Vorschrift nur das sogenannte „Ordnungsverhalten“ betrifft, bei unternehmensinternen Ermittlungen jedoch in aller Regel Arbeitsverhalten untersucht wird.<sup>19</sup>

In Betracht kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG dann, wenn die Fragen an die Mitarbeiter standardisiert als Fragebogen verfasst werden. Erfahrungsgemäß werden jedoch bei unternehmensinternen Ermittlungen keine standardisierten Fragebögen für alle zu befragenden Mitarbeiter verwendet, sondern vielmehr für jedes einzelne Interview ein individueller Fragekatalog zugeschnitten. Deshalb entfällt in aller Regel ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG.

Falls interne Ermittlungen gleichwohl mitbestimmungspflichtige Themen erfassen sollten, bietet es sich an (nur) diese in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Durch diese Aufteilung bleibt das Gestaltungs- und Weisungsrecht im mitbestimmungsfreien Bereich erhalten. Herrscht allerdings Unsicherheit über das Bestehen von Mitwirkungsrechten, kann es – auch aus Akzeptanzgründen und zur Vermeidung einstweiliger Verfügungen

– ratsam sein, sie rechtzeitig und umfassend durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden zu erfüllen.

Ob dem Betriebsrat bei dem – in fast jeder internen Ermittlung – notwendigen E-Mail-Screening ein Mitbestimmungsrecht zusteht, richtet sich nach der Art des Zugriffs. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG betrifft nur technische Einrichtungen, wenn also z. B. über das Unternehmensnetzwerk auf den E-Mail-Speicher des Mitarbeiter-Computers zugegriffen wird. Wurde die betriebliche IT-Infrastruktur, die diesen Zugriff ermöglicht, bereits wirksam mitbestimmt eingeführt, scheidet eine erneute Ausübung des Mitbestimmungsrechts speziell für die internen Ermittlungen aus.

Ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung eines betrieblichen Amnestieprogramms hat der Betriebsrat nach richtiger Ansicht nicht.<sup>20</sup> Gleichwohl kann die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter durch eine mit dem Betriebsrat (bzw. Sprecherausschuss) besprochene Amnestieregelung deutlich erhöht werden. Daher kann sich schon aus taktischen und atmosphärischen Gründen eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuss empfehlen.

Kommt somit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betreffend interner Ermittlungen in aller Regel nicht in Betracht, so hat der Betriebsrat dennoch einen weitreichenden Anspruch auf Un-

13 Vgl. Wisskirchen, G./Glaser, J.: Unternehmensinterne Untersuchungen, in: DB 24/2011, S. 1392 ff. und 1447 ff.

14 Vgl. Wisskirchen, G./Glaser, J.: Unternehmensinterne Untersuchungen, in: DB 24/2011, S. 1392 ff. und 1447 ff.

15 Vgl. Meyer-Goßner, L.: Strafprozessordnung 50. Auflage § 51 Rn. 15.

16 Vgl. § 82 Abs. 2 BetrVG.

17 Vgl. Zimmer, M./Heymann, R.: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen, in: BB 31/2010, S. 1853 ff., Fn. 24.

18 Vgl. Zimmer, M./Heymann, R.: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen, in: BB 31/2010, S. 1853 ff., Fn. 24.

19 Vgl. Zimmer, M./Heymann, R.: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen, in: BB 31/2010, S. 1853 ff., Fn. 13 ff.

20 Vgl. Zimmer, M./Heymann, R.: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei unternehmensinternen Ermittlungen, in: BB 31/2010, S. 1853 ff., Fn. 24.



terrichtung.<sup>21</sup> Zu allen Fragen, die seine Aufgaben betreffen können, hat ihn der Arbeitgeber zu informieren. Der Betriebsrat darf selbstständig prüfen, ob sich für ihn daraus eine Zuständigkeit ergibt. Hier kommt vor allem die Überwachung der Einhaltung arbeitnehmerschützender Vorschriften in Betracht.<sup>22</sup> Dazu zählt auch das Bundesdatenschutzgesetz, insb. dessen § 32 bzw. die seit Längerem geplanten und im langwierigen Gesetzgebungsverfahren sehr umstrittenen Entwürfe zu den §§ 32a ff. BDSG.

### 5. Beschlagnahme der Protokolle?

Unternehmen und Mitarbeiter sind bisher davon ausgegangen, dass der Inhalt der bei internen Ermittlungen geführten Gespräche vor dem Zugriff des Staatsanwalts geschützt ist, wenn die Gespräche von externen Anwälten geführt werden. Ein Beschluss des Landgerichts Hamburg hat nun jedoch die Praxis unternehmensinterner Ermittlungen verunsichert.<sup>23</sup> Das Gericht erlaubte die staatsanwaltliche Beschlagnahme von Aufzeichnungen externer Rechtsanwälte, die aufgrund von vertraulichen Mitarbeitergesprächen im Rahmen interner Ermittlungen wegen Untreueverdachts bei der HSH Nordbank erstellt worden waren. Können sich Unternehmen, Organe und sonstige Mitarbeiter nun nicht mehr darauf verlassen, dass die Informationen aus Gesprächen, die sie mit Anwälten ihres Unternehmens führen, vom Zugriff der Staatsanwaltschaft geschützt sind?

Jedenfalls bei dem Verdacht unternehmensbezogener Taten wie insb. Korruption und Kartellen, also den Hauptfällen interner Ermittlungen, ist stärkerer Schutz der Organe und Mitarbeiter bei unternehmensinternen Ermittlungen geboten. In diesen Fällen kann nämlich eine Geldbuße oder ein sonstiger Vermögensnachteil gegen das Unternehmen verhängt werden. Für solche Fälle gewähren die §§ 442, 444 StPO dem Unternehmen die Stellung eines Nebenbeteiligten. Dadurch erhält das Unternehmen die gleichen Rechte wie ein Beschuldigter. Der das Unternehmen vertretende Anwalt hat dann eine ähnliche Stellung wie ein Verteidiger, dessen Aufzeichnungen unstrittig geschützt sind.<sup>24</sup>

Somit kann festgehalten werden: Droht dem Unternehmen selbst ein mittelbarer Vermögensnachteil durch das Strafverfahren gegen eines seiner Organe oder einen Mitarbeiter, so müssen die Schriftstücke des für das Unternehmen handelnden Anwalts aus unternehmensinternen Ermittlungen ebenso vor Beschlagnahme geschützt sein, wie es die Aufzeichnungen eines Verteidigers sind. Die Organe und Mitarbeiter müssten dann nicht befürchten, dass derartige Aufzeichnungen an die Staatsanwaltschaft gelangen.<sup>25</sup>

### 6. Zusammenfassung

Bei internen Ermittlungen zur Aufdeckung von Compliance-Verstößen spielen Mitarbeiter eine zentrale Rolle, insb. bei Befragungen („Interviews“). Innerhalb ihres Arbeitsbereichs besteht eine umfassende Auskunftspflicht der Mitarbeiter. Rechtlich erstreckt sich diese Auskunftspflicht auch auf Tatsachen, welche die eigene Strafbarkeit des betreffenden Mitarbeiters belegen. In der Praxis ist diese Auskunftspflicht für den Arbeitgeber jedoch schwer durchzusetzen. Zur Förderung von Kooperationsbereitschaft und Betriebsfrieden bietet sich häufig eine betriebliche Amnestieregelung an, wonach der Arbeitgeber im Gegenzug für eine wahrheitsgemäße und vollständige Aufklärung durch die Mitarbeiter auf sein Recht zur Kündigung und auf Schadenersatz verzichtet. Der Mitarbeiter hat bei Befragungen in aller Regel kein Recht auf einen Zeugenbeistand, es sei denn, der Arbeitgeber lässt die Befragungen seinerseits durch Anwälte durchführen. Der Betriebsrat hat kein *generelles* Mitbestimmungsrecht betreffend die Durchführung unternehmensinterner Ermittlungen; dies kann sich jedoch je nach den zu ermittelnden Gegenständen punktuell ergeben. In jedem Fall hat der Betriebsrat Informationsrechte zum Ablauf interner Ermittlungen. Weder die Arbeitnehmer noch der Betriebsrat haben jedoch einen Anspruch auf Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Befragungen durch den Arbeitgeber im Rahmen unternehmensinterner Ermittlungen. Strafprozessual ist die Möglichkeit einer Beschlagnahme der Befragungsprotokolle durch die staatlichen Behörden derzeit nicht klar geregelt. Betreffen die unternehmensinternen Ermittlungen lediglich Untreuehandlungen, so können Befragungsprotokolle nach einer jüngeren Gerichtsentscheidung beschlagnahmt werden. Dies darf jedoch nach richtiger Ansicht dann nicht gelten, wenn das Unternehmen selbst Objekt einer staatlichen Sanktion als Folge des Mitarbeiterverhaltens werden kann, wie dies bei Korruptions- und Kartelldelikten in der Regel der Fall ist. Somit dürfte eine Beschlagnahme von Befragungsprotokollen von unternehmensinternen Ermittlungen zur Aufklärung von Korruptions- und Kartelldelikten nach richtiger Ansicht ausscheiden.

21 § 80 Abs. 2 BetrVG.

22 § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

23 Beschluss vom 15.10.2010 – 608 Qs 18/10, NJW 2011, 942.

24 Vgl. Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, erarbeitet vom Strafrechtsausschuss der Bundesrechtsanwaltskammer, BRAK-Mitteilungen 1/2011, S. 16 ff.; Ignor, A.: Rechtsstaatliche Standards für interne Erhebungen im Unternehmen, in: CCZ 4/2011, S. 143 ff.

25 Zimmer, M.: Mehr Schutz für Mitarbeiter bei internen Ermittlungen, in: BB 17/2011, S. 1075.