

Unternehmensinterne Ermittlungen

Selbstjustiz oder angemessenes Risikomanagement?

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer, München*

A. Einleitung

Seit etwa zehn Jahren mehren sich auch in Deutschland unternehmensinterne Ermittlungen wegen Wirtschaftskriminalität. Im Vordergrund stehen solche Delikte, durch die sich Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten verschaffen, wie etwa Korruption,¹ Kartelle² oder Umweltverstöße.³ Diese Delikte sind deshalb so riskant für die Wirtschaft, weil sie neben der Sanktion für den handelnden Mitarbeiter auch mit einer – oft weit höheren⁴ – Geldbuße für das Unternehmen einhergehen können. Deshalb hat »Compliance« in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen.

Das Unternehmen hat somit ein vitales Interesse daran, Verdachtsmomente auf Regelverstöße zunächst in Eigenregie zu verfolgen, um die Sache nicht unnötig publik werden zu lassen und damit Reputation wie Unternehmensvermögen zu schützen. Der folgende Beitrag beschreibt Gründe, Anlässe, Ablauf und rechtliche Implikationen solcher unternehmensinternen Ermittlungen und geht dabei auch auf Parallelen und Unterschiede zu disziplinarischen Ermittlungen bei der Bundeswehr ein.

B. Gründe und Anlässe für interne Ermittlungen

In der Privatwirtschaft haben in den letzten zehn Jahren interne Ermittlungen wegen Delikten zugenommen, derentwegen das Unternehmen selbst einer Verbandsgeldbuße ausgesetzt werden kann. Hierzu gehören vor allem Korruption, Kartelle, sonstige Wettbewerbsverstöße, Geldwäsche, Exportkontrolle, Steuerhinterziehung, Bilanzmanipulation, Datenschutz, Umweltdelikte, Scheinselbstständigkeit und Arbeitsschutz. Verstöße gegen die hierfür geltenden Regeln können zu empfindlichen und teilweise existenzbedrohenden Geldbußen für die Unternehmen führen.⁵

Die Anlässe für interne Ermittlungen sind unterschiedlich. In Betracht kommen Hinweise durch Mitarbeiter, Kunden oder Wettbewerber, die oft auch anonym erfolgen und in diesem Fall eine besonders sorgfältige Behandlung erfordern. Was anonyme Meldewege betrifft, so gibt es große kulturelle Unterschiede auf der Welt. In den USA ist ein anonymes Hinweisgebersystem für börsennotierte Unternehmen gesetzlich⁶ vorgeschrieben. Die Möglichkeit einer auch für anonyme Hinweise geöffneten »Hotline« hat sich auch in vielen anderen (v.a. multinationalen) Unternehmen durchgesetzt, auch soweit sie nicht rechtlich vorgeschrieben ist. Der Gedanke dahinter ist altbekannt: Man liebt den Verrat, aber nicht den Verräter.⁷ Deshalb werden diejenigen, die auf Missstände in einer Organisation hinweisen, oft aus dieser Organisation ausgeschlossen (durch Meidung, Schmähung oder Kündigung), auch wenn ihre Hinweise berechtigt sind.⁸

Bei der Bundeswehr ist ein anonymes Hinweisgebersystem (bisher) nicht vorgesehen. Weder die Wehrbeschwerdeordnung noch das Soldatenbeteiligungsgesetz sehen eine anonyme Beschwerde vor, und in § 8 des Wehrbeauftragtengesetzes heißt es sogar ausdrücklich: »Anonyme Eingaben werden nicht bearbeitet.«⁹

Neben anonymen Hinweisen (v.a. durch Mitarbeiter) kommen in der Praxis Hinweise für interne Ermittlungen ferner von Zulieferern, Kunden, der Innenrevision (»Internal Audit«), Wirtschaftsprüfern oder Behörden (etwa Staatsanwaltschaft, Finanzamt, Kartellbehörden oder Finanzaufsicht). Als eine Art personalisierte Hotline hat sich die Beauftragung externer Ombudsleute etabliert.¹⁰ Deren Vorteil gegenüber einer normalen anonymen Hotline ist vor allem, dass sie Rückfragen des Unternehmens an den Hinweisgeber ermöglichen.¹¹ Sofern der Ombudsmann als Rechtsanwalt zugelassen ist, steht ihm im Straf- oder Zivilprozess ein Zeugnisverweigerungsrecht zu.¹² Allerdings droht ihm nach jüngerer Instanzrechtsprechung die Beschlagnahme der Unterlagen (dazu unten J.).

C. Warum gerade interne Ermittlungen?

Warum in derartigen Fällen das Unternehmen zu internen Ermittlungen greift und nicht den Behörden das Feld überlässt, hat verschiedene Gründe: Zum einen fehlt es in den Strafverfolgungsbehörden oft an Personal, insbesondere mit dem für eine Aufarbeitung derartiger Delikte notwendigen wirtschaftlichen Sachverstand. Ferner sind Unternehmen in ihren Ermittlungen in der Regel erheblich schneller als Behörden, schon aus Eigeninteresse und können dabei den Umgang mit den Mitarbeitern selbst steuern. Zudem lässt sich eine Rufschädigung – und eine mögliche Haftung – des Unternehmens durch interne Ermittlungen besser vermeiden. Schließlich bleibt ein weiterer, oft millionenschwerer Vorteil: Finden sich etwa bei internen Ermittlungen zu einem Korruptionsverdacht zusätzlich Indizien für ein Kartell, so kann das Unternehmen diese nutzen, um einen Kronzeugen-

* Der Verfasser ist Partner der internationalen Sozietät Gibson, Dunn & Crutcher LLP. Der Fachanwalt für Arbeitsrecht und Reserveoffizier (Oberstleutnant d.R.) ist auf unternehmensinterne Ermittlungen zur Aufklärung von Compliance-Verstößen, wie Korruption, Kartelle oder Umweltverstöße spezialisiert.

1 Hier geht es in privatwirtschaftlichen Unternehmen vor allem um sog. aktive Korruption, also Schmiergelder zur Erlangung oder Sicherung geschäftlicher Aktivitäten. – Zu der Erweiterung der Strafbarkeit im Ausland – auch von Bundeswehrbediensteten – durch die jüngere Gesetzgebung vgl. Zimmer, BWV 2016, 203.

2 Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen bergen die größten Haftungsrisiken für Unternehmen.

3 Hierunter fallen auch die derzeit als »Dieselgate« bezeichneten Probleme der Autohersteller im Zusammenhang mit Abgas-Emissionsgrenzwerten.

4 Ohne Obergrenze; § 17 Abs. 4 OWiG.

5 Vgl. §§ 30, 130 OWiG, insb. i.V.m. § 17 Abs. 4 OWiG, der auch eine Geldbuße in unbegrenzter Höhe zulässt. So kam es bereits mehrfach zu Geldbußen in dreistelliger Millionenhöhe für deutsche Unternehmen.

6 Section 301 Sarbanes-Oxley Act.

7 Zum soziobiologischen Hintergrund dieses Phänomens: Deiseroth/Derleder, ZRP 2008, 248.

8 Zimmer/Seebacher, Corporate Compliance Zeitschrift 2013, 31.

9 Gleichwohl prüft der Wehrbeauftragte regelmäßig auch bei einer anonymen Eingabe, ob – etwa wegen der Schwere und/oder Plausibilität der Vorwürfe – Anlass für eigene Ermittlungen besteht.

10 Sie ähneln in ihrer Funktion dem Wehrbeauftragten.

11 Es gibt allerdings auch IT-basierte Lösungen, die Rückfragen auf anonymer Basis ermöglichen, wie etwa »Business Keeper« oder »Integrity Line«.

12 Vgl. §§ 53 StPO, 384 ZPO.

antrag bei der Kartellbehörde¹³ zu stellen und damit Strafbefreiung oder zumindest -kürzung zu erreichen. Dieser Umstand hat einem deutschen Unternehmen in einem europäischen Kartellfall eine drei- bis vierstelligen Millionenbuße erspart.

D. Ablauf interner Ermittlungen

Erhält die Geschäftsleitung Hinweise auf einen Regelverstoß, so wird eine interne Ermittlungsgruppe gebildet. Sie besteht oft aus Vertretern der Abteilungen Recht, Compliance (so weit vorhanden), Innenrevision, Finanzen und ggf. der betreffenden Fachabteilung. Unter Umständen werden Dritte, wie etwa spezialisierte WP-Gesellschaften und Rechtsanwälte, beauftragt. Sodann werden in der Regel Datenbestände eingefroren, gespeichert, nach Suchworten gefiltert und ausgewertet. Hierbei, insbesondere bei der Sichtung (»Screening«) von Emails, sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten.¹⁴

E. Mitwirkungspflichten der Arbeitnehmer

Bei internen Ermittlungen haben Arbeitnehmer grundsätzlich mitzuwirken, auch wenn dies nicht in ihrem Arbeitsvertrag geregelt ist. Dabei besteht eine abgestufte Auskunftspflicht: Über Fragen zu ihrem eigenen Aufgabenbereich müssen sie vollständig und wahrheitsgemäß aussagen. Im Übrigen – also außerhalb ihres eigenen Aufgabenbereichs – entscheidet eine Interessenabwägung. Abzuwägen ist das berechnete, schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an der Aufklärung gegen das Interesse des Arbeitnehmers, durch die Aussage nicht unangemessen belastet zu werden. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Arbeitnehmer X muss nicht aussagen, dass er gesehen hat, wie sein Kollege Y den Bürolocher entwendet hat. Wohl aber muss Arbeitnehmer X wahrheitsgemäß antworten, wenn er bezeugen kann, dass sein Kollege Y die Bilanzen des Unternehmens maßgeblich gefälscht, ein Kartell abgesprochen oder einen Mittler bestochen hat, um einen Auftrag zu erlangen. In den letzten drei genannten Fällen, um die es bei internen Ermittlungen in aller Regel geht, hat das Unternehmen wegen der mit dem Fall einhergehenden existenziellen Bedrohung für das Unternehmen ein vitales Interesse an der Aufklärung.

Ferner besteht eine erhöhte Mitwirkungspflicht für Führungskräfte; die Aussagepflicht wächst also mit der Besoldung. Ehemalige Mitarbeiter sind hingegen nur noch in Ausnahmefällen auskunftspflichtig, nämlich dann, wenn die Antwort von überragender Bedeutung für das Unternehmen ist und nicht anderweitig bezogen werden kann.

F. Selbstbelastungsschutz

Juristisch besonders spannend ist die Frage, ob ein Mitarbeiter die Beantwortung einer Frage verweigern darf, wenn er dadurch seine eigene Strafbarkeit offenbaren, sich also selbst belasten würde. Dies kann für den Mitarbeiter unangenehme Folgen haben. Wenn nämlich gegen ihn später ein Straf- oder Zivilverfahren 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 gerichtliche Verfahren 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 Beschuldigter¹⁵ wie auch als

Zeuge¹⁶ ein Aussageverweigerungsrecht hinsichtlich selbstbelastender Tatsachen zu. Dasselbe gilt im Zivilprozess.¹⁷

Unternehmensinterne Ermittlungen bergen somit das Risiko, dass Informationen in einem gerichtlichen Straf- oder Zivilverfahren verwendet werden können, auf die die Strafverfolgungsbehörden gegenüber der jeweiligen Auskunftsperson keinen Zugriff hätten. Strafprozessuale Auskunftsverweigerungsrechte können dadurch 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.¹⁸ Einige dieser Stimmen fordern sogar, dass der Mitarbeiter von dem privaten Ermittler über eine derartige Selbstbelastungsfreiheit vor dem Gespräch (»Interview«) belehrt werden muss.¹⁹ Nach anderer Auffassung muss der Mitarbeiter hingegen Fragen seines Arbeitgebers umfassend beantworten, auch wenn er damit eigenes strafbares Verhalten offenbart.²⁰ Auch die hierzu ersichtliche Rechtsprechung verneint ein Auskunftsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers wegen möglicher Selbstbelastung.²¹

So reizvoll diese Frage ist, bleibt sie doch letztlich von eher akademischem Interesse: In der Praxis tendieren die befragten Mitarbeiter nämlich in solchen Situationen zu hartnäckigen »Erinnerungslücken«. 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.

Für Bundeswehrsoldaten ist dies – teilweise – in § 32 Abs. 4 Satz 3 und 4 WDO geregelt. Danach steht es dem Soldaten frei, sich zur Sache zu äußern oder nicht. Sagt er aus, muss er jedoch in dienstlichen Angelegenheiten die Wahrheit sagen. Für das oben angesprochene Dilemma ist in der Literatur²² eine Lösung analog zum sog. Gemeinschuldnerbeschluss des Bundesverfassungsgerichts²³ vorgeschlagen worden: Der Soldat müsse, soweit eine dienstliche Meldung erforderlich sei, diese wahrheitsgemäß erbringen, auch wenn damit eine strafrechtliche Selbstbeachtung verbunden sei. Ob diese Information jedoch in einem späteren Disziplinar- oder Strafverfahren verwendet werden könne, dürfe der Soldat selbst entscheiden.²⁴

G. Zeugenbeistand

Grundsätzlich hat ein Mitarbeiter bei einer Befragung durch seinen Arbeitgeber keinen Anspruch auf einen Zeu-

13 Bundeskartellamt oder EU-Kommission, je nach Größe des Unternehmens.

14 In Betracht kommt insb. § 32 BDSG; daneben kann jedoch auch § 28 BDSG anwendbar sein.

15 Vgl. § 136 Abs. 1 Satz 2 StPO.

16 Vgl. § 55 StPO.

17 Vgl. § 384 Nr. 2 ZPO.

18 Vgl. Leipold, NJW-Spezial 2011, 56 f.; Wastl/Litzka/Pusch, NStZ 2009, 68 ff.

19 Vgl. Lützel/Müller-Sartori, Corporate Compliance Zeitschrift 2011, 19 ff.

20 Vgl. nur Wisskirchen/Glaser, DB 2011, 1392 ff. und 1447 ff.; Fritz/Nolden, Corporate Compliance Zeitschrift 2010, 170.

21 Vgl. LAG Hamm v. 03.03.2009 – 14 Sa 1689/08; ArbG Saarlouis v. 19.10.1983 – 1 Ca 493/83.

22 Poretschkin, DRiZ 2009, 288.

23 BVerfG v. 13.01.1981 – 1 BvR 116/77, NJW 1981, 1431.

24 Für das Insolvenzverfahren hat der Gesetzgeber diese Lösung in § 97 Abs. 1 Satz 3 InsO kodifiziert.

genbeistand. Eine Ausnahme hiervon soll gelten, wenn der Arbeitgeber die Befragung seinerseits durch (externe) Anwälte durchführen lässt.²⁵ In diesem Fall gebietet es die Waffengleichheit, dass der Mitarbeiter selbst durch einen Rechtsanwalt vertreten sein kann. Hier besteht eine Parallele zum Wehrdisziplinarverfahren, in dem eine Vertretung des Soldaten nur im gerichtlichen Disziplinarverfahren vorgesehen ist.²⁶

Ein Recht auf Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds bei den Mitarbeiter-Interviews zur Aufklärung von Compliance-Verstößen scheidet in aller Regel aus.²⁷ Ebensovienig hat ein Betriebsrat das Recht, bei Mitarbeiter-Interviews anwesend zu sein. Er könnte sich auch einen Bären dienst leisten, denn über den Inhalt solcher Compliance-Interviews muss er im Falle eines gerichtlichen Verfahrens vollständig und wahrheitsgemäß Auskunft geben, denn Betriebsräte haben auf Grund ihrer Stellung kein Zeugnisverweigerungsrecht wie etwa Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater und die Übrigen im § 53 StPO genannten Berufsstände.

Hier ist der Soldat im Disziplinarverfahren stärker geschützt, denn § 4 WDO i.V.m. §§ 27 und 28 SBG sieht eine recht detaillierte Beteiligung der Vertrauensperson vor. In einigen Großunternehmen bestehen bereits Betriebsvereinbarungen, nach denen Mitarbeitern im Falle interner Ermittlungen der Beistand durch einen Anwalt, Betriebsrat oder sogar sonstige Vertrauenspersonen zugesichert wird.

H. 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 (vor allem Kartellbehörden, aber auch Staatsanwaltschaft, ausländische Behörden, etc.).

Kommt es zu einer solchen festgefahrenen Situation, kann sich eine betriebliche Amnestie anbieten. Hierbei verzichtet der Arbeitgeber auf potentielle Schadenersatzansprüche und Kündigung wegen Fehlverhaltens des Mitarbeiters, wenn dieser vollständig und wahrheitsgemäß Auskunft über die erfragten Sachverhalte gibt. Solche betrieblichen Amnestien haben sich in der Praxis in großen Compliance-Verfahren bewährt. Wenngleich sie rechtlich keinen Schutz vor Strafverfolgungsmaßnahmen des Staates bieten können, zeigt die Praxis, dass die Ermittlungsbehörden die Kooperationsbereitschaft eines »Amnestiekandidaten« deutlich mildernd berücksichtigen.²⁸

Eine derartige betriebliche Amnestie bietet sich vor allem in kartellrechtlichen Kronzeugenverfahren an, wie sie sowohl national für Verfahren beim Bundeskartellamt²⁹ als auch auf europäischer Ebene bei der Europäischen Kommission³⁰ 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. Sie dient dann sowohl dem Betriebsfrieden als auch der beiderseitigen Loyalitätspflicht.

J. Schutz der Ermittlungsunterlagen vor Beschlagnahme

Wer in Deutschland interne Ermittlungen durchführt, muss damit rechnen, dass die Staatsanwaltschaft die Unterlagen beschlagnahmen möchte. Im ersten publikumswirksamen Fall gelang dies der Staatsanwaltschaft Hamburg 2010 bezüglich der von einer Rechtsanwaltskanzlei geführten Gespräche mit Führungskräften der HSH-Nordbank. In seiner die Beschlagnahme bestätigenden Entscheidung verwies das LG Hamburg³¹ darauf, der Beschlagnahmeschutz stehe nur dem Verteidiger zu, nicht dem Anwalt des Unternehmens.

Von dieser Linie rückte das LG Mannheim³² ab. Unter Hinweis auf die Änderung des § 160a StPO untersagte es die Beschlagnahme der bei den externen Anwälten des Unternehmens befindlichen Dokumente. Ähnlich urteilte das LG Braunschweig³³, das zusätzlich § 148 StPO in Bezug nahm.

Jüngst sorgte nun eine Entscheidung des LG Bochum³⁴ für Aufsehen. Hier ging es um die Notizen über die Aussagen von Hinweisgebern, die sich an die externe Ombudsperson eines Unternehmens gewandt hatten, eine Rechtsanwältin. Das Gericht gestattete die Beschlagnahme der Unterlagen ähnlich wie das LG Hamburg mit dem Argument, die Ombudsfrau vertrete nur das Unternehmen anwaltlich, nicht jedoch die Hinweisgeber. Deshalb bestehe in Bezug auf deren Aussagen kein Beschlagnahmeschutz.

K. Anzeige bei der Behörde?

Bei Compliance-Verstößen stellt sich für die Unternehmensleitung stets die Frage, ob der Sachverhalt den Behörden angezeigt werden soll oder nicht. Richtschnur für die Organe der Gesellschaft ist bei dieser Entscheidung vor allem die Wahrung der Vermögensinteressen der Gesellschaft. Zunächst stellt sich jedoch die Frage, ob die Unternehmensleitung aus rechtlichen Gründen verpflichtet ist, den Sachverhalt anzuzeigen. Dies wird nur selten der Fall sein. Ausdrückliche Anzeigepflichten gibt es – von einzelnen Fachgesetzen abgesehen – in § 138 StGB nur für (hier selten vorliegende) Kapitaldelikte und auch nur in einer Phase, in der diese noch verhindert werden können. Aus allgemeinem Strafrecht folgt somit bei typischen Compliance-Regelverstößen keine Anzeigepflicht. Insoweit unterscheidet sich die unternehmensinterne Ermittlung vom Disziplinarverfahren, für das § 33

25 Wisskirchen/Glaser, DB 2011, 1392/1447. – Allerdings ist ein derartiger Zeugenbeistand inzwischen in etlichen Unternehmen durch eine Betriebsvereinbarung geregelt (dem privatwirtschaftlichen Pendant zur Dienstvereinbarung).

26 Vgl. § 90 WDO, der nur im gerichtlichen Disziplinarverfahren gilt; vgl. BVerwG v. 21.05.2012 – 2 WD 34.10.

27 Derartige Rechte können allerdings in Betriebsvereinbarungen geregelt sein, was – v.a. in großen Unternehmen – zuweilen zu beobachten ist.

28 Eine auch im Strafprozess wirksame Amnestie Beschuldigter bietet die seit 01.09.2009 geltende Kronzeugenregelung im § 46b StGB.

29 Vgl. § 81 GWB.

30 Vgl. Mitteilung der Kommission über den Erlass und die Ermäßigung von Geldbußen und Kartellsachen, 2006/C 298/11, Amtsblatt der Europäischen Union v. 08.12.2006 – C 298/17.

31 LG Hamburg v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10, ZIP 2011, 1025, wistra 2010, 192.

32 LG Mannheim v. 03.07.2012 – 24 Qs 1/12 und 2/12, NZWiSt 2012, 424, wistra 2012, 400.

33 LG Braunschweig v. 21.07.2015 – 6 Qs 116/15, NSStZ 2016, 308.

34 LG Bochum v. 16.03.2016 – 6 Qs 1/16, NSStZ 2016, 500.

Abs. 3 WDO in bestimmten Fällen eine Abgabe an die Staatsanwaltschaft vorschreibt.

Eine faktische Anzeigepflicht kann sich aus dem Steuerrecht ergeben. Wenn sich etwa bei der internen Ermittlung herausstellt, dass bestimmte Ausgaben nicht dem tatsächlichen Zweck (z.B. wegen eines »Luftvertrags«) dienen, sondern zur Generierung schwarzer Kassen und/oder Bestechungsgeldern erfolgten, so ist die Steuererklärung unrichtig. Stellt die Unternehmensleitung dies noch vor Ablauf der Festsetzungsfrist fest, so muss der gesetzliche Vertreter der Gesellschaft (in der Praxis meist Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied) eine berichtigte Erklärung beim Finanzamt abgeben.³⁵ Die Finanzbehörde ist dann verpflichtet, Verdachtsmomente auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten der Staatsanwaltschaft oder der Verwaltungsbehörde mitzuteilen.³⁶

Liegt keiner dieser rechtlichen Gründe für eine Anzeigepflicht vor, so hat die Geschäftsleitung in ihrem Ermessen anhand der Interessen der Gesellschaft zu entscheiden, ob ein Sachverhalt den Behörden angezeigt werden soll oder nicht. Bedenkt man, dass mit einer Anzeige mögliche Straf- und/oder Ordnungswidrigkeitsverfahren und möglicherweise Rufschädigungen einhergehen können, so kann es durchaus im Interesse der Gesellschaft sein, den Fall nicht offenzulegen. Hierin allein liegt keine Strafvereitelung im Sinne von § 258 StGB. Dies wäre nur der Fall, wenn das Unternehmen aktiv Beweismittel beiseiteschafft oder unterdrückt, um sie dem Zugriff durch Strafverfolgungsbehörden zu entziehen.³⁷

L. Zusammenfassung

In der Privatwirtschaft nimmt die Bedeutung unternehmensinterner Ermittlungen zur Aufklärung von Regelver-

stößen seit zehn Jahren kontinuierlich zu. Es geht vor allem um solche Delikte, mit denen sich das Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten verschafft, weil in diesen Fällen unbegrenzte Unternehmensgeldbußen drohen und somit faktisch ein Verbandsstrafrecht besteht. Für die Aufklärung solcher Regelverstöße sind funktionierende Hinweisgebersysteme von großer Bedeutung. Die interne Ermittlung selbst besteht im Wesentlichen aus der Sichtung von Dokumenten und Gesprächen mit Mitarbeitern. Diese sind grundsätzlich verpflichtet, insoweit vollständig und wahrheitsgemäß auszusagen, jedenfalls in ihrem eigenen Aufgabenbereich. Ein Anspruch auf Zeugenbeistand durch einen externen Anwalt besteht nur, wenn das Unternehmen seinerseits die Gespräche durch externe Anwälte führen lässt. Gerät die Aufklärung durch eine interne Ermittlung ins Stocken, so kann eine betriebliche Amnestie Abhilfe schaffen; praktisch allerdings nur bei sehr großen Verfahren. Rechtlich besteht grundsätzlich keine Pflicht der Unternehmensleitung, den Fall an die Behörden zu melden. Es wird sogar oft im Unternehmensinteresse liegen, den Sachverhalt nicht anzuzeigen. Eine Strafvereitelung liegt hierin nur dann, wenn Beweismittel aktiv dem Zugriff der Behörden entzogen werden. Bei den internen Ermittlungen handelt es sich nicht um Selbstjustiz, wie manche polemisieren, denn das staatliche Monopol der Strafjustiz bleibt unberührt.

³⁵ § 153 Abgabenordnung.

³⁶ § 4 Abs. 5 Nr. 10 Satz 3 Einkommenssteuergesetz.

³⁷ Stree/Hecker, in: Schönke/Schröder, StGB 28. Aufl. § 258 Rn. 16 f.; vgl. auch Wettner/Mann, Deutsches Steuerrecht 2014, 655.

Rechtsprechung

Medienrecht

Das Auswärtige Amt kann Pressevertretern Auskünfte über die innerhalb der Bundesregierung durchgeführte rechtliche Prüfung des Einsatzes bewaffneter Streitkräfte zur Verhütung und Unterbindung terroristischer Handlungen durch die Terrororganisation IS sowie über die Prüfung, ob die Beteiligung an AWACS-Aufklärungsflügen in der Türkei der Zustimmung des Deutschen Bundestages bedurfte, unter Berufung auf den Schutz der Beziehungen zu den Bündnispartnern und den Schutz der Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland verweigern. Die behördliche Prognose der Beeinträchtigung dieser Schutzgüter ist gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar.

OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 13.12.2016 – 6 S 22.16

Aus den Gründen:

[2] I. Der Antragsteller ist Redakteur einer Tageszeitung. Nach erfolglosem Bemühen, von der Antragsgegnerin entsprechende Auskünfte zu erhalten, beantragte er bei dem Verwaltungsgericht Berlin, der Antragsgegnerin im Wege einstweiliger Anordnung gem. § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO aufzugeben, ihm Auskunft darüber zu erteilen,

[3] 1. welche Rechtsgutachten, Vermerke oder sonstigen Dokumente, die rechtliche Prüfungen zur Frage der völkerrechtlichen, europarechtlichen und gegebenenfalls verfassungsrechtlichen Legitimation des Einsatzes bewaffneter deutscher Streitkräfte zur Verhütung und Unterbindung terroristischer Handlungen durch die Terrororganisation IS enthalten, dem Auswärtigen Amt vorliegen,

[4] 2. wie der vollständige Inhalt der in ihnen enthaltenen rechtlichen Prüfungen ist,