

Aufsätze und Kurzbeiträge

Arbeitsstrafrecht

Rechtsanwalt Dr. Alexander Paradissis, Köln

Ermittlungsverfahren nach Arbeitsunfällen – Anforderungen an die strafrechtliche Unternehmensvertretung

Einleitung

Kein Unternehmen ist vor Arbeitsunfällen gefeit. Meist kommt es nur zu Bagatelverletzungen, die der Mitarbeiter womöglich nicht einmal meldet. Nicht selten verletzen sich Mitarbeiter aber schwer. Allein im Jahr 2018 endeten 420 von 877.198 gemeldeten Arbeitsunfällen sogar tödlich.¹

Mittlerweile verfügen zahlreiche Unternehmen über mehr oder weniger umfangreiche Arbeitsschutzmaßnahmen, die Unfällen im Betrieb effektiv vorbeugen sollen. In diesem Bereich sind große Unternehmen im Vergleich zu kleinen und mittelständischen Unternehmen meist sehr viel besser aufgestellt. Doch auch in großen Unternehmen kommt es immer wieder zu Arbeitsunfällen und nicht nur dort, wo schweres Gerät eingesetzt oder der Umgang mit Gefahrgütern zum Alltag gehört, drohen schwerste Verletzungen. Die Erfahrung zeigt, dass selbst auf vermeintlich ungefährlichem Terrain schwere Arbeitsunfälle irgendwann bittere Realität werden können.

Unternehmen und deren Leitungspersonen müssen im Nachgang von Arbeitsunfällen häufig nicht nur mit verwaltungsrechtlichen Konsequenzen rechnen, sondern geraten in vielen Fällen auch in den Fokus staatsanwaltlicher Ermittlungen. Diese können mit unangenehmen strafprozessualen Maßnahmen einhergehen und es droht eine reputationschädigende Hauptverhandlung. Strafrechtliche Verurteilungen von Unternehmensleitung und weiteren Mitarbeitern sowie die Verhängung eines Bußgelds gegen das Unternehmen sind möglich. Das Unternehmen ist in dieser Phase auf kompetente strafrechtliche Beratung und Vertretung angewiesen. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über wesentliche Aufgaben der strafrechtlichen Unternehmensvertretung in Ermittlungsverfahren nach Arbeitsunfällen.

I. Ursachen von Arbeitsunfällen

Die Ursachen für Arbeitsunfälle sind so verschieden wie die Arbeitsbereiche, in denen sie eintreten. Menschliche Faktoren spielen bei Arbeitsunfällen nach wie vor eine große Rolle. Oftmals ist es das Fehlverhalten des Geschädigten, das zum Unfall geführt hat.² Allerdings sind nur die wenigsten Arbeitsunfälle allein auf eine Ursache zurückzuführen. Zumeist spielen weitere Faktoren, wie z.B. fehlerhafte Arbeitsmittel, zeitlicher Druck, mangelnde oder fehlende persönliche Sicherheitsausrüstung, ebenfalls eine wesentliche Rolle. Besondere Gefahren resultieren auch aus der gemeinsamen Tätigkeit einer Vielzahl von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Unternehmen – z.B. Subunternehmer, Leiharbeiter, Lieferanten etc. – an derselben Betriebsstätte. Viele Arbeitsunfälle sind daher auf eine unzureichende Koordination zurückzuführen. Und schließlich gibt es eine große Zahl von Arbeitsunfällen, die schlicht auf unglückliche und ex ante für kaum jemanden vorhersehbare Umstände zurückzuführen sind.

¹ Vgl. Statistik des Spitzenverbands Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. für die Jahre 2017 und 2018 (<https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/arbeitsunfaelle/index.jsp>, letzter Abruf: 27.12.2019).

² Vgl. auch die Auswertung der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, BG RCI, Magazin 5/6 2017, S. 5 und die Auswertung der Mitarbeiterbefragungen im Rahmen des DEKRA Arbeitssicherheitsbarometers 2015/2016, S. 13.

Kommt es zum Unfall, werden zwangsläufig Qualität und Umfang der Arbeitsschutzcompliance in den Blick genommen. Dabei wird nicht selten festgestellt, dass diese lediglich „auf dem Papier“ existiert oder völlig veraltet ist. Nach wie vor gibt es Unternehmen, deren Arbeitsschutzsysteme entweder völlig unzureichend sind oder die überhaupt kein Schutzsystem etabliert haben. Häufig kommt es gerade dort zu Unfällen, die ohne größeren Aufwand vermeidbar gewesen wären.

II. Sozial-, verwaltungs- und strafrechtliche Relevanz von Arbeitsunfällen

Arbeitsunfälle können sozialversicherungs-, verwaltungs-, ordnungswidrigkeiten- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Innerhalb dieser Bereiche ergeben sich gerade im Bereich der Arbeitsunfälle erhebliche Interdependenzen, die der Unternehmensvertreter kennen und bei seiner Beratung berücksichtigen muss.

1. Sozialversicherungsrecht

Führt der Arbeitsunfall zu einem Personenschaden, gehen hiermit auch sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen einher. Der Arbeitsunfall stellt einen klassischen Versicherungsfall im Sozialversicherungsrecht dar (§ 8 SGB VII). Die Unfallversicherung ist daher dazu verpflichtet, den Sachverhalt zur Bewertung der sozialversicherungsrechtlichen Einstandspflicht selbst zu prüfen.

Der strafrechtliche Berater wird sich sicherlich nur am Rande mit sozialversicherungsrechtlichen Aspekten befassen müssen. Gleichwohl dürfen einige wichtige Faktoren nicht unberücksichtigt bleiben, da ansonsten schwerwiegende Nachteile für das Unternehmen drohen. Zu nennen ist hierbei vor allem die Anzeigepflicht, § 193 Abs. 1 S. 1 SGB VII. Kommt es zu einem Unfall eines Arbeitnehmers und ist dieser infolge des Unfalls mehr als drei Tage arbeitsunfähig oder wird er gar getötet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Unfall dem Unfallversicherungsträger zu melden. Diese Anzeige ist gem. § 193 Abs. 4 S. 1 SGB VII binnen drei Tagen zu erstatten, nachdem der Unternehmer vom Unfall Kenntnis erlangt hat.³ Unterliegt das Unternehmen der Arbeitsschutzaufsicht – dies ist bei nahezu allen Unternehmen der Fall – ist die an die Unfallversicherungsträger übermittelte Unfallanzeige in Kopie auch der zuständigen Arbeitsschutzbehörde zur Kenntnis zu bringen, § 193 Abs. 7 S. 1 SGB VII. Häufig erfährt die Arbeitsschutzbehörde durch diese Mitteilung erstmalig von einem Arbeitsunfall. Eine Nichtanzeige sowie eine nicht richtige oder nicht rechtzeitige Anzeige kann gem. § 209 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Unfallanzeigen führen aber oft zu einer ersten, für das Unternehmen – auch hinsichtlich der strafrechtlichen Bewertung – unvorteilhaften Festschreibung des Sachverhalts. Auf den Webseiten der Unfallversicherungsträger stehen für die Anzeige Formulare zum Download bereit. Zum Teil besteht auch die Möglichkeit der Abgabe einer Online-Anzeige. In den Formularen ist regelmäßig nach einer „ausführlichen Schilderung des Unfallhergangs“ unter der Nennung von „beteiligten Maschinen, Anlagen, Gefahrstoffen“ sowie weiteren für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung relevanten Angaben gefragt. Da diese Auskünfte binnen drei Tagen erteilt werden müssen, ist das Risiko groß, dass voreilige Angaben zum Unfallhergang ohne Rücksicht auf außerhalb des Sozialversicherungsrechts liegende Konsequenzen an die Unfallversicherungsträger übersandt werden.

Zudem können die Unfallversicherungsträger einzelne Mitarbeiter des Unternehmens unmittelbar kontaktieren, um weitere Informationen zum Sachverhalt zu erhalten. Die Anfrage erfolgt häufig schriftlich und erst einige Zeit nach dem Unfall. Es kommt aber auch – gerade bei schweren Unfällen – vor, dass die Mitarbeiter der Unfallversicherungsträger unmittelbar nach einem Unfall, z.B. im Rahmen eines Krankenhausbesuchs beim Verunfallten, Angestellte des Unternehmens persönlich zum Unfallhergang befragen.

³ Darüber hinaus ist das Unternehmen gem. § 192 Abs. 3 SGB VII auf Verlangen des zuständigen Unfallversicherungsträgers dazu verpflichtet, diesem weitere Auskünfte zu erteilen und auch Beweiskunden vorzulegen. Aus § 10 DGVV Vorschrift 1 (Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger) ergeben sich weitere Konkretisierungen hinsichtlich der Auskunftspflicht von Unternehmen.

Voreilige oder missverständliche Angaben gegenüber den Unfallversicherungsträgern können früher oder später im Strafverfahren zur bösen Überraschung für das Unternehmen und die beschuldigten Personen werden. Die Unfallversicherungsträger stehen nämlich nicht nur mit der Arbeitsschutzbehörde in einem engen Austausch (vgl. § 21 Abs. 3 ArbSchG), sondern stellen ihre gewonnenen Erkenntnisse – z. B. in Form von Protokollen oder Vermerken – gerne auch der Staatsanwaltschaft zur Verfügung.

2. Verwaltungsrecht

a) Überblick über einschlägige verwaltungsrechtliche Normen

Arbeitsunfälle weisen eine hohe verwaltungsrechtliche Relevanz auf. Das Verwaltungsrecht enthält auf allen Ebenen, d. h. in Gesetzen, Verordnungen, technischen Regeln und Verwaltungsvorschriften, zahlreiche Normen, die im Kontext von Arbeitsunfällen relevant werden können.

Besondere Bedeutung kommt dem Arbeitsschutzrecht zu, dessen Normen einen unterschiedlichen Rang haben. Ausgangspunkt ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das die für den Arbeitsschutz wesentlichen Pflichten regelt. Verstöße gegen das ArbSchG können bereits für sich genommen – ohne Unfälleintritt – gem. § 25 ArbSchG eine Ordnungswidrigkeit darstellen und unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 26 ArbSchG – insbesondere bei konkreten Gefährdungen und beharrlichen Verstößen gegen vollziehbare Anordnungen der Arbeitsschutzbehörde – strafbares Verhalten darstellen.

Die relativ unbestimmten Regelungen des ArbSchG werden durch Verordnungen konkretisiert. Von besonderer praktischer Relevanz sind vor allem die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV). Daneben gibt es aber eine Vielzahl weiterer Verordnungen, die es branchenabhängig zu berücksichtigen gilt.⁴ Die Verordnungen werden wiederum durch bereichsspezifische technische Regeln konkretisiert, die von Ausschüssen entwickelt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben werden. Zu nennen sind hierbei vor allem die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), die Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) und die Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS). Diese verweisen wiederum auf einzelne DIN-Normen. Technische Regeln haben keine formale Bindungswirkung, sind aber, da der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes gem. § 4 Nr. 3 ArbSchG den „Stand der Technik“ zu berücksichtigen hat, ausgesprochen bedeutsam. Werden die technischen Regeln eingehalten, darf der Arbeitgeber in der Regel davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen in der korrespondierenden Verordnung erfüllt sind. Andernfalls trifft den Arbeitgeber jedoch die Pflicht, darzulegen, dass die von ihm gewählte Lösung mindestens das gleiche Sicherheitsniveau erreicht – nach einem bereits eingetretenen Arbeitsunfall keine leichte Aufgabe.

Daneben gibt es weitere Gesetze und Vorschriften, die den Bereich der Arbeitssicherheit regeln. Hohe Relevanz kommt dabei vor allem dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) zu. Zu beachten sind auch die zahlreichen europarechtlichen Richtlinien und Verordnungen, die zum Arbeitsschutz existieren.⁵ Neben den spezifisch den Arbeitsschutz betreffenden Regelungen gibt es bereichsspezifische Normen, die im Kontext von Arbeitsunfällen relevant werden können. In bestimmten Branchen, wie z.B. der Chemieindustrie, existieren Normen, die sowohl zum Schutz der Mitarbeiter als auch zum Schutz der Umwelt zu befolgen sind. Schließlich können auch die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger (DGUV - Vorschriften) zu berücksichtigen sein.⁶

⁴ Weitere relevante Verordnungen sind z.B. die Baustellenverordnung (BaustellV), Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und die Biostoffverordnung (BioStoffV).

⁵ Eine Übersicht über die Rechtstexte und technischen Regeln findet sich auf der Webseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz (https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Rechtstexte-und-Technische-Regeln_node.html, letzter Abruf: 27.12.2019).

⁶ Bei den DGUV - Vorschriften handelt es sich um Unfallverhütungsvorschriften, die die Unfallversicherungsträger gem. § 15 SGB VII erlassen, um ihrem Präventionsauftrag gem. § 14 SGB VII nachzukommen. Sie zählen zwar formal nicht zum Verwaltungsrecht, werden aber dennoch zur Konkretisierung der arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen herangezogen.

b) Aktivierung der Arbeitsschutzbehörde

Spätestens nach einer gem. § 193 Abs. 7 SGB VII an die Arbeitsschutzbehörde weiterzuleitenden Unfallanzeige wird diese tätig, um den Unfall unter gefahrpräventiven Gesichtspunkten zu untersuchen. Bei öffentlichkeitswirksamen Arbeitsunfällen oder solchen mit schweren Folgen erscheinen die Beamten der Arbeitsschutzbehörde in der Regel kurze Zeit nach dem Unfall an der Unfallstelle.

Die Kernaufgabe der Arbeitsschutzbehörde⁷ besteht darin, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern. Zugleich schützt sie die Öffentlichkeit vor gefährlichen Anlagen und Produkten. In Abhängigkeit vom jeweils geltenden Landesrecht sind die Arbeitsschutzbehörden für ein bestimmtes Gebiet des Bundeslandes zuständig. Sie überwachen die Einhaltung des Arbeitsschutzrechts und beraten die Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Pflichten (§ 21 Abs. 1 ArbSchG). Die Arbeitsschutzbehörde verfügt über weitreichende Befugnisse (§ 22 ArbSchG). Kommen Unternehmen ihren Pflichten nicht nach, sind die Arbeitsschutzbehörden befugt, Verwaltungszwang – bis hin zur vorübergehenden Stilllegung des Betriebs – einzusetzen (§ 22 Abs. 3 ArbSchG).⁸

Nach einem Arbeitsunfall prüft die Arbeitsschutzbehörde primär, ob weiterhin eine Gefahr für Mitarbeiter des Unternehmens oder die Öffentlichkeit besteht. Ihr Blick ist, anders als bei den Strafverfolgungsbehörden, in die Zukunft gerichtet. Kommt es beispielsweise zu einem Unfall, der einen Austritt von Gefahrenstoffen zur Folge hat, werden die Beamten der Arbeitsschutzbehörde nach ihrem Eintreffen am Unfallort untersuchen, ob eine Eindämmung der Gefahr stattgefunden hat oder weiterhin Gefahren für Beschäftigte und die Umwelt drohen. Häufig beauftragt die Arbeitsschutzbehörde Sachverständige damit, die Unfallursache zu untersuchen. Die Arbeitsschutzbehörde gibt die Betriebsfläche erst dann wieder frei, wenn die Unfallursache untersucht, nachweislich Sicherungsmaßnahmen durchgeführt und Gefahrstoffe fachgerecht entsorgt wurden.

In der Regel fordert die Arbeitsschutzbehörde unmittelbar nach dem Unfall zugleich das Unternehmen dazu auf, sämtliche Informationen zum Unfallgeschehen, zu den beteiligten Arbeitsbereichen, Anlagen, Maschinen und Personen an sie zu übermitteln. Dazu zählen auch die den Bereich des Arbeitsschutzes betreffenden Unterlagen des Unternehmens, wie die Gefährdungsbeurteilung (§§ 5, 6 ArbSchG), Unterlagen zu Qualifikationen und Unterweisungen (§ 12 ArbSchG) der Mitarbeiter, aber auch Informationen zu Verantwortlichkeiten, v. a. zur Übertragung von Aufgaben und Delegation von Pflichten (§§ 7, 13 ArbSchG). Das Unternehmen ist gem. § 22 Abs. 1 ArbSchG grundsätzlich zur Erteilung der geforderten Auskünfte verpflichtet.

3. Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Folgen

a) Relevante Straftatbestände

Es gibt eine Vielzahl von Straftatbeständen, die im Kontext von Betriebsunfällen verwirklicht sein können. Am häufigsten werden nach Arbeitsunfällen Ermittlungen wegen des Verdachts der fahrlässigen Körperverletzung (§ 229 StGB) oder fahrlässigen Tötung (§ 222 StGB) eingeleitet. Daneben existieren weitere Delikte, die entweder neben den Körperverletzungsdelikten oder hiervon losgelöst Gegenstand strafrechtlicher Ermittlungen sind. Zur Bekämpfung der insbesondere in der Baubranche existierenden Gefahren existiert der Tatbestand der Baugefährdung gem. § 319 StGB. Es handelt sich hierbei um ein konkretes Gefährdungsdelikt, das einen Schadenseintritt nicht erfordert, sondern bereits die konkrete Gefährdung mit bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe ahndet. In der Schwerindustrie spielen neben den §§ 222, 229 StGB vor allem Umweltdelikte eine herausragende Rolle. Führt etwa der Austritt einer Chemikalie zu einer Verunreinigung eines Gewässers, des Bodens oder der Luft, werden in aller Regel Ermittlungen wegen des Verdachts der im 29. Abschnitt des StGB enthaltenen Umweltdelikte aufgenommen. Für besonders schwere Fälle von Umweltstraftaten (§ 330 StGB) sieht das Gesetz Freiheitsstrafen von sechs Monaten bis zu zehn Jahren

⁷ Die für den Arbeitsschutz zuständigen Dienststellen der Länder sind auf der Webseite des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) abrufbar (<http://lasi-info.com/ueber-uns/organisationen/dienststellen-der-asv-der-laender>, letzter Abruf: 27.12.2019)

⁸ Ausf. Kollmer/Klindt/Schucht/Kunz, 3. Aufl. 2016, ArbSchG § 22 Rn. 53 ff.

vor. Darüber hinaus existieren diverse Strafvorschriften des Nebenstrafrechts, die – wie z.B. § 26 ArbSchG und § 27 ChemG – besonders gravierende Verstöße gegen die außerstrafrechtlichen Verpflichtungen ahnden sollen. In der Praxis kommt diesen Tatbeständen aber geringere Bedeutung zu.

b) Relevante Ordnungswidrigkeitentatbestände

Nach einem Arbeitsunfall kann auch die Verhängung eines Bußgeldes gegen das Unternehmen drohen, wenn straffbares oder ordnungswidriges Verhalten von Leitungspersonen oder ein dem Unternehmensinhaber zuzurechnendes Organisationsverschulden in Rede steht.⁹ Begeht eine Leitungsperson des Unternehmens eine Straftat, durch die eine betriebsbezogene Pflicht verletzt wird, kann gem. § 30 OWiG eine Geldbuße gegen das Unternehmen verhängt werden.¹⁰ Selbst wenn der Nachweis einer konkreten Straftat einer der in § 30 Abs. 1 OWiG aufgeführten Leitungspersonen nicht gelingt, kann gem. §§ 30, 130 OWiG eine Bebußung des Unternehmens erfolgen, sofern dem Unternehmensinhaber eine Aufsichtspflichtverletzung nachgewiesen werden kann. Darüber hinaus kann zur Verhängung eines Bußgeldes gegen das Unternehmen entweder über § 30 OWiG direkt oder über §§ 30, 130 OWiG auch an Ordnungswidrigkeiten, die Verstöße gegen verwaltungsrechtliche Pflichten sanktionieren, angeknüpft werden.¹¹ Speziell für den Bereich des Arbeitsschutzes existiert der Ordnungswidrigkeitentatbestand des § 25 ArbSchG.¹² Hierbei handelt es sich um einen Blanketttatbestand, der auf zahlreiche arbeitsschutzrechtliche Verordnungen verweist.¹³ Daneben gibt es weitere Ordnungswidrigkeitentatbestände, die bei bestimmten Arten von Unfällen – z.B. § 26 Chemiegesetz (ChemG) bei Unfällen im Zusammenhang mit Gefahrstoffen – relevant werden können.

c) Suche nach Verantwortung

Ein großer Teil der Ermittlungsverfahren nach Betriebsunfällen wird von Amts wegen – vor allem durch die Polizei oder Arbeitsschutzbehörde – eingeleitet. Oftmals erfolgen die Ermittlungen zunächst nur als sog. „Vorermittlungen“¹⁴ oder „gegen Unbekannt“. Im Laufe der Ermittlungen wechseln nicht selten vormalige Zeugen in den Status von Beschuldigten. Ergeben die Ermittlungen keinen Anfangsverdacht gegen unmittelbar am Unfall Beteiligte, wandert der Blick der Staatsanwaltschaft meist auf höhere Hierarchieebenen, um dort nach einem strafbewehrten Organisationsverschulden zu suchen.¹⁵ Immer wieder lässt sich den Ermittlungsakten entnehmen, dass die Staatsanwaltschaft im Anschluss an einen Blick in das Handelsregister – auch ohne konkreten Verdacht und damit § 152 StPO zuwider – die dort eingetragenen Mitglieder der Geschäftsführung zu Beschuldigten macht.

Ermittlungen gegen das Unternehmen in einem parallel bzw. im Anschluss geführten Verfahren wegen des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit gem. § 30 OWiG oder §§ 30, 130 OWiG im Kontext von Arbeitsunfällen führten lange Zeit ein Schattendasein. Die Verhängung eines Bußgeldes gegen das Unternehmen am Ende der Ermittlungen war die absolute Ausnahme. Diese Zurückhaltung gehört der Vergangenheit an: Ordnungswidrigkeitenverfahren nach Betriebsunfällen kommen inzwischen vor. Wie auch in anderen Deliktsbereichen wächst der Druck auf das Unternehmen im Ordnungswidrigkeitenverfahren, je schwerer sich ein Individualverschulden nachweisen lässt.¹⁶

⁹ Das Unternehmen kann auch Adressat von Maßnahmen zur Vermögensabschöpfung werden. Da dies im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen allerdings eher die Ausnahme darstellt, soll hier nicht weiter darauf eingegangen werden.

¹⁰ Graf/Jäger/Wittig/Niesler, Wirtsch. u. SteuerStrR, 2. Aufl. 2017, § 30 Rn. 1 ff.

¹¹ Zu § 130 OWiG im Bereich des Arbeitsschutzes s. Wiebauer, ArbRAktuell 2017, 534, 535 f.

¹² S. Wiebauer, ArbRAktuell 2017, 534 ff.

¹³ Z.B. § 9 I ArbStättV, § 22 I BetrSichV, § 10 I ArbMedVV, § 7 I BaustellV u. § 20 I BioStoffV.

¹⁴ BeckOK-StPO/Beukelmann, 35. Ed. Std. 01.10.2019, § 152 Rn. 6.

¹⁵ Ausf. z. straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlicher Verantwortlichkeit im Arbeitsschutzrecht Schorn, BB 2010, 1345.

¹⁶ Spätestens mit der Einführung des Verbandssanktionengesetzes dürften Ermittlungen gegen das Unternehmen im Nachgang von Arbeitsunfällen nicht zur erheblich zunehmen, sondern zur Regel avancieren, vgl. Schmitz, WiJ 2019, 154.

d) Relevanz des Verwaltungs- und Sozialversicherungsrechts für das Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht

Straftaten sowie Ordnungswidrigkeiten im Kontext von Arbeitsunfällen knüpfen in aller Regel an fahrlässiges Verhalten an. Dreh- und Angelpunkt der meisten Strafverfahren ist die Suche nach relevanten Sorgfaltspflichtverletzungen. Zwar setzt die Fahrlässigkeitsstrafbarkeit darüber hinaus weitere Tatbestandsmerkmale voraus, so dass nicht jede Sorgfaltspflichtverletzung zugleich strafbares Verhalten darstellt.¹⁷ Die Sorgfaltspflichtverletzung ist aber notwendige Bedingung der Fahrlässigkeitsstrafbarkeit.

Das Maß der Sorgfalt richtet sich nach den Anforderungen, die ein besonnener und gewissenhafter Mensch aus dem Verkehrskreis des Täters bei der Betrachtung der Gefahr ex-ante zu erfüllen hat.¹⁸ Zwar sind die für die Fahrlässigkeitsstrafbarkeit maßgeblichen Sorgfaltspflichten strafrechtsautonom zu bestimmen.¹⁹ Zur Ermittlung eines konkreten Sorgfaltspflichtverstoßes finden aber auch außerstrafrechtliche Normen Berücksichtigung.²⁰ Die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Gesetzen, Normen und technischen Regeln sowie Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger ist daher nicht nur im Verwaltungs- und Sozialversicherungsrecht, sondern auch für die Frage einer straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtlichen Sorgfaltspflichtverletzung von hoher Relevanz.

Zur Bewertung der einschlägigen Sorgfaltspflichten nehmen die Arbeitsschutzbehörden auch im Strafverfahren eine wesentliche Rolle ein. Ihr Aufgabenbereich erstreckt sich zwar nur auf die Gefahrenprävention. Die Staatsanwaltschaften binden die zuständige Arbeitsschutzbehörden aber regelmäßig auch in ihre repressiven Ermittlungen ein, indem sie diese um die Abgabe von Stellungnahmen bitten. Oftmals beeinflussen diese Eingaben den Fortgang des Strafverfahrens maßgeblich. Die Einschätzung der Arbeitsschutzbehörde verhält sich in der Regel zu mehreren Aspekten. Neben einer Darstellung des Sachverhalts enthalten die Stellungnahmen Ausführungen darüber, ob das Unternehmen seinen die Arbeitssicherheit betreffenden Pflichten – hinsichtlich Gefährdungsbeurteilung, Unterweisungen, Arbeitsmittel etc. – nachgekommen ist. Dort werden auch Mängel angesprochen, die keine Relevanz für den späteren Unfalleintritt hatten und daher mangels Pflichtwidrigkeitszusammenhangs²¹ im Ergebnis eine Strafbarkeit nicht zu begründen vermögen. Gleichwohl kann die Feststellung mehrerer bzw. gravierender – wenn auch im Ergebnis strafrechtlich irrelevanter – Normverstöße einen negativen Eindruck hinterlassen, der letztlich einer Einstellung gem. §§ 153, 153a StPO im Weg stehen kann.

Schließlich haben die Stellungnahmen der Arbeitsschutzbehörden einen enormen Einfluss auf das Strafverfahren, weil diese sich in der Regel auch zu Verantwortlichkeiten, die sich aus dem Arbeitsschutzrecht – v. a. §§ 3, 7 und 13 ArbSchG – ergeben, verhalten. Nicht selten erfolgt die Wandlung vom Zeugen zum Beschuldigten daher unmittelbar im Anschluss an die Stellungnahme der Arbeitsschutzbehörde.

III. Aufgaben des Unternehmensvertreters

1. Unmittelbar nach dem Unfall

Wird der strafrechtliche Berater des Unternehmens bereits unmittelbar nach dem Unfall informiert, gleichen die Anforderungen denen einer Durchsuchung. Der Unternehmensvertreter sollte sich schnellstmöglich zum Unfallort begeben und sich vor Ort um eine koordinierte Abwicklung der ad hoc erforderlichen Maßnahmen bemühen.²² Zugleich sollte er aber bereits in den ersten Minuten verwaltungs-, haftungs-, ordnungswidrigkeiten- und

¹⁷ Zu den Voraussetzungen der Fahrlässigkeitsstrafbarkeit im Kontext von Arbeitsunfällen s. *Noltenius*, in: Bross, Handbuch Arbeitsstrafrecht, 1. Aufl. 2016, Kap. 64 Rn. 62 ff.; *Schorn*, BB 2010, 1345; *Wiebauer*, ArbRAktuell 2017, 562, 563 f.

¹⁸ BGH NStZ 2003, 657, 658; *Fischer*, StGB, 66. Aufl. 2019, § 222 Rn. 5 f.; BeckOK StGB/Eschelbach, 41. Ed. 1.2.2019, § 222 Rn. 16; *Graf/Jäger/Witti/Allgayer*, § 15 Rn. 28.

¹⁹ BeckOK StGB/Eschelbach, 41. Ed. 1.2.2019, § 222 Rn. 16.

²⁰ Zum Einfluss von technischen Regeln auf die Sorgfaltspflichtverletzung s. OLG Karlsruhe NStZ-RR 2000, 141; *Esser/Keuting*, NStZ 2011, 314, 318; *GJW/Allgayer*, § 15 Rn. 28; BeckOK StGB/Eschelbach, § 222 Rn. 15; *Noltenius*, in: Bross, Handbuch Arbeitsstrafrecht, Kap. 64 Rn. 66 f.

²¹ Die Rechtsprechung spricht insoweit vom „rechtlichen Ursachenzusammenhang“, vgl. MüKoStGB/Duttge, 3. Aufl. 2017, StGB § 15 Rn. 164.

²² Zum Verhalten bei Durchsuchungen *Michalke*, NJW 2008, 1490; *Püschel*, Praxis Steuerstrafrecht 2006, 89 ff.

strafrechtliche Folgen für das Unternehmen im Blick behalten und bei seinen Entscheidungen berücksichtigen. Er hat daher sorgfältig zu erwägen, ob Zeugen bereits am Unfallort Angaben machen und das Unternehmen bereits zu diesem frühen Zeitpunkt Stellungnahmen zum Unfallhergang abgeben sollten.

Diese Aufgabe kann mitunter schwieriger sein, als die klassische Situation einer Durchsuchung. Besteht nämlich noch eine fortdauernde Gefahrenlage und ist die Arbeitsschutzbehörde zum Zwecke der Gefahrenprävention bereits vor Ort, wird es in vielen Fällen nicht angezeigt sein, jegliche Mitwirkung unter Hinweis auf ein zu erwartendes Strafverfahren abzulehnen. Die Arbeitsschutzbehörde ist immerhin dazu befugt, erforderlichenfalls den ganzen Betrieb einzustellen, sollte sich eine Gefahrenlage nicht anders beseitigen lassen. Überdies ist zu berücksichtigen, dass Unternehmen auf einen konstruktiven Umgang mit der zuständigen Arbeitsschutzbehörde langfristig angewiesen sind – ein Aspekt, der in reinen Strafverfahren selten ins Kalkül zu ziehen ist.

Ist das Unternehmen zur Mitwirkung an der Aufklärung des Unfalls unmittelbar nach dessen Eintritt bereit, kann der Unternehmensvertreter an vielen Stellen konstruktiv Einfluss nehmen. So kann er bereits unmittelbar nach einem Unfall Mitarbeiter, die als Zeugen in Betracht kommen, dabei unterstützen, einen geeigneten Zeugenbeistand zu finden. In Bereichen, in denen das Unternehmen zur Erteilung von Auskünften verpflichtet ist – hierzu gehören vor allem die Angaben gegenüber der Arbeitsschutzbehörde und die Unfallmitteilung an den Unfallversicherungsträger –, kann der Unternehmensvertreter dazu beitragen, dass Angaben zum Sachverhalt keine voreiligen Feststellungen enthalten oder missverständlich formuliert sind. Vor allem kann er dem häufig zu beobachtendem Bedürfnis, unnötige Spekulationen über die Unfallursachen zu äußern, entgegenwirken.

2. Weitere zentrale Aufgaben der Unternehmensvertretung

In den meisten Fällen erfolgt die Mandatierung eines strafrechtlichen Unternehmensvertreters einige Tage oder Wochen nach dem Arbeitsunfall. Viele Unternehmen unterschätzen die Anforderungen und Risiken, die sich im Zusammenhang mit der Aufarbeitung eines Arbeitsunfalles ergeben können. Häufig versuchen die Verantwortlichen zunächst selbst, die sich an den Unfall anschließenden Aufgaben zu bewältigen. Dies ändert sich meist, wenn sich Mitarbeiter bei ihren Vorgesetzten melden, weil sie eine Ladung zur Beschuldigten- oder Zeugenvernehmung erhalten haben.

Der Rechtsanwalt vertritt in seiner Funktion als strafrechtlicher Unternehmensvertreter – bzw. „Unternehmensverteidiger“²³ – die Interessen des Unternehmens im Kontext (drohender) straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlicher Ermittlungen. Primäres Interesse des Unternehmens ist es daher, nicht zum Adressat von Sanktionen zu werden und nach Möglichkeit bereits von – häufig für sich genommen schon hinreichend reputationsschädigenden²⁴ – strafprozessualen Zwangsmaßnahmen verschont zu bleiben. Es entspricht aber in vielen Fällen auch dem Interesse des Unternehmens, dass das Verfahren auch für die Leitungspersonen und übrigen Mitarbeiter ein gutes Ende nimmt.²⁵ Dies ist nicht nur bei Unternehmen der Fall, in denen die beschuldigten Leitungspersonen zugleich Gesellschafter des Unternehmens sind. Zu einer guten Unternehmenskultur kann es gerade im Kontext von Fahrlässigkeitsvorwürfen gehören, die Mitarbeiter bei der Verteidigung gegen strafrechtliche Vorwürfe bestmöglich zu unterstützen.²⁶ Der Unternehmensvertreter hat die anspruchsvolle

²³ Die Begriffe „Unternehmensvertreter“ und „Unternehmensverteidiger“ sind gesetzlich nicht definiert und auch nicht trennscharf voneinander abgrenzbar. Gegen ein Auftreten gegenüber Behörden nach einem Arbeitsunfall als Unternehmensverteidiger spricht, dass häufig noch gar kein strafrechtlicher Fokus auf das Unternehmen gerichtet ist. Zudem könnte die Verwendung dieses Terminus u. U. zu einer Abwehrhaltung bei Arbeitsschutzbehörde und Unfallversicherungsträger führen. In anderen Konstellationen dürfte der Begriff des Unternehmensverteidigers sehr viel näher liegen, z.B. wenn das Unternehmen ab Anklageerhebung die formale Stellung eines Nebenbeteiligten (§ 444 StPO) erhält oder zum Adressat vorläufiger Maßnahmen zur Sicherung einer Einziehung wird. Zu Definitionsansätzen s. *Berndt/Theile*, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, 1. Aufl. 2016, 435 ff., 466 ff.; *Minoggio*, Unternehmensverteidigung, 3. Aufl. 2016, § 2 Rn. 135 ff.; *Wessing*, WiJ 2012, 1; *ders.* in: Volk, MAH Verteidigung i. Wirtsch. u. SteuerstrafS, 2. Aufl. 2014, § 12 Rn. 192 ff.

²⁴ Handelt es sich um einen öffentlichkeitswirksamen Arbeitsunfall, sollte erwogen werden, einen medienrechtlichen Beistand hinzuzuziehen.

²⁵ *Berndt/Theile*, Rn. 474; *Wessing*, WiJ 2012, 1, 6; *ders.* in: FS Mehle, 2009, 665, 666 ff.

²⁶ Gerade schwere Arbeitsunfälle von Mitarbeitern gehen für deren Kollegen meist mit erheblichen psychischen Belastungen einher. Diese werden umso stärker, wenn sich die Mitarbeiter im Anschluss auch noch strafrechtlichen Ermittlungen ausgesetzt sehen. In dieser Phase sind Mitarbeiter besonders auf die Unterstützung ihres Ar-

Aufgabe, sämtliche Interessen zu analysieren und im Rahmen der Vertretung des Unternehmens optimal miteinander in Einklang zu bringen.

a) Korrespondenz mit den Behörden

In der Phase unmittelbar nach der Mandatierung muss sich der Unternehmensvertreter einen schnellen Überblick über den Sachverhalt verschaffen. Er sollte insbesondere sämtliche – ggf. bereits erfolgte – Korrespondenz mit der Arbeitsschutzbehörde, den Sozialversicherungsträgern und den Strafverfolgungsbehörden einsehen.

Sofern weitere Kommunikation mit Unfallversicherungsträgern und der Arbeitsschutzbehörde erforderlich ist, sollte diese jedenfalls mit dem Unternehmensvertreter abgestimmt werden. Der Unternehmensvertreter ist in der Lage, den Einfluss, den die außerstrafrechtliche Korrespondenz auf das Strafverfahren haben kann, einzuschätzen. Er kann dabei behilflich sein, die Angaben inhaltlich zu konkretisieren und um voreilige Wertungen zu bereinigen. Dabei ist es nicht immer angezeigt, als Unternehmensvertreter nach außen aufzutreten. Teilweise ist eine gewisse Skepsis aufseiten der Arbeitsschutzbehörden zu verzeichnen, wenn ein strafrechtlicher Unternehmensvertreter unmittelbar in die Kommunikation eingebunden ist. Dies kann mitunter auch für die Anwesenheit des Unternehmensvertreters bei Besprechungsterminen mit der Arbeitsschutzbehörde gelten. Vorteile der offiziellen Einbindung des Unternehmensvertreters sind daher gegen möglicherweise hieraus resultierende atmosphärische Nachteile abzuwägen.

Der Unternehmensvertreter sollte schnellstmöglich den fernmündlichen oder persönlichen Kontakt zur Staatsanwaltschaft suchen, sobald diese mit dem Ermittlungsverfahren befasst ist. Auf diese Weise lassen sich in der Regel wichtige Informationen hinsichtlich des Fortgangs des Ermittlungsverfahrens und der anstehenden Aufgaben der Unternehmensvertretung in Erfahrung bringen. Informelle Gespräche mit der Staatsanwaltschaft können vor allem dabei helfen, besser einzuschätzen, an welchen Informationen und Unterlagen diese interessiert ist. Unterstützt das Unternehmen aktiv das Aufklärungsbedürfnis der Staatsanwaltschaft z.B. durch die Benennung bisher unbekannter Zeugen oder die Übergabe relevanter Unterlagen, lassen sich auch ansonsten denkbare Durchsuchungsmaßnahmen vermeiden.

Der Kontakt zur Staatsanwaltschaft ist auch gegen Ende der Ermittlungen von ausschlaggebender Bedeutung. In diesem Stadium kann der Unternehmensvertreter in Erfahrung bringen, ob eine (weitere) Stellungnahme des Unternehmens sinnvoll ist, um zu einer Einstellung des Verfahrens zu gelangen. Zudem kann der Unternehmensvertreter in dieser Phase konkrete Erledigungsszenarien mit der Staatsanwaltschaft besprechen.²⁷

Sofern eine Einstellung des Ermittlungsverfahrens mangels hinreichenden Tatverdachts gem. § 170 Abs. 2 StPO (i. V. m. § 46 Abs. 1 OWiG) in Betracht kommt, sollte diese grundsätzlich das Ziel der strafrechtlichen Unternehmensvertretung sein. Es gibt aber Konstellationen, in denen eine zeitnahe Einstellung aus Opportunitätsgründen einer ungewissen Einstellung gem. § 170 Abs. 2 StPO bzw. einem Freispruch nach kostenintensiver und öffentlichwirksamer Hauptverhandlung vorzuziehen sein kann. Gerade in Ermittlungsverfahren nach Arbeitsunfällen, in denen sich der Tatverdacht zwar nicht gänzlich ausräumen lässt, aber eine Verurteilung in der Hauptverhandlung ebenfalls alles andere als sicher ist, bestehen – selbst bei schweren Unfallfolgen – vergleichsweise gute Aussichten für eine Einstellung gem. §§ 153, 153a StPO.

Die Erfahrung zeigt, dass mit der Staatsanwaltschaft abgestimmte Kompensationszahlungen – z.B. als Auflage i. S. d. § 153a StPO – an durch den Arbeitsunfall verletzte Personen oder Angehörige den Ausschlag für eine Gesamterledigung ohne Schuldspruch und bußgeldrechtliche Ahndung geben können. In manchen Fällen kann es auch ein gangbarer Weg sein, ein mit der Staatsanwaltschaft abgestimmtes Bußgeld gegen das Unternehmen zu akzeptieren, wenn hierdurch eine Einstellung gegen die Beschuldigten erzielt und ein

beitgebers angewiesen. Erforderlichenfalls sollte der Unternehmensvertreter bei der Suche nach einer professionellen psychologischen Betreuung für den Mitarbeiter behilflich sein.

²⁷ Ausf. Wessing in: Volk, MAH Verteidigung i. Wirtsch. U. SteuerstrafS, § 12 Rn. 200 ff.

kostenintensiver und mitunter reputationsschädigender Fortgang des Strafverfahrens vermieden werden kann.²⁸

b) Anwaltlicher Beistand für Mitarbeiter und Sockelverteidigung

Mitarbeiter, bei denen die Rolle als Zeuge oder Beschuldigter feststeht, sollten schnellstmöglich Gelegenheit erhalten, einen Zeugenbeistand bzw. Verteidiger zu konsultieren. Dies kann auch bei Mitarbeitern sinnvoll sein, die die Strafverfolgungsbehörde zwar noch nicht im Blick hat, Kenntnisse im Unternehmen aber die Annahme rechtfertigen, dass sich dies im Laufe des Ermittlungsverfahrens ändern kann. Im Rahmen einer kooperativen Unternehmensvertretung kann es angezeigt sein, solche potentiellen Zeugen sowohl gegenüber der Arbeitsschutzbehörde als auch gegenüber den Strafverfolgungsbehörden zu benennen.

Im Kontext von Arbeitsunfällen, bei denen von vornherein nur ein allenfalls fahrlässiges Verhalten in Rede steht, kann eine Übernahme der Kosten durch das Unternehmen nicht nur für Zeugenbeistände, sondern auch für die Verteidiger – gegebenenfalls unter Vereinbarung von Rückforderungsvorbehalten – für alle Seiten sinnvoll sein.²⁹ Unternehmensvertreter sollten sich zudem nicht davor scheuen, den Mitarbeitern qualifizierte Kollegen vorzuschlagen. Zwar muss es den Mitarbeitern überlassen bleiben, welchen Anwalt sie mandantieren. Häufig werden diese das Angebot aber dankend annehmen – mit positivem Effekt für beide Seiten: Der Mitarbeiter erhält einen Rechtsanwalt, der über ausreichend Expertise verfügt und bei dem die grundsätzliche Bereitschaft für eine sog. „Sockelverteidigung“³⁰ besteht. Gerade im Zusammenhang mit der Verteidigung nach Betriebsunfällen ist die Auslotung gemeinsamer Interessen im Rahmen einer Sockelverteidigung von unschätzbarem Wert. Die Unternehmensvertretung kann dem Verteidiger für die Verteidigung essentielle Unterlagen, auf die der Mitarbeiter womöglich keinen Zugriff hat, zur Verfügung stellen. Umgekehrt kann der Individualverteidiger in Absprache mit seinem Mandanten den Unternehmensvertreter bei der Aufklärung von Unfallverlauf und -ursachen effektiv unterstützen.³¹ Vor allem in Bezug auf die Abgabe von Stellungnahmen bringt die Abstimmung innerhalb eines Verteidigungssockels enorme Vorteile mit sich. So reizvoll die Verteidigung im Sockel damit auch ist: Sie unterliegt Grenzen,³² die der Unternehmensvertreter kennen muss. Stellt sich heraus, dass die Interessen von Unternehmens- und Individualverteidigung zu weit auseinander liegen oder gar gegenläufig sind, muss der Unternehmensvertreter den Austritt aus dem Sockel erwägen.

Auch im Verhältnis zwischen Unternehmensvertreter und Zeugenbeistand ist gegen einen wechselseitigen Austausch von Informationen nichts einzuwenden, solange es hierdurch nicht zur Beeinträchtigung der Wahrheitsfindung in etwaigen Zeugenvernehmungen kommt.³³ Der Austausch ist zumeist für beide Seiten gewinnbringend. Der Zeugenbeistand kann in Erfahrung bringen, ob sein Mandant gefährdeter Zeuge ist und ggf. von einem Auskunftsverweigerungsrecht gem. § 55 StPO Gebrauch machen sollte. Umgekehrt kann der Unternehmensvertreter bereits in einem frühen Stadium für die Sachverhaltsaufklärung wichtige Informationen erhalten, die er ansonsten gegebenenfalls gar nicht oder erst zu einem viel späteren Zeitpunkt aus der Ermittlungsakte erführe.

Schließlich können durch eine Sockelverteidigung unnötige gegenseitige Beschuldigungen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen, die im Ergebnis zumeist für beide Seiten nachteilig sind, vermieden werden.

c) Akteneinsicht

Auch für die strafrechtliche Unternehmensvertretung ist die Einsicht in die Ermittlungsakte essenziell. Je früher der Unternehmensvertreter Einsicht in die Ermittlungsakte erhält, desto

²⁸ Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 475.

²⁹ Das Unternehmen sollte in diesem Zusammenhang auf mögliche steuerliche Auswirkungen hingewiesen werden. Zur Übernahme von Verteidigungskosten s. Brockhaus, StraFo 2019, 133; Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 520 ff.

³⁰ Grundlegend zur Sockelverteidigung Richter II, NJW 1993, 2452; s. auch Wessing, WiJ 2012, 1, 6; ders. in: Volk, MAH Verteidigung i. Wirtsch. U. SteuerstrafS, § 12 Rn. 194.

³¹ Zur Auskunft ist der Mitarbeiter arbeitsrechtlich nach h. M. (vgl. Fn. 40) ohnehin verpflichtet. Gleichwohl dürfte der Erkenntnisgewinn bei einer einvernehmlichen Informationsweitergabe größer sein.

³² Berndt/Theile, Unternehmensstrafrecht und Unternehmensverteidigung, Rn. 512 f.

³³ Taschke, StV 2007, 495, 499.

besser kann er seine Aufgaben wahrnehmen. Wird bereits ein ordnungswidrigkeitenrechtliches Ermittlungsverfahren gegen das Unternehmen geführt, erhält der Unternehmensvertreter einem Verteidiger³⁴ entsprechend Akteneinsicht gem. § 147 StPO i. V. m. 46 Abs. 1 OWiG, sofern die Einsicht nicht mit Verweis auf eine Gefährdung des Untersuchungszwecks gem. § 147 Abs. 2 S. 1 StPO i. V. m. 46 Abs. 1 OWiG versagt wird.

Wird das Ermittlungsverfahren ausschließlich gegen beschuldigte Personen geführt, stellt sich die Frage, auf welchem Wege das zu diesem Zeitpunkt formal noch nicht am Verfahren beteiligte Unternehmen zeitnah Akteneinsicht erhält. Erscheint es möglich,³⁵ dass das Unternehmen zum Adressat einer Bußgeldentscheidung gemacht werden und daher nach Anklageerhebung die formale Stellung eines Nebenbeteiligten gem. § 444 StPO erhalten kann, steht dem Unternehmensvertreter bereits im Ermittlungsverfahren ein Recht auf Akteneinsicht gem. §§ 444 Abs. 2 S. 1, 428 Abs. 1 S. 1, 147 StPO zu.³⁶

Kommt das Unternehmen selbst als Verletzter des Arbeitsunfalls in Betracht, kann ein Akteneinsichtsanspruch gem. § 406e StPO unter der Darlegung eines berechtigten Interesses gestellt werden. Das Unternehmen kann unter der Darlegung eines berechtigten Interesses auch gem. § 475 Abs. 1 StPO Akteneinsicht verlangen. Das berechtigte Interesse kann sich gerade im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen daraus ergeben, dass das Unternehmen die Akteneinsicht zur Prüfung etwaiger arbeitsrechtlicher Maßnahmen gegen beschuldigte Mitarbeiter benötigt.³⁷

Freilich dauert es in vielen Ermittlungsverfahren eine ganze Weile, bis der Unternehmensvertreter über die oben genannten Vorschriften Akteneinsicht erhält. Vorrang vor den Akteneinsichtsrechten nach § 406e und § 475 StPO hat das Akteneinsichtsrecht der Verteidigung gem. § 147 StPO. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob sich Individualverteidigung und Unternehmensvertretung wechselseitig über den Inhalt der Ermittlungsakte informieren dürfen. Eine Übersendung einer (digitalen) Kopie der gesamten Ermittlungsakte durch den Individualverteidiger an den Unternehmensvertreter dürfte nur ausnahmsweise zulässig sein. Gegen die Akteneinsicht für das Unternehmen sprechende Versagungsgründe der §§ 147 Abs. 2 S. 1, 406e Abs. 2 S. 1, 475 Abs. 1 S. 2 StPO wegen einer Gefährdung des Untersuchungszwecks oder schutzwürdiger Interessen der Beschuldigten oder anderer Betroffener dürfen auf diese Weise nicht umgangen werden. Im Übrigen ist § 32f Abs. 5 StPO zu beachten, wonach Akten, Dokumente, Ausdrücke oder Abschriften, die dem Anwalt im Wege der Akteneinsicht überlassen wurden, nicht zu verfahrensfremden Zwecken weitergegeben werden dürfen. Allerdings darf dem beschuldigten Mitarbeiter und seinem Verteidiger nicht verwehrt werden, Teile der Ermittlungsakte mit dem Arbeitgeber (bzw. seinem strafrechtlichen Vertreter) zu besprechen, wenn dies für eine effektive Verteidigung erforderlich ist. Daher muss es grundsätzlich zulässig sein, dass sich Unternehmensvertreter und Individualverteidiger wechselseitig über Erkenntnisse aus der Ermittlungsakte mündlich informieren und untereinander Kopien von Akteilen austauschen, sofern dies im Interesse der Mandanten liegt und für eine effektive Verteidigung erforderlich ist.³⁸

d) Compliance und interne Ermittlungen

aa) Verbesserung der Arbeitsschutzcompliance

Die Aufgabe des strafrechtlichen Unternehmensvertreters besteht vor allem darin, für das Unternehmen zu einem positiven Ausgang des Strafverfahrens ohne bußgeldrechtliche Ahndung und bestenfalls einschließlich der Einstellung der Verfahren gegen sämtliche beschuldigte Mitarbeiter zu gelangen. Nicht nur zur Erreichung dieses Ziels, sondern auch mit

³⁴ In dieser Rolle liegt die Verwendung des Begriffs des „Unternehmensverteidigers“ nahe.

³⁵ Ab welchem Zeitpunkt dem Unternehmen eine beschuldigtenähnliche Stellung zukommt, wird primär im Zusammenhang mit der Beschlagnahmefreiheit von Verteidigungsunterlagen (§§ 97, 148 StPO) diskutiert. Zum Diskussionsstand siehe *Knauer*, NStZ 2019, 164, 167. Diese Diskussion hat aber auch Auswirkung auf die Frage, ab welchem Zeitpunkt dem Unternehmensvertreter ein Recht auf Akteneinsicht gem. §§ 444 Abs. 2 S. 1, 428 Abs. 1 S. 1, 147 StPO zusteht. In Anlehnung an die Rechtsprechung des BVerfG (NStZ 2019, 159, 163 unter Verweis auf LG München I) zum Beschlagnahmeschutz ist dem Unternehmensvertreter Akteneinsicht nach der Maßgabe des § 147 StPO jedenfalls zu gewähren, wenn eine Nebenbeteiligung nach objektiven Gesichtspunkten in Betracht kommt.

³⁶ *Leitner*, in: FS Wessing, 147, 156; *Minoggio*, Unternehmensverteidigung, § 6 Rn. 392; *Wessing*, WiJ 2012, 1, 6.

³⁷ BAG NJW 2009, 1897, 1898.

³⁸ Vgl. Auch BeckOK-StPO/Wessing, § 147 Rn. 30.

Blick auf zukünftige Unfälle kann es sinnvoll sein, das Unternehmen bereits kurze Zeit nach dem Unfall bei der Verbesserung der Arbeitsschutzcompliance zu unterstützen. Während dem Fahrlässigkeitsvorwurf beim erstmaligen Eintritt eines bestimmten Unfallverlaufs häufig auch mit dem Verweis auf die mangelnde Vorhersehbarkeit entgegengetreten werden kann, wird dies im Wiederholungsfall – jedenfalls bei einer ähnlich gelagerten Situation – mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr gelingen. Darüber hinaus ist mittlerweile anerkannt,³⁹ dass sich die Verbesserung der Compliance auch noch im Anschluss an die Tatbestandsverwirklichung strafmildernd auswirken bzw. den Weg hin zu einer Einstellung im Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren ebnen kann. Die Sorge, dass mit der Verbesserung der Arbeitsschutzcompliance zugleich ein Eingeständnis des strafrechtlichen Vorwurfs verbunden ist, ist zwar berechtigt. Allerdings kann dieser Gefahr dadurch entgegengewirkt werden, dass der Unternehmensvertreter auf geeignetem Wege klarstellt, dass die Verbesserungen überobligatorisch sind und zum bestmöglichen Schutz der Mitarbeiter eingeführt werden, das Unternehmen aber bereits vor dem Unfall die rechtlichen Arbeitsschutzstandards erfüllt hat.

Sowohl die Arbeitsschutzbehörden als auch die Staatsanwaltschaften reagieren erfahrungsgemäß sehr positiv auf eine nachweisbare Verbesserung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Dies kann letztlich den Ausschlag für die Erreichung einer Einstellung gem. §§ 153, 153a StPO geben. Die Einschätzung der Arbeitsschutzbehörde kann in diesem Zusammenhang sehr wichtig sein, da sie vor einer Einstellung durch die Staatsanwaltschaft gem. RiStBV Nr. 90 regelmäßig Gelegenheit zur Stellungnahme erhält. Ob die Arbeitsschutzbehörde einer Einstellung beipflichtet, hängt oftmals maßgeblich davon ab, ob die von ihr vorgeschlagenen Verbesserungen des Arbeitsschutzes umgesetzt wurden.

bb) Interne Ermittlungen

Sowohl auf dem Weg zu einer verbesserten Arbeitsschutzcompliance als auch zur Vorbereitung einer Stellungnahme für das Unternehmen kann es im Nachgang zu einem Arbeitsunfall angezeigt sein, interne Ermittlungen durchzuführen. Ob und in welchem Umfang interne Erhebungen im Unternehmen sinnvoll sind, hängt auch von der Größe des Unternehmens, der Art und Schwere des Unfalls und nicht zuletzt auch von der Finanzierbarkeit ab.

Durch interne Erhebungen lassen sich die Unfallursachen meist sehr viel besser aufklären als nur durch eine Einsicht in die Ermittlungsakte. Auf diese Weise kann auch ein etwaiges Fehlverhalten von Mitarbeitern lokalisiert werden. Eine arbeitsrechtliche Ahndung muss damit nicht zwingend verbunden sein. Die Ermittlung von Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter kann auch ausschließlich dem Ziel dienen, solches in Zukunft effektiv zu vermeiden. Der zusätzliche Erkenntnisgewinn der internen Ermittlungen resultiert oftmals daraus, dass der Mitarbeiter – als Beschuldigter oder gefährdeter Zeuge – im Ermittlungsverfahren schweigt. Gegenüber dem Arbeitgeber sind hingegen nach h. M. Fragen, die die Arbeit betreffen, wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten.⁴⁰ Der Unternehmensvertreter sollte dem Mitarbeiter die Möglichkeit einräumen, für die Befragung einen anwaltlichen Beistand hinzuzuziehen.⁴¹ Auch die Übernahme der Kosten für den anwaltlichen Beistand durch das Unternehmen kann im Rahmen einer internen Befragung sinnvoll und geboten sein.⁴²

Sowohl zur Vorbereitung einer Unternehmensstellungnahme als auch zur Verbesserung des Arbeitsschutzes können die im Rahmen der internen Ermittlungen gewonnenen Erkenntnisse zu einem Bericht zusammengefasst werden. In diesem Bericht können zur Verhinderung zukünftiger Unfälle notwendige – unter Einsatz angemessenen Aufwands umsetzbare – Handlungsempfehlungen festgehalten werden. Die Umsetzung der erarbeiteten Empfehlungen führt nicht nur zu einer tatsächlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes, sie dient auch als Nachweis einer die Unfallverhütung ernst nehmenden Unternehmenskultur. Für den Fall eines – v. a. ähnlich gelagerten – Unfalls in der Zukunft können gut dokumentierte interne Erhebungen mit anschließender Umsetzung der Handlungsempfehlung ausschlag-

³⁹ In der Rspr. seit BGH NZWiSt 2018, 379 m. Anm. Adick/Pasewaldt. Zudem stellt die sanktionsmildernde Wirkung von Compliancemaßnahmen eine wesentliche Neuerung des geplanten Verbandssanktionengesetzes (VerSanG) dar. Zum (inoffiziellen) Referentenentwurf vom 15.8.2019 vgl. Prierer/Ritzenhoff, WiJ 2019, 166; Rübenstahl, ZHW 2019, 265; Schmitz, WiJ 2019, 154.

⁴⁰ BGH NJW 1964, 1469; Bittmann/Molkenbur, wistra 2009, 373, 376; Krog/Skoupil, NJW 2017, 2374 m. w. N.

⁴¹ BRAK Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, 2010, Nr. 4 z. These 3.

⁴² BRAK Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, 2010, Nr. 4 z. These 3; Grimm, NZA 2019, 1534.

gebend sein, um das Unternehmen gegen den Vorwurf eines Organisationsverschuldens effektiv zu verteidigen.

Bei einer internen Ermittlung sind die sich aus dem Gesetz und den übergeordneten rechtsstaatlichen Grundsätzen ergebenden Standards einzuhalten.⁴³ Ferner muss sich der Unternehmensvertreter vor der Durchführung einer internen Ermittlung im Klaren darüber sein, ob und unter welchen Umständen eine Beschlagnahme der – ggf. auf dem Server digital gespeicherten – Unterlagen über die internen Ermittlungen auch in der Anwaltskanzlei möglich ist.⁴⁴ Im Kontext von Arbeitsunfällen dürften Durchsuchungen in der Anwaltskanzlei zwar bis dato Neuland sein. Hierauf sollte sich der Unternehmensvertreter allerdings nicht verlassen, wenn eine Durchsuchung in den Kanzleiräumlichkeiten rechtlich vertretbar wäre. Der Unternehmensvertreter muss das Unternehmen vor einer internen Untersuchung auch über dieses Risiko aufklären.

e) Sachverständigengutachten

Ist die Aufarbeitung des Arbeitsunfalls mit komplexen technischen Fragestellungen verbunden, ziehen die Staatsanwaltschaften und Arbeitsschutzbehörden oftmals Sachverständige zu Rate, die eine Einschätzung zu den Unfallursachen vornehmen sollen. Häufig verhalten sich die Sachverständigen – gefragt oder ungefragt – auch zu den Verantwortlichkeiten einzelner Personen, obwohl derartige Rechtsfragen dem Sachverständigenbeweis grundsätzlich nicht zugänglich sind.⁴⁵ Die Qualität dieser Gutachten lässt ohnehin in vielen Fällen sehr zu wünschen übrig und die darin enthaltenen Schlussfolgerungen lassen sich oftmals bereits mithilfe gewissenhafter Sachverhaltsanalyse falsifizieren. Gleichwohl ziehen die Staatsanwaltschaften die Validität von Sachverständigengutachten erfahrungsgemäß nur ungern in Zweifel, selbst wenn der Rechtsanwalt fundierte Argumente gegen die Schlussfolgerungen vorbringt. Daher sollte die Unternehmensvertretung gerade bei komplexen naturwissenschaftlichen Sachverhaltsfragen erwägen, ein eigenes Sachverständigengutachten – u. U. bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Ermittlungsverfahren – in Auftrag zu geben, um die Ermittlungshypothese bestenfalls mit einer fachkundige Gegenhypothese konfrontieren zu können.

f) Unternehmensstellungnahme

Gerade in Ermittlungsverfahren nach Arbeitsunfällen kann das Strafverfahren mithilfe einer Unternehmensstellungnahme in für alle Beteiligten vorteilhafte Bahnen gelenkt werden.⁴⁶ Staatsanwaltschaft und Kriminalpolizei tappen gerade zu Beginn solcher Ermittlungsverfahren oft im Dunkeln, da von außen kaum erkennbar ist, welche Betriebsabläufe, Arbeitsmittel und Personen Einfluss auf den Arbeitsunfall gehabt haben könnten. Die Folge können unnötig ausschweifende Ermittlungen mit unangenehmen strafprozessualen Maßnahmen, v. a. Durchsuchung und Beschlagnahme, sein. Eine fundierte Unternehmensstellungnahme, die möglichst relevante Beweismittel enthält, kann dem effektiv entgegenwirken. Insbesondere in Ermittlungsverfahren nach Betriebsunfällen kommt fundierten rechtlichen Ausführungen große Bedeutung zu. Sie können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Strafverfolgungsbehörden im Dickicht von Gesetzen, Verordnungen und technischen Regeln vor Irrtümern zu Lasten des Unternehmens und der Beschuldigten zu bewahren. Im Vergleich zu Stellungnahmen der Individualverteidigung haben Unternehmensstellungnahmen den Vorteil, aus umfassenderer Perspektive erfolgen zu können, wodurch auch die Rolle der Individualbeschuldigten in den Hintergrund treten kann.⁴⁷ Die Individualverteidiger können erforderlichenfalls mit eigenen Stellungnahmen die Unternehmensstellungnahme flankieren und um spezifisch den eigenen Mandanten betreffende Aspekte ergänzen. In bestimmten Konstellationen kann es auch angezeigt sein, dass ausschließlich die Individualverteidiger Stellungnahmen abgeben. Die Choreografie von Stellungnahmen und

⁴³ BRAK Thesen zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, 2010, These 3 Abs. 2 u. Nr. 4 z. These 3.

⁴⁴ Ausf. *Lilie-Hutz/Ihwas*, NZWiSt 2018, 349; *Mommensen/Grützner*, CCZ 2017, 242.

⁴⁵ *Meyer-Goßner/Schmitt*, StPO, 62. Aufl. 2019, Vor § 72 Rn. 6; *Eisenberg*, Beweisrecht d. StPO, 10. Aufl. 2017, Rn. 1501; a. A. *LR/Krause*, 27. Aufl. 2017, Vor § 72 Rn. 12.

⁴⁶ Vgl. hierzu Vgl. *Minoggio*, Unternehmensverteidigung, § 6 Rn. 48 ff.; *Taschke*, StV 2007, 495, 500; *Wessing*, in: Volk, MAH Verteidigung i. Wirtsch. U. SteuerstrafS., § 12 Rn. 195.

⁴⁷ *Taschke*, StV 2007, 495, 500; *Wessing*, in: Volk, MAH Verteidigung i. Wirtsch. U. SteuerstrafS., § 12 Rn. 195.

Einlassungen ist vom Einzelfall abhängig und sollte möglichst zum Gegenstand von Abstimmungsgesprächen innerhalb eines Verteidigungssockels gemacht werden.

Schließlich ist auch bei der Abfassung einer Unternehmensstellungnahme zu berücksichtigen, dass die Arbeitsschutzbehörde Gelegenheit zur Stellungnahme erhält, wenn die Staatsanwaltschaft beabsichtigt, das Ermittlungsverfahren einzustellen. Die Stellungnahme des Unternehmensvertreters sollte daher zwar nicht davor zurückschrecken, Fehleinschätzungen der Arbeitsschutzbehörde herauszuarbeiten. Sie sollte aber unnötige Schärfe vermeiden, um die langfristig konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitsschutzbehörde nicht zu gefährden.

3. Fazit

Arbeitsunfälle im Unternehmen sind keine Seltenheit und können nicht nur verwaltungs- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, sondern auch umfangreiche strafrechtliche Ermittlungen nach sich ziehen. Dem strafrechtlichen Unternehmensvertreter kommt zur Vermeidung straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlicher Sanktionen für das Unternehmen und seine Mitarbeiter eine Schlüsselrolle zu. Er muss sich nicht nur im Strafrecht und Strafprozessrecht, sondern auch in einem komplexen Geflecht der im Arbeitsschutzrecht einschlägigen Normen zurechtfinden. Daneben zählen die Koordination der Verteidigung und die Kommunikation mit den Behörden zu seinen zentralen Aufgaben. Überdies kann er einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsschutzcompliance und damit zur Vermeidung zukünftiger Unfälle leisten. Die Praxis zeigt, dass gerade in Ermittlungsverfahren nach Arbeitsunfällen engagierte strafrechtliche Unternehmensvertretung wesentlich zu einem positiven Ausgang des Ermittlungsverfahrens für alle Beteiligten beitragen kann.