

REZENSIONEN

Rechtsanwalt Dr. Sascha Süße, LL.M., M.A., Düsseldorf

Hille: Die Kooperation von Unternehmen mit deutschen Strafverfolgungsbehörden

Internal Investigations, Mitarbeiterinterviews und nemo-tenetur-Grundsatz

Duncker & Humblot, Berlin 2020, 371 Seiten, ISBN 978-3-428-18030-1

Diese Publikation wurde im Wintersemester 2018/2019 bei der Juristischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf als Dissertation eingereicht. Literatur und Rechtsprechung befinden sich auf dem Stand von Januar 2019.

I. Einleitung

In ihrer Arbeit befasst Hille sich mit einer in den vergangenen Jahren vielfältig diskutierten Problematik im Zusammenhang mit Internal Investigations, die sich an einer Schnittstelle von Arbeitsrecht und Strafrecht bewegen: Im Rahmen einer Internal Investigation wird ein Mitarbeiter zu verschiedenen Sachverhalten befragt. Unter der Annahme, dass ihn eine arbeitsrechtliche Verpflichtung trifft, Angaben zu machen, belastet er sich mit dem, was er zu Protokoll gibt, selbst. Das betroffene Unternehmen, in dessen Auftrag die Aufklärung des Sachverhalts intern oder mit Unterstützung externer Berater durchgeführt wird, entscheidet sich für eine Kooperation mit den Ermittlungsbehörden. Dies geschieht u.a. in der Erwartung, eine potentiell gegen das Unternehmen gerichtete Sanktion dadurch abzumildern.

Im Rahmen der Kooperation werden die Protokolle über die Mitarbeiterinterviews an die Ermittlungsbehörden übergeben, die dadurch auch Kenntnis von den selbstbelastenden Angaben des Mitarbeiters erhalten. Die Ermittlungsbehörden verwenden diese Informationen im Rahmen eines Strafverfahrens gegen den Mitarbeiter. Dieser hätte allerdings gegenüber den Ermittlungsbehörden in dem Strafverfahren unter Berufung auf den nemo-tenetur Grundsatz das Recht zu Schweigen gehabt und die selbstbelastenden Angaben verweigern können.

Die arbeitsrechtliche Auskunftspflicht in Verbindung mit der Kooperationsbereitschaft des Unternehmens (oder mit dem Risiko einer Beschlagnahme von Unterlagen aus der Internal Investigation) bringen den Mitarbeiter in den Konflikt, entweder arbeitsrechtliche Sanktionen, etwa in Form einer Verdachtskündigung, oder strafrechtliche Verfolgung zu riskieren. Seine strafrechtliche Selbstbelastungsfreiheit wird in diesen Konstellationen somit letztlich ausgehöhlt.

Diese Situation ist aber nicht nur für den Mitarbeiter unglücklich, sondern auch für das betroffene Unternehmen. Schweigt der Mitarbeiter nämlich aus Sorge vor strafrechtlicher Verfolgung, geht dem Unternehmen eine wichtige Möglichkeit zur Sachverhaltsaufklärung (und damit ggf. Sanktionsmilderung) verloren. Eine strafrechtliche Verfolgung des Mitarbeiters wird zudem nicht in jeder Konstellation im Interesse des Unternehmens liegen. Solange diese Konstellation nicht gesetzlich geregelt ist, verbleiben letztlich auch für die Strafverfolgungsbehörden Unsicherheiten, ob und inwieweit die derart erlangten Beweise am Ende als Beweismittel vor Gericht verwendet werden können.

Wie diese Problematik aufzulösen ist, ist in der Vergangenheit in Wissenschaft und Praxis intensiv mit unterschiedlichen Lösungsansätzen diskutiert worden. Auch der in der letzten Legislaturperiode im Bundestag beratene, einem Inkraft-Treten bislang am nächsten gekommene Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft (Verbandssanktionengesetz) hatte sich im Zusammenhang mit § 17 VerSanG-E ausführlich mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt.

II. Zum Inhalt

Hille betrachtet nach einer kurzen Einleitung und der Darstellung des Gangs der Untersuchung (Kapitel A.) zunächst die Grundlagen von Internal Investigations und der Strafbarkeit von Unternehmen (Kapitel B.). Hierzu gibt sie einen Überblick über die US-amerikanische Herkunft der Internal Investigations und die Regelungen des deutschen Rechts, aus denen sich eine Verpflichtung zur Einführung präventiver und repressiver Compliance-Maßnahmen in der Aktiengesellschaft ergibt. Ebenfalls wirft sie einen Blick auf die Vor- und Nachteile von Compliance-Systemen und der Durchführung von Internal Investigations. Den größten Vorteil für Unternehmen sieht Hille darin, durch eine Kooperation mit den Ermittlungsbehörden milder sanktioniert werden zu können und damit ggf. sogar eine Insolvenz abzuwenden. Bei den Nachteilen weist die Verfasserin insbesondere auf die üblicherweise hohen Kosten hin, die mit einer unternehmensinternen Sachverhaltsaufklärung verbunden sind.

Im Anschluss an eine sodann folgende Darstellung der Sanktionsmöglichkeiten gegen Unternehmen nach deutschem Recht (insbesondere §§ 130,30 OWiG) weist Hille auf diesbezügliche Reformansätze hin. Hier geht sie insbesondere auf den nordrhein-westfälischen Entwurf eines Verbandsstrafgesetzbuches aus 2013 sowie den Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes aus 2017 ein. Letzterer ist für die Überlegungen von Hille insbesondere deshalb von Interesse, da dieser vorsieht, dass Angaben, die ein Zeuge im Rahmen einer Internal Investigation macht, nicht ohne dessen Zustimmung als Beweismittel im Strafverfahren verwendet werden dürfen.

Im dritten Kapitel der Arbeit (Kapitel C.) erörtert die Verfasserin dann die grundlegende Frage, ob einen Mitarbeiter Auskunftspflichten im Rahmen einer Internal Investigation treffen. Sie bejaht sowohl eine Pflicht zur Teilnahme an einem Interview als auch eine Auskunftspflicht. Diese bestehe für den unmittelbaren Arbeitsbereich im Wege eines Auskunftsanspruchs aus § 666 BGB (i.V.m. § 675 BGB) und ebenso für den mittelbaren Arbeitsbereich über den allgemeinen vertraglichen Auskunftsanspruch aus § 242 BGB, konkretisiert durch die arbeitsvertragliche Rücksichtnahme- und Treuepflicht, §§ 611a, 241 Abs. 2 BGB. Mit höherer Verantwortung und Stellung würden diese Pflichten zudem entsprechend steigen.

Hieran anschließend skizziert die Verfasserin die vielschichtige praktische Vorgehensweise bei Mitarbeiter-Interviews. Sie arbeitet dabei den auf den Mitarbeiter ausgeübten Druck zur Aussage heraus, der sich insbesondere dann ergebe, wenn ihm anderenfalls arbeitsrechtliche Sanktionen angedroht werden oder umgekehrt, im Rahmen eines Amnestieversprechens, Vorteile für eine Aussage versprochen würden. Im Folgenden setzt sich Hille ausführlicher mit den Grenzen der Auskunftspflicht des Mitarbeiters auseinander. Hier kommt sie zu dem Ergebnis, dass keine Begrenzung durch strafprozessuale Normen erfolge, die äußere Grenze bilde vielmehr das materielle Strafrecht. Eine mittelbare Drittwirkung des nemo-tenetur Grundsatzes sei allerdings zu bejahen.

Daraus folge, dass der Mitarbeiter hinsichtlich seines unmittelbaren Arbeitsbereiches grundsätzlich verpflichtet sei, auch selbstbelastende Tatsachen zu offenbaren, während ihm dies bezogen auf den mittelbaren Arbeitsbereich in der Regel unzumutbar sei. Hinsichtlich letzterem könne nur ausnahmsweise, etwa zur Abwendung von Gefahr für Leib und Leben anderer oder bei Mitarbeitern in Führungspositionen, eine Auskunftspflicht angenommen werden.

Die Verfasserin setzt sich ausführlich mit der sowohl von einigen Stimmen in der Literatur als auch gelegentlich in der Rechtsprechung vertretenen Ansicht auseinander, es bestehe ein generelles Auskunftsverweigerungsrecht des Mitarbeiters gegenüber dem Arbeitgeber bei selbstbelastenden Frage-Antwort-Konstellationen. Diese Ansicht sieht Hille aber als nicht überzeugend an. Hiergegen führt sie einerseits dogmatische Bedenken an, andererseits seien bei der Frage der Auskunftspflicht auch die ebenfalls mit Verfassungsrang ausgestatteten Interessen des Arbeitgebers am Schutz des Eigentums und der Berufsfreiheit zu berücksichtigen. Auch faktisch helfe ein solches Auskunftsverweigerungsrecht dem Mitarbeiter nicht, da ihm mit einer Verdachtskündigung und der Nichtgewährung einer Amnestie gedroht werden könne. Die Lösung für den Konflikt zwischen Selbstbelastungsfreiheit und Auskunftsrecht des Arbeitgebers könne daher nicht in einer Auskunftsverweigerung auf privatrechtlicher Ebene, sondern nur auf der Ebene der Informationsweitergabe und Verwertung im Strafverfahren liegen.

In praktischer Hinsicht verdeutlicht Hille sodann, dass, sofern eine Auskunftspflicht besteht, deren Nichterfüllung auch arbeitsrechtlich sanktioniert werden könne (bspw. durch Zurückbehaltung des Gehalts) und grundsätzlich auch zwangsweise durchsetzbar sei. Hier weist sie allerdings zurecht darauf hin, dass das in der Praxis wenig praktikabel sein dürfte. Im sich anschließenden vierten Teil der Arbeit (Kapitel D.) betrachtet die Verfasserin zunächst die Kooperation zwischen einem Unternehmen und der Staatsanwaltschaft genauer. Sie prüft und bejaht die Zulässigkeit der Weitergabe von Interviewprotokollen durch das Unternehmen an die Ermittlungsbehörden auch unter Berücksichtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des betroffenen Mitarbeiters. Zudem seien die Möglichkeiten einer Beschlagnahme der Protokolle im Unternehmen und unter Umständen bei involvierten Rechtsanwälten zu beachten. Festzustellen sei ferner, dass sowohl unter der aktuellen Rechtslage als auch den zum Zeitpunkt des Abschlusses der Arbeit vorliegenden Entwürfen möglicher Neuregelungen das Unternehmen zum Erhalt eines Bonus im Rahmen der Sanktionierung die Individualtäter im Unternehmen benennen müsse.

Hille schlussfolgert, dass sich mit der Übergabe der Interviewprotokolle an die Ermittlungsbehörden die arbeits- und die straf- und strafprozessuale Situation des Mitarbeiters vermischen. Nun drohe die Aushöhlung seines ihm im Strafverfahren zustehenden Schweigerechts nach §§ 136 Abs. 1 S. 2, 243 Abs. 5 S. 1 oder 55 StPO. Da ein generelles Auskunftsverweigerungsrecht abzulehnen sei, müssten sich die aus ihrer Sicht wesentlichen Überlegungen auf die Frage beziehen, ob ein Beweisverwertungsverbot zugunsten selbstbelastender Aussagen des Mitarbeiters greift.

Die sodann in Kapitel E. folgenden diesbezüglichen Ausführungen stellen die Kernüberlegungen der Verfasserin dar. Zunächst gibt sie dazu eine kurze Übersicht über die Möglichkeiten der Einführung der Beweise in die Hauptverhandlung, für den Fall, dass der beschuldigte Mitarbeiter sich auf sein Schweigerecht beruft.

In zwei großen Blöcken prüft Hille dann, ob und wenn ja, was für ein Beweisverwertungsverbot greift: In Betracht kommt zum einen ein unselbständiges Beweisverwertungsverbot aufgrund einer dem Staat zurechenbaren internal investigation und zum anderen ein selbständiges Beweisverwertungsverbot aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG.

Auf der Basis einer sehr detaillierten Prüfung, in der sie überzeugend im Wege einer umfassenden Rechtsprechungs- und Literaturanalyse die Kriterien für eine Zurechenbarkeit herausarbeitet und sodann auf Internal Investigations anwendet, kommt die Verfasserin zu dem Ergebnis, dass in der Praxis nur in sehr seltenen Fällen eine dem Staat zurechenbare, durch Private durchgeführte Internal Investigation angenommen werden kann. Für den Regelfall einer mitgeteilten vollumfänglichen Kooperationsbereitschaft, der Durchführung einzelner Koordinierungsgespräche zwischen Unternehmen und Ermittlungsbehörde, einer schriftlichen Berichterstattung sowie der Übergabe von Unterlagen durch das Unternehmen sei dies nicht konstruierbar.

Eine überzeugende Lösung zum Schutz der Selbstbelastungsfreiheit des Mitarbeiters könne daher nach Ansicht von Hille nur in einem selbständigen Beweisverwertungsverbot liegen. Dieses könne nach den Grundsätzen des Gemeinschaftsbeschlusses des BVerfG entwickelt werden. Auch die in diesem Beschluss aufgestellte Kriterien arbeitet die Verfasserin gelungen heraus und überträgt sie auf die Konstellation der Internal Investigations.

Hille schlussfolgert, dass somit auch jede mittelbare Beweisgewinnung unzulässig sei, also etwa die Verlesung der Interviewprotokolle oder die Vernehmung der die Interviews durchführenden Personen.

Das so angenommene Beweisverwertungsverbot entfalte im Übrigen allerdings keine Fernwirkung, wohl aber eine Fortwirkung und für die Begründung eines hinreichenden oder dringenden Tatverdachts grundsätzlich auch eine Vorauswirkung.

Nicht angenommen werden könne ein Beweisverwertungsverbot für die Fälle, in denen der Mitarbeiter sich über das Bestehen oder die Reichweite einer Auskunftspflicht irre, da es in diesen Fällen an einer objektiv bestehenden erzwingbaren Auskunftspflicht gerade fehle.

Die Verfasserin prüft daher insbesondere für diese Fälle weitere Lösungsmöglichkeiten, konkret ein Beweisverwertungsverbot aus § 136a StPO (analog) und aus einer Verletzung des fair-trial-Grundsatzes. Ersteres käme ihrer Ansicht nach bei einer Zurechnung oder bei menschenrechtswidrigem Vorgehen der internen Ermittler in Betracht. Letzteres unterliege stets einer Einzelfallbetrachtung, könne aber in gravierenden Konstellationen ebenso in Erwägung gezogen werden, etwa wenn eine Täuschung durch die Arbeitgeberseite vorliegt.

In einer Gesamtschau hebt Hille abschließend hervor, dass damit die Erkenntnisse aus Mitarbeiterinterviews für die Strafverfolgung des einzelnen Mitarbeiters überwiegend, wenn auch nicht völlig wertlos sind. Die in den Protokollen festgehaltenen Angaben könnten etwa für weitere Ermittlungsansätze genutzt werden. Im Hinblick auf ein etwaiges Verfahren gegen ein Unternehmen seien die Informationen aber verwertbar, so dass insgesamt festzustellen sei, dass durch die Bejahung des selbständigen Beweisverwertungsverbots das Bestrafungsrisiko des Mitarbeiters aufgrund Umgehung seiner Selbstbelastungsfreiheit deutlich reduziert werde, während dies die Verfolgung des Unternehmens weiterhin ermögliche.

In einem kurzen weiteren Kapitel geht die Verfasserin schließlich noch auf den Reformbedarf ein und erörtert insbesondere das bereits erwähnte und von ihr begrüßte Beweisverwertungsverbot, das der Kölner Entwurf für ein Verbandssanktionengesetz vorsieht. Hille regt allerdings ergänzend zu diesem Entwurf an, die Auskunftspflicht des Mitarbeiters gesetzlich zu normieren, um einerseits die Debatte um diese Frage zu beenden und andererseits das Beweisverwertungsverbot abzusichern. Sie formuliert daher in einem Ergänzungsvorschlag, dass Mitarbeiter verpflichtet sein sollen, „an einer Befragung im Rahmen einer Internen Untersuchung (...) teilzunehmen und Fragen zu ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich wahrheitsgemäß zu beantworten“ und zwar auch, wenn sie sich damit dem Risiko einer möglichen Strafverfolgung aussetzen würden.

Ein letzter Teil, in der die Verfasserin ihre Ergebnisse noch einmal zusammenfasst (Kapitel G.), rundet die Arbeit schließlich ab.

III. Fazit

Hille setzt sich in ihrer Arbeit überzeugend sowohl mit der grundlegenden Frage nach dem Bestehen einer Auskunftspflicht für Mitarbeiter im Rahmen von Interviews in einer Internal Investigation als auch den sich hieraus ergebenden Risiken hinsichtlich der dem Mitarbeiter im Strafverfahren zustehenden Selbstbelastungsfreiheit auseinander. Sowohl die Beantwortung ersterer Frage als auch die Bejahung eines selbständigen Beweisverwertungsverbots basieren auf einer detaillierten und umfassenden rechtlichen Analyse und einer gelungenen Übertragung ihrer Ergebnisse auf die Situation von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von Internal Investigations.

Ungeachtet dessen, dass Literatur und Rechtsprechung in dieser Arbeit auf dem Stand von Januar 2019 sind und insbesondere der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft nicht berücksichtigt werden konnte, büßt die Arbeit dadurch nicht an Aktualität ein. Dadurch, dass der Gesetzentwurf in der letzten Legislaturperiode gescheitert ist, sind die aufgeworfenen Fragen bis heute nicht abschließend geklärt.

Die Diskussion hierüber wird sehr wahrscheinlich auch in der neuen Legislaturperiode wieder aufgenommen werden. Wenngleich die Wahrscheinlichkeit für ein neues Verbandsanktionengesetz unter der Ampel-Koalition geringer sein

dürfte, sieht deren Koalitionsvertrag jedenfalls vor, „für interne Untersuchungen einen präzisen Rechtsrahmen“ zu schaffen (vgl. S. 111 des Koalitionsvertrags). Für die Praxis wäre Rechtssicherheit in diesem Bereich sowieso ohne Zweifel wünschenswert.

Spannend ist zudem, wie sich der neue Gesetzgeber dann positionieren wird. Der Entwurf des Verbandssanktionengesetzes hatte sich explizit der von Hille abgelehnten Auffassung eines Aussageverweigerungsrechts angeschlossen. Ein Zwang zur Selbstbelastung bestehe laut Ansicht des damaligen Gesetzgebers arbeitsrechtlich nicht, was durch die Neuregelung klargestellt werden sollte (vgl. die Erläuterungen im

Gesetzentwurf zu § 17 Abs. 1 Nr. 5). Auch eine Übertragbarkeit der Grundsätze des Gemeinschuldner-Beschlusses auf die im Rahmen einer Internal Investigation bestehende Situation einer privaten Befragung lehnte der Gesetzentwurf ab (aaO.). Hierfür erntete der Gesetzentwurf durchaus Kritik (vgl. nur beispielhaft Stellungnahme 39/2020 des DAV zum Referentenentwurf, S. 20 f.). (Nicht nur) dem Gesetzgeber ist die Lektüre des Werks von Hille daher anzuraten: Dieses leistet nämlich nicht nur einen ganz wesentlichen und gelungenen Beitrag mit erheblichem Erkenntnisgewinn in der diesbezüglich geführten Diskussion, sondern bietet auch einen konkreten und absolut bedenkenswerten Vorschlag für eine Neuregelung an.