



Die interne Untersuchung in Wirtschaftsunternehmen - Chancen und Risiken

(Mitschrift des Videointerviews aus August 2012 auf der Homepage der Rechtsanwaltskanzlei www.minoggio.de mit Rechtsanwalt Dr. Ingo Minoggio, Münster/Hamm)

Herr Dr. Minoggio, die interne Untersuchung bei kriminalistischen Verdachtslagen in Unternehmen wird momentan in der Wirtschaft heftig diskutiert - was halten Sie von diesem Führungsinstrument?

Grundsätzlich ist eine Unternehmensleitung verpflichtet, vermutete Missstände im Unternehmen auch durch derartige Untersuchungen aufzuspüren und abzustellen. Deshalb gebieten schon allgemeine kaufmännische Sorgfaltsanforderungen, sich in besonderen Fällen zu Weilen sehr tief davon informieren zu lassen, ob das Unternehmen in Einklang mit Recht und Gesetz arbeitet oder nicht. Auch müssen natürlich Schädigungen durch Unternehmensmitarbeiter oder Dritte schnell und wirksam gestoppt werden. Allerdings: Es gibt in Deutschland keine allgemeine Pflicht zur Erstattung von Strafanzeigen. Diese oftmals bedeutungsvolle Frage muss das Unternehmen alleine in seinem eigenen Interesse entscheiden, nachdem es den Sachverhalt so gut es geht intern aufgeklärt hat.

Das bedeutet also, dass Ihrer Auffassung nach immer und so umfassend wie möglich untersucht werden sollte?

Nein, so möchte ich das keinesfalls verstanden wissen. Die Führung eines Wirtschaftsunternehmens oder eines Verbandes ist verpflichtet, kriminelle Zustände für die Zukunft wirksam zu stoppen und Frühwarnsysteme einzurichten, die derartigen Missständen auch präventiv entgegenwirken. Im Normalfall wird man Verdachtsmomente vollständig aufklären wollen. Es gibt aber durchaus viele Konstellationen, in denen ist ein uneingeschränktes Graben in der Vergangenheit für das Unternehmen schädlich und durch keinerlei Rechtsvorschriften oder kaufmännische Anforderungen geboten. Eine Untersuchung um der Untersuchung Willen kann erheblichen Schaden verursachen, ganz abgesehen von den teilweise immensen Kosten. Ein voreuseilender Gehorsam gegenüber Strafverfolgungsbehörden kann den kaufmännischen Zielen des Unternehmens ganz erheblich widersprechen.

Raten Sie dazu, von einer geplanten oder laufenden internen Untersuchung sofort auch die Strafverfolgungsbehörden zu informieren?

Nein, auch das sollte gerade nicht geschehen. Erfahren beispielsweise Staatsanwaltschaften davon, so sind sie nach dem Legalitätsprinzip verpflichtet, sich ebenfalls einzuschalten. Dabei wird keine Rücksicht auf den Betriebsfrieden und das innere Gefüge des Unternehmens, auch nicht auf den Aktienkurs genommen. Es sollte daher grundsätzlich im Unternehmensinteresse die Entscheidung fallen, ob die Staatsanwaltschaft informiert und ihr zugearbeitet wird. Hierbei kommt es auf den Einzelfall an. Dieser Schritt kann richtig und geboten sein, in einem anderen Einzelfall aber auch gravierend falsch.

Herr Dr. Minoggio, wer sollte Ihrer Auffassung nach in einem Unternehmen eine solche Untersuchung führen, wer sollte dabei eingebunden werden?

Hier kommt es natürlich auf die Größe des Unternehmens und auch den Umfang der Verdachtslage an. Wir kennen Dax-Unternehmen, die mittlerweile effektive Ermittlungsabteilungen aufgebaut haben und sehr viel In-House durchführen. Als Faustregel kann man sagen: Je kleiner das Unternehmen und je größer die Verdachtslage, desto eher wird man externe Spezialisten damit beauftragen. Das hat auch weitere Vorteile: Erfahrungsgemäß kann die Diskretion bei einer internen Untersuchung dann fast nie über längere Zeit aufrecht erhalten werden, wenn diese In-House geführt wird. Darüber hinaus macht man sich in seiner Firma überhaupt nicht beliebt mit derartigen Tätigkeiten. Mitarbeiter von Compliance - oder Rechtsabteilungen können gerade zu verbrennen und ihr eigenes Fortkommen und das innere Gefüge im Betrieb gefährden, wenn sie sich als besonders profilierte Ermittler darstellen. Auch darf nicht unterschätzt werden, dass diese interne Untersuchung bei den allermeisten Unternehmen nicht zum Tagesgeschäft auch der Revisionsmitarbeiter gehört. Mitarbeiterbefragungen müssen gut vorbereitet und durchgeführt werden, hierzu gehört viel Erfahrung. Das forensische Ermitteln und die Verarbeitung von EDV-Daten erfordert besonderes technisches Wissen. Hierauf spezialisierte Berater können diese Aufgaben erfahrungsgemäß oftmals schneller und effektiver erledigen. Die Zeit spielt eine große Rolle. Eine interne Untersuchung kann in jedem Fall die Unternehmenskultur gefährden und Mitarbeiter belasten. Sie sollte so effektiv, aber auch so schonend und schnell wie möglich durchgeführt werden.

Welche Ermittlungsgrundsätze gelten eigentlich bei einer derartigen Untersuchung, welche Ratschläge würden Sie den Ermittlern geben aus Ihrer Erfahrung?

Also grundsätzlich -und diese Lektion haben wir als Strafverteidiger aus unserer Tagesarbeit gelernt-: Es muss vollkommen vorurteilslos der Sachverhalt ermittelt werden. Es darf keinen Tunnelblick geben, den wir manchmal eher auch staatlichen Ermittlern vorwerfen und der schnell zu falschen Ergebnissen führen kann. Kurzum es muss handwerklich kriminalistisch sehr sauber gearbeitet werden. Gefährlich wird es, wenn man meint, den Sachverhalt schon zu kennen, ihn aber noch nicht beweisen zu können. Dann besteht die Gefahr, dass eine ganze Ermittlertruppe aus der eigenen Erwartungshaltung heraus in eine falsche Richtung rennt und zu unrichtigen Ergebnissen kommt. Wir haben schon Untersuchungsberichte nachgeprüft und derartige Dinge festgestellt.

Welche Verfahrensgrundsätze gelten? Haben Arbeitnehmer bei einer Befragung ein Schweigerecht? Können Sie einen Rechtsanwalt beauftragen? Dürfen Festplatten und E-Mailkonten durchgesehen werden?

Mit diesen Fragen sprechen sie die momentan heftig diskutierten Probleme der internen Untersuchung an. Grundsätzlich kommt dem Arbeitnehmer kein Schweigerecht zu. Der Arbeitgeber muss wissen, was in seinem Betrieb läuft und der Arbeitnehmer steht in Treuepflicht. Eine Auskunftsverweigerung kann Arbeitsverweigerung bedeuten und die fristlose Kündigung nach sich ziehen. Ich muss auch klar sagen, dass eine Unternehmensführung schon darauf angewiesen ist, dass sie von ihren eigenen Mitarbeitern wahrheitsgemäß informiert und nicht belogen und nichts vertuscht wird. Diesen Anspruch muss man innerhalb einer internen Untersuchung klar und deutlich formulieren und durchsetzen, ansonsten hat man von vorneherein keinen Erfolg. Dienstliche E-Mailkonten und dienstliche Daten können bei Straftatverdacht sehr wohl überprüft werden. Es gibt forensische Tools, die das bei der heutigen Datenflut sehr erleichtern. Das Unternehmen verbessert seine Position allerdings dadurch, dass es in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen jede private Nutzung von EDV und Kommunikationsanschlüssen untersagt. Dann gibt es keine Probleme mit der Kontrolle dieser Daten. Auch telefonische Verbindungsdaten betrieblicher Anlagen dürfen verwertet werden. Heimlich abhören darf man allerdings nicht.

Wir persönlich haben im Normalfall nichts gegen die Anwesenheit eines Rechtsanwaltes eines Arbeitnehmers bei seiner Befragung. Allerdings findet man zuweilen kuriose Forderungen, etwa Fragenkataloge schriftlich zu formulieren oder gar die Einladungen zu dortigen Interviews mit

einem Vorlauf von einem Monat zu versenden, dabei noch Rücksicht auf Verhinderungen des gewünschten Rechtsanwaltes zu nehmen. Derartige Ansinnen weisen wir im Regelfall zurück, sie behindern die interne Untersuchung viel zu sehr. Grundsätzlich haben wir aber überhaupt nichts dagegen, wenn ein Mitarbeiter mit seinem Rechtsanwalt zur Befragung erscheint.

Herr Dr. Minoggio, wie ist Ihr Fazit aufgrund der Erfahrungen Ihrer Kanzlei mit der internen Untersuchung?

Mein Fazit ist: Die interne Untersuchung kann ein wirksames Führungsmittel darstellen. Sie muss den Untersuchungsgegenstand klar und eng eingrenzen, das will wohl überlegt sein. Durchgeführt werden sollte sie so professionell wie möglich, allerdings auch unter Wahrung der Unternehmenskultur. Sie muss fair sein.

Wir sind allerdings auch schon im Nachhinein auf Fälle gestoßen, in denen diese Grundsätze nicht beherzigt wurden und die weit mehr Schaden und Kosten als Nutzen verursacht haben. Das muss nicht sein, wenn professionell gearbeitet wird.

**Eine Information der Anwaltskanzlei Minoggio Rechtsanwälte und Strafverteidiger
Hamm / Münster / www.minoggio.de
24 –Stunden-Telefon für Notfälle 0700 MINOGGIO (0700 64 66 44 46)**