ZAAR
Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 16. Oktober 2025 / 19:00 Uhr

Stolperfallen bei internen Untersuchungen – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und praktische Lösungsansätze

Referent:

Nicola Jozefowski und Dr. Justus Frank
Hogan Lovells International LLP

Agenda

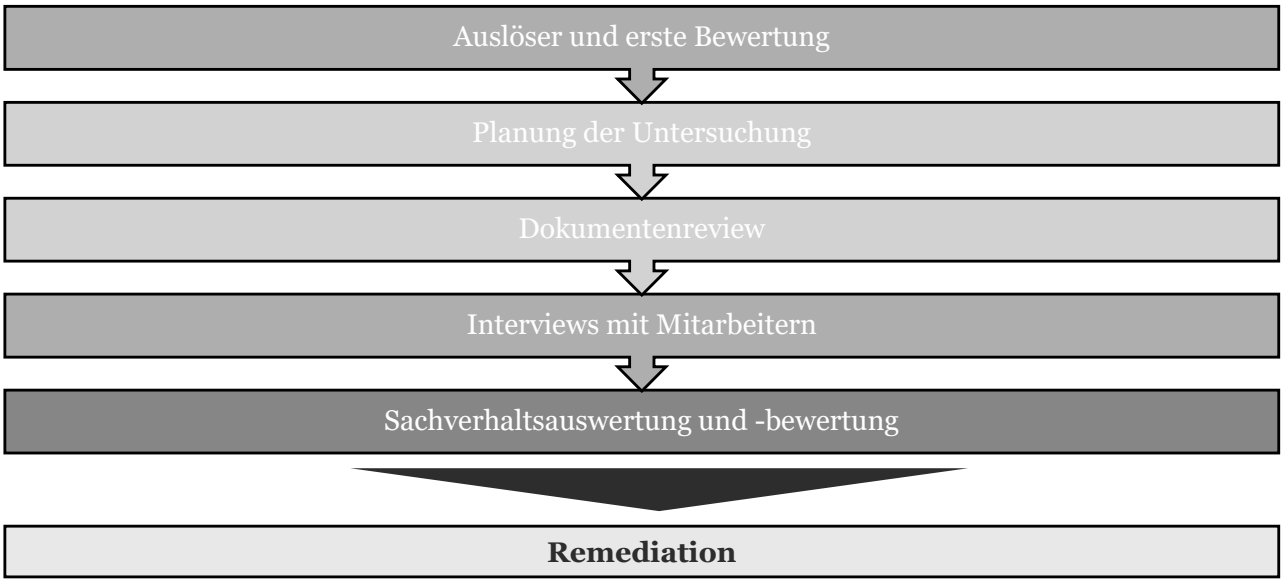
- Einordnung
- Rechte des Betriebsrats
- Rechte der betroffenen Arbeitnehmer
- Whistleblower & Hinweisgeberschutz
- Abschluss der Untersuchung
- Fazit & Diskussion

Einordnung

Unverzichtbarkeit interner Untersuchungen

Rechtliche Verpflichtung & Haftungs-vermeidung	Organisationsrechtliche Pflicht zur Aufklärung (Legalitätsprinzip)
	Haftungsrelevanz bei Compliance Verstößen
Schutz von Unternehmen / Führungskräften	Vermeidung von Reputations- und Vermögensschäden
	Risikoreduktion für Geschäftsleitung
Bedeutung im Governance-Umfeld	Erwartung von Aufsichtsbehörden, Prüfern und Investoren
	Relevanz durch Hinweisgeberschutzgesetz / ESG-Anforderungen gestiegen
Relevanz für Arbeitnehmer	Sichert faire und transparente Verfahren
	Etablierung Compliance-Kultur

Ablauf interner Untersuchungen



Arbeitsrechtlich geprägte „Auslöser“

- Kündigungsschutz
- Gleichbehandlung / AGG
- Ausländerbeschäftigung / Arbeitserlaubnis
- Sozialversicherungsrecht / Beitragsprüfung
- Whistleblowing / Hinweisgeberschutz
- Scheinselbständigkeit / Fremdpersonaleinsatz
- Datenschutz

Interessen und Prinzipien der internen Untersuchung

Beteiligte Akteure & Interessen

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- Betriebsrat
- Interne Revision
- Externe Berater

Grundprinzipien

- Fairness
- Verhältnismäßigkeit
- Transparenz (soweit möglich)
- Rechtskonformität

Rechte des Betriebsrats

Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Mögliche Informationsrechte

- Grundsätzlich: Informationsrecht über laufende Untersuchungen und einzelne Maßnahmen (§ 80 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 BetrVG)
  - Auswertung von Unterlagen
  - Interviews mit Mitarbeitern
- Umfang Informationsrechte im Einzelfall zu bestimmen
- In der Regel genügt Information, dass Interview stattgefunden hat
- Kein Informationsrecht zu Erkenntnissen aus Interview

Mögliche Mitbestimmungsrechte

- Technische Einrichtungen bei Auswertung von Unterlagen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)
- Personalfragebogen bei Interviews mit Mitarbeitern (§ 94 Abs. 1 BetrVG)

Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Anwesenheitsrecht grds. beschränkt auf sog. Beratungs- und Führungsgespräch
(§ 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG)
→ Nicht Gegenstand eines typischen Interviews während Untersuchung

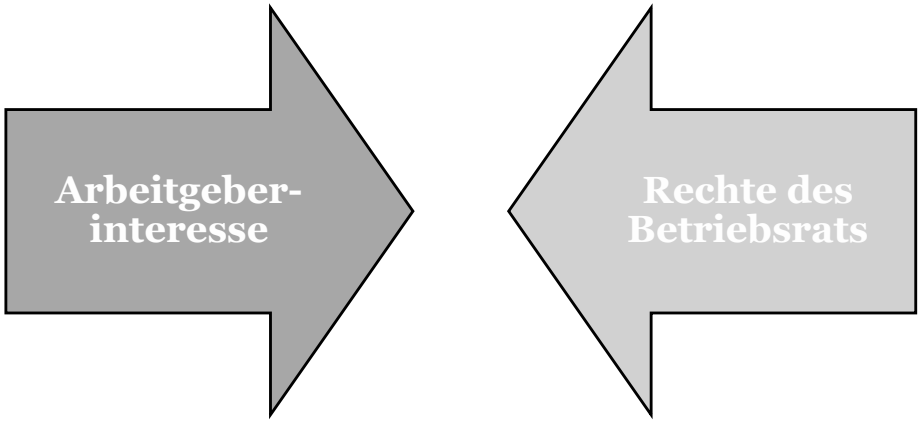
BAG, Beschl. v. 11. Dezember 2018 – 1 ABR 12/17:
Keine Pflicht zur Einladung zu Personalgespräch über Disziplinarmaßnahme

→ Meist kein Anspruch auf Anwesenheit BR-Mitglied
Aber: Risiko Unterlassungsanspruch bei Verstoß gegen Anwesenheitsrecht

Stolperfalle

Klärung aller Anwesenheitsrechte vor Durchführung von Interviews

Konfliktpotential Geheimhaltungspflichten



Berücksichtigung Schutz sensibler Daten / Vertraulichkeit

Best Practices für Arbeitgeber

- Frühzeitige Einbindung
- (Rahmen-)Betriebsvereinbarung
- Must-Have Inhalte
- Dokumentation

Rechte der betroffenen Arbeitnehmer

13

Arbeitnehmerrechte

Schutzpositionen

- Allgemeines Persönlichkeitsrecht
- Datenschutz (DSGVO, BDSG)

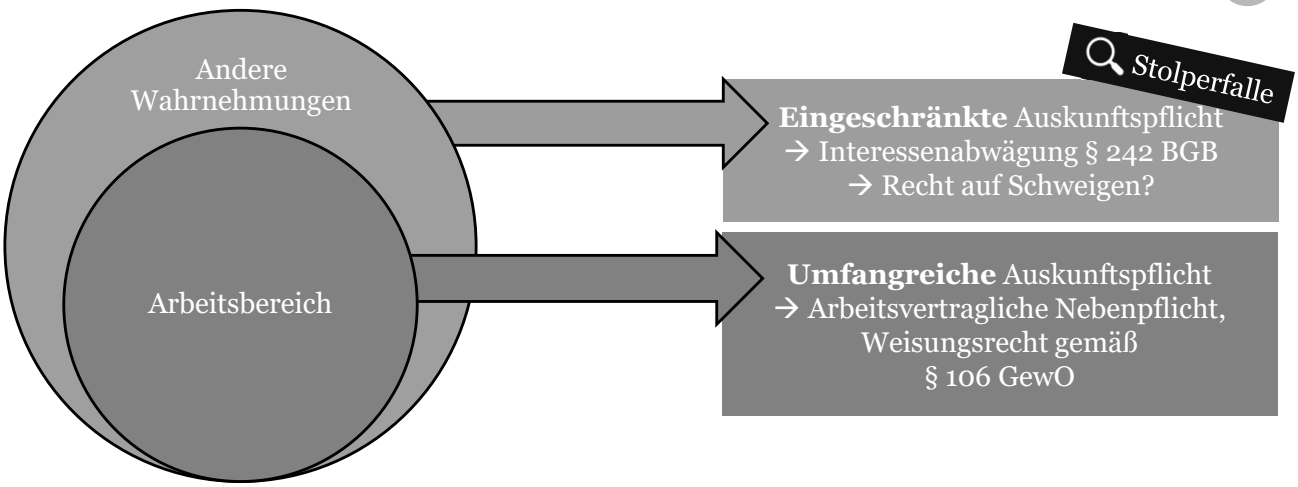
Datenerhebung und -verwertung

Stolperfalle

- IT-Überwachung, E-Mail-Auswertung, Überwachungskameras
  - Bsp. Private E-Mails
- Berücksichtigung Grenzen der Verwertung

14

Anhörung & Mitwirkungspflichten



Pflicht faktisch nicht vollstreckbar –
Verstoß aber möglicherweise Gegenstand disziplinarischer Maßnahmen

Anwesenheit Rechtsanwalt

Grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch auf Beistand eines Rechtsanwalts, da rein interne Angelegenheit

Stolperfalle

Aber: Waffengleichheit – Hinzuziehung grundsätzlich gestattet, v.a. wenn

- Möglichkeit der strafrechtlichen **Selbstbelastung**
- **Behörden** involviert
- **Unternehmen selbst Rechtsanwalt hinzuzieht** oder Interview Rechtsanwalt überlässt

Interviewbelehrung – Pflicht?

Rechtsprechung: Keine Pflicht zur Belehrung
(BAG, Urt. v. 12. Februar 2015 – 6 AZR 845/13)

Stolperfalle

Aber: "Good Practice"
(so auch Empfehlungen der Rechtsanwaltskammer, z.B. Deutschland und Frankreich)

"Fair Play"

Selbstbelastende Aussagen **ohne Belehrung** können u.U. **in Strafverfahren nicht verwendet** werden → Relevant bei **Kooperation** mit Ermittlungsbehörden

Ggf. Beweisverwertungs-verbot, wenn Schutz von (Grund-)Rechten des Arbeitnehmers dies gebietet

Besonderheit bei U.S.-Einfluss: "**Upjohn Warning**" bei Anwesenheit eines Anwalts auf Unternehmensseite

Übernahme Kosten juristischer Beistand

Kein Anspruch des Mitarbeiters auf Übernahme der Kosten, aber

- Strafrechtliche Relevanz
- Waffen-gleichheit
- Verlassen der internen Sphäre
- Komplexe Sachverhalte
- Fürsorge-pflicht
- Fairness, Vertrauen

Best Practices für Arbeitgeber

- Aufklärung
- Schulung der HR / Compliance Verantwortlichen
- Einhaltung formaler Standards / Best Practices
- Dokumentation

Whistleblower & Hinweisgeberschutz

Bedeutung für interne Untersuchungen

Interne / externe Mitteilung

- Sonderfall: Anonyme Mitteilung

Stolperfalle

Reaktionspflichten & Fristen

- Klare interne Zuständigkeiten
- Berücksichtigung der gesetzlichen Fristen
- Pflicht zur sorgfältigen Dokumentation

Schutz des Hinweisgebers

- Vertraulichkeitspflicht
- Schutz vor Repressalien
- Beweislastumkehr zulasten des Arbeitgebers

Spannungsfeld Hinweisgeber / Schutz Betroffener

Schutz des Hinweisgebers (§§ 35 – 37 HinSchG)	*Schutz des Betroffenen (§ 38 HinSchG)*
• Ausschluss der Verantwortlichkeit • Verbot von Repressalien, Beweislastumkehr • Schadensersatz nach Repressalien	• Schadensersatz nach vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Falschmeldung

Objektive, lückenlose und nachvollziehbare Dokumentation

Kündigung – Arbeitsrecht vs. Hinweisgeberschutz

Rechtlicher Rahmen

- (§ 36 Abs. 1 HinSchG): „Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. […]“
- D.h. Whistleblower dürfen **nicht <u>wegen</u> ihrer Meldung** gekündigt werden.

Neues Phänomen in der Praxis:

- Mitarbeitende melden in arbeitsrechtlichen Konfliktsituationen zunehmend (vermeintliche) Verstöße über das Hinweisgebersystem, um vorbeugend Kündigungsschutz zu erlangen.

Kündigung – Arbeitsrecht vs. Hinweisgeberschutz

Anwendungsbereich

- Hinweisgeber meldet Verstoß an innerbetriebliche Meldestelle
- Gemeldeter Verstoß fällt unter § 2 I HinSchG, z.B.
  - strafbewehrte Verstöße (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG),
  - bußgeldbewehrte Verstöße, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG),
  - Verstöße gegen die DSGVO (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 p) HinSchG).
  - Die Darlegungs- und Beweislast liegt beim Hinweisgeber - das bloße Verweisen auf einen Verstoß gegen Konformitäten und EU-Recht ohne nähere Details ist nicht ausreichend (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11. November 2024, 7 SLa 306/24)
- Hinweisgeber durfte Grund zur Annahme haben, dass gemeldete Informationen der Wahrheit entsprechen
- Meldung ist **kausal** für die Kündigung (Repressalie)

Kündigung – Arbeitsrecht vs. Hinweisgeberschutz

Kausalität zwischen Meldung und Kündigung

- LAG Hamburg (Urt. v. 30. Januar 2025 – 3 SLa 19/24): **Mehr als nur zeitlicher Zusammenhang** erforderlich
- § 36 Abs. 2 HinSchG: Bei Zusammenhang zwischen Kündigung und Meldung muss der Arbeitgeber beweisen, dass sie nicht aufgrund der Meldung erfolgte (**Beweislastumkehr!**)

➡ Widerlegt, wenn Arbeitgeber die bereits feststehende Kündigungsabsicht wegen anderer Unstimmigkeiten nachweist (LAG Hamburg, Urt. vom 30. Januar 2025 – 3 SLa 19/24)

Handlungsempfehlungen

- Sorgfältige interne Dokumentation über Entscheidungsprozess zur Kündigung
- Strikte Trennung zwischen Meldestelle und Personalabteilung

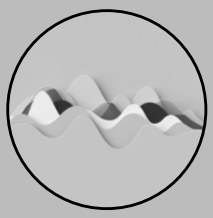
Funktionierendes Hinweisgebersystem

- Klare interne Meldewege und Zuständigkeiten
- Prozess zur Reaktion und Dokumentation fest verankern
- Schutzmechanismen und Unternehmenskultur stärken
- Klare Trennung zwischen Hinweisprüfung und Untersuchung

Abschluss der Untersuchung

Abschluss der Untersuchung

- Entscheidung arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Kriterien: Seniorität, Kenntnis/Grad der Involvierung, Kooperation, Zukunftsprognose
- Beachtung relevanter Fristen (Abmahnung/außerordentliche Kündigung)



- Prüfung Ansprüche gegen Mitarbeiter

- Feststellung potentieller Compliance Defizite
- Implementierung zusätzlicher Compliance Maßnahmen (z.B. Compliance-Schulungen, Prozessverbesserungen, Änderung von Policies)

Mögliche Personalmaßnahmen

Beteiligungs-rechte des Betriebsrats!

Schulung

Ermahnung

Abmahnung

„Bonus-kürzung“ Versetzung

Kündigung / Aufhebungs-vertrag

Anspruch gegen Arbeitnehmer

Hohe Anforderungen an Darlegung im Prozess

Schadensersatzanspruch gegen Arbeitnehmer

Prüfung Erfolgsaussichten der Inanspruchnahme, Berücksichtigung insbesondere

- Darlegungs- und Beweislast
- Mitverschulden
- Innerbetrieblicher Schadensausgleich
- Finanzielle Leistungsfähigkeit
- Verfahrenskosten
- Öffentlichkeit
- Betriebsfrieden

Fazit & Diskussion

Vermeidung wesentlicher Stolperfallen in der Praxis

- Richtige Dokumentation (Prozesse und Erkenntnisse)
- Keine Ad-hoc Reaktionen
- Einbindung Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter
- Saubere Beweiserhebung
- Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit
- Schutz von Whistleblowern
- Förderung Compliance Kultur

Ihre Ansprechpartner

Nicola Jozefowski

Senior Associate

Hogan Lovells International LLP
Große Gallusstraße 18
60312 Frankfurt

+49 (69) 96236 369
nicola.jozefowski@hoganlovells.com

Dr. Justus Frank

Counsel,
Maître en droit, LL.M.
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hogan Lovells International LLP
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf

+49 (211) 1368 494
justus.frank@hoganlovells.com