

*Rechtsanwältin Nicola Jozefowski und Rechtsanwalt Dr. Justus Frank,
Hogan Lovells International LLP*

„Stolperfallen bei internen Untersuchungen – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und praktische Lösungsansätze“

Vortrag am 16. Oktober 2025

Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank referierten am 16. Oktober 2025 zum Thema "Stolperfallen bei internen Untersuchungen – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und praktische Lösungsansätze".

Einleitend stellten die Referenten die Unverzichtbarkeit interner Untersuchungen dar und erläuterten, dass Unternehmen eine organisationsrechtliche (Legalitäts-)Pflicht zur Aufklärung von Compliance-Verstößen trifft, deren Verletzung besonders haftungsträchtig sein kann. Interne Untersuchungen dienen dem Schutz von Unternehmen vor Reputations- und Vermögensschäden und reduzieren Haftungsrisiken für die Geschäftsleitung. Zugleich erwarten Aufsichtsbehörden, Prüfer und Investoren, dass Compliance-Verstöße untersucht werden, zumal interne Untersuchungen durch das Hinweisgeberschutzgesetz und ESG-Anforderungen noch einmal an Bedeutung gewonnen haben. Schlussendlich gewährleistet das Institut der internen Untersuchung sichere und transparente Verfahren zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer.

Die Referenten stellten den typischen Ablauf einer internen Untersuchung vor und wiesen darauf hin, dass arbeitsrechtlich geprägte Auslöser für interne Untersuchungen insbesondere Sachverhalte des Kündigungsschutzes, der Gleichbehandlung, der Ausländerbeschäftigung, des Sozialversicherungsrechts, des Whistleblowing, der Scheinselbstständigkeit und des Datenschutzes sind. Ein besonderes Augenmerk legten die Referenten auf die Komplexität interner Untersuchungen, die auf den gegenläufigen Interessen der zahlreichen an einer internen Untersuchung beteiligten Akteure beruht. Als Grundprinzipien interner Untersuchungen sind daher Fairness, Verhältnismäßigkeit, Transparenz und von besonderer Bedeutung.

Im weiteren Verlauf widmeten sich die Referenten den Rechten des Betriebsrats im Rahmen interner Untersuchungen. Sie erläuterten, dass dem Betriebsrat grundsätzlich ein Informationsrecht über laufende Untersuchungen und einzelne Maßnahmen nach § 80 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 BetrVG zusteht, wobei der Umfang des Informationsrechts im Einzelfall bestimmt werden muss. Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat bei internen Untersuchungen in aller Regel nicht, da es an einem kollektiven Bezug fehlt. Die Referenten betonten, dass vor Durchführung von Mitarbeiterinterviews genau zu prüfen ist, wer zur Teilnahme an ihnen berechtigt ist. Nach der Rechtsprechung des BAG (Beschl. v. 11.12.2018 – 1 ABR 12/17) besteht keine Pflicht zur Einladung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgesprächen über Disziplinarmaßnahmen, da das Anwesenheitsrecht grundsätzlich auf Beratungs- und

Führungsgespräche nach § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG beschränkt ist. Im Hinblick auf die Beteiligung des Betriebsrats stellten die Referenten seine frühzeitige Einbindung, den Abschluss von (Rahmen-)Betriebsvereinbarungen sowie eine sorgfältige Dokumentation als Best Practices für Arbeitgeber heraus.

Hieraufhin analysierten Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer während interner Untersuchungen. Schutzpositionen der Arbeitnehmer ergeben sich insbesondere aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Datenschutzrecht (DSGVO und BDSG). Bestehen und Umfang der Auskunftspflichten des Arbeitnehmers hängen davon ab, ob Gegenstand der Auskunft Wahrnehmungen aus dem Arbeitsbereich oder andere Wahrnehmungen sind. Hinsichtlich der Anwesenheit eines Rechtsanwalts bei Interviews erläuterten die Referenten, dass grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf einen Beistand besteht, die Hinzuziehung jedoch im Sinne der Waffengleichheit gestattet und sinnvoll ist, insbesondere wenn die Möglichkeit strafrechtlicher Selbstbelastung gegeben ist, Behörden involviert sind oder das Unternehmen selbst einen Rechtsanwalt hinzuzieht. Obwohl nach der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 12.2.2015 – 6 AZR 845/13) keine Pflicht zur Interviewbelehrung besteht, empfahlen die Referenten diese als "Good Practice". Im Hinblick auf Mitarbeiterinterviews erteilten die Referenten zusammenfassend folgende Empfehlungen: Aufklärung/Belehrung des Arbeitnehmers, Einhaltung formaler Standards und sorgfältige Dokumentation.

Nach einem Exkurs zur besonderen Bedeutung des Hinweisgeberschutzes für interne Untersuchungen behandelten die Referenten zuletzt den Abschluss interner Untersuchungen. Sie erläuterten, dass Arbeitgeber nach Abschluss der Untersuchung arbeitsrechtliche Maßnahmen, Haftungsansprüche und Maßnahmen zur Verbesserung des Compliance-Systems prüfen müssen. Die arbeitsrechtlichen Personalmaßnahmen reichen von Schulung, Ermahnung, Abmahnung, Bonuskürzung und Versetzung bis hin zu Kündigung oder Aufhebungsvertrag, wobei die Referenten den Aufhebungsvertrag als gegenüber der Kündigung sinnvolleren Weg herausstellten.

Frau Jozefowski und Herr Dr. Frank schlossen ihren Vortrag mit der Feststellung, dass sich wesentliche Stolperfallen bei internen Untersuchungen in der Praxis durch richtige Dokumentation, Vermeidung von Ad-hoc-Reaktionen, Einbindung des Betriebsrats, saubere Beweiserhebung, Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit, Schutz von Whistleblowern und Förderung einer Compliance-Kultur vermeiden lassen.

Konstantin Heblich
Wissenschaftlicher Mitarbeiter