



*Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH*

„Wer darf Compliance-Untersuchungen führen?“

Vortrag am 16. Januar 2025

Dr. Mark Zimmer referierte über die Durchführung von Compliance-Untersuchungen und die vielfältigen damit verbundenen Fragen. Hierfür beleuchtete er zunächst die Gründe für Compliance-Verstöße und kam auf das soziologische Konzept der „brauchbaren Illegalität“ zu sprechen. Dieses Konzept beschreibt den Mechanismus, dass Rechtsverstöße für das Funktionieren einer Organisation grundsätzlich erforderlich sind. Diese Rechtsverstöße resultieren zu einem gewissen Anteil aus den u.U. widersprüchlicher Anforderungen, die der Aufsichtsrat, die Aktionäre, der Markt, die Zulieferer, Mitarbeiter, Kunden und der Staat an die Unternehmen stellen. Als Beispiel führte der Referent einen Fall der Deutschen Bank an: Aufgrund von Manipulationen eines Händlers forderte die BaFin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, dem die Deutsche Bank auch nachkam. Vor dem Arbeitsgericht hielt die Kündigung jedoch nicht stand. Sodann legte Dr. Zimmer die gegenwärtig bestehenden Compliance-Pflichten von Organen dar. Darunter fällt die verpflichtende Einrichtung einer Compliance-Organisation, deren regelmäßige Überprüfung auf ihre Wirksamkeit und bei Verdachtsmomenten das Aufklären, Abstellen und Ahnden des Verstoßes. Kommen die Organe diesen Pflichten nicht nach, kommt es ggf. zur Organhaftung. Als nächstes ging der Referent auf die häufigsten Compliance-Risiken ein, darunter Korruption, Wettbewerbsverstöße, Steuern, Bilanzmanipulation, Geldwäsche, Exportkontrolle – insbesondere bei militärischen und *Dual-Use-Gütern*-, Personalfragen (Scheinselbständigkeit, Arbeitssicherheitsvorschriften), Datenschutz oder die Nichtbeachtung von Umwelt- und Arbeitsschutzvorschriften. Dr. Zimmer erläuterte, auf welche Weise solche Verstöße aufgedeckt werden. Hierbei stellte er einige Hinweisgebersysteme vor wie die Einrichtung eines Ombudsmannes, Kummerkästen oder Hotlines. Anlässe für interne Ermittlungen böten auch anonymen Meldungen von „Whistleblowern“, Hinweise von Kunden oder Wettbewerbern, Untersuchungen von Behörden, Meldungen der Innenrevision oder selten Erkenntnisse der Abschlussprüfer. Der Dozent stellte den typischen Ablauf interner Ermittlungen dar und wies darauf hin, dass ein entsprechender Hinweis öffentlichen Aufklärungsdruck bewirken könne. Die dadurch in Gang gesetzten Compliance-Untersuchungen bedienen sich unterschiedlicher Mittel, darunter etwa interner oder externer Ermittlungsgruppen, aufklärende Befragungen der Mitarbeiter („Interviews“) oder einer generellen Sichtung von Unterlagen und E-Mails („Screening“). Der Arbeitnehmer ist in solchen Fällen in seinem eigenen Aufgabenbereich uneingeschränkt zur Auskunft verpflichtet, sofern er noch im Unternehmen arbeitet; ist dies nicht der Fall, so trifft ihn eine solche Pflicht nur in extremen Ausnahmefällen. Im Übrigen ist eine Interessenabwägung zwischen dem berechtigten, schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers, den Sachverhalt aufzuklären einerseits und dem Schutz des Arbeitnehmers vor unangemessenen



Belastungen andererseits vorzunehmen. Führungskräfte seien in erhöhtem Maße mitwirkungspflichtig. In diesem Rahmen behandelte Dr. Zimmer auch die Frage, ob sich der Arbeitnehmer auf ein Auskunftsverweigerungsrecht berufen kann für den Fall, dass er sich mit seiner Aussage selbst belasten würde. Ein solches ergebe sich jedenfalls nicht direkt aus dem Gesetz. Die Konsequenz dessen ist, dass die Aussage des Arbeitnehmers in einem späteren Strafverfahren grundsätzlich verwertet werden kann. Der Referent war die Frage auf, ob man § 97 Abs. 1 S. 3 InsO analog anwenden könne mit der Folge, dass der Arbeitnehmer zwar zur Auskunft verpflichtet wäre, jedoch die hieraus gewonnenen Erkenntnisse im späteren Strafverfahren nicht ohne sein Einverständnis verwendet werden könnten. Eine Belehrung nach § 136 Abs. 1 S. 2 StPO analog ist an dieser Stelle nicht vorgeschrieben. Ratsam sei es, dem befragten Arbeitnehmer gegenüber klarzustellen und auch zu dokumentieren, dass der Befragende ein Anwalt des Unternehmens und nicht Beistand des Arbeitnehmers ist. Der Vortragende stellte zur Rolle des Betriebsrats dessen allgemeines Informationsrecht aus § 80 II BetrVG dar. Ein generelles Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG hat der Betriebsrat nicht. Auch habe der Betriebsrat keinen Anspruch auf Anwesenheit bei den Befragungen der Arbeitnehmer. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, dass der Betriebsrat, der dennoch bei einer Befragung anwesend sei, im späteren Gerichtsverfahren kein Zeugnisverweigerungsrecht hat. Anschließend widmete sich Dr. Zimmer der Frage, ob auch externe Anwälte als Ermittler eingesetzt werden können. Hierfür zog er einen Vergleich zu Wirtschaftsprüfern: Während der Wirtschaftsprüfer nach § 43 Abs. 1 S. 2 WPO zur Unparteilichkeit verpflichtet ist, ergibt sich aus der Rolle des Rechtsanwalts als Interessenvertreter gemäß §§ 3 und 43a Abs. 3 BRAO, dass es sich um einen Vertreter seines Mandanten handelt und ein Anwalt gerade nicht unparteilich ist. Auch falle die Durchführung interner Ermittlungen unter keines der Tätigkeitsverbote des § 45 BRAO. Dr. Zimmer wies auf die Empfehlungen der BRAK und DAI zu internen Ermittlungen hin. Der Referent stellte sodann einen Vergleich mit den USA und Großbritannien an. Als konkretes Beispiel nannte er den UBS-Fall, in dem eine internationale Großkanzlei, die das Unternehmen bereits anderweitig vertreten hatte, nunmehr auch mit internen Ermittlungen zu einem Sexualdelikt betraut wurde. Die Kanzlei verweigerte der Hinweisgeberin eine Niederschrift der Untersuchungsergebnisse mit dem Hinweis, dass sie das Unternehmen vertrete und nicht die Hinweisgeberin. Dr. Zimmer stellte diverse Regelungen zu diesem Interessenskollisionsfall in den angloamerikanischen Rechtsordnungen vor und wies auf die Empfehlung der ACTL hin, wonach interne Ermittler von späteren Prozessvertretern zu trennen seien. Die anschließende Diskussion behandelte v.a. das Spannungsfeld der Neutralität der internen Ermittler vs. Interessenvertretung des Arbeitgebers. Die Teilnehmer erörterten die Pflichtenstellung des Anwalts als interner Ermittler. Rege diskutiert wurde, wie die Situation zu handhaben sei, wenn der Arbeitgeber explizit ein neutrales Ermittlungsverfahren zusage, aber tatsächlich trotzdem einseitig zugunsten des Arbeitgebers ermittelt werde. Zurückgegriffen wurde auch auf die Frage, ob man zwei Gruppen von Anwälten engagieren solle, um die internen Ermittlungen von der späteren Prozessvertretung zu trennen.

Marie-Theres Roidl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin