

Moosmayer/Kraus
Interne Untersuchungen

Interne Untersuchungen

Praxisleitfaden für Unternehmen

Herausgegeben von

Dr. Klaus Moosmayer

Mitglied des Aufsichtsrats der Deutschen Bank AG

und

Annette Kraus Maître en Droit

Executive Vice President Social and Industrial Relations I People &
Organization Germany bei der Siemens AG

3. Auflage 2025

des von

Dr. Klaus Moosmayer

und

Nils Hartwig

begründeten Werkes



C.H.BECK

Zitiervorschlag: Moosmayer/Kraus Untersuchungen/Bearb. § ... Rn. ...

beck.de

ISBN 978 3 406 82552 1

© 2025 Verlag C.H.Beck GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
info@beck.de

Satz, Druck und Bindung: Druckerei C.H.Beck Nördlingen
(Adresse wie Verlag)

Umschlag: Druckerei C.H.Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig
produktsicherheit.beck.de

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort

Seit der 1. Auflage des Praxisleitfadens zu Internen Untersuchungen sind weit über 10 Jahre vergangen. In dieser Zeit haben sich Rechtsprechung und auch gesetzliche Vorgaben – etwa im Hinweisgeberschutzgesetz – zur Durchführung interner Untersuchungen weiter entwickelt. Allerdings steht eine umfassende Regelung dieser hochkomplexen und hochsensiblen Materie durch den deutschen Gesetzgeber nach dem Scheitern des Verbands-sanktionengesetzes 2021 weiterhin aus. Auch der technologische Fortschritt eröffnet ganz neue Möglichkeiten, aber auch Risiken, etwa durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz bei der Sammlung von Daten und deren Auswertung. Die 3. Auflage nimmt all diese neuen Entwicklungen auf und beleuchtet diese aus Sicht erfahrener Praktiker mit langjähriger Erfahrung in der Durchführung interner Untersuchungen in und für global tätige Unternehmen. Die Übernahme der Mitherausgeberschaft durch Annette Kraus gibt uns Anlass, Niels Hartwig für seine wertvolle Arbeit als Mitherausgeber und Autor der Vorauflagen zu danken.

Müllheim/München im Juni 2025

Klaus Moosmayer

Annette Kraus

Vorwort zur 1. Auflage 2012

Interne Untersuchungen – allein schon der Name lässt einen vor Angst erstarren.

Aber Menschen, die mit gut geführten, professionellen internen Untersuchungen zu tun hatten, wissen, dass diese ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Unternehmen sind. Denn interne Untersuchungen geben der Unternehmensleitung die Sicherheit, alles getan zu haben, um Transparenz, Compliance und Fairness in ihrem Unternehmen zu fördern. Den Mitarbeitern wiederum wird das Gefühl vermittelt, dass faire Complianceprozesse fester Bestandteil der Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers sind.

Viele Führungskräfte merken früher oder später, dass sie nicht immer die ersten sind, die über Vorgänge im Unternehmen unterrichtet werden. Auf welche Information ist Verlass, wenn die Dinge aus dem Ruder laufen oder Anschuldigungen laut werden? Wie findet man schnell, zuverlässig und objektiv heraus, ob diese überhaupt gerechtfertigt sind? Und wie verhalten sich Mitarbeiter, wenn ihnen Fehlverhalten oder Mitwisserschaft zur Last gelegt wird?

Die Autoren dieses Buchs haben nicht nur gemeinsam dieses Buch geschrieben, sondern auch einen neuen, wichtigen Prozess bei Siemens geschaffen: Interne Untersuchung. In den Augen vieler sind sie das Maß an Verlässlichkeit, Fairness und Effizienz. Ich teile diese Meinung uneingeschränkt.

Peter Y. Solmssen

Mitglied des Vorstands und General Counsel
Siemens Aktiengesellschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XVII
Verzeichnis der Herausgebenden und Bearbeitenden	XIX
Verzeichnis der (abgekürzt) zitierten Literatur	XXI

§ 1. Interne Untersuchungen in Unternehmen – Einführung und Überblick

§ 2. Pflicht der Unternehmensleitung zur Durchführung interner Compliance Untersuchungen im Unternehmen und Konzern

A. Compliance Untersuchungen in Einzelunternehmen	10
I. Pflicht zu Compliance Maßnahmen im Allgemeinen	10
II. Compliance Untersuchungen im Besonderen	12
B. Compliance Untersuchungen im Konzern	14
C. Konsequenzen für deutsche Unternehmen bei Compliance Vorfällen iRv Geschäftstätigkeiten im Ausland	15
I. Vereinigte Staaten von Amerika (USA)	16
II. Vereinigtes Königreich (UK)	17
III. Frankreich	19
IV. Schweiz	20
V. Belgien	21
VI. China	21
VII. Österreich	22
D. Zusammenfassung	23

§ 3. Verhältnis interner Compliance Untersuchungen zu Ermittlungen staatlicher Behörden

A. Verhältnis von internen und externen Untersuchungen	25
I. Vergleich von interner Untersuchung und strafprozessualen Ermittlungsverfahren	26
1. Untersuchungszweck	26
2. Ermittlungsmaßnahmen	26
II. Sachliches Zusammentreffen	29
III. Zeitliches Zusammentreffen	30
1. Abgeschlossene interne Untersuchung – nachfolgende Anzeige?	30
2. Abgeschlossenes Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft	35
IV. Örtliches Zusammentreffen	36
B. Ermittlungsmaßnahmen gegen das Unternehmen	37
I. Auskunftersuchen	37
1. Rechtsgrundlage	37
2. Auskunftspflicht und Auskunftsrecht	38
3. Auskunftsinhalt	39
4. Taktische Überlegungen	40
II. Durchsuchungen	41
1. Rechtliche Voraussetzungen	41

2. Praktische Handhabung	42
3. Verhalten bei Durchsuchungen	42
C. Probleme und Verhalten bei parallellaufenden Verfahren und ihre Wechselwirkungen	43
I. Kooperation mit Behörden	44
II. Zulässigkeit interner Untersuchungen neben staatlichen Ermittlungen ...	44
1. Staatsanwaltschaft als Herrin des Verfahrens	45
2. Risiko der Strafvereitelung, § 258 StGB	46
3. Vermeidung von Interessenkonflikten und Reputationsrisiken	47
III. Dauer und Ressourcen	48
IV. Rechte und Pflichten des Unternehmens im Strafverfahren	49
1. Recht des Unternehmens auf Anhörung und Akteneinsicht	50
2. Kronzeugenregelung im Strafverfahren (§ 46b StGB)	51
3. Verwertung von Beweisen im Strafverfahren – Herausgabepflicht oder Beschlagnahme?	54
4. Datensammlung, eDiscovery und Datenweitergabe an staatliche Stellen	56
5. Mögliche Rechtsbehelfe	58
V. Mitarbeiter als Beschuldigte oder Zeugen im externen Verfahren	59
VI. Recht des Mitarbeiters auf Information über laufende interne Untersuchung?	60
VII. Anspruch auf Rechtsbeistand und Kostenübernahme	61
VIII. Einbindung externer Kanzlei(en) und Verteidigungsmöglichkeiten	62
1. Strategische Entscheidungsfindung	62
2. Gängige Verteidigungsstrategien und ihre Grenzen	63
IX. Umgang mit Medien	65

§ 4. Arbeitsrechtliche Aspekte interner Untersuchungen

A. Einführung	68
B. Beteiligung der Arbeitnehmervertretung	68
I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	69
II. Einführung von Verhaltensrichtlinien	70
1. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	70
2. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	70
III. Einführung von Hinweisgebersystemen (Whistleblowing-, Ombuds-Systeme)	71
1. § 80 BetrVG	71
2. § 87 Abs. 1 BetrVG	71
3. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	71
4. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	72
IV. Durchführung interner Untersuchungen	73
1. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	73
2. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	74
V. Durchführung des Disziplinarprozesses	75
VI. Folgen der Missachtung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte	75
VII. Zuständigkeit	76
VIII. Informationsrecht des Betriebsrats	76
IX. Anwesenheitsrecht des Betriebsrats	77

C. Individualarbeitsrechtliche Aspekte	78
I. Rechte und Pflichten iRd Untersuchungsprozesses	78
1. Teilnahme am Interview	78
2. Auskunfts-/Kooperationspflicht	78
II. Hinzuziehung eines Rechtsanwalts	79
III. Rechte und Pflichten iRd Disziplinarprozesses	79
IV. Sonderfall: Verdachtskündigung	80
V. Beachtung arbeitsrechtlicher Fristen, insbes. der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB	82
1. Der Kündigungsberechtigte iSd § 626 Abs. 2 BGB	82
2. Kenntnis iSd § 626 Abs. 2 BGB	83

§ 5. Amnestie-/Leniency-Programme

A. Einführung	85
B. Ausgestaltung	86
C. Zu beachtende Grundsätze	86
D. Typische Regelungen	88
E. Beteiligung des Betriebsrats	90

§ 6. Sanktionierung nach Abschluss der Untersuchungen

A. Einrichtung eines zentral gesteuerten Sanktionierungsprozesses und Disziplinarausschusses	94
I. Zuständigkeitsregelungen	95
1. Zuständigkeit für bestimmte Formen von Compliance-Verstößen	95
2. Zuständigkeit für das obere Management	96
3. Weitere Zuständigkeitsregelungen	96
II. Besetzung des zentralen Disziplinarausschusses	98
B. Vorbereitung der Sanktionierungsentscheidung, Anhörungsgespräch	99
C. Entscheidungskriterien und Sanktionsmaßnahmen	101
D. Kodex für den Sanktionierungsprozess	102
I. Allgemeine Feststellungen, Verhaltensanforderungen und Interessen- konfliktregelung	103
II. Regelungen zur Zuständigkeit und Besetzung	104
III. Sitzungsablauf und Entscheidungsfindung, Eilverfahren	104
IV. Entscheidungsgrundsätze, Umsetzung und Kommunikation	105
V. Regionale/lokale Behandlung	105

**§ 7. Einrichtung einer internen Untersuchungsabteilung
und deren Prozesse**

A. Einleitung	107
B. Grundsätze und Zielsetzung einer internen Untersuchungsabteilung	108
I. Definition einer Compliance Untersuchung	108

II. Herausforderungen und Überlegungen zur Vorbereitung einer Entscheidung – Abwägung Kosten gegen Risiken	108
1. Rechtliche Überlegungen zur Schaffung eines internen „Unternehmens-Gedächtnisses“	108
2. Vor- und Nachteile eines internen Lösungsansatzes	109
C. Art und Beschaffenheit des Lösungskonzepts und entsprechender Herausforderungen	109
I. Interner Lösungsansatz	109
II. Diskussion über die beste organisatorische Anbindung/Struktur	110
D. Wichtige Grundlagen einer Untersuchungsabteilung	112
I. Unterschiede zwischen Revision und Untersuchungen: Auswahl der Mitarbeiter und Rekrutierungs-Kriterien	112
II. Hilfsmittel, um Untersuchungen durchzuführen, inklusive Datensicherung und Datenauswertung	114
III. Legitimierung von Untersuchungen: Das Erfordernis, klare Richtlinien zu etablieren	114
E. Das A und O: Eine prozessorientierte Lösung	115
I. Transparenz durch eine klare Darstellung des Untersuchungs-Prozesses ..	115
1. Verhaltenskodex für Untersuchungen	115
2. Transparenz vs. Notwendigkeit, zu informieren („need to know“) ...	115
II. Beispiel eines Untersuchungsprozesses	116
F. Details und Relevanz der einzelnen Prozessschritte	116
I. Quellen von Vorwürfen – Aufbau von Meldewegen	116
1. Aufnahme des Vorwurfs – Schutz der Anonymität des Hinweisgebers und Rückmeldungen an den Hinweisgeber	116
2. Überprüfung der Plausibilität des Vorwurfs	117
II. Mandat, Legitimation und Befugnisse	118
III. Prioritäten: Identifizierung des Risikos, der zu untersuchenden Vorwürfe und der involvierten Personen/Einheiten	118
1. Identifizierung, ob die Untersuchung Datenerhebungen erfordert ...	118
2. Sorgfältige Planung ist der Schlüssel zum Erfolg	119
IV. Auswertung von gesicherten Daten und Unterlagen	119
1. Vorbereitung und Durchführung von Zeugenbefragungen	119
2. Verfolgung weiterer Untersuchungsthemen	120
3. Zentraler Punkt der Vorbereitung: Befragung des Beschuldigten	120
V. Berichtsarten – was ist zu tun, wenn der Vorwurf nicht substantiiert werden kann?	120
1. Schlussfolgerungen – Tatsachen und rechtliche Würdigung	120
2. Empfehlungen – Mehrwert für das Unternehmen	121
3. Veröffentlichung – Schlussakt in einem transparenten Prozess	121
VI. Konsequenzen des Berichts: Korrektur von Fehlern und Beseitigung von Mängeln	121
VII. Straf- und zivilrechtliche Schritte	121

§ 8. Remediation

A.	Einführung	123
B.	Rechtspflicht zur Remediation	123
C.	Kategorisierung	124
D.	Remediation-Prozess	125

§ 9. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen

A.	Einführung	128
B.	Normgefüge und gesetzliche Systematik	129
	I. Rechtlicher Rahmen	129
	II. Anwendbarkeit der datenschutzrechtlichen Vorschriften	129
	III. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt und Besonderheiten des Beschäftigten- datenschutzes	131
C.	Rechtfertigungstatbestände	132
	I. Einwilligung nach § 26 Abs. 2 BDSG und Art. 6 Abs. 1 Buchst. a DS-GVO	132
	II. Verarbeitung von Beschäftigendaten § 26 Abs. 1 BDSG	133
	1. Generalnorm des § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	133
	2. Anlassbezogene Straftataufklärung § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG	135
	III. Sonderfall TDDDG – Screening von E-Mails	137
	IV. Sonderfall Betriebsvereinbarungen	138
D.	Vorbereitung und Durchführung von Untersuchungen	139
	I. Einbindung des Datenschutzbeauftragten	139
	II. Einbindung des Betriebsrates	140
	III. Einbindung externer Dienstleister und IT-Tools	140
	IV. Einbindung der Datenschutzaufsicht	141
	V. Vorbereitung der Datensammlung	141
	VI. Technische und organisatorische Maßnahmen	142
	VII. Exkurs: Besondere Gruppen von Betroffenen	142
E.	Abschluss der Untersuchungen	143
F.	Rechte der Betroffenen	144
G.	Auslandsberührung	147
H.	Einsatz von KI bei internen Untersuchungen	148
	I. Einführung	148
	II. Rechtlicher Rahmen	149
	III. Verbote und Betreiberpflichten nach der KI-VO	150
	IV. Transparenzpflichten nach KI-VO und DS-GVO	151
	V. Datenschutzrechtliche Anforderungen	151
	1. Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten durch KI	151
	2. Automatisierte Einzelfallentscheidung (Art. 22 DS-GVO)	152
	3. Datenschutz-Folgeabschätzung (Art. 35 DS-GVO)	152
I.	Praktische Hinweise	153

§ 10. Zivilprozessuale Geltendmachung von Ansprüchen im Zusammenhang mit internen Compliance Untersuchungen und/oder staatlichen Ermittlungsverfahren

A. Anspruchskonstellationen	156
I. Aktivverfahren	157
1. Ansprüche gegen die Unternehmensleitung	157
2. Ansprüche gegen den Aufsichtsrat	161
3. Ansprüche gegen Mitarbeitende	162
4. Ansprüche gegen Geschäftspartner/Dritte	165
II. Passivverfahren	165
1. Ansprüche von Geschäftspartnern/Dritten	165
2. Ansprüche Mitarbeitender nach Inanspruchnahme durch Dritte	166
3. Ansprüche im Rahmen öffentlicher Aufträge	166
B. Streitbeilegung	166
I. Mediation	166
II. Ordentliche Gerichtsverfahren	166
III. Schiedsverfahren	167
IV. Exkurs: Schiedsfähigkeit im Compliance-Zusammenhang	169
V. Zusammenfassung	170
C. Zivilprozessuale Aspekte	170
I. Verjährung	170
II. Aufrechnung gegen Vergütungsansprüchen von Mitarbeitenden	171
III. Verwertbarkeit von Beweismitteln	171
IV. Exkurs: Befragung von Personen	172
V. Beweislastumkehr	173
VI. Vergleichsabschlüsse	174
D. Fazit	174

§ 11. Der Rechtsanwalt im internen Untersuchungsprozess

A. Einführung	176
B. Der Rechtsanwalt als Vertreter des Unternehmens im internen Untersu- chungsprozess	177
I. Syndikusrechtsanwalt	177
II. Externer Rechtsanwalt	181
C. Der Rechtsanwalt als Vertreter des Unternehmens gegenüber staatlichen Stellen	185
D. Der Rechtsanwalt als Vertreter von Mitarbeitenden	187
E. Der Rechtsanwalt als Ombudsperson des Unternehmens	187

§ 12. Interne Untersuchungen bei Kartellrechtsverstößen

A. Einleitung	192
B. Auslöser für interne kartellrechtliche Untersuchungen	192
C. Vorbereitung interner kartellrechtlicher Untersuchungen	193
I. Unternehmensinterne Zuständigkeiten	193

II. Abklärung der rechtlichen Rahmenbedingungen	194
III. Zeitliche Komponente	194
1. Besondere zeitliche Dringlichkeit im Falle einer behördlichen Durchsuchung	194
2. Sonstige Gründe für eine interne kartellrechtliche Untersuchung	196
IV. Externe Unterstützung	196
1. Einschaltung einer Kanzlei	196
2. Kanzlei und Interessenkonflikt	197
V. Unterstützung durch Unternehmensleitung	197
VI. Amnestieregelung	198
VII. Vertraulichkeit	199
VIII. Analyse der besonders risikobehafteten Personen und Geschäftsbereiche ..	199
D. Durchführung interner kartellrechtlicher Untersuchungen	200
I. Bestandteile einer internen kartellrechtlichen Untersuchung	200
1. Interviews	200
2. Aufklärung des zu interviewenden Mitarbeiters	201
3. Protokollierung	201
4. Dokumentenanalyse	201
5. Mock Dawn Raids	202
II. Kooperation mit Ermittlungsbehörden bei gleichzeitiger Durchsuchung?	202
E. Abschluss interner kartellrechtlicher Untersuchungen	203
I. Kein Hinweis auf ein kartellrechtswidriges Fehlverhalten	203
II. Hinweise auf ein kartellrechtswidriges Fehlverhalten	204
1. Rechtliche Beurteilung des Verstoßes	204
2. Untersuchungsdichte und -breite	204
3. Interne Entscheidungsfindung – Kriterien und Risiken	205
III. Interne Konsequenzen	209
IV. Beendigung der Kartellabsprache	209

**§ 13. Verhaltenskodex für unternehmensinterne Untersuchungen
und Hinweisgeberschutz**

A. Ausgangssituation	211
B. Zielrichtung	213
C. Geltungsbereich	214
D. Verhaltensvorgaben	215
I. Verhaltensgrundsätze	215
II. Verhaltensvorgaben	219
E. Verbotene Untersuchungsmaßnahmen	227
F. Interessenkonflikte	231
G. Verletzungen des Kodex	232

§ 14. Einsetzung eines Compliance-Monitors als Folge interner Untersuchungen

A. Überblick und rechtlicher Hintergrund eines Monitorships	233
B. Welche Behörden können ein Monitorship verhängen?	235
I. U. S. Behörden	235
II. Monitorships von Supra-Nationalen Organisationen – Weltbank	235
III. Monitorships in Europa	236
1. UK	236
2. Frankreich	236
3. Sachkundige Stelle nach § 13 Abs. 2 VerSanG-E	237
C. Wann wird ein U. S. Monitorship angeordnet?	237
D. Wie wird der Monitor ausgewählt?	239
E. Wie ist ein Monitorship strukturiert?	240
F. Welchen Gegenstand hat das Monitorship?	240
G. Typische Bestimmungen eines Monitorship-Agreements	241
H. Arbeitsweise des Monitors	241
I. Kein Monitorship ist wie das andere	241
II. Erste Arbeitsschritte	242
III. Das Monitor-Team	242
IV. Das Monitor-Project Management Office (PMO)	243
V. Typischer Ablauf eines Monitorships und übliche Dauer	243
I. Erfahrungen mit Monitorships und Best Practices	245
Sachverzeichnis	247