

B u c h r e z e n s i o n

Spehl, Stephan/Gruetzner, Thomas (Hrsg.), Corporate Internal Investigations, Overview of 13 Jurisdictions, C.H. Beck/Hart/Nomos, 2013, 436 S., € 189,-

Unternehmensinterne Ermittlungen haben ausgehend von den großen FCPA-Ermittlungen gegen Daimler und Siemens auch in Deutschland enorme Bedeutung gewonnen. Während unternehmensinterne Ermittlungen im Kartellrecht bereits seit vielen Jahren im Zusammenhang mit der Nutzung von Kronzeugenregelungen regelmäßig durchgeführt werden, spielten sie im Bereich des Strafrechts bis vor wenigen Jahren nur eine untergeordnete Rolle. Jedenfalls im Bereich der Wirtschaftsstrafverfahren bei großen oder mittleren Unternehmen dürften heute Internal Investigations in mehr oder minder großem Umfang nahezu zum Standardrepertoire der unternehmensinternen Aufklärung gehören. Die dabei auftretenden Friktionen mit strafprozessualen Grundsätzen sind Gegenstand heftiger Kontroversen in der Literatur.¹

Im Zuge der Implementierung von Compliance-Management-Systemen werden unternehmensinterne Ermittlungen noch viel stärker an Bedeutung gewinnen. Denn Unternehmen sind gehalten, Anhaltspunkten von Missständen und Pflichtverletzungen nachzugehen und Verdachtsfälle aufzuklären. Weithin wird angenommen, dass es eine entsprechende Verpflichtung zur Aufklärung von Verdachtsfällen gibt.² Insbesondere um einer Unternehmensstrafe nach Section 7 UK Bribery Act 2010 zu entgehen, ist es erforderlich, die Einrichtung eines effektiven Compliance-Systems nachzuweisen, wozu auch die Aufklärung von Verdachtsfällen gehört. Von daher wird sich immer mehr die Notwendigkeit ergeben, bei internationalen Zusammenhängen Untersuchungen auch im Ausland oder in ausländischen Konzerngesellschaften vorzunehmen.

In dem von den Rechtsanwälten *Spehl* und *Gruetzner* herausgegebenen Sammelband werden insgesamt 25 Schlüsselfragen zur Durchführung interner Untersuchungen bei Unternehmen aus dem Blickwinkel von 13 Jurisdiktionen beantwortet. Insgesamt werden sechs große Themenkomplexe abgehandelt, nämlich die Einleitung und Rahmenbedingungen interner Untersuchungen, die Zulässigkeit und Durchführung einzelner Untersuchungsmethoden, die Befragung von Mitarbeitern, Sanktionen gegen Mitarbeiter, die Verwendung der erlangten Informationen sowie die Nachbereitung der internen Untersuchung.

Im ersten Komplex wird der Frage nachgegangen, wann und in welchem Umfang Internal Investigations durchgeführt werden sollen und ob es besser ist, diese verdeckt oder offen

zu gestalten. Untersucht werden auch die Vor- und Nachteile der Durchführung von Internal Investigations durch Unternehmensmitarbeiter oder Externe sowie die Zulässigkeit der Mitwirkung ausländischer Anwälte. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen der berufsrechtlichen Zulässigkeit grenzüberschreitender Tätigkeit von Anwälten, aber auch des Umfangs von Zeugnisverweigerungs- und Beschlagnahmeprivilegien. Abschließend wird der Frage nachgegangen, wann staatliche Stellen bei Internal Investigations eingeschaltet werden sollen.

Der für die praktische Durchführung der Internal Investigation bedeutendste Teil ist derjenige nach der Zulässigkeit und Durchführung einzelner Untersuchungsmaßnahmen, insbesondere der Sichtung von Geschäftsbüchern und Dokumenten, der Auswertung elektronischer Dokumente sowie von E-Mail-Verbindungsdaten und den Inhalten von E-Mails, der Überwachung von Mitarbeitern, der Durchsuchung von Arbeitsplätzen und sonstigen heimlichen Ermittlungsmethoden sowie der Notwendigkeit der Beteiligung von Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen bei derartigen Untersuchungen. Breiten Raum nehmen dabei die bestehenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen und Beschränkungen dieser Ermittlungsmethoden ein.

Der dritte Teil beschäftigt sich mit der Befragung von Arbeitnehmern. Diese stellen neben den Dokumenten die wichtigste, in vielen Fällen sogar die entscheidende Informationsquelle dar; dies sowohl was die Aufklärung des Sachverhalts an sich als auch die Verantwortlichkeit und Beteiligung von Mitarbeitern und Führungskräften anbelangt. Untersucht werden insbesondere die Aussagepflicht im Rahmen von Ermittlungen, das Recht, die Aussagen auf solche Fragen zu verweigern, bei denen sich der Arbeitnehmer einer arbeitsrechtlichen Pflichtverletzung oder gar einer Straftat bezichtigen würde, das Recht des Arbeitnehmers auf einen Beistand eines Betriebsratsmitglieds oder Anwalts bei einer Vernehmung sowie Fragen der Protokollierung der Vernehmung und das Recht des Arbeitnehmers auf Einsicht in derartige Protokolle.

Bei allen Internal Investigations spielen Fragen nach arbeitsrechtlichen Sanktionen im Falle nachgewiesener oder vermuteter Rechtsverletzungen eine wesentliche Rolle, insbesondere im Hinblick auf die Notwendigkeit der Einhaltung arbeitsrechtlicher Fristen für Maßnahmen, z.B. der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Im vierten Teil werden daher die möglichen Sanktionen gegen Arbeitnehmer im Fall der Verweigerung der Mitwirkung an einer unternehmensinternen Untersuchung sowie der Sanktionsmöglichkeiten im Falle des Verdachts einer Pflichtverletzung dargestellt.

Der fünfte Teil beschäftigt sich mit der Verwertung der im Rahmen der internen Untersuchung gewonnenen Ergebnisse. Dabei geht es insbesondere um die Zulässigkeit, die Ergebnisse der Untersuchung anderen konzernangehörigen Unternehmen oder den Strafverfolgungsbehörden mitzuteilen, aber ebenso um Umfang und Grenzen des Attorney-client privilege für die unternehmensinterne Rechtsabteilung sowie für die an der Untersuchung beteiligten externen Ermittler.

Im Rahmen der Nachbereitung der internen Untersuchungen wird die Notwendigkeit untersucht, Schwachstellen und Lücken des Compliance-Systems zu verbessern sowie die

¹ Vgl. exemplarisch *Momsen*, ZIS 2011, 508; *Theile*, StV 2011, 381; *Gerst*, CCZ 2012, 1; *Knierim*, in: Rotsch (Hrsg.), Wissenschaftliche und praktische Aspekte der nationalen und internationalen Compliance-Diskussion, S. 77; *Knauer/Gaul*, NSStZ 2013, 192.

² *Arnold*, ZGR 2014, 76 (82); *Reichert/Ott*, ZIP 2009, 2173 (2174); *Fleischer*, in: Spindler/Stilz (Hrsg.), Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 1, 2. Aufl. 2010, § 91 Rn. 55.

Möglichkeiten dargestellt, betroffenen Mitarbeitern die Kosten ihrer Verteidigung zu ersetzen.

Diese für die Durchführung einer Internal Investigation wesentlichen Fragestellung werden aus dem Blickwinkel von 13 Rechtsordnungen dargestellt, nämlich denjenigen von Deutschland, Frankreich, England, Österreich, Italien, Spanien, Schweiz, USA, Brasilien, China, Indonesien, Mexiko und Russland. Bei allen Verfassern der Landeskaptel handelt es sich um Anwältinnen und Anwälte der Kanzlei Baker & McKenzie. Ein derartiges Sammelwerk kann notgedrungen nur einen Überblick über die wesentlichen Grundlagen der betroffenen Rechtsordnungen bieten. Die auf 25 Fragen konzentrierte strukturierte Fragestellung zeichnet sich durch eine hohe Praxisrelevanz für die Vorbereitung und Durchführung einer Internal Investigation im Ausland aus. Naturgemäß können nicht alle dabei auftretenden Fragen beantwortet werden, gleichwohl finden sich in dem Werk wesentliche Informationen, die bei der Strukturierung interner Ermittlungen wesentliche Leitlinien geben können. Die Darstellung in den einzelnen Länderkapiteln ist naturgemäß unterschiedlich detailliert und tiefgehend, was in manchen Jurisdiktionen aber auch dem Umstand geschuldet ist, dass kaum gesetzliche Vorgaben und nahezu keine Rechtsprechung und Literatur existieren oder bestehende Gesetze derart unbestimmt sind, so dass klare und eindeutige Antworten oftmals nicht möglich sind. Das Werk deckt zwar nur 13 Jurisdiktionen ab, behandelt aber mit Ausnahme Indiens viele der für deutsche Unternehmen wesentliche Länder. Für denjenigen, der Internal Investigations vorbereitet oder durchführt, ist dieses Buch eine wichtige Hilfe, auch bei der Diskussion mit lokalen Anwälten über deren Rolle. Es verdient daher einen festen Platz in der Handbibliothek eines Ermittlers.

Dr. Christian Pelz, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht und Steuerrecht, München