

Frankfurter  
kriminalwissenschaftliche  
Studien 146

Björn Kruse

# Compliance und Rechtsstaat

Zur Freiheit von Selbstbelastung  
bei Internal Investigations

# Einleitung

Der Begriff Compliance ist in aktiengesellschaftlichen Unternehmensstrukturen allgegenwärtig und hat sich als ein fester Bestandteil der Unternehmensorganisation etabliert. Dazu haben insbesondere medienwirksame korruptions-<sup>1</sup>, daten-<sup>2</sup> und kartellrechtliche<sup>3</sup> Verfahren in Großunternehmen sowie eine verschärfte unternehmensbezogene Gesetzgebung und Gesetzesanwendung beigetragen. Auch in Zukunft wird das Thema Compliance keine „Binsenweisheit“<sup>4</sup> oder „Modewort“<sup>5</sup> sein, sondern, gerade im Hinblick auf die Unternehmensverantwortlichkeit und eine etwaige Strafbarkeit juristischer Personen,<sup>6</sup> im Rahmen der Unternehmensstrukturen wegweisend bleiben<sup>7</sup>.

Ungeachtet genauer Begriffsbestimmungen wird Compliance allgemein mit der Einhaltung von Regeln und Gesetzen definiert.<sup>8</sup> Damit ist zunächst nicht viel gesagt und es erklärt vor allem auch nicht, warum Compliance zunehmend an Bedeutung im Wirtschaftsleben gewinnt. „Normen des positiven Rechts sind stets auf Geltung berechnet“<sup>9</sup>, es ist daher eher ein „in allen Rechtsstaaten selbstverständliches Prinzip“<sup>10</sup>,

---

1 Siehe *Presseerklärung der Siemens AG v. 15.12.2008*; *Ad-hoc Meldung der Siemens AG v. 15.12.2008*; vgl. Jahn, StV 2009, 41 ff.

2 Siehe zu Deutsche Bahn und Deutsche Telekom, *Brockhaus*, in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, Kap. 26 Rn. 20 ff.; *Knierim*, StV 2009, 324.

3 *Presseerklärung der EU-Kommission v. 21.2.2007* zum „Aufzug-Kartell“, u.a. Thyssen-Krupp, siehe IP/07/209; *Presseerklärung der EU-Kommission v. 4.12.2013* zum „Libor-Skandal“, u.a. Deutsche Bank, siehe IP/13/1208.

4 *U. Schneider*, ZIP 2003, 646.

5 Auf diesen Verdacht weisen hin *Jahn*, ZWH 2012, 478; *Rotsch*, ZIS 2010, 615; *Moosmayer*, NJW 2012, 3013.

6 Siehe Antrag der „SPD-Fraktion“ v. 16.4.2013, BT-Drucks. 17/13087; siehe auch *Kutschaty*, DRiZ 2013, 16 f.; dagegen *BRAK-Stellungnahme-Nr. 9/2013*, S. 2 ff.

7 Vgl. *Bock*, Criminal Compliance, S. 22.

8 *Hauschka*, in: Hauschka, Corporate Compliance, § 1 Rn. 2; *Bock*, Criminal Compliance, S. 19; *Momsen*, ZIS 2011, 508; *Rotsch*, ZIS 2010, 614; *Eufinger*, CCZ 2012, 21; *Dix*, ZIS 2011, 110; *Kort*, NZG 2008, 84.

9 *Jahn*, ZWH 2012, 478.

10 *Hauschka*, in: Hauschka, Corporate Compliance, § 1 Rn. 2; vgl. *Prittwitz*, in: Compliance und Strafrecht, S. 126; *Rotsch*, ZIS 2010, 614; *ders.*, in: FS-Samson, S. 142.

die Regeln und Gesetze einzuhalten. „So allgemein verstanden ist es weder neu noch besonders aufregend, dass es Compliance gibt.“<sup>11</sup> Vielmehr ist das ‚Wie‘, also die Umsetzung eines konformen Verhaltens in Unternehmensstrukturen, das wesentliche Ziel der Compliance. Dies beinhaltet unter anderem organisatorische Maßnahmen des Risikomanagements, um rechtswidrigen Handlungen entgegenzuwirken und zudem internes Fehlverhalten repressiv aufzudecken. Letztere Compliance-Maßnahmen bezwecken auch interne Ermittlungen, sog. Internal Investigations, zur Aufklärung einzelner Rechtsverstöße jeglicher Art.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist es, die Vorteile der Compliance im Hinblick auf die Abwendung von Strafzahlungen gegen das Unternehmen aufzuzeigen, aber auch mögliche Gefahren darzustellen. Durch das zunehmende Ausmaß unternehmensweiter Compliance-Managements und das Bestreben, internes Fehlverhalten selbst aufzuklären, liegt eine Parallele zu Ermittlungsverfahren der Strafverfolgungsbehörden vor, die kritisch zu hinterfragen ist. Es ist zu befürchten, dass die Verselbstständigung der Ermittlungen in Unternehmen die Entstehung einer (rechtlichen) Subkultur im Hinblick auf die Verfolgung von Wirtschaftsdelinquenz fördern könnte.

Ein Bestandteil der Internal Investigations sind auch Befragungen der Mitarbeiter, sog. Interviews, die durch Gedächtnisaufzeichnungen, im Wesentlichen aber durch Interviewprotokolle dokumentiert werden und selbstbelastende Auskünfte beinhalten können. Die Besonderheit dieser Art der Arbeitnehmerbefragung ist, dass dem befragenden Arbeitgeber ein Auskunftsanspruch zusteht, der im Zweifel durch arbeitsrechtliche Maßnahmen und Sanktionsandrohungen wie Abmahnungen, Kündigung oder Schadensersatzforderungen durchgesetzt werden kann.

Abgesehen von arbeitsrechtlichen Maßnahmen kann der Inhalt des Gesprächs bzw. der Interviewprotokolle – sofern ein strafrechtlich relevantes Verhalten offenbart wird – auch für die zuständigen Strafverfolgungsbehörden von Bedeutung sein. Dabei bestehen zwei Möglichkeiten, die zur naheliegenden Verwendung in einem Strafverfahren führen können. Entweder gibt das Unternehmen die Unterlagen ungeachtet der konkreten Interessen freiwillig an die Strafverfolgungsbehörden heraus oder die entsprechenden Unterlagen werden beschlagnahmt. Dieser Transfer kann dazu führen, dass rechtsstaatliche und verfassungsrechtliche Prinzipien an Bedeutung verlieren. Die dabei aufgeworfenen rechtlichen und insbesondere verfassungsrechtlichen Bedenken sollen vom Entstehen bis zur Verwendung der Interviewprotokolle diskutiert werden, um die Rechtmäßigkeit der Verwertbarkeit der Beweismittel zu hinterfragen. Dagegen sprechen auch keine grundsätzlichen

---

11 *Kuhlen*, in: Compliance und Strafrecht, S. 1.

Hindernisse. Das Argument, dass sich strafprozessuale Prinzipien nur an staatliche Institutionen richten,<sup>12</sup> ist in diesem Zusammenhang „zu simpel und auch zu oberflächlich“, um den „Kern des Problems treffen zu können“<sup>13</sup>.

Zu erörtern ist, ob die zivilrechtliche Auskunftspflicht – bei selbstbelastendem Inhalt – aufgrund der Gefahr einer strafrechtlichen Verwertung eingeschränkt werden muss und gegebenenfalls ein Auskunftsverweigerungsrecht zu erwägen ist. Sofern die Unterlagen beschlagnahmt werden, ist fraglich, ob aufgrund der oft rechtsanwaltlich durchgeführten Internal Investigations etwaige Beschlagnahmeverbote einschlägig sind. Sobald der Transfer in ein Strafverfahren stattfindet, ist des Weiteren zu hinterfragen, wie die Interviewprotokolle im Rahmen des Urkundenbeweises Einzug in die Hauptverhandlung finden könnten und damit grundsätzlich verwertbar wären.

Wesentlicher Fokus der vorliegenden Untersuchung soll auf dem intradisziplinären Spannungsverhältnis zwischen der arbeitsrechtlichen Auskunftspflicht und dem strafprozessualen Nemo-tenetur-Prinzip liegen. Neben der Frage eines Auskunftsverweigerungsrechts in der arbeitsrechtlichen Befragungssituation ist darüber hinaus in Betracht zu ziehen, ob ein Beweisverwertungsverbot erforderlich ist, wobei die Umstände der arbeitsrechtlichen Befragung bei der Beurteilung der Zwangswirkung miteinzubeziehen sind. Dabei sind insbesondere, aufgrund der Intradisziplinarität des Spannungsverhältnisses, der Aspekt der Einheit der Rechtsordnung, die Übertragbarkeit der Grundsätze des „Gemeinschuldner-Beschlusses“ des Bundesverfassungsgerichts sowie die Reichweite eines möglichen Beweisverwertungsverbots zu diskutieren.

Um das Problem der Freiheit von Selbstbelastung im Rahmen von Internal Investigations richtig zu erfassen, bedarf es eingangs der Sichtung der zugriffsbegrenzenden Prinzipien eines rechtsstaatlichen Strafrechts des Freiheitsschutzes. Im Rechtsstaat gibt es keinen strafrechtlichen Zugriff um jeden Preis, sondern nur eine verfassungsrechtlich und vor allem menschenrechtlich legitimierte Strafverfolgung.

---

12 Siehe zu § 136a StPO *Raum*, StraFo 2012, 398.

13 Deutlich und zutreffend im Hinblick auf § 136a StPO *Hassemer/Matussek*, Das Opfer als Verfolger, S. 76.