



Elisabeth Amelie Gottwald

Das Amnestieprogramm

Ein Instrument der Internal Investigations
zur Aufklärung von Compliance-Verstößen

Einleitung

In einer Abhandlung zum Amnestieprogramm liegt als Einstieg in die Thematik der Hinweis auf die Siemens-Korruptionsaffäre nahe, welche eine unehrenhafte und strafbare Geschäftspraxis größten Ausmaßes im Jahr 2006 in das Interesse der breiten Öffentlichkeit rückte.

Die regelmäßigen Meldungen zu aufsehenerregenden Wirtschaftsdelikten schüren seither den aufkommenden Verdacht einer allgegenwärtigen, sich kontinuierlich ausweitenden „Freunderlwirtschaft“.

Statistische Erkenntnisse hierüber liefert das Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität, welches die Entwicklung der Wirtschaftskriminalität in der Bundesrepublik Deutschland widerspiegelt. Der jüngsten Ausgabe ist zu entnehmen, dass in den Jahren 2008 bis 2010 ein Anstieg der registrierten Delikte um etwa 20.000 auf über 100.000 Fälle zu verzeichnen war.¹ Diese Zahl fiel allerdings im Jahr 2011 auf knapp 80.000,² was auf erste Erfolge in der strikten Bekämpfung schließen lässt. Bei näherer Betrachtung zeichnet sich jedoch eine unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Deliktsbereichen ab. So hat sich die Anzahl polizeilich festgestellter Korruptionsstraftaten im gesamten Bundesgebiet im Jahr 2011 vergleichsweise zum Vorjahr auf gut 45.000 verdreifacht.³ Im Bereich des Wettbewerbsrechts ist ein Rückgang der Fallzahlen zu verzeichnen, jedoch hat sich die Höhe des dadurch entstandenen Schadens verdoppelt.⁴

Einen aktuellen Praxisbezug erhält diese Arbeit durch die Vorkommnisse im ThyssenKrupp-Konzern, welcher in letzter Zeit wiederholt schwere Compliance-Verstöße zu beklagen hatte. „Amnestie: Thyssen-Krupp will korrupte Mitarbeiter straffrei stellen“⁵ titelt das Handelsblatt am 16. April 2013 in einer Schlagzeile und greift damit das Brisanzthema der Pressekonferenz⁶

1 BKA: Wirtschaftskriminalität – Bundeslagebild 2011, S. 6.

2 BKA: Wirtschaftskriminalität – Bundeslagebild 2011, S. 6.

3 BKA: Korruption – Bundeslagebild 2011, S. 7.

4 BKA: Wirtschaftskriminalität – Bundeslagebild 2011, S. 14.

5 handelsblatt.de: Amnestie: Thyssen-Krupp will korrupte Mitarbeiter straffrei stellen, 16.04.2013.

6 ThyssenKrupp, Presse-Mitteilung vom 16.04.2013, ThyssenKrupp intensiviert Compliance Aktivitäten; stern.de: ThyssenKrupp führt Amnestieprogramm ein,

des Essener Stahlkonzerns vom gleichen Tage auf. ThyssenKrupp sieht sich mit einer Reihe von Kartell- und Korruptionsfällen konfrontiert⁷ und geht mit der Ankündigung eines Amnestieprogramms in die Offensive. Das Unternehmen hat sich zum Ziel erklärt, einen umfangreichen Selbstreinigungsprozess mittels unternehmenseigener Aufklärung der Verstöße anzustellen.

Als Exempel für eine fruchtbare unternehmensinterne Aufklärungsarbeit bietet sich dabei insbesondere die Siemens AG an; gelang es dieser doch recht gut, die vom Unternehmen davongetragenen Blessuren zu heilen und wieder in eine erfolgreiche Marktteilnahme zurückzufinden. Der Aufklärungserfolg war möglicherweise gerade deswegen sehr durchschlagend, weil der Siemens-Konzern mit der Durchführung eines Amnestieprogramms vom traditionellen Verständnis einer internen Untersuchung abgerückt war und sich damit neue Wege für die unternehmensseitigen Ermittlungen eröffneten.

Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind die Beschreibung der Charakteristika eines Amnestieprogramms und die Beurteilung seines Stellenwerts im Rahmen der Begegnung von Wirtschaftskriminalität. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Erörterung des Planungs- und Durchführungsprozesses unter Berücksichtigung gebotener Restriktionen, ergänzt durch praktische Handlungsempfehlungen.

16.04.2013; süddeutsche. de: Thyssen-Krupp bietet Angestellten Amnestie an, 16.04.2013.

7 WAZ: Staatsanwalt ermittelt wegen Korruption bei ThyssenKrupp, 29.11.2012.

1. Teil: Hinführung

Ausgangspunkt der Abhandlung zum Amnestieprogramm ist der Überblick über dessen Funktion und Wirkungsweise als unternehmensinternes Aufklärungsinstrument von Compliance-Verstößen.

§ 1 Compliance und Compliance-Verstöße

Der Begriff des Amnestieprogramms steht in untrennbarem Zusammenhang mit den Themen der Compliance bzw. der Compliance-Verstöße.

I. Compliance

Ursprung der Überlegungen ist das Problem der Rechts- und Regelverstöße von Mitarbeitern in Wirtschaftsunternehmen. Die verantwortlichen Führungskräfte sind regelmäßig mit Situationen konfrontiert, in welchen die Mitarbeiter ihren arbeitsvertraglichen Pflichten und den arbeitsrechtlichen Vorschriften unzureichend nachkommen, indem sie beispielsweise Arbeitsanweisungen nicht beachten, ihre Kompetenzen überschreiten oder Sicherheitsvorschriften missachten. Außerdem kommt es immer wieder zu Verstößen der Beschäftigten gegen Strafgesetze; genannt seien hier schwerpunktmäßig Korruptionsstraftaten und Kartellrechtsverstöße. Die Negativauswirkungen für den Arbeitgeber sind oft verheerend und es ist Besorgnis erregend, dass sich Unternehmen immer wieder dem Vorwurf der Wirtschaftskriminalität ausgesetzt sehen.⁸

Insbesondere aufgrund des Schmiergeldskandals der Siemens AG sensibilisierte sich der Blick für Wirtschaftskriminalität und es wurden enorme Anstrengungen hinsichtlich deren künftiger Verhinderung begonnen.⁹ Die Vorkommnisse lieferten einen Beweis, wie wichtig die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität gerade für das betroffene Unternehmen selbst ist. Diesem obliegt es, drohenden materiellen wie immateriellen Schäden und damit einer Existenzgefährdung aktiv entgegenzuwirken.¹⁰ Die Vermeidung von Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften oder vertragliche Regelungen und vor allem

8 *Moosmayer*, NJW 2012, 3013; *Passarge*, DStR 2010, 1675; *Samson/Langrock*, DB 2007, 1684.

9 *Piel/Rübenstahl* in: *Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis*, Internal Investigations, Kapitel 21, Rn. 1 ff.

10 *Schaupensteiner*, NZA-Beilage 2011, 8; so auch bei Siemens: Siemens-Pressemitteilung, 15.12.2008, S. 30.

die Verhinderung von Wirtschaftskriminalität müssen daher zu den obersten Prämissen einer jeden Unternehmensphilosophie zählen.

In diesem Zusammenhang hat in den vergangenen Jahren die Begrifflichkeit der Compliance zunehmend an Bedeutung gewonnen. Eine „nachhaltige, risiko- und wertorientierte, ethische und regelkonforme Unternehmensführung“¹¹ ist zum Maß für eine solide Geschäftstätigkeit geworden. Das Fundament hierfür ist die konsequente Einhaltung gültiger Vorschriften, denn nur auf diesem Weg ist langfristig eine effektive Arbeitsweise möglich und nur so werden die Aktivitäten des Unternehmens dauerhaft gesichert. Durch die Aufstellung von Verhaltensrichtlinien als Hauptbestandteil einer Compliance-Organisation werden als Ziele die Prävention vor künftigen Schäden bzw. die Risikominimierung und der Reputationsschutz verfolgt.¹² In der Praxis von besonderer Bedeutung ist darüber hinaus vor allem die Minimierung des Haftungsrisikos der Leitungsebene.¹³ Daraus entsteht ein nicht zu vernachlässigender Effekt hinsichtlich der strategischen Unternehmensführung. Nachhaltige Compliance sichert dem Unternehmen eine fundierte Position im Wettbewerb, stärkt seine Marke und dient der Bestandsfähigkeit des Geschäftsmodells.¹⁴ Vor diesem Hintergrund erfüllt Compliance drei Aufgaben: Vorbeugen, Erkennen, Reagieren. Sie muss grundsätzlich vorbeugend wirken bezüglich potentieller Rechts- und Regelverstöße, bei der Erkennung und Aufklärung begangener Verfehlungen Hilfestellung leisten und schließlich der Findung einer angemessenen Reaktion und der Durchsetzung von Folgemaßnahmen nützen.¹⁵ Erfolgreich ist eine Compliance-Organisation nur dann, wenn sie ihren Schwerpunkt nicht auf die Ahndung von Zuwiderhandlungen legt, sondern vor allem Energie auf die frühzeitige Verhinderung künftiger Verstöße verwendet.¹⁶

11 Kort, NZG 2008, 81.

12 Dendorfer in: Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 35, Rn. 29; Hauschka in: Hauschka, Corporate Compliance, § 1, Rn. 24; Salzmann in: Umuß, Corporate Compliance Checklisten, Kapitel 12, Rn. 39; Bürkle, BB 2005, 565; Passarge, NZI 2009, 86.

13 Mengel, Compliance und Arbeitsrecht, Einleitung, S. 7; Hauschka, NJW 2004, 257; Maschmann, NZA-Beilage 2012, 50.

14 Pieth, Anti-Korruptions-Compliance, S. 8; Sprafke, Korruption, Strafrecht und Compliance, S. 240; Schaefer/Baumann, NJW 2011, 3601.

15 Kretschmer, StraFo 2012, 259; Maschmann, AuA 2009, 72; Schauptensteiner, NZA-Beilage 2011, 8.

16 FS Buchner – Sieg, S. 861; Kretschmer, StraFo 2012, 259; Salvenmoser/Hauschka, NJW 2010, 331.

II. Compliance-Verstöße

Die Integration von Compliance in die Unternehmenskultur ist unbestritten ein erfolgversprechender Weg, um die Anfälligkeit für Verstöße gegen arbeitsrechtliche, vertragliche und innerbetriebliche Vorschriften und vor allem für Wirtschaftskriminalität zu reduzieren. Jedoch kann auch eine überaus komplexe Compliance-Organisation entsprechende Verstöße nicht vollkommen verhindern; immer dort, wo es Regeln einzuhalten gibt, werden diese naturgemäß auch gebrochen.

Die Folge sind erhebliche negative Auswirkungen auf das betroffene Unternehmen. Insbesondere die hohen finanziellen Einbußen und Abflüsse, welche Compliance-Verstöße in Form von Wirtschaftsstraftaten auslösen, können zu einer enormen Belastung führen. Dies resultiert zum einen daraus, dass der Mitarbeiter bewusst gegen das Wohl und Interesse seines Arbeitgebers handelt und somit dem Vermögen des Unternehmens unmittelbar zu schaden beabsichtigt. Aber auch dann, wenn der Beschäftigte in der vermeintlichen Absicht agiert, seinen Arbeitgeber zu begünstigen, können die tatsächlichen Folgen Geldbußen und Schadensersatzzahlungen sein.¹⁷ Neben diesen materiellen Schäden ist als Folgeerscheinung immer auch mit erheblichem Reputationsverlust zu rechnen. Wenn ein Compliance-Verstoß in Form einer Wirtschaftsstraftat vorliegt, erfahren Unternehmen aufgrund der staatlichen Ermittlungsmaßnahmen, wie der Beschlagnahme von Unterlagen und elektronischen Geräten, Bankkontensperrungen oder der Verhaftung einzelner Mitarbeiter, in der Regel massive Störungen der alltäglichen Arbeitsabläufe mit der Folge immensen Produktivitätsverlusts.¹⁸ Auf dem Absatzmarkt droht dem Unternehmen neben allgemeiner Kundenzurückhaltung für die Zukunft außerdem der Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren.¹⁹

Die beträchtliche Bandbreite drohender Nachwirkungen zeigt somit die Schädlichkeit von Compliance-Verstößen, die bis zur Existenzgefährdung des Unternehmens führen können.

§ 2 Motive zur Aufklärung von Compliance-Verstößen

Bei einem compliance-relevanten Vorfall ist erklärtes Ziel des Unternehmens dessen lückenlose Aufklärung. Oberste Prämisse ist dabei stets, die mit

17 *Böhm*, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S. 68 ff.; *Passarge* in: *Martinek/Semler/Habermeier/Flohr*, Handbuch des Vertriebsrechts, § 82, Rn. 1.

18 FS Buchner – *Sieg*, S. 859; *Fritz/Nolden*, CCZ 2010, 170; *Zimmer/Stetter*, BB 2006, 1445.

19 *Böhm*, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S. 73.

Compliance-Verstößen einhergehenden Negativkonsequenzen zu verhindern bzw. zu minimieren.

I. Die Aufklärungspflicht der §§ 130, 30, 9 OWiG

Im Kontext mit den in Betracht kommenden Motiven für die Aufklärung von Compliance-Verstößen stehen regelmäßig die §§ 130, 30, 9 OWiG im Mittelpunkt.²⁰

§ 30 OWiG eröffnet die Möglichkeit, Unternehmen mittels einer Verbandsgeldbuße zu sanktionieren, wenn eine Leitungsperson eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat und damit eine Pflichtverletzung verwirklicht wurde bzw. das Unternehmen bereichert worden ist oder zumindest werden sollte. Als Pflichtverletzung wird diesbezüglich insbesondere auch ein Verstoß gegen die in § 130 OWiG begründete Aufsichtspflicht angesehen.²¹ Dieser zufolge muss der Inhaber eines Unternehmens Maßnahmen ergreifen, um Zuwiderhandlungen der Mitarbeiter zu verhindern bzw. wesentlich zu erschweren. Begründet werden durch die von § 130 OWiG konstituierte Aufsichtspflicht im einzelnen Organisations-, Auswahl-, Instruktions-, Überwachungs- und Sanktionspflichten.²² Diese treffen nicht nur den von § 130 OWiG erfassten Inhaber, sondern gemäß § 9 I Nr. 1 OWiG ebenso alle vertretungsberechtigten Organe und Gesellschafter. Daher können auch Straftaten und Ordnungswidrigkeiten von nicht der Leitungsebene angehörigen Personen zu einer Verbandsgeldbuße gemäß § 30 OWiG führen, wenn deren Zuwiderhandlung in einer Aufsichtspflichtverletzung begründet ist.²³

Ist eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit aufgedeckt, hängt das Vorliegen einer Aufsichtspflichtverletzung davon ab, ob dem Thema Compliance im Unternehmen ausreichend Beachtung gezollt worden ist.²⁴ Durch die Implementierung eines effektiven Compliance-Systems wird der aus § 130 OWiG resultierenden Aufsichtspflicht im Regelfall ausreichend nachgegangen.²⁵ Dabei begründet

20 Grützner/Leisch, DB 2012, 787.

21 Pietrek, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsinhabers aus Compliance-Pflichten, S. 136; Schröder in: Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis, Internal Investigations, Kapitel 15, Rn. 279; Grützner/Behr, CCZ 2013, 71.

22 Eggers in: Park, Kapitalmarktstrafrecht, Teil 4, Kapitel 5, Rn. 2 ff.; Pietrek, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsinhabers aus Compliance-Pflichten, S. 139; Rödiger, Strafverfolgung von Unternehmen, S. 67; Grützner/Leisch, DB 2012, 787.

23 Rödiger, Strafverfolgung von Unternehmen, S. 87; Grützner/Leisch, DB 2012, 787.

24 Grützner/Behr, CCZ 2013, 71; Kretschmer, StraFo 2012, 259.

25 Böhm, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S.61; Maschmann, AuA 2009, 72; Passarge, DStR 2010, 1675.

die Pflicht zu Compliance neben der Einleitung von Präventivmaßnahmen auch eine Pflicht zur Durchführung unternehmensinterner Untersuchungen, vorausgesetzt es liegen der Geschäftsleitung stichhaltige Anhaltspunkte für einen Compliance-Verstoß vor.²⁶ Hauptziel einer Compliance-Organisation ist die Vermeidung künftiger Rechts- und Regelverstöße und als wesentlicher Teil immer auch die rigorose Aufarbeitung der bisherigen Vorkommnisse.²⁷

Das Unternehmen hat folglich aufgrund §§ 130, 30, 9 OWiG zweierlei Motivationen zur Durchführung interner Ermittlungen: Zum einen gilt es, die für den bekanntgewordenen Vorfall drohende Geldbuße gemäß § 30 OWiG durch Demonstration einer umfassenden Aufklärungs- und Kooperationsbereitschaft so gering wie möglich zu halten. Je konsequenter die Einhaltung des Compliance-Systems verfolgt bzw. bei vorgefallenen Compliance-Verstößen in die Sachverhaltsanalyse investiert wird, umso positiver ist dies bei der Festlegung der Höhe der Geldbuße zu bewerten.²⁸ Zum anderen rückt neben der Minimierung der Sanktionen für vergangene Verfehlungen auch der Aspekt der Prävention in den Fokus. Intention des Unternehmens ist es, durch die Sicherstellung eines strengen Compliance-Systems möglichen künftigen Zuwiderhandlungen der Mitarbeiter vorzubauen, zumindest aber durch Erfüllung der Aufsichtspflicht weitere Geldbußen zu verhindern. Das Unternehmen muss sich durch eine lückenlose und konsequente Aufklärungsarbeit zur vorrangigen Stellung des Themas Compliance bekennen und seine Bereitschaft zur eigeninitiativen Förderung demonstrieren.

Neben der Zielsetzung, Geldbußen gegen das Unternehmen zu minimieren bzw. künftig zu vermeiden, hat auch die Geschäftsleitung selbst ein erhebliches monetäres Interesse an der Durchführung interner Ermittlungen. Denn nicht nur das Unternehmen hat bei Vorliegen einer Aufsichtspflichtverletzung mit Bußgeldern zu rechnen; ein solches kann vielmehr gemäß § 130 OWiG auch die

26 *Böhm*, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S. 89; *Eggers* in: *Park*, Kapitalmarktstrafrecht, Teil 4, Kapitel 5, Rn. 4; *Potinecke/Block* in: *Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis*, Internal Investigations, Kapitel 2, Rn. 12 f.; *Rödiger*, Strafverfolgung von Unternehmen, S. 68; *Wewerka*, Internal Investigations, S. 27 f.; *Grützner/Leisch*, DB 2012, 787; *Maschmann*, NZA-Beilage 2012, 50; *Moosmayer*, NJW 2012, 3013; *Wagner*, CCZ 2009, 8.

27 *Brückner*, BB Beilage 2010, Nr. 004, 21; *Fritz/Nolden*, CCZ 2010, 170; *Wagner*, CCZ 2009, 8.

28 *Rödiger*, Strafverfolgung von Unternehmen, S. 73; *Wewerka*, Internal Investigations, S. 33; *Annuß/Pelz*, BB Special 4 (zu BB 2010, Heft 50), 14; *Gerst*, CCZ 2012, 1; *Grützner/Behr*, CCZ 2013, 71; *Sidhu/Saucken/Ruhmannseder*, NJW 2011, 881.

Geschäftsleitung selbst treffen.²⁹ Für sie muss daher als oberste Prämisse gelten, ihre Aufsichtspflicht ordnungsgemäß zu erfüllen und in diesem Zusammenhang besonders sensibel auf compliance-relevante Vorkommnisse im Unternehmen zu reagieren.

§§ 130, 30, 9 OWiG begründen also eine Pflicht zur unternehmensinternen Ermittlung. Diese spielt in der Praxis eine besonders bedeutende Rolle, da der Themenkomplex der Compliance und damit der internen Ermittlungen immer mehr in den Fokus der Unternehmensphilosophie rückt; gewiss nicht nur, um Unternehmen und Geschäftsleitung vor existenzgefährdenden Geldbußen zu bewahren.

II. Die verschiedenen Aufklärungsinteressen

Es lassen sich eine Vielzahl von weiteren Beweggründen zur Durchführung unternehmensinterner Untersuchungen erkennen.

Eine der Hauptintentionen liegt regelmäßig im **Reputationsschutz** des Unternehmens. Insbesondere gilt es, staatliche Ermittlungen zu verhindern. Denn bereits das Gerücht über das Vorliegen eines Wirtschaftsdelikts ist oft hinreichender Anlass für die Ermittlungsbehörden, sich näher mit den angeblichen Vorfällen zu befassen. Sobald ein Verdacht sich verstärkt, werden Geschäftsräume inspiziert, Arbeitsplätze durchsucht, Unterlagen beschlagnahmt und die Beschäftigten zu den Geschehnissen befragt. All dies weckt nicht nur Unbehagen, verunsichert die Belegschaft und schränkt den ungestörten Ablauf einzelner Prozesse ein. Im Extremfall kann dies das gesamte Unternehmen stilllegen und insbesondere auch eine erhebliche negative Öffentlichkeitswirkung auslösen. Das Unternehmen muss den Behörden in der Sachverhaltsaufklärung also voraus sein. So können Untersuchungsergebnisse zunächst diskret gesammelt und anschließend den Behörden ausgehändigt werden, soweit dies erforderlich wird. Es eröffnen sich dadurch Wege, mittels Kooperation die dem Staat zur Verfügung stehenden Zwangsmaßnahmen wie Durchsuchungen, Beschlagnahmen und Verhaftungen als unverhältnismäßig zu qualifizieren und dadurch das Unternehmen vor den Gefahren öffentlichkeitswirksamer Ermittlungen zu bewahren.³⁰

Auch unter **vergaberechtlichen Gesichtspunkten** ist die umfassende unternehmensinterne Sachverhaltsaufklärung oftmals unabdingbar. Ist ein Unternehmen dem Vorwurf eines Compliance-Verstoßes ausgesetzt, so kann dies dessen vergaberechtliche Zuverlässigkeit ausschließen mit der Folge, dass es

29 Grützner/Leisch, DB 2012, 787; Wagner, CCZ 2009, 8.

30 Fritz/Nolden, CCZ 2010, 170; Sahan/Berndt, BB 2010, 647.

bei öffentlichen Ausschreibungen nicht mehr Beachtung findet.³¹ Im Rahmen des Vergaberechts gilt dann das sogenannte Selbstreinigungsgebot.³² Es bietet die Option, durch die lückenlose Sachverhaltsaufklärung und eine konsequente arbeitsrechtliche Reaktion gegenüber dem rechts- oder regeluntreuen Beschäftigten die für die Auftragserteilung erforderliche Zuverlässigkeit des Anbieters ausnahmsweise wiederherzustellen.³³ Aus diesem Grund ist die Motivation zur Selbstreinigung insbesondere für solche Unternehmen hoch, die zu einem großen Anteil von öffentlichen Aufträgen leben. Für sie ist es von existenzieller Bedeutung, als zuverlässig im vergaberechtlichen Sinne zu gelten und infolgedessen bei öffentlichen Ausschreibungen berücksichtigt zu werden.³⁴

Des Weiteren begründet die **Kronzeugenregelung des § 46b StGB** einen faktischen Zwang zur aktiven unternehmensinternen Untersuchung von Compliance-Verstößen. Sie bietet Mitarbeitern nämlich einen Anreiz, die Ermittlungsbehörden bei der Aufklärung schwerer Kriminalität zu unterstützen, indem ihnen für eine eigene Verurteilung Strafmilderung bzw. Straferlass angeboten wird. Dies bringt immense Risiken für ein Unternehmen mit sich. Eine Gefahr stellt jeder Mitarbeiter dar, gegen den ein Strafverfahren geführt wird. Besitzt er Informationen über ein im Unternehmen möglicherweise vorgefallenes Wirtschaftsdelikt, kann er für den gegen ihn geführten Prozess Vorteile erringen, indem er sein Wissen über die bei seinem Arbeitgeber geschehenen Vorfälle den Ermittlungsbehörden preisgibt.³⁵ Für das Unternehmen gilt es, derartiges Mitarbeiterverhalten zu verhindern. Es muss bereits vorher selbst aktiv werden und dem Beschäftigten bei der Weitergabe von Informationen an die Ermittlungsbehörden zuvorkommen.

Weiteren Anreiz zur unternehmensinternen Aufklärungsarbeit bietet die **kartellrechtliche Kronzeugenregelung**. Sie eröffnet die Möglichkeit, dem Unternehmen kartellrechtliche Sanktionen teilweise oder gar vollständig zu erlassen. Voraussetzung ist die Stellung eines sogenannten Bonusantrags, indem es wettbewerbswidrige Absprachen den Kartellbehörden gegenüber offen legt.³⁶ Eine sehr

31 *Hözl/Ritzenhoff*, NZBau 2012, 28; *Prieß/Stein*, NZBau 2008, 230.

32 *Müller-Bonanni*, AnwBl 2010, 651.

33 OLG Brandenburg, Beschluss vom 14.12.2007 – Verg W 21/07, NZBau 2008, 277; OLG Düsseldorf, Beschluss vom 09.04.2003 – Verg 43/02, NZBau 2003, 578; *Prieß/Stein*, NZBau 2008, 230.

34 *Böhm*, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S. 75; *Ohrtmann*, NZBau 2007, 278.

35 *Dann*, CCZ 2010, 30.

36 *Hossenfelder* in: *Loewenheim/Meessen/Riesenkampff*, Kartellrecht, VO 1/2003/EG, Art. 12, Rn. 16; *Kahlenberg/Schwinn*, CCZ 2012, 81; *Kapp/Gärtner*, CCZ 2009, 168.

rasche und vertrauliche interne Aufklärung ist hierbei umso dringlicher, denn die Option eines Bonusantrags steht grundsätzlich nur demjenigen in eine Absprache involvierten Kartellanten zu, der als erster den Kartellrechtsverstoß zugibt.³⁷

Das Interesse an einer zügigen unternehmensinternen Aufklärung eines Compliance-Verstoßes wird zudem durch die Möglichkeit der Strafminderung durch **steuerliche Selbstanzeige oder Berichtigungserklärung** erhöht. Dies soll an einem Beispiel der Korruption in Verbindung mit dem Tatbestand der Steuerhinterziehung verdeutlicht werden: Gesetzt den Fall, ein Beschäftigter verwirklicht mittels Falschbuchung von Schmiergeldzahlungen in der Buchhaltung den Straftatbestand der Steuerhinterziehung und die Geschäftsführung erfährt dies, hat sie unverzüglich eine Selbstanzeige gemäß § 371 AO bzw. eine Berichtigung von Unterlagen und Erklärungen gemäß § 153 AO vorzunehmen.³⁸ Anderenfalls würde sie sich gleichsam wegen Steuerhinterziehung strafbar machen.³⁹ Das Aufklärungsinteresse besteht also darin, korruptes Verhalten schnell offensichtlich zu machen mit dem Ziel, sodann die Initiative ergreifen zu können. Gefordert ist hierzu eine vollumfängliche interne Sachverhaltsaufklärung, bevor die Behörden von den Vorkommnissen Kenntnis erhalten und die staatliche Strafverfolgung einleiten.⁴⁰

Für international tätige und an der New York Stock Exchange (NYSE) gelistete Unternehmen kann schließlich der Anstoß zur Einleitung unternehmensinterner Aufklärungsarbeit durch ein Einschreiten der **Securities Exchange Commission (SEC)** gegeben sein.⁴¹ Die SEC ist eine unabhängige Behörde und vollzieht als solche die US-amerikanische Börsen- und Wertpapieraufsicht.⁴² Sie bestimmt und kontrolliert, welche Unternehmen an der NYSE als der weltgrößten Wertpapierbörse gelistet werden. Erlangt die SEC Kenntnis davon, dass ein Compliance-Verstoß in einem ihr unterstehenden Unternehmen vorgefallen sein könnte, richtet sie eine Anfrage an die Unternehmensleitung in den USA und gibt die Anweisung, die Ermittlungen voranzutreiben. Als Druckmittel gegenüber dem Unternehmen dient im Zuge dessen regelmäßig die Drohung mit finanziellen Sanktionen und der Streichung aus der NYSE. Um diesen

37 *Busch/Sellin*, BB 2012, 1167.

38 *Hölscher* in: *Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis*, Internal Investigations, Kapitel 21, Rn. 465; *Taschke* in: *Dölling*, Handbuch der Korruptionsbekämpfung, Kapitel 11, Rn. 47.

39 *Schmidt*, CCZ 2012, 121.

40 *Hölscher* in: *Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis*, Internal Investigations, Kapitel 21, Rn. 472 ff.

41 *Dann/Schmidt*, NJW 2009, 1851; *Momsen*, ZIS 2011, 508; *Wastl/Litzka/Pusch*, NStZ 2009, 68.

42 *Grützner/Jakob*, Compliance von A-Z, „SEC“.

Negativkonsequenzen vorzubauen ist das Unternehmen daher angehalten, die von der SEC geforderten Nachforschungen umgehend einzuleiten.⁴³ Vor allem muss im Regelfall eine externe Rechtsanwaltskanzlei, die das Vertrauen der SEC genießt, mit der Sachverhaltsaufklärung betraut werden.⁴⁴ Dabei erwartet die SEC, dass das Augenmerk nicht allein auf den die Untersuchung auslösenden Verdacht gerichtet ist, sondern auf die umfassende Prüfung der Unternehmensabläufe ausgedehnt wird.⁴⁵ Nach Abschluss der Ermittlungsmaßnahmen ist ein vollumfänglicher Bericht über die Ergebnisse, meist zusammen mit allen relevanten Unterlagen, vorzulegen.⁴⁶

III. Zusammenfassung

Die Anlassgründe und Intentionen für unternehmensinterne Ermittlungen sind weitgefächert und keineswegs immer auf Einzelaspekte begrenzt. Meist ist es ein Zusammenspiel der Aufklärungspflicht der §§ 130, 30, 9 OWiG und verschiedenen Aufklärungsinteressen, welches das Unternehmen zu sofortigem Handeln bewegt.

§ 3 Aufklärungsmethoden

Unternehmen sind zur Aufklärung von Compliance-Verstößen verpflichtet, ihnen wird also diesbezüglich regelmäßig kein Entschließungsermessen eingeräumt. Hinsichtlich der detaillierten Vorgehensweise im Rahmen der internen Ermittlungstätigkeit kommt ihnen aber grundsätzlich ein Auswahlermessen zu.⁴⁷ Sie können nach pflichtgemäßem Ermessen selbstständig entscheiden, welche Ermittlungsmethoden sie einsetzen und wie deren Durchführung ausgestaltet werden soll.

I. Methoden der Internal Investigations

Die Bezeichnung „Internal Investigations“ hat sich mittlerweile für den gesamten Komplex der unternehmensinternen Aufklärungsmethoden international

43 *Berg*, AG 2007, 271; *Göpfert/Merten/Siegrist*, NJW 2008, 1703; *Knauer/Buhlmann*, AnwBl 2010, 387; *Theile*, StV 2011, 381; *Wastl/Pusch*, RdA 2009, 376.

44 *Böhm*, Non-Compliance und Arbeitsrecht, S. 94; *Bittmann/Molkenbur*, wistra 2009, 373; *Schürrole/Olbers*, CCZ 2010, 102; *Wastl/Litzka/Pusch*, NStZ 2009, 68.

45 *Wastl/Litzka/Pusch*, NStZ 2009, 68.

46 *Wybitul*, BB 2009, 606.

47 *Joussen*, Sicher handeln bei Korruptionsverdacht, S. 16; *Reeb*, Internal Investigations, S. 25.

durchgesetzt. Die zur Verfügung stehenden Formen von Internal Investigations sind zahlreich und jeweils mit einigen Besonderheiten versehen. Ist zwar die Auswahl an internen Untersuchungsmaßnahmen recht umfangreich und kann deswegen kompliziert erscheinen, so eröffnet sich daraus für das Unternehmen die Chance, die für die Eigenheiten des speziellen Falls gerechteste Methode zu wählen. Dabei wird eine erfolgversprechende Untersuchung fast immer erst durch ein Zusammenspiel verschiedener Instrumentarien realisiert werden können. Unternehmen greifen hierbei regelmäßig auf die gleichen, bereits etablierten Maßnahmen zurück.

So hat es sich bewährt, in einem ersten Schritt alle schon vorhandenen Informationen zu sammeln und auszuwerten. Hierzu ist es gängige Praxis, die relevanten Dokumente und Datenerfassungen zu durchforschen und Einsicht in die Personalakten zu nehmen.⁴⁸ Zudem wird üblicherweise die praktizierte Mitarbeiterkommunikation nachvollzogen und der erfolgte Informationsaustausch kontrolliert. Zu diesem Zweck wird insbesondere das Mittel der Durchsicht von Briefen und E-Mails und des Abhörens von Telefongesprächen eingesetzt.⁴⁹ Auch kommt es in Ausnahmefällen zu einer Beobachtung der Belegschaft mittels Videoüberwachung.⁵⁰ Zu beachten ist jedoch, dass derzeit eine vollständige Novellierung des Beschäftigtendatenschutzes hinsichtlich heimlicher Videoüberwachungen zur Diskussion steht, indem solche künftig generell unzulässig werden sollen. Demgegenüber ist eine Erweiterung der Grenzen offener Videoüberwachungen geplant.⁵¹

Die Basis aller Ermittlungen besteht darin, bereits vorhandene Hinweise zu verarbeiten und dahingehende Beobachtungen anzustellen. Aus diesen lassen sich in der Regel erste wichtige Schlüsse ziehen, wobei der Unternehmensalltag selbst wenig gestört wird.

Allerdings reichen diese Maßnahmen meist nicht aus, um eine lückenlose Sachverhaltsanalyse vornehmen zu können. Zumindest bewusst handelnde Mitarbeiter werden rechtswidriges Verhalten in der Regel diskret vornehmen und dieses keinesfalls in den Geschäftsräumen kommunizieren oder gar schriftlich

48 *Dendorfer* in: *Moll*, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 35, Rn. 96 ff.; *Mengel* in: *Hauschka*, Corporate Compliance, § 12, Rn. 79; *Bissels/Lützelers*, BB 2012, 189; *Fritz/Nolden*, CCZ 2010, 170.

49 *Klengel/Mückenberger*, CCZ 2009, 81; *Rudkowski*, NZA 2011, 612; *Schneider*, NZG 2010, 1201.

50 *Vogt*, NJW 2009, 3755.

51 vgl. § 32f BDSG-E in BT-Drs. 17/4230; *Maschmann*, NZA-Beilage 2012, 50; *Tinnefeld*, ZD-Aktuell 2011, 1.

fixieren. So ist davon auszugehen, dass die elementaren Informationen über einen Compliance-Verstoß allein die betreffenden Belegschaftsmitglieder selbst liefern können. Demzufolge ist Hauptbestandteil einer Internal Investigation üblicherweise die Mitarbeiterbefragung.⁵² Im Rahmen dieser sollen sämtliche Beschäftigte, die entweder unmittelbar involviert sind oder aber als Außenstehende Kenntnis von den Rechts- und Regelmisssachtungen erlangt haben, zu den Vorkommnissen Auskunft erteilen.

II. Der Schritt zum Amnestieprogramm

Im Bereich der Mitarbeiterbefragung als Element der unternehmensinternen Ermittlungstätigkeit gewinnt das sogenannte Amnestieprogramm Bedeutung.

1. Der Begriff „Amnestieprogramm“

Der hohe Stellenwert der Mitarbeiterbefragung schuldet es, sich deren Kernproblem zu vergegenwärtigen. Die Mitwisser eines Compliance-Verstoßes werden sich hüten, unkorrektes Verhalten freiwillig zu offenbaren und sich in der Regel in umfängliches Schweigen hüllen. Die Tatsache, dass die Beschäftigten des Unternehmens die Aufklärung des Sachverhalts boykottieren, wird häufig zum unüberwindbaren Hindernis einer Internal Investigation. Die betreffenden Mitarbeiter sind sich ihrer Sonderstellung bewusst und profitieren von der Tatsache, dass sie nicht zur Offenbarung ihres Wissens gezwungen werden können.

Da aber der Aufklärung von Compliance-Verstößen für das Unternehmen eine enorme Gewichtung zukommt, wird es versuchen, seine Mitarbeiter mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zur Aussage zu bewegen. Hierzu dient das Instrument des Amnestieprogramms.

Amnestien im Rahmen einer Internal Investigation enthalten zumeist Verzichts- und Übernahmezusagen mit dem Ziel, hierdurch die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter zu steigern.⁵³ Hauptbestandteil eines Amnestieprogramms ist fast immer das Absehen von möglichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen und der Geltendmachung etwaiger Schadensersatzansprüche. Nicht selten wird auch die Übernahme von Rechtsanwaltskosten oder die Zahlung einer gegen den Mitarbeiter gegebenenfalls durch ein Gericht festgesetzten Geldstrafe zugesichert. Element einer Amnestiezusage ist sodann regelmäßig die vertrauliche

52 Mengel in: Hauschka, Corporate Compliance, § 12, Rn. 81; Itzen, BB Beilage 2008, Nr. 005, 12; Rudkowski, NZA 2011, 612; Theile, StV 2011, 381.

53 Göpfert/Dräger/Woyte, ZWH 2012, 132; Kahlenberg/Schwinn, CCZ 2012, 81.