

# Aufklärungsinteresse versus arbeitsrechtliches Schutzgebot bei Compliance-Untersuchungen

Bearbeitet von  
Raimund Sieg

1. Auflage 2017. Buch. 277 S. Softcover  
ISBN 978 3 8487 2056 9  
Format (B x L): 15,1 x 22,8 cm  
Gewicht: 409 g

[Recht > Arbeitsrecht](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Theorie und Praxis des Arbeitsrechts

Herausgegeben von der Stiftung Theorie und Praxis des Arbeitsrechts

5

Raimund Sieg

# Aufklärungsinteresse versus arbeitsrechtliches Schutzgebot bei Compliance-Untersuchungen



**Nomos**

Theorie und Praxis des Arbeitsrechts

herausgegeben von der Stiftung Theorie und Praxis  
des Arbeitsrechts (Wolfgang-Hromadka-Stiftung)

Band 5

Raimund Sieg

# Aufklärungsinteresse versus arbeitsrechtliches Schutzgebot bei Compliance-Untersuchungen



**Nomos**

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Darmstadt, Technische Universität, Diss., 2016

ISBN 978-3-8487-2056-9 (Print)

ISBN 978-3-8452-6198-0 (ePDF)

## **D17**

1. Auflage 2016

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2016. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
Kapitel 1: Einleitung	21
A. Für die Arbeit maßgebliche typische Untersuchungssituation	21
I. Abgrenzung: Rechtsbruch zu Lasten des Arbeitgebers	21
II. Regelfall: Rechtsbruch im vermeintlichen Interesse des Arbeitgebers	22
III. Sonderfall: Einfluss US-amerikanischer Ermittlungsbehörden	29
B. Compliance-Untersuchungen als Teil des Compliance-Systems	32
C. Problemstellung	37
Kapitel 2: Aufklärungsinteresse der an Compliance-Untersuchungen Beteiligten	41
A. Eigentümer des Unternehmens	41
I. Vermeidung wirtschaftlicher Schäden	42
1. Sonderfall: Einfluss US-amerikanischer Ermittlungsbehörden	42
a) US-amerikanische Börsenaufsicht	42
aa) Aufgabe	42
bb) Entwicklung der Compliance-Untersuchungen	44
cc) Heutige Rechtslage	45
dd) Einfluss auf deutsche Unternehmen	46
ee) Zwischenergebnis	50
b) US-amerikanisches Justizministerium	50
aa) Aufgabe	50
bb) Unterschiede zwischen US-amerikanischem und deutschem Strafverfahren	50
cc) Zwischenergebnis	55
c) Zwischenergebnis	56
2. Verhängung von Bußgeldern	56
a) Gesetzliche Regelungen	56
b) Relevanz für Eigentümer des Unternehmens	57

*Inhaltsverzeichnis*

c) Zwischenergebnis	60
3. Ausschluss von öffentlicher Auftragsvergabe	61
a) Gesetzliche Regelungen	61
b) Relevanz für Eigentümer des Unternehmens	63
c) Zwischenergebnis	63
4. Zivilrechtliche Haftung	64
5. Zwischenergebnis	64
II. Wiederherstellung des Ansehens in der Öffentlichkeit	64
III. Vermeidung von Beeinträchtigungen durch Strafverfolgungsmaßnahmen	66
1. Interesse der Staatsanwälte an Compliance-Untersuchungen	66
2. Relevanz für Eigentümer des Unternehmens	68
3. Zwischenergebnis	69
IV. Verbesserung des Compliance-Systems	70
V. Geltendmachung eigener Schadensersatzansprüche	71
VI. Sanktionierung der Verantwortlichen	73
VII. Zwischenergebnis: Selbstschutz durch Aufklärung	74
B. Mitglieder der Unternehmensleitung	74
I. Verpflichtung zur Einrichtung eines Compliance-Systems	75
1. Gesetzliche Regelungen	75
a) Aktiengesetz und Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung	75
b) Deutscher Corporate Governance Kodex	76
c) Weitere Regelungen	77
d) Sonderfall: US-amerikanisches Recht	78
e) Zwischenergebnis	78
2. Relevanz für Mitglieder der Unternehmensleitung	78
3. Zwischenergebnis	80
II. Verpflichtung zu Compliance-Untersuchungen	81
III. Vermeidung persönlicher wirtschaftlicher Schäden	82
1. Schuldrechtlicher Schadensersatzanspruch	82
2. Deliktischer Schadensersatzanspruch	83
3. Zwischenergebnis	84
IV. Vermeidung von ordnungswidrigem und strafbarem Verhalten	84
1. Ordnungswidriges Verhalten	84
2. Strafbares Verhalten	85
V. Zwischenergebnis: Selbstschutz durch Aufklärung	85
C. Aufsichtspflichtige Personen	86
I. Verpflichtung zu Compliance-Untersuchungen	86
II. Vermeidung persönlicher wirtschaftlicher Schäden	87

III. Vermeidung von Strafbarkeit	88
IV. Zwischenergebnis: Selbstschutz durch Aufklärung	89
D. Zwischenergebnis: Aufklärungstrias versus Arbeitnehmer	89
Kapitel 3: Arbeitsrechtliches Schutzgebot bei Compliance-Untersuchungen	91
A. Arbeitsrechtliches Schutzgebot des Arbeitgebers	91
I. Inhalt	91
II. Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis	95
1. Generalklausel des § 241 Abs. 2 BGB	95
2. Verhältnismäßigkeitsprüfung	96
a) Allgemeines Persönlichkeitsrecht	96
b) Aber: Berücksichtigung des Einzelfalls	97
c) Legitimer Zweck	98
d) Geeignetheit	98
e) Erforderlichkeit	99
f) Angemessenheit	100
III. Rechtsschutz des Arbeitnehmers bei Verstößen gegen das arbeitsrechtliche Schutzgebot	102
B. Aufnahme von Compliance-Untersuchungen	103
I. Problemstellung	103
II. Beteiligung des Betriebsrats	104
III. Compliance-Beauftragte	107
1. Interne Compliance-Beauftragte	108
2. Externe Compliance-Beauftragte	109
a) Allgemeine Vorteile	109
b) Vorteile durch den Einsatz von Rechtsanwälten	111
c) Einsatz von ausländischen Compliance-Beauftragten	115
d) Mitbestimmung des Betriebsrats	116
IV. Ausschluss von Compliance-Untersuchungen bei Verjährung	116
V. Information des beschuldigten Arbeitnehmers	117
C. Durchführung von Compliance-Untersuchungen	119
I. Auswertung von Unterlagen	119
1. Problemstellung	120
2. Herausgabeanspruch des Arbeitgebers	121
a) Herausgabe dienstlicher Unterlagen	121
b) Herausgabe privater Unterlagen	122

*Inhaltsverzeichnis*

3. Vereinbarkeit der Auswertung von Unterlagen mit dem Bundesdatenschutzgesetz	123
a) Auswertung dienstlicher Unterlagen	123
aa) Mitarbeiter-Screening	124
bb) E-Mail-Screening	124
cc) Unterlagen in Papierform	127
dd) Vereinbarkeit mit dem Bundesdatenschutzgesetz	128
b) Auswertung privater Unterlagen	138
4. Auswertung der Personalakte	141
5. Beteiligung des Betriebsrats	142
II. Befragung von Beschuldigten und Dritten	145
1. Problemstellung	145
2. Auskunftspflicht	147
a) Auskunftspflicht innerhalb des Arbeitsbereichs des Befragten (§ 666 BGB i.V.m. § 675 BGB)	147
b) Auskunftspflicht außerhalb des Arbeitsbereichs des Befragten (§§ 611, 241 Abs. 2 BGB)	149
c) Auskunftspflicht aus Anzeigepflicht (§§ 611, 241 Abs. 2 BGB)	150
d) Auskunftspflicht über Fehlverhalten anderer Arbeitnehmer (§§ 611, 241 Abs. 2 BGB)	152
e) Auskunftspflicht gegenüber externen Compliance-Beauftragten	153
f) Befragung durch Fragebögen	155
3. Verhältnismäßigkeitsprüfung	156
4. Auskunftspflicht bei Selbstbelastung	159
a) Problemstellung	159
b) Lösung bei strafrechtlicher Selbstbelastung	161
aa) Argumente für Auskunftspflicht	162
bb) Argumente gegen Auskunftspflicht	164
cc) Stellungnahme	167
dd) Zwischenergebnis	183
c) Lösung durch Verwertungsverbot im Straf- und Zivilprozess	183
aa) Gemeinschuldnerbeschluss des Bundesverfassungsgerichts	184
bb) Recht auf ein faires Verfahren	187
cc) Stellungnahme	188
dd) Zwischenergebnis	189
d) Lösung bei Offenbarung von Kündigungsgründen	189
e) Zwischenergebnis	190
5. Sanktionierung einer verweigerten Auskunft	191

a) Gehaltskürzung	191
b) Berufliche Sanktionen	192
c) Schadensersatzforderung	193
6. Amnestieprogramme	194
a) Hintergrund	194
b) Inhalt	194
c) Verpflichtung	196
d) Problematik	197
aa) Unverbindlichkeit für staatliche Ermittlungsbehörden	197
bb) Vertraulichkeit	198
cc) Auskunftspflicht	200
dd) Kein Vorausverzicht auf außerordentliche Kündigung	201
ee) Verurteilung als Voraussetzung	201
ff) Gefahr der Belastung durch andere Arbeitnehmer	201
gg) Haftung im Gesamtschuldverhältnis	202
hh) Zwischenergebnis	203
7. Teilnahme eines Rechtsbeistands	203
8. Teilnahme eines Arbeitnehmersvertreters	207
a) Teilnahme eines Mitglieds des Betriebsrats	207
b) Teilnahme eines Mitglieds des Sprecherausschusses	210
9. Art und Weise der Befragung	210
10. Mitschriften über die Befragung	214
a) Recht auf Einsichtnahme	214
b) Recht auf Korrektur	217
11. Aufklärungspflichten des Arbeitgebers	218
a) Aufklärung über die Sachlage	218
b) Aufklärung über die Rechtslage	220
12. Vereinbarkeit der Befragung mit dem Bundesdatenschutzgesetz	224
13. Beteiligung des Betriebsrats	224
III. Überwachung des Arbeitsplatzes	226
1. Videoüberwachung	226
a) Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen	226
b) Videoüberwachung von öffentlich nicht zugänglichen Räumen	227
2. Akustische Überwachung	229
3. Beteiligung des Betriebsrats	231
IV. Überwachung der Telekommunikation	231
1. Problemstellung	231

*Inhaltsverzeichnis*

2. Überwachung des E-Mail-Verkehrs und der Internetnutzung	232
a) Private Nutzung des Computers erlaubt	233
b) Private Nutzung des Computers verboten	235
3. Überwachung von Telefongesprächen	237
a) Private Nutzung des Telefons erlaubt	237
b) Private Nutzung des Telefons verboten	238
4. Beteiligung des Betriebsrats	239
V. Hinweisgebersysteme	240
1. Begriff	240
2. Schutz des Hinweisgebers	242
3. Schutz des beschuldigten Arbeitnehmers	246
a) Gefahr der Denunziation	246
b) Einschränkung anonymer Hinweise	247
c) Information des beschuldigten Arbeitnehmers	248
d) Hinweispflicht des Arbeitgebers	248
4. Datenschutz	249
VI. Detektive	251
D. Abschluss von Compliance-Untersuchungen	253
E. Zwischenergebnis: Arbeitnehmerschutz versus Aufklärung	254
Kapitel 4: Endergebnis: Ausgleich der Interessenwaage bei Compliance-Untersuchungen	257
A. Gewichte zugunsten des Aufklärungstrias	257
B. Gewichte zugunsten der Arbeitnehmer	258
Kapitel 5: Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Thesen	263
Kapitel 6: Vorschlag für eine Regelung im Deutschen Corporate Governance Kodex	265
Literaturverzeichnis	269