

Arbeitsrecht und Strafrecht Hand in Hand

Es müssen nicht immer VW, DFB oder Siemens sein. Unternehmen jeder Größe sehen sich regelmäßig mit Sachverhalten konfrontiert, die Aufklärung verlangen, weil die Begehung von Straftaten durch Mitarbeiter im Raum steht.



Um nur eine der typischen Konstellationen zu nennen: Gegen einen Mitarbeiter kommt ein Korruptionsverdacht auf, etwa durch einen Tipp eines Geschäftspartners oder einen anonymen Hinweis. Diesem Verdacht will und muss das Unternehmen nachgehen, allein um sich sowie die handelnden Organe und Personen nicht selbst dem Vorwurf vorschriftswidrigen Verhaltens auszusetzen. Zu diesem Zweck führt das Unternehmen zumeist eine interne Untersuchung durch, um Näheres herauszufinden. Früher oder später wird dabei ein Mitarbeiterinterview geführt (werden müssen), in dem der verdächtige Mitarbeiter zu den Vorgängen befragt wird.

Unterschiedliche Anforderungen

In dieser Situation sind arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte gleichermaßen von Bedeutung. In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist relevant: Kann beziehungsweise muss dem Mitarbeiter gekündigt werden? In strafrechtlicher Hinsicht fragt sich das Unternehmen: Wie soll man damit umgehen, dass dem Mitarbeiter die Strafverfolgung durch staatliche Ermittlungsbehörden droht, und welche Risiken bestehen bei einem solchen Ermittlungsverfahren für das Unternehmen selbst?

Vor diesem Hintergrund kommt dem Mitarbeiterinterview aus unterschiedlichen Gründen Bedeutung zu: Im Rahmen einer internen Untersuchung der strafrecht-

lichen Vorwürfe mag das Unternehmen versuchen, die Sachverhaltsumstände weitestgehend aufzuklären und bei Bedarf mit den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden zu kooperieren. Aus arbeitsrechtlicher Sicht soll das Gespräch dagegen möglicherweise (Sanktions-)Maßnahmen im Arbeitsverhältnis vorbereiten.

Interview als Vorstufe der fristlosen Kündigung

Nicht selten hat sich die Verdachtslage bereits vor der Durchführung des Mitarbeiterinterviews, etwa aus der vorgeschalteten Prüfung schriftlicher Unterlagen, stark gegen den Mitarbeiter verdichtet. In diesem Augenblick wird das Unternehmen eine außerordentliche Kündigung in Form einer sogenannten Verdachtskündigung erwägen. Das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters soll also allein aufgrund des Verdachts des strafbaren Verhaltens gekündigt werden.

Vor dem Ausspruch einer solchen Verdachtskündigung ist nach der Rechtsprechung jedoch die Anhörung des Mitarbeiters zwingend notwendig. Insofern kann das Mitarbeiterinterview zugleich eine sogenannte „Verdachtsanhörung“ darstellen: Der Mitarbeiter wird nicht nur zur weiteren Informationsgewinnung rund um den – strafrechtlich relevanten – Sachverhalt befragt, sondern soll zugleich in Vorbereitung der fristlosen Kündigung des

Arbeitsverhältnisses mit den Vorwürfen konfrontiert werden.

Fristen beachten

Sobald die Verdachtskündigung in Betracht kommt, ist arbeitsrechtlich Eile geboten: Die „Verdachtsanhörung“ muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Regel innerhalb einer Woche nach dem Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte für die Begehung einer Straftat stattfinden. Diese Frist wird in der Praxis häufig übersehen. Mit fatalen Folgen: Wird die Frist nicht eingehalten, kann die spätere Kündigung unwirksam sein. Diese Rechtsfolge ist umso gefährlicher, weil der Beginn der Frist teilweise schwierig zu bestimmen ist. Denn ab wann sind die Anhaltspunkte für die Begehung einer Straftat schon konkret genug? Dies kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

Als weitere Frist in arbeitsrechtlicher Hinsicht ist die Zweiwochenfrist (nach § 626 Abs. 2 BGB) zu beachten. Danach kann die fristlose Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der „maßgebenden Tatsachen“ erklärt werden. Das Mitarbeiterinterview selbst ist dabei noch Teil der Aufklärungsphase, in der die „maßgebenden Tatsachen“ ermittelt werden. Die Zweiwochenfrist beginnt somit üblicherweise frühestens mit Abschluss des Mitarbeiterinterviews, etwa wenn der Mitarbeiter die Vorwürfe nicht ausreichend

entkräften konnte. Der Zeitpunkt der Kenntnis der „maßgebenden Tatsachen“ kann aber auch erst später beginnen, wenn nach dem Interview weitere Aufklärungsmaßnahmen – auch solche, die den Mitarbeiter entlasten – notwendig sind. Insofern löst der Zeitpunkt eines Mitarbeiterinterviews nicht zwingend den Lauf der Frist aus.

Aus strafrechtlicher Sicht besteht dagegen zumeist weniger Eile. Da in aller Regel keine Pflicht des Unternehmens zur Strafanzeige besteht, gibt es vergleichsweise wenige formale Fristenfordernisse. Gleichwohl werden bestimmte Delikte durch die Ermittlungsbehörden nur auf fristgerechten Antrag des Verletzten verfolgt, solange kein Fall eines besonderen öffentlichen Interesses vorliegt. Hierzu zählen die im Unternehmenskontext oftmals relevanten Tatbestände des Verrats von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auch die Beleidigungs- und Verleumdungstatbestände.

Ein solcher sogenannter Strafantrag muss binnen drei Monaten nach Kenntnis von Tatumständen und Täter bei den Ermittlungsbehörden gestellt werden, will man das Delikt behördlich strafverfolgt wissen. Wichtig ist, dass zumeist allein der konkret „Verletzte“ antragsberechtigt ist, bei einer Straftat gegen Führungspersonen somit nicht notwendigerweise das Unternehmen als solches den Strafantrag stellen kann. Liegt der aufzuklärende Sachverhalt bereits einige Jahre zurück, ist stets die strafrechtliche Verjährung der in Rede stehenden Delikte im Blick zu behalten. Diese kann zwar durch strafprozessuale Maßnahmen, nicht aber durch vom Unternehmen durchgeführte interne Aufklärungsmaßnahmen unterbrochen werden.

Wer konfrontiert den Mitarbeiter womit?

Damit die Anhörung im Rahmen der Verdachtskündigung verwertbar ist, muss der Mitarbeiter im Interview mit einem „greifbaren Sachverhalt“ konfrontiert werden. Er muss nach der Rechtsprechung des BAG in die Lage versetzt werden, bestimmte

„ Bei Mitarbeiterinterviews sind Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, Fragen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wahrheitsgemäß zu beantworten.

zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen. Für eine wirksame „Verdachtsanhörung“ reicht es in arbeitsrechtlicher Hinsicht somit nicht aus, dem Mitarbeiter bloß offene Fragen zu stellen.

Im Rahmen einer internen strafrechtlichen Aufklärung kann es allerdings vorzugswürdig sein, den Mitarbeiter im Gespräch noch nicht umfassend mit den individuellen Vorwürfen zu konfrontieren. Denn dies könnte die aus Sicht des Unternehmens notwendige Informationsgewinnung gefährden, wenn der Mitarbeiter dadurch in die Lage versetzt wird, seine Verteidigungsstrategie daran auszurichten und sogar Einfluss auf etwaige Mitwisser zu nehmen. Daher sollte bei der Vorbereitung des Interviews geklärt werden, welche Informationen zu Beginn des Gesprächs preisgegeben werden, um sowohl straf- als auch arbeitsrechtliche Interessen und Vorgaben zu wahren.

In jedem Fall gilt: Um den Mitarbeiter im Rahmen eines „Aufklärungsgesprächs“ nicht zu verunsichern, kann es sich anbieten, das Gesprächsformat möglichst informell zu gestalten und den Kreis der Interviewenden zu begrenzen, um dem Eindruck einer „Verhörsituation“ entgegenzuwirken. Denn erfahrungsgemäß sinkt die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Aufklärung erheblich, sobald er erkennt, dass ihm individuelle Sanktionen drohen. Zudem ist es meist empfehlenswert, das Gespräch durch externe Rechtsberater führen zu lassen, um die Interviewsituation von innerbetrieblichen Vorgängen frei zu halten.

Hat der Mitarbeiter ein Schweigerecht?

Bei Mitarbeiterinterviews sind Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet, Fragen des

Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wahrheitsgemäß zu beantworten. Das folgt unter anderem aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht. Gute Gründe sprechen dafür, dass diese Auskunftspflicht auch dann gilt, wenn sich der Mitarbeiter mit den Antworten selbst belastet – sich die Verdachtslage hinsichtlich der Begehung der Straftat dadurch also weiter gegen ihn verdichtet. Entgegen einer weit verbreiteten Ansicht finden die nach der Strafprozessordnung geltenden Schweige- und Auskunftsverweigerungsrechte nämlich keine Anwendung, da es sich nicht um eine behördliche Vernehmung, sondern privat veranlasste Sachverhaltsaufklärung durch den Arbeitgeber handelt.

Dadurch, dass dem Mitarbeiter bei internen Untersuchungen dieses Recht nicht zukommt und die internen Ermittlungsergebnisse später unter Umständen den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden zur Verfügung gestellt werden, wird das Spannungsfeld zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht besonders deutlich. Aus Gründen der Fairness sollte der Mitarbeiter jedenfalls über die Möglichkeit der Weitergabe an strafrechtliche Ermittlungsbehörden in Kenntnis gesetzt werden. Führen externe Berater das Gespräch, sollte der Mitarbeiter zudem informiert werden, dass die Erkenntnisse aus dem Gespräch auch dem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Die Nichtanwendung von Schweige- und Auskunftsverweigerungsrecht bei Mitarbeiterinterviews ist allerdings nicht unumstritten. Insofern kann es im Einzelfall auch auf die Zumutbarkeit für den Mitarbeiter ankommen: Je stärker etwa die Beantwortung der Fragen erkennbar das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters beeinträchtigen würde, desto eher ist ihm ein Recht auf Schweigen einzuräumen.

Losgelöst davon kann es in bestimmten Konstellationen sogar sinnvoll sein, dem Mitarbeiter ein Schweige- beziehungsweise Auskunftsverweigerungsrecht bewusst zuzubilligen. Ist der Mitarbeiter nämlich auch dann zur Aussage bereit, entsteht gar nicht erst der Anschein, dass er die Aussagen aufgrund einer Drucksituation im Sinne eines verspürten Zwangs zur Auskunftserteilung getätigt hat.

Darf der Mitarbeiter einen Anwalt hinzuziehen?

Nach der Rechtsprechung wird dem Mitarbeiter das Recht auf einen Rechtsbeistand beim Mitarbeitergespräch grundsätzlich zugestanden. Das gilt jedenfalls für die Konstellation, in der auch die Arbeitgeberseite durch einen Rechtsanwalt im Mitarbeiterinterview vertreten ist und gilt insbesondere, wenn strafrechtliche Vorwürfe im Raum stehen und die Aussagen des Mitarbeiters daher über das Arbeitsverhältnis hinausgehende Konsequenzen haben können. Häufig ist dieses Recht dem Mitarbeiter jedoch gar nicht bekannt. Dann besteht nach überwiegender Auffassung keine Pflicht des Arbeitgebers, den Mitarbeiter auf die Möglichkeit hinzuweisen, zum Interviewtermin einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

Einbindung der Ermittlungsbehörden

Ob im Einzelfall neben der internen Aufklärung auch eine Mitteilung des Sachverhalts an die strafrechtlichen Ermittlungsbehörden erfolgen sollte, ist eine Abwägungsfrage. Eine Strafanzeige wird dann zu empfehlen sein, wo die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen des Unternehmens nur unter Einsatz der besonderen Ermittlungsbefugnisse der Staatsanwaltschaft (Durchsuchung, Beschlagnahme et cetera) zu erwarten ist. Durch die Strafanzeige wird das Verfahren jedoch in die Entscheidungskompetenz der Staatsanwaltschaft abgegeben. Insofern birgt die Anzeige stets auch das Risiko strafprozessualer Zwangsmaßnahmen im Unternehmen – und schlimmstenfalls sogar gegen das Unternehmen – mitsamt

den medialen und organisatorischen Beeinträchtigungen.

Ist bereits eine interne Untersuchung erfolgt, wird die Staatsanwaltschaft daran interessiert sein, deren Erkenntnisse ebenfalls zu erlangen. Dabei steht auch eine Beschlagnahme der relevanten Unterlagen – einschließlich der Protokolle der Mitarbeiterinterviews – im Raum. Unter welchen Umständen deren Beschlagnahme zulässig sein soll, ist in der Rechtsprechung umstritten. Das Landgericht Braunschweig hat jüngst entschieden, dass eine Beschlagnahme der Unterlagen dann unzulässig sein muss, wenn die internen Ermittlungen von einem Rechtsanwalt zur potenziellen Vorbereitung der Verteidigung des Unternehmens geführt wurden.

Stellt das Unternehmen Strafanzeige, ist dringend zu empfehlen, in der Folge über den strafrechtlichen Rechtsbeistand eine enge Kommunikation mit den Ermittlungsbehörden anzustreben und im Rahmen der Aufklärung mit diesen zu kooperieren. In vielen Fällen fordert die Staatsanwaltschaft das Unternehmen dabei auf, den betroffenen Mitarbeiter nicht selbst mit den Vorwürfen zu konfrontieren, um diesen nicht zu warnen und die Beweissituation nicht zu verschlechtern. Dann kann es angezeigt sein, zunächst der Staatsanwaltschaft den Vortritt der behördlichen Vernehmung zu lassen und den Mitarbeiter erst im Nachgang zu befragen – vorausgesetzt, die Fristen für den Ausspruch einer wirksamen fristlosen Kündigung bleiben bei diesem Vorgehen gewahrt.

Being compliant

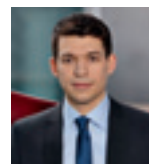
Die aufgeführten Aspekte verdeutlichen, dass sowohl arbeitsrechtliche als auch strafrechtliche Fallstricke lauern, wenn der Verdacht rechtswidrigen Verhaltens aufkommt. Wer diese Fallstricke nicht kennt, geht erhebliche Risiken ein. Zum einen kann die spätere Kündigung unwirksam sein. Zum anderen können Personalverantwortliche bei Missachtung interner Compliance-Regeln selbst gegen ihre arbeitsrechtlichen Pflichten verstoßen. Hier drohen unangenehme Maßnahmen im

Arbeitsverhältnis – von Regressansprüchen des Unternehmens über die Abmahnung bis zur Kündigung des eigenen Arbeitsverhältnisses.

Im schlimmsten Fall drohen strafrechtliche Sanktionen gegen die Personalverantwortlichen selbst, etwa wenn bei Ermittlungen gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstoßen wird. Bei mangelnder Aufklärung des Sachverhalts kann im Einzelfall sogar der Vorwurf der Beteiligung an den Straftaten durch Unterlassen im Raum stehen. Zudem kann das Unterlassen konsequenter Aufklärung von Straftaten im Einzelfall als strafbare Untreue bewertet werden. Bei der Kenntniserlangung von einer Steuerverkürzung kann auch eine strafbewehrte Pflicht zur steuerlichen Korrekturanzeige bestehen. Unterlässt man als Unternehmensverantwortlicher die erforderlichen Schritte, könnte der Staatsanwalt also vor der eigenen Tür stehen.

Immer eine Frage des Einzelfalls

Die Vorgehensweise bei Mitarbeiterinterviews ist immer eine Frage des Einzelfalls. Die Erfahrung zeigt, dass im Verdachtsfall meist arbeits- wie auch strafrechtliche Aspekte zu berücksichtigen und koordinieren sind, um die Interessen des Unternehmens bestmöglich zu wahren und bestehende Risiken umfänglich zu vermeiden. Insbesondere in zeitlicher Hinsicht können arbeits- und strafrechtliche Interessen des Unternehmens abzuwägen sein. Insofern sollten Unternehmen ihre arbeits- und strafrechtliche Beratung frühzeitig koordinieren und die beteiligten Berater die Vorgehensweise in jedem Stadium des Verfahrens miteinander abstimmen.



Autor
Dr. Jan Heuer,
Rechtsanwalt,
Kliemt & Vollstädt,
Düsseldorf,
jan.heuer@kliemt.de



Autor
David Rieks,
LL.M. (Columbia/UvA),
Rechtsanwalt, ROXIN
Rechtsanwälte LLP, Hamburg,
rieks@roxin.de