

 VSUJ Frühjahrsveranstaltung 2026

Zürich 11. März 2026

INTERNE UNTERSUCHUNGEN

FALLSTRICKE BEI INTERNATIONALEN UNTERSUCHUNGEN

ARNDT HARBECKE

AHARBECKE@INTEGRITY-SERVICE.COM



AGENDA

- UNTERSCHIEDLICHE RECHTSORDNUNGEN UND JURISDIKTIONEN
- DATENSCHUTZ UND DATENTRANSFER
- WHISTLEBLOWING REGIME
- ARBEITSRECHTLICHE BESONDERHEITEN
- ATTORNEY-CLIENT PRIVILEGE / LEGAL PROFESSIONAL PRIVILEGE
- UMGANG MIT BEHÖRDEN
- REISEVORBEREITUNG
- TYPISCHE STRATEGISCHE FEHLER
- BEST PRACTICES
- KEY TAKEAWAYS

UNTERSCHIEDLICHE RECHTSORDNUNGEN

Voraussetzungen für interne Untersuchungen hängen von der jeweiligen Rechtsordnung ab

- Beweisgewinnung
- Interviewmethoden
- Sicherstellung von Dokumenten
- Zusammenarbeit mit Behörden
- Gewinnung von Informationen

Interne Untersuchungen werden zwar heute im Allgemeinen akzeptiert, sind jedoch nicht überall gerne gesehen. Selbst in europäischen Staaten können bei strafrechtlich relevanten Sachverhalten Probleme mit Behörden entstehen.



DATENSCHUTZ UND DATENTRANSFER



- Dürfen Mitarbeiterdaten überhaupt für eine Untersuchung verwendet werden?
- Dürfen sie in ein anderes Land übertragen werden?
- Wer darf Zugriff haben?
- Gibt es Informationspflichten?

Eine vorherige genaue Prüfung unter Einbezug von Datenschutz-Experten ist eine absolute Notwendigkeit

KLASSISCHE FALLSTRICKE 1/3

Private Nutzung

Die private Nutzung von Firmen Hardware ist in den unterschiedlichen Rechtsordnungen sehr unterschiedlich geregelt. Gilt in den USA i.d.R. alles auf einem Firmen Hardware gespeicherte als Eigentum der Firma, kann in der EU die private Nutzung die Auswertbarkeit e-Mails, Chats u.s.w. verhindern.

ACHTUNG:

Eine Richtlinie, die die private Nutzung ausschliesst kann ohne entsprechendes Monitoring ggfs. nicht ausreichend sein, um auf Daten zuzugreifen. Die freiwillige Zustimmung im Arbeitsrecht gilt in einigen Ländern immer noch als umstritten.



KLASSISCHE FALLSTRICKE 2/3



Beispiel China:

Datenverarbeitung ist erlaubt bei

- Gesetzlicher Verpflichtung
- Erforderlichkeit im Personalmanagement
- Einwilligung (Problem Einw. Im Arbeitsverh.)

Hilfreich – entspr. Klauseln im Arbeitsvertrag

MANGELHAFT DOKUMENTATION VON INTERESSEN ABWÄGUNG UND RECHTSGRUND

Viele Datenschutz-Gesetze orientieren sich an der EU-GDPR und gehen beim Schutz von Arbeitnehmerdaten z.T. noch darüber hinaus.

Von daher ist es ratsam die die vor einem Zugriff auf Mitarbeiterdaten durchzuführende Abwägung von Interessen und die Feststellung des Rechtsgrunds für die Datenauswertung sorgfältig zu dokumentieren.

Darüber hinaus sollte genau geprüft werden, durch wen ein Datenauswertung vorgenommen werden kann/darf (Export etc.)

KLASSISCHE FALLSTRICKE 3/3

DATENEXPORT / DATENTRANSFER

In vielen Ländern gelten strenge Regeln für den grenzüberschreitenden Datentransfer, dies gilt auch innerhalb von Unternehmen und Konzernen.

Bsp. Russland, hier müssen alle persönlichen Daten russischer Bürger auf Servern in Russland gespeichert werden (Datenlokalisierungspflicht). Ein Export ohne Genehmigung stellt eine Straftat dar.

Ähnlich China - strenge Lokalisierungsanforderung, sehr weit gefasste Kategorie „wichtige Daten“, Genehmigungspflicht für Cross-Border-Transfer, ggfs. Sicherheitsprüfung durch Behörden.

RISIKO: Exportkontrolle bei techn. Daten



„Blocking-Statute“ beachten
Datentransfer in das Ausland in
Zusammenhang mit im Ausland
laufenden Ermittlungsverfahren
kann kritisch sein.

WHISTLEBLOWIG



Whistleblowing und Whistleblower Schutz sind weltweit sehr uneinheitlich geregelt. Während in Ländern mit starken Whistleblower Schutz (z.B. USA, EU-Staaten) der Schutz einer meldenden Person einen sehr hohen Stellenwert hat, werden insb. anonyme Meldungen in anderen Ländern sehr kritisch betrachtet.

Insbesondere bei Korruptionsfällen können ggfs. staatliche Repressionen drohen, so können solche Meldungen z.B. als „Beleidigung des Staates“ (Türkei), Gefährdung der nationalen Sicherheit (Ägypten), „Gefährdung der Staatssicherheit“ (China) oder „Verbreitung falscher Informationen“ (Russland) verfolgt werden.

ARBEITSRECHTLICHE BESONDERHEITEN

Die Rechte von Arbeitnehmern im Rahmen von internen Untersuchungen unterscheiden sich sehr deutlich und müssen unbedingt beachtet werden. Z.B.:

- Beteiligungen von Arbeitnehmervertretungen
- Recht auf Begleitung bei Interviews
- Mitbestimmungsregeln bei IT-Monitoring
- Mitspracherechte bei Disziplinarmaßnahmen
- Fristen

Die Nichtbeachtung von Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechten kann zu Unterlassungsansprüchen, Unwirksamkeit von Disziplinarmaßnahmen und Unverwertbarkeit von Beweisen führen.



PRIVILEGE



Beim Attorney-client Privilege, bzw. Legal Professional Privilege gibt es sehr deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Rechtsordnungen, die vorab betrachtet werden sollten.

So besteht in den USA z.B. ein weitgehendes Attorney-Client Privilege für Unternehmensjuristen (Upjohn Co. vs. USA 1981)

In der EU gibt es hingegen kein Legal Professional Privilege für Unternehmensjuristen bei Kartellfällen (Akzo Nobel v. Commission 2010) Ansonsten unterscheiden sich die Regelungen zwischen den Mitgliedsstaaten. Während Deutschland und Frankreich eigentlich keinen Schutz von Unternehmensjuristen kennen, gibt es z.B. in den Niederlanden einen Schutz für Unternehmensjuristen welche als Anwälte zugelassen sind.

PRIVILEGE 2/2

Aber auch bei externen Juristen muss das Privilege genau geprüft werden. Anders als lange angenommen, führt die Beauftragung einer externen Kanzlei nicht automatisch zu einem privilegierten Schutzrecht.

Der Fall VW vs. StA München hat z.B. aufgezeigt das interne Ermittlungsunterlagen, auch wenn sie von einer beauftragten Kanzlei verfasst wurden, kein umfassendes privilegiertes Schutzrecht in Deutschland genießen müssen (anders als z.B. in den USA). Das besondere Schutzrecht des § 97 StPO (Beschlagnahmeverbote) bezieht sich nur auf formal Beschuldigte in einem Strafverfahren und deren Strafverteidiger. Jones Day war damals jedoch „nur“ als Ermittler für Volkswagen und Vertreter im Zivilverfahren tätig.

Da es kein Unternehmensstrafrecht in Deutschland gibt, kann ein Unternehmen auch nicht Beschuldigter in einem Strafverfahren werden, insofern können Unternehmen heute nur noch über den Schutz von Geschäftsgeheimnissen (§ 17 GeschGehG) oder den Datenschutz (DSGVO) versuchen ihre Daten zu schützen.

UMGANG MIT BEHÖRDEN

Bei internationalen Untersuchungen sollte man sich frühzeitig Gedanken über den Umgang mit Behörden und mögliche Kooperationen machen. Diese unterscheiden sich in den verschiedenen Rechtsordnungen deutlich.

Während wir in den angelsächsisch geprägten Ländern stark kooperative Ansätze finden, bei denen es sinnvoll sein kann, das Mittel des „self reporting“ jederzeit in Betracht zu ziehen, finden sich in Kontinentaleuropa eher weniger kooperative Ansätze und eine deutlich geringere Neigung zur Privilegierung von Selbstanzeigen. In manchen Fällen werden interne Untersuchungen sogar eher abgelehnt, da Untersuchungen nach Auffassungen von Strafverfolgern eine hoheitliche Aufgabe darstellt.



RICHTIGE REISEVORBEREITUNG



Welche Aufgaben sollen im Rahmen einer internen Untersuchung im Ausland übernommen werden?

- Prüfen ob die geplanten Aufgaben ggfs. eine gesonderte Visapflicht auslösen
 - z.B. USA – „productive work“ => B1-Visum
 - Forensische Datenauswertung
 - Mehrwöchige operative Führung einer Investigation vor Ort
 - ...
 - z.B. China ggfs. Work-Visa (Z), statt Business Visa (M)
 - Ähnlich: Indien, Brasilien, UAE, Saudi-Arabien, etc.
- Achtung bei kritischen Staaten, z.B. Indonesien droht Abschiebung, etc.

FAUSTREGEL BEI INTERNEN ERMITTLUNGEN

Der richtige Visa Status sollte immer dann geprüft werden, wenn geplant ist, das

- operative Ermittlungen geleitet werden sollen
- Interviews durchgeführt werden sollen
- forensisch Datenanalysen durchgeführt werden sollen
- die Investigationen einen Aufenthalt für mehr als nur wenige Wochen erforderlich macht
- der Investigator Teil eines lokalen Disziplinarverfahrens wird

RISIKO

- Ein falscher Visastatus führt nicht automatisch zur Unverwertbarkeit von Beweisen, kann aber:
- die Zulässigkeit der Beweise angreifbar machen
- die Glaubwürdigkeit der Ermittler schwächen
- in manchen Ländern tatsächlich zum Beweisausschluss führen.

TYPISCHE STRATEGISCHE FEHLER

Es gibt einige strategische Fehler, die immer wieder bei Internationalen internen Untersuchungen beobachtet werden können, obwohl diese ernsthafte Konsequenzen für Unternehmen nach sich ziehen können:

- Unrechtmäßiger Zugriff auf Mitarbeiterdaten
- illegale internationale Datenübermittlung
- Missachtung der Rechte von Arbeitnehmervertretern
- fehlender Schutz des Anwaltsgeheimnisses
- übermäßige Überwachung von Mitarbeitern
- unsachgemäße Vernehmungsverfahren
- Offenlegung der Identität von Hinweisgebern
- unkontrollierter Zugriff auf Ermittlungsdaten
- mangelnde Koordination mit der Aufsichtsbehörde
- mangelhafte Dokumentation

BEST PRACTICE TIPS

- Frühzeitige Einbeziehung der Rechtsabteilung und des Data Protection Officers
- Definition einer klaren und eindeutigen Investigation Governance
- Einbeziehung von externen Anwälten in allen betroffenen Jurisdiktionen
- Anwendung eines strikten Need-To-Know Ansatzes – auch und insbesondere gegenüber der Geschäftsleitung
- Dokumentation aller Schritte der Internen Untersuchung
- Koordination mit Aufsichts- und Ermittlungsbehörden, wo immer nötig
- Enge Führung und Kontrolle von externen Dienstleistern (insb. Big4, etc.)

KEY TAKEAWAYS

International interne Untersuchungen benötigen einen professionellen und strukturierten Ansatz, um die rechtlichen Risiken managen zu können

Drei wesentliche Erfolgsfaktoren:

- Lokale rechtliche Rahmenbedingungen verstehen
- Starke und möglichst unabhängige Ermittlungsführung implementieren
- Strukturierte forensische Methoden anwenden

VIELEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT

KONTAKTMÖGLICHKEITEN

ARNDT HARBECKE

AHARBECKE@INTEGRITY-SERVICE.COM

+41 (0)76 – 315 62 63

