



Der  
Verdacht

Der richtige Umgang  
mit internen Untersuchungen

**BDO**

# Das Team

## Ihr Expertenteam



**Corinne Klesius**

Rechtsanwältin  
Arbeitsrecht  
BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
[corinne.klesius@bdolegal.de](mailto:corinne.klesius@bdolegal.de)



**Steffen Idler**

Partner  
Forensic, Risk & Compliance  
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
[steffen.idler@bdo.de](mailto:steffen.idler@bdo.de)



**Matthias Niebuhr**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für IT-Recht  
Technologie, Daten und Medien  
BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
[matthias.niebuhr@bdolegal.de](mailto:matthias.niebuhr@bdolegal.de)



**Jessica Fischer**

Rechtsanwältin  
Technologie, Daten und Medien  
BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
[jessica.fischer@bdolegal.de](mailto:jessica.fischer@bdolegal.de)

# Ein Whistleblowerschreiben...

## **Betreff: Hinweis auf Unregelmäßigkeiten in der Finanzbuchhaltung**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit möchte ich Sie auf schwerwiegende Unstimmigkeiten in der Finanzbuchhaltung unserer Tochtergesellschaft hinweisen. Seit mehreren Jahren gibt es Anzeichen für einen systematischen Betrug, bei dem erhebliche Geldbeträge abhandengekommen sind.

Es besteht der Verdacht, dass sowohl Mitglieder der Geschäftsführung als auch Mitarbeiter an diesen Aktivitäten beteiligt sind. Ich habe Beweise, die diese Behauptungen untermauern, und bin bereit, diese vertraulich zur Verfügung zu stellen.

Ich bitte um eine gründliche Untersuchung dieser Angelegenheit und um vertrauliche Behandlung meines Schreibens.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



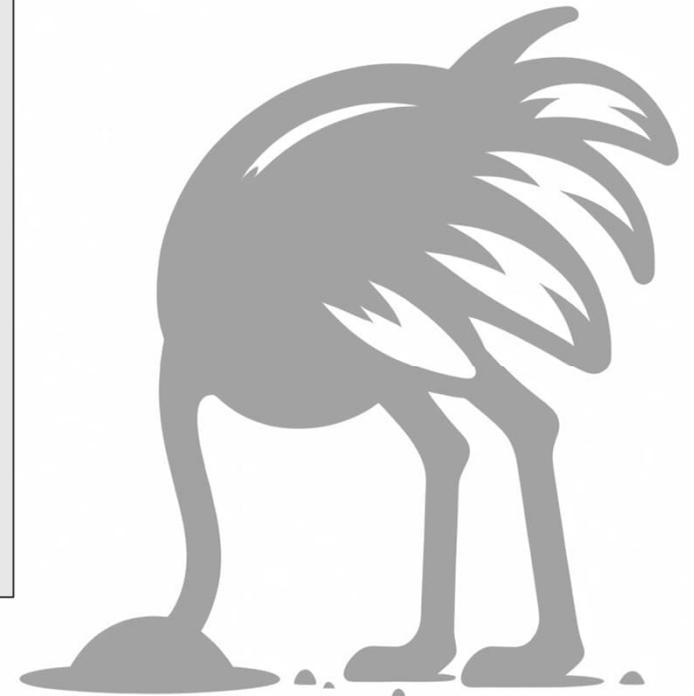
Ermitteln  
oder nicht ermitteln?

## Sollen wir überhaupt?

Warum wegschauen keine gute Idee ist...

Ein Mitglied des Aufsichtsrats äußert Zweifel, ob überhaupt weiter ermittelt werden soll. Es sei viel besser jetzt die verdächtigsten Personen abzubriefen bzw. zu entlassen und dann die Sache zu „beerdigen“.

Ansonsten würde nur gutes Geld dem schlechten hinterhergeworfen. Überhaupt führe das nur zu schlechter PR.



## Ihre Haftung als Organ

Wie Sie zum Handeln gezwungen sind

Die Geschäftsführung ist allgemein dazu verpflichtet, zum Wohl der Gesellschaft zu handeln und dabei die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden.

Sie ist in diesem Zusammenhang verpflichtet, Hinweisen auf Gesetzesverletzungen nachzugehen

Es besteht ein Ermessen, ob und wie die möglichen Straftaten verfolgt werden.

**ABER:**

**Strafvereitelung nach § 258 Abs. 1 StGB durch Vorwarnen oder Vernichten von Beweismitteln**

**Untreue nach § 266 Abs. 1 StGB, wenn Sie Schadensersatzansprüche **nicht** verfolgen**

# Steuerliche Folgen

## Handlungsdruck

Es waren über Jahre Scheinleistungen abgerechnet worden, für die die Vorsteuer gezogen wurde.  
Die zugrundeliegenden Leistungen existierten nicht.

Damit waren diese Rechnungen formal und inhaltlich falsch. Jetzt sind sowohl der Vorsteuerabzug als auch die Berücksichtigung als Geschäftsausgaben in Gefahr.  
Es besteht die Gefahr für Sie, dass Sie jetzt eine Steuerhinterziehung durch Ihr Unterlassen begehen.

**Beziehen Sie ihre Steuerberatung bei Ermittlungen ein!**



## Melden oder dokumentieren

Wann können/müssen Sie berichten?

Ad-hoc 1. April 2025 11:11 Uhr



**ABCDEFGXYZ AG**

Die ABCDEFGXYZ AG hat starke Indizien für Fehlbestand an Metallen festgestellt

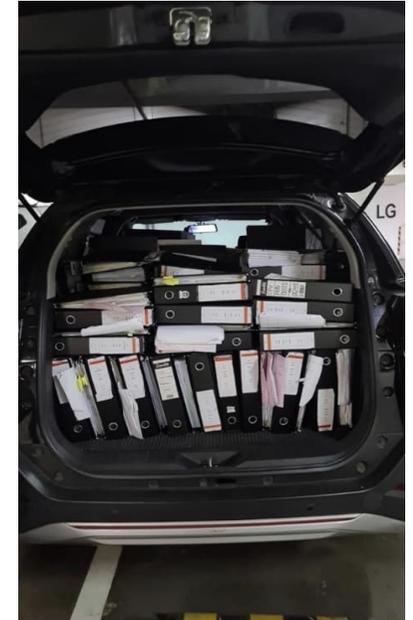
Beachten Sie, dass Sie auch Meldepflichten haben können, z.B. aufgrund Ihrer Börsenzulassung oder aufgrund von Spezialgesetzen

Beziehen Sie die zuständigen Stellen in der Gruppe ein, um rechtzeitig zu melden bzw. eine notwendige Selbstbefreiung sicherzustellen.

## Zeit im Verzug...

*Mit einem mulmigen Gefühl im Magen betritt der Mitarbeiter das leere Büro der Tochtergesellschaft. Er nimmt alle potenziell relevanten Papierunterlagen sowie externe Festplatten und USB-Sticks mit und stellt diese sicher - jedoch nicht ohne sich der enormen Verantwortung bewusst zu sein, die diese Handlungen mit sich bringen.*

*Die Sicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten muss sorgfältig abgewogen werden, denn Datenschutz ist kein bloßes Lippenbekenntnis, sondern eine rechtliche Pflicht.*

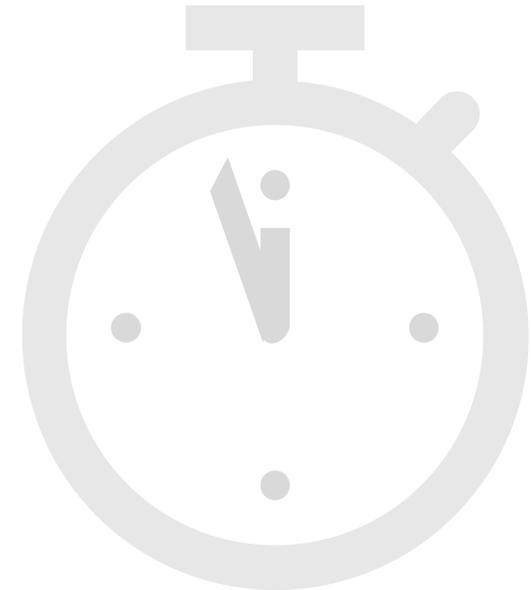


Während alle Mitarbeiter in den Urlaub gehen, gilt es, keine Zeit zu verlieren...

## Zeit im Verzug...

Die außerordentliche fristlose Kündigung hat eine kurze 2-Wochen-Frist, sonst ist die Kündigung unwirksam

- Beginn: Kenntniserlangung durch den Kündigungsberechtigten, d.h. positive Kenntnis sämtlicher (belastenden und entlastenden) Tatsachen
- Bei juristischer Person Kenntnis des für die Kündigung zuständigen Organs (bei gemeinsamer Vertretungsberechtigung genügt grundsätzlich die Kenntnis schon eines der Gesamtvertreter) bzw. Kenntnis der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen hat
- Es ist möglich das Ende von Ermittlungen abzuwarten, wenn diese notwendig sind und mit der gebotenen Eile geführt werden. Ermittlungen zu ausschließlich präventiven Zwecken genügen nicht.



# Zugriff auf Datenquellen

# Identifikation von Beteiligten und mögliche Datenquellen

## Nach den Feiertagen:

Ein möglicher Kreis an Beteiligten wird identifiziert, und die Sicherung der ERP-Daten sowie der Postfächer und Endgeräte wird beschlossen. Doch bereits hier wird klar:

Die Zugriffsberechtigungen sind ein unergründliches Labyrinth, und es ist unklar, wer Zugriff auf welche Daten und Systeme hat; auch welche Endgeräte die verdächtigsten Mitarbeiter benutzen, ist nicht klar ersichtlich.





## E-Mails, Dokumente, Messenger etc.

Unstrukturierte und möglicherweise persönliche Daten

E-Mails:

- ▶ Kommunikation zwischen Mitarbeitern und externen Partnern
- ▶ E-Mail-Anhänge mit relevanten Dokumenten

Dokumente:

- ▶ Interne Berichte, Präsentationen und Protokolle
- ▶ Verträge und Vereinbarungen in verschiedenen Formaten (PDF, Word)

Chat-Protokolle:

- ▶ Nachrichtenverläufe aus internen Kommunikationsplattformen (z. B. Slack, MS Teams)

SMS- und Messaging-Apps:

- ▶ Textnachrichten und Chats



## Der üble Mix

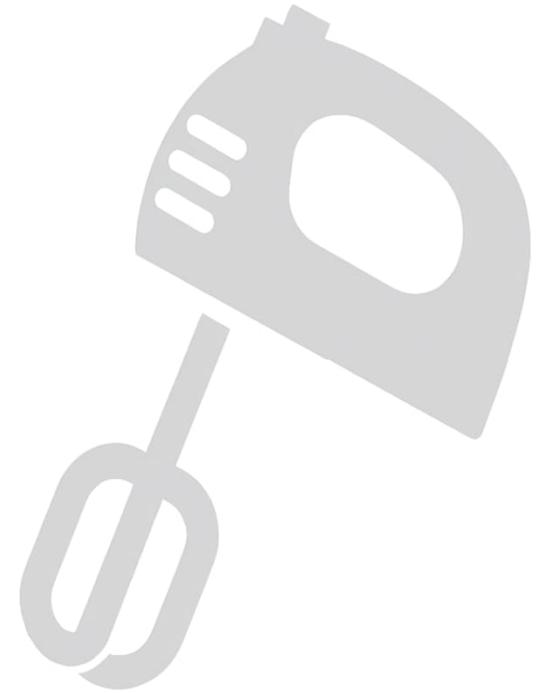
Wenn Privates und Dienstliches verschwimmen

Es gibt im Unternehmen kein Verbot der Privatnutzung von E-Mail und Chat und es werden private Geräte für dienstliche Zwecke verwendet.

Regeln Sie die Privatnutzung, denn ohne gilt:

- Keine ungefragte Kontrolle privater E-Mails
- Arbeitgeber muss Beschäftigte vor Kontrolle informieren
- Beschäftigte können die privaten Nachrichten in gesonderten Ordner speichern
- Auf diesen Ordner darf der Arbeitgeber nicht zugreifen

➔ Es droht Verwertungsverbot im Kündigungsschutzprozess



# Strukturierte Daten

## ERP-Daten

- ▶ Transaktionsdaten
- ▶ Journalbuchungen
- ▶ Rechnungseingänge und -ausgänge
- ▶ Verträge und Zahlungsbedingungen
- ▶ Bewegungen und Abgänge von Beständen
- ▶ Lagerbewertung und -abgleich

## Protokollierung / Überwachung

- ▶ Protokolle, die alle Zugriffe auf z.B. das ERP-System aufzeichnen, einschließlich Benutzeridentität, Zugriffszeit und durchgeführte Aktionen
- ▶ Videoüberwachung, Zugangskontrollen und Monitoring
- ▶ Einsatz von Tools - z.B. „Copy/Paste“, Microsoft Purview

Die Protokollierung von Systemzugriffen ist ein notwendiger Bestandteil der Sicherheitsstrategie eines Unternehmens, Ihr Einsatz muss jedoch sorgfältig abgewogen werden.



# Ein Minenfeld: Mitarbeiter“ Überwachung“

## Datenschutz

Die Protokollierung von Systemzugriffen oder der Einsatz von Tools wie MS Purview kann problematisch sein

- Rechtsgrundlage ist das berechnigte Interesse des Unternehmens, z.B. um die Systeme zu schützen (Cybersicherheit) oder um Geschäftsgeheimnisse zu schützen
- Es ist immer eine Abwägung vorzunehmen
- Bei systematischem Einsatz ist eine Datenschutzfolgeabschätzung durchzuführen
- Technische- und organisatorische Maßnahmen sind festzulegen

## Arbeitsrecht

Technische Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistungen von Beschäftigten zu überwachen, sind mitbestimmungspflichtig, z.B.

- Auswertung von E-Mail-Servern
- Dokumentation gewonnener Erkenntnisse über das Verhalten von Personen in eine elektronische Datenbank

Der Betriebsrat kann eine solche Maßnahme im Wege der einstweiligen Verfügung und unter Verhängung von Ordnungsgeld unterbinden

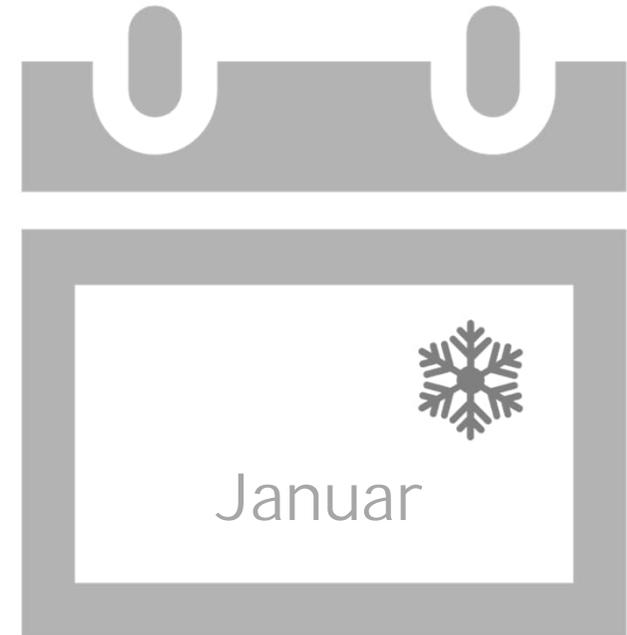
Bei Behinderung oder Störung des Betriebsrats kommt sogar Strafbarkeit in Betracht

➔ **Datenschutzfolgeabschätzung hilft bei Einholung der Betriebsratszustimmung**

## Die Geschichte nimmt ihren Lauf...

**Sicherung der Postfächer:** Unterdessen sichert der IT-Mitarbeiter die Postfächer und übergibt die Daten an den externen Dienstleister. Doch eine bemerkenswerte Wendung tritt ein: Der IT-Mitarbeiter könnte selbst in die Machenschaften verwickelt sein. Hier stellt sich die Frage, ob den exportierten Postfächern vertraut werden kann oder ob sie möglicherweise manipuliert wurden, um Spuren zu verwischen. Es ist ein Wettlauf gegen die Zeit und um die Wahrheit.

**Frage der Verlässlichkeit:** Die Integrität der gesammelten Daten wird zur Achillesferse der Untersuchung. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um sicherzustellen, dass die gesicherten Informationen nicht nur rechtmäßig, sondern auch zuverlässig sind? Die DSGVO fordert eine lückenlose Dokumentation und den Schutz personenbezogener Daten – eine Herausforderung, die das Team nicht unterschätzen darf.



## Verhältnismäßigkeit und Prozess

Permanente Abwägung ist notwendig

Stimmt die Zweck-/Mittel-Relation?

Wie kann ich den Eingriff auf das  
Notwendige einschränken?

Verdächtige, Zeugen und Dritte

Wie kann ich durch Prozessschritte  
Betroffenenrechte wahren?

z.B. Trennung von Sicherung und Zugriff

Wie stelle ich Neutralität sicher?

Intern (Rechtsabteilung, Datenschutzbeauftragter  
Betriebsrat / Extern (Forensiker)

Wann beziehe ich Ermittlungsbehörden ein?

Polizeistelle, Strafrechtliche Beratung



➔ So viel wie möglich schon in einer Vorgehensweise festschreiben!

# Befragung von Verdächtigen und Zeugen

# Befragung der Beschäftigten

## Mitwirkung, Anweisung und Selbstbelastung

- Arbeitgeber kann Beschäftigte anweisen, an Befragungen teilzunehmen (Direktionsrecht nach billigem Ermessen)
- Es gibt keinen gesicherten Standard für Interviews
- Interne Untersuchungen sind grds. privatrechtlicher Natur; maßgeblich sind arbeitsrechtliche Grundsätze

Treuepflicht: Beschäftigte sind zur (wahrheitsgemäßen und vollständigen) Auskunft verpflichtet

### Problem Selbstbelastungsfreiheit:

Rechtslage umstr., Tendenz geht zum Auskunftsverweigerungsrecht, insbes. bei möglicher Strafbarkeit

# Hinzuziehung eines Rechtsbeistands, Betriebsratseinbindung

Grundsätzlich kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts.

Denkbar, wenn

- Beschäftigte in einem Ermittlungsverfahren beschuldigt wird
- Arbeitgeber nach strafbarem Verhalten fragen will,
- die Befragung durch einen Externen erfolgt oder
- zugleich eine Anhörung für eine Verdachtskündigung ist.

Kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds; Ausnahmen, wenn die Gesprächsgegenstände zumindest teilweise Leistungsbeurteilungen oder die berufliche Entwicklung betreffen (§ 82 Abs. 2 BetrVG) oder Benachteiligung oder ungerechte Behandlung durch Arbeitgeber (§ 84 Abs. 1 S. 2 BetrVG)

Allgemeine Unterrichtungspflicht aus § 80 Abs. 2 BetrVG: Betriebsrat ist über Umfang und Zeitpunkt der Ermittlungen frühzeitig zu informieren.

Bereiten Sie sich vor!

## Was Sie jetzt schon tun können!

Machen Sie einen Plan:

- Regeln Sie die Zuständigkeiten, Berechtigungen (inkl. Vertreterregelungen) für eine mögliche Ermittlung
- Wen rufen Sie an, wenn es kritisch wird (Forensik, Anwalt, Polizei)?

Beugen Sie vor (Fraud Prevention):

- Führen Sie Compliance-Regelungen ein und kontrollieren Sie diese regelmäßig
- Implementation eines Hinweisgebersystems

Regeln und dokumentieren Sie, was notwendig ist:

- Dienstliche/private Nutzung von Arbeitsmitteln, einschließlich Herausgabepflichten)
- Erstellen Sie Datenschutzfolgeabschätzung(en)
- Klären Sie Ihre Vorgehensweise mit dem Betriebsrat

Schulen Sie die Belegschaft und schaffen Sie Awareness!

*„Eine gründliche Vorbereitung auf eine interne Untersuchung kann helfen, die Effizienz und Effektivität des Prozesses zu maximieren und rechtliche sowie reputationsbezogene Risiken zu minimieren. Indem Unternehmen proaktiv handeln, können sie sicherstellen, dass sie gut auf alle möglichen Szenarien vorbereitet sind.“*

Aus der Praxis...

# Aus der Praxis...



BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, ist Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehört zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen.

BDO ist der Markenname für das BDO Netzwerk und für jede der BDO Mitgliedsfirmen. © BDO

