

# Internal Investigations: (potentielle) Straftaten im Arbeitsverhältnis

White Collar trifft Arbeitsrecht

„White Collar“-Team im Fokus

# #1

## Der Hintergrund:

Interne Untersuchungen zu (potentiell strafbarem) Fehlverhalten im Arbeitsverhältnis bringen zusätzliche Fragen und Herausforderungen mit sich:

- Beim Verdacht gravierender Verstöße von Mitarbeiter:innen gilt die **2-Wochen-Frist** für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Doch wann genau beginnt diese Frist?
- Grundsätzlich muss der / die Mitarbeiter:in zum Verdacht angehört werden – welche Regeln gelten hierfür?

Trotz Zeitdrucks ist sorgfältig und neutral zu ermitteln: Eine belastbare **Faktenbasis** für den Verdacht ist entscheidend.

# #2

## Pflichten und Risiken:

Unternehmen müssen ihren **Aufklärungs-** und **Handlungspflichten** nachgehen sowie gleichzeitig die **Grenzen** zulässiger Ermittlungsmaßnahmen beachten – insbesondere bei Mitarbeiterüberwachungen.

Außenwirksame Vorfälle – auch außerhalb der Arbeitszeit der Mitarbeiter:innen – können sich in Zeiten von Social Media rasant verbreiten und öffentlichen Druck erzeugen. Es drohen **Reputationseinbußen** und erhebliche **finanzielle Schäden**, wenn Unternehmen nicht adäquat reagieren.

Gleichzeitig gilt: Nicht jeder Verdacht rechtfertigt Personalmaßnahmen.

# #3

## Rechtliche Unterstützung:

Bei außerordentlichen Kündigungen gelten **hohe Hürden vor Gericht**. Eine gründliche Aufarbeitung ist essentiell – erst recht im Verdachtsfall.

Unser Team unterstützt Unternehmen dabei, Untersuchungen von Anfang an **rechtssicher, neutral und fristgerecht** durchzuführen: von der Maßnahmenplanung über die Durchführung und Dokumentation der Ermittlungen bis zur etwaigen Betriebsratsanhörung vor Ausspruch einer Kündigung.

# #4

## Unser Ansatz:

Unser „White Collar“- / „Internal Investigations“-Team berät Unternehmen vom ersten Hinweis an und entwickelt in enger Zusammenarbeit mit spezialisierten Kolleg:innen aus dem Arbeitsrecht passgenaue Handlungsstrategien.

Wenn sich die Ereignisse überschlagen, behalten wir den Blick für das Ganze und berücksichtigen die Wirkung von Maßnahmen nach innen wie außen – immer unter Beachtung der erforderlichen Neutralität.

# #5

## Beratungsbedarf oder konkrete Fragen?

Sprechen Sie uns an.  
Bei Verdachtsfällen zählt  
schnelles Handeln –  
wir unterstützen Sie  
kurzfristig und  
entwickeln einen auf  
Ihr Unternehmen  
zugeschnittenen  
Investigations- und  
Maßnahmenplan.



**Dr. Bettina Enz**

Rechtsanwältin / Counsel

+49 30 72621 8149

[bettina.enz@osborneclarke.com](mailto:bettina.enz@osborneclarke.com)



**Sarah Bohn**

Rechtsanwältin / Associate

+49 30 72621 8125

[sarah.bohn@osborneclarke.com](mailto:sarah.bohn@osborneclarke.com)



**Kamissa Kruse**

Rechtsanwältin / Senior Associate

+49 30 72621 8035

[kamissa.kruse@osborneclarke.com](mailto:kamissa.kruse@osborneclarke.com)