

Rache ist süß – Wie schützt man sich vor kriminellen Ex-Mitarbeitern?

24. August 2020



Nach längerem Streit hatte sich das Unternehmen von einem Mitarbeiter getrennt. Wenige Wochen später stand ein Durchsuchungskommando vor der Tür.

Ein Fall, den wir immer häufiger erleben. Ausgeschiedene Mitarbeiter, die sich von ihrem Arbeitgeber ungerecht behandelt fühlen, zeigen ihn bei den Straf- oder Kartellbehörden an. Manchmal sind ihre Behauptungen wahr, oft sind sie aufgebauscht und manchmal frei erfunden.

Schaden für Unternehmen und Mitarbeiter

Schon Ermittlungen an sich sind für Unternehmen schädlich. Über Durchsuchungen wird in Medien berichtet und im Markt gesprochen, über Einstellungen von Verfahren nicht. Ermittlungen binden Zeit und Ressourcen des Unternehmens. Auch Anwälte (und zunehmend IT-Forensiker) verursachen Kosten.

Wenn die Vorwürfe begründet sind, drohen dem Unternehmen und seiner Führung Sanktionen, vor allem Bußgelder und Schadenersatzforderungen. Mitarbeitern, die sich

rechtswidrig verhalten haben, drohen persönliche Sanktionen bis hin zu Freiheitsstrafen.

„Wollen Sie uns erpressen?“

Manchmal setzen Mitarbeiter ihr Wissen über (angebliche) Rechtsverstöße auch ein, um ihren Arbeitgeber zu erpressen. Ein Mitarbeiter, der von verbotenen Kartellaktivitäten weiß, möchte bei gleichem Gehalt in Zukunft weniger arbeiten. Ein anderer, der Umweltverstöße gesehen hat, fordert eine unangemessen hohe Abfindung. Beide machen deutlich, dass das der Preis ihres Schweigens ist. Das ist strafbare Erpressung > (§ 253 StGB).

Wie können Unternehmen sich (und ihre Mitarbeiter) schützen?

Der beste Schutz ist eine weiße Weste. Wer nichts zu verstecken hat, kann Ermittlungen gelassener begegnen und Erpressungsversuche entschieden zurückweisen.

Auch eine weiße Weste ist aber kein vollständiger Schutz vor Ermittlungen. Es gibt Fälle, in denen Mitarbeiter belastende Beweismittel „produzierten“ und bei Behörden einreichten, die daraufhin Unternehmen und Wohnungen von Mitarbeitern durchsuchten.

Schwieriger ist es, wenn an den Vorwürfen „etwas dran“ ist.

Laufen die Ermittlungen schon, sollte das Unternehmen überlegen, mit den Behörden zu kooperieren, bei Kartellrechtsverstößen beispielsweise im Rahmen der Kronzeugenregelungen der Kartellbehörden. Wissen die Behörden noch nicht Bescheid, sollte das Unternehmen eine Selbstanzeige prüfen.

Das neue Verbandssanktionengesetz wird voraussichtlich ebenfalls mildere Sanktionen für Unternehmen vorsehen, die mit den Verfolgungsbehörden zusammenarbeiten (§ 17 VerSanG-E).

Lassen Sie sich nicht erpressen!

Das gilt auch, wenn die Weste nicht ganz weiß ist. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es nur scheinbar eine einfache Lösung ist, auf erpresserische Forderungen einzugehen. Das ist oft erst der Beginn einer Eskalation weiterer Forderungen und persönlicher Drohungen – und zur Anzeige kann es trotzdem kommen.

Was Unternehmen oft nicht wissen: Wenn Opfer von Erpressungen die Tat anzeigen, mit deren Offenbarung der Erpresser droht, kann das Verfahren gegen sie eingestellt werden > (§ 154c StPO).

Grundregeln

- Der beste Schutz ist ein wirksames Compliance-Programm. Es macht schwere Rechtsverstöße unwahrscheinlicher und, falls sie doch passieren, erleichtert es die Kommunikation mit den Behörden. Fehlt ein Compliance-Programm, entsteht schnell der Eindruck, die Unternehmensleitung habe bewusst weggeschaut.
- Wenn Mitarbeiter behaupten, von Rechtsverstößen zu wissen, sollte das Unternehmen dem auf dem Grund gehen. Ist an den Vorwürfen etwas dran, sollte es die Verstöße jedenfalls abstellen und für die Zukunft verhindern. Je nach Sachlage kommt auch eine Selbstanzeige in Betracht.
- Wenn es Rechtsverstöße gibt, sollte die Gruppe der Wissenden möglichst klein gehalten werden. Je mehr Personen eingeweiht werden, desto höher ist die Gefahr, dass ein Mitarbeiter sein Wissen gegen das Unternehmen verwenden könnte.

Erpressungsversuchen sollte das Unternehmen grundsätzlich nicht nachgeben.

› [#compliance_kapellmann](#) › [#kartellrecht_kapellmann](#) › [#wirtschaftsstrafrecht_kapellmann](#)

Unternehmen, Verbände und Führungskräfte unterstützen wir dabei, Compliance-Risiken zu vermeiden und Krisensituationen sicher zu meistern. Dafür haben wir unsere Expertise im Kartellrecht, Strafrecht, Datenschutz, Arbeits- und Gesellschaftsrecht im Kompetenzteam Compliance gebündelt. Mehr › [hier](#).

„Führende Kanzlei für den Bereich Compliance“

Legal 500 Deutschland 2020





„Top-Kanzlei für Compliance und Wirtschaftsstrafrecht 2019“

WirtschaftsWoche 2019

AUTOREN






Dr. Axel Kallmayer

-  Standorte Brüssel,
Mönchengladbach
-  Mönchengladbach: +49 2161
811-614
-  Brüssel: +32 2 23411-60
-  axel.kallmayer@kapellmann.de



Dr. Julia Lange, LL.M.

-  Standort Mönchengladbach
-  +49 2161 811-620
-  julia.lange@kapellmann.de