



# Straftaten „für“ das Unternehmen „Arbeitsstrafrecht“ und Haftungsrisiken für Führungskräfte Passau, 17.06.2010

Dr. Burkard Göpfert, LL.M. (Columbia University)  
Partner, Gleiss Lutz Rechtsanwälte, Büro München

# Inhalt

- Ausgangssituation
- Wertungswidersprüche am Beispiel der Verdachtskündigung
- Reaktionsmöglichkeiten aus Sicht des Arbeitgebers
- Ausblick

# Ausgangssituation

## **Strafbares Verhalten von Mitarbeitern:**

**Mitarbeiter verhalten sich in bestimmter Weise in der Meinung, es sei legal. Später stellt sich die Strafbarkeit des Verhaltens heraus.**

- Z.T. ist die Strafbarkeit naheliegend, z.B. bei Fällen im Zusammenhang mit dem Bundesdatenschutzgesetz
- Vielfach ist die Strafbarkeit aber unklar, z.B. bei der Begünstigung von Betriebsratmitgliedern oder infolge der Unschärfe des Untreuetatbestands

# Strafrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen

**strafrechtlich: Berufung auf § 17 StGB nur selten möglich, da Unvermeidbarkeit des Verbotsirrtums in der Praxis nur sehr eingeschränkt bejaht wird**

**arbeitsrechtlich: Verdachtskündigung ist kein sicheres Reaktionsmittel, da der Arbeitgeber das Prognoserisiko trägt**

# Wertungswidersprüche zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht am Beispiel der Verdachtskündigung

## Verdachtskündigung

- Begriff
- Eigenständigkeit neben der Tatkündigung
- Voraussetzungen

# Wertungswidersprüche zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht am Beispiel der Verdachtskündigung

## Konfligierende Wertungen

- Strafrecht: Vergangenheitsbezogenheit, Sanktion, Individuum vs. Staat
- Arbeitsrecht: Zukunftsbezogenheit, Prognoseprinzip, Individuum vs. Individuum

# Wertungswidersprüche zwischen Arbeitsrecht und Strafrecht am Beispiel der Verdachtskündigung

## Korrekturbedarf

### Entwicklung der Rechtsprechung zur verhaltensbedingten Kündigung

- Korrekturen durch Rückgriff auf Treu und Glauben wegen der unterschiedlichen Wertungen im Straf- und im Arbeitsrecht
- Richtiger wäre eine Loslösung von der strafrechtlichen Determination hin zu einer eigenständigen arbeitsrechtlichen Wertung

# Reaktionsmöglichkeiten aus Sicht des Arbeitgebers

## 1. Kein ausreichender Schutz des Unternehmens durch Reaktion

### Strategieansätze

- D&O-Versicherungen: Schaden wird nicht vermieden
- persönliche Haftung der betreffenden Personen schwer durchsetzbar
- daher von zentraler Bedeutung: funktionierende Compliance- und Whistleblowingsysteme



# Compliance und Whistleblowing

## Compliance

- Begriff
- Funktionen

## Whistleblowing

- Begriff
- Funktion
- Schutzbedürftigkeit der Whistleblower

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Berlin**

Gleiss Lutz  
Friedrichstraße 71  
10117 Berlin  
Deutschland  
T +49 30 800979-0  
F +49 30 800979-979

**Düsseldorf**

Gleiss Lutz  
Bleichstraße 8-10  
40211 Düsseldorf  
Deutschland  
T +49 211 54061-0  
F +49 211 54061-111

**Frankfurt**

Gleiss Lutz  
Mendelssohnstraße 87  
60325 Frankfurt am Main  
Deutschland  
T +49 69 95514-0  
F +49 69 95514-198

**München**

Gleiss Lutz  
Karl-Scharnagl-Ring 6  
80539 München  
Deutschland  
T +49 89 21667-0  
F +49 89 21667-111

**Stuttgart**

Gleiss Lutz  
Maybachstraße 6  
70469 Stuttgart  
Deutschland  
T +49 711 8997-0  
F +49 711 855096

**Brüssel**

Gleiss Lutz  
Rue de Loxum 25  
1000 Brüssel  
Belgien  
T +32 2 551-1020  
F +32 2 551-1039

**Budapest**

Kooperationspartner:  
Bán, S. Szabó &  
Partners  
József nádor tér 5-6  
1051 Budapest  
Ungarn  
T +36 1 266-3522  
F +36 1 266-3523

**Prag**

Kooperationspartner:  
Kubánek & Nedelka  
v.o.s.  
nám. Republiky 1a  
110 00 Prag 1  
Tschechische Republik  
T +420 225 996-500  
F +420 225 996-555

**Warschau**

Kooperationspartner:  
Pietrzak Siekierzyński  
Bogen Sp. k.  
ul. Złota 59  
00-120 Warschau  
Polen  
T +48 22 22242-00  
F +48 22 22242-99

[www.gleisslutz.com](http://www.gleisslutz.com)