

WHITEPAPER · ORGANVERANTWORTUNG

Der erste Verdacht

Was Vorstand und Aufsichtsrat in den ersten Tagen entscheiden und warum sich diese Entscheidungen später kaum korrigieren lassen

Herausgegeben von Dr. Andreas Grözinger
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Strafrecht · Partner bei Gercke Wollschläger

Oktober 2026
Rechtsstand 27.10.2026

Vorwort

Ein Hinweis aus der Buchhaltung, eine anonyme Meldung im Hinweisgebersystem, eine Frage des Abschlussprüfers. Verdachtslagen beginnen meist unspektakulär. Was in den Tagen danach geschieht, entscheidet aber über Dinge, die sich später kaum noch beeinflussen lassen. Wer hat die Aufklärung beauftragt, und wem gehören ihre Ergebnisse? Wurde der Aufsichtsrat rechtzeitig und vollständig eingebunden? Welche Fristen sind bereits verstrichen?

Dieses Whitepaper ordnet diese ersten Entscheidungen aus der Sicht eines Strafverteidigers ein. Ich kenne die Lage aus Verfahren, in denen Organe und Unternehmen sich gegen Vorwürfe verteidigen, die in solchen ersten Tagen ihren Ausgang genommen haben, und aus der Beratung von Aufsichtsräten bei Verdacht gegen Vorstandsmitglieder. Anlass ist der Regierungsentwurf BT-Drs. 21/6133, der das Bemühen um Aufdeckung bei der Verbandsgeldbuße berücksichtigen will und den Schutz ihrer Ergebnisse offenlässt. Das Whitepaper soll Vorständen, Aufsichtsräten und ihren Beratern helfen, diese Tage mit klaren Zuständigkeiten und einer belastbaren Dokumentation zu durchlaufen.

Dr. Andreas Grözinger
Köln, im Oktober 2026

Inhalt und Grundlagen

INHALT

Executive Summary 4

01 · Reagieren ist Pflicht, das Wie gebundenes Ermessen 5

02 · Wer aufklärt, wenn das Leitungsorgan selbst betroffen ist 7

03 · Was die Aufklärung wert ist und wem sie gehört 10

04 · Menschen, Hinweise und Fristen 13

05 · Nach außen. Behörden, Kapitalmarkt, Versicherung 15

Wenn es ernst wird 18

Ablaufplan für die ersten zehn Tage 19

Quellen und Anmerkungen 21

Der Herausgeber 22

Kernthese. Die ersten Entscheidungen nach einem Verdacht legen fest, wie die Organe später haften, was die eigene Aufklärung im Verfahren wert ist und ob ihre Ergebnisse geschützt bleiben. Sie lassen sich kaum zurückholen.

Ausgewertet wurden die einschlägigen Normen von Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, Ordnungswidrigkeitengesetz, Strafprozessordnung, Hinweisgeberschutzgesetz, Bürgerlichem Gesetzbuch, Betriebsverfassungsgesetz und Marktmissbrauchsverordnung in der am Stichtag geltenden Fassung, die Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht, Bundesgerichtshof, Bundesarbeitsgericht und Instanzgerichten, der Regierungsentwurf BT-Drs. 21/6133 mit der Stellungnahme des Bundesrates BT-Drs. 21/6668 sowie das Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2024 des Bundeskriminalamts.

Stichtag ist der 27.10.2026. Der Regierungsentwurf BT-Drs. 21/6133, der auch die Verbandsgeldbuße neu fasst, war an diesem Tag nicht verabschiedet.

Grenzen. Das Whitepaper behandelt die Aktiengesellschaft als Grundfall und weist auf Abweichungen bei der GmbH hin. Mitbestimmungsrechtliche Besonderheiten, Branchenaufsicht (Banken, Versicherungen) und ausländisches Recht sind nicht Gegenstand. Statistiken zur Wirtschaftskriminalität bilden nur das Hellfeld ab. Wo die Rechtsprechung uneinheitlich ist, ist das gekennzeichnet.

Grafiken. Bordeaux markiert in allen Grafiken den Punkt, auf den sich die Kernaussage des Kapitels stützt, Grau den Zusammenhang.

Executive Summary

1. **Konkrete Anhaltspunkte für erhebliche Rechtsverstöße verpflichten die Organe zu reagieren.** Ob sie reagieren, steht nicht zur freien Disposition. Bei Art, Umfang und Reihenfolge der Aufklärung haben sie einen pflichtgebundenen Spielraum.

2. **Die Beweislast für sorgfältiges Handeln trägt der Vorstand** (§ 93 Abs. 2 S. 2 AktG). Was in den ersten Tagen nicht dokumentiert wird, fehlt später.

3. **Berührt der Verdacht die eigene Verantwortlichkeit eines Vorstandsmitglieds, ist der Aufsichtsrat gefordert.** Er entscheidet über eine unabhängige Untersuchung und prüft Ersatzansprüche.

4. **Lässt der Aufsichtsrat Ansprüche verjähren, können seine Mitglieder selbst haften** (§§ 116 S. 1, 93 Abs. 2 AktG).

5. **Ergebnisse interner Untersuchungen sind nur eng vor Beschlagnahme geschützt.** Es kommt auf die Stellung des Unternehmens im Verfahren, den Gegenstand des Mandats und den Gewahrsam an.

6. **Der Regierungsentwurf will Aufklärung belohnen, ohne ihr Ergebnis zu schützen.** Bis 40 Mio. Euro Verbandsgeldbuße, das Bemühen um Aufdeckung mildert, ein Beschlagnahmeschutz fehlt. Am 27.10.2026 war er nicht verabschiedet.

7. **Mit dem Hinweis beginnen Fristen.** Der Eingang ist binnen sieben Tagen zu bestätigen. Die Zweiwochenfrist für eine außerordentliche Kündigung läuft ab sicherer Kenntnis, der Aufschub hält nur bei zügiger Ermittlung.

01

Reagieren ist Pflicht, das Wie gebundenes Ermessen

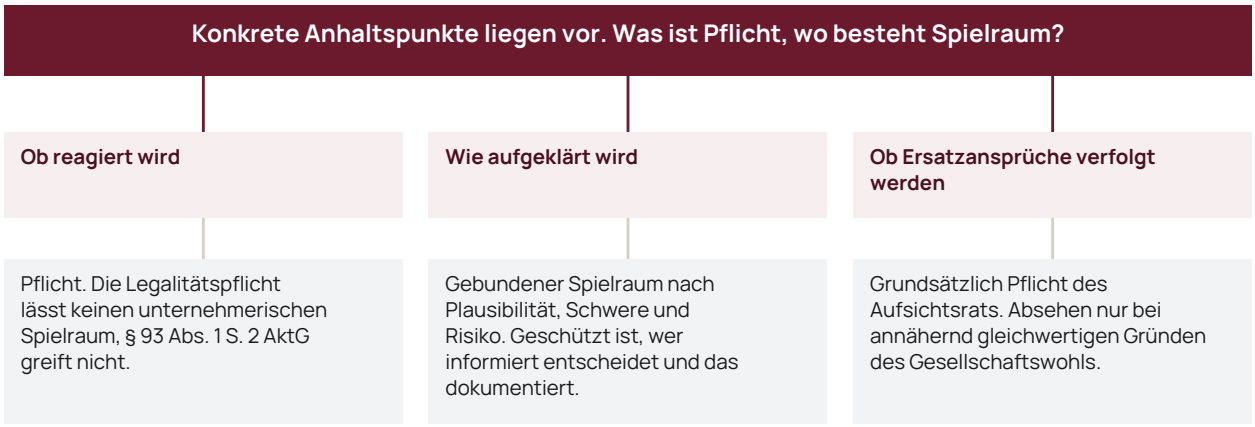
Konkrete Anhaltspunkte für erhebliche Rechtsverstöße verpflichten die Organe, den Sachverhalt angemessen aufzuklären und Schäden abzuwenden. Ob sie reagieren, steht nicht zur freien Disposition. Bei Art, Umfang und Reihenfolge besteht ein pflichtgebundener Spielraum, dessen sorgfältige Nutzung sie belegen müssen.

BEFUND

Der Vorstand leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung (§ 76 Abs. 1 AktG) und haftet für die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 Abs. 1 S. 1 AktG). Zu dieser Sorgfalt gehört, dass das Unternehmen sich rechtmäßig verhält. Das Landgericht München I hat daraus im Fall Neubürger abgeleitet, dass die Einrichtung eines funktionierenden Compliance-Systems zur Gesamtverantwortung des Vorstands gehört und dass bei Verdachtsmomenten auch die Vorstandsmitglieder nachfragen und handeln müssen, die nicht zuständig sind.[1] Für die GmbH hat das Oberlandesgericht Nürnberg einen Geschäftsführer zu Schadensersatz verurteilt, der auf Verdachtsmomente nicht reagiert und kein Vier-Augen-Prinzip für risikobehaftete Vorgänge eingerichtet hatte.[2]

Die Business Judgment Rule schützt nur unternehmerische Entscheidungen (§ 93 Abs. 1 S. 2 AktG). Ob auf konkrete Anhaltspunkte für einen Rechtsverstoß reagiert wird, ist keine solche Entscheidung, weil die Legalitätspflicht sie vorgibt. Das heißt nicht, dass jeder Verdacht eine umfassende interne Untersuchung auslöst. Die gebotene Reaktion richtet sich nach der Plausibilität und Schwere des Verdachts, nach dem Risiko für die Gesellschaft und nach der verfügbaren Informationsgrundlage. Sie reicht von einer ersten Plausibilitätsprüfung bis zur externen Untersuchung. Bei Mitteln, Umfang, Personal und Reihenfolge der Aufklärung besteht ein pflichtgebundener Entscheidungsspielraum. Er ist gewahrt, wenn der Vorstand vernünftigerweise annehmen durfte, auf angemessener Informationsgrundlage zum Wohl der Gesellschaft zu handeln.

1. LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10. Die Entscheidung ist erstinstanzlich.
2. OLG Nürnberg, Endurt. v. 30.03.2022 – 12 U 1520/19.



Pflicht und Ermessen nach einem konkreten Verdacht. Darstellung nach §§ 76, 93, 111 AktG und BGH, Urt. v. 21.04.1997 – II ZR 175/95 (ARAG/Garmenbeck), Stand 10/2026.

Wie wichtig die Dokumentation ist, zeigt die Beweislastregel. Ist streitig, ob ein Vorstandsmitglied sorgfältig gehandelt hat, trägt es selbst die Beweislast (§ 93 Abs. 2 S. 2 AktG). Für den GmbH-Geschäftsführer gilt dasselbe nach ständiger Rechtsprechung. Ein Vorstand, der Jahre später erklären muss, warum er auf einen Hinweis zunächst nur mit einem Gespräch reagiert hat, braucht dafür Unterlagen aus genau diesen Tagen.

EINORDNUNG

> Aus der Verteidigerperspektive ist die Dokumentation der ersten Tage zugleich Haftungsprävention und Verteidigungsgrundlage. Im Strafverfahren gegen ein Organmitglied wird regelmäßig geprüft, wann es was wusste und was es veranlasst hat. Eine Entscheidung gegen eine Maßnahme ist vertretbar, wenn ihre Gründe festgehalten sind. Eine Maßnahme, die unterblieben ist, ohne dass jemand entschieden hat, ist es selten.

Strafrechtlich ist der Verdacht für die Organe in zwei Richtungen bedeutsam, die auseinanderzuhalten sind.

Untreue durch Unterlassen. Wer von laufenden Schädigungen der Gesellschaft weiß und sie nicht abstellt, kann den Treubruchtatbestand des § 266 Abs. 1 StGB erfüllen. Vorstandsmitglieder trifft gegenüber der Gesellschaft eine Vermögensbetreuungspflicht, und die Pflichtverletzung kann auch in einem Unterlassen liegen. Strafbar ist das aber nur, wenn eine Pflichtverletzung feststeht, der Gesellschaft gerade dadurch ein Vermögensnachteil entsteht und der Vorsatz beides umfasst. Den Nachteil müssen die Gerichte eigenständig feststellen und in der Regel beziffern.[3]

Strafvereitelung. Nach § 258 Abs. 1 StGB macht sich nur strafbar, wer absichtlich oder wissentlich vereitelt, dass ein anderer bestraft wird. Der Versuch ist strafbar (§ 258 Abs. 4 StGB). Wer zugleich die eigene Bestrafung abwenden will, bleibt straflos (§ 258 Abs. 5 StGB). Durch bloßes Unterlassen, etwa einen verspäteten Legal Hold, ist der Tatbestand regelmäßig nicht erfüllt, weil Organmitglieder keine Rechtspflicht trifft, an der Strafverfolgung mitzuwirken. Anders kann es liegen, wenn jemand Unterlagen beiseiteschafft oder Daten löscht, um

3. BVerfG, Beschl. v. 23.06.2010 – 2 BvR 2559/08, 2 BvR 105/09, 2 BvR 491/09, BVerfGE 126, 170.

Beteiligte zu schützen. Im Verfahren wirken solche Handlungen unabhängig von ihrer Strafbarkeit. Gegen ein beschuldigtes Organmitglied können sie den Haftgrund der Verdunkelungsgefahr begründen (§ 112 Abs. 2 Nr. 3 StPO), und sie nehmen dem Organ die Unterlagen, die es für seine Entlastung braucht.

FÜR DIE PRAXIS

- **Vorstand.** Den Eingang des Hinweises, die erste Bewertung und jede Entscheidung über Maßnahmen schriftlich festhalten, mit der Informationsgrundlage.
- **Vorstand.** Laufende Schäden sofort begrenzen, etwa durch Zahlungsfreigaben nach dem Vier-Augen-Prinzip und gesperrte Zugriffe.
- **Vorstand und Rechtsabteilung.** Einen Legal Hold schriftlich anordnen, bevor Beteiligte vom Verdacht erfahren.
- **Aufsichtsrat.** Den Vorstand nach dem Stand der Aufklärung fragen und sich nicht mit mündlichen Auskünften begnügen.

02

Wer aufklärt, wenn das Leitungsorgan selbst betroffen ist

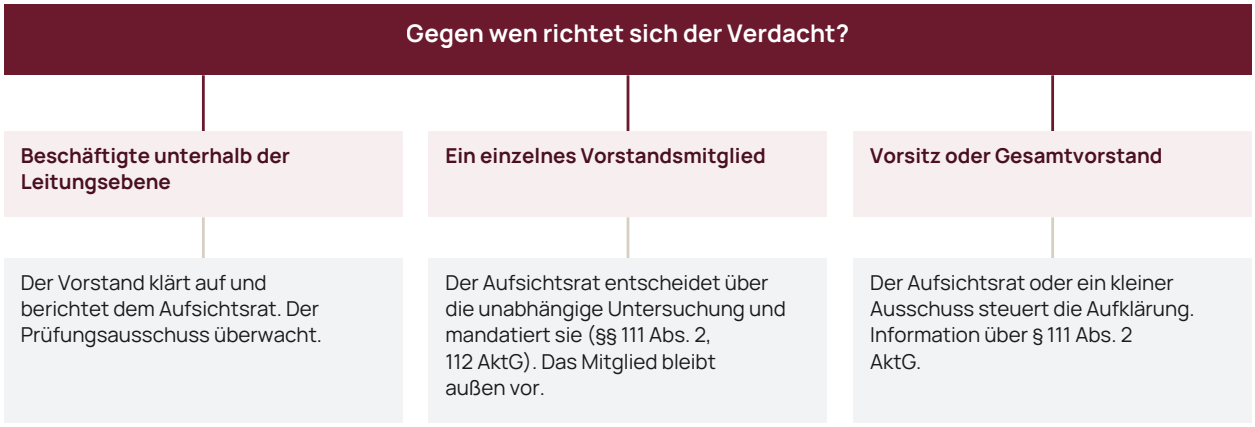
Berührt ein substantiierter Verdacht die eigene Verantwortlichkeit eines Vorstandsmitglieds, muss der Aufsichtsrat seine Überwachungs- und Vertretungsbefugnisse selbst wahrnehmen. Wer die Aufklärung dann beim Vorstand belässt, entwertet sie und riskiert die eigene Haftung.

BEFUND

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung (§ 111 Abs. 1 AktG). Er kann die Bücher und Schriften der Gesellschaft einsehen und für bestimmte Aufgaben besondere Sachverständige beauftragen (§ 111 Abs. 2 S. 1, 2 AktG). Gegenüber Vorstandsmitgliedern vertritt er die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich (§ 112 S. 1 AktG). Richtet sich ein substantiierter Verdacht gegen ein Vorstandsmitglied und berührt die Aufklärung dessen eigene Verantwortlichkeit, folgt daraus eine eigene Zuständigkeit des Aufsichtsrats. Er entscheidet über eine unabhängige Untersuchung der möglichen Pflichtverletzung, beauftragt dafür die Untersucher und prüft die daraus folgenden Ansprüche. Vereinbarungen mit dem betroffenen Mitglied schließt er für die Gesellschaft. Daraus folgt nicht, dass jede operative Maßnahme beim Aufsichtsrat liegt. Die Pflicht des übrigen Vorstands, Rechtsverstöße abzustellen und Schäden abzuwenden, bleibt bestehen. Datensicherung, Schadensbegrenzung und die Aufklärung von Bereichen, die das betroffene Mitglied nicht berühren, kann er weiterführen, abgestimmt mit dem Aufsichtsrat und ohne das betroffene Mitglied.

Erfährt der Vorstand von einem solchen Verdacht, hat er dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats aus wichtigem Anlass zu berichten (§ 90 Abs. 1 S. 3 AktG). Der Vorsitzende unterrichtet die übrigen Mitglieder spätestens in der nächsten Sitzung

(§ 90 Abs. 5 S. 3 AktG). Für die Aufklärung selbst bietet sich ein kleiner Ausschuss an, dessen Mitglieder dem Betroffenen nicht nahestehen. Bestimmte Entscheidungen, darunter der Widerruf der Bestellung, bleiben aber dem Plenum vorbehalten (§ 107 Abs. 3 S. 7 AktG).



Zuständigkeit für die Aufklärung nach der Person der Verdächtigen. Darstellung nach §§ 90, 107, 111, 112 AktG, Stand 10/2026. Für den fakultativen Aufsichtsrat der GmbH gelten die Verweise in § 52 Abs. 1 GmbHG, soweit die Satzung nichts anderes bestimmt.

Der Aufsichtsrat muss außerdem prüfen, ob der Gesellschaft Ersatzansprüche gegen Vorstandsmitglieder zustehen. Nach der ARAG/Garmenbeck-Rechtsprechung muss er solche Ansprüche grundsätzlich verfolgen, wenn sie nach aller Voraussicht bestehen und durchsetzbar sind. Absehen darf er nur ausnahmsweise, wenn gewichtige Gründe des Gesellschaftswohls entgegenstehen, die mindestens annähernd gleichwertig sind.[4] Lässt er Ansprüche verjähren, können seine Mitglieder selbst haften (§§ 116 S. 1, 93 Abs. 2 AktG). Der Bundesgerichtshof sieht in der Verfolgungspflicht eine eigene Pflicht mit eigenem Prüfungsumfang.[5] Die Ansprüche gegen Vorstandsmitglieder verjähren bei börsennotierten Gesellschaften in zehn, sonst in fünf Jahren (§ 93 Abs. 6 AktG). Verzicht und Vergleich sind erst drei Jahre nach Entstehung des Anspruchs möglich, nur mit Zustimmung der Hauptversammlung und ohne Widerspruch einer Minderheit von zehn Prozent des Grundkapitals (§ 93 Abs. 4 S. 3 AktG). Die Sperrfrist gilt nicht, wenn der Ersatzpflichtige zahlungsunfähig ist und sich zur Abwendung des Insolvenzverfahrens mit seinen Gläubigern vergleicht oder wenn die Ersatzpflicht in einem Insolvenzplan geregelt wird (§ 93 Abs. 4 S. 4 AktG).

4. BGH, Urt. v. 21.04.1997 – II ZR 175/95 (ARAG/Garmenbeck).
5. BGH, Urt. v. 18.09.2018 – II ZR 152/17.

EINORDNUNG

Ein typischer Fehler in dieser Lage ist das vertrauliche Gespräch zwischen Aufsichtsratsvorsitz und Vorstandsvorsitz, aus dem heraus die Aufklärung dann über den Vorstand läuft. Es wirkt diskret und pragmatisch. Es führt aber dazu, dass ein Organ, dessen Mitglieder selbst betroffen sein können, Auftrag, Umfang und Berichtsweg der Untersuchung bestimmt. Das Ergebnis ist im späteren Streit über Haftung oder Abberufung angreifbar, und die Staatsanwaltschaft wird es mit entsprechender Zurückhaltung lesen. Strafrechtlich trifft Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensbetreuungspflicht jedenfalls in Bereichen, in denen sie über das Vermögen der Gesellschaft entscheiden.[6] Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs, die eine Untreue durch das Nichtverfolgen von Ersatzansprüchen bejaht, ist nicht ersichtlich. Droht der Anspruch zu verjähren, lässt sich das Risiko nicht ausschließen.

FÜR DIE PRAXIS

- **Aufsichtsratsvorsitz.** Den Verdacht in eine Sitzung bringen und einen kleinen Ausschuss ohne Nähe zum Betroffenen einsetzen, mit schriftlichem Mandat für externe Untersucher und Einsicht nach § 111 Abs. 2 AktG.
- **Aufsichtsrat.** Das betroffene Vorstandsmitglied von Beratung und Beschluss über die Aufklärung fernhalten und Informationen nicht über den Vorstand anfordern.
- **Aufsichtsrat.** Mögliche Ersatzansprüche und ihre Verjährung früh erfassen und das Ergebnis der Prüfung dokumentieren.
- **GmbH.** Bei Verdacht gegen einen Geschäftsführer entscheidet die Gesellschafterversammlung, soweit kein Aufsichtsrat zuständig ist. Die Zuständigkeiten aus Satzung und Gesellschaftsvertrag sind vorab zu klären.

6. BGH, Urt. v. 21.12.2005 – 3 StR 470/04 (Mannesmann), zur Festsetzung von Vorstandsvergütungen.

03

Was die Aufklärung wert ist und wem sie gehört

Die Aufklärung entlastet die Organe, und der Regierungsentwurf will sie bei der Geldbuße mildernd berücksichtigen. Ihr Arbeitsprodukt ist aber nur eng vor dem Zugriff der Ermittler geschützt. Ob Schutz besteht, hängt von der Stellung des Unternehmens im Verfahren, vom Gegenstand des Mandats und vom Gewahrsam ab, nicht von der Mandatierung allein.

BEFUND

Unterlagen sind nach § 97 Abs. 1 StPO beschlagnahmefrei, soweit sie das Vertrauensverhältnis zwischen einem Beschuldigten und einem zeugnisverweigerungsberechtigten Berufsträger betreffen und sich in dessen Gewahrsam befinden (§ 97 Abs. 2 StPO). Ob Unterlagen einer internen Untersuchung darunterfallen, hat die Rechtsprechung lange unterschiedlich beurteilt. Das Landgericht Hamburg sah Interviewprotokolle einer vom Aufsichtsrat beauftragten Kanzlei nicht als geschützt an.[7] Das Landgericht Mannheim nahm Schutz für Unterlagen im Gewahrsam der Kanzlei an.[8]

Das Bundesverfassungsgericht hat 2018 im Verfahren um die Durchsuchung der Kanzlei Jones Day eine enge Auslegung gebilligt. Geschützt ist danach nur das Vertrauensverhältnis zu einem Beschuldigten. Eine beschuldigtenähnliche Stellung erlangt ein Unternehmen nicht schon dadurch, dass es ein Verfahren gegen sich befürchtet. § 97 StPO darf als speziellere Regel gegenüber dem allgemeinen Schutz von Berufsgeheimnisträgern in § 160a StPO angewendet werden.[9] Beschwerden zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte blieben ohne Erfolg.[10]

DREI FRAGEN, DIE AUSEINANDERZUHALTEN SIND

In der Verdachtslage werden drei Fragen oft vermengt, die rechtlich getrennt zu beantworten sind.

Wer über die Untersuchung entscheidet, folgt aus dem Gesellschaftsrecht. Bei einem Verdacht, der die Verantwortlichkeit eines Vorstandsmitglieds berührt, ist es der Aufsichtsrat (Kapitel 2). Über den Schutz der Ergebnisse sagt diese Zuständigkeit nichts.

Wer Mandant der Untersucher ist, folgt aus dem Mandatsvertrag. Beauftragt der Aufsichtsrat, handelt er regelmäßig für die Gesellschaft, die dann Mandantin ist. Davon hängt ab, wem gegenüber die Kanzlei zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Für die Beschlagnahme ist das nur ein Baustein.

Ob Unterlagen vor Beschlagnahme geschützt sind, entscheidet das Strafprozessrecht. Maßgeblich sind die Stellung des Unternehmens im konkreten Verfahren, der Gegenstand des Mandats und der Gewahrsam. Geschützt ist das Vertrauensverhältnis zu einem Beschuldigten. Einem Beschuldigten steht das Unternehmen erst gleich, wenn sich das Verfahren konkret gegen das Unter-

7. LG Hamburg, Beschl. v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10.
8. LG Mannheim, Beschl. v. 03.07.2012 – 24 Qs 1/12, 24 Qs 2/12.
9. BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018 – 2 BvR 1405/17, 2 BvR 1780/17 u. a., NJW 2018, 2385. Es handelt sich um Nichtannahmebeschlüsse einer Kammer.
10. EGMR, Entscheidung aus 2024 – 1022/19, 1125/19, Beschwerden der Kanzlei Jones Day und zweier Rechtsanwälte, Unzulässigkeit der Beschwerden.

nehmen richtet. Im Fall Jones Day hatte die Volkswagen AG die Kanzlei beauftragt, die Durchsuchung diente einem Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit der Tochtergesellschaft Audi. Ein Mandatsverhältnis zu einem Beschuldigten dieses Verfahrens bestand nicht, und die Beschlagnahme hatte Bestand.



Wie weit Unterlagen interner Untersuchungen geschützt sind. Auswahl. Darstellung nach LG Hamburg 608 Qs 18/10, LG Mannheim 24 Qs 1/12, BVerfG 2 BvR 1405/17 u. a., EGMR 1022/19 u. a. und BT-Drs. 21/6133, Stand 10/2026.

Compliance wird bei der Bemessung der Verbandsgeldbuße schon heute berücksichtigt. Der Bundesgerichtshof hat 2017 festgehalten, dass für die Höhe der Geldbuße von Bedeutung ist, ob das Unternehmen ein effizientes Compliance-Management installiert hat und ob es nach dem Verfahren seine Abläufe so verbessert hat, dass vergleichbare Verstöße deutlich erschwert werden.[11] Der Regierungsentwurf zur Änderung des Strafrechts (BT-Drs. 21/6133), mit dem die Umweltstrafrechtsrichtlinie umgesetzt werden soll, geht darüber hinaus. Nach § 30 Abs. 2a S. 3 OWiG-E sind bei der Bemessung unter anderem das Bemühen des Unternehmens zu berücksichtigen, die Tat aufzudecken und den Schaden wiedergutzumachen (Nr. 4), sowie Vorkehrungen vor und nach der Tat zur Vermeidung und Aufdeckung (Nr. 5). Der Bundesrat hat vorgeschlagen, § 130 Abs. 1 OWiG um einen Katalog von Aufsichtsmaßnahmen zu ergänzen, der auch die Aufklärung von Verdachtsfällen umfasst.[12] Einen Schutz der Untersuchungsergebnisse vor Beschlagnahme enthält der Entwurf nicht.

Der Entwurf belohnt die Aufdeckung, schützt aber ihr Ergebnis nicht. Wer aufklärt, schafft Beweismittel, über deren Verwendung er nicht allein entscheidet.

11. BGH, Urt. v. 09.05.2017 – 1 StR 265/16, NJW 2017, 3798, Rn. 118.
12. Stellungnahme des Bundesrates, BT-Drs. 21/6668, Ziff. 15.

EINORDNUNG

Aufklärung bleibt Pflicht. Ihre Gestaltung muss deshalb von Anfang an mitgedacht werden. Wer erteilt den Auftrag, Vorstand, Aufsichtsrat oder Ausschuss, und für wen? Dienen die Ergebnisse auch der Verteidigung des Unternehmens gegen eine drohende Verbandsgeldbuße, und lässt sich das belegen? Wo werden Interviewprotokolle und Berichte verwahrt? Und wie werden Beschäftigte über die Verwendung ihrer Angaben belehrt? Diese Fragen lassen sich nach der ersten Befragung kaum noch neu beantworten. Interviewprotokolle und Berichte gehören in den Gewahrsam der beauftragten Rechtsanwälte, weil Unterlagen im Gewahrsam des Unternehmens nach § 97 Abs. 2 StPO grundsätzlich nicht geschützt sind. Droht ein Verfahren gegen das Unternehmen konkret, sollte das Mandat ausdrücklich auch die Verteidigung gegen eine Verbandsgeldbuße umfassen. Ob dann auch Unterlagen geschützt sind, die vorher oder allein zur Aufklärung entstanden sind, ist nach der Jones-Day-Rechtsprechung offen.

WANN EIGENE VERTEIDIGER NÖTIG WERDEN

Sobald Organmitglieder oder Beschäftigte als Beschuldigte in Betracht kommen, brauchen sie eigene Verteidiger. Die Untersucher vertreten das Unternehmen, dessen Interessen von denen der Befragten abweichen können, und ein Verteidiger darf nicht mehrere Beschuldigte derselben Tat verteidigen (§ 146 StPO). Interviews mit ihnen sollten vorher mit ihren Verteidigern abgestimmt werden.

FÜR DIE PRAXIS

- **Aufsichtsrat oder Vorstand.** Mandant, Auftrag und Berichtsweg der externen Untersucher schriftlich festlegen, bevor die erste Befragung stattfindet.
- **Untersuchungsleitung.** Befragte vorab belehren, dass sie für das Unternehmen befragt werden, dass ihre Angaben an Behörden gelangen können und dass sie einen eigenen Anwalt hinzuziehen dürfen.
- **Rechtsabteilung.** Unterlagen der Untersuchung getrennt verwahren und kennzeichnen. Das begründet keinen Schutz, erleichtert aber im Ernstfall die Prüfung und Versiegelung.
- **Vorstand.** Die Entscheidung über eine Offenlegung gegenüber Behörden erst nach strafrechtlicher Bewertung treffen.

04

Menschen, Hinweise und Fristen

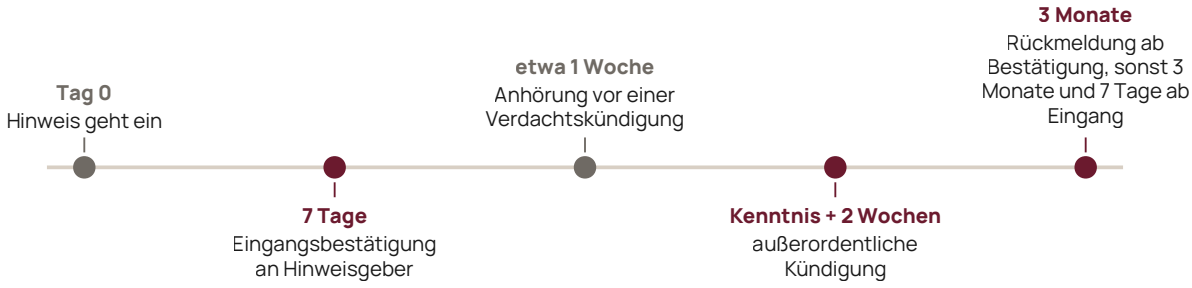
Mit dem Hinweis beginnt die Frist für die Eingangsbestätigung. Die Kündigungsmöglichkeit hält nur offen, wer zügig ermittelt. Zugleich schützt das Gesetz Hinweisgeber und Betroffene, und jede Personalmaßnahme muss beides beachten.

BEFUND

Geht ein Hinweis über das interne Meldesystem ein, ist der hinweisgebenden Person der Eingang spätestens nach sieben Tagen zu bestätigen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG). Eine Rückmeldung zu geplanten und ergriffenen Folgemaßnahmen erhält sie innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung (§ 17 Abs. 2 HinSchG). Die Rückmeldung ist nur zulässig, soweit interne Nachforschungen oder Ermittlungen dadurch nicht berührt und die Rechte der betroffenen Personen nicht beeinträchtigt werden. Die Identität der hinweisgebenden Person und der Personen, die Gegenstand der Meldung sind, ist vertraulich zu behandeln (§ 8 Abs. 1 HinSchG). Repressalien gegen Hinweisgeber sind verboten, ebenso ihre Androhung und der Versuch. Erleidet ein Hinweisgeber nach einer Meldung eine berufliche Benachteiligung und macht er geltend, sie beruhe auf der Meldung, wird vermutet, dass sie eine Repressalie ist (§ 36 Abs. 2 HinSchG).

Für Personalmaßnahmen gegen Verdächtige gilt die Frist des § 626 Abs. 2 BGB. Eine außerordentliche Kündigung muss binnen zwei Wochen erklärt werden, nachdem der Kündigungsberechtigte von den maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Die Frist beginnt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erst mit sicherer und möglichst vollständiger Kenntnis. Der Arbeitgeber darf den Ausgang eines Ermittlungs- oder Strafverfahrens abwarten und zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen.[13] Eigene Ermittlungen hemmen den Fristbeginn aber nur, solange sie mit der gebotenen Eile geführt werden. Die Anhörung des Verdächtigen, die bei einer Verdachtskündigung Wirksamkeitsvoraussetzung ist, soll im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche beanspruchen.[14]

13. BAG, Urt. v. 22.11.2012 – 2 AZR 732/11.
14. BAG, Urt. v. 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12.



Fristen nach dem Eingang eines Hinweises. Darstellung nach §§ 17 HinSchG, 626 Abs. 2 BGB und BAG, Urt. v. 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12, Stand 10/2026. Die Wochenfrist für die Anhörung ist ein Richtwert der Rechtsprechung. Die Zweiwochenfrist beginnt erst mit sicherer Kenntnis. Die Achse ist nicht maßstäblich.

Bei Vorstandsmitgliedern sind Widerruf der Bestellung und Kündigung des Anstellungsvertrags zu trennen. Der Widerruf setzt einen wichtigen Grund voraus, etwa eine grobe Pflichtverletzung, und ist wirksam, bis seine Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt ist (§ 84 Abs. 4 AktG). Für den Anstellungsvertrag gelten die allgemeinen Vorschriften. Ein Widerruf ohne Kündigung beendet die Vergütungspflicht nicht. Für den Beginn der Zweiwochenfrist kommt es auf die Kenntnis des zuständigen Gremiums in seiner Sitzung an, beim Vorstand also auf den Aufsichtsrat. Der Bundesgerichtshof hat das für die Gesellschafterversammlung der GmbH entschieden. Verzögern die Einberufungsberechtigten die Einberufung unangemessen, muss sich die Gesellschaft so behandeln lassen, als sei rechtzeitig einberufen worden.[15]

EINORDNUNG

> In der Praxis stehen die Fristen in einem Spannungsverhältnis. Wer zu früh kündigt, stützt sich auf einen Verdacht, der sich nicht halten lässt, und gefährdet zugleich die Aufklärung, weil der Betroffene gewarnt ist. Wer zu lange wartet, ohne zügig zu ermitteln, verliert die Kündigungsmöglichkeit. Eine Freistellung kann die Lage beruhigen. Bei Vorstandsmitgliedern ist sie einvernehmlich unproblematisch, eine einseitige Suspendierung ist umstritten. Sie hält die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht an.

Wer Postfächer und Dateien auswerten will, braucht dafür eine datenschutzrechtliche Grundlage und hat die Mitbestimmung des Betriebsrats zu beachten, wenn technische Einrichtungen zur Überwachung von Verhalten oder Leistung eingesetzt werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Das betrifft typischerweise Auswertungssoftware. Eine Rahmenvereinbarung, die vor dem Ernstfall abgeschlossen wird, spart in der Verdachtslage Zeit.

15. BGH, Urt. v. 15.06.1998 – II ZR 318/96, BGHZ 139, 89, für die Gesellschafterversammlung der GmbH.

FÜR DIE PRAXIS

- **Meldestelle.** Den Eingang binnen sieben Tagen bestätigen, die Rückmeldefrist notieren und die Identität der Beteiligten auf den kleinsten Kreis beschränken.
- **Personalleitung mit Untersuchungsleitung.** Den Zeitpunkt der sicheren Kenntnis festhalten und die Anhörung zügig planen.
- **Aufsichtsrat.** Widerruf und Kündigung getrennt beraten und beschließen. Der Vorsitz beruft die Sitzung ohne Verzögerung ein, sobald sichere Kenntnis besteht.
- **Vorstand und Betriebsrat.** Eine Rahmenvereinbarung für Auswertungen in Verdachtsfällen vor dem Ernstfall abschließen.

05

Nach außen. Behörden, Kapitalmarkt, Versicherung

Eine allgemeine Pflicht, Straftaten anzuzeigen, gibt es nicht. Die Frage, ob und wann das Unternehmen auf Behörden zugeht, ist deshalb eine strategische Entscheidung, die sich nicht wiederholen lässt.

BEFUND

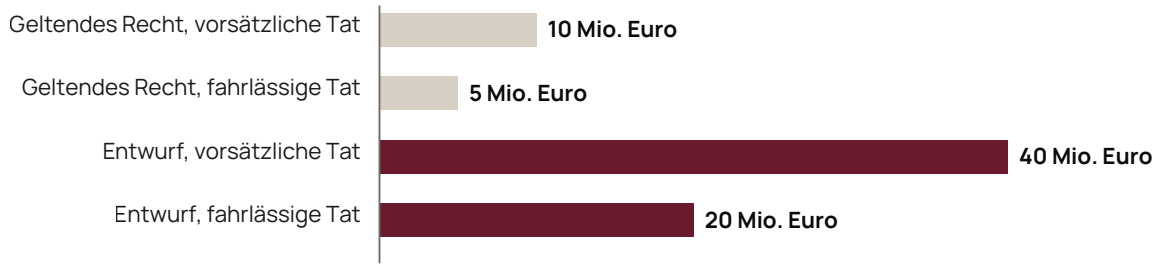
Die Pflicht zur Anzeige geplanter Straftaten in § 138 StGB erfasst nur einen Katalog schwerer Delikte. Betrug, Untreue, Bestechung, Steuerhinterziehung und Geldwäsche gehören nicht dazu. Sonderpflichten können sich aber aus anderen Gesetzen ergeben, etwa zur Verdachtsmeldung für Verpflichtete nach dem Geldwäschegesetz, zur Berichtigung von Steuererklärungen nach der Abgabenordnung oder zur Meldung verdächtiger Geschäfte nach der Marktmissbrauchsverordnung. Sie sind im Einzelfall zu prüfen.

Börsennotierte Unternehmen müssen Insiderinformationen, die sie unmittelbar betreffen, unverzüglich veröffentlichen (Art. 17 Abs. 1 MAR). Ob ein interner Verdacht oder ein Ermittlungsverfahren eine Insiderinformation ist, hängt von Präzision und Kursrelevanz im Einzelfall ab (Art. 7 MAR). Seit dem 05.06.2026 unterscheidet Art. 17 Abs. 1 MAR in der Fassung der Verordnung (EU) 2024/2809 außerdem zwischen Insiderinformationen, die unverzüglich zu veröffentlichen sind, und Zwischenschritten eines zeitlich gestreckten Vorgangs im Sinne von Art. 7 Abs. 2 und 3 MAR. Für solche Zwischenschritte entfällt die Veröffentlichungspflicht. Offenzulegen ist erst der finale Umstand oder das finale Ereignis, unverzüglich nach seinem Eintritt. Erfüllt ein Zwischenschritt die Merkmale des Art. 7 MAR, bleibt er Insiderinformation, mit Insiderhandelsverbot und Insiderliste (Art. 14, 18 MAR).

In der Verdachtslage ist deshalb zuerst zu klären, ob der Verdacht einen solchen Zwischenschritt betrifft oder eine eigenständige veröffentlichungspflichtige Information ist. Die Neuregelung zielt auf Vorgänge, die einen bestimmten Umstand oder ein Ereignis herbeiführen, etwa Vertragsverhandlungen. Ob sich ein

Verdacht als Zwischenschritt eines solchen Vorgangs behandeln lässt, ist nicht geklärt. Für eigenständige Informationen gilt der Aufschub nach Art. 17 Abs. 4 MAR. Er setzt voraus, dass die Offenlegung berechtigte Interessen des Emittenten beeinträchtigen würde, die Information nicht im Widerspruch zur letzten öffentlichen Bekanntmachung oder sonstigen Kommunikation zur selben Angelegenheit steht und die Geheimhaltung sichergestellt ist. Nach der Offenlegung ist die Aufsicht über den Aufschub zu informieren und schriftlich zu erläutern, wie die Voraussetzungen erfüllt waren. Ist die Vertraulichkeit nicht mehr gewährleistet, sind aufgeschobene Informationen und nicht offengelegte Zwischenschritte unverzüglich zu veröffentlichen. Das gilt auch, wenn ein hinreichend präzises Gerücht auf sie Bezug nimmt (Art. 17 Abs. 7 MAR). Die Einordnung und jeder Aufschub sind deshalb ab dem ersten Tag zu dokumentieren.

Gegen das Unternehmen droht eine Verbandsgeldbuße, wenn eine Leitungsperson eine Straftat begangen hat oder ihre Aufsichtspflicht verletzt hat (§§ 30, 130 OWiG). Das Höchstmaß beträgt heute 10 Mio. Euro bei vorsätzlicher und 5 Mio. Euro bei fahrlässiger Tat. Es darf überschritten werden, um den wirtschaftlichen Vorteil abzuschöpfen (§§ 30 Abs. 3, 17 Abs. 4 OWiG). Der Regierungsentwurf sieht 40 Mio. und 20 Mio. Euro vor.



Höchstmaß der Verbandsgeldbuße nach geltendem Recht und nach dem Regierungsentwurf. Ohne Abschöpfungsteil, der das Höchstmaß überschreiten darf. Darstellung nach § 30 Abs. 2 OWiG und BT-Drs. 21/6133, Stand 27.10.2026. Der Entwurf war am Stichtag nicht verabschiedet.

Nach dem Bundeslagebild des Bundeskriminalamts macht Wirtschaftskriminalität rund 1 Prozent der polizeilich erfassten Fälle aus, aber mehr als ein Drittel des in der Polizeilichen Kriminalstatistik ausgewiesenen Gesamtschadens. 2024 betrug der erfasste Schaden 2,76 Mrd. Euro.[16] Die Zahlen bilden nur das Hellfeld ab.

EINORDNUNG

Die Kooperation mit Behörden ist keine Pflicht. Für die Geldbuße des Unternehmens soll nach dem Regierungsentwurf das Bemühen um Aufdeckung zählen (§ 30 Abs. 2a S. 3 Nr. 4 OWiG-E). Für einzelne Beschuldigte kann eigene Mitwirkung als Verhalten nach der Tat mildernd wirken (§ 46 Abs. 2 StGB). Kooperation ist nur dann ein Vorteil, wenn das Unternehmen weiß, was es offenlegt, und wenn die Interessen der Organmitglieder dabei bedacht sind. Eine verfrühte Offenlegung kann ein Verfahren auslösen, das ohne sie nicht geführt worden wäre, eine verspätete den Vorteil verspielen. Die Entscheidung gehört deshalb ans Ende einer ersten strafrechtlichen Bewertung.

16. Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2024, Pressemitteilung vom 31.07.2025.

FÜR DIE PRAXIS

- **Vorstand und Rechtsabteilung.** Sonderpflichten zur Meldung nach Geldwäschegesetz, Abgabenordnung und Marktmissbrauchsverordnung früh prüfen.
- **Emittenten.** Die Insiderqualität sofort bewerten, zwischen Zwischenschritt und eigenständiger Information unterscheiden, einen Aufschub mit seinen Voraussetzungen dokumentieren und eine Meldung für den Fall vorbereiten, dass die Vertraulichkeit verloren geht.
- **Vorstand.** Die D&O-Versicherung prüfen und eine Umstandsmeldung erwägen, Obliegenheiten der Police beachten.
- **Aufsichtsrat.** Über eine Offenlegung gegenüber Behörden erst nach strafrechtlicher Bewertung entscheiden.

Wenn es ernst wird

Steht die Staatsanwaltschaft vor der Tür, ändert sich die Lage. Dann gilt der Ablauf einer Durchsuchung im Unternehmen. Der Beschluss wird gezeigt und gesichert, eine Ansprechperson spricht für das Unternehmen, niemand macht Angaben zur Sache, nichts wird freiwillig herausgegeben, und jeder Mitnahme wird widersprochen. Unterlagen einer laufenden internen Untersuchung sind zu bezeichnen, ihre Versiegelung ist zu verlangen. Beschuldigte Organmitglieder und Beschäftigte brauchen eigene Verteidiger, Zeugen einen Beistand.

Eine Vorladung von Beschäftigten als Zeugen oder Beschuldigte ist ebenso ernst zu nehmen. Zeugen müssen auf Ladung der Staatsanwaltschaft erscheinen und aussagen, bei Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft, etwa der Kriminalpolizei, dann, wenn der Ladung ein Auftrag der Staatsanwaltschaft zugrunde liegt (§§ 161a, 163 Abs. 3 StPO). Fragen, deren Beantwortung sie selbst oder Angehörige der Gefahr der Verfolgung aussetzt, dürfen sie ablehnen (§ 55 StPO). Beschuldigte dürfen schweigen. Verteidiger dürfen ihr Vorgehen untereinander abstimmen, auf den Inhalt von Zeugenaussagen darf niemand einwirken.

Die einzelnen Schritte für den Tag einer Durchsuchung enthält der Leitfaden „Durchsuchung im Unternehmen“ von ccompliance.de mit heraustrennbarer Checkliste. Die Wege zum Herausgeber stehen am Ende dieses Whitepapers.

Verdacht im Unternehmen

Die ersten zehn Tage. Orientierung und Eskalation, keine starren Fristen

ccompliance
Criminal Compliance.
Die Verteidigerperspektive.
Rechtsstand Oktober 2026

■ Reagieren ist Pflicht. ■ Nichts löschen. ■ Kreis klein halten. ■ Keine Konfrontation ohne Plan.
■ Jede Entscheidung dokumentieren. ■ Fristen notieren.

TAG 1

1. **Hinweis sichern.** Eingang, Inhalt, Quelle und Uhrzeit festhalten. Hinweisgeber und Betroffene vertraulich behandeln (§ 8 HinSchG), Eingang binnen sieben Tagen bestätigen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG).
2. **Zuständigkeit klären.** Berührt der Verdacht ein Vorstandsmitglied, Aufsichtsratsvorsitz unterrichten. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Untersuchung (§§ 90 Abs. 1 S. 3, 111, 112 AktG). Betroffene nicht beteiligen.
3. **Legal Hold anordnen.** Schriftlich, für Postfächer, Laufwerke, Geräte und Messenger der Betroffenen, ohne den Verdacht offenzulegen.
4. **Laufende Schäden begrenzen.** Zahlungsfreigaben nach dem Vier-Augen-Prinzip, Zugriffe der Betroffenen auf das Nötige beschränken.

TAG 2 BIS 5

5. **Erste Bewertung festhalten.** Tatbestand, Umfang, Beteiligte und Informationsgrundlage dokumentieren (§ 93 Abs. 2 S. 2 AktG). Der Aufsichtsrat erfasst Ersatzansprüche und Verjährung (§ 93 Abs. 6 AktG).
6. **Mandat schriftlich festlegen.** Wer beauftragt externe Untersucher, wofür, mit welchem Berichtsweg? Davon hängen Verwertbarkeit und Schutz der Ergebnisse ab.
7. **Ad-hoc-Pflicht prüfen.** Emittenten klären, ob ein Zwischenschritt oder eine eigenständige Insiderinformation vorliegt (Art. 17 Abs. 1 MAR). Aufschub dokumentieren (Abs. 4), bei Vertraulichkeitsverlust unverzüglich veröffentlichen (Abs. 7).
8. **Meldepflichten und Offenlegung prüfen.** Keine allgemeine Anzeigepflicht (§ 138 StGB). Sonderpflichten nach GwG, AO und MAR prüfen. Über eine Offenlegung gegenüber Behörden erst nach strafrechtlicher Bewertung entscheiden.

TAG 5 BIS 10

9. **Befragungen vorbereiten.** Befragte belehren, für wen sie befragt werden und dass Angaben an Behörden gelangen können. Mögliche Beschuldigte brauchen eigene Verteidiger (§ 146 StPO).
10. **Fristen der Personalmaßnahmen sichern.** Zwei Wochen ab sicherer Kenntnis (§ 626 Abs. 2 BGB), bei Vorstandsmitgliedern ab Kenntnis des Aufsichtsrats in der Sitzung, deshalb sofort einberufen. Widerruf und Kündigung getrennt (§ 84 Abs. 4 AktG). Repressalienverbot (§ 36 HinSchG).
11. **Versicherung informieren.** D&O-Police prüfen, Umstandsmeldung erwägen, Obliegenheiten beachten.
12. **Betriebsrat und Datenschutz klären.** Rechtsgrundlage vor jeder Auswertung, Mitbestimmung bei technischen Auswertungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

INTERNE KONTAKTE vorab ausfüllen

Aufsichtsratsvorsitz

Vorstand Recht oder Finanzen

Meldestelle und Compliance

Externe Untersucher

Strafrechtliche Beratung

D&O-Versicherer oder Makler

RECHTE UND GRENZEN

- Unterlagen interner Untersuchungen sind regelmäßig nicht vor Beschlagnahme geschützt. Schutz kommt grundsätzlich nur in Betracht, wenn sie beim Rechtsanwalt liegen, das Unternehmen eine beschuldigtenähnliche Stellung hat und das Mandat seiner Verteidigung dient (§ 97 StPO).
- Ersatzansprüche gegen Vorstandsmitglieder muss der Aufsichtsrat grundsätzlich verfolgen. Lässt er sie verjähren, können seine Mitglieder selbst haften.
- Verzicht und Vergleich sind erst drei Jahre nach Entstehung des Anspruchs möglich, mit Zustimmung der Hauptversammlung und ohne Widerspruch einer Minderheit von zehn Prozent (§ 93 Abs. 4 S. 3 AktG). Die Dreijahresfrist entfällt bei Vergleich zur Abwendung der Insolvenz und beim Insolvenzplan (S. 4).

TYPISCHE FEHLER

- Vier-Augen-Gespräch des Aufsichtsratsvorsitzes mit dem Vorstandsvorsitz, aus dem heraus der Vorstand die Aufklärung steuert.
- Voreilige Konfrontation des Verdächtigen.
- Rundmail zum Vorwurf an einen großen Verteiler.

Ausführlich unter ccompliance.de/vorstand-verdacht-gesellschaftsrecht-interne-ermittlungen/ · Dr. Andreas Grözinger, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht · c/o Gercke Wollschläger PartG mbB, Clever Straße 16, 50668 Köln · Rechtsstand 10/2026 · Allgemeine Information, keine Rechtsberatung im Einzelfall ·
Unveränderte und unentgeltliche Weitergabe erlaubt.

Rückseite der Checkliste. Diese Seite bleibt frei, damit sich die Checkliste heraustrennen lässt.

Quellen und Anmerkungen

Gesetze in der am 27.10.2026 geltenden Fassung nach gesetze-im-internet.de, die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 in der ab 05.06.2026 geltenden Fassung der Verordnung (EU) 2024/2809 nach EUR-Lex.

Gesetzesmaterialien. Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Strafrechts, Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1203, BT-Drs. 21/6133 vom 26.05.2026. Stellungnahme des Bundesrates und Gegenäußerung der Bundesregierung, BT-Drs. 21/6668 vom 24.06.2026.

Rechtsprechung. BVerfG, Beschl. v. 27.06.2018 – 2 BvR 1405/17 u. a., NJW 2018, 2385. BVerfG, Beschl. v. 23.06.2010 – 2 BvR 2559/08 u. a., BVerfGE 126, 170. BGH, Urt. v. 21.04.1997 – II ZR 175/95. BGH, Urt. v. 18.09.2018 – II ZR 152/17. BGH, Urt. v. 09.05.2017 – 1 StR 265/16, NJW 2017, 3798. BGH, Urt. v. 21.12.2005 – 3 StR 470/04. BAG, Urt. v. 22.11.2012 – 2 AZR 732/11. BAG, Urt. v. 20.03.2014 – 2 AZR 1037/12. OLG Nürnberg, Endurt. v. 30.03.2022 – 12 U 1520/19. LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10. LG Hamburg, Beschl. v. 15.10.2010 – 608 Qs 18/10. LG Mannheim, Beschl. v. 03.07.2012 – 24 Qs 1/12, 24 Qs 2/12. BGH, Urt. v. 15.06.1998 – II ZR 318/96, BGHZ 139, 89. EGMR, Entscheidung aus 2024 – 1022/19, 1125/19.

Statistik. Bundeskriminalamt, Bundeslagebild Wirtschaftskriminalität 2024, Pressemitteilung vom 31.07.2025. Die Fallzahl 2024 ist durch ein einzelnes Großverfahren erhöht und wird deshalb nicht als Trend dargestellt.

Anmerkung zur Grafik 5. Dargestellt sind die gesetzlichen Höchstbeträge des Ahndungsteils. Der Abschöpfungsteil nach § 17 Abs. 4 OWiG kommt hinzu und ist nicht begrenzt.

Der Herausgeber



Dr. Andreas Grözinger ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht und Partner bei Gercke Wollschläger in Köln. Er verteidigt in Wirtschaftsstrafverfahren, berät Unternehmen und Aufsichtsräte bei Verdachtslagen und begleitet interne Untersuchungen. Er lehrt im LL.M.-Studiengang Wirtschaftsstrafrecht der Universität zu Köln, ist Mitautor des Heidelberger Kommentars zur StPO und des Münchener Anwaltshandbuchs Strafverteidigung und leitet den Arbeitskreis Strafverfahren der WisteV. Er ist Herausgeber von ccompliance.de.

Zu seinen Schwerpunkten gehört die strafrechtliche Begleitung von Aufsichtsräten, wenn sich ein Verdacht gegen Mitglieder des Vorstands richtet.

VERTRAULICHE KONTAKTAUFNAHME

ccompliance.de/vertrauliche-kontaktaufnahme/

CRIMINAL COMPLIANCE BRIEFING

Einmal im Quartal, Anmeldung auf ccompliance.de

Weiterlesen auf ccompliance.de

Verdacht gegen ein Vorstandsmitglied. Was der Aufsichtsrat jetzt entscheiden muss
ccompliance.de/vorstand-verdacht-gesellschaftsrecht-interne-ermittlungen/

Hinweis auf eine Straftat. Was die Geschäftsleitung tun muss
ccompliance.de/hinweis-auf-straftat-geschaeftsleitung/

Aufsichtsrat im Ermittlungsverfahren
ccompliance.de/aufsichtsrat-ermittlungsverfahren/

Interne Untersuchung durchführen
ccompliance.de/interne-untersuchung-durchfuehren/

Herausgeber Dr. Andreas Grözinger, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, c/o Gercke Wollschläger PartG mbB, Clever Straße 16, 50668 Köln, Telefon 0221 476706 22, groezinger@gw-strafrecht.de, www.ccompliance.de. Zuständige Kammer und berufsrechtliche Angaben unter www.ccompliance.de/impressum/

Rechtsstand 27.10.2026. Dieses Whitepaper gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Die unveränderte und unentgeltliche Weitergabe dieses Dokuments ist ausdrücklich erlaubt.

Das Titelbild ist ein Symbolbild und wurde mit KI erzeugt.