



Risiko Unternehmensstrafrecht – ein Leitfaden für die Geschäftsführung

COMPLIANCE Sie haben festgestellt, dass ein Manager in die Firmenkasse gegriffen haben könnte oder sich möglicherweise von einem Lieferanten hat bestechen lassen. Wie Sie in solchen Fällen in den ersten Stunden und Tagen nach der Entdeckung reagieren, ist entscheidend, um rechtliche Nachteile und Reputationsschäden für die Firma und Sie selbst zu vermeiden.

AUTOR DR. ADAM EL-HAKIM, RECHTSANWALT

MÖGLICHE STRAFTAT ENTDECKT - WELCHE SOFORTMASSNAHMEN SIND NOTWENDIG?

Als erste Sofortmassnahme sollten Sie gleich alle potenziell relevanten Daten sichern, darunter etwa E-Mails oder interne Dokumente, und dann den Sachverhalt möglichst präzise feststellen: Wer hat was, wann, wo und weshalb getan bzw. unterlassen?

In einem zweiten Schritt müssen Sie klären, ob das fragliche Verhalten tatsächlich eine Straftat darstellen könnte. Eine spezialisierte Anwaltskanzlei hilft Ihnen dabei, denn oft ist die rechtliche Einordnung des festgestellten Sachverhalts komplex.

Weitere Empfehlung: Bilden Sie im Unternehmen eine unabhängige Taskforce für die Aufarbeitung, einen sogenannten Prüfungsausschuss bzw. ein Steering Committee. Dieses Gremium sollte eher klein sein (drei bis fünf Personen). Es muss rasch entscheiden können und Kenntnis des operativen Geschäfts haben.

Für die eigentliche Aufarbeitung ist eine unabhängige Untersuchung hilfreich. Ziehen Sie bei sensitiven und/oder medienwirksamen Fällen eine unabhängige Anwaltskanzlei bei. Das birgt entscheidende Vorteile: Sie schaffen sich zeitliche Flexibilität, bis die externe Prüfung abgeschlossen ist. Sie ziehen glaubwürdige, unabhängige Fachexperten bei, was den Druck auf den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung mindert. Und die Erkenntnisse unterliegen dem Anwaltsgeheimnis, die Strafverfolgungsbehörden dürfen also nicht direkt auf den Bericht zugreifen.

STRAFTAT IDENTIFIZIERT - WELCHE RISIKEN UND MÖGLICHKEITEN BESTEHEN?

Falls die interne Untersuchung die Straftat bestätigt, stehen Sie vor wichtigen Entscheidungen: Einerseits müssen Sie entscheiden, wie Sie intern damit umgehen. Andererseits rücken zentrale Fragen in den Fokus: Sollen Sie gegen den Täter oder die Täterin vorgehen, also eine Strafanzeige einreichen? Und: Tragen Sie oder das Unternehmen selbst auch eine strafrechtliche Verantwortung?

Ist Ihr Unternehmen durch das fragliche Verhalten selbst geschädigt, etwa weil Geld in der Firmenkasse fehlt, müssen Sie prüfen, ob Sie eine Strafanzeige einreichen müssen aufgrund der Sorgfaltspflicht der Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Bei grossen Schäden ist im Zweifel eine Strafanzeige einzureichen. Aus praktischen Gründen spricht für eine Strafanzeige ausserdem, dass die Staatsanwaltschaft detailliert ermittelt und mit Zwangsmassnahmen wie einer Hausdurchsuchung oder Einsicht in Bankkonten, neue Beweise und Erkenntnisse erlangen kann. Zudem kann das Unternehmen mittels einer sogenannten Adhäsionsklage direkt

IHRE MITARBEITENDEN MÜSSEN KLAR ERKENNEN, WAS ERLAUBT IST UND WAS NICHT. REGELMÄSSIGE, PRAXISNAHE SCHULUNGEN HELFEN, DIESES WISSEN ZU VERANKERN.

im Strafverfahren Schadenersatz verlangen. Gegen eine Strafanzeige spricht hingegen, dass Strafverfahren oft Jahre dauern und Kosten mit sich bringen. Eine Verurteilung des Täters oder der Täterin bedeutet zudem nicht, dass es zu Schadenersatz kommt.

Zudem müssen Sie bei Vorliegen einer Straftat prüfen, ob in diesem Zusammenhang nicht ein sogenanntes Organisationsversagen des Unternehmens vorliegt. Dieses könnte nämlich zur Strafbarkeit Ihres Unternehmens führen. Dabei sind zwei Konstellationen zu unterscheiden. Erstens: Aufgrund mangelhafter Organisation des Unternehmens lässt sich die strafbare Handlung keinem Mitarbeitenden zuordnen. Zweitens: Das Unternehmen hat nur ungenügende Compliance-Vorkehrungen getroffen, um gewisse schwere Straftaten zu verhindern, etwa Geldwäscherei oder Bestechung.

Trifft dies auf Ihr Unternehmen zu, drohen einschneidende Konsequenzen: langwierige, medienwirksame Verfahren und Reputationschäden, eine Busse bis zu fünf Millionen Franken sowie die Einziehung rechtswidrig erlangter Vermögenswerte.

STRAFTATEN VORBEUGEN - WIE KANN DER «NÄCHSTE SKANDAL» VERHINDERT WERDEN?

Wenn Ihr Unternehmen gut organisiert ist und über ein wirksames Compliance-Managementsystem verfügt, können Sie zukünftige Krisen vermeiden oder sie zumindest besser bewältigen. Zentral ist dabei, dass alle Mitarbeitenden die Compliancekultur tatsächlich leben. Dazu gehört insbesondere, dass die Führungspersonen die Kultur der Gesetzmässigkeit und des ethischen Handelns vorleben. Dieser «Tone from the top» der Führung bewirken, dass korrektes Verhalten Teil der Unternehmenskultur ist und das Unterneh-

men nachhaltig geführt wird. Dulden Sie hingegen «im Sinne des Geschäftserfolgs» Verstösse, riskieren Sie, dass Ihre Mitarbeitenden alles für zulässig erachten, inklusive des Griffs in die Kasse. Sie verlieren damit die Kontrolle über das Unternehmen und nehmen strafrechtliche Konsequenzen und Reputationschäden für Sie und das Unternehmen in Kauf.

Zentral ist deshalb, dass Sie ein risikobasiertes Compliance-Managementsystem implementieren, das auf Ihr Unternehmen bzw. Geschäftsmodell zugeschnitten ist. Dazu können Sie international anerkannte Standards zur Wirksamkeitsprüfung heranziehen.

Auf dieser Grundlage können Sie klare, verständliche interne Richtlinien entwickeln. Diese sind möglichst knapp, aber präzise zu formulieren, idealerweise mit anschaulichen Grafiken, sodass alle Mitarbeitenden sie nachvollziehen können. Ihre Mitarbeitenden müssen klar erkennen, was erlaubt ist und was nicht. Regelmässige, praxisnahe Schulungen helfen, dieses Wissen zu verankern.

Abschliessend sollten Sie die unternehmensintern festgelegten Regeln regelmässig auf ihre Einhaltung und Wirksamkeit und auf Aktualität prüfen. Compliance ist nämlich kein Zustand, sondern ein dauerhafter Prozess, der für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden von höchster Bedeutung und Chefsache ist und sich immer auszahlt. ■



ÜBER DEN AUTOR

Rechtsanwalt Dr. Adam El-Hakim ist auf Wirtschaftsstrafrecht, interne Untersuchungen und Compliance spezialisiert. Er arbeitet bei der internationalen Anwaltskanzlei LALIVE, die auf die Führung von Prozessen ausgerichtet ist. Adam El-Hakim ist zudem Gründungsmitglied und Direktor des Netzwerks Privatklägerschaft NPK.
AELHAKIM@LALIVE.LAW

LALIVE.LAW