



## **Pascal Rüedi**

Dr. Iur., LL.M., Rechtsanwalt, Partner  
Co-Leiter Compliance und Investigations  
Telefon +41 58 258 16 00  
pascal.rueedi@bratschi.ch

## **Interne Untersuchungen bei KMU**

Interne Untersuchungen sind nicht bloss Instrumente von grossen Unternehmungen und Konzernen zur Abklärung von bedeutsamen Skandalen und Straftaten. Auch die in der Schweiz vorherrschenden Unternehmen, die KMU, können früher oder später mit Hinweisen konfrontiert sein, die eine vertiefte Abklärung nötig machen, wenn das verantwortliche Organ die zur richtigen Adressierung der Hinweise angezeigten Massnahmen treffen will oder wenn sich das verantwortliche Organ nicht plötzlich selber mit einem Haftungsrisiko konfrontiert sehen will. Interne Untersuchungen müssen in solchen Fällen nicht zwingend unüberschaubare Projekte mit einer Heerschaar von externen Beratern bedeuten. Im Rahmen von KMU können interne Untersuchungen je nach abzuklärenden Sachverhalten durchaus pragmatisch durchgeführt werden. Ausgewählte Eckpunkte von solchen pragmatischen internen Untersuchungen werden im Folgenden beleuchtet.

### **1. Einleitung zu internen Untersuchungen bei KMU**

Häufig werden in den Medien interne Untersuchungen im Zusammenhang mit grossen Unternehmungen oder Konzernen erwähnt. Dabei geht es nicht selten um riesige Summen, welche als Schadenspositionen oder mögliche Deliktsbeträge genannt werden und um nicht minder riesige Beträge, welche die betroffenen Unternehmen für die externe Unterstützung von internen Untersuchungen aufwenden müssen.

Der nachfolgende Beitrag soll das Instrument der internen Untersuchungen in den Zusammenhang mit den in der Schweiz am häufigsten verbreiteten Unternehmen stellen, den KMU.

### **2. Begriffe**

#### **KMU**

Das Revisionsrecht des Obligationenrechts erachtet Unternehmen nicht mehr als KMU, die mindestens zwei der folgenden Kriterien in zwei aufeinanderfolgenden Jahren erfüllen: (i) 20 Millionen

Franken Bilanzsumme, (ii) 40 Millionen Franken Umsatzerlös, (iii) 250 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt nicht mehr als KMU (KMU-Schwelle). Unternehmen welche diese Schwelle nicht überschreiten, gelten folglich nach dem Revisionsrecht als KMU und sind mit gewissen Erleichterungen privilegiert. Das Fusionsgesetz (FusG) verwendet dieselben Schwellenwerte und verlangt zusätzlich, dass KMU darüber hinaus keine Anleiensobligationen ausstehen haben können sowie die eigenen Aktien nicht an der Börse kotiert sein dürfen (Art. 2 lit. e FusG). Die Europäische Kommission verwendet ähnliche Kriterien: (i) weniger als 250 Beschäftigte, höchstens 50 Millionen EUR Jahresumsatz oder (iii) eine Bilanzsumme von höchstens 43 Millionen EUR.

Die dargestellten Kriterien zur Definition von KMU in der Schweiz und in der EU zeigen zwei wesentliche Elemente, die ein KMU charakterisieren: (i) ein KMU verfügt nicht über uneingeschränkte Personalressourcen und kann selbige nur sehr begrenzt für Tätigkeiten ausserhalb des eigentlichen Aufgabenbereichs delegieren und (ii) KMU verfügen über ebenso begrenzte finanzielle Mittel und sind regelmässig nicht in der Lage umfangreiche und kostspielige interne Untersuchungen durchzuführen.

### **Interne Untersuchung**

Anders als das KMU definiert das Schweizer Recht den Begriff der internen Untersuchung nicht. Charakteristisch für eine interne Untersuchung ist jedoch, dass (i) ein Sachverhalt im Hinblick auf einen oder mehrere Regelverstösse (ii) durch interne Ressourcen oder allenfalls von Organen beigezogenen, unabhängigen externen Ressourcen (iii) systematisch und vertieft ermittelt wird. Dabei ist die Herrschaft über die Ermittlung beim Unternehmen selber und nicht bei Behörden.

## **3. Recht und Pflicht zur Durchführung einer internen Untersuchung**

Der Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage, welches Organ zur Einleitung einer internen Untersuchung berechtigt oder gar verpflichtet ist, stellt das Gesellschaftsrecht dar. In der Schweiz kommen Unternehmungen überwiegend in der Form der Einzelunternehmung, der Aktiengesellschaft oder der GmbH vor. Der vorliegende Beitrag fokussiert sich dementsprechend auf interne Untersuchungen bei Aktiengesellschaften und der GmbH.

### **3.1 In der Aktiengesellschaft**

Bei der AG hat der Verwaltungsrat die unübertragbare Pflicht zur Oberleitung der Gesellschaft sowie zur Oberaufsicht über die mit der Geschäftsführung betrauten Personen, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze, Statuten, Reglemente und Weisungen. Gewisse Pflichten hinsichtlich der Einrichtung eines IKS sowie einer Compliance schreibt darüber hinaus das Rechnungslegungsrecht vor. Der VR kann die eigentliche Geschäftsführung an Dritte delegieren. Der VR hat damit grundsätzlich in diesem Rahmen nicht nur die Kompetenz und die Pflicht, für eine gute Corporate Governance zu sorgen, sondern auch eine allfällige interne Untersuchung zur Klärung möglicher Regelverstösse in der Geschäftsführung einzuleiten.

Bei KMU ist jedoch nicht selten die Konstellation so, dass der VR oder einzelne Mitglieder des VR gleichzeitig auch mit der Geschäftsführung betraut sind. In diesem Fall stellen sich die Fragen a) wer kann einen entsprechenden Beschluss zur Einleitung einer internen Untersuchung fällen, wenn mutmasslich einer oder gar mehrere der Mitglieder des Verwaltungsrates für Regelverstösse verantwortlich sein können und b) wenn noch gänzlich unklar ist, wer für mutmassliche Regelverstösse verantwortlich ist.

Hat nur ein Verwaltungsrat mutmasslich Verfehlungen begangen und ist der Verwaltungsrat ansonsten beschlussfähig, so ist dieser primär für die Einleitung einer internen Untersuchung zuständig. Anders ist die Situation, wenn mehrere Mitglieder des Verwaltungsrates in mutmassliche Verfehlungen involviert sind oder der Verwaltungsrat ohne Mitglied, das mutmassliche Verfehlungen begangen hat, nicht mehr beschlussfähig ist. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein einzelnes Mitglied des Verwaltungsrates oder allenfalls sogar ein vom Verwaltungsrat bestimmter Geschäftsführer eine interne Untersuchung in Überschreitung der eigenen Kompetenzen aber im Rahmen der Geschäftsführung ohne Auftrag einleiten kann. Massnahmen zur Sanktionierung von Fehlverhalten sind je nach Umständen entweder vom Verwaltungsrat selber oder allenfalls sogar von der Generalversammlung zu beschliessen

Des Weiteren muss auch den eingesetzten Geschäftsführern grundsätzlich die Kompetenz zukommen, im Rahmen ihrer Geschäftsführung mögliche Regelverstösse mit einer internen Untersuchung abklären zu lassen, dies insbesondere, wenn die Regelverstösse mutmasslich von Mitarbeitern begangen worden sind. Diesbezüglich wird dem Geschäftsführer regemässig auch die Kompetenz zukommen, Massnahmen für die Sanktionierung von Fehlverhalten treffen zu können.

### **3.2 In der GmbH**

Die Geschäftsführung obliegt in der GmbH nach dem Prinzip der Selbstorganschaft allen Gesellschaftern gemeinsam, sofern die Statuten die Geschäftsführung nicht anders regeln. Als Geschäftsführer kommen jedoch nur natürliche Personen in Frage. Hat eine GmbH mehrere Geschäftsführer, so entscheiden diese mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen, wobei der durch die Gesellschafterversammlung gewählte Vorsitzende den Stichtscheid hat.

Zu den unübertragbaren Aufgaben der Geschäftsführer gehört die Aufsicht über die Personen, denen Teile der Geschäftsführung übertragen sind. Das OR nennt dabei in Art. 810 Abs. 2 Ziff. 4. ausdrücklich, dass die Aufsicht im Hinblick auf die Befolgung von Gesetzen, Statuten, Reglementen und Weisungen gemeint ist.

In der Theorie haben folglich bei der GmbH primär die Geschäftsführer den Beschluss zur Durchführung einer internen Untersuchung zu fällen. Wie gesehen, reicht hierzu ein Mehrheitsbeschluss. In der Praxis ist jedoch davon auszugehen, dass nicht selten gerade Personen, die mit der (teilweisen) Geschäftsführung betraut sind, letztlich für Regelverstösse verantwortlich sind. Somit stellen sich bei KMU und bei der GmbH praktische Fragen im Hinblick auf die Einleitung einer internen

Untersuchung: a) wer kann einen entsprechenden Beschluss fällen, wenn mutmasslich einer oder gar mehrere der Geschäftsführer für Regelverstösse verantwortlich sein können und b) wenn noch gänzlich unklar ist, wer für mutmassliche Regelverstösse verantwortlich ist. In beiden Fällen kann es unter Umständen angezeigt sein, gerade nicht alle Geschäftsführer vorab über einen Anfangsverdacht zu orientieren, um nicht den Erfolg einer internen Untersuchung zu gefährden. Stehen primär strafrechtlich relevante Handlungen im Fokus, so kann es durchaus gerechtfertigt sein, in einem kleinen Kreis mit möglichst wenig mitwissenden Dritten erste Abklärungen durchzuführen, um anschliessend eine substantiierte Strafanzeige einreichen zu können. Wichtig dabei ist, dass dem mutmasslichen Täter keine Gelegenheit gegeben, ausserhalb einer möglichen Befragung auf die Untersuchung und die Ergebnisse der Untersuchung Einfluss zu nehmen oder Beweismittel abzuändern oder zu vernichten. Auch wenn eine solche Einleitung einer Untersuchung unter Umständen die Kompetenzen des einleitenden Geschäftsführers überschreiten kann, so kann sie dennoch nachträglich durch einen (Mehrheits-)Beschluss der Geschäftsführer genehmigt und die Kompetenzüberschreitung damit geheilt werden.

#### **4. Interne Untersuchung durch ein KMU**

##### **4.1 Auslösung der internen Untersuchung**

Unregelmässigkeiten in einem KMU können, wie bei jedem anderen Unternehmen, auf ganz unterschiedliche Wege bekannt werden. Im besten Fall verfügt ein KMU über eine Whistleblower-Stelle in einem weniger optimalen Fall erlangen verantwortliche Organe oder Geschäftsführer über Gerüchte, die innerhalb der Mitarbeiterschaft zirkulieren, oder Zufälle Kenntnis von möglichen Missständen.

Sobald der geschäftsführende Verwaltungsrat/der Geschäftsführer von möglichem Fehlverhalten Kenntnis erlangt, ist unter Umständen sofortiges Handeln angezeigt. Allenfalls besteht sogar eine Pflicht zu sofortigem Handeln. Dies insbesondere dann, wenn der Gesellschaft weiterer Schaden entstehen könnte. Jedes Handeln setzt jedoch in gewissem Masse eine gesicherte Kenntnis voraus, dass eine Information über ein Fehlverhalten tatsächlich der Behebung dieses Missstandes dient und nicht etwa der Schädigung des Unternehmens oder von bestimmten Personen. Eine solche Beurteilung kann unter Umständen ohne weitergehende Informationen sehr schwierig sein. Vor der Einleitung einer internen Untersuchung und der damit verbundenen Beanspruchung von personellen und finanziellen Ressourcen sollten die Informationen über mögliches Fehlverhalten zumindest plausibilisiert werden.

## **4.2 Planung der internen Untersuchung**

### **4.2.1 Involvierte Personen / Externe Spezialisten**

Sobald eine Information über Fehlverhalten plausibilisiert ist, ist je nach Umständen ein rasches und bedachtes Handeln angesagt. Einerseits muss sich ein Verwaltungsrat oder Geschäftsführer fragen, bin ich der Richtige, um dieses Thema im Interesse der Gesellschaft anzugehen und andererseits ist zu klären, wer innerhalb der Gesellschaft noch ins Boot geholt werden muss oder kann. Werden Informationen zu möglichem, strafrechtlich relevantem Verhalten bekannt, so ist insbesondere der letzte Aspekt mitunter ganz schwierig zu beantworten, insbesondere wenn nicht mit Sicherheit klar ist, wer innerhalb der Organisation möglicherweise verantwortlich sein kann für strafrechtlich relevantes Verhalten. Wenn klar ist, welche Organe/Personen innerhalb der Gesellschaft in die interne Untersuchung beigezogen werden können, ist das weitere Vorgehen zu bestimmen und die für die interne Untersuchung verantwortlichen Personen und Spezialisten sind zu beauftragen. Ist kein Ansprechpartner innerhalb der Gesellschaft zur Verfügung, was bei KMU bereits aus Gründen der begrenzten personellen Ressourcen wohl regelmässig der Fall sein wird, so ist bereits für die Planung auf externe Spezialisten zurückzugreifen, welche über Erfahrung bei der Durchführung von internen Untersuchungen verfügen. Oftmals macht auch eine Kombination zwischen internen und externen Ressourcen Sinn. Die Kombination zwischen den Kenntnissen zum Unternehmen aus der Innenansicht und den externen Ressourcen, die Untersuchung durchzuführen, ist oftmals in verschiedener Hinsicht effizient.

Um den Zweck einer internen Untersuchung überhaupt erreichen zu können, ist der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich zu halten. In KMU kann es bereits ausreichend sein, wenn der geschäftsführende Verwaltungsrat/der Geschäftsführer direkt einen externen Spezialisten beiziehen, ohne weitere interne Ressourcen beizuziehen. Dies hat insofern den grossen Vorteil, dass keinerlei Informationen zur internen Untersuchung in der Gesellschaft bekannt werden und bei den Mitarbeitenden für Unruhe sorgen. Zur Erreichung dieses Zwecks kann es mitunter angezeigt sein, dass der geschäftsführende Verwaltungsrat/der Geschäftsführer mit den externen Ressourcen über eine neu aufgesetzte Emailadresse ausserhalb der Gesellschaft kommuniziert. Ist strafrechtlich relevantes Fehlverhalten einer unbekannteren Täterschaft im Raum, so ist eine solche vertrauliche Kommunikation ausserhalb der in Frage stehenden Gesellschaft umso wichtiger.

In jedem Fall sind keine Personen zu involvieren, die aktuelle Interessenkonflikte haben können. Auch Personen, bei denen schon nur ein Anschein entstehen könnte, dass ein Interessenkonflikt vorliegen könnte, sind nicht in eine Untersuchung zu involvieren. Andernfalls wird das Ergebnis der Untersuchung unnötig angreifbar und möglicherweise wertlos. Mitunter besteht sogar das Risiko, dass die interne Untersuchung, wenn auch mit guter Absicht initiiert, in Bezug auf die Reputation zum Bumerang wird.

#### **4.2.2 Umfang der internen Untersuchung**

In internen Untersuchungen ist zu Beginn oftmals nicht klar, wie der Umfang der Untersuchung am Ende ausgestaltet sein wird. Wesentlich ist jedoch, einen klaren Startpunkt und einen Zweck der Untersuchung zu definieren. So ist zu definieren, was mit der Untersuchung erreicht werden soll. Dabei ist die Frage zu beantworten, wozu die Ergebnisse dem Unternehmen dienen sollen. Das heisst, soll das Unternehmen im Anschluss an die Untersuchung arbeitsrechtliche Massnahmen treffen können, mithin also eine Verfehlung unternehmensintern sanktionieren können, oder soll im Nachgang zur Untersuchung die interne Compliance verbessert werden, soll ein strafrechtliches Verfahren in Gang gesetzt werden oder sollen die Grundlagen für zivilrechtliche Forderungen gelegt werden?

Vom Startpunkt aus die einzelnen ersten Untersuchungshandlungen festzulegen. Sind die in erster Linie definierten Handlungen abgeschlossen, eröffnen sich in der Regel anschliessende Untersuchungshandlungen bei welchen wiederum von den Verantwortlichen der Gesellschaft nach einer Abwägung von Vor- und Nachteilen sowie Chancen und Risiken, insbesondere nach einer Kosten- und Nutzenabwägung, festzulegen ist ob, und wenn ja in welchem Umfang diese vorgenommen werden sollen. Der Umfang einer internen Untersuchung ergibt sich somit dynamisch und in der Regel aus einem Zusammenspiel von gewonnenen Erkenntnissen im Verlaufe der Untersuchung und Entscheidungen der für die Untersuchung Verantwortlichen. Je nach Zweck der Untersuchung wird sich der Umfang weiter oder enger entwickeln.

Bei KMU kaum je realistisch ist der Anspruch, einen Sachverhalt lückenlos aufzudecken. Hierzu werden regelmässig die personellen aber auch die finanziellen Mittel fehlen. Nach dem Vorgesagten ist eine lückenlose Aufdeckung möglicherweise ohnehin gar nicht im Interesse der Gesellschaft, denn die Grenzkosten für die lückenlose Aufklärung stünden nicht im Verhältnis zum entsprechenden Nutzen. Die Entscheidung, wann ein (Teil-)Sachverhalt genügend tief abgeklärt ist, ist ein Geschäftsentscheid und immer von der Gesellschaft bzw. von den in die Untersuchung involvierten, geschäftsführenden Personen.

#### **4.2.3 Kommunikation**

Je nach Grösse des KMU sowie lokaler Relevanz kann das Risiko auch bei KMU bestehen, dass lokale oder regionale Medien über Leaks auf Missstände aufmerksam werden. Insbesondere wenn strafrechtlich relevantes Verhalten untersucht wird, kann es im Interesse der Angeschuldigten liegen, über gezielte Leaks die eigene Verteidigungsstrategie zu unterstützen. Für solche Fälle ist es von entscheidender Bedeutung, dass ein Unternehmen vorbereitet ist und rechtzeitig ein Verteidigungsdispositiv gegen mediale Angriffe bzw. eine Kommunikationsstrategie definiert hat, um allenfalls unangenehme Fragen zu beantworten oder unrichtige Darstellungen zu korrigieren. Des Weiteren ist rechtzeitig festzulegen, wer für das Unternehmen ausschliesslich kommunizieren soll.

Selten verfügen KMU über eine eigene Public Relation Abteilung oder über entsprechend ausgebildete Mitarbeiter, weshalb es für KMU umso mehr relevant sein kann, einen krisenerprobten Kommunikationsspezialisten frühzeitig mit ins Boot zu holen.

## **4.3 Durchführung der internen Untersuchung**

### **4.3.1 Sicherung von elektronischen Daten**

Sind Zweck, Startpunkt und erste Untersuchungshandlungen definiert, gilt es in einem nächsten Schritt zu verhindern, dass mögliche Untersuchungshandlungen verunmöglicht werden, indem beispielsweise die zu untersuchenden elektronischen Daten unwiderruflich gelöscht werden. Eine solche Löschung muss nicht in jedem Fall vorsätzlich durch mögliche Verursacher von Fehlleistungen geschehen, sondern kann vielmehr beispielsweise durch das standardmässige Überschreiben von Backup Kopien passieren. Daneben ist aber auch sicherzustellen, dass die von Sanktionen bedrohten Personen keine Gelegenheit haben, Daten zu verändern oder zu vernichten, welche als mögliche Beweismittel die Grundlage für Sanktionen bilden würden. In der Praxis ist nicht selten zu beobachten, dass die Furcht vor Konsequenzen zur Veränderung und Löschung von Beweismitteln verleitet. Dieses Risiko verdeutlicht wiederum die Wichtigkeit der umsichtigen Planung einer internen Untersuchung und der möglichst engen Begrenzung des Kreises von eingeweihten Personen. Demgegenüber ist bei KMU praktisch nie ein öffentlicher Druck vorhanden, interne Untersuchungen möglichst frühzeitig bekannt zu geben, um eine saubere Aufarbeitung von Missständen zu dokumentieren.

### **4.3.2 Sammlung von Informationen und Sichtung von Unterlagen**

Neben dem, dass elektronischen Daten wie Backup-Kopien, Email Postfächer (siehe untenstehende Einschränkungen), Festplatten etc. sicherzustellen sind, müssen auch physische Unterlagen und das Wissen von möglicherweise betroffenen Mitarbeitern oder externen Personen gesichert und in die interne Untersuchung mit einbezogen werden.

Üblicherweise kann das Wissen von Mitarbeitern oder externen Personen über protokollierte Befragungen festgehalten werden. Dabei sind jedoch gewisse Regeln zu beachten, wie weiter unten erwähnt. Zudem gilt: je näher eine solche Befragung zeitlich beim mutmasslichen Fehlverhalten liegt, desto eher können sich Personen an möglicherweise relevante Umstände erinnern. Auf der anderen Seite machen Befragungen erst dann Sinn, wenn die Erkenntnisse zu einem Sachverhalt derart gesichert sind, dass eine gute Vorbereitung möglich ist und die richtigen Fragen überhaupt gestellt werden können. Soll eine interne Untersuchung möglichst nur einem sehr eng begrenzten Kreis an Personen bekannt sein, so sind umfassende Befragungen nur in engen Grenzen möglich.

Sollen Buchhaltungsunterlagen sichergestellt werden, so kann es empfehlenswert sein, Kopien anfertigen zu lassen, so dass die Originale für das Tagesgeschäft weiterhin zur Verfügung stehen,

eine diskrete Untersuchung nicht durch fehlende Unterlagen entdeckt werden kann und dass die Unterlagen selbst dann für die Untersuchung zur Verfügung stehen, wenn strafrechtlich relevante Handlungen in Frage stehen und die Buchhaltung möglicherweise von der Staatsanwaltschaft beschlagnahmt werden könnte.

#### **4.3.3 Arbeitsrechtliche Leitlinien**

Das Ziel einer Befragung von Mitarbeitern ist, wie bereits erwähnt, das Sicherstellen von noch nicht schriftlich dokumentiertem Wissen. Hierfür ist auf Seiten des Befragenden eine gewisse Erfahrung notwendig, damit die Aussagen der befragten Person einen gewissen Wert haben. Insbesondere ist darauf Acht zu geben, dass kein Suggestiv-Fragen gestellt werden, der befragten Person keine Antworten vorgegeben werden oder diese gar unter Druck gesetzt wird. Andernfalls wird ein entsprechendes Protokoll im Nachgang zur internen Untersuchung kaum als Grundlage für Massnahmen oder Sanktionen dienen können.

Bei der Wahl der befragenden Person ist darauf zu achten, dass diese auf die befragte Person einen möglichst neutralen Einfluss hat. Das heisst insbesondere ist die Befragung weder durch einen direkt oder indirekt Vorgesetzten durchzuführen. Am Besten eignen sich für Befragungen externe Fachleute, welche über entsprechende Erfahrungen verfügen und mit dem zu ermittelnden Sachverhalt nicht in Bezug stehen.

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Treuepflichten verpflichtet, seinem Arbeitgeber über die geschäftlichen Belange Auskunft zu erteilen. Sofern die Fragen einen direkten Bezug zum Arbeitsverhältnis haben, hat der Mitarbeiter wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft zu geben. Der Arbeitgeber kann einem Mitarbeiter sogar anweisen, an einer Befragung teilzunehmen. Ob ein Angeschuldigter Mitarbeiter selbst belastende Aussagen, analog zur Einvernahme durch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft im Rahmen eines Strafverfahrens, bei der Befragung verweigern kann, ist umstritten. Sollen Befragungsprotokolle möglicherweise später in einem Strafverfahren verwendet werden können, so ist es ratsam die entsprechend Angeschuldigten Personen vorgängig zur Befragung und analog zur strafrechtlichen Einvernahme darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich nicht selber belasten muss. Um eine möglichst reibungslose Befragung zu ermöglichen lohnt es sich, ebenso vorgängig die zu befragenden Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis aufzuklären.

#### **4.4 Die Berichterstattung**

In welcher Form die Berichterstattung im Rahmen einer internen Untersuchung in einem KMU auszusehen hat, hängt in erster Linie von der Zielsetzung der Untersuchung ab. Sollen interne Governance Strukturen und Prozesse optimiert werden, so bietet sich ein ausführlicher Bericht mit Aufzeigen von Schwachstellen, Verbesserungspotential und möglichen Lösungsansätzen an. Ähnlich ist ein Bericht auszugestalten, wenn im Nachgang arbeitsrechtliche Massnahmen getroffen



werden sollen. Nicht selten werden sich die Betroffenen, sollte die Untersuchung, als eine vertragsrechtliche ultima ratio, in der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses münden, vor dem Arbeitsgericht gegen eine Kündigung zur Wehr setzen. Entsprechend sind allfällige Verfehlungen möglichst sauber und lückenlos in der Berichterstattung zu dokumentieren, um damit eine genügende Grundlage für arbeitsrechtliche Massnahmen vorweisen zu können.

Soll demgegenüber mit der Untersuchung ein Strafverfahren eingeleitet werden und die weitere Abklärung von Fehlverhalten in die Hände der Strafverfolgungsbehörden gelegt werden, so kann sich unter Umständen rechtfertigen, die Berichterstattung bereits in der Form eines Entwurfs einer Strafanzeige mit Bezeichnung entsprechenden Beweismitteln zu machen. Gewisse Lücken und Unvollständigkeiten können in diesem Fall in Kauf genommen werden, solange das angezeigte Fehlverhalten in Detaillierungsgrad und Schwere der möglichen Delikte genügend relevant ist, dass das beabsichtigte Strafverfahren auch tatsächlich eröffnet wird. Soll im Nachgang zur internen Untersuchung primär ein Schaden zivilrechtlich geltend gemacht werden, so hat die Berichterstattung detaillierter und unter Angabe von möglichst lückenlosen Beweismitteln zu erfolgen, damit die betroffene Gesellschaft anschliessend ihre Forderung genügend substantiieren und beweisen kann.

## 5. Fazit

Interne Untersuchungen werden seit Längerem immer wieder in den Medien erwähnt. Oftmals handelt es sich dabei um grössere Projekte, welche sowohl personell wie auch finanziell riesige Ressourcen brauchen.

Auch KMU sind nicht davor gefeit, früher oder später mit Vorkommnissen konfrontiert zu sein, welche eine Abklärung mit anschliessenden Massnahmen bedingen, damit die verantwortlichen Organe ihren gesellschaftsrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Pflichten nachkommen. In solchen Fällen können interne Untersuchungen durchaus aus kosteneffizient und mit einer schlanken Struktur durchgeführt werden. Je nach Umfang der abzugklärenden Sachverhalte kann jedoch auch ein KMU nicht davon verschont sein, in grösserem Umfang Ressourcen für die Untersuchung einzusetzen, auch wenn selbst in solchen Fällen immer abzuwägen ist, ob eine lückenlose Aufklärung tatsächlich notwendig ist, oder ob ein risikobasierter Entscheid möglich oder gar angebracht ist.

---

**Bratschi AG** ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 100 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Der Inhalt dieses Newsletters gibt allgemeine Ansichten der Autorinnen und Autoren zum Zeitpunkt der Publikation wieder, ohne dabei konkrete Fragestellungen oder Umstände zu berücksichtigen. Er ist allgemeiner Natur und ersetzt keine Rechtsauskunft. Jede Haftung für seinen Inhalt wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei für Sie relevanten Fragestellungen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

**Basel**  
Lange Gasse 15  
Postfach  
CH-4052 Basel  
T +41 58 258 19 00  
F +41 58 258 19 99

**Bern**  
Bollwerk 15  
Postfach  
CH-3001 Bern  
T +41 58 258 16 00  
F +41 58 258 16 99

**Genf**  
Rue du Général-Dufour 20  
1204 Genf  
T +41 58 258 13 00  
F +41 58 258 17 99

**Lausanne**  
Avenue Mon-Repos 14  
Postfach 5507  
CH-1002 Lausanne  
T +41 58 258 17 00  
F +41 58 258 17 99

**St.Gallen**  
Vadianstrasse 44  
Postfach 262  
CH-9001 St. Gallen  
T +41 58 258 14 00  
F +41 58 258 14 99

**Zug**  
Gubelstrasse 11  
Postfach 7106  
CH-6302 Zug  
T +41 58 258 18 00  
F +41 58 258 18 99

**Zürich**  
Bahnhofstrasse 70  
Postfach  
CH-8021 Zürich  
T +41 58 258 10 00  
F +41 58 258 10 99

