



Internal Investigations - Wie Selbstbelastung zur Straffreiheit führt

RA MMag. Dr. Christopher Schrank

Gründe für Internal Investigations

- ▶ Geschäftsführer/Vorstandsmitglieder treffen **Sorgfaltspflichten**. Diese umfassen auch:
 - ◆ Verpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen rechtskonform agiert
 - ◆ Verpflichtung, **strafrechtlichen Vorwürfen** im Unternehmen **nachzugehen**

Notwendigkeit

Manager sind verpflichtet, strafrechtliche Verstöße im Unternehmen intern aufzuarbeiten



Chance

Weitergabe der Untersuchungsergebnisse (bspw an die StA), um Konsequenzen zu mildern

Mögliche negative Konsequenzen strafrechtlicher Verstöße im Unternehmen

- ▶ **Geld- und Freiheitsstrafen** gegen Organe und/oder Mitarbeiter
- ▶ **Verbandsgeldbuße** nach dem VbVG (bis zu EUR 1,8 Mio)
- ▶ Verlust von **Reputation** gegenüber Kunden/Zulieferern
- ▶ **Schadenersatzforderungen** gegen das Unternehmen
- ▶ Entzug von Lizenzen
- ▶ Ausschluss von bzw Nachteile in **Vergabeverfahren**
- ▶ bei wettbewerbswidrigen Absprachen: Kartellbußen (zB Spar: > EUR 40 Mio Geldbuße)

Best Case: Tätige Reue

- ▶ erfolgt Internal Investigation vor einer Anzeige => vielfach Möglichkeit der „Sanierung“
- ▶ Tätige Reue (insb § 167 StGB)
- ▶ **Voraussetzungen:**
 - freiwillig
 - rechtzeitig
 - vollständigden **Schaden wiedergutmachen**
- ▶ durch int. Untersuchung kann Täterkreis identifiziert und Schadenshöhe ermittelt werden
- ▶ auch „gemeinschaftliche“ Tätige Reue (Unternehmen und Mitarbeiter) möglich

Die strafrechtlichen Benefits interner Untersuchungen I

- ▶ Das Unternehmen kann seine Verbandsgeldbuße nach dem VbVG mindern indem:
 - ◆ es die **Folgen** der Tat **wiedergutmacht** (§ 5 Abs 3 Z 4 VbVG);
 - ◆ Schritte zur **künftigen Verhinderung** ähnlicher Taten unternimmt (§ 5 Abs 3 Z 5 VbVG);
 - ◆ erheblich **zur Wahrheitsfindung beiträgt** (§ 5 Abs 3 Z 3 VbVG).
- ▶ unter Umständen kann die Staatsanwaltschaft das **Verfahren** auch **ganz einstellen** (§ 18 VbVG)
 - ◆ Schwere der Tat
 - ◆ Gewicht der Pflichtverletzung
 - ◆ Folgen der Tat (zB Bereicherungen, Schäden, ...)
 - ◆ zu erwartende Verbandsgeldsbuße
 - ◆ bereits eingetretene Nachteile des Verbands (zB Schadenersatz, Verwaltungsstrafe)
 - ◆ **Verhalten des Verbands nach der Tat**

Die strafrechtlichen Benefits interner Untersuchungen II

- ▶ Bei **wettbewerbswidrigen Absprachen**:
 - ◆ Kronzeugenregelung nach § 209b StGB/§ 11 WettbG;
 - ◆ keine oder geringere Geldbuße nach dem WettbG/KartG (STA-Gruppe im Fall Semperit als Kronzeuge straffrei)
 - ◆ auch **Mitarbeiter** eines kartellrechtlichen Kronzeugenunternehmens können **straffrei** werden
- ▶ jedenfalls aber: **gewichtigster Milderungsgrund**
- ▶ kann auch Tor zur Diversion eröffnen (sofern Strafdrohung max 5 Jahre)

Startpunkt Mitarbeiterinterviews:

- ▶ arbeitsrechtlich müssen sich Mitarbeiter auf Internal Investigations zwar einlassen, unterliegen aber **keiner Aussagepflicht**
- ▶ der Mitarbeiter ist nicht generell berechtigt, externe Personen (Betriebsrat oder Rechtsanwälte) zur Befragung hinzuzuziehen => anwaltliche Begleitung aber sinnvoll
- ▶ für interne Ermittler besteht das **strafrechtliche Risiko** amtsanmaßend aufzutreten (§ 314 StGB), zu drohen oder zu nötigen (§§ 105 ff StGB) bzw in die geschützte Privatsphäre des Mitarbeiters einzugreifen (zB Briefgeheimnis § 118 StGB, Datenschutz)

Amnestievereinbarung:

- ▶ Aufklärung erfordert idR aktive Einbindung der Mitarbeiter in die Untersuchungen
- ▶ Abschluss einer **Amnestievereinbarung**, die regelt:
 - ◆ **Kostenübernahme** (Verteidigerkosten, Verfahrenskosten)
 - ◆ allenfalls auch Übernahme der Strafe/Diversionszahlung
 - ◆ **Verzicht auf Schadenersatzansprüche** bzw Rückforderungsansprüche
 - ◆ **Verzicht auf Kündigung**, Entlassung bzw Änderungskündigung
 - ◆ **Verzicht auf Anzeige** des Mitarbeiters bei der Staatsanwaltschaft
 - ◆ **Mitwirkungspflichten** zur Sachverhaltsaufklärung
 - ◆ allenfalls Zustimmung zum Untersuchen der Daten (insb. e-mails)
 - ◆ eventuell Geheimhaltungspflichten
- ▶ **Wichtig:** Mitarbeiter über die Abläufe informiert halten!

Beispielhafter Ablauf einer internen Untersuchung

Abschluss von **Amnestievereinbarungen** mit betroffenen Mitarbeitern

- Vereinbarung umfassender Kooperation im Gegenzug zu Verzicht auf Kündigung und Schadenersatzforderungen
- Möglichkeit betroffene Mitarbeiter überhaupt zu identifizieren

Auswertung von Unterlagen, Dokumenten und Kommunikationsdaten

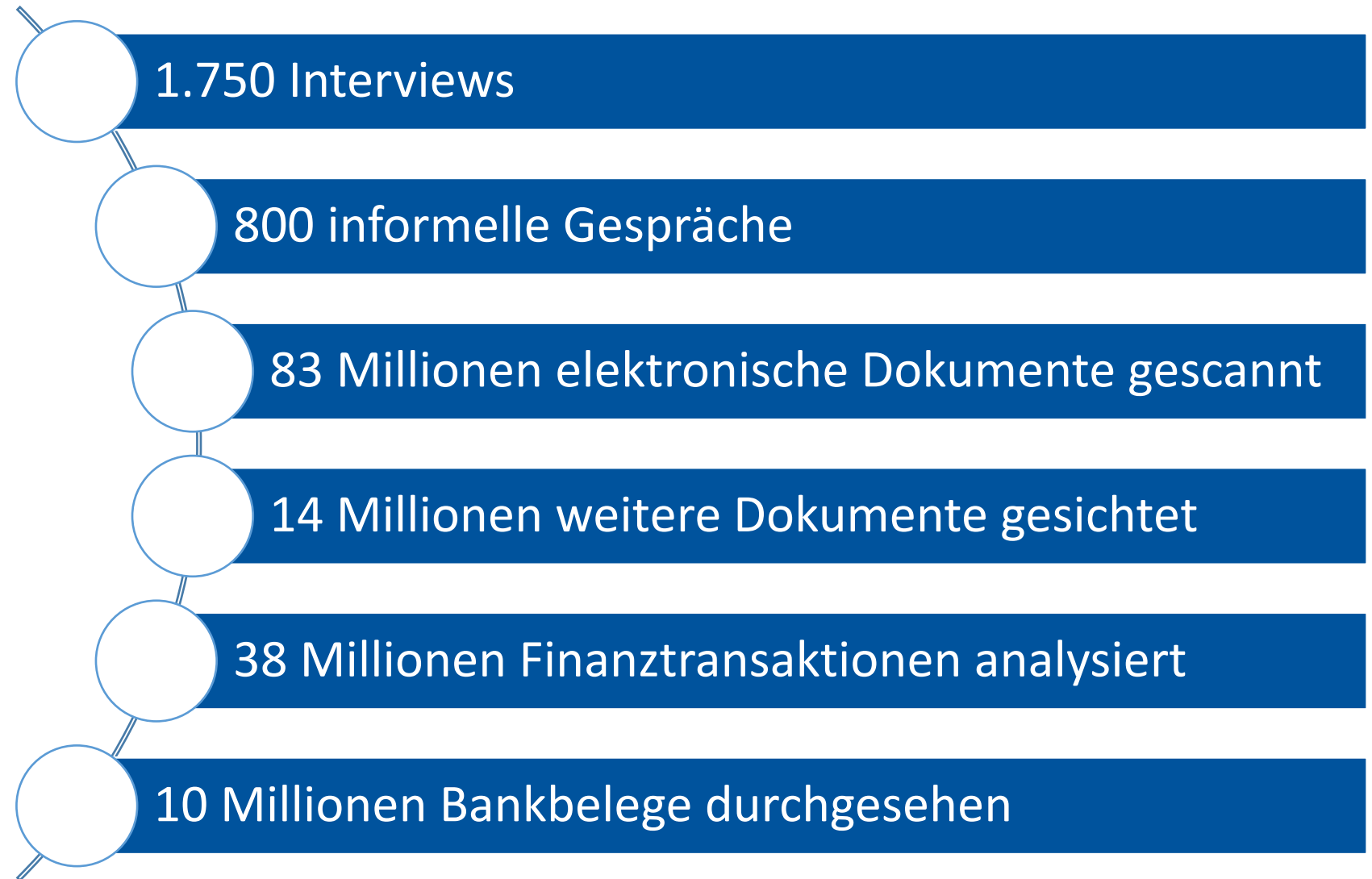
Mitarbeiterinterviews/-befragungen

- in der Regel in mehreren Runden
- Erstellung von Protokollen

Bericht (Endberichte und Zwischenberichte)

Allenfalls: **Kontaktaufnahme mit der StA** und Weiterleitung des Berichts

Beispiel Siemens



Interne Untersuchung durch externe Berater

- ▶ signalisieren **Unabhängigkeit und Professionalität** gegenüber Medien und Staatsanwaltschaft
- ▶ keine Interessenskonflikte innerhalb des Unternehmens
- ▶ Berufsgeheimnis: umfassendes **Aussageverweigerungsrecht** des Anwalts
- ▶ **Schutz von Unterlagen** (zB Interviewprotokolle) vor Beschlagnahme im Rahmen von Hausdurchsuchungen
- ▶ **Erfahrung** in der Durchführung von Untersuchungen

Christopher Schrank



T +43 1 522 57 00 13
M schrank@btp.at

Christopher Schrank ist Partner von Brandl & Talos und spezialisiert auf Gesellschaftsrecht sowie Wirtschaftsstrafrecht und Compliance.

Er berät und vertritt in gesellschaftsrechtlichen Causen und Streitigkeiten (ua in der Causa Immofinanz) und großen Strafverfahren. Banken und Emittenten zählen in zahlreichen strafrechtlichen Verfahren auf seine Expertise. Er unterstützt bei Präventionsmaßnahmen, analysiert potentielle Strafrechtsverstöße innerhalb eines Unternehmens im Hinblick auf tätige Reue, erstellt Verhaltenskodizes und ist Gutachter in wirtschaftsstrafrechtlichen Causen. Christopher Schrank ist Co-Herausgeber des Handbuchs „Strafrecht für Wirtschaftstrehänder“, Autor der Leitfäden „Der Geschäftsführer“ sowie „Der Aufsichtsrat“ und Mitautor des „Handbuchs Wirtschaftsstrafrecht“.



Brandl & Talos Rechtsanwälte GmbH

Mariahilfer Straße 116

1070 Wien

T +43 1 522 5700

E office@btp.at

W www.btp.at

Abonnieren Sie unseren monatlichen kostenlosen
Compliance-Newsletter!
Schicken Sie ein **e-mail an compliance@btp.at**
mit dem Betreff "Newsletter"

Folgen Sie uns:

