



EUROJURIS
DEUTSCHLAND

Das internationale Anwaltsnetzwerk

Titel:	Maßnahmen, Ansprüche und wichtige Schritte bei Bestechungsdelikten im Unternehmen
Stand:	08/2005
Verfasser:	RA Raimund Röhrich
Kanzlei:	Rössner Rechtsanwälte
Adresse:	Höchlstraße 2 81675 München
Tel.:	+49 (0) 89 – 9 98 92 20
Fax:	+49 (0) 89 – 999 89 22 33
E-Mail:	roehrich@roessner.de
Internet:	www.roessner.de

Maßnahmen, Ansprüche und wichtige Schritte bei Bestechungsdelikten im Unternehmen

RA Raimund Röhrich, Rössner Rechtsanwälte, München

1. Einleitung

Immer öfter werden Geschäftsführungen oder Aufsichtsgremien von Unternehmen mit der unerfreulichen Nachricht überrascht, ein Mitarbeiter des Unternehmens habe Bestechungsgelder angenommen und der Firma dadurch potentiell Schaden zugefügt.

Die Reaktionen auf eine derartige Nachricht schwanken in solchen Fällen meistens zwischen zwei Extremen, von völliger Untätigkeit, da man das einfach nicht glauben kann, bis hin zur sofortigen Konfrontation des Mitarbeiters. Da in den meisten Unternehmen kein Reaktionsplan für diesen Fall vorhanden ist, werden jedoch nur sehr selten die tatsächlich erforderlichen Maßnahmen ergriffen, die die Durchsetzung sämtlicher Rechte und Ansprüche des Unternehmens sichern, bzw. ermöglichen und die Entstehung weiterer Schäden vermeiden.

2. Beispielfall

An einem kurzen Beispielfall, sollen typische Versäumnisse und ihre Folgen dargestellt werden:

In einem mittelständischen Betrieb in Deutschland wurde im Rahmen der jährlichen Budgetplanung festgestellt, dass ein Mitarbeiter aus dem letztjährigen Budget noch hohe Vorauszahlungen für das folgende Kalenderjahr an eine Werbeagentur getätigt hatte. Dies war auf den ersten Blick nicht weiter verwunderlich, da der Mitarbeiter für die Verteilung von Aufträgen an Marketing- und Werbeagenturen zuständig war. Aufmerksamkeit erregte lediglich die Höhe der Vorauszahlung, da diese ausweislich des begleitenden Schriftverkehrs für später noch zu bestimmende Projekte verwendet werden sollte. Ein solches Vorgehen war unzulässig, war der Mitarbeiter doch gehalten bei jedem neuen Auftrag, insbesondere denen mit größerem Umfang, Angebote von mehreren Agenturen einzuholen und erst dann den Auftrag zu verteilen. Aufgrund der hohen Vorauszahlung, hätte der Mitarbeiter nahezu alle Aufträge des Folgejahres an die eine Agentur vergeben müssen. Weitere Recherchen machten deutlich, dass auch in den vergangenen zwei Jahren fast alle Aufträge an diese eine Agentur gegangen waren. Durch einen Zufallsfund stieß man darüber hinaus auf Unterlagen die belegten, dass der Mitarbeiter einen nicht gemeldeten Beratungsvertrag mit der begünstigten

Werbeagentur hatte. Hierdurch hatte er von der Agentur in den vergangenen drei Jahren, jährlich mehrere zehntausend Euro neben seinem regulären Einkommen erhalten.

Die Geschäftsführung war so erschüttert von den Ergebnissen der Untersuchung, dass sie den Mitarbeiter zunächst nur beurlaubte und zu einer Stellungnahme aufforderte. Auch dies erfolgte erst, nachdem er mit den Vorwürfen konfrontiert worden war und Zeit genug hatte, Unterlagen aus seinem Büro zu entfernen und Dateien von seinem PC zu löschen. In seiner Stellungnahme wies er sämtliche Vorwürfe von sich, Beratungsverträge wie der vorliegende seien üblich, selbstverständlich habe er trotzdem die Aufträge nur an die Agentur erteilt, da diese die beste Qualität zum günstigsten Preis anbot. Auch die angesprochene Agentur distanzierte sich von jeglichem Fehlverhalten. Sie sei davon ausgegangen, der Mitarbeiter habe den Beratungsvertrag ordnungsgemäß bei seinem Vorgesetzten gemeldet und genehmigen lassen.

Erst nach Monaten fruchtloser Korrespondenz zwischen den Beteiligten, fasste die Geschäftsführung den Beschluss gegen den Mitarbeiter vorzugehen. Zu diesem Zeitpunkt war der Fall bereits im gesamten Betrieb bekannt. Nach Einschaltung einer auf den Bereich der Wirtschaftskriminalität spezialisierten Kanzlei, musste die Geschäftsführung erfahren, dass eine solche Einschaltung besser unmittelbar erfolgt wäre. Die Frist zur außerordentlichen Kündigung des Mitarbeiters war verstrichen, Beweismittel für Umfang und Zeitraum der vermeintlichen Bestechungsgelder kaum noch zu finden.

Der Mitarbeiter konnte nur im Rahmen eines Aufhebungsvertrages aus dem Unternehmen entfernt werden, die Einschaltung der Staatsanwaltschaft kam aufgrund der dünnen Beweislage nicht mehr in Betracht.

3. Analyse

Dieser nur cursorisch dargestellte Beispielsfall zeigt die drei gravierendsten Fehler auf, die bei der Entdeckung einer Wirtschaftsstraftat im eigenen Unternehmen passieren können:

Erstens bestand im Unternehmen kein Aktionsplan, wie in einem solchen Falle vorzugehen ist. Ein solcher Plan muss genau regeln wer zu informieren ist und wer nicht, welche Maßnahmen zur Sicherung von Beweismitteln ergriffen werden und welche externen Experten hinzugezogen werden. Bei Letzteren kann es sich genauso um spezialisierte Rechtsanwälte zur Geltendmachung und Durchsetzung der Ansprüche, als auch um PR-Experten zur Vermeidung von Imageschäden handeln.

Zweitens wurde zu spät und zu unkoordiniert gehandelt. Durch die vorschnelle Konfrontation des verdächtigen Mitarbeiters, wurde diesem Gelegenheit gegeben Beweismittel zu beseitigen und seine Mittäter zu informieren. Hierdurch wurde die Beweislage sowohl für ein späteres Strafverfahren, insbesondere aber zur Durchsetzung der Schadensersatzansprüche des Unternehmens, drastisch verschlechtert.

Drittens wurden externe Experten erst hinzugezogen, als aufgrund des Zeitablaufs die Durchsetzung rechtlicher Ansprüche bereits ausgeschlossen oder erschwert worden war.

4. Erforderliche Maßnahmen

Entscheidend sind oftmals die Maßnahmen, die im Vorfeld einer Tat bereits ergriffen wurden. Je umfassender ein Unternehmen auf den tatsächlichen Schadensfall vorbereitet ist, um so besser und schneller kann beim tatsächlichen Eintritt reagiert werden. Die allererste Maßnahme die zwingend erforderlich ist, ist sich überhaupt mit dem Gedanken auseinander zu setzen, dass auch im eigenen Unternehmen ein Wirtschaftsdelikt möglich ist. Dies stellt für viele Arbeitgeber die höchste Hürde dar, da gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen die Arbeitgeber für jeden Mitarbeiter ihre Hand ins Feuer legen würden. Sobald man sich mit der theoretischen Möglichkeit abgefunden hat, gilt es einen Aktionsplan zu erstellen, dem gefolgt wird sobald ein Verdachtsfall bekannt wird.

Dieser Plan soll nicht nur enthalten, welche internen und externen Experten hinzugezogen und informiert werden, sondern insbesondere auch wer nicht oder noch nicht informiert wird. Wie im Beispielsfall dargestellt, ist die Sicherung von Beweismitteln nahezu unmöglich, wenn der Verdächtige oder die halbe Belegschaft bereits Bescheid wissen, bevor die ersten Maßnahmen zur Beweissicherung eingeleitet werden können.

Ebenfalls im Aktionsplan enthalten sein, sollten Maßnahmen, was bei dem verdächtigten Mitarbeiter gesichert wird (Akten, Unterlagen, Workstation, Laptop, PDA, Kundenregister, etc.) und von wem. Auch die anschließende Auswertung und Analyse der Unterlagen sollte vorab geplant sein. Nicht zu vergessen ist auch die Sicherung von Aussagen, etwa des Assistenten oder der Sekretärin des verdächtigen Mitarbeiters.

Auch wenn dies oft als lästiger Zusatzaufwand empfunden wird, ist es unerlässlich im Aktionsplan auch dafür Vorsorge zu treffen, falls ein dort mit einer zentralen Aufgabe betrauter

Mitarbeiter, plötzlich selber der Verdächtige ist. Würde in einem solchen Fall der normale Informationsweg eingehalten, würden sämtliche Vorsichtsmaßnahmen ad absurdum geführt.

Über den Aktionsplan hinaus bietet es sich an, sowohl ein Problem- als auch Unrechtsbewusstsein bei den Mitarbeitern zu schaffen, in dem ein Verhaltenskodex für das Unternehmen eingeführt wird. Dieser hilft den Mitarbeitern nicht nur dabei sich korrekt zu verhalten (z.B. durch eine Regelung welche Geschenke ein Vertriebsmitarbeiter annehmen darf und welche nicht), sondern beseitigt auch die Ausrede, man habe nichtig gewusst, was verboten ist. Letztlich bietet der Verhaltenskodex eine zusätzliche rechtliche Handhabe, wenn er als Teil des Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer gegengezeichnet wurde. Die Verletzung einer ihm Verhaltenskodex aufgeführten Pflicht, kann dann zusätzliche arbeitsrechtliche Maßnahmen begründen.

5. Ansprüche

Dem geschädigten Unternehmen stehen bei Bestechungsdelikten Ansprüche sowohl gegen den eigenen Mitarbeiter, als auch gegen den externen Dritten zu. Anders als bei anderen typischen Wirtschaftsdelikten, wie Untreue oder Sabotage, kommt ein allein agierender Täter aus dem Unternehmen nicht in Betracht. Das Anbieten und Annehmen von Bestechungsgeldern, setzt zwingend zwei Parteien voraus.

So selbstverständlich dies auf den ersten Blick erscheinen mag, so häufig vergessen Unternehmensleitungen die daraus denklösig zwingende Konsequenz zu ziehen. Die Beteiligung zweier Täter macht es für die Leitung des geschädigten Unternehmens erforderlich, sich auch mit beiden beteiligten Parteien zu befassen und auseinanderzusetzen (bestenfalls beide gegeneinander auszuspielen). Wie bereits dargestellt, ist hinsichtlich aller Ansprüche zeitnahes und koordiniertes Handeln erforderlich, um einerseits Fristen zu wahren, andererseits die Wahrscheinlichkeit zur Sicherung von Beweismitteln möglichst hoch zu halten.

Viel zu oft werden bestimmte Ansprüche oder Rechte deswegen versäumt oder nicht verfolgt, da sich die betroffenen Unternehmensleitungen nicht bewusst sind, welche Rechte und Ansprüche Ihnen genau zustehen und in welchem Zeitraum. In der Folge soll daher ein kursorischer Überblick, über die in einem typischen Bestechungsfall bestehenden Rechte und Ansprüche gegen bestochenen Mitarbeiter und bestechenden Dritten, gegeben werden.

5.1. Ansprüche und Rechte in Bezug auf den bestochenen Mitarbeiter

Die Rechte gegenüber dem eigenen Mitarbeiter teilen sich in drei Kategorien auf. Es bestehen Ansprüche auf Schadensersatz und Unterlassung sowie das Recht zur außerordentlichen Kündigung.

Bereits die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung, welche bekanntermaßen fristlos erfolgen kann, wird oftmals versäumt. Dies liegt daran, dass nach Bekanntwerden der Tat die außerordentliche, fristlose Kündigung innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgen muss. Wird diese Frist versäumt, kommt oftmals nur noch eine ordentliche Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag in Betracht. Wenig eindeutig ist die Rechtslage in der Frage, wann der Arbeitgeber tatsächlich ausreichende Kenntnis von der Tat hatte. Der Arbeitgeber steckt somit in der Zwickmühle, einerseits nicht bei einem - später möglicherweise ausgeräumten - bloßen Verdacht kündigen zu wollen, andererseits die genannte Frist nicht zu versäumen. Auch dies machte erneut deutlich, wie wichtig es ist frühzeitig Experten hinzuzuziehen, die beurteilen können, ab welchem Ermittlungsstadium die Frist zur außerordentlichen Kündigung zu laufen beginnt oder begonnen hat.

Ein noch häufiger vernachlässigtes Recht ist der Anspruch auf Unterlassung. Dieser ergibt sich bereits aus den Pflichten des Arbeits- oder Dienstvertrages, da das Verbot zur Annahme von Bestechungsgeldern eine Unterpflicht der dort enthaltenen Treuepflicht ist. Der Unterlassungsanspruch ist darauf gerichtet, die künftige Annahme von Bestechungsgeldern durch den Mitarbeiter zu verhindern. Steht eine solche zu befürchten, kann der Mitarbeiter im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes per einstweiliger Verfügung zur Unterlassung gezwungen werden, wobei gleichzeitig zur Erhöhung der Abschreckung, eine drastische Geldstrafe für den Fall der Zuwiderhandlung festgesetzt werden kann. Von dieser Möglichkeit wird deshalb so selten Gebrauch gemacht, da die meisten Arbeitgeber wie selbstverständlich davon ausgehen, ihre Mitarbeiter würden jegliche unlauteren Aktivitäten einstellen, sobald ihnen gewahr wird, dass gegen sie Untersuchungen angestrengt wurden. In verschiedenen Fällen hat sich jedoch gezeigt, dass diese Einstellung die Dreistigkeit mancher Arbeitnehmer unterschätzt.

Immer häufiger tatsächlich geltend gemacht, werden hingegen Schadensersatzansprüche. Versuchten Unternehmen früher bestimmte Vorfälle zu vertuschen, wird heutzutage medienwirksam - aktuellstes Beispiel ist Infineon - angekündigt, man werde den Delinquenten für die eingetretenen Schäden verantwortlich machen. Unsicherheit besteht in einigen Unternehmen auf was sich bestehende Schadensersatzansprüche erstrecken. Auch wenn dies im

Einzelfall divergieren kann, besteht immer ein Anspruch des Arbeitgebers auf Herausgabe der erlangten Bestechungsgelder. Die Rechtsprechung hat hierzu sogar eine Beweiserleichterung geschaffen, in dem zu Gunsten des Arbeitgebers vermutet wird, dass ein Schaden in Höhe des gezahlten Bestechungsgelds entstanden ist. Diese Vermutung fußt auf der Erfahrung, dass das bestechende Unternehmen die zu zahlenden Bestechungsgelder selbstverständlich in die - dann um diesen Betrag überhöhten - Preise ihrer Produkte, einkalkuliert. Eine weitere Erleichterung bei der Anspruchsdurchsetzung resultiert daraus, dass ein Anscheinsbeweis dafür sprechen soll, ein für den Arbeitgeber ungünstiger Abschluss sei gerade unter Einfluss des Schmiergeldes zu Stande gekommen. Als Problem bleibt, dass nur herausverlangt werden kann, was auch bekannt ist. Auch zur Wiedergutmachung der eingetretenen Schäden ist somit eine schnelle und möglichst umfangreiche Beweissicherung erforderlich. Nur in den seltensten Fällen, werden die ertappten Arbeitnehmer den genauen Umfang der empfangenen Zahlungen freiwillig angeben. Soweit der Zahlungsanspruch gerichtlich durchgesetzt werden muss, ist es dringend anzuraten, die Zahlungsverpflichtung als „aus unerlaubter Handlung“ tenorieren zu lassen. Auf diesem Wege bleibt der Anspruch auch bestehen, wenn sich der Arbeitnehmer in eine Verbraucherinsolvenz flüchtet. Die rechtlichen Voraussetzungen hierfür sind fast immer gegeben, da die Annahme von Schmiergeld als vorsätzlich, sittenwidrige Schädigung des Arbeitgebers eingestuft wird, § 826 BGB.

5.2. Ansprüche und Rechte in Bezug auf den bestechenden Dritten

Auch gegenüber dem bestechenden Dritten bestehen interessante Ansprüche für den geschädigten Arbeitgeber. Neben einem ebenfalls gegebenen Schadensersatzanspruch, kommt hier die umfassende Rückabwicklung von bestehenden Verträgen in Betracht.

Zunächst begründet die Transaktion zwischen bestechendem Dritten und bestochenem Mitarbeiter, ein Recht des geschädigten Unternehmens bestehende Verträge mit dem Dritten durch Rücktritt oder Kündigungen (je nach Vertragsart) zu beenden. Auch hier ist wiederum auf die kurze Frist zur außerordentlichen Kündigung zu achten.

Sowohl finanziell als auch rechtlich deutlich weitergehende Folgen, hat die Möglichkeit in der Vergangenheit geschlossene Verträge, rückabzuwickeln. Die rechtlich zu Grunde liegende Argumentation unterscheidet danach, ob der bestochene Mitarbeiter selbst die Verträge geschlossen hat, oder sie nur auf seine Mitarbeit hin zu Stande kamen. Hat er sie selbst geschlossen, so handelte er ohne Vertretungsmacht, da er nicht befugt war aufgrund von Bestechungszahlungen Verträge zu schließen. Der Vertrag ist damit unwirksam, die geleisteten Zahlungen können als ungerechtfertigte Bereicherung zurückverlangt werden. Beachtet wer-

den müssen jedoch nachträgliche Genehmigungen durch die Annahme von Leistungen. War ein anderer Mitarbeiter für den Vertragsabschluss zuständig, so steht dem geschädigten Unternehmen ein Schadensersatzanspruch auf Rückabwicklung der Verträge zu, da die Schmiergeldzusage eine Vertragsverletzung darstellt. Gerade bei Tatzeiträumen über mehrere Jahre, kann die Rückabwicklung sämtlicher geschlossener Verträge für diesen Zeitraum zu erheblichen finanziellen Folgen führen.

Es besteht auch ein reiner Schadensersatzanspruch, der insbesondere dann von Interesse ist, wenn der ebenfalls ersatzpflichtige eigene Mitarbeiter, nicht über die erforderlichen Mittel zur Begleichung des Anspruchs verfügt.

Weitergehende Schadenersatzansprüche, etwa wegen entstandenen Imageschäden, können nicht pauschal dargestellt werden. Diese bedürfen einer intensiven Prüfung im Einzelfall, insbesondere da die verursachten Schäden oft nur schwer darzustellen und noch schwerer zu beziffern sind.

6. Fazit

In viel zu vielen, vor allem kleinen und mittelständischen Unternehmen Deutschlands, ist man für den Umgang mit Fällen aus dem Bereich der Wirtschaftskriminalität noch nicht gewappnet. Hieraus resultieren bei einem tatsächlich auftretenden Fall einerseits materielle Schäden, andererseits aber auch immaterielle Schäden durch Imageverlust sowohl bei Kunden, als auch bei den übrigen Mitarbeitern.

Viele Unternehmensführungen sind zudem von einem Fall im eigenen Haus oftmals so schockiert, dass die Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen und die Vermeidung weiterer Schäden, einer form- und ziellosen Beschwichtigungskampagne zum Opfer fällt. Viele Geschäftsführer zögern, mit der gebotenen Konsequenz gegen die Täter vorzugehen, da sie fürchten eigene Versäumnisse bei der Überwachung der Mitarbeiter aufzudecken. Hierbei verkennen sie, dass ein Schadensfall immer auch die Möglichkeit bietet, interne Schwachstellen aufzudecken und zu beheben und so weiteren Fällen vorzubeugen.