

Interne Compliance Untersuchung

Anlass für Spitaljurist:innen vom 19. November 2025, Inselspital



Kellerhals
Carrard

MEDIENMITTEILUNG

Psychiatriezentrums
umstrittene Anstellungen unabhängig überprüfen lässt

leitet unabhängige Untersuchung ein

-Spital leitet interne
Untersuchung ein

Spital hat interne Regeln missachtet

Verbale Gewalt und Demütigung

Im Spital
herrscht ein Klima der Angst

spital hat «gravierende»
Vorfälle nicht gemeldet

Fehlbarer Anästhesist: Das
? ergreift Massnahmen

«Massiver
Vertrauensbruch»: Leitender
Mitarbeiter gefeuert

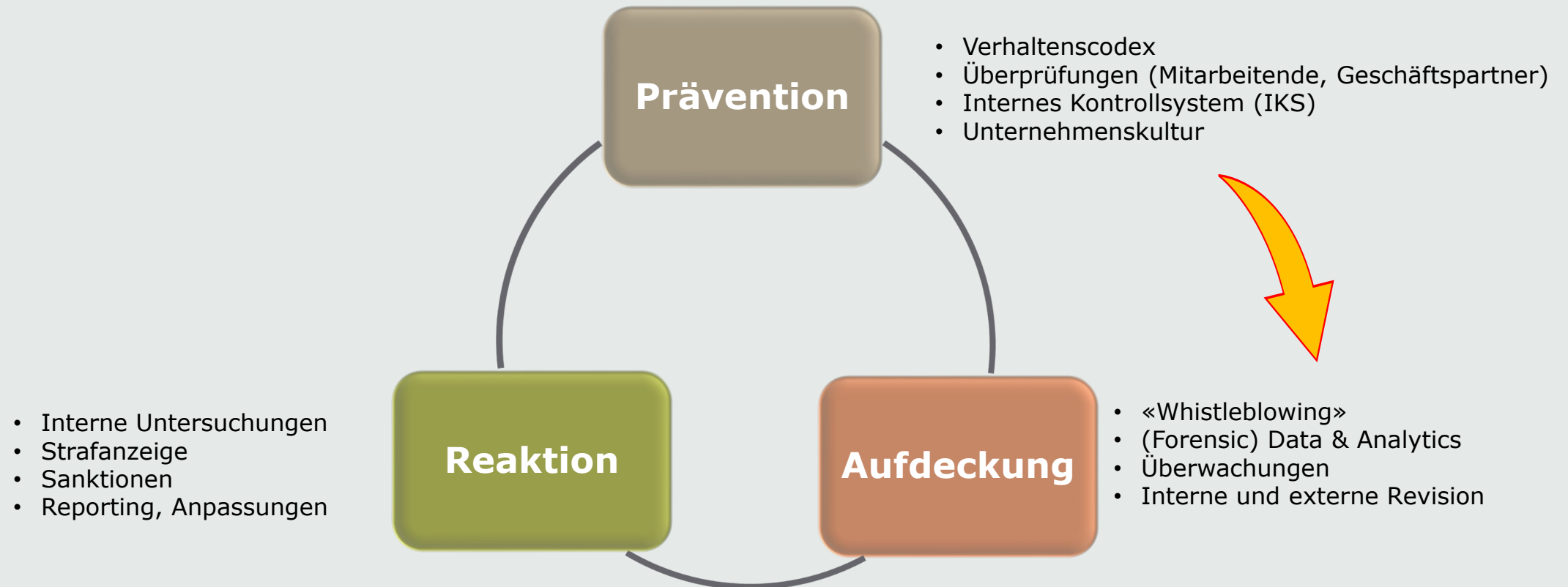


Inhalt

- 1. Ein paar Kennzahlen zu Meldungen und Meldesystemen**
- 2. Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin**
- 3. Reaktion nach Vorfall**
- 4. Ablauf einer Untersuchung**
- 5. Besonderheiten bzgl. Mitarbeiterbefragung**
- 6. Strafprozessuale Garantien?**
- 7. Bericht / Befragungsprotokolle im Strafverfahren**
- 8. Kommunikation**
- 9. Mögliche Massnahmen und Entscheidungsfaktoren**

Risiko-Management

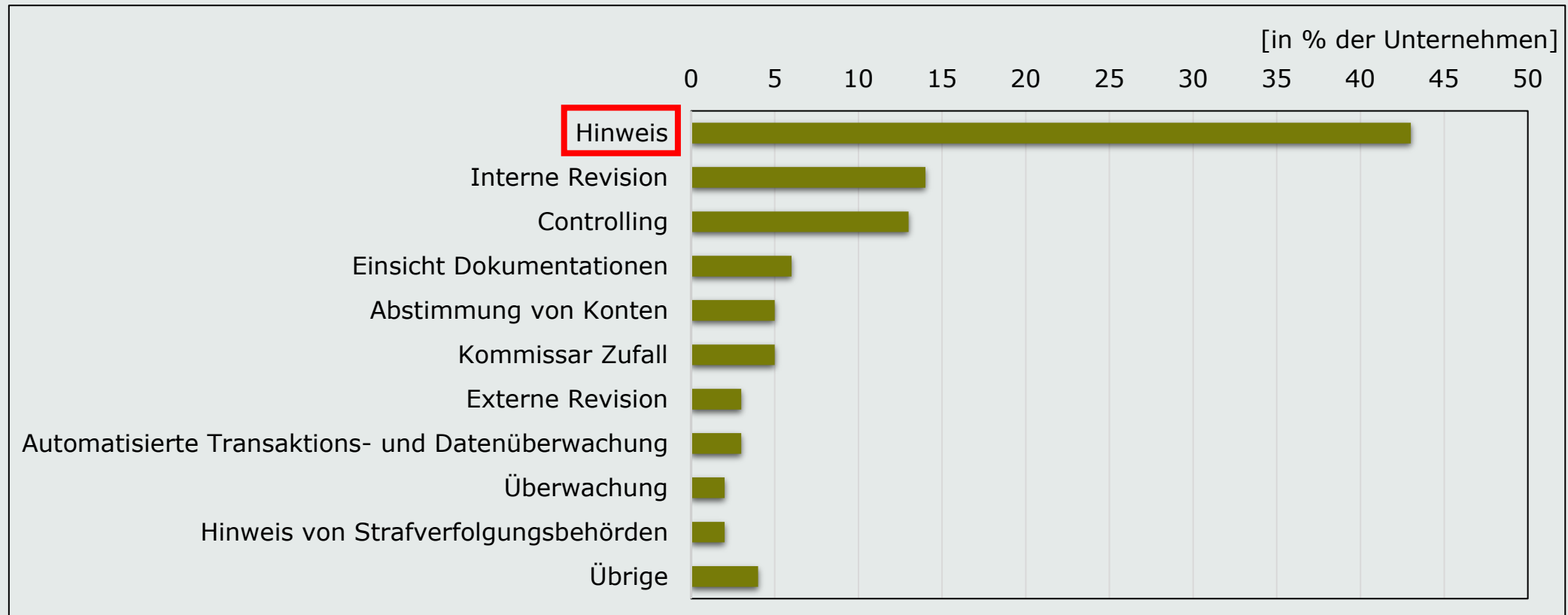
Das «Whistleblowing» ist ein bedeutender Bestandteil des übergeordneten Risiko-Managements.





Instrumente zur Aufdeckung von Fehlverhalten

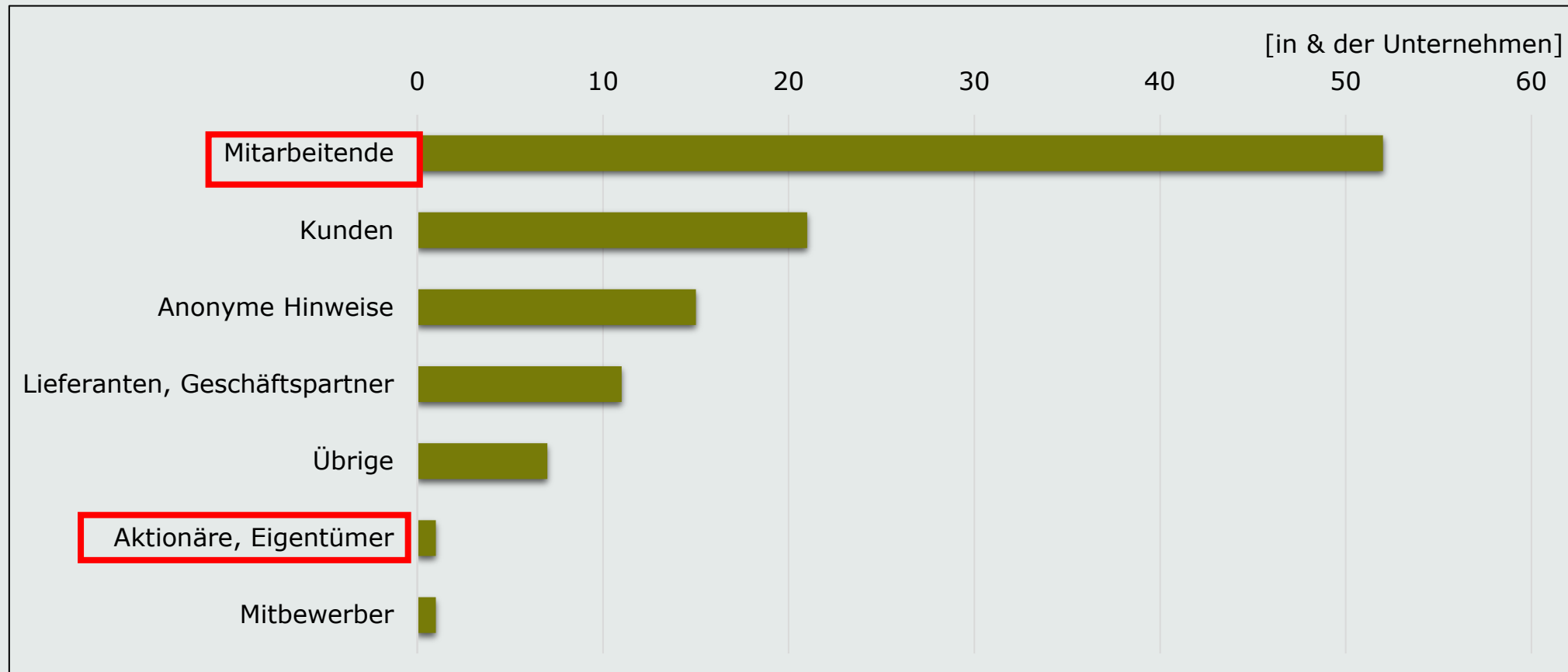
Hinweise sind das effektivste Instrument, um Fehlverhalten erkennen / aufdecken zu können.





Hinweisgeber

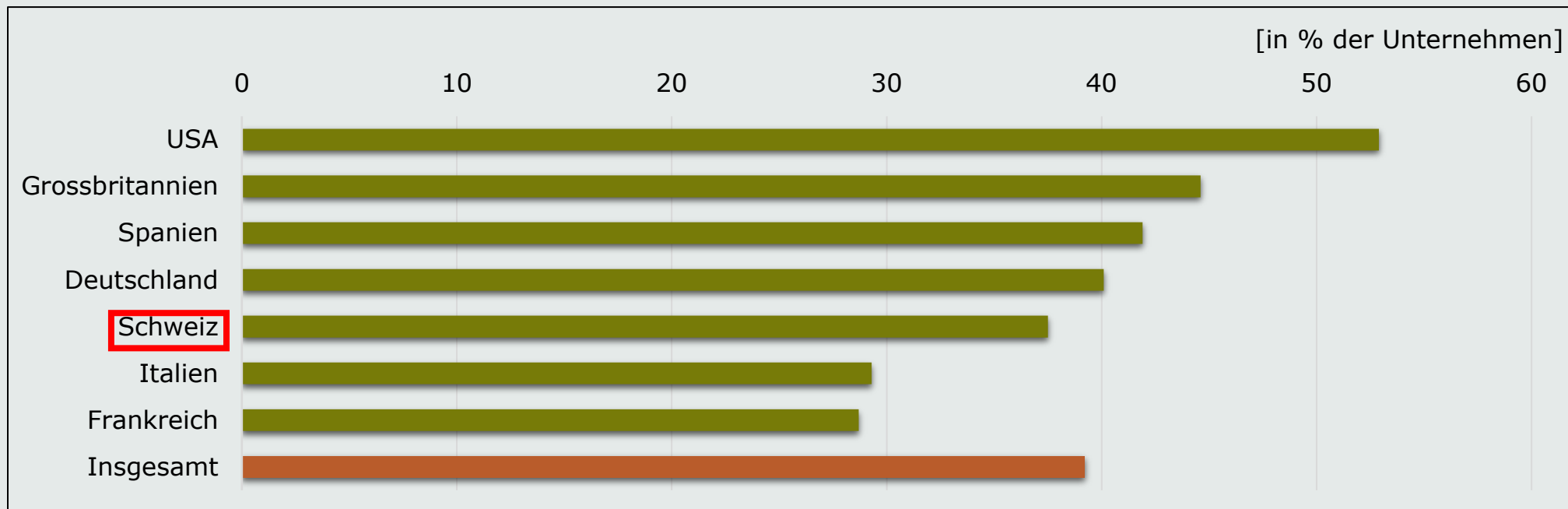
Die Mehrheit der Hinweise stammt von den eigenen Mitarbeitenden im Unternehmen.



Quelle: «Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations», Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), Austin/Texas, USA

Ausmass Fehlverhalten

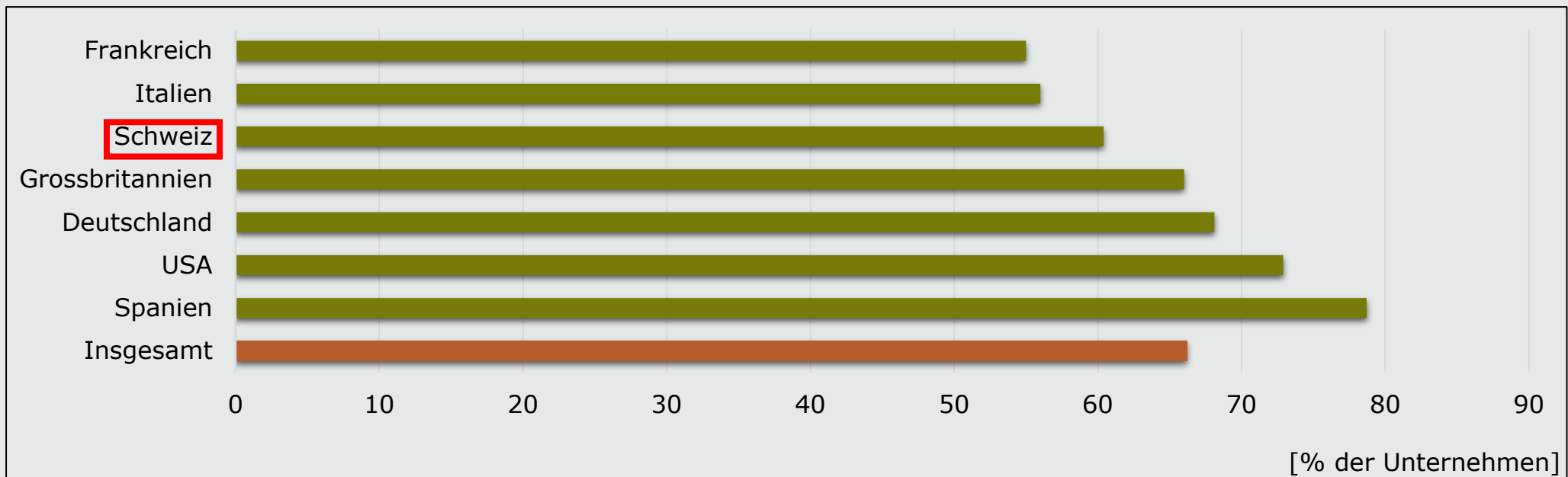
37.5% der befragten Unternehmen in der Schweiz waren im Jahr 2024 von Fehlverhalten betroffen.





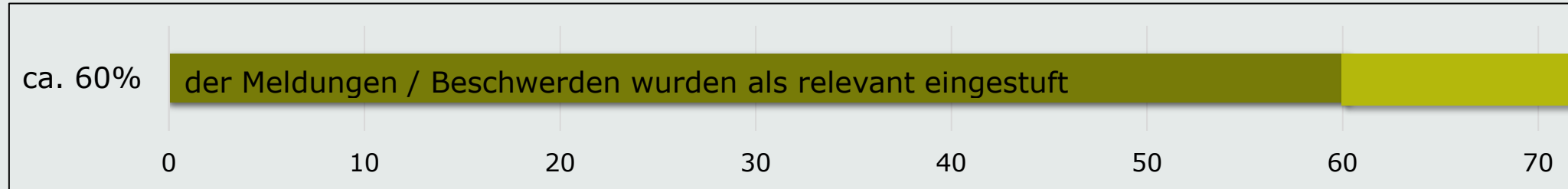
Absetzen einer «Whistleblowing»-Meldung

2/3 der Schweizer Unternehmen verzeichneten im Jahr 2024 den Eingang mindestens einer Meldung.



Absetzen einer «Whistleblowing»-Meldung

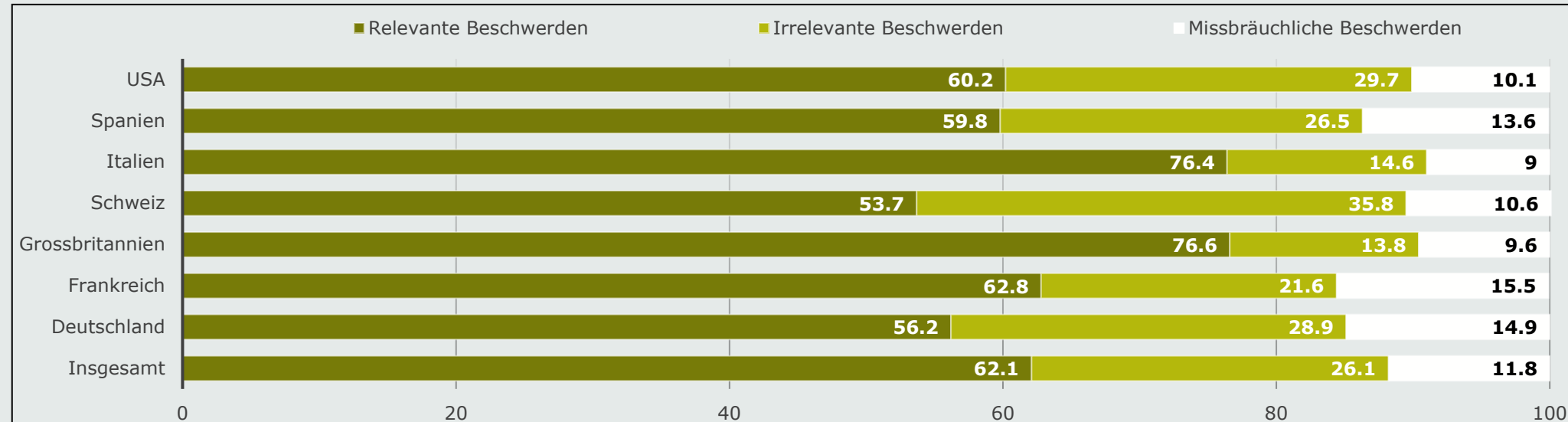
Rund 60% der Meldungen / Beschwerden wurden von den befragten Unternehmen als relevant eingestuft (in CH nur 53,7%, in GB 76,6%).



Interne Meldungen betreffen am häufigsten Personalthemen.

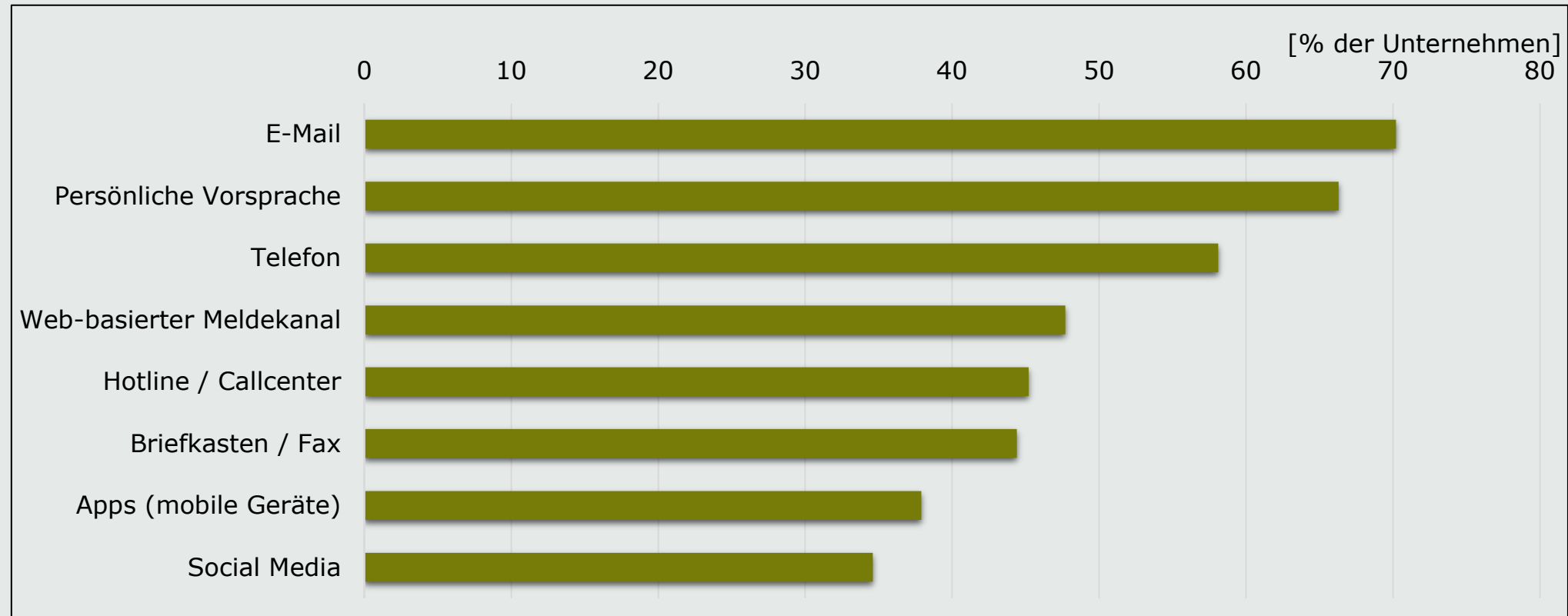
Externe Beschwerden konzentrieren sich auf Finanzen, Integrität und Menschenrechte.

Der Anteil der missbräuchlichen Beschwerden beträgt rund 10%.



Ausgestaltung Meldekanal

Eine klar bezeichnete E-Mail-Adresse ist die am weitesten verbreitete Ausgestaltung einer «Whistleblowing Hotline».





Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 328 OR) & ggf. Pflichten aus Art. 5 GIG

- **Präventive Massnahmen:** Personalreglement, Merkblätter, Meldestelle, regeln von Sanktionen
- **Vorwürfe abklären:** Intervention, Ergreifen geeigneter Massnahmen, interne Untersuchung
- **Haftung der Arbeitgeberin**
 - bei Nichtwahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht, sofern Fehlverhalten andauert (in schweren Fällen Genugtuungsanspruch, z.B. bei sex. Belästigung)
 - bei Nichthandeln betr. sex. Belästigung: Strafzahlung nach Art. 5 Abs. 3 GIG (6 Monatslöhne)

1

**SOFORT-
MASSNAHMEN**

2

VORBEREITUNG

Reaktion nach Vorfall / Meldung

- Arbeitsrechtliche Massnahmen
- Daten- und Beweissicherung
- Plausibilisierung bzgl. Vorfall
- Erforderlichkeit einer Untersuchung? Planung (wer, wann, wie etc.)

3

DURCHFÜHRUNG

4

NACHBEARBEITUNG

Reaktion nach Vorfall / Meldung

- Sammlung und Sichtung von Daten (z.B. verschickte Mails, ausgetauschte Chat-Nachrichten)
- Durchführung von Interviews (meldende Person, Dritte, betroffene Person)
- Abschluss der Untersuchung
- Empfehlungen
- Kommunikation über den Abschluss?

k Sofortmassnahmen als Reaktion auf Meldung / Vorfall

- Fristlose Kündigung? Verwarnung?
- Versetzung von Personen?
- Freistellung während Untersuchung (von beschuldigter Person / von Opfer)?
Alternativ: Kontaktverbot? Temporäre Versetzung? Homeoffice? Erzwungener
Ferienbezug?
- Anordnung, dass keine potenziellen Beweismittel vernichtet werden dürfen



Vorbereitung interne Untersuchung

- **Plausibilisierung** von Vorwürfen
- Entscheid über int. Untersuchung
- **Wer** soll interne Untersuchung durchführen? (intern [Compliance / Legal / HR / ...] oder extern ?)
- Gegenstand, Auftrag, Zeitrahmen und Form der Ergebnispräsentation definieren
- Interne Untersuchung ist keine strafrechtliche Abklärung der Vorfälle (beim Arbeitgeber geht es um **arbeitsrechtliche Massnahmen**)
- Gegebenenfalls Entbindung vom Berufs-/Arztgeheimnis (zust. Behörde des Kantons)



Vorbereitung interne Untersuchung

Entscheid über **Einbezug der Strafbehörden** (Strafanzeige durch das Unternehmen?)

- Läuft Strafverfahren: Nicht den Strafbehörden «reinfunkeln»
- Zu beachten bei Strafanzeige: Unternehmen verliert «Hoheit» über den Fall, aber Reduktion Untersuchungsaufwand.
- Reputationsrisiken in beiden Fällen.

Während der internen Untersuchung

Datensicherung

- **Geschäftsbezogene Daten** dürfen bearbeitet werden
- **Private Daten:** Grundsätzlich keine Zulässigkeit zur Bearbeitung, ausser bei einem engen Sachzusammenhang mit Untersuchungsgegenstand → **Verhältnismässigkeitsgrundsatz** beachten
- Stellen sich **Verwertbarkeitsfragen?** Beispiel: Videoaufzeichnungen
 - Rechtmässige Aufzeichnung, rechtmässige Auswertung (auch Zufallsfunde?)
 - Rechtmässige Aufzeichnung, unrechtmässige Auswertung
 - Unrechtmässige Aufzeichnung



Besonderheiten bzgl. Mitarbeiterbefragung

Reihenfolge der Interviews festlegen: (Hinweisgeber, Betroffener, Zeugen, Beschuldigter)

Zu Beginn der Befragung

- Vorstellung der befragenden Personen und ihrer Rolle
- Befragung sollte bei einem weiblichen Opfer von einer Frau durchgeführt werden
- Befragung möglichst zu zweit durchführen
- Gegenstand und Hintergrund der Befragung mitteilen
- Hinweis auf Vertraulichkeit
- Hinweis auf Aussageverweigerung bei drohender Selbstbelastung?
- Protokoll durch KI (Transkribieren)?



Besonderheiten bzgl. Mitarbeiterbefragung

Während der Befragung

- Unvoreingenommen und ergebnisoffen, unter Vermeidung von Vorverurteilungen
- Ohne psychischen Druck
- Vermeidung von Suggestivfragen
- Einlegung von angemessenen Pausen
- Gegebenenfalls Vorlage von Beweismitteln
- Personen die Geschehnisse frei erzählen lassen, Redefluss nicht unterbrechen



Strafprozessuale Garantien?

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung

- Kein Anspruch, vorgängig zur Befragung über den Untersuchungsgegenstand informiert zu werden
- **Konfrontation mit detaillierten Vorwürfen** darf und soll erst anlässlich der Befragung erfolgen
- **Kein Recht, sich durch Anwalt oder Vertrauensperson** begleiten zu lassen
 - abweichende Regelungen im Personalreglement beachten
 - Empfehlung, Anwalt zuzulassen wenn gewünscht

Nach der Untersuchung

- Zentral: Wie werden **Untersuchungsergebnisse** festgehalten und präsentiert?
- Strafbehörde kann Bericht & Protokolle herausverlangen (**Editionsverfügung**)
- Bei Weigerung durch Unternehmen: Beschlagnahme mit Möglichkeit des Unternehmens, die Siegelung zu verlangen
- Unternehmen kann sich auf Anwaltsgeheimnis berufen (Knackpunkt: **Umfang Anwaltsgeheimnis → neuere Rechtsprechung positiv**)
- Falls keine Geheimhaltung von Staatsanwaltschaft verfügt wurde:
 - Parallel zur Herausgabe der Dokumente Täter/Opfer darüber informieren, damit sie ihre Rechte wahrnehmen können



Kommunikation nach der Untersuchung

- Abgabe Bericht grundsätzlich nur gegenüber Auftraggeber
 - Befragte Personen können Protokolle erhalten (Mitteilung vor Befragung)
- Beschuldigte Person
 - Information über Abschluss Untersuchung und Massnahmen, welche ihn/sie betreffen
- Gegenüber anderen befragten Personen
 - Information über Abschluss und evtl. «high level Information» zum Ergebnis
- Gegenüber Hinweisgeber/-in
 - Mündliche Mitteilung über Abschluss und Ergebnis
- Gegenüber restlichen Mitarbeitenden:
 - Kommt auf konkrete Situation an (Vorwürfe / Grösse des Unternehmens)
 - Kann z.B. mit einer Information / Erinnerung an die wichtigsten Grundsätze des Unternehmens verbunden werden



Faktoren für Entscheid

- Art und Schwere des Fehlverhaltens
- Häufigkeit des Fehlverhaltens
- Vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln
- Verletzung anderer Mitarbeitenden
- Position des fehlbaren Mitarbeitenden (Machtgefälle)
- Verhalten in der Vergangenheit
- Kooperationsbereitschaft und Einsicht
- Sanktionspraxis des Unternehmens



Mögliche Massnahmen

- Mündlicher (informeller) Verweis
- Schriftliche Verwarnung (mit Auflagen)
 - Kurse / Coaching / Mediation / Mentoring / Versetzung (alternativ oder kumulativ)
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung (Aufgepasst: rasch entscheiden)

Fazit

- Überlegung bzgl. **Mehrwert** einer Untersuchung
- **Fürsorgepflicht** auch gegenüber beschuldigter Person kann eine solche gebieten
- Information der zu befragenden Personen bzgl. **Herausgabe Bericht / Interviewprotokolle**
- **Editionsverfügung** im Kopf behalten
- Gute **Kommunikation** wichtig / Untersuchung setzt auch **Statement**
- **Präventive Massnahmen** nicht vernachlässigen



Dr. Michael Daphinoff, LL.M., Rechtsanwalt / Partner

Michael Daphinoff ist Co-Head der Fachgruppe Investigation/White Collar/Compliance und Partner bei Kellerhals Carrard. Er verfügt über breite Erfahrung in den Bereichen unternehmensinterne Untersuchungen, Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen sowie Strafverfahren.

Dr. Michael Daphinoff — Kellerhals Carrard

Kellerhals Carrard
Effingerstrasse 1
3001 Bern

+41 58 200 35 51
michael.daphinoff@kellerhals-carrard.ch