TAGBLATT

Betrüger und Spesenritter in der Chefetage: «Wo viel Geld ist, kann auch welches verschwinden»

Oft sind es Erfolgsdruck oder private Probleme, die manche Angestellte zu Betrügereien mit der Firmenkasse treiben. Werden sie aber nicht erwischt, kann es zur Gewohnheit werden - auch ganz oben.

Kaspar Enz

07.11.2020, 05.00 Uhr



Ein dunkler Anzug garantiert keine weisse Weste. Bild: key/Ennio Leanza

Auch in Chefetagen wird gemogelt. Alexander Schuchter und sein Unternehmen Schuchter Management unterstützt Unternehmen dabei, interne Fälle von Betrug oder Veruntreuung zu untersuchen. Im Rahmen seiner Tätigkeit hat er so schon über hundert Täter befragt.

Alexander Schuchter, ist es normal, dass hohe Banker sich auf Firmenkosten vergnügen?

> Das ist nicht nur bei Banken so. Veruntreuung von Spesen kommt in allen Branchen vor. Wo viel Geld oder Vermögen ist, kann auch welches verschwinden. Das trifft für fast alle Arten von Betrug zu.

Warum fangen die Täter damit an?

> Oft dann, wenn sie das Gefühl haben, dass sie nicht erwischt werden, und sich eine Gelegenheit ergibt. Meist steht nicht nur Geldgier dahinter. Manche haben private Probleme oder Schulden, die sie so zu lösen hoffen. Auch Druck kann eine Rolle spielen: Man muss Ergebnisse liefern, und greift paradoxerweise oft genau dann zu Betrug und Täuschung. Das erhöht dann wiederum den Druck.



Alexander Schuchter untersucht bei Firmen Fälle wie Betrug und Veruntreuung.

Immer wieder sind es hohe Führungskräfte, die zu Veruntreuung oder Betrug greifen. Halten sie sich für allmächtig?

Es gibt einen Tätertyp, auf den das zutrifft: Ich nenne ihn den hedonistischen Narzissten. Er hält sich für überlegen und hat den Bezug zum Geld verloren. Er tut es aber nicht nur deswegen: Er sucht den Adrenalinkick und die Bewunderung. Dieser Typ macht etwa 15 Prozent der Täter bei Wirtschaftskriminalität aus.

Und der Rest?

Die meisten würde ich als verunglückte Weisskragen bezeichnen: Sie sind eigentlich tadellose Eidgenossen, wenn da nicht der Betrug wäre. Durch unglückliche Umstände sind sie in einen unheilvollen Sog geraten – so sehen sie sich jedenfalls selber. Oft ist das aber nur der Anfang einer Karriere: Werden sie nicht erwischt, tun manche es wieder und wieder, wenn sich Gelegenheiten bieten. Der Schaden wird dann leider für alle grösser.

Was sind Warnsignale?

Ein Warnsignal wäre zum Beispiel, wenn ein Mitarbeiter auf einmal deutlich über seine Verhältnisse lebt. Manche Unregelmässigkeiten werden auch anhand interner Daten entdeckt oder durch Meldungen. Aufhorchen sollte man, wenn höhere Kader sich plötzlich sehr für die Tätigkeit der Prüfer interessieren. Oder bei gewissen Fragen abblocken oder aggressiv reagieren.

Wer müsste das merken?

Gute Kontrollmechanismen sind ein wichtiger Teil der Prävention. Die interne Revision kann einiges erkennen, wenn sie dort genau hinschaut, wo es Risiken gibt. Aber Revisoren sind keine Kriminalisten. Wie etliche Fälle zeigen, ist es unumgänglich, bei Verdachtsmomenten möglichst schnell forensische Prüfer zuzuziehen.

Das braucht Mut. Gerade wenn die Spur zu Chef führt.

Ja, das ist oft ein Problem, der sogenannte Management Override: Vorgesetzte setzen sich über interne Kontrollen hinweg. Das ist ihnen aufgrund ihrer Position oft auch möglich. Aber die interne Revision sind eigentlich die Truppen des Verwaltungsrats. Sie sollten eine gewisse Unabhängigkeit haben.

Oft wird das Fehlverhalten jahrelang vertuscht – und setzt sich auch fort.

Was oft ein Problem ist: In komplexen Geschäftsfeldern, in solchen, die schnell wachsen oder sich stark verändern, herrscht besonders hohes Risiko. Denn oft können die internen Kontrollstrukturen nicht mit diesen Veränderungen mithalten.

Kann eine gesunde Unternehmenskultur zur Prävention beitragen?

Wichtig ist sicher, wie der Chef kommuniziert. Wenn er Wasser predigt und Wein trinkt, ist Prävention schon mal schwierig. Wichtig ist auch, wie man mit Verdachtsmomenten umgeht. Oft wird auf eine Untersuchung verzichtet, um nicht unnötig Staub aufzuwirbeln. Das macht es aber eher schlimmer. Eine gesunde Vertrauenskultur ist gut, aber blindes Vertrauen kann auch ausgenutzt werden.

Copyright © St.Galler Tagblatt. Alle Rechte vorbehalten. Eine Weiterverarbeitung, Wiederveröffentlichung oder dauerhafte Speicherung zu gewerblichen oder anderen Zwecken ohne vorherige ausdrückliche Erlaubnis von St.Galler Tagblatt ist nicht gestattet.