

Sperrfrist bis Di, 19.November 2013 / 11.00 Uhr

Korruptionsbekämpfung durch aktives Compliance Management Forderungspapier der TI-AC Arbeitsgruppe Compliance

Transparency International –Austrian Chapter ist der Ansicht, dass der **Korruptionsbekämpfung oberste Priorität** eingeräumt werden sollte. Compliance Management (**engl. „Regeltreue“**) hat das Ziel einen grundsätzlichen Wandel in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft hin zu einer freiwilligen und bewussten Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Kodizes zu erzielen. Das Management Compliance stellt dabei ein **effektives und nachhaltiges Instrument zur Korruptionsbekämpfung** dar.

Compliance Management Systeme bestehen im Kern aus verbindlichen Handlungsanleitungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schulungsmaßnahmen und Kontrollsystemen. Voraussetzung für wirkungsvolle Systeme ist eine grundlegende Entscheidung der Organisationsleitung, rechtskonformes Verhalten im Unternehmen durchzusetzen. TI-AC geht einen Schritt weiter und beleuchtet zudem Konzepte, um Rahmenbedingungen zu schaffen, welche darauf abzielen, eine freiwillige Regeltreue zu fördern.

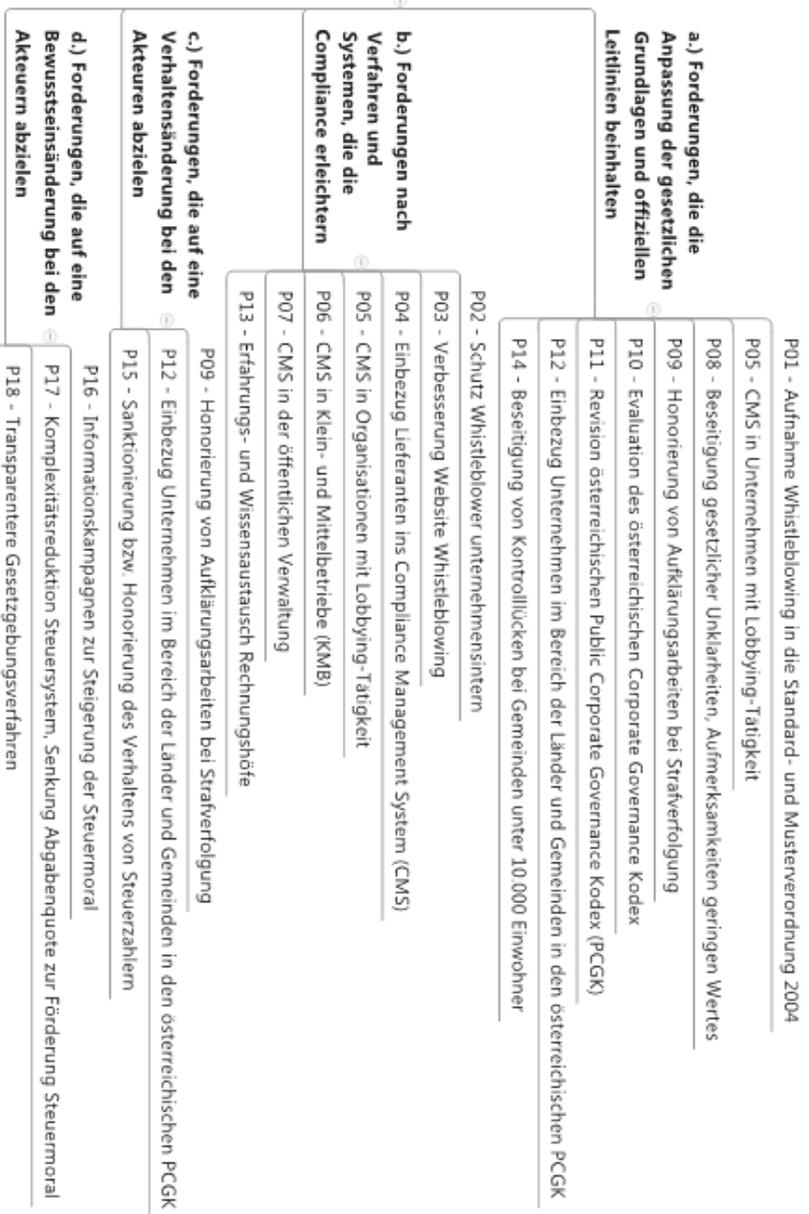
Compliance-Management ist nicht nur wirtschaftlich eine **vertrauensbildende und reputationsaufbauende Maßnahme**, sondern vor allem auch aus **gesamtgesellschaftlicher und politischer Sicht** von Bedeutung: Die Verpflichtung zur Gesetzes- und Normentreue, sowie die laufende Auseinandersetzung mit korruptionsbedingten Risiken machen schließlich den Ruf nach neuen, immer schärferen Regularien, die mangels beschränkter Exekutionskapazitäten zahnlos zu bleiben drohen, obsolet.

Zur Schärfung der Wirkungsweise des Compliance Management hat **TI-AC konkrete Forderungen** aufgestellt, welche darauf abzielen,

- a. gesetzliche Grundlagen und offizielle Leitlinien anzupassen um Schwachstellen dieser zu beseitigen.
- b. Verfahren und Systeme einzuführen bzw. anzupassen um eine Compliance zu erleichtern.
- c. Verhaltensveränderungen bei den betroffenen Akteuren herbeizuführen, die die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Kodizes forcieren, deren Nicht-Einhaltung zu Sanktionen führt.
- d. eine Bewusstseinsveränderung bei den betroffenen Akteuren zu erreichen, so dass die Sinnhaftigkeit der aufgestellten Gesetze, Richtlinien und Kodizes erkannt wird und eine Einhaltung dieser aufgrund ihrer Sinnhaftigkeit erfolgt. Dabei ist es irrelevant, ob die Nicht-Einhaltung der Regelungen sanktioniert oder nicht sanktioniert wird.

Die Forderungen von TI-AC sprechen **Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft** gleichermaßen an. Es gilt, zukünftig das Bewusstsein für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert von Compliance bei allen Akteuren zu schärfen. Nur so kann **Korruption nachhaltig bekämpft** werden. Regelungen und Kontrollen sind wichtig, reichen aber bei weitem nicht aus, um den Rechtsstaat zu schützen oder Korruption zu bekämpfen. Die Gesetzes- und Regeltreue wird primär von couragierten Bürgern und motivierten Unternehmen garantiert.

Kategorisierung der Forderungen



UNSERE FORDERUNGEN

Nr.	Postulat	Adressaten
P01	TI-AC fordert die Aufnahme von Whistleblowing als Standardanwendung in die Standard- und Muster-Verordnung 2004.	Wirtschaft
P02	Whistleblower sollten unternehmensintern einen besonderen Schutz genießen.	Wirtschaft Zivilgesellschaft
P03	Die offizielle Whistleblower-Website in Österreich sollte barrierefrei und benutzerfreundlich gestaltet werden. Zudem sollten Informationskampagnen zur Bekanntmachung der Website angestoßen werden.	Verwaltung Wirtschaft Zivilgesellschaft
P04	TI-AC fordert vereinfachte Prozesse für Lieferanten das Ethik- und Compliance-Programm von Auftraggebern anzuerkennen.	Wirtschaft
P05	Die Geschäftsführung von Lobbying-Unternehmen, Unternehmen, die Unternehmenslobbyisten beschäftigen und von Interessenvertretungen sollten mit Arbeitsanweisungen und Schulungen dafür Sorge zu tragen, dass die mit Lobbying-Aufgaben und Aufgaben der Interessenvertretung beauftragten Organe und Dienstnehmer über die geltenden Prinzipien der Lobbying-Tätigkeit und einschlägigen gesetzlichen Regelungen unterrichtet sind (§6 LobbyG).	Politik Wirtschaft
P06	Bei der konkreten Ausgestaltung eines Compliance Management Systems (CMS) sollte der Größe und Wesensverschiedenheit eines Klein- und Mittelbetriebs (KMB) im Vergleich zu Großunternehmen Rechnung getragen werden.	Wirtschaft
P07	Ein ganzheitliches CMS sollte in der öffentlichen Verwaltung eingeführt werden. In diesem Zusammenhang sollte auch dem Thema Korruptionsbekämpfung ein besonderes Augenmerk geschenkt werden.	Verwaltung
P08	TI-AC fordert die Beseitigung der gesetzlichen Unklarheiten bei der Ausnahme der Strafbarkeit für orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes (§ 305 Abs. 4 StGB).	Politik Verwaltung

P09	Die aktive Unterstützung bei der Aufklärung einer Straftat durch das Unternehmen, das nach dem Verbandsverantwortlichkeitsgesetz verfolgt wird, sollte in der Praxis stärker honoriert werden.	Wirtschaft
P10	TI-AC fordert die Evaluierung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) unter besonderer Berücksichtigung des Compliance-Aspekts.	Wirtschaft
P11	Der österreichische Public Corporate Governance Kodex des Bundes sollte einer umfassenden Revision auf Grundlage der ersten Erfahrungswerte der Praxis unterzogen werden.	Verwaltung Wirtschaft
P12	TI-AC fordert, dass auch Unternehmen im Bereich der Länder und Gemeinden an den Standards moderner Public Corporate Governance ausgerichtet werden sollten.	Verwaltung Wirtschaft
P13	Der Erfahrungs- und Wissensaustausch der Einrichtungen der öffentlichen Finanzkontrolle in Österreich sollte weiter ausgebaut werden (z. B. Schaffung Expertenpools, Etablierung von Kollaborationsplattformen etc.).	Verwaltung
P14	Hinsichtlich der Prüfungskompetenz der Landesrechnungshöfe für Gemeinden sollte die Kontrolllücke bei Gemeinden unter 10.000 Einwohnern und deren Beteiligungen in allen Bundesländern geschlossen werden.	Politik Verwaltung
P15	Gesetzgebungsverfahren auf Bundes- und Landesebene sollten in allen Phasen von der Konzeption bis zum Begutachtungsverfahren für Bürger transparenter gestaltet werden. Damit soll das Vertrauen in die Gesetzgebung und das Wissen um gesetzliche Vorgaben gestärkt werden.	Politik

Ad P01

Hinweise integrierter Mitarbeiter sind eine der effektivsten Aufklärungsmöglichkeiten von Fehlverhalten in Unternehmen. Der Einsatz eines umfassenden **Hinweisgebersystems für Mitarbeiter und Externe** ist ein deutliches Signal nicht nur an die eigenen Mitarbeiter, dass einwandfreies Verhalten eingefordert wird, sondern auch an Investoren und Aktionäre, dass innovative Maßnahmen ergriffen werden, um Vermögens- und Imageschäden vom Unternehmen abzuwenden.

Bereits die Existenz eines **Hinweisgebersystems** und die damit verbundene **Erhöhung der Aufdeckungswahrscheinlichkeit** erzeugen Prävention. Unternehmen ohne Hinweisgebersystem erleiden im Durchschnitt doppelt so hohe materielle Verluste als solche, die einen sicheren Kommunikationskanal anbieten.

Auch die **ON Regel ONR 192050 Compliance Management Systeme (CMS)** — Anforderungen und Anleitung zur Anwendung sieht die Möglichkeit zur Meldung von Regel-Verstößen für Organisationsmitglieder vor:

- Die Identität des Meldenden muss, mit Ausnahme von gesetzlichen Offenlegungspflichten, auf dessen Wunsch vertraulich behandelt werden.
- Die Meldung muss auch **anonym** erfolgen können.
- Sanktionen gegen gutgläubig Meldende müssen, sofern sie nicht am Regel-Verstoß beteiligt waren, ausgeschlossen werden.
- Die Möglichkeit der Meldung muss den Organisationsmitgliedern zur Kenntnis gebracht werden.
- Alle Meldungen müssen behandelt werden.

Für die Einführung eines **Hinweisgebersystems** ist nach österreichischem Recht die Genehmigung der **Datenschutzkommission** erforderlich, deren Erteilung im Durchschnitt mehrere Jahre dauert.

Unternehmen stehen daher bei der Implementierung eines effektiven **Compliance Management Systems** vor der Wahl, entweder auf jegliches **Hinweisgebersystem** zu verzichten - was das Compliance Management System faktisch auf die Präventionsseite einengt und als nicht „State of the Art“ bezeichnet werden kann - oder gegen Datenschutzrecht zu verstoßen, was für ein System, das auf die Einhaltung von Regelkonformität ausgerichtet ist, ebenfalls suboptimal ist.

Durch die Aufnahme von **Whistleblowing als Standardanwendung** in die Standard- und Muster-VO 2004 idF vom 31.3.2011 könnte einerseits vom Gesetzgeber gewährleistet werden, dass Hinweisgebersysteme nicht überschießend sind (und dann durch die Standardanwendung nicht gedeckt

wären) und andererseits diesem effektiven Instrument des Compliance Management System zu einer breiteren Anwendung verholfen werden.

Ad P02

Whistleblowing könnte auch eine höhere Akzeptanz erlangen, wenn nicht nur – wie derzeit bereits angedacht – öffentliche **Whistleblower**, sondern auch unternehmensinterne Whistleblower einen besonderen Schutz genießen. Studien zeigen nämlich, dass der Wirkungsgrad eines Hinweisgebersystems einerseits vom Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers und andererseits von der konsequenten Verfolgung des durch den Hinweisgeber aufgezeigten Fehlverhaltens abhängt.

Wird der Hinweisgeber nur im Rahmen des Verfahrens vor den **Strafverfolgungsbehörden** geschützt und nicht schon bereits unternehmensintern, führt dies zu einer Schwächung des Compliance Management Systems, da die Akzeptanz eines wesentlichen CMS Instruments schon systemimmanent nicht vollumfänglich gegeben ist. Es wäre daher zu überlegen, ob Unternehmen ähnlich wie Medienvertretern ein Informantenschutz für **Whistleblower** eingeräumt wird.

Ad P04

Im Rahmen der zunehmenden Bedeutung von **Compliance-Programmen**, aber auch gefördert durch Initiativen wie **Global Compact**, streben viele Unternehmen den Einbezug von Lieferanten und Dienstleistern (im Folgenden „Lieferanten“) in das eigene Compliance- und Ethikprogramm an. Häufig wird von Lieferanten verlangt, den **Verhaltenskodex** des Auftraggebers anzuerkennen. Da solche Kodizes in der Regel die Verhaltenspflichten der Beschäftigten gegenüber dem eigenen Unternehmen regeln und daher nicht auf die Beziehung zwischen Lieferanten und Auftraggeber passen, entwickeln einige Auftraggeber eigene **Lieferantenkodizes** und verlangen deren Anerkennung. Daneben gibt es Bestrebungen von Verbänden, Verbandskodizes zur Verfügung zu stellen, denen sich die Verbandsmitglieder unterwerfen sollen.

Diese sicher gut gemeinten Bestrebungen werfen eine Reihe von rechtlichen und praktischen Fragen auf. Lieferanten mit einer großen Zahl von **Kundenbeziehungen** müssten in praktischer Konsequenz eine Vielzahl unterschiedlicher Kodizes anerkennen und deren Einhaltung den eigenen Beschäftigten auferlegen. Die damit verbundene Komplexitätserhöhung läuft dem eigentlichen Ziel integres Verhalten zu fördern.

Ad P05

In Unternehmen, insbesondere in **Beratungsunternehmen** sind für **Public Affairs-Aufgaben** meist keine Compliance Managementsysteme implementiert. Nur in einer Minderheit der Unternehmen sind Maßnahmen vorgesehen, die die Umsetzung und Kontrolle von gesetzlichen Regelungen, Verhaltensrichtlinien und Kodizes gewährleisten. In Interessensverbänden ist die Situation ähnlich.

Das österreichische **Lobbying- und Interessensvertretungs- Transparenz- Gesetz** sieht solche verpflichtenden Verhaltensregeln vor, bislang jedoch nicht die Verpflichtung geeignete Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle zu setzen. Es gibt auch keine wirksamen Anreize diese Verhaltensregeln einzuhalten. Zum einen sind für Verbände keine Sanktionen vorgesehen, zum anderen wird die Nichteinhaltung der Verhaltensregeln durch Vertreter von Unternehmen nur dann sanktioniert, wenn die Missachtung schwerwiegend und dauerhaft ist. Einzelne schwerwiegende Verstöße werden nicht sanktioniert.

Im **Lobbying- und Interessensvertretungs-Transparenz-Gesetz – LobbyG** soll in § 6 die Verpflichtung für Unternehmensleiter aufgenommen werden, geeignete Maßnahmen (Arbeitsanweisungen, Schulungen, Kontrolle) zu setzen und deren Umsetzung zu dokumentieren. Damit soll die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen unterstützt werden.

§ 6. soll folgende Z6 angefügt werden:

„6. Die Geschäftsführung von Lobbying-Unternehmen, Unternehmen, die Unternehmenslobbyisten beschäftigen und von Interessenvertretungen haben mit Arbeitsanweisungen und Schulungen dafür Sorge zu tragen, dass die mit Lobbying-Aufgaben und Aufgaben der Interessenvertretung beauftragten Organe und Dienstnehmer über die geltenden Prinzipien der Lobbying-Tätigkeit und einschlägigen gesetzlichen Regelungen unterrichtet sind.“

Ad P06

Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) bilden das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft. Sie unterscheiden sich von Großunternehmen nicht nur in Bezug auf quantitative Kriterien (Umsatz, Bilanzsumme, Mitarbeiter), sondern auch durch qualitative Merkmale (Zusammenfallen von Eigentum und Unternehmensführung, vom Unternehmer geprägte Unternehmenskultur, flache Hierarchien, geringeres Maß an formalisierten Organisations- und Kontrollstrukturen, Vertrauenskultur) .

Zahlreiche KMUs verfügen nach wie vor über kein **institutionalisiertes Compliance Management System (CMS)**. Grund dafür ist vielfach die Befürchtung, dass mit einem CMS zu umfangreiche bürokratische Kontrollen verbunden sind. Zudem besteht die Besorgnis, dass im Unternehmen Unruhen oder gar eine Misstrauenskultur entstehen könnte.

Aber auch **Klein- und Mittelunternehmen** sind aufgrund der zunehmenden **Globalisierung** und **Regulierung** einer Vielzahl von Ge- und Verboten ausgesetzt und somit ebenso mit dem Risiko von

Regelverstößen konfrontiert. Der Umfang der relevanten Regelungen ist dabei branchenbezogen sowie länderspezifisch bzw. vom beteiligten Rechtsraum abhängig. Hohe **Geldbußen** und **Schadenersatzzahlungen** sowie **Reputations- und Auftragsverluste**, können bei einem KMU sehr schnell ein existenzbedrohendes Ausmaß erreichen. Die spezifischen Compliance-Themen eines Unternehmens hängen weniger von der Größe als vielmehr vom Geschäftsfeld / Tätigkeitsbereich des Unternehmens ab. Damit ergibt sich bei KMUs zunehmend eine ähnliche Risikosituation wie in Großbetrieben. Die in KMUs vorhandenen **Kontroll- und Risikomanagementsysteme** decken in der Regel nur einen Teil der Compliance-relevanten Risikobereiche ab. Insbesondere Risikofelder wie Korruption oder Wettbewerbsdelikte sind meist weder systematisch beleuchtet, noch durch geeignete Präventivmaßnahmen abgesichert.

Die Umsetzung eines Compliance Management Systems in einem Klein- oder Mittelunternehmen ist heute deshalb keine Frage des „OB“, sondern lediglich des „WIE“. Bei der konkreten Ausgestaltung des **Compliance Management System** muss der Größe und Wesensverschiedenheit eines KMU im Vergleich zu Großunternehmen Rechnung getragen werden. Die spezifischen Compliance-Maßnahmen haben sich an dessen Größe und Komplexität sowie spezifischen Risikosituation zu orientieren. Das Compliance-Programm muss ferner auf personelle und finanzielle Restriktionen Rücksicht nehmen.

Aufgrund der **Strukturmerkmale** von KMUs ist es nicht erforderlich, eine eigene Compliance-Organisation parallel zur bestehenden (Linien-) Organisation aufzubauen. Compliance Management ist auch ohne einen explizit dafür benannten oder beauftragten Compliance Officer möglich. Ein Compliance Beauftragter kann jedoch mit zunehmender Komplexität des Unternehmens vorteilhaft sein. Da die **Compliance-Funktion** jedoch unabhängig sein sollte, gilt es zu bedenken, dass eine Einordnung in die Linie Interessenskonflikte und organisatorische Abhängigkeiten erzeugen kann.

In der Regel wird es jedoch ausreichend sein, Compliance als originäre Aufgabe der **Geschäftsleitung** zu sehen und spezifisch auf die Risikofaktoren zugeschnittene organisatorische Elemente direkt in die bestehenden Organisationsstrukturen einzubauen. Im Fokus der Compliance-Organisation stehen die **Führungskräfte**, die in engem Kontakt mit den Mitarbeitern stehen und somit direkt auf deren Compliance-konformes Verhalten hinwirken können .

Compliance Management kann somit je nach Unternehmensgröße entweder originär durch die **Unternehmensleitung** oder als Zusatzaufgabe von **Stabsabteilungen** der **Geschäftsleitung** (Rechtsabteilung, Controlling, Rechnungswesen etc) wahrgenommen werden . Auch externe Lösungen (Outsourcing von Teilbereichen) sind möglich. Zur Gewährleistung der Wirksamkeit des CMS ist es jedoch von zentraler Bedeutung, dass in Abhängigkeit vom Ergebnis der Risikoanalyse angemessene zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen vorgesehen werden.

Zur effizienten Wahrnehmung der **Manager Aufgaben** ist zudem eine enge Vernetzung des Compliance-Verantwortlichen mit anderen **Fachabteilungen** (insb. Einkauf, Verkauf, Rechnungswesen, Risikomanagement, Controlling, Qualitätssicherung, interne Revision) erforderlich.

Als weitere organisatorische Maßnahme empfiehlt sich die explizite Benennung einer Anlaufstelle für Compliance-Fragen (z.B. Compliance-Beauftragter, Vorgesetzter, Rechtsanwalt oder sonstige

Auskunftsperson), bei welcher Mitarbeiter in Zweifelsfällen oder in Dilemma-Situationen Rat suchen können.

Ad P08

Nach dem **Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz 2012** ist die Annahme bzw. das Anbieten, Versprechen oder Gewähren eines „ungebührlichen Vorteils“ für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäftes bzw. zur Beeinflussung eines Amtsträgers oder Schiedsrichters strafbar. Der Gesetzgeber nahm eine negative Definition des Begriffes „**ungebührlicher Vorteil**“ in den Gesetzestext auf. Demnach sind gemäß § 305 Abs 4 StGB keine ungebührlichen Vorteile:

„ 1. Vorteile, deren Annahme gesetzlich erlaubt ist, oder die im Rahmen von Veranstaltungen gewährt werden, an deren Teilnahme ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht,

2. Vorteile für gemeinnützige Zwecke (§ 35 BAO), auf deren Verwendung der Amtsträger oder Schiedsrichter keinen bestimmenden Einfluss ausübt, sowie

3. in Ermangelung von Erlaubnisnormen im Sinne der Z 1 orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes, es sei denn, dass die Tat gewerbsmäßig begangen wird.“

In der Praxis führt die vom Gesetzgeber formulierte Definition zu Unklarheiten. TI-AC erhält regelmäßig Anfragen, ob „**orts- und landesüblichen Aufmerksamkeiten geringen Wertes**“ in speziellen Sachverhaltskonstellationen vorliegen könnten. Zu der Frage, ob strafrechtskonformes Verhalten vorliegt, muss sich daher der Rechtsunterworfenen mit einer Rechtsunsicherheit begnügen.

Unstrittig ist, dass orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes insbesondere Kaffee und Erfrischungsgetränke, Reklameartikel, ein Buffet nach einem Vortrag (Kindl, Aufsichtsrat aktuell 2012, H5, 16) sind.

Nach den Materialien zum **KorrStrÄG 2012** bestehen orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes, deren Annahme jedenfalls straflos ist, bis zu einem Geldwert in der Höhe von bis zu rund EUR 100,-. Diese **Geringfügigkeitsgrenze** greift nicht, wenn die Tat gewerbsmäßig begangen wird (vgl. EB 1950/A XXIV.GP-Initiativantrag, JAB BgINR 24. GP 7). Nicht klargestellt wird in den Materialien, ob „Aufmerksamkeiten“ bis zu einem Betrag von EUR 100,- als orts- und landesüblich anzusehen sind oder, ob nur orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten in einem Wert bis zu EUR 100,- nicht pönalisiert sein sollen.

Nach § 306 Abs 1 StGB (Vorteilsannahme zur Beeinflussung) ist die Annahme oder das Sich versprechen lassen eines ungebührlichen Vorteils iSd § 305 Abs 4 StGB pönalisiert. In dessen Abs. 3 wird festgehalten, dass die Annahme eines lediglich „geringfügigen Vorteils“ nicht zu bestrafen sei, sofern

keine Gewerbsmäßigkeit vorliegt. Nach den Ausführungen im Bericht des **Justizausschusses an den Nationalrat** wird hierbei der geringfügige Vorteil in einem Vermögenswert bis zu EUR 100,-- angenommen (JAB BgINR 24. GP 7).

Demnach ist der nicht ungebührliche Vorteil iSd § 305 Abs 4 Z3 (orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes) gleichzusetzen mit dem geringfügigen Vorteil des § 306 Abs 4 StGB. Daraus resultiert, dass der Gesetzgeber offensichtlich die Wortfolge „Aufmerksamkeiten geringen Wertes“ mit dem Begriff „**geringfügiger Vorteil**“ gleichsetzt, ohne dies explizit gesetzlich zu verankern. Für den Rechtsanwender stellt sich daher die Frage, weshalb sich der Gesetzgeber diese differenzierte Formulierung gewählt hat und in § 305 Abs 4 Z3 StGB nicht die Ausnahme von der Strafbarkeit für „orts- und landesübliche geringfügige Vorteile“ normiert ist. Daraus ergibt sich eine gewisse **Rechtsunsicherheit**, insbesondere deshalb, da zu diesen Fragen noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung vorliegen kann.

Zudem ist es für den Rechtsunterworfenen nicht überprüfbar, wann eine orts- und landesübliche Aufmerksamkeit geringen Wertes vorliegt oder ein geringfügiger Vorteil, welcher nur bei bestimmten Straftatbeständen zu einer Straflosigkeit führt.

Insbesondere aus diesen Gründen führt die Ausnahme der Strafbarkeit für orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Wertes in der Praxis zu Unklarheiten. Wünschenswert ist eine **Klarstellung** durch den Gesetzgeber. Dies entweder durch Abschaffung der Ausnahmebestimmung oder durch Behebung der Unschärfe im Gesetzestext und klare textliche Präzisierung unter Angabe einer konkreten Wertgrenze und Anpassung der Wortfolge „Aufmerksamkeiten geringen Wertes“ an „geringfügigen Vorteil“.

Ad P09

Derzeit sieht das Strafgesetzbuch ein "**Verfolgungsermessen**" der Staatsanwaltschaft vor, das wie folgt geregelt ist:

"Verfolgungsermessen

§ 18. (1) *Die Staatsanwaltschaft kann von der Verfolgung eines Verbandes absehen oder zurücktreten, wenn in Abwägung der Schwere der Tat, des Gewichts der Pflichtverletzung oder des Sorgfaltsverstoßes, der Folgen der Tat, des Verhaltens des Verbandes nach der Tat, der zu erwartenden Höhe einer über den Verband zu verhängenden Geldbuße sowie allfälliger bereits eingetretener oder unmittelbar absehbarer rechtlicher Nachteile des Verbandes oder seiner Eigentümer aus der Tat eine Verfolgung und Sanktionierung verzichtbar erscheint. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Ermittlungen oder Verfolgungsanträge mit einem beträchtlichen Aufwand verbunden wären, der offenkundig außer Verhältnis zur Bedeutung der Sache oder zu den im Fall einer Verurteilung zu erwartenden Sanktionen stünde.*

(2) *Von der Verfolgung darf jedoch nicht abgesehen oder zurückgetreten werden, wenn diese*

- 1. wegen einer vom Verband ausgehenden Gefahr der Begehung einer Tat mit schweren Folgen, für die der Verband verantwortlich sein könnte,*
- 2. um der Begehung von Taten im Rahmen der Tätigkeit anderer Verbände entgegenzuwirken, oder*

3. sonst wegen besonderen öffentlichen Interesses

geboten erscheint."

In der Praxis zeigt sich, dass die Vertreter der Staatsanwaltschaften sehr zurückhaltend von diesem **"Verfolgungsermessen"** Gebrauch machen. Gerade das Verhalten des Verbandes nach der Tat wird – auch im internationalen Vergleich – derzeit in der gelebten Praxis viel zu wenig beachtet.

Den Ermittlungsbehörden könnte erheblicher Aufwand erspart werden, wenn die Verbände selbst zur Aufklärung der Tat entsprechend herangezogen werden. Dazu könnten die Verbände auf eigene **Kosten** unabhängige Berater einsetzen, die interne Untersuchungen durchführen. Das Ergebnis dieser Untersuchungen könnte in der Folge mit den Ermittlungsbehörden geteilt werden. Sofern der Eindruck einer einwandfreien **Kooperation** besteht, und folgende Überprüfungen diesen Eindruck nicht erschüttern, sollte dem Verband eine entsprechende Erleichterung bis hin zum gänzlichen Absehen bzw Rücktritt von der Verfolgung zukommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Verband als juristische Person letztendlich nach Hervorkommen einer Tat gerade im Bereich der Aufarbeitung der Tat durch seine internen Kenntnisse besonders wertvolle Unterstützung leisten kann. Dies wäre ein wichtiger Beitrag zur Rechtsverfolgung, denn der Wissensvorsprung des Verbandes könnte durch die Behörden unmittelbar genützt werden. Neben reduziertem Personalaufwand, würde sich auch die Dauer von Ermittlungsverfahren signifikant verkürzen, wenn durch die Ermittlungsbehörden auf die Ressourcen des betroffenen Unternehmens zurückgegriffen wird.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass verantwortungsvolle Unternehmensleiter nach einem **Kosten/Nutzen-Prinzip** Entscheidungen zu treffen haben. Wenn keine Belohnung (= Nutzen) für kooperatives Verhalten (= Kosten) erfolgt, wird die Bereitschaft, dem Unternehmen Kosten aufzubürden, deutlich reduziert sein. Es besteht geradezu eine Pflicht, das Unternehmen vor "unnotwendigen" Kosten zu bewahren. Die Praxis zeigt daher, dass im Hinblick auf die weiche Formulierung des § 18 VbVG (arg: "Verfolgungsermessen ") in Österreich eine volle Kooperation selten erreicht wird, während diese – beispielsweise von **U.S.-Verfolgungsbehörden** – laufend erfolgreich eingefordert wird. Der internationale Vergleich zeigt hier Verbesserungsbedarf auf. Tatsächlich erreichen voll kooperative Unternehmen in den U.S.A. auch, dass von der Verfolgung gänzlich abgesehen wird. In Österreich fehlen entsprechende Präzedenzfälle, die zu voller Kooperation ermutigen würden. Die Formulierung des VbVG ist zu weich.

Die Überschrift **"Verfolgungsermessen"** sollte daher zu Gunsten eines klaren Auftrags an die Staatsanwaltschaften in " Absehen und Rücktritt von der Verfolgung" geändert werden. Dem Verband sollte die Möglichkeit gegeben werden, einen Rücktritt von der Verfolgung aktiv einzufordern, wenn die Voraussetzungen des § 18 VbVG vorliegen.

Gleichzeitig sollten die Staatsanwälte in ihrer täglichen Praxis animiert werden, Beiträge von Unternehmen bei der Aufklärung der Straftat ausreichend positiv zu werten, und von den Möglichkeiten des § 18 VerbVG tatsächlich Gebrauch zu machen.

KONTAKTE

Transparency International – Austrian Chapter

Tel. +43 1 960 760

Email. office@ti-austria.at

Frau Prof. Eva Geiblinger, Transparency International – Austrian Chapter
Vorstandsvorsitzende TI-AC

Herr Tim Schmarbeck, Capgemini Consulting
Leiter der TI-AC Arbeitsgruppe Compliance (+49 151 4025 2147)

Frau Mag. Bettina Knötzl, Partner WolfTheiss
Mitglied der TI-AC Arbeitsgruppe Compliance (+ 43 1 51510 5200)

Herr Andreas Kovar, Kovar & Partners
Mitglied der TI-AC Arbeitsgruppe Compliance (+43 1 5229220)

Herr Dr. Oliver Schütz, UniCredit Bank Austria AG
Head of Compliance (+43 0 5 05 05-54692)

Mitglieder der Arbeitsgruppe Compliance (Transparency International – Austrian Chapter)

Frau Mag. Karin Mair (Deloitte)

Frau Mag. Shahanaz Müller (Deloitte)

Frau Mag. Andrea Scholz (Österreichische Post AG)

Herr Dr. Armin Toifl (Siemens AG Österreich)

Herr Frederik Blachetta (Capgemini Consulting)

Frau Mag. Heidemarie Kretschmer (Stampa Group)

Herr Dr. Orlin Radinsky (Brauneis Klauser Prändl)

Herr Mag. Rudolf Schwab MBA (Telekom Austria AG)

Herr Dr. Wilhelm Rasinger (IVA)