VDMA Leitfaden Korruptionsprävention

Stand: September 2011

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
Präsident:
Dr. Thomas Lindner
Hauptgeschäftsführer:
Dr. Hannes Hesse

Abteilung Recht
Abteilungsleiter
Christian Steinberger
Abteilung Steuern
Abteilungsleiter:
Dr. Ralph Wiechers

Lyoner Straße 18
D-60528 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 66 03-0
E-Mail recht@vdma.org
E-Mail steuern@vdma.org
Internet www.vdma.org

VDMA
Technik für Menschen

Vorwort

Grundlage fairen Wettbewerbs ist die Einhaltung gesetzlicher Regeln. Korruption verfälscht den Wettbewerb, schädigt das Image der beteiligten Unternehmen und kann zu gravierenden, u.U. existenzbedrohenden Sanktionen führen.

Jedes Unternehmen sollte daher im Rahmen seines Risikomanagements präventiv dafür Sorge tragen, dass Korruptionshandlungen gar nicht erst auftreten können. Dazu gehören neben der sorgfältigen Analyse der Problembereiche die Entwicklung einer geeigneten Compliancestrategie und deren konsequente Implementierung.

Der VDMA hat sich bereits sehr frühzeitig des Themas Korruptionsprävention angenommen. Er informiert seine Mitglieder seit Jahren über die straf- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen und führt Veranstaltungen durch, an denen Unternehmen mit Praktikern aus der Anwaltschaft, von Finanz- und Justizbehörden, aus der Wissenschaft und von Transparency International diskutieren.

Der vorliegende Leitfaden soll die Mitgliedsunternehmen konkret dabei unterstützen, eigene unternehmensinterne Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung zu erarbeiten. Der Leitfaden, der zusammen mit Compliance-Beauftragten namhafter VDMA-Mitglieder erarbeitet wurde, stellt die rechtlichen Risiken dar, identifiziert die Problemfelder im Unternehmen und enthält eine Checkliste für die unternehmensinterne Richtlinie.

Nach außerordentlich positiver Resonanz liegt der Leitfaden nunmehr in 2. Auflage mit Stand September 2011 vor. Zahlreiche Anregungen aus der Praxis, z.B. zu Checklisten für die Auswahl von Beratern / Vermittlern oder zu Hinweisgebersystemen, wurden aufgenommen. Unser besonderer Dank geht an die Unternehmensexperten des VDMA-Arbeitskreises Korruptionsprävention sowie an die Association of Certified Fraud Examiners (ACFE).

Dr. Hannes Hesse

VDMA-Hauptgeschäftsführer

VDMA Leitfaden Korruptionsprävention

Executive Summary

- Korruption kann die Existenz eines Unternehmens bei Aufdeckung und konsequenter (Straf-)Verfolgung gefährden. Darüber hinaus kann es auch ohne deren Aufdeckung zu einer bestandsgefährdenden Situation kommen.

- Korruption führt zur persönlichen Strafbarkeit der jeweils handelnden Personen bzw. der Leitungsorgane des Unternehmens.

- Im Unternehmen muss der Wille vorhanden sein, auch wirtschaftliche Nachteile in Kauf zu nehmen, wenn dadurch unsaubere Geschäfte vermieden werden.

- Korruptionsprävention muss im Unternehmen Chefsache sein.

- Die D&O – Versicherung greift bei Korruptionsfällen regelmäßig nicht.

- Die steuerliche Betriebsprüfung wird Unregelmäßigkeiten aufgrund moderner Technik immer schneller und sicherer erfassen und an die Staatsanwaltschaft melden.

- Schmiergelder sind für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.Dezember 1998 beginnen, nichtabzugsfähige Betriebsausgaben und daher Mittel zur Begehung von Straftaten; Finanzämter haben Verfolgungsdruck bei Steuerhinterziehung erhöht.

- Die Bestechung von Amtsträgern (In- und Ausland) als auch in der Privatwirtschaft (In- und Ausland) sind vom deutschen Strafrecht erfasst.

- Kein Schutz vor Doppelbestrafung bei Bestechungsdelikten im Ausland, wenn die Tat im In- und Ausland verfolgt wird.

- Strafverfolgung von Auslandstaten auch in den USA und Großbritannien nach Foreign Corrupt Practices Act und dem UK Bribery Act.

- Bestechungsdelikte sind regelmäßig mit Kreditbetrug bei Finanzierungen verbunden.

- Hermes-Deckung ist bei Auftragserlangung durch Bestechung verwirkt.

- Schutz durch bi- und multilaterale Investitionsschutzabkommen kann verloren gehen, wenn ein Auftrag durch Korruption erlangt wurde.

- Bestechungsdelikte können möglicherweise zugleich auch Kartellverstöße darstellen.

- Aufgedeckte Korruption kann zur Sperrung bei Vergaben, zum Beispiel der Weltbank bzw. für ganze Märkte, wie in den USA, führen.

- Geldwäsche ist in vielen Fällen bei Korruption mit verwirklicht. Überwachung der Telekommunikation ist bei Geldwäscheverdacht möglich.

- Bestechung und Bestechlichkeit (Amtsträger wie Privatwirtschaft) sind Delikte, bei denen Kommunikationsüberwachungsmaßnahmen angewandt werden dürfen (§ 100a StPO: Bestechung und Bestechlichkeit sowie § 299 i.Vm. § 300 Abs. 2 StGB).

- Kronzeugenregelung für Bestechung, Bestechlichkeit (Amtsträger wie Privatwirtschaft) und Geldwäsche (§ 46 b StGB).

- Rechtliche Wege zur Bereinigung von Korruptionsfällen müssen genutzt werden, bevor Finanzamt und Staatsanwaltschaft aktiv werden. Auch bei einer internen Aufarbeitung mit Berichtigung von „nachträglich als unrichtig erkannten Steuererklärungen“ drohen Mitteilungspflichten vom Finanzamt an die Staatsanwaltschaft.

- Stärkung interner Revision ist zur Prävention und Bekämpfung von Korruption unerlässlich.

- Auf allen Ebenen des Unternehmens muss ein klares Bewusstsein herrschen, dass Korruption unter keinen Umständen geduldet wird.

- Umfassende Risikoanalyse im Unternehmen ist notwendig, um Schwachstellen zu identifizieren, gegebenenfalls durch externe Berater.

- Anhand der gefundenen problematischen Unternehmensprozesse setzt die Entwicklung von Lösungen an.

- VDMA Leitfaden legt Rechtslage zur Korruption dar und gibt Hilfe zur Erstellung unternehmensinterner Richtlinien mit Checkliste und Beispielen.

- Ergänzende Maßnahmen neben Richtlinie sind zwingend erforderlich, um wirksame Korruptionsprävention zu erreichen: Richtlinie (Code of Conduct) muss im Unternehmen gelebt werden!

- Hinweisgebersysteme

Inhalt

1. VDMA Leitfaden Korruptionsprävention 7

1.1. Einführung 7

1.2. Die Ausgangslage in strafrechtlicher Hinsicht 9

1.2.1. Bestechung von Amtsträgern 9

1.2.2. Bestechung und Bestechlichkeit im privatwirtschaftlichen Sektor ... 11

1.2.3. Geldwäsche 12

1.2.4. Untreue 12

1.2.5. Betrug 13

1.2.6. Kreditbetrug/Hermes-Deckung 13

1.2.7. Sonstige Tatbestände 13

1.2.8. Verantwortlichkeit 13

1.2.9. Verfolgbarkeit von Auslandstaten in Deutschland 15

1.2.10. Verfolgung von Inlands- und Auslandstaten - Doppelbestrafung 15

1.3. Die Ausgangslage in steuerrechtlicher Hinsicht 15

1.3.1. Steuerliche Grundsätze 15

1.3.2. Steuerliches Abzugsverbot des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG 15

1.3.3. Mitteilungspflicht 16

1.3.4. Tatverdacht 16

1.3.5. Steuerliche Folgen der Vorteilszuwendung für den Zuwendenden . 17

1.3.6. Steuerliche Folgen der Vorteilszuwendung für den Empfänger 17

1.3.7. Möglichkeit der Pauschalversteuerung bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen 17

1.4. Rechtsfolgen 18

1.4.1. Strafverfolgung 18

1.4.2. Geldbußen 18

1.4.3. Verfall 18

1.4.4. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen 19

1.4.5. Sonstige Rechtsfolgen 19

1.5. Aufarbeitung von Korruptionsfällen ... 19

1.6. Praxisrelevante Einzelfälle ... 20

1.6.1. Mittels Dritter, insbesondere Vermittler, erfolgende Korruptionshandlungen ... 20

1.6.2. Beschleunigungszahlungen (Facilitation - Payments) ... 20

1.6.3. Kick-Back-Zahlungen ... 20

1.6.4. Geschenke und Einladungen sowie Leistungsanreize ... 21

1.6.5. Intermediäre – statt Endkunden – als Vertragspartner des Maschinen- und Anlagenbaus ... 21

1.7. Strategien zur Korruptionsprävention im Unternehmen ... 21

1.7.1. Unternehmensinterne Identifizierung von korruptionsgefährdeten Bereichen ... 22

1.7.2. Erstellen unternehmensinterner Richtlinien ... 22

1.7.3. Grundsätze für die Dokumentation relevanter Vorgänge ... 27

1.7.4. Erstellung begleitender Dokumente ... 28

1.7.5. Umsetzung der Richtlinien innerhalb des Unternehmens ... 29

1.8. Fazit ... 30

Anhang: Checkliste für eine Richtlinie zur Korruptionsprävention am Beispiel einer Richtlinie für die Mitarbeiter der Firma F GmbH & Co. KG ... 32

2. VDMA Leitfaden Korruptionsprävention - Arbeitsrechtlicher Teil ... 41

2.1. Einleitung ... 41

2.2. Kollektivarbeitsrechtliche Gesichtspunkte ... 41

2.2.1. Mitbestimmung bei der Einführung von Leitlinien zur Korruptionsprävention ... 41

2.2.2. Korruptionstatbestände innerhalb des Unternehmens ... 42

2.3. Individualarbeitsrechtliche Gesichtspunkte ... 43

2.3.1. Korruption als Kündigungsgrund ... 43

2.3.2. Mitarbeiterrotation ... 43

2.4. Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte ... 43

2.5. Fazit ... 44

1. VDMA Leitfaden Korruptionsprävention

Vorbemerkung

Die nachfolgenden Ausführungen ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall. Sie stellen nur einen allgemeinen Überblick dar und können auch nicht die spezifischen Probleme des einzelnen Unternehmens lösen. Auf die Sonderproblematik der kartellrechtlichen Verstöße, die bei Korruption vielfach mit auftreten, wird nachfolgend nicht im Einzelnen eingegangen. Die Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Korruption, also zu ihrer Vermeidung und Bekämpfung, hängen auch von der unternehmensspezifischen Situation ab. Entscheidend ist, dass im Unternehmen ein entsprechendes Problembewusstsein auf allen Ebenen erreicht wird und dass sich die Unternehmensführung unmissverständlich und ohne jedwede Einschränkung zur Korruptionsprävention bekennt, um das Ziel der Unternehmensintegrität zu erreichen.

Die deutschen Maschinen- und Anlagenbauer verdanken ihre hervorragende Stellung auf den Weltmärkten innovativen Produkten, Problemlösungskompetenz und exzellenten produktbegleitenden Dienstleistungen. Der Vorsprung durch Technik und Qualität macht einen Rückgriff auf Korruption nicht nur unnötig. Korrupte Praktiken stehen auch im Widerspruch zum selbst gesetzten Anspruch eines fairen, rein leistungsorientierten Wettbewerbs. Eine Option für Unternehmen kann es daher sein, einem Integritätspakt, in dem sich Wettbewerber verbindlich zur Korruptionsbekämpfung verpflichten, beizutreten bzw. einen solchen zu begründen.

1.1. Einführung

Korruption ist ein Thema mit ständig wachsendem Stellenwert. Kaum eine Woche vergeht, in der Meldungen über Korruptionsdelikte nicht Schlagzeilen machen. Im Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International belegt Deutschland Platz 15. Diese gemessen an europäischen und vergleichbaren Industrieländern eher mittelmäßige Position ist allerdings auch Ausweis niedriger Aufgriffsschwellen und intensiver Verfolgung durch die deutschen Ermittlungsbehörden. Gleichwohl lässt die Bundesregierung nicht nach, mit ständig neuen Gesetzesinitiativen das Phänomen „Korruption“ konsequent und nachhaltig zu bekämpfen.

Die Ächtung der Korruption hat bisher freilich nicht dazu geführt, dass Unternehmen gefeit sind vor allfälligen Forderungen korrupter Geschäftspartner. Die weltweite Präsenz des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus bringt es nun einmal mit sich, dass sich auf der Liste der Geschäftspartner auch solche Länder wiederfinden, in denen unkorrekte Geschäftspraktiken durchaus noch üblich sind. Hinzu kommt, dass Forderungen nach Korruptionszahlungen nicht allein in Zusammenhang mit Vertriebsaktivitäten erhoben werden. Unternehmen sehen sich immer wieder mit mehr oder weniger offen ausgesprochenen Bedrohungen von Leib, Leben bzw. körperlicher Unversehrtheit oder Freiheit im Zusammenhang mit Geschäften und ihrer Durchführung durch Amtsträger oder Vertragspartner, durch Polizei oder Militär konfrontiert.

Kurz**: Das grundsätzliche Bekenntnis, auf Korruption zu verzichten, macht Korruptionsprävention nicht verzichtbar.** Wie überhaupt das Bekenntnis allein nicht ausreicht. **Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Prävention, Aufdeckung und Aufarbeitung von Korruptionsdelikten ist der unbedingte Wille hierzu auf allen Ebenen im Unternehmen!** Alle Maßnahmen müssen am und im Unternehmen selbst ansetzen und sollten vorzugsweise unternehmensintern organisiert werden. Die Total- oder Teildelegation an Externe birgt die Gefahr der Distanzierung der Mitarbeiter vom „aufgezwungenen“ Verzicht auf jedwede korrupte

Handlung über die stillschweigende weitere Akzeptanz der Korruption bis hin zu deren Vertuschung.

Keinesfalls sollte dabei die Bedeutung der Korruptionsprävention und -bekämpfung für ein Unternehmen unterschätzt werden. Die möglichen Folgen eines durch Strafverfolgungsbehörden aufgedeckten Korruptionsfalles für ein Unternehmen sind schwerwiegend genug, um dieses Risiko leichtfertig einzugehen oder gar zu verniedlichen. Im Extremfall kann aufgedeckte und scharf sanktionierte Korruption die Existenz eines Unternehmens gefährden, ja sogar vernichten. **Vorbeugendes Handeln ist wichtiger denn je.**

Insbesondere hat sich die strafrechtliche Situation signifikant verschärft. Der Gesetzgeber hat eine „Kronzeugenregelung“ geschaffen, die durch in Aussichtstellen von Strafmilderung bzw. dem gänzlichen Absehen von Strafe schwere Korruptionsdelikte aufdecken helfen soll. Über die Strafbarkeit von Bestechungstaten im Inland hinaus wird die Bestechung im Ausland kraft internationaler Übereinkommen ebenfalls im Inland verfolgt. Ferner erklären sich auch ausländische Behörden für die Ahndung von Korruptionsdelikten für zuständig, wenn eine ausreichend starke Verbindung zwischen ihrer Jurisdiktion und dem Täter vorliegt.

Als besonders effektive Aufgriffsquelle hat sich ferner die Verknüpfung von Steuer- und Strafrecht erwiesen. Im deutschen Steuerrecht fand mit der Abschaffung der Absetzbarkeit von sog. nützlichen Aufwendungen nicht allein eine Verschärfung hinsichtlich der Geltendmachung von Schmiergeldern als Betriebsausgaben statt. Steuerliche Betriebsprüfer sind überdies verpflichtet, bei ausreichenden Verdachtsmomenten im Sinne eines Anfangsverdachtes die Staatsanwaltschaft zu informieren. Die Hoffnung, „nicht erwischt zu werden“, wird damit immer mehr zur Illusion. Finanzverwaltung, Betriebsprüfern und Strafverfolgungsbehörden sind die „Spielarten“ der Verschleierung von Korruptionsvorgängen hinlänglich bekannt. Ein gesteigerter Aufwand zur Begehung und Verdeckung von Korruption wird dabei als eindeutiges Indiz für hohe kriminelle Energie und dementsprechend im Verfolgungsfall strafverschärfend gewertet. Dank ausgefeilter Software ist es der Betriebsprüfung inzwischen auch sehr leicht und schnell möglich, Verdachtsmomente in den Unternehmensdaten zu finden. Bislang nicht beanstandete Zahlungen können unverhofft in den Fokus steuer- und strafrechtlicher Ermittlungen geraten. Im privaten Wirtschaftsverkehr wird die Frage der Angemessenheit von Vermittlungsprovisionen mittlerweile zum Klassiker in der Betriebsprüfung. Dort, wo Amtsträger in Zahlungen involviert sind, ist die Frage, welchen Wert der zugewandte Vorteil hat, ohnehin von untergeordneter Relevanz, da auch relativ geringe Beträge den Tatbestand des Strafgesetzes erfüllen können.

Damit es gar nicht erst soweit kommt, muss ein Unternehmen bestimmte Grundsätze beachten, um von vornherein Korruption zu verhindern bzw. Verdachtsmomente aufzuarbeiten.

Um für das Unternehmen und seine Mitarbeiter in allen kritischen Fällen, die Korruptionsverdacht bei Ermittlungen durch Finanzamt oder Staatsanwaltschaft auslösen können, klare Handlungsmaßgaben zu schaffen, kann die Erstellung von unternehmensinternen Richtlinien ein wichtiges und effektives Hilfsmittel sein. Ziel muss es sein, durch Schaffung eines Bewusstseins für die Problematik eine Haltung der Mitarbeiter und Unternehmenskultur zu verhindern, die Korruption erst ermöglicht. Hier können Unternehmensleitlinien den Mitarbeitern als klare Verhaltensrichtschnur dienen, auch und gerade in Zweifelsfällen. Die nachfolgenden Ausführungen sollen helfen, effektive Leitlinien zur unternehmensinternen Korruptionsprävention zu entwickeln und umzusetzen.

1.2. Die Ausgangslage in strafrechtlicher Hinsicht

Im Grundsatz hat sich die strafrechtliche Situation durch neuere Gesetzesänderungen deutlich verschärft. Zudem werden auch Auslandstaten in Deutschland strafrechtlich verfolgt, ganz abgesehen davon, dass diese natürlich auch im betreffenden Ausland selbst unter Strafe stehen können. Darüber hinaus ist die Möglichkeit einer Bebußung des Unternehmens im Falle der Nichtverhinderung von Korruption denkbar, wobei die Bußgelder empfindliche Größenordnungen erreichen können. In Bezug auf einige andere Staaten, vor allem die USA (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) und das Vereinigte Königreich (UK Anti Bribery Act) muss darüber hinaus mit einer verschärften Ahndung durch die dortigen Behörden gerechnet werden, die rechtlich auch Taten außerhalb (!) ihres Hoheitsgebiets verfolgen können, wenn das Unternehmen bspw. über Geschäftskontakte in das fragliche Land verfügt.

In rechtlicher Hinsicht werden zwei Fallgruppen unterschieden: Die Bestechung von Amtsträgern (hierzu unter 1.2.1.), also im öffentlich-rechtlichen Bereich, und die Korruption in der Privatwirtschaft (hierzu unter 1.2.2.).

1.2.1. Bestechung von Amtsträgern

Das Strafgesetzbuch (StGB) sieht eine Strafbarkeit sowohl des Amtsträgers als auch der die Bestechung vornehmenden Person vor.

1.2.1.1. Begriff des Amtsträgers

Die einschlägige Legaldefinition des Amtsträgerbegriffes findet sich in § 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB. Amtsträger ist danach, wer nach deutschem Recht Beamter oder Richter ist, in einem sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis steht oder sonst dazu bestellt ist, bei einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle oder in deren Auftrag Aufgaben der öffentlichen Verwaltung – unbeschadet der zur Aufgabenerfüllung gewählten Organisationsform – wahrzunehmen. Damit sind auch öffentlich-rechtliche Angestellte oder z.B. Geschäftsführer einer kommunalen Einrichtung erfasst. Da die Gruppe der im sonstigen öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis Stehenden oder sonst dazu bestellten Personen nicht klar definiert werden kann, sollte hier aus Präventionsgründen grundsätzlich von einem weit gefassten Begriff ausgegangen werden.

Über das EU-Bestechungsgesetz (EU-BestG) sind nun auch Amtsträger anderer EU-Mitgliedsstaaten und Bedienstete der EU-Institutionen erfasst. Bei diesen ist die Bestechung und Bestechlichkeit für künftige Handlungen untersagt.

Im Zusammenhang mit dem internationalen Geschäftsverkehr wird durch Art. 2 § 1 Nr. 2 des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG) mit § 334 StGB auch die Bestechung sonstiger ausländischer Amtsträger und Bediensteter internationaler Organisationen für künftige Handlungen verboten. Insbesondere im Ausland können Amtsträger auftreten, wo dies nicht vermutet wird. Teilweise können familiäre Eigenschaften die Amtsträgerschaft begründen, so dass auch bei Vermittlern oder Sponsoren Vorsicht geboten ist. Es kann also die Bestechung von Amtsträgern im Ausland auch in Deutschland verfolgt werden. Ob jemand als Amtsträger in diesen Fällen gilt, bestimmt sich auf der Grundlage des OECD-Übereinkommens über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr vom 17. Dezember 1997 und nicht nach der jeweiligen nationalen Rechtsordnung.

Dementsprechend sind die Mitarbeiter zu instruieren, dass gerade bei Verträgen, die mit der öffentlichen Hand im weitesten Sinne geschlossen werden sollen, auf der anderen Seite Amtsträger beteiligt und die entsprechenden Straftatbestände

der Bestechung und Bestechlichkeit von Amtsträgern einschlägig sein können. Eine interne Korruptionspräventionsrichtlinie kann in diesem Punkt helfen, die Problemfälle zu klären. Dies kann z.B. durch Benennung einer Ansprechperson im Unternehmen geschehen, die Zweifelsfälle verbindlich klärt.

1.2.1.2. Die Bestechungshandlung

Als strafbare Tathandlungen gelten von Seiten des Amtsträgers das Fordern, das Sich-Versprechen-Lassen und die Annahme eines Vorteils, der im Zusammenhang mit der Dienstausübung des Amtsträgers steht. Es sind einerseits die Fälle der Vorteilsannahme nach § 331 StGB für eine legale Dienstausübung und andererseits die Bestechlichkeit nach § 332 StGB für die schon erfolgte oder noch vorzunehmende Verletzung einer Dienstpflicht, die die Strafbarkeit des Amtsträgers begründen.

Auf Seiten des Bestechenden (i.e. des Nicht-Amtsträgers) wird zwischen der Vorteilsgewährung nach § 333 StGB und der Bestechung nach § 334 StGB unterschieden.

Bei der Vorteilsgewährung wird der Vorteil für die (legale) Dienstausübung angeboten, versprochen oder gewährt. Der Amtsträger verletzt also nicht seine Dienstpflichten. Ein Beispiel für die legale Dienstausübung wäre z.B. die Erteilung einer Exportgenehmigung, auf die der Antragsteller zwar einen Anspruch hat, der Amtsträger jedoch nicht ohne eine Zuwendung zeitnah tätig werden will.

Bei der Bestechung wird der Vorteil angeboten, versprochen oder dafür gewährt, dass der Amtsträger eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornimmt und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat bzw. verletzen würde. Ein Beispiel für eine Verletzung der Dienstpflicht würde z.B. die Erteilung der Betriebsgenehmigung für eine Fabrikanlage trotz Fehlens der rechtlichen Voraussetzungen darstellen.

Der Begriff der Dienstausübung ist weit zu verstehen, um dem Schutzzweck der strafrechtlichen Norm zu erreichen. Unter Dienstausübung wird jede Tätigkeit verstanden, die ein Amtsträger oder besonders Verpflichteter im öffentlichen Dienst zur Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben entfaltet.

Auch der Begriff des Vorteils bzw. der Zuwendung, die an den Amtsträger erfolgt, ist grundsätzlich weit zu verstehen. Hierbei handelt es sich um jede unentgeltliche Leistung materieller und immaterieller Art, welche die wirtschaftliche, rechtliche oder persönliche Lage des Vorteilsempfängers objektiv verbessert und auf die er keinen Anspruch hat. Es muss also nicht immer eine materielle Zuwendung sein. Zuwendungen an Dritte auf „Wunsch“ des Amtsträgers sind u.U. auch ausreichend. Auch allgemeine Maßnahmen zur „Stimmungspflege“ können schon kritisch sein. Auf jeden Fall muss die Schwelle, bei der schon eine strafrechtlich relevante Zuwendung anzunehmen ist, sehr niedrig angesetzt werden. Es soll gerade verhindert werden, dass durch viele kleine Zuwendungen eine Gewöhnung entsteht (sog. „Anfüttern“ durch Anbahnungszuwendungen), die spätere größere und illegale Zuwendungen dann als akzeptabel erscheinen lässt. Dieser Aspekt muss in unternehmensinternen Richtlinien (vgl. Anhang Checkliste für eine Richtlinie zur Korruptionsprävention) klar zum Ausdruck kommen, sowohl im Umgang mit Amtsträgern, Vertragspartnern als auch im eigenen Unternehmen.

Beispiele für Zuwendungen sind also nicht nur Geld- oder Sachgeschenke, sondern auch z.B. Einladungen zu Reisen oder als Fortbildungsveranstaltung oder Seminare getarnte Vergnügungsveranstaltungen.

Zwischen Diensthandlung und Vorteilsgewährung/Zuwendung muss eine Verknüpfung durch die sog. Unrechtsvereinbarung bestehen. Diese Unrechtsvereinbarung

begründet ein bestimmtes Beziehungsverhältnis zwischen den beiden Elementen. Dies bedeutet, dass der Vorteil gerade wegen der Dienstausübung gewährt bzw. gefordert wird. Dem Amtsträger wird also zum Beispiel die Zuwendung gerade für die rechtswidrige Erteilung einer Betriebsgenehmigung erbracht. Es kann nicht genug betont werden, dass die Rechtsprechung inzwischen das Konzept der Unrechtsvereinbarung ausgedehnt hat. Ausreichend ist nunmehr, dass der Vorteil für die Dienstausübung im Allgemeinen gewährt und gefordert wird. Auch wenn es hier eine Grauzone gibt, so bleibt die sehr weitreichende Grundauffassung der Gerichte.

In subjektiver Hinsicht wird vom Gesetz sogenannter bedingter Vorsatz auf Seiten der bestechenden Privatperson für ausreichend erachtet. Dies bedeutet, dass der Täter den Eintritt des Bestechungserfolges nur für möglich erachten muss, ein sicheres Vertrauen auf den Eintritt ist nicht erforderlich.

1.2.2. Bestechung und Bestechlichkeit im privatwirtschaftlichen Sektor

1.2.2.1. Bestechung in der Privatwirtschaft

Nach § 299 StGB ist die Bestechung im privatwirtschaftlichen Sektor unter Strafe gestellt. Dies gilt mit Blick auf § 299 Abs. 3 StGB auch für Bestechungen im Ausland. Die Norm des § 299 Abs. 1 StGB besagt, dass sich derjenige strafbar macht, der einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzugt.

Der Angestelltenbegriff ist weit zu verstehen. Ein dauerhaftes Arbeits- oder Dienstverhältnis ist nicht erforderlich. Beauftragte sind all diejenigen, die keine Angestellten und keine Geschäftsinhaber sind, aber gleichwohl – vergleichbar dem Aufgabenkreis eines Angestellten – verpflichtet sind, für den Betrieb zu handeln und auf betriebliche Entscheidungen Einfluss nehmen können. Dies wäre z.B. ein Vorstandsmitglied oder der kaufmännische Leiter einer AG, Aufsichtsratsmitglied einer Genossenschaft, unter Umständen sogar ein Handelsvertreter.

Der Vorteilsbegriff ist wie bei der Bestechung von Amtsträgern zu verstehen. Es muss gleichfalls eine Unrechtsvereinbarung zwischen dem Firmenmitarbeiter und dem Externen zustande kommen. Deren Gegenstand ist das Ziel der unlauteren Bevorzugung gerade im Wettbewerb. Es muss also zumindest nach der Tätervorstellung ein wirtschaftliches Konkurrenzverhältnis zwischen dem Begünstigten und – potentiellen – Mitbewerbern geben. Die Bevorzugung ist dann unlauter, wenn die Entscheidung nicht sachgerecht ist.

Es ist darauf hinzuweisen, dass Bestechung im privatwirtschaftlichen Sektor möglicherweise gleichzeitig auch ein kartellrechtlich relevantes Verhalten mit den entsprechenden Rechtsfolgen darstellen könnte.

1.2.2.2. Bestechlichkeit in der Privatwirtschaft

Über § 299 StGB wird auch die Bestechlichkeit im privatwirtschaftlichen Sektor erfasst. Dementsprechend macht sich auch der Angestellte oder Beauftragte eines geschäftlichen Betriebes strafbar, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzugt. Die übrigen Strafbarkeitsvoraussetzungen entsprechen denjenigen der Bestechung in der Privatwirtschaft. Taten im Ausland sind über § 299 Abs. 3 StGB gleichfalls strafbar.

Ein Beispiel für die Bestechlichkeit in der Privatwirtschaft wäre der Zuschlag für einen Zulieferer unter mehreren Anbietern, weil der Entscheidungsträger im Unternehmen von dem Zulieferer eine Provision von den an das Unternehmen gelieferten Bauteilen bekommen soll (Überfakturierung und Zahlung der Differenz an den bestochenen Mitarbeiter im Unternehmen).

1.2.3. Geldwäsche

Nicht zu unterschätzen ist, dass der Verdacht der Geldwäsche zu denjenigen Delikten gehört, die weitreichende Ermittlungsmethoden wie z.B. Überwachung der Telekommunikation gestatten. Es muss also damit gerechnet werden, dass die Staatsanwaltschaften auf diesem Wege versuchen, Korruptionsdelikte aufzuklären.

Tathandlungen der Geldwäsche sind das Verbergen von vermögenswerten Gegenständen sowie die Verschleierung ihrer Herkunft und die Vereitelung und Gefährdung des Auffindens solcher Vermögensgegenstände, des Verfalls, der Einziehung oder der Sicherstellung. Da es sich bei den Geldbeträgen, die mit Hilfe der Bestechung erzielt werden (z.B. Kick-back-Zahlungen, vgl. 1.6.3.) und mit denen die Bestechungstatbestände begangen werden (die empfangenen Schmiergelder), um Gelder aus strafbaren Handlungen handelt, liegt bei Bestechungssachverhalten fast immer auch zugleich der Tatbestand der Geldwäsche vor. Bei der Bestechung und Bestechlichkeit von Amtsträgern wird der Straftatbestand der Geldwäsche regelmäßig gegeben sein. Aus der Sicht der Privatwirtschaft kann eine Erfüllung des Tatbestandes oder die Beihilfe dazu dann gegeben sein, wenn ein Unternehmen, das einen Amtsträger besticht, dazu beiträgt, z.B. die Bestechungsgelder auf Konten zu transferieren oder auf andere Weise legalisiert.

Beispiel: Unternehmer U hat den Behördenleiter der Oberen Umweltbehörde B bestochen, um eine dringend notwendige, aber eigentlich zu versagende Betriebsgenehmigung für seine umweltrechtlich problematische Fabrik zu erhalten. Nachdem die Betriebsgenehmigung erteilt und bestandsfest geworden ist, soll die Bestechungssumme fließen. Um den Korruptionszusammenhang zu kaschieren, kauft U über eine ausländische Treuhand zwei Immobilien im Ausland an verschiedenen Orten für B und trägt diese auf den Namen der Ehefrau von B ein.

1.2.4. Untreue

Ausgangspunkt des Straftatbestandes der Untreue ist eine Pflicht zur Wahrung der Vermögensinteressen. Bei der Bestechlichkeit in der Privatwirtschaft verletzt der Angestellte stets dann die Interessen des Arbeitgebers, wenn eine Bestechung des Angestellten durch Dritte erfolgt. Aber auch bei Bestechung durch einen Angestellten sind die Vermögensinteressen des Arbeitgebers verletzt, da die entsprechenden Verträge wegen strafbarer Handlung nichtig sind und das Risiko der Strafverfolgung besteht. Das Charakteristikum der Untreue ist die Verletzung einer Pflicht, die gerade in der Wahrnehmung fremder Vermögensinteresse besteht, wobei hier durchaus eine wirtschaftliche Betrachtung anzulegen ist. So dürfte z.B. der Materialeinkauf eines Unternehmens ein Bereich sein, in dem die Mitarbeiter die Vermögensinteressen des Unternehmens dadurch zu wahren haben, in dem sie die für das Unternehmen wirtschaftlich sinnvollsten Angebote annehmen. Wird also ein im Ergebnis wirtschaftlich nachteiliges Angebot angenommen, weil der entsprechende Mitarbeiter eine Kick-Back-Zahlung des Verkäufers erhält, so liegt hier ein Fall der Verletzung der Treuepflichten vor.

Beispiel: Der Leiter der Materialbeschaffung L des Unternehmens U entscheidet sich dafür, eine Lieferbeziehung mit der Firma F einzugehen. Die Firma F zahlt ihm dafür eine Provision in Höhe von 2,5% auf Basis des jährlichen Verkaufs an die U, die auf den normalen Preis aufgeschlagen werden. Dadurch kommen die Waren

der Firma F die U deutlich teurer als die Waren von Wettbewerbern zu stehen. Zudem ist die Qualität der Bauteile schlechter als diejenigen eines anderen potentiellen Zulieferers, so dass bei der Produktion mehr Ausschuss entsteht und U auch mehr Gewährleistungsansprüche von Kunden befriedigen muss. Durch die höheren Preise und die schlechtere Qualität werden die wirtschaftlichen Interessen von U beeinträchtigt. L ist kraft seiner Position verpflichtet, diese Interessen zu wahren. Es liegt also ein Fall von Untreue vor.

Ferner ist das Schaffen und Bereithalten von sogenannten schwarzen Kassen im Sinne der Untreue strafbar. Schwarze Kassen sind Konten, auf denen sich Gelder befinden, die nicht von der Buchführung des Unternehmens abgebildet werden und damit dem Unternehmen nicht zur jederzeitigen Verfügung stehen, obwohl es diese Werte erwirtschaftet hat. Bemerkenswert ist, dass der Umstand der Einrichtung derartiger Konten relativ belanglos ist, d.h. der Täter sich nicht mit dem Argument entlasten kann, er habe doch zum Wohle des Unternehmens gehandelt.

1.2.5. Betrug

Der Betrugstatbestand ist erfüllt, wenn der Täter in rechtswidriger Bereicherungsabsicht das Opfer durch Vorspiegelung oder Unterdrückung von Tatsachen gezielt so irreführt, dass es sich selbst oder einem Dritten einen Vermögensschaden zufügt. Bei Vorliegen einer Bestechungstat wird man davon ausgehen müssen, dass der „Bestechungsaufwand“ regelmäßig in den Auftragswert einkalkuliert und dieser damit – gemessen am wahren Wert - überhöht ist. Mit jeder Korruptionstat kann daher gleichzeitig ein Betrug verwirklicht werden.

1.2.6. Kreditbetrug/Hermes-Deckung

Wenn ein Auftrag durch Bestechung erlangt wurde, so kann dies einen Kreditbetrug gegenüber der finanzierenden Bank darstellen und gleichzeitig die Hermes-Deckung gefährden. Banken wie Hermes-Versicherung verwenden regelmäßig Klauseln, die die Wirksamkeit der entsprechenden Finanzierung davon abhängig macht, dass die Verträge ohne Bestechung oder ähnliche Delikte zustande gekommen sind. Liegt ein Verstoß vor, so ist der Kreditvertrag in der Regel nichtig, und die Bank/Exportversicherer kann möglicherweise noch zusätzlich Schadensersatz fordern.

1.2.7. Sonstige Tatbestände

Neben den hier aufgeführten Straftatbeständen kommen u. U. noch weitere Delikte in Betracht. Die Problematik kartellrechtlicher Verstöße durch Bestechung bzw. Bestechlichkeit wird hier nicht behandelt. Es sollte jedoch das Bewusstsein vorhanden sein, dass Verträge/Abreden, die durch Bestechung bzw. Bestechlichkeit zustande gekommen sind, den Wettbewerb in unlauterer Weise beeinträchtigen und somit gleichzeitig auch Kartellverstöße darstellen können. Auf das Steuerrecht wird nachfolgend gesondert eingegangen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Bestechungsdelikte auch gleichzeitig Devisenvergehen darstellen können, wenn ein Auslandsbezug gegeben ist. Bemerkenswert sind schließlich auch die Sanktionsmöglichkeiten, die das UWG bei dem Verrat von Geschäftsgeheimnissen vorsieht.

1.2.8. Verantwortlichkeit

Verantwortlichkeit für Bestechungsdelikte kann nicht nur die handelnden Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsführung treffen, sondern auch das Unternehmen selbst. Zudem ist zu bedenken, dass es keinen vollständigen Schutz gegen Mehrfachbestrafung gibt, wenn ein Bestechungsdelikt im Ausland wie im Inland verfolgt wird.

1.2.8.1. Verantwortlichkeit des Handelnden

Der die Bestechungshandlung unmittelbar Vornehmende ist auf jeden Fall von der Strafbarkeit erfasst. Dies gilt für die Bestechung eines Amtsträgers wie auch im privatwirtschaftlichen Verkehr. Eine Strafbarkeit wird nicht dadurch vermieden, dass ein Bote oder eine andere Mittelsperson eingeschaltet wird, die die Bestechungshandlung vornimmt. Die Zurechnung erfolgt in diesem Fall über die Grundsätze der Täterschaft und Teilnahme des Strafgesetzbuches (StGB). Auch verhindert die Einschaltung einer (ausländischen) Tochtergesellschaft gleichfalls nicht die Strafbarkeit. Denn selbst wenn die Tat über eine ausländische Tochtergesellschaft abgewickelt wird, jedoch ein Tatbeitrag im Inland geleistet wurde, z.B. durch Bereitstellung der erforderlichen (Geld-)Mittel, liegt eine verfolgbare Inlandstat vor. Ist der Täter Deutscher und die Tat im Ausland mit Strafe bedroht, so ist auch eine Auslandstat im Inland strafbar. Zudem sind über das EU-BestG und das IntBestG auch bestimmte Auslandstaten im Korruptionsbereich im Inland strafbar.

Ergänzend sei auch darauf hingewiesen, dass es praktisch unmöglich ist, eine Rechtfertigung für die Bestechung zu finden, die die Strafbarkeit aufhebt.

1.2.8.2. Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

Soweit die Mitglieder der Geschäftsführung Bestechungshandlungen kennen und dulden, ist von einer individuellen Verantwortlichkeit des einzelnen Mitglieds auszugehen. Alleine die Delegation der Verantwortlichkeit an Mitarbeiter reicht nicht, um eine Enthaftung der Mitglieder der Geschäftsführung herbeizuführen. Kompetenzen, Ressourcen und Reportingstrukturen sollten nachhaltig implementiert und das Compliance-System einer dauernden Überwachung unterworfen sein, um zu einer strafrechtlichen Entlastung zu kommen. Es sollte ferner bedacht werden, dass die Überwachungspflichten natürlich auch eine mögliche Strafbarkeit nach sich ziehen können, wenn diese Pflichten verletzt werden.

Nach § 130 OWiG reicht eine Verletzung der betrieblichen Aufsichtspflichten durch einen Aufsichtspflichtigen aus, um Sanktion gegen diesen auszulösen. Eine solche Verletzung der betrieblichen Aufsichts- und Organisationspflichten kann dann vorliegen, wenn in einem Betrieb oder Unternehmen Korruptionsvorfällen und weiteren, damit verbundenen Delikten, nicht durch organisatorische Maßnahmen präventiv begegnet wird. Dementsprechend ist es für das Unternehmen wie für die Führungskräfte, die nach dem OWiG auch persönlich haftbar gemacht werden können, wichtig, entsprechende betriebsinterne Schritte zur Korruptionsprävention zu unternehmen.

1.2.8.3. Verantwortlichkeit des Unternehmens (Ordnungswidrigkeit)

Eine Verantwortlichkeit für Korruptionsdelikte ist nicht nur für das handelnde Individuum denkbar, sondern auch für das Unternehmen. Nach den Grundsätzen des Ordnungswidrigkeitenrechts ist eine Bestrafung des Unternehmens im Wege der Verbandsstrafe möglich, § 30 OWiG. Danach können Geldbußen gegen das Unternehmen festgelegt werden, wenn ein vertretungsberechtigtes Organ, Vorstand, vertretungsberechtigter Gesellschafter, Prokurist oder Generalbevollmächtigter eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begeht, durch die Pflichten, die das Unternehmen betreffen, verletzt werden. Als weitere Nebenfolge kann zudem der sog. Verfall angeordnet werden, mit der Folge, dass der rechtswidrig erlangte Vermögensvorteil vom Unternehmen an die Strafverfolgungsbehörden herausgegeben werden muss.

Ferner ist die Sanktionierung des Unternehmens durch ausländische Strafverfolgungsbehörden denkbar, die existenzbedrohende Strafen verhängen können.

1.2.9. Verfolgbarkeit von Auslandstaten in Deutschland

Auch Bestechungshandlungen im ausländischen geschäftlichen Verkehr sind nach deutschem Recht strafbar. Wird der Tatbeitrag für eine Auslandstat im Inland geleistet, so ist der Tatbeitrag im Inland strafbar. Gleiches gilt bei Taten im Ausland, wenn der Täter Deutscher ist.

1.2.10. Verfolgung von Inlands- und Auslandstaten - Doppelbestrafung

Durch den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) werden in den USA Schmiergeldzahlungen an ausländische Beamte, sonstige Amtsträger, Parteien oder Amtsanwärter unter Strafe gestellt. Die Verfolgung erstreckt sich dabei auch auf Ausländer, wenn diese solche Taten außerhalb der USA begehen, und die Strafverfolgungsbehörden der USA (einschließlich der Securities and Exchange Commission - SEC) Zuständigkeit über den Fall haben. Die Voraussetzungen für eine solche Zuständigkeit sind sehr gering. Es kann eine E-Mail in die USA ausreichen, um die Zuständigkeit zu begründen. Zudem ist zu beachten, dass Unternehmen, die der Börsenaufsicht der SEC unterliegen, auch bei Fällen von Vorteilsannahme im Ausland in den USA strafrechtlich belangt werden können, d.h. Facilitation Payments im Ausland sollten von solchen Unternehmen möglichst prinzipiell untersagt werden. Ähnliches sieht der UK Bribery Act vor.

Soweit ein bestimmter Bestechungs- oder Bestechlichkeitssachverhalt im Ausland strafbar ist, muss mit einer Strafverfolgung und Bestrafung im Ausland gerechnet werden. Ein Schutz vor Doppelbestrafung bei Verurteilung wegen der gleichen Tat im Inland ist nur sehr eingeschränkt möglich.

1.3. Die Ausgangslage in steuerrechtlicher Hinsicht

1.3.1. Steuerliche Grundsätze

Betriebsausgaben sind alle Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, so dass hierunter grundsätzlich auch sog. "Nützliche Aufwendungen" gefasst werden können. Handelt es sich hierbei jedoch um die Zuwendung eines Vorteils, der einen Verstoß gegen das Strafgesetzbuch oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt, greift das steuerliche Abzugsverbot des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG ein. Damit einher geht eine Meldeverpflichtung der Finanzbehörde über derartige Vorgänge an die Strafverfolgungsbehörden. Für Zuwendungen an Geschäftsfreunde usw., können überdies weitere steuerliche Abzugsverbote, wie z.B. nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG für Geschenke im Wert von mehr als 35 EUR oder das Benennungsverlangen der Finanzbehörde nach dem Empfänger einer Zahlung gemäß § 160 AO, greifen.

1.3.2. Steuerliches Abzugsverbot des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG

Vorteilszuwendungen, die den Tatbestand eines Strafgesetzes oder eines Gesetzes verwirklichen, das die Ahndung mit einer Geldbuße zulässt, sind vom Betriebsausgabenabzug ausgeschlossen. Mit dieser für alle nach dem 31. Dezember 1998 beginnenden Wirtschaftsjahre gültigen Fassung des steuerlichen Abzugsverbots für "Nützliche Aufwendungen" ist im Vergleich zur Vorgängerregelung eine ganz erhebliche Verschärfung der Rechtslage herbeigeführt worden. Denn die Versagung des Betriebsausgabenabzugs knüpft nicht mehr an die konkrete Strafbarkeit eines Vorgangs in Form der rechtskräftigen Verurteilung des Zahlungsempfängers bzw. die Einstellung des Verfahrens nach §§ 153-154e StPO an. Vielmehr reicht hierfür bereits die Feststellung der Tatbestandsverwirklichung einer strafba-

ren Handlung aus. Die Feststellung selbst, ob der Tatbestand einer entsprechenden Strafnorm erfüllt ist, hat die zuständige Finanzbehörde zu treffen. Erst nach dieser "Vorprüfung" wird über den Betriebsausgabenabzug entschieden. Für Zwecke des Abzugsverbots kommt es bei dieser „reduzierten“ Strafbarkeitsprüfung weder auf ein Verschulden des Zuwendenden noch auf die Stellung eines Strafantrags an.

Der steuerliche Betriebsausgabenabzug wird selbst dann versagt, wenn bei eingeleitetem Strafverfahren zwar keine Verurteilung erfolgt, weil die Tat z. B. nicht rechtswidrig oder nicht schuldhaft begangen wurde oder sogar Strafverfolgungsverjährung eingetreten ist, der Tatbestand aber gleichwohl erfüllt ist. Für Zwecke des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG sind alle in Betracht kommenden Strafnormen zu beachten, die eine Vorteilszuwendung unter Strafe stellen. Dies gilt für alle deutschen Strafnormen, insbesondere auch solche, die eine Auslandstat unter Strafe stellen, nicht hingegen für rein ausländische Strafnormen. Ob eine Strafnorm Vorteilszuwendungen unter Strafe stellt, beurteilt sich nach ihrem Schutzzweck. Verfolgt sie einen anderweitigen Schutzzweck, ist sie für das Abzugsverbot des § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG nicht relevant. Hierzu zählen bspw. der Tatbestand der Untreue (§ 266 StGB), der eine Vermögensschädigung ahndet, oder der Tatbestand der Steuerhinterziehung (§ 370 AO), der den staatlichen Anspruch auf vollen Steuerertrag schützt. Das Abzugsverbot nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG wird in einem Erlass des Bundesfinanzministeriums vom 10. Oktober 2002 umfassend in steuerlicher und auch strafrechtlicher Hinsicht erläutert.

1.3.3. Mitteilungspflicht

Die Finanzbehörde ist darüber hinaus gehalten, Tatsachen, die den Verdacht einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit im Sinne einer strafbaren Vorteilszuwendung begründen, der Staatsanwaltschaft oder der Verwaltungsbehörde mitzuteilen. Diese Vorgabe ist für die Finanzbehörde verbindlich. Es steht nicht in ihrem Ermessen, von der Mitteilungsmöglichkeit Gebrauch zu machen oder auch nicht. Kommt der zuständige Finanzbeamte der gesetzlichen Mitteilungsverpflichtung nicht nach, setzt er sich ggf. dem Vorwurf der Strafvereitelung im Amt gemäß § 258a StGB aus.

1.3.4. Tatverdacht

Die Meldeverpflichtung an die Strafverfolgungsbehörden wird bei Tatverdacht ausgelöst. Für dessen Umschreibung kann der strafprozessuale Begriff des Anfangsverdachts gemäß § 152 Abs. 2 StPO Hilfestellung geben. Demnach „müssen konkrete Tatsachen bestehen, die es nach kriminalistischer Erfahrung als möglich erscheinen lässt, dass eine verfolgbare Straftat vorliegt“. Für einen mitteilungsauslösenden Tatverdacht müssen daher konkrete Anhaltspunkte bestehen, die von der Finanzbehörde positiv festzustellen sind. Zwar kommt es für steuerliche Zwecke nur auf die Prüfung des Tatbestands der einschlägigen Straf- bzw. Bußgeldnorm an, so dass Fragen der tatsächlichen Strafverfolgung in den Hintergrund treten. Allerdings wäre es nicht statthaft, eine Mitteilung ohne konkreten Anlass oder z. B. nur aufgrund bloßer Vermutungen, aus Unkenntnis der strafrechtlichen Rechtslage oder nach den Grundsätzen der steuerlichen Feststellungslast gewonnener Erkenntnisse vorzunehmen.

Den Tatverdacht auslösende Umstände können sein:

- Mangelnde Mitwirkung in der Betriebsprüfung,
- Behandlung des Aufwands in der Steuererklärung als nichtabzugsfähig,

- Nichtabzugsfähigkeit wegen § 160 AO,
- Zahlungsempfänger ist eine Briefkastenfirma,
- Ungewöhnlich hohe Provisionszahlungen.

Entscheidend sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls. Ferner heißt es im Erlass des Bundesfinanzministeriums vom 10. Oktober 2002 zum Verhältnis des steuerlichen Abzugsverbots nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG zu anderen Abzugsverboten zwar, dass dieses zunächst nachrangig eingreife. Die Betriebsprüfungspraxis zeigt jedoch, dass bei „unangemessenem“ Gebrauch von § 160 AO regelmäßig ein mitteilungsauslösender Tatverdacht angenommen wird. Ein erhöhtes Entdeckungsrisiko besteht weiterhin durch den Datenzugriff der Finanzbehörde auf die Unternehmensbuchführung gemäß den §§ 146,147 AO. Es ist davon auszugehen, dass den Betriebsprüfern „bevorzugte“ Aufwandskonten zum möglichen „Verbergen“ von Vorteilszuwendungen bekannt sind, nämlich Positionen wie Provisions-, Beratungs-, Dienstleistungs-, Marketing- und Sponsoringaufwendungen sowie Kosten für Gutachten und sonstige Werbekosten. Ferner könnten andere Konten wie z.B. Personal-, Reise-, Unterbringungs- und Bewirtungskosten oder sonstige betriebliche Aufwendungen im Fokus der EDV-Prüfung stehen, anhand derer mögliche Korruptionsstraftaten mit relativ wenig Aufwand entdeckt werden.

1.3.5. Steuerliche Folgen der Vorteilszuwendung für den Zuwendenden

Greift das Abzugsverbot ein, dürfen weder der Vorteil an sich, noch mit dessen Zuwendung zusammenhängende Aufwendungen den Gewinn mindern. Zu den Nebenkosten zählen z.B. Reise- oder Transportkosten sowie ggf. Beratungs- und Verteidigungskosten. Werden derartige Aufwendungen gleichwohl steuerlich in Abzug gebracht, ist regelmäßig der Tatbestand der Steuerhinterziehung erfüllt. Werden im Zusammenhang mit Vorteilszuwendungen „Scheinrechnungen“ vorgelegt, führt die Inanspruchnahme des Vorsteuerabzuges wegen der dort ausgewiesenen Umsatzsteuer ebenfalls zu einer Steuerhinterziehung.

1.3.6. Steuerliche Folgen der Vorteilszuwendung für den Empfänger

Das von einem Dritten an einen Arbeitnehmer gezahlte Bestechungsgeld stellt zwar keinen Arbeitslohn dar, da es ohne Wissen und entgegen den Interessen des eigenen Arbeitgebers gezahlt wurde. Gleichwohl ist es beim Arbeitnehmer steuerbar und steuerpflichtig und daher im Rahmen der sonstigen Einkünfte zu erfassen und in der Steuererklärung anzugeben. Ist der Empfänger als Unternehmer tätig, liegen Betriebseinnahmen vor. Sind zur Verschleierung einer Vorteilszuwendung „Scheinrechnungen“ mit offenem Ausweis der Umsatzsteuer vom Empfänger erteilt worden, schuldet dieser den entsprechenden Umsatzsteuerbetrag.

1.3.7. Möglichkeit der Pauschalversteuerung bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen

Betrieblich veranlasste Sachzuwendungen an Kunden, Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer, sowie an eigene Arbeitnehmer stellen für den Empfänger regelmäßig einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar, der als Betriebseinnahme bzw. als Arbeitslohn zu erfassen ist. Demgemäß hat der Empfänger den Wert einer Zuwendung bei der Ermittlung seiner steuerpflichtigen Einkünfte grundsätzlich erhöhend zu berücksichtigen und in seiner Steuererklärung anzugeben. Für Arbeitnehmer von Geschäftsfreunden kann dies allenfalls dann unterbleiben, wenn diese in Erfüllung ihrer Mitteilungspflicht wegen des Bezugs von Drittlohn ihren eigenen

Arbeitgeber unterrichtet haben, der dann die entsprechenden steuerlichen Folgen bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren ziehen kann.

Seit 01. Januar 2007 besteht mit § 37b EStG jedoch die Möglichkeit, die Einkommensteuer einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten

- betrieblich veranlassten Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, sowie

- Geschenke i. S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG, die nicht in Geld bestehen, mit einem Pauschalsteuersatz von 30 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) zu erheben.

Damit sind die Besteuerungsfolgen auf Seiten des Empfängers abgegolten.

Dies gilt für Sachzuwendungen an Kunden, Geschäftsfreunde und deren Arbeitnehmer sowie an eigene Arbeitnehmer, soweit sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die pauschale Einkommensteuer bemisst sich dabei grundsätzlich nach den Aufwendungen des Steuerpflichtigen einschließlich Umsatzsteuer. Eine Pauschalversteuerung ist jedoch ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen des zuwendenden Steuerpflichtigen je Empfänger und Wirtschaftsjahr 10.000 EUR übersteigen. Ebenso ausgeschlossen ist die Pauschalversteuerung, wenn die Aufwendungen für die einzelne Zuwendung mehr als 10.000 EUR betragen. Ferner hat der Zuwendende den jeweiligen Zuwendungsempfänger von der Steuerübernahme zu unterrichten. Dies kann formlos, z.B. bereits im Einladungsschreiben für eine Sportveranstaltung, vorgenommen werden.

Zur Klarstellung: Die Vorschrift des § 37b EStG dient niemals dazu, eine Enthaftung wegen strafrechtlich nicht korrekter Zuwendungen herbeizuführen. Vielmehr erschöpft sich ihr Regelungsgehalt in der Abgeltung der ertragsteuerlichen Folgen des Zuwendungsempfängers.

1.4. Rechtsfolgen

1.4.1. Strafverfolgung

Als Sanktionen für die Begehung der oben genannten Straftatbestände sieht das Gesetz Gefängnisstrafen und Geldstrafen vor. Die Gefängnisstrafen können in schweren Fällen bis zu zehn Jahren betragen, sonst bis zu drei bzw. fünf Jahren.

1.4.2. Geldbußen

Soweit eine Ordnungswidrigkeit vorliegt, können auch entsprechende Geldbußen verhängt werden. Hierbei ist zwar im Einzelfall grundsätzlich eine Höchstgrenze von bis zu EUR 1 Million für den sanktionierenden Teil der Geldbuße vorgesehen. Darüber hinaus soll die Geldbuße jedoch den wirtschaftlichen Vorteil, den der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen. Sofern das gesetzliche Höchstmaß der Geldbuße hierzu nicht ausreicht, kann dieses mittels eines Abschöpfungsbetrages erheblich überschritten werden.

1.4.3. Verfall

Beim Verfall handelt es sich um eine Erlösabschöpfung, d.h. Abschöpfung des illegitimen Vermögensvorteils, der als Entgelt für die Tat in das Vermögen der Täters oder Teilnehmers oder auch in das Vermögen eines Dritten gelangt ist. Maßgeblich ist die Bestimmung des wirtschaftlichen Wertes des Vorteils, den der Täter durch die Tat erzielt hat. Die Abschöpfung muss in diesem Sinne spiegelbildlich dem

Vermögensvorteil unmittelbar entsprechen. Dementsprechend unterliegt dem Verfall der gesamte Taterlös. Bei einem Auftrag würde der gesamte Erlös ohne Abzug von Kosten abgeschöpft, d.h. der gesamte Bruttoerlös, einschließlich investierter Gelder.

1.4.4. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Neben den oben genannten Sanktionen besteht auch noch die Möglichkeit, ein Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge auszuschließen. Dies ist dann möglich, wenn das Unternehmen eine entsprechende Verfehlung begangen hat und dafür ausreichende objektive Anhaltspunkte bestehen, die keinen begründeten Zweifel zulassen. Eine rechtskräftige Verurteilung oder ein rechtskräftiger Bußgeldbescheid ist dafür nicht erforderlich.

1.4.5. Sonstige Rechtsfolgen

Weiter ist zu bedenken, dass Verträge, die durch Bestechung zustande gekommen sind, als nichtig angesehen werden können. Daneben kommen Schadensersatzansprüche der betreffenden Vertragsparteien und der betroffenen Wettbewerber in Betracht, die das Unternehmen schädigen können. Für ein exportorientiertes Unternehmen ist auch zu bedenken, dass die Exportversicherung für Exportaufträge, die mittels Bestechung erlangt wurden, entfällt. Dies gilt insbesondere bei Hermes-Bürgschaften, für die die Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung verlangt wird, dass der Auftrag ohne Bestechung erlangt wurde. Wurde ein Vertragsschluss durch Bestechungsgelder erreicht, so kann dies Folgen für den Schutz des bestechenden Investors nach einem bilateralen oder multilateralen Investitionsschutzabkommen haben. Klagt der Investor nämlich, so kann das Schiedsgericht den entsprechenden Schutz verweigern, und zwar unter Berufung auf die vorliegende Bestechung. Zudem muss mit dem Ausschluss bei öffentlichen (vgl. 1.4.4.) und vermehrt auch privaten Auftragsvergaben gerechnet werden. Besteht ein Korruptionsregister, erfolgt dort regelmäßig die Aufnahme.

1.5. Aufarbeitung von Korruptionsfällen

Werden im Unternehmen Korruptionsfälle aufgedeckt, so ist eine rigorose interne Aufklärung und Aufarbeitung der Fälle unumgänglich. Geschieht dies nicht, und kommt es dann zur Ermittlung sowie Verfolgung durch Finanzamt und Staatsanwaltschaft, so ist mit einem härteren Vorgehen zu rechnen, da beharrliche Untätigkeit oder sogar versuchte Vertuschung als klares Indiz für gesteigerte kriminelle Energie gewertet werden müssen. Für die konsequente Aufarbeitung von Korruptionsfällen spricht nicht zuletzt die Vermeidung eines Vergabeausschlusses. Zahlreiche Länder sehen insoweit Möglichkeiten der Selbstreinigung vor. Zudem muss beim Aufarbeitungsprozess an das Steuerrecht gedacht werden. Insoweit kann von der strafbefreienden Möglichkeit der Selbstanzeige Gebrauch gemacht werden, wenn ihre Voraussetzungen erfüllt sind. Hierfür müssen regelmäßig alle strafrechtlich unverjährten Taten einer Steuerart nachgemeldet bzw. bisherige Angaben berichtigt werden. Liegt eine Steuerverkürzung mit einem Hinterziehungsbetrag von mehr als 50.000 EUR je Tat vor, ist zum Absehen von Strafverfolgung – über die Nachzahlung der Steuer und Zinsen über 6% p.a. hinaus - zusätzlich die Zahlung eines Geldbetrages in Höhe von 5% des hinterzogenen Steuerbetrages zu Gunsten der Staatskasse erforderlich.

Eine interne Aufarbeitung sollte mit Augenmaß und mit Bedacht erfolgen. Zu berücksichtigen ist, dass eine interne Aufarbeitung eine interdisziplinäre Angelegenheit ist, die verschiedene Kompetenzen, neben den übergeordneten Anforderungen an ein sehr professionelles Projektmanagement erfordert. Neben straf-, zivil- und

arbeitsrechtlichen Kenntnissen sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse, solche aus der Rechnungslegung sowie der forensischen Prüfung in der Regel Grundlagen. Da jeder Einzelfall anders liegt, können im Folgenden nur sehr allgemeine Anforderungen skizziert werden.

Die Leitung eines solchen Projektes sollte in erfahrenen Händen liegen. Die Ziele einer solchen Aufarbeitung können unterschiedlich sein, bzw. es können unterschiedliche Art und Ausmaß von Aufarbeitung und Dokumentation erforderlich sein. In jedem Fall notwendig sind hinreichende Kenntnisse in Bezug auf juristisch eindeutige und verwertbare Projekt- und Prüfungsergebnisse. Befragungen interner Zeugen oder späterer möglicher Beschuldigter müssen unter Wahrung ihrer Rechte erfolgen und angemessen dokumentiert werden. Daten aus IT-Systemen sind gerichtsverwertbar zu sichern und auszuwerten. Bei Dokumenten muss natürlich ebenso verfahren werden.

1.6. Praxisrelevante Einzelfälle

Es empfiehlt sich, die nachfolgend ausgeführten Einzelfälle zur Erläuterung in Unternehmensrichtlinien zu integrieren:

1.6.1. Mittels Dritter, insbesondere Vermittler, erfolgende Korruptionshandlungen

Vielfach wird versucht, die Korruption dadurch zu verschleiern, dass die bestechende oder bestechliche Person nicht selbst auftritt, sondern über einen zwischengeschalteten Dritten handelt. Aus strafrechtlicher Sicht kann die Einschaltung eines Vermittlers die Strafbarkeit der Beteiligten natürlich nicht ausschließen. Eine Strafbarkeit liegt auch dann vor, wenn die Zahlung indirekt erfolgt, z.B. an ein Familienmitglied der Gegenseite oder eine von der Gegenseite besonders „empfohlene“ Organisation, z.B. eine Wohltätigkeitsorganisation oder Stiftung.

1.6.2. Beschleunigungszahlungen (Facilitation - Payments)

Eine andere Fallgestaltung, die mit Korruption in Verbindung gebracht werden kann, sind sog. Facilitation - Payments. Diese werden üblicherweise dann eingesetzt, wenn es um die Erleichterung oder Beschleunigung von transaktionsrelevanten Vorgängen geht. Es handelt sich dabei regelmäßig um behördliche Rechtsakte oder Tathandlungen (z.B. Herausgabe von Waren unter Zollverschluss, Genehmigungen u.ä.). Eine Strafbarkeit im Inland als Vorteilsannahme für den Amtsträger nach § 331 StGB bzw. als Vorteilsgewährung für den Dritten nach § 333 StGB ist auch gegeben, wenn der Dritte einen Anspruch auf die Diensthandlung hat, z.B. zügige Behandlung eines Antrages. Eine Strafbarkeit im Ausland ist nach der jeweiligen nationalen Rechtsordnung denkbar. Zudem ist eine Strafbarkeit für Auslandstaten nach deutschem Strafrecht möglich, wenn die Tat im Ausland strafbar ist.

Problematisch ist hier natürlich, ab wann die Beschleunigung tatsächlich strafbar ist. Eine Strafbarkeit dürfte sicherlich dann gegeben sein, wenn z.B. aufgrund der Zuwendung rechtlich notwendige und zwingend vorhergesehene Prüfungsschritte einer Behörde unterbleiben, und dadurch Rechte Dritter beeinträchtigt werden.

1.6.3. Kick-Back-Zahlungen

Ein typisches Korruptionsmuster sind auch Kick-Back-Zahlungen. Hier wird dem Vertragspartner ein überhöhter Preis in Rechnung gestellt und ein Teil dieses Betrages fließt in der Regel an den Mitarbeiter des Vertragspartners zurück, als Gegenleistung für den Abschluss des Vertrages. Eine andere Variante ist es, nie er-

brachte Leistungen in Rechnung zu stellen, und die gezahlten Beträge dann an den korrupten Mitarbeiter des Auftraggebers auszuzahlen. Es sind natürlich noch andere Wege als die Überfakturierung denkbar, um einen Geldrückfluss zu erzielen. Neben dem Rückfluss an eine Privatperson ist auch der Rückfluss auf ein Unternehmenskonto im Ausland zu denken.

1.6.4. Geschenke und Einladungen sowie Leistungsanreize

Bei Geschenken und Einladungen handelt es sich in aller Regel um Sachzuwendungen, die die Korruptionstatbestände erfüllen können, insbesondere sofern damit die Erwartung einer Gegenleistung verknüpft ist. Leistungsanreize (auch Incentives genannt) sind ebenfalls in der Regel Sachzuwendungen, die für Erbringung einer bestimmten Leistung ausgelobt werden, etwa dem Erreichen bestimmter Umsatzzahlen oder einer Umsatzschwelle. Leistungsanreize können ebenfalls die Korruptionstatbestände erfüllen, insbesondere wenn der Leistungsanreiz nur gegenüber bestimmten Kundenmitarbeitern oder ohne Wissen des Arbeitgebers ausgelobt wurde. Aus Sicht des Zuwendungsempfängers entstehen hier jedoch noch weitere Probleme, da solche Zuwendungen auch als zu versteuerndes Einkommen zu qualifizieren und zudem sozialabgabenpflichtig sind. Bei solchen Zuwendungen ist daher nicht nur eine Korruptionsproblematik gegeben, sondern zugleich auch noch das Steuerrecht tangiert. Beispielsfälle für Geschenke und Einladungen sowie Leistungsanreize sind teure Tickets für ein Open-Air-Konzert, der Besuch der firmeneigenen VIP-Lounge für ein Fußballspiel, eine Kreuzfahrt oder ein Hotelaufenthalt.

1.6.5. Intermediäre – statt Endkunden – als Vertragspartner des Maschinen- und Anlagenbaus

Gelegentlich äußern Endkunden im Bereich des Anlagenbaus den Wunsch, den Anlagenvertrag nicht direkt mit ihnen, sondern mit einer („kundennahen“) Zwischengesellschaft abzuschließen. Als Zwischengesellschaft soll ein Handelshaus bzw. eine Projektgesellschaft fungieren, häufig mit Sitz in einer Steueroase. Für diese Vorgehensweise werden einkaufsstrategische Gründe, Finanzierungsgründe oder Gründe der Steueroptimierung angeführt. Bei diesem auf den ersten Blick möglicherweise unverfänglichen Ansinnen, kann sich bei näherer Betrachtung eine erhebliche Risikolage eröffnen: Bleibt unklar, welche Leistungen die Zwischengesellschaft eigentlich gegenüber dem Endkunden erbringt bzw. warum diese Leistung den Mehrpreis des zwischen Endkunden und Zwischengesellschaft geschlossenen Anlagenvertrages rechtfertigen soll, besteht auf Seiten des Anlagenbauers mindestens der Verdacht zur Beihilfe von Untreue, Betrug, Kreditbetrug und Steuerhinterziehung des Endkunden sowie einer eigenen Bestechungstat. Eine sorgfältige Analyse des Einzelfalls ist unumgänglich; ggf. ist vom Vertragsabschluss mit dem Intermediären abzusehen.

1.7. Strategien zur Korruptionsprävention im Unternehmen

Korruptionsprävention ist Führungsaufgabe. Daran sollten intern und extern keine Zweifel aufkommen. Denn sämtliche Maßnahmen laufen dann häufig leer, wenn die Geschäftsleitung und auch das mittlere Management nicht klare Signale aussenden, dass sie es ernst meinen mit der Prävention und Bekämpfung von Korruption („tone at the Top“). Die Anforderungen der Richtlinie, im Sinne eines Compliance-Management - Systems (CMS), sollten daher konsequent und unternehmensweit praktiziert werden.

1.7.1. Unternehmensinterne Identifizierung von korruptionsgefährdeten Bereichen

Als erster Schritt müssen diejenigen Bereiche in einem Unternehmen identifiziert werden, die als korruptionsgefährdet einzustufen sind. Dies sind vor allem die Bereiche, die Verträge mit Externen schließen, regelmäßig also Vertrieb und Einkauf. Ferner – wenngleich meist nicht mit dem gleichen Risikopotential behaftet – kommen Abteilungen in Betracht, deren Augenmerk die Kundenpflege und das Marketing betrifft. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang immer die Einzelfallanalyse.

Die Tochtergesellschaften und Niederlassungen im Ausland dürfen gleichfalls nicht übersehen werden, sondern müssen zwingend in ein Konzept mit einbezogen werden. Es sollten in diesem Zusammenhang länderspezifische Risikoanalysen erstellt und darauf aufbauend Strategien entwickelt werden.

Sind die Bereiche identifiziert, so bietet es sich an, die organisatorische Struktur der Bereiche zu klären, um diejenigen Personen und Abläufe zu erkennen, die als korruptionsgefährdet eingestuft werden müssen. Diese Personen und Abläufe sind meist im Rahmen der Erlangung, Genehmigung und Durchführung von Verträgen sowie den entsprechenden Zahlungsströmen zu suchen und zu finden.

Flankierend sollten diejenigen Bereiche analysiert werden, die zur effektiven Bekämpfung von Korruption durch Überwachung der einschlägigen Betriebsabläufe wichtig sind. Dies sind vor allem Buchhaltung und IT. Eine frühzeitige Einbeziehung der Abteilungen Controlling, Revision oder vergleichbarer Einrichtungen im Unternehmen vorhandener Strukturen sollte auch erwogen werden. Denn werden Korruptionsfälle intern frühzeitig aufgedeckt und geregelt, so kann ein Schaden für das Unternehmen durch staatsanwaltschaftliche Ermittlungen wie auch negative Publicity zumindest reduziert, möglicherweise sogar vermieden werden.

1.7.2. Erstellen unternehmensinterner Richtlinien

Ist der Schritt der Identifizierung der sensiblen Bereiche und Abläufe erfolgt, so ist als nächstes die Erstellung unternehmensinterner Richtlinien vorzunehmen, um sensible Bereiche zu regeln. Dabei gilt natürlich, dass die Erstellung einer Richtlinie niemals das alleinige Mittel sein kann. Flankierende Maßnahmen wie Schulungen u.ä. sind dringend geboten, um das Problembewusstsein zu schärfen.

1.7.2.1. Arbeitsrechtliche Problematik

Bei der Erstellung und Umsetzung der Richtlinien ist auch an arbeitsrechtliche Anforderungen, insbesondere die Beteiligung des Betriebsrates zu denken, da die Richtlinien Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse haben können. Es wird auf die arbeitsrechtlichen Ausführungen verwiesen, vgl. S. 40 des Leitfadens.

1.7.2.2. Generelle Ziele und Inhalte von Richtlinien

Richtlinien sollen eindeutig formuliert sein und den Mitarbeitern im Bereich der Korruptionsprävention z.B. vorgeben, was nicht erlaubt ist. Ferner tragen Richtlinien dazu bei, Problembewusstsein für korruptive Situationen und deren compliance-orientierte Lösung zu schaffen. Das schließt es ein, rechtlich einwandfreie und zutreffende Vorgänge so hinreichend und umfassend zu dokumentieren, dass bei solchen der Verdacht einer Vorteilszuwendung von vornherein, z.B. durch den steuerlichen Betriebsprüfer, gar nicht erst aufkommt, der zur Einschaltung der Staatsanwaltschaft veranlassen könnte.

Teil der Richtlinien sollte daher auch eine Darstellung der strafrechtlichen Situation mit Bezug auf die Delikte im Bereich der Korruption sein. Ergänzend könnte auch noch der Gesetzestext angefügt werden. Die Rechtsabteilung sollte den Mitarbeitern für Fragen zur Verfügung stehen. Insbesondere sind natürlich die Mitarbeiter, die in korruptionssensiblen Bereichen tätig sind, zu schulen.

Neben allgemeinen Verhaltenshinweisen erscheint es nützlich, konkrete Maßregeln im Umgang mit kritischen Situation zu geben und dabei auf typische Fallkonstellationen einzugehen, bei denen Korruption stattfinden könnte (hierzu weiter unten).

In den Richtlinien sollen daher den Personen in den betroffenen Bereichen unmissverständliche Hinweise und Anweisungen für das eigene Verhalten gegeben werden. Dabei sollte folgendes Muster beachtet werden: Je sensibler der Vorgang und je gefährdeter die Person, desto klarer und unmissverständlicher die Anweisungen. Ein grober Maßstab für die Mitarbeiter für die Zulässigkeit eines Verhaltens kann bspw. der „Öffentlichkeitstest“ sein:

- Verhalte ich mich im Interesse des Unternehmens?
- Entspricht mein Verhalten den Werten des Unternehmens und meinen Werten?
- Ist mein Verhalten legal?
- Würde ich damit auch an die Öffentlichkeit gehen?
- Würde ich mich dafür in die Verantwortung nehmen lassen?

1.7.2.3. Zuwendungen an Private und Amtsträger

Ein zwingend zu regelnder Bereich ist die Entgegennahme und Verteilung von Geschenken gleich welcher Art und welchen Wertes. Hier müssen eindeutige Aussagen bzw. Verbote getroffen werden. Ob Wertgrenzen für Geschenke in die Richtlininie aufgenommen werden, sollte vor dem Hintergrund der „Sozialadäquanz“ für entsprechende Zuwendungen, grundlegend erörtert werden. Jedenfalls erscheinen konkrete Wertangaben bei Unternehmen mit Konzernstruktur sinnvoll. Das gleiche gilt für Zuwendungen in Form von Rabatten auf Firmenerzeugnisse oder andere Formen der Kundenpflege.

Bei Amtsträgern kann die Politik verfolgt werden, dass Zuwendungen an Amtsträgern generell untersagt sind.

Neben diesen Punkten sollte jedenfalls die Sozialadäquanz einer Zuwendung geprüft und ausreichend dokumentiert werden. Beispiel: Das Geschenk eines Geschäftsführers oder Vorstandes an den Geschäftsführer/Vorstand eines anderen Unternehmens wird eine andere Wertkategorie haben als eine Zuwendung auf Ebene des Vertriebsmitarbeiters.

Dabei sollte ein Tätigwerden der Mitarbeiter im Ausland natürlich mit bedacht werden nebst den kulturellen Besonderheiten des jeweiligen Landes. So sollte zum Beispiel festgelegt werden, bis zu welchem Wert die Annahme/Gewährung von Werbegeschenken akzeptabel ist und wie bei der Verteilung von Werbegeschenken an – gegenwärtige und potentielle- Vertragspartner zu verfahren ist.

Insgesamt sollte der Bereich Marketing, Werbung und Customer/Client Relationship Management eine genaue Regelung erfahren, um Grauzonen zu vermeiden, die eine Korruptionsgefahr begründen können. Das gilt auch für die Einholung von Informationen über gegenwärtige, potentielle und zukünftige Kunden, Geschäftspart-

ner und Konkurrenten. Allerdings steht auch das Sammeln solcher Informationen unter dem Vorbehalt der Beachtung der Gesetze.

Häufig stellt sich bei Niederlassungen oder Tochtergesellschaften im Ausland die Frage, ob die deutschen Richtlinien ohne weiteres umsetzbar sind. Gegebenenfalls sind diese – aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Anforderungen – um die spezifischen Probleme und Anforderungen des jeweiligen Landes zu erweitern. Wichtig ist auch hier, die kritischen Verhaltensweisen aufzuzeigen und klare Regelungen zu geben. Es muss vermieden werden, dass unter dem Vorwand der Landesüblichkeit („Also, in NN, da wird das halt so gemacht, das war schon immer so, ist einfach Sitte und Gebrauch dort, wir können das nicht ändern usw.“) nicht doch Korruption praktiziert wird.

Relevant sind auch Einladungen an/von gegenwärtigen oder zukünftigen Geschäftspartnern zu Veranstaltungen aller Art, z.B. Geschäftsessen oder –reisen, Konferenzen usw. Bei den beiden letztgenannten Aspekten geht es auch um das Verhindern des sog. „Anfütterns“ durch kleine, regelmäßige Zuwendungen verschiedenster Art, die eine Kultur der Korruption fördern. Es sind also Regelungen zu Reisekosten und Bewirtungskosten zu erstellen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Verbot von Vergünstigungen während laufender Vertragsverhandlungen gelten. Hier sollte der klare Hinweis erfolgen, dass solche Vergünstigungen nur im Ausnahmefall zu gewähren sind und im Zweifelsfall ein Verzicht angebracht ist.

Mit spezieller Sorgfalt sollte eine Regelung zum Umgang mit Behörden im In- wie Ausland ausgestaltet werden. Durch präzise Anweisungen und Analysen der behördlichen Regeln sowie einer entschlossenen Durchsetzung der eigenen Richtlinien wird die Duldung einer korruptionsfreundlichen Kultur vermieden. Sofern ein Null-Toleranzmodell für Werbegeschenke und andere Zuwendungen an Behörden bzw. Amtsträger innerhalb eines bestimmten Zeitraumes befürwortet wird, sollte dies in der Richtlinie hervorgehoben werden. Bei Benennung von Wertgrenzen, als (flexibler) Richtwert, muss diese für Zuwendungen an Amtsträgern auf jeden Fall signifikant niedriger angesetzt werden, als bei Zuwendungen im privatwirtschaftlichen Bereich, um den Verdacht der Korruption zu vermeiden. Hier könnten die Richtlinien beispielhaft festlegen, was für Geschenke bis zu welchem Wert akzeptabel sind (z.B. Kugelschreiber, Werbekalender, USB-Stick o.ä.) und auf die kulturellen und strafrechtlichen Besonderheiten verschiedener Länder explizit hinweisen.

Natürlich sollten Regelungen getroffen werden, die die üblichen Geschenke wie Gastgeschenke oder Präsente zu Jubiläen aus der Verbotsklausel herausnehmen, aber auch hier sollten Grenzen gezogen werden.

Insgesamt müssen die Regelungen darauf hinwirken, dass jede Form von Zuwendung an Private oder Amtsträger beim Empfänger zu keinem Zeitpunkt den Eindruck erwecken darf, dass der Zuwendende in irgendeiner Weise eine sachfremde oder sachwidrige Bevorzugung erwartet. Die steuerliche Seite von Zuwendungen aller Art sollte gleichfalls bedacht werden.

Ergänzend ist an ein betriebsinternes Meldesystem bzw. an eine Dokumentation zu denken, um das Ausmaß von Zuwendungen kontrollieren zu können.

1.7.2.4. Zuwendungen an die Unternehmensmitarbeiter

Es gilt das Vorgenannte. Gleichfalls muss die steuerliche Problematik von den Unternehmen bedacht werden, da solche Zuwendungen regelmäßig zu versteuerndes Entgelt für den Mitarbeiter darstellen.

1.7.2.5. Spenden als Bestechung

Spenden an Parteien, Stiftungen, Wohltätigkeitsorganisationen etc. im In- wie Ausland sind ein dringend regelungsbedürftiges Gebiet, da diese oftmals als Empfänger genannt werden, um den direkten Zahlungsfluss an den Bestechungsempfänger zu verschleiern. Spenden dieser Art sollten nur nach Genehmigung von höherrangigen Mitarbeitern erfolgen, gerade weil Parteispenden, aber auch andere Formen von Spenden für ein Unternehmen ein sensibler Bereich sind. Zudem ist auf die Straftatbestände der Abgeordnetenbestechung hinzuweisen.

1.7.2.6. Berater- und Vermittlerverträge

Das Thema Vermittler- und Beraterverträge im In- und Ausland ist dringend zu behandeln. In den Richtlinien müssen die Fragen der Provisionshöhe (angemessenes Leistungs- und Gegenleistungsverhältnis), Zahlungsabwicklung (niemals in bar, stets lückenlos dokumentiert über Konten, aber keine Nummernkonten), Adresse des Beraters und dessen Bankverbindung (niemals ungeprüft in Steueroasen) geregelt werden.

Es sind auch Kriterien für die Integrität von Vermittlern zu erstellen. Dazu gehört die Verwandtschaft zu Amtsträgern, ungewöhnliche Zahlungsmodalitäten (s. oben), Empfehlungen eines Verhandlungspartners, „zufälliges“ Auftreten beim Stocken von Verhandlungen, Wunsch nach Anonymität, Bitte um hohe Vorschüsse u.ä.

Objektive Referenzen („background-check“) können hier Zweifel beseitigen oder bestätigen. Notwendig, aber keinesfalls ausreichend, ist die Erstellung eines Vertragsmusters, das zwingend verwendet und von Vorgesetzen genehmigt werden muss. Es sollte daher auch daran gedacht werden, bestimmte Personenkreise ganz als Berater oder Vermittler auszuschließen, z.B. Verwandte von Politikern oder Politiker selbst. Die vom Berater erbrachte Leistung bedarf natürlich auch einer Dokumentation. Hierüber müssen entsprechenden Anweisungen erteilt werden. Zudem ist darauf zu achten, dass Zahlungen, die an Berater oder Vermittler erfolgen, von diesen nicht für Bestechungen eingesetzt werden.

Insgesamt sollte der Auswahl und Überwachung von Beratern und Vermittlern ein besonderes Augenmerk gewidmet werden. Gerade eine unverhältnismäßig hohe Provision, die zudem auch noch (zum Teil) als Bargeld gezahlt werden soll, kann ein Indikator für einen Korruptionsfall sein, sei es bei dem Vermittler selber, sei es durch Weiterleitung an Dritte durch den Berater oder Vermittler.

Soweit ein Unternehmen häufig Berater oder Vermittler in verschiedenen Ländern nutzt, sollte auch eine Checkliste (vgl. auch das Muster in der Anlage) zur Auswahl erstellt werden und eventuell sogar eine „Schwarze Liste“ von Vertretern und Beratern, die als korrupt bekannt sind bzw. riskant und daher nicht engagiert werden dürfen. Umgekehrt ist auch eine „Weiße Liste“ von vertrauenswürdigen Beratern oder Vertretern nützlich.

1.7.2.7. Interessenskonflikte und Korruption

Weiter sprechen Interessenkonfliktsgründe dafür, die Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke dringend zu unterlassen. Denn eine Kollision zwischen den Interessen des Unternehmens und den privaten Interessen ist fast unvermeidlich und kann schädliche Folgen für das Unternehmen haben. Die Leitlinien sollten genau festlegen, wann eine bestimmte Person als nahestehend zu qualifizieren ist und daher als Vertragspartner ausgeschlossen sein müssen. Hierbei kann man sich an den Befangenheitsregeln für Richter orientieren, sollte jedoch bedenken, dass auch eine nicht-familiäre Beziehung durchaus ausreichender Grund für die Disqua-

lifizierung sein kann. Als Interessenkonflikt sollte natürlich auch die direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung (z.B. Aktien) an einem Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten gelten. Gleichfalls zählt dazu die Tätigkeit in Gremien (Aufsichtsrat etc.) oder sonstige entgeltliche oder unbezahlte Mitarbeit bei einer anderen Firma oder Organisation.

1.7.2.8. Hinweisgebersysteme

In bestimmten Fällen kann die Einrichtung von Hinweisgebersystemen angezeigt sein. Diese Option bietet sich insbesondere bei größeren Unternehmen an, die bereits ein CMS aufgebaut haben. Ein Hinweisgebersystem sollte hierbei nicht der erste Schritt sein.

Das Hinweisgebersystem an sich kann in einer Vielzahl von Formen umgesetzt werden. Zunächst stellt sich die Frage, ob es mit internen oder externen Mitteln aufgestellt werden soll, wobei der Schutz des Hinweisgebers stets im Vordergrund steht. Während bei einer internen Lösung u.a. eine zügige Ermittlung und Aufarbeitung ohne den Abfluss von Know-how als vorteilhaft erwähnt werden muss, sollten externe Anbieter für den Fall präferiert werden, dass bspw. die Anonymität der Melder in Gänze und nicht nur – wie ansonsten üblich – gegenüber dem Unternehmen gewahrt bleiben soll.

Ferner sind Merkmale zu definieren, die die Zuständigkeit des Hinweisgebersystems auslösen. Dies verhindert die Überlastung des Systems mit sachfremden Anfragen und sollte durch Schulungen entsprechenden Risikogruppen vermittelt werden.

Schließlich sollte geklärt sein, wie das Hinweisgebersystem im Falle von verdächtigen Meldungen zu verfahren hat und welche Reportingstrukturen eingehalten werden sollen. Gerade der letzte Punkt ist aufgrund daten- und arbeitsrechtlicher Bestimmungen sensibel.

Im Hinblick auf die Ausstattung eines solchen Systems ist natürlich der betrieblichen Risikolage und den entsprechenden Möglichkeiten Rechnung zu tragen. Die Möglichkeit ein ständig erreichbares Team aus Juristen, Steuerrechtlern, Revisoren etc. weltweit (mit den entsprechenden Sprach- und Rechtskenntnissen) zu Verfügung zu stellen, dürfte selbst die Kapazitäten von Weltkonzernen stark strapazieren.

1.7.2.9. Allgemeine Maßnahmen

Neben einem unternehmensinternen Meldesystem für Zuwendungen, aber auch für Korruptionsverdachtsfälle, sollte bei Zweifelsfällen stets die Rechtsabteilung oder speziell benannte Compliance – Beauftragte, bzw. entsprechende Gremien, die Geschäftsführung oder ein Ombudsmann eingeschaltet werden. Ferner sollten die Arbeitsabläufe bei Großprojekten bzw. bei Projekten in kritischen Ländern so strukturiert sein, dass sich der Compliance-Verantwortliche frühzeitig aktiv einbringen kann.

Zu erwägen ist weiter das Erstellen von unternehmensinternen Checklisten, um z.B. bei projektbezogenen Dienstleistungen im Anlagenbau, aber nicht nur dort, einen Verdacht auf ein Bestechungsrisiko zu überprüfen und zu dokumentieren. Sollten sich aus der Checkliste bestimmte Verdachtsmomente ergeben, so sollte schon von vorneherein kein Vertrag mit einem solchen Dienstleister zustande kommen, oder allenfalls mit gesteigertem Dokumentations- und Überwachungsaufwand bzw. bei Vorliegen bestimmter, genau definierter Zusatzfaktoren, die den Verdachtsmoment aufheben.

Verdachtsmomente können die ungewöhnliche Höhe einer Vergütung sein oder ein fehlender oder verdächtiger Track Record, der Sitz des Dienstleisters in bestimmten Ländern, das Verlangen nach Vorauskasse, eine unzureichende Definition der zu erbringenden Dienste oder kein plausibler Zusammenhang zwischen der geplanten Dienstleistung und dem Gesamtprojekt. Verdächtig ist auch, wenn der Dienstleister Barzahlung verlangt, der Zahlungsweg in sonstiger Weise ungewöhnlich ist (Nummernkonto), es an den eigentlich erforderlichen Mitarbeitern des Dienstleisters fehlt, der Zahlungsempfänger nicht genau bestimmbar ist oder keine verlässlichen, neutralen Bewertungen des Dienstleisters vorliegen. Es empfiehlt sich grundsätzlich den Nachweis zu führen, dass ein Konto bzw. die Bankverbindung existent und der Zahlungsempfänger über dieses Konto verfügungsberechtigt ist. Insgesamt können vergleichbare Maßstäbe angelegt werden, wie beim Umgang mit Beratern und Vermittlern (vgl. Checkliste im Anhang).

Abhängig von der arbeitsrechtlichen Situation ist auch die Mitarbeiterrotation in korruptionsgefährdeten Bereichen ein Instrument, um zu enge Beziehungen zwischen Mitarbeiter und Behörde bzw. anderen Unternehmen zu vermeiden.

Da es gerade bei Unternehmen mit Auslandsaktivitäten Zahlungen geben kann, die in Grauzonen Fallen, empfiehlt es sich – nach einer Risikoanalyse – eindeutige Regelungen zu treffen und Kontrollmaßnahmen zu implementieren.

Wichtig sind auch flankierende Maßnahmen, die den Mitarbeitern Unterstützung von Seiten des Unternehmens bei der Bekämpfung von Korruption garantieren. In Betracht kommen unternehmensinterne Ansprechpartner, ein Ombudsmann,

aber auch eine vertrauliche Hotline bis hin zu Personenschutz gegen physische Drohungen von korrupten Hintermännern in den entsprechenden Ländern.

1.7.3. Grundsätze für die Dokumentation relevanter Vorgänge

Damit bei einer Betriebsprüfung – wie oben schon angemerkt – keine Verdachtsmomente entstehen, muss auf eine lückenlose und vollständige Dokumentation der relevanten Vorgänge geachtet werden.

Für diese Ziele ist eine Beteiligung der einschlägigen Abteilungen unumgänglich. Wichtig ist hier vor allem die Buchhaltung und die IT.

Ein besonderes Augenmerk ist natürlich auf Zahlungsvorgänge im Zusammenhang mit Abschluss und Durchführung von Verträgen und Verwaltungshandeln bzw. Behördenkontakten zu legen. Es dürfen keine Zahlungsvorgänge existieren, die nicht nachvollziehbar und belegbar rational begründet werden können. Sonst entsteht der Verdacht, dass es sich um „schwarze Kassen“ oder „Reptilienfonds“ handelt, über die Bestechungen abgewickelt werden. Genauso müssen Beträge auf Posten und Konten, die nicht genau spezifiziert sind (z.B. Konto/Rechnungsposten „Diverses“), auf einem niedrigen Niveau bleiben. Auch der Etat für Werbung, Sponsoring, Spenden u.ä. bedarf einer engmaschigen Dokumentation und Kontrolle. Es muss vermieden werden, dass über zu pauschale Etatposten und mangelnde Verwendungsnachweise etwaige Schmiergeldzahlungen gesteuert werden oder auch nur der Verdacht entsteht, dass so etwas passiert.

Die Einschaltung von Beratern und Vermittlern ist zwar nach wie vor rechtlich zulässig und vielfach zur Erschließung neuer Märkte notwendig. Gleichwohl ist diese Vorgehensweise in Abgrenzung zu solchen als „Beraterhonorar“ bzw. „Provisionszahlung“ getarnten Korruptionstaten grundsätzlich risikobehaftet. Die Erbringung der von Beratern und Vermittlern vertraglich geschuldeten Leistung muss daher hinreichend dokumentiert werden. Insbesondere sollten Leistungsnachweise in Form entsprechender Tätigkeitsberichte vom Berater/Vermittler über seine Aktivitäten zeitnah erstellt und regelmäßig vorgelegt werden. Dies sollte durchaus auch für

nicht erfolgreich durchgeführte Projekte beibehalten werden, um das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung belegen zu können.

Wie oben schon angesprochen, könnte man Checklisten für Vertragsabschlussvorgänge und Musterverträge aufstellen, die potentielle Bestechungsfälle bei Verträgen, z.B. bei Dienstleistern, erkennbar machen soll. Weiter kann auch ein Meldesystem für Zuwendungen installiert werden. Dieses kann zugleich als ein Überwachungssystem dienen, wo es möglicherweise zu Auffälligkeiten kommt und sich Bestechungsfälle anbahnen. Die entsprechenden Unterlagen müssen dann auch regelmäßig geprüft werden.

Bei der Prüfung der Dokumentation sollte natürlich auch auf Auffälligkeiten geachtet werden wie z.B. die Verwendung von falschen oder ungewöhnlichen Dokumenten, Unstimmigkeiten mit dem Gegenstand der Transaktion, überdurchschnittliche Erträge oder unverhältnismäßige Komplexität oder Einfachheit der Dokumentation für eine bestimmte Transaktionsart. Eine unverhältnismäßig komplizierte Transaktionsstruktur kann ein Indiz dafür sein, dass hier eine Verschleierung von rechtswidrigen Vorgängen beabsichtigt ist.

Genauso sollte eine genauere Prüfung eingeleitet werden, wenn die übliche Überprüfung von Dokumenten ohne genaue, nachvollziehbare Begründung oder mit unklaren Hinweisen auf Vertraulichkeit verweigert wird. Dementsprechend sind Antworten auf ein Herausgabeverlangen wie Gefährdung des Erfolges der Transaktion oder Verweis auf nicht näher spezifizierte gesetzliche Geheimhaltungsanforderungen einer ausländischen Jurisdiktion nicht einfach hinzunehmen, sondern sollten Anlass zu einer aggressiven Prüfung sein.

1.7.4. Erstellung begleitender Dokumente

1.7.4.1. Vertragsmuster

Der Einsatz von Vertragsmustern sollte ebenfalls erwogen werden (branchentypische Bedingungen können über den Verlag des VDMA bestellt werden). Zum einen können Vertragsmuster verhindern, dass Klauseln eingefügt werden, die die Korruption praktisch in den Vertrag integrieren, z.B. Kick-Back-Zahlungen u.ä., zum anderen können Vertragsmuster die Kontrolle von standardisierten Abläufen erleichtern. Soweit Vertragsmuster aufgrund des Tätigkeitsfeldes des Unternehmens oder Vertragsgegenstandes nicht praktikabel sind, ist eine Einzelkontrolle der Verträge auf verdächtige Klauseln unabdingbar. Für solche Verträge sollte auch überlegt werden, nicht bloß ein „Vier-Augen-Prinzip“ einzuführen, sondern noch erweiterte Kontrollen.

Vertragsmuster sollten auch für Berater und Vermittler verwendet werden, um die Kontrolle über diesen Bereich zu behalten.

Es muss aber deutlich darauf hingewiesen werden, dass diese Vertragsmuster nur ein Baustein in der Gesamtstrategie sein dürfen und kein „Allheilmittel“ sind. Neben der Verwendung von Vertragsmuster sind Schulungen und andere Maßnahmen für Mitarbeiter dringend geboten, um ein ausreichendes Problembewusstsein herzustellen.

1.7.4.2. Risikoländer

Im Zusammenhang mit einer optimierten Überwachung ist es auch empfehlenswert Listen für sog. Risikoländer anzulegen.

Zu denken ist an eine Liste derjenigen Länder, in denen die Firma keine Geschäfte tätigen will oder wenn ja, nur mit besonderen Vorsichtsmaßnahmen. Dies

wären dann Länder bei der die Geschäftstätigkeit besonders korruptionsgefährdet ist. Erkenntnisse darüber, welches Land als Risikoland einzustufen ist, können bspw. anhand des regelmäßig von Transparency International veröffentlichten und aktualisierten Korruptions-Wahrnehmungsindex gewonnen werden. Kontakte zu einem dort als risikoreich eingestuften Land sollten Anlass für eine intensive Prüfung der geschäftlichen Verbindung sein.

Die Negativliste kann auch eine Liste derjenigen Risikoländer sein, die als Ziel von Überweisungen sofort die Aufmerksamkeit erregen müssen. Als Faustformel kann gelten: Je unbekannter das Empfängerland bzw. je seltener eine Zahlung dorthin, desto wahrscheinlicher ein Vorgang mit Korruptionszusammenhang. Die einschlägigen Länder sind üblicherweise im Zusammenhang mit Steuerhinterziehung oder Geldwäscheverdacht in Erscheinung getreten, haben keine Doppelbesteuerungsabkommen und strengste Bankgeheimnisvorschriften.

1.7.5. Umsetzung der Richtlinien innerhalb des Unternehmens

Auf die notwendige unternehmensinterne Risikoanalyse, folgt die Umsetzung der erarbeiteten Richtlinien. Es reicht regelmäßig nicht aus, dass die Compliance-Richtlinien im Unternehmen nur zugänglich gemacht werden. Vielmehr muss sichergestellt sein, dass diese gelesen, verstanden und verinnerlicht werden. Denn Compliance setzt zunächst bei jedem Mitarbeiter persönlich an: Für seinen Tätigkeitsbereich ist jeder Mitarbeiter für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich! Davon kann auch die Errichtung eines CMS nicht entbinden. Das CMS wirkt durch seine Rahmenbedingungen eher unterstützend auf dem Weg zu einem möglichst hohen Grad an Verwirklichung von Compliance. Zur Optimierung dieses Prozesses sind über Mitarbeiterschulung hinaus, daher Schritte wie Rotation von Mitarbeitern in korruptionssensiblen Bereichen zu erwägen oder ein grundsätzliches Vier-Augen-Prinzip bei bestimmten Vorgängen.

Auch sollte die Einrichtung einer unternehmensinternen Meldestelle (z.B. Ombudsmann) erwogen werden, um Anfragen oder Verdachtsfälle schnell klären zu können. Sollten ernsthafte Verdachtsmomente auftreten, so ist es ratsam, dass das oberste Management hier rasche und umfassende Schritte zur Aufklärung unternimmt. Die Qualifikation von Compliance als „Chefsache“ ist nach innen wie nach außen ein wichtiges Signal dafür, dass das Unternehmen es mit der Korruptionsprävention ernst meint.

Im Unternehmen, unabhängig von der Größe, sollte Compliance organisatorisch verankert werden, z.B. in der Rechtsabteilung, um Schulungen, Umsetzung des Compliance-Programms u.a. Maßnahmen durchzuführen und zu überwachen. Aber auch auf der Ebene der Geschäftsführung sollte unbedingt jemand als Compliance-Verantwortlicher vorhanden sein, um auf allen Ebenen des Unternehmens die Bedeutung der Korruptionsprävention deutlich zu machen und zugleich organisatorische Aufgaben zur Durchsetzung und Durchführung eines Compliance-Programms wahrnehmen. Im Falle von Interessenkonflikten sollte im Unternehmen ein Ansprechpartner vorhanden sein, der über das Vorliegen eines Interessenskonfliktes entscheidet und entsprechende Anweisungen erteilen bzw. Genehmigungen einholen darf. Da bei Interessenkonflikten die Gefahr besteht, dass der Konflikt mit einer Zuwendung „heruntergespielt“ wird, muss für die Mitarbeiter eine einfache Möglichkeit bestehen, sich Klarheit zu verschaffen.

Die Mitarbeiter, die im In- wie Ausland mit Vertragsabschlüssen beschäftigt sind, müssen über die Richtlinie verfügen und über ihren Inhalt informiert sein. Dadurch können die Mitarbeiter von vorneherein klarstellen, dass irgendwelche unlauteren Machenschaften bei ihrem Unternehmen nicht in Frage kommen. Eine Schulung sollte auch von Mitarbeitern im Ausland erfolgen. Selbstredend ist die Auswahl des

Personals, insbesondere im Ausland, eine entscheidende Methode, um Korruption zu bekämpfen.

Die Checklisten und Musterverträge, insbesondere für Vermittler-/Beraterverträge, müssen jederzeit zugänglich sein und den Mitarbeitern vorliegen. Eine Schulung im Umgang mit diesen Dokumenten ist angebracht.

Ergänzend ist zu erwähnen, dass die betriebsinternen Geheimhaltungsvorschriften natürlich auch relevant sind. Denn Korruption kann auch bedeuten, dass Know-how nach außen fließt, um einen Vorteil zu erhalten. Auch Informationen von und über Kunden und Geschäftspartner sind sensibel und interessant für Dritte. Um an solche Daten zu gelangen, ist Korruption ein durchaus üblicher Weg. Gleichermaßen muss es den Mitarbeitern strikt untersagt sein, sich durch unlautere Mittel Geschäftsgeheimnisse Dritter zu verschaffen.

Für die Korruptionsprävention ist die Mitarbeit der Internen Revision bzw. Controlling unabdingbar. Diese Abteilungen müssen entsprechend aufgestellt, organisiert und geschult sein, um effektiv Korruption bekämpfen zu können. Rückendeckung für die Interne Revision bzw. Controlling durch die Unternehmensführung sollte selbstverständlich sein.

Die Buchhaltung muss auf jeden Fall entsprechend organisiert und geschult werden, um auffällige Vorgänge entdecken und melden zu können. Ohne eine ausreichende Transparenz und Kontrolle der Zahlungsflüsse kann keine erfolgreiche Korruptionsprävention erreicht werden.

Zusätzlich sind auch technische Maßnahmen, insbesondere im Bereich IT, denkbar, um die Kontrolle zu ermöglichen. Dies betrifft vor allem Zahlungsvorgänge und alle damit zusammenhängenden Schritte, um bei Problemfällen eine umgehende Alarmierung zu erreichen (z.B. Überweisung auf ein Konto in einem Land auf der Negativliste).

Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) hat aktuell seinen Prüfungsstandard „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen“ (IDW PS 980) verabschiedet. Prüfungsgegenstand soll danach sein, ob ein allgemein anerkanntes Rahmenkonzept oder vom Unternehmen entwickelte Grundsätze für ein CMS so angemessen, implementiert und wirksam sind, dass mit hinreichender Sicherheit die rechtzeitige Erkennung wesentlicher Verstöße möglich ist und entsprechend verhindert werden. Ob allerdings die gewünschte Enthaftungswirkung für die Unternehmensleitung und eine Reduzierung von dem Unternehmen drohenden Sanktionen durch ein entsprechendes Testat herbeigeführt werden können, wird durchaus kritisch gesehen. Wegen der Grundlagen, Ausgestaltung und Etablierung eines CMS sollte der IDW PS 980 zur Orientierung als Erkenntnisquelle herangezogen werden.

1.8. Fazit

Die globalisierte Wirtschaft, mit ihren immer komplexeren Abläufen zwischen Unternehmen, aber auch innerhalb eines Unternehmens, setzt ein hohes Maß an Vertrauenswürdigkeit aller Beteiligten voraus. Das gilt im besonderen für den deutschen Maschinen – und Anlagenbau, dessen Produkte weltweit gefragt und vertrieben werden. Auch wenn die Erstellung, Implementierung und Befolgung einer Anti-Korruptionsrichtlinie mit einigem Aufwand verbunden ist, so überwiegen ganz eindeutig die langfristigen Vorteile: Denn sie stärkt und sichert das Vertrauen in die Redlichkeit der eigenen Mitarbeiter, deren Auftreten nach außen und damit in das Unternehmen als verlässlichen Geschäftspartner am Markt. Mit Anti-Korruptionsrichtlinien – in Verbindung mit den gesetzlichen Vorschriften – wird den Mitarbeitern daher ein klares Argument an die Hand gegeben, sich gegen einschlä-

gige Begehrlichkeiten zu wehren. Notwendiges Problembewusstsein im Unternehmen wird geschaffen. Weiter sind sie eine wichtige Verhaltensrichtschnur in kritischen Situationen und geben einen Rahmen für compliance-orientierte Lösungen im Interesse des Unternehmens vor. Nicht zuletzt belegen aktuelle Studien, dass sich die aktive Umsetzung eines Compliance-Programms vielfach als strategischer Wettbewerbsvorteil erweist.

Anhang: Checkliste für eine Richtlinie zur Korruptionsprävention am Beispiel einer Richtlinie für die Mitarbeiter der Firma F GmbH & Co. KG

Korruption vermeiden und bekämpfen

[Hinweise für den Leser: Diese Checkliste für eine Richtlinie zur Korruptionsprävention ist nur als unverbindlicher Vorschlag zu verstehen. Eine Anpassung an die speziellen Probleme und Bedürfnisse eines Unternehmens, die sich aus der jeweiligen Branche, Unternehmensstruktur, Auslandsaktivitäten, Kundenstruktur, Vertriebsstruktur etc. ergeben, ist daher unumgänglich und bedarf zwingend der individuellen Analyse und Umsetzung im einzelnen Unternehmen. Für das Abfassen der Leitlinie bzw. zur Vertiefung wird auf den Leitfaden verwiesen. Der Leitfaden als auch dieses Formulierungsbeispiel kann eine anwaltliche Beratung nicht ersetzen. Die kursiv gesetzten Teile sind als Hinweis für das Abfassen der eigenen Richtlinie gedacht.]

Das Phänomen Korruption hat viele Gesichter und Facetten. Als korrupt bezeichnet man ein Verhalten, das von den normalen Pflichten einer dienstlichen Funktion abweicht, um sich privat orientierte (persönliche, familiäre, einer Gruppe) finanzielle oder andere Vorteile zu verschaffen. Und es gibt viele Länder, in denen Korruption allgegenwärtig ist. Das ist jedoch keine Entschuldigung oder Rechtfertigung dafür, auch korrupt zu sein. Dass man bestimmte Dinge immer schon so gemacht hat, und dass es andere auch so machen, ist gleichfalls inakzeptabel. Ziel muss es sein, das Unternehmen durch Qualität und Integrität voranzubringen. Auch wenn dies bedeutet, dass Aufträge entgehen und Umsatz verloren geht. Dessen ist sich die Geschäftsleitung durchaus bewusst und nimmt dies in Kauf. Die Geschäftsleitung der F ist daher entschlossen, Korruption zu vermeiden und entschieden zu bekämpfen. Verstöße werden rigoros geahndet. Es wird nicht zugelassen, dass das Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters oder einer einzelnen Mitarbeiterin die Existenz des Unternehmens gefährdet. Korruption verstößt gegen die Interessen der Firma F.

Um die Firma F zu schützen, ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, zur Vermeidung und Bekämpfung von Korruption beizutragen. Als Wegweiser für zulässiges Verhalten kann bereits der „innere Kompass“, anhand der Beantwortung folgender Fragen, dienen:

- Verhalte ich mich im Interesse des Unternehmens?
- Entspricht mein Verhalten den Werten des Unternehmens und meinen Werten?
- Ist mein Verhalten legal?
- Würde ich damit auch an die Öffentlichkeit gehen?
- Würde ich mich dafür in die Verantwortung nehmen lassen?

Wie das Ziel Korruptionsprävention darüber hinaus erreicht werden soll, wird in dieser Broschüre dargelegt. Bei Fragen zum Inhalt und zur Auslegung dieser Richtlinie stehen die Rechtsabteilung und insbesondere der Compliance-Verantwortliche jederzeit zur Verfügung. Selbstverständlich können Fragen und Anregungen auch direkt an die Geschäftsleitung gerichtet werden.

[Ggf. länderspezifische Konkretisierung: Je nachdem, in welchen Ländern das Unternehmen besonders aktiv ist, sollte die Richtlinie spezielle Hinweise enthalten. Das Problem einer Strafverfolgung im Ausland, bspw. in den USA oder Großbritannien, ist jedoch, wie der Leitfaden darlegt, auch bei bloßem Geschäftskontakt relevant, u. U. sogar auch ohne Aktivitäten in den USA, da die Zugriffsschwelle dort sehr niedrig ist. Bspw. könnte formuliert werden: Da die USA und Großbritannien für die Firma F wichtige Märkte sind, und gemäß dem amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) bzw. dem UK Bribery Act die Firma F in den USA bzw. Großbritannien für Korruption außerhalb der USA bzw. Großbritannien belangt werden kann, ist die Korruptionsbekämpfung für die Firma F von besonderem Gewicht.]

I. Die rechtliche Seite der Korruption - Grundsätze

[Hier können im gewünschten Umfang die Ausführungen aus dem Leitfaden übernommen werden; Abänderungen sind natürlich möglich.]

Bestechungstatbestände

Das deutsche Strafrecht unterscheidet zwischen Korruption von Amtsträgern und Korruption in der Privatwirtschaft.

1. Korruption von Amtsträgern

[Hier kämen dann für juristische Laien verständliche Ausführungen zu den entsprechenden Tatbeständen, ggf. einschließlich Zitat des Gesetzeswortlautes, also eine Definition des Begriffes Amtsträger, Vorteilsbegriff und Unrechtsvereinbarung. Erläutert werden sollte auch, dass eine Rechtfertigung oder Entschuldigung für Korruption bei Amtsträgern rechtlich nur in Extremfällen in Betracht kommen kann. Der Strafrahmen sollte gleichfalls dargelegt werden, einschließlich potentieller Folgen wie Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen etc. Es wird auf den Leitfaden S. 9 verwiesen.]

Korruption von Amtsträgern bedeutet, dass entweder der Amtsträger einen Vorteil verlangt oder ein Dritter dem Amtsträger einen Vorteil anbietet. Der Amtsträger erbringt für diesen Vorteil dann als Gegenleistung entweder eine korrekte Amtshandlung oder er verletzt gegebenenfalls sogar seine Dienstpflichten.

2. Korruption in der Privatwirtschaft

[Hier kämen dann für juristische Laien verständliche Ausführungen zu den entsprechenden Tatbeständen, ggf. einschließlich Zitat des Gesetzeswortlautes. Ein Hinweis auf die Verfolgung von Auslandstaten im Inland nach § 299 Abs. 3 StGB sollte enthalten sein. Es wird auf den Leitfaden S. 11 verwiesen.]

Korruption in der Privatwirtschaft bedeutet, dass ein Unternehmensmitarbeiter für einen Vorteil einen Dritten gegenüber dessen Wettbewerbern im Geschäftsverkehr (Bezug von Waren oder Dienstleistungen) bevorzugt, und zwar aus sachwidrigen Gründen.

3. Geldwäsche

[Hier kämen dann für juristische Laien verständliche Ausführungen zu den entsprechenden Tatbeständen, ggf. einschließlich Zitat des Gesetzeswortlautes. Die Richtlinie könnte hier auch noch Verknüpfungen zu Pflichten der Buchhaltung und Aufgaben des Controllings herstellen. Es wird auf den Leitfaden S. 12 verwiesen.]

4. Untreue

[Hier kämen dann für juristische Laien verständliche Ausführungen zu den entsprechenden Tatbeständen, ggf. einschließlich Zitat des Gesetzeswortlautes. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen sollten ggf. auch dargelegt werden. Es wird auf den Leitfaden S. 12 verwiesen.]

Untreue kann begehen, wer verpflichtet ist, die Vermögensinteressen des Unternehmens wahrzunehmen. Wer im Unternehmen eine Bestechung annimmt und deswegen einen Vertrag schließt, der für das Unternehmen weniger vorteilhaft ist als ein anderer, begeht eine Untreue gegenüber dem Unternehmen. Auch wer Bestechung begeht, gefährdet die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens

5. Steuerdelikte

[Es wird auf den Leitfaden S. 15 verwiesen.]

Schmiergelder können nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden. Wird dies dennoch gemacht, so begeht das Unternehmen unter anderem Steuerhinterziehung. Auch bei Vorteilszuwendungen anderer Art (Spenden, Werbegeschenke etc.) ist genau zu prüfen, ob diese Aufwendungen steuerlich abzugsfähig sind. Im Zweifel ist **zwingend** Rücksprache mit der Steuerabteilung zu halten. Dies gilt auch für Einladungen und Veranstaltungen mit Externen.

6. Ordnungswidrigkeiten

[Es wird auf den Leitfaden S. 18 verwiesen.]

Neben dem Strafgesetzbuch ist auch das Ordnungswidrigkeitenrecht für Unternehmen relevant, nicht zuletzt, weil bei Ordnungswidrigkeiten sehr hohe Geldbußen gegen das Unternehmen verhängt werden können. Finden in einem Unternehmen Bestechungsdelikte statt, so kann dies eine Ordnungswidrigkeit darstellen, die entsprechend verfolgt und sanktioniert wird.

7. Sanktionen im Strafrecht, Steuerrecht und Ordnungswidrigkeitenrecht für Verstöße

a.) Die Sanktionen im Strafrecht sind Haft- und Geldstrafen für die Täter, im Ordnungswidrigkeitenrecht Geldbußen für das Unternehmen.

b.) Sonstige Sanktionen bei Aufdeckung von Korruption

Korruption gefährdet auch die Exportfinanzierung der F. Banken wie Hermes-Versicherung können ihre Deckung jederzeit beenden, wenn feststeht oder auch nur ein hinreichender Verdacht besteht, dass ein Auftrag durch Korruption erlangt wurde, der von der Bank finanziert bzw. von Hermes versichert wird. Somit gefährdet Korruption eindeutig auch die wirtschaftlichen Interessen von F. Zudem besteht das Risiko des Verfalls des mit der Korruption erlangten Umsatzes, d.h. dem Unternehmen wird das aus dem Auftrag Erlangte wieder entzogen.

c.) Verfolgung im Ausland, insbesondere in den USA und in Großbritannien

[Die Richtlinie sollte hier, soweit dies für die Firma einschlägig ist, die wichtigsten Auswirkungen dieses Gesetzes darlegen, um das Risiko einer Strafverfolgung im Ausland für das Unternehmen deutlich zu machen. Bei börsennotierten Unternehmen mit bedeutendem Amerikageschäft ist dieser Abschnitt unseres Erachtens fast schon ein Muss.]

II. Strategien gegen Korruption

[Die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend; je nach Unternehmensstruktur können bestimmte Ansätze notwendig sein, andere nicht.]

1. Berater, Vermittler

[Die nachfolgenden Ausführungen sind nur dann relevant, wenn das Unternehmen Berater oder Vermittler einsetzt. Der Bereich Berater- und Vermittlerverträge ist, nicht nur im Ausland, besonders korruptionsanfällig und bedarf daher einer eingehenden Regelung. Die Vorgabe von Musterverträgen und die Verwendung von Checklisten sind u.E. probate Mittel zur Korruptionsprävention.]

a.) Verbindliche Vertragsmuster für Berater/Vermittler

Die Verwendung der Vertragsmuster für Berater und Vermittler ist zwingend vorgeschrieben. Exemplare der Verträge sind bei der Rechtsabteilung erhältlich. Bei Fragen zu den Verträgen und auch zum Abschluss von Berater oder Vermittlerverträgen kann die Compliance-Verantwortliche in Anspruch genommen werden, ansonsten die Rechtsabteilung.

b.) Checklisten für die Auswahl von Beratern/Vermittlern

[Eine Checkliste kann z.B. Kriterien wie Track Record, Deckadressen in exotischen Ländern, Kontoverbindungen über Nummernkonten in Geldwäscheländern, Verwandtschaftsbeziehungen zu hochrangigen Personen in dem jeweiligen Land, Registrierung, Lizenzen, Referenzen etc enthalten. Im Übrigen wird auf den Leitfaden verwiesen, vgl. S. 25.]

Bei der Auswahl von Beratern/Vermittlern, auch wenn diese schon mit positiven – also korruptionsfreien – Erfahrungen über eine längere Zeit eingesetzt wurden, ist die Checkliste auszufüllen und bei dem Compliance-Verantwortlichen einzureichen. Der Compliance-Verantwortliche wird auch das Feedback zu den einzelnen eingesetzten Beratern sammeln, um einen Pool von qualifizierten und vertrauenswürdigen Beratern/Vermittlern aufzubauen, der dann vorrangig einzusetzen ist.

Bei dem Einsatz eines Vermittlers/Beraters, mit dem noch keine Geschäftsbeziehung besteht, ist das Ausfüllen der Checkliste zwingend vorgeschrieben. Ohne eine ausgefüllte und verifizierte Checkliste wird der Vertrag nicht genehmigt.

<u>Beispielhaft könnte eine entsprechende Checkliste wie folgt erstellt werden:</u>

Vertragstyp **Identifizierung des Vertrages (Vertrags-/ Auftragsnummer)**	Beratervertrag
	Händlervertrag
	Handelsvertretervertrag
	Sponsorvertrag
	Vermittlervertrag
	Sonstiges

Auswahl des Vertragsdokuments	Benutzung eines konzerninternen Musters
	Benutzung eines sonstigen Musters
	Benutzung des Dokuments des Vertragspartners
	Frei ausgehandeltes Dokument
Kontaktdaten des Vertragspartners	Ladungsfähige Anschrift
	Prüfung durch Dritte (Botschaft/ AHK/ Bank etc.)
	Postfachadresse
	Sitz des Unternehmens in einem Staat der Anlage 1
	Telefon- und Faxnummer
	Mobilfunknummer
	Internetauftritt
	E-Mailadresse
	Sonstige Kommunikationsmittel
	Büro oder Betriebsstätte verifiziert (Fotos/ durch Dritte)
	Registerauszug, Organigramm, Unternehmensbroschüre
	Ist das Unternehmen ganz oder teilweise in staatlicher Hand
	Ist der Unternehmensinhaber persönlich bekannt
	Besteht ein persönliches Näheverhältnis eines Mitarbeiters zu dem Kunden
Vertragsschluss	Ort des Vertragsschlusses
	Fälligkeit von Kosten und Gebühren bei Unterzeichnung Begründung (Beilegung der Kostenordnung, etc.)
	Registrierungspflicht des Vertrages bei offiziellen Stellen
Kontoverbindungen	Kontoverbindung bei einer bekannten Bank
	Kontoverbindung bei einer unbekannten Bank
	Zahlungsort stimmt nicht mit Lieferort überein
	Zahlungsort weicht ab und liegt in einem Risikoland
	Vertragspartner hat keine Kontodaten angegeben

Zahlungsmodalitäten	Zahlung wird unbar erbracht
	Zahlung soll zum Teil oder ganz in bar erbracht werden
	Zahlung weicht aufgrund von Vertragsänderungen ab
	Zahlung soll zum Teil im Voraus erbracht werden
	Zahlung erfolgt an einen unbekannten Kontoinhaber
Weitere Vertragsinhalte	Ungewöhnliche Klauseln zu Zahlungs- oder Devisenmodalitäten
	Der Vertrag ist befristet
	Integration des Verhaltenskodexes für Vertragspartner
	Kündigungsrecht bei Verstoß gegen den Kodex
	Ausgleichsanspruch des Partners bei Beendigung
Leistungsbeschreibung	Dokumentation der Leistungen des Vertragspartners
	Periodische Berichtspflicht
	Überprüfbares Auftreten auf vorgegebenen Veranstaltungen
	Definition des zu betreuenden Gebietes, bzw. der Kunden oder der Produkte (Projekte)
Überwachung des Vertrages	Benennung eines zuständigen Mitarbeiters für jeden Vertrag
	Vertragsmanagement, insb. Prüfung bei Änderungen im Vertrage, Verlängerung des Vertragsverhältnisses und Überwachung und Einhaltung der vertraglichen Fristen
	Claimsmanagement
Beendigung des Vertrages	Ordentliche Beendigung oder Aufhebungsvertrag
	Außerordentliche Beendigung
	Streitige Beendigung
Besuche, Reisen, Geschenke etc.	Vertragspartner kommt für eigene Kost und Logis auf

	Kostenübernahme bei Besuchen des Vermittlers
	Vertragspartner zahlt Kost und Logis bei dortigen Besuchen
	Die Geschenkerichtlinie ist einzuhalten
Person des eigenen Mitarbeiters	Bestehen bereits längere Kontakte zu dem Vertragspartner
	Kontrollsystem implementiert (bspw. Vieraugenprinzip)

c.) Schwarze Listen von Vertretern/Beratern, die als korrupt bekannt sind oder ein Risiko darstellen können

Die Compliance Abteilung wird auch eine Liste derjenigen Berater/Vermittler führen, die nicht den Standards von Integrität der Firma genügen. Die Beauftragung von Personen oder Unternehmen auf dieser Liste ist verboten.

2. Verhaltensrichtlinie für Geschenke, Spenden und Einladungen etc. im In- und Ausland

[Soweit die Richtlinie Angaben zu Wertgrenzen für Geschenke enthält, sollten auch zu unternehmensinternen Genehmigungsstrukturen für Ausgaben über einer bestimmten Wertgrenze für z.B. Seminare für Kunden, Events mit Kunden, etc, aufgenommen werden. Die Richtlinie sollte auch die Genehmigungs- sowie Überwachungsstruktur für Ausgaben klarstellen. Die nachfolgenden Ausführungen sind nur als Auszug einer solchen Richtlinie zu verstehen. Sinnvoll ist natürlich auch eine Verhaltensrichtlinie für die Entgegennahme von Geschenken durch Mitarbeiter. Es wird auf S. 25 des Leitfadens verwiesen.]

Auch Geschenke, Spenden, Einladungen zu Veranstaltungen wie Seminare, Konferenzen u.ä. sind korruptionsverdächtig. Werbegeschenke (die Liste der zulässigen Werbegeschenke findet sich im Anhang) sind unproblematisch. Es ist strikt darauf zu achten, dass Zuwendungen aller Art an Amtsträger verboten sind. Ansonsten gilt der Grundsatz der Sozialadäquanz für Zuwendungen. Für die Genehmigung von Ausnahmen ist NN in der Rechtsabteilung zuständig, im Übrigen ist der Compliance-Verantwortliche zu informieren.

Firmenveranstaltungen, bei denen Kunden, potentielle Kunden oder andere Externe eingeladen werden sollen, müssen auch mit der Rechts- und Steuerabteilung abgeklärt werden.

3. Verträge

[Das Verwenden von Vertragsmuster oder Checklisten ist hilfreich, um Klauseln zu vermeiden, über die Korruption in einen Vertrag eingebaut wird, darf aber nie die alleinige Maßnahme bleiben. Es wird auf S. 28 des Leitfadens verwiesen.]

a.) Vertragsmuster

[Die Richtlinie sollte hier Anweisungen geben, wo die Vertragsmuster erhältlich sind und dass die Verwendung verbindlich ist. Weiter ist zu regeln, wer Änderungen bei der Anwendung im Einzelfall vornehmen und genehmigen darf.]

b.) Checklisten, falls Vertragsmuster nicht durchgesetzt werden können

[Die Richtlinie kann z.B. auch eine Checkliste mit den wichtigsten Klauseln und Hinweisen auf korruptionsverdächtige Elemente in Verträgen enthalten sowie für die notwendigen Schritte, um bei Vertragsabschluss Korruption zu verhindern.]

4. Zahlungsvorgänge

a.) Liste von Risikoländern für Zahlungsvorgänge

[Hier sollte in der Richtlinie eine Liste derjenigen Länder erfolgen, mit denen keine Zahlungsvorgänge erfolgen dürfen. Soweit ein Zahlungsvorgang mit einem solchen Land erfolgt ist oder erfolgen soll, bedarf dies unverzüglicher Abklärung und eingehender Dokumentation. Die Richtlinie muss entsprechende Anweisungen für den Umgang mit solchen Zahlungsvorgängen erteilen, also Meldepflicht etc.]

b.) Verbindliche Regelungen zur Abwicklung von Zahlungsvorgängen (z.B. Verbot von Barzahlungen, keine Nummernkonten usw.)

5. Spezielle Anweisungen für bestimmte Länder, in denen F sehr aktiv ist

[Soweit ein Unternehmen in Ländern mit hoher Korruptionsdichte tätig ist, bedarf dies eingehender Regelungen in der Richtlinie, falls sich das Unternehmen nicht entschließt, die Aktivitäten in dem Land ganz einzustellen. Die Richtlinie kann hier auch Ausführungen dazu machen, wie in Situationen in Krisengebieten zu verfahren ist, z.B. Schutzgelder für bewaffnete Gruppen etc.]

6. Anweisungen für Tochtergesellschaften/Niederlassungen im Ausland

[Die Anweisung wegen Tochtergesellschaften und Niederlassungen soll dazu dienen, dass klargestellt wird, dass die Korruptionsbekämpfung auch für diese gilt und keine Umgehung über das Ausland geduldet wird. Weiter sind hier spezielle Anweisungen unterzubringen, die sich aus den kulturellen Gegebenheiten des Landes ergeben.]

7. Vier-Augen-Prinzip für Vorgänge

[Ein klassisches Kontrollmittel ist es, die Prüfung von bestimmten Vorgängen wie Verträge mit Beratern oder Vermittlern, aber auch Transaktionen, durch mehrere Personen vornehmen zu lassen, um Unstimmigkeiten oder Auffälligkeiten eher zu erkennen. Die Richtlinie würde dann hier entsprechende Anweisungen für die Kontrolle von bestimmten Vorgängen geben.]

8. Mitarbeiterrotation

[Mitarbeiterrotation, soweit arbeitsrechtlich möglich und zulässig, soll verhindern, dass eine zu enge und daher korruptionsanfällige Beziehung zwischen einem Unternehmensmitarbeiter und z.B. einem Beamten entsteht. Die Richtlinie könnte hier entsprechend Hinweise geben, dass das Unternehmen Rotation in bestimmten Bereichen durchführen wird.]

9. Interne Revision/Controlling stärken

[Ein wichtiger Baustein für eine wirksame präventive Bekämpfung von Korruption ist die Stärkung der Internen Revision/Controlling. Die Richtlinie kann hier auf die wichtige Rolle von Revision/Controlling bei der Bekämpfung hinweisen und die Einbindung dieser Abteilung als Ansprechpartner für Problemfälle erläutern.

10. Organisation und Überwachung der Buchhaltung

[Die Richtlinie kann hier Erläuterungen dazu geben, dass die Buchhaltung entsprechend instruiert und organisiert ist, um Verdachtsfälle zu finden und zu melden. Weiter können hier Hinweise gegeben werden, wer in dieser Abteilung für Anfragen zuständig ist.]

11. Dokumentation von Vorgängen

[Die Richtlinie kann hier darlegen, wie u.a. bei der Dokumentation von Verträgen zu verfahren ist, um Transparenz und korrekte Abwicklung zu gewährleisten.]

12. Schulungen der Mitarbeiter

[Die Richtlinie kann auf die obligatorische Teilnahme entsprechender Schulungen für die Mitarbeiter zu Fragen der Korruptionsbekämpfung, Umgang mit problematischen Fällen, Benutzung von Mustern, Vorlagen und Checklisten etc. darlegen.]

13. Ombudsmann, Ansprechpartner im Unternehmen, Hotline, Helpdesk

2. VDMA Leitfaden Korruptionsprävention - Arbeitsrechtlicher Teil

Die nachfolgenden Ausführungen ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall. Sie stellen nur einen allgemeinen Überblick dar und können auch nicht die spezifischen Probleme des einzelnen Unternehmens lösen.

2.1. Einleitung

Korruptionsvermeidung setzt zuallererst im Bewusstsein der Mitarbeiter ein. Ein korruptionsfreies Umfeld kann nur realisiert werden, wenn Unternehmensführung und Mitarbeiter dauerhaft an seiner Verwirklichung arbeiten. Leitlinien zur Korruptionsprävention, wie sie im ersten Teil skizziert sind, sind dabei ein nützlicher und teilweise unumgänglicher Schritt. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen kann in vielfältiger Weise die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter betreffen. Nachstehend werden deshalb – ohne den Anspruch auf Vollständigkeit und ohne auf Detailregelungen einzugehen – arbeitsrechtliche Überlegungen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung dargelegt.

2.2. Kollektivarbeitsrechtliche Gesichtspunkte

2.2.1. Mitbestimmung bei der Einführung von Leitlinien zur Korruptionsprävention

Will ein Unternehmen eine Leitlinie zur Korruptionsprävention aufstellen, die ggf. den Mitarbeitern bestimmte Verhaltenspflichten aufgibt, stellt sich unvermeidlich die Frage nach der Mitwirkung des Betriebsrates.

Diese hängt entscheidend vom Inhalt der Leitlinie ab. Der Arbeitgeber hat über sein aus § 106 GewO bestehendes Direktionsrecht die Möglichkeit, die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb nach billigem Ermessen festzulegen und die Leistungspflicht des Arbeitnehmers näher zu konkretisieren. Anerkannt ist hierbei, dass der Arbeitgeber einseitig Weisungen treffen kann, die dazu dienen, Schäden am Eigentum des Unternehmens zu verhindern. Hierzu zählen in der Regel Vorschriften, die den Arbeitnehmer zu gesetzes- und vertragstreuem Verhalten anhalten sollen. Ein allgemeines Verbot, Bestechungsleistungen anzunehmen oder zu gewähren kann somit – als Wiederholung der bestehenden gesetzlichen Regelungen – mitbestimmungsfrei angeordnet werden. Auch die Mehrzahl der oben beschrieben organisatorischen Maßnahmen lassen sich, sofern durch sie nur das Arbeitsverhalten geregelt wird, ohne Beteiligung des Betriebsrates umsetzen.

Ein Mitbestimmungsrecht besteht jedoch in den Fällen, in denen die geplante Leitlinie mitbestimmungspflichtige Maßnahmen enthalten soll. Die Einführung wird daher in der Regel über eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Hier sollte zunächst überlegt werden, ob eine Trennung zwischen mitbestimmungspflichtigen Teilen der Leitlinie und nicht mitbestimmungspflichtigen Teilen sinnvoll ist. Hinsichtlich der letztgenannten, handelt es sich dann um eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Einerseits kann durch die Einbindung des Betriebsrates auch bei den nicht mitbestimmungspflichtigen Teilen die Akzeptanz erhöht werden, andererseits entfällt für die Dauer der Gültigkeit die Möglichkeit, einseitige Änderungen in den geregelten Bereichen vorzunehmen.

Maßnahmen zur Korruptionsprävention können in erster Linie dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfallen, wonach in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb der Be-

triebsrat mitzubestimmen hat. Bei dieser Norm ist zwischen dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten und dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten zu trennen. Soweit diese Bereiche nicht klar getrennt werden können, ist nach dem überwiegenden Zweck der Regelung zu fragen. Hier ist als prägnantestes Beispiel das Verbot der Annahme von Geschenken zu nennen. Nach überwiegender Auffassung wird durch ein solches Verbot das Arbeitsverhalten der Mitarbeiter im Verhältnis zu betriebsfremden Dritten geregelt und ist damit mitbestimmungsfrei. Eine andere Beurteilung kann jedoch dann geboten sein, wenn standardisierte Verfahren eingeführt werden sollen, nach denen im Falle einer Geschenkannahme z.B. die Genehmigung von Vorgesetzten eingeholt oder Meldeverfahren durchgeführt werden müssen.

Eine Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wird auch ausgelöst, sofern die Anti-Korruptionsrichtlinie die Verpflichtung der Mitarbeiter enthalten soll, Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie dem Arbeitgeber zu melden. Zwar wird es auch hier auf die konkreten Formulierungen ankommen, grundsätzlich verpflichtet der Arbeitgeber aber mit einer solchen Anweisung die Mitarbeiter zu einem Verhalten, das die innerbetriebliche Ordnung und damit den Regelungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betrifft.

Eine Anti-Korruptionsrichtlinie kann auch Verhaltensregeln für den Fall enthalten, dass ein Korruptionsfall entdeckt wurde und es bspw. zu polizeilichen Ermittlungen gegen das Unternehmen kommt. Soweit hier allgemeine Verhaltensregeln aufgestellt werden, die über eine Weitergabe polizeilicher Ermittlungsanordnungen hinausgehen, oder Anweisungen enthalten, wie sich Mitarbeiter gegenüber den Medien verhalten sollen, sind diese Verhaltensregeln mitbestimmungspflichtig.

Werden zur Vermeidung von Korruptionsfällen technische Überwachungseinrichtungen genutzt, kann sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergeben. Der Begriff der technischen Überwachungseinrichtungen ist weit zu verstehen. Ist die Überwachungseinrichtung geeignet, das Verhalten der Mitarbeiter zu kontrollieren, besteht hinsichtlich ihrer Einführung ein Mitbestimmungsrecht. Dies kann bspw. bei EDV-Programmen der Fall sein, die etwa bei korruptions-„verdächtigen“ Kontobewegungen Prüfreaktionen auslösen.

Inwieweit die Einrichtung einer Telefonhotline zur Meldung eines Korruptionsverdachts mitbestimmungspflichtig ist, hängt von der konkreten Ausgestaltung ab.

Ein Mitbestimmungsrecht kann sich bei Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung auch aus § 94 BetrVG ergeben. Die Norm gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Verwendung von Personalfragebogen. Daran ist etwa zu denken, wenn mittels eines solchen Bogens oder bereits bei der Einstellung mittels eines standardisierten Arbeitsvertrages nach persönlichen Kontakten oder verwandtschaftlichen Beziehungen der Mitarbeiter zu Kunden etc. gefragt wird.

2.2.2. Korruptionstatbestände innerhalb des Unternehmens

Dass Korruption auch innerhalb eines Unternehmens vorkommen kann, zeigt die Praxis. Unter kollektivarbeitsrechtlichen Gesichtspunkten sei hier auf § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hingewiesen. Danach wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft, wer ein Betriebsratsmitglied etc. um seiner Tätigkeit willen begünstigt. Die Begünstigung kann in einer Vorteilsgewährung jedweder Art bestehen. Hier werden in der Regel zusätzlich auch die Straftatbestände der Untreue oder des Betruges einschlägig sein.

2.3. Individualarbeitsrechtliche Gesichtspunkte

2.3.1. Korruption als Kündigungsgrund

Sowohl die Annahme, als auch die Gewährung von Bestechungsleistungen rechtfertigt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ob eine ordentliche oder fristlose Kündigung in Betracht kommt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Entscheidend wird die Position des Handelnden in der Unternehmensstruktur sein. Bei einem Handelnden, der eine Vertrauensstellung im Unternehmen inne hat, kann schon die einmalige, geringfügige Annahme von Bestechungsleistungen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Gleiches gilt für die Gewährung von Bestechungsleistungen. Entscheidend ist hier, inwieweit die Bestechungshandlung geeignet ist, den Ruf des Unternehmens zu gefährden. Die Schwelle für eine fristlose Kündigung wird dabei umso niedriger anzusetzen sein, je intensiver dem Mitarbeiter deutlich gemacht wurde, dass das Unternehmen Korruption nicht duldet. Ein Handeln entgegen einer ausdrücklichen Richtlinie zur Korruptionsprävention und -bekämpfung wird in der Regel eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Dies muss insbesondere für Führungskräfte gelten.

Die Kündigung eines Mitarbeiters als sog. „Bauernopfer“ wird dagegen regelmäßig ausgeschlossen sein, wenn dieser auf Weisung des Unternehmens tätig wurde. Eine wirkungsvolle Abschreckung ist nur möglich, wenn die arbeitsrechtlichen Konsequenzen alle Beteiligten treffen können.

Hinsichtlich der Beteiligung an Bestechungshandlungen in einem früheren Arbeitsverhältnis ist zu differenzieren: Besteht kein Zusammenhang zur aktuellen Tätigkeit wird eine spätere Kündigung nicht gerechtfertigt sein. Handelt es sich dagegen um eine Führungskraft oder Mitglied eines Leitungsgremiums, wird die Gefahr der Rufschädigung für das Unternehmen überwiegen und eine Kündigung rechtfertigen können.

2.3.2. Mitarbeiterrotation

Zur Korruptionsvermeidung kann es sinnvoll sein, in den gefährdeten Bereichen eine sog. Mitarbeiterrotation einzuführen. Dabei wechselt beispielsweise die Zuständigkeit der Mitarbeiter für Kunden oder Lieferanten in regelmäßigen Zeitabständen. Solche Zuständigkeitsänderungen kann der Arbeitgeber in der Regel über sein Direktionsrecht anordnen. Sollen Mitarbeiter vollständig neue Tätigkeitsbereiche oder Beschäftigungsorte zugewiesen werden, kann es sich um eine Versetzung handeln. Ob und in welchem Umfang diese möglich ist, hängt von der Gestaltung des Arbeitsvertrages ab. Dies ist bei der Einführung des Rotationssystems und ggf. bereits bei der Einstellung zu prüfen. Soweit es sich bei der Mitarbeiterrotation um Versetzungen handelt und dafür allgemeine Leitlinien aufgestellt werden, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 95 BetrVG.

2.4. Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte

Bei der Implementierung von Richtlinien und Mechanismen, die Korruption verhindern sollen, sind datenschutzrechtliche Gesichtspunkte zu beachten. Diese betreffen weniger die Richtlinien selbst, als die zu ihrer Wirksamkeit ggf. notwendigen flankierenden Maßnahmen. Die Fallkonstellationen sind hier so vielfältig, dass nur ein grober Überblick über mögliche Problemfelder gegeben werden kann. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte sollte in jedem Fall in die Planungen für Maßnahmen zur Korruptionsvermeidung miteinbezogen werden.

Besonders geschützt sind nach dem Bundesdatenschutzgesetz stets personenbezogene Daten, wie Name, Anschrift, Familienstand, Kontoverbindungen etc. Hinsichtlich der eigenen Mitarbeiter liegen diese Daten dem Unternehmen vor, so dass sich hier zunächst keine Besonderheiten ergeben. Problematischer sind bereits die Daten von Dritten. So kann es zur Vermeidung von Korruptionsfällen – wie im ersten Teil beschrieben – sinnvoll sein, nicht über die bestehenden oder beabsichtigten Vertragsbeziehungen hinaus noch Vertragsbeziehungen mit Verwandten oder „Freunden“ des Vertragspartners einzugehen. Auch um wirtschaftliche Aktivitäten oder Kontakte von Verwandten etc. der eigenen Mitarbeiter – die bspw. zur Verschleierung von Korruptionsaktivitäten eingesetzt werden – zunächst überhaupt erkennen zu können, müssen entsprechende Daten ermittelt und gespeichert werden. Entsprechende Meldeformulare etc. unterliegen selbstverständlich dem Datenschutz.

Datenschutzrechtlich nicht unproblematisch ist auch die Weitergabe von Daten innerhalb des Unternehmens. Schwierigkeiten treten etwa dann auf, wenn die gerade erwähnten personenbezogenen Daten der eigenen Mitarbeiter, wie auch der geschäftlichen Kontakte an eine ausländische Konzernmutter oder eigene Tochtergesellschaften im Ausland übermittelt werden. Eine Weitergabe in Nicht-EU-Staaten ist dabei nur dann zulässig, wenn dort ein angemessenes Datenschutzniveau besteht. Ob dies über gesetzliche Grundlagen im Empfängerstaat besteht, wie in den USA über ein Verfahren der freiwilligen Selbstverpflichtung der Unternehmen gegeben ist oder individuell unternehmensspezifisch durch die Übernahmen von Standartvertragsklauseln erreicht werden kann, ist im Einzelfall zu prüfen.

2.5. Fazit

Erstellung und Implementierung von Anti-Korruptionsrichtlinien können die Arbeitsverhältnisse in vielfacher Hinsicht berühren. Je nach Regelungsdichte und Intensität der Verhaltensanweisungen wird der Betriebsrat bei ihrer Einführung zu beteiligen sein. Die zwingende und ggf. erzwingbare Mitbestimmung sollte als Chance begriffen werden, alle Mitarbeiter für das Thema Korruption zu sensibilisieren.

Bearbeitung: Stand September 2011

Kontakt

Christian Steinberger
Abt. Recht – Tel: 069 / 6603 1361
Christian.Steinberger@vdma.org

Marcus Gödtel
Abt. Steuern – Tel.: 069 / 6603 1415
Marcus.Goedtel@vdma.org

Zur Beachtung:

Der Inhalt des Leitfadens wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.