

Bundesverband der
Deutschen Industrie e. V.
Breite Straße 29 • 10178 Berlin
www.bdi.eu

Korruption verhindern –
Empfehlungen des BDI

**3. Auflage, Bundesverband
der Deutschen Industrie**



Vorwort

Jürgen R. Thumann

In der Wirtschaft muss nach anerkannt fairen Regeln gearbeitet werden. Korruption ist als Geschäftsmodell unbrauchbar. Wettbewerber müssen allgemein gültige ethische Grundsätze und die Gesetze einhalten. Dies gilt sowohl im Inlandsgeschäft als auch im Export. Das gute Ansehen der deutschen Unternehmen in der Welt hat einen hohen Wert und darf nicht aufs Spiel gesetzt werden. Es wirkt sich gesellschaftlich und in der Ertragskraft der Unternehmen positiv aus.

Einzelne Korruptionsfälle richten mehr Schaden an als die Täter einkalkulieren. Vor allem der Ansehensverlust trifft die Wirtschaft insgesamt, nicht nur das betroffene Unternehmen. Der BDI ruft daher erneut dazu auf, Bestechung und Korruption durch vorbeugende Maßnahmen zu verhindern und die einzelnen Erscheinungsformen zu bekämpfen. Die Geschäftsleitung muss hierbei mit gutem Beispiel vorangehen.

Die soziale Marktwirtschaft beruht auf fairem Wettbewerb und sozialem Ausgleich. Dieses Prinzip hat die deutsche Wirtschaft stark gemacht. Es wird durch unsere Rechtsordnung gestützt, die selbstverständlich eingehalten werden muss. Korruptes Verhalten hat in unserem Wirtschafts- und Rechtsgefüge keinen Platz. Es widerspricht ethischen, ordnungspolitischen und rechtlichen Grundsätzen, die ohne Abstriche auch bei Unternehmen Gültigkeit haben.

Die neue Auflage der BDI-Empfehlung zur Verhinderung von Korruption soll Hilfe zum Vorgehen gegen korruptes Handeln im Geschäftsverkehr leisten.

Jürgen R. Thumann

Präsident, Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.

Korruption verhindern – Empfehlungen des BDI

Die Bekämpfung der Korruption liegt in jeder Hinsicht im Interesse der deutschen Industrie. Korruption verzerrt zu Lasten aller Unternehmen den Wettbewerb auf eine besonders intransparente Art und Weise, führt zu höheren Kosten, zerstört das Vertrauen der Kunden und Lieferanten und schädigt insgesamt die Reputation der Industrie.

In den letzten Jahren wurde eine Reihe legislativer Maßnahmen getroffen, mit denen korruptes Verhalten verhindert oder effektiv bekämpft werden soll:

- Das OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr vom 17. Dezember 1997, in Deutschland umgesetzt durch die Verschärfung der strafrechtlichen Vorschriften im Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung: Damit ist auch die Bestechung ausländischer Amtsträger in Deutschland strafbar.
- Die Neufassung des Einkommensteuergesetzes von 1999: Der steuerliche Abzug von so genannten nützlichen Aufwendungen ist verboten.
- Das Vergaberechtsänderungsgesetz von 1999: Danach ist es bei europaweiten Ausschreibungen möglich, die Zuschlagsentscheidung der Vergabestelle durch Nachprüfungsinstanzen zu kontrollieren und bei ihnen als benachteiligter Bieter die Rechtsverletzung geltend zu machen. Im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen werden die Beschaffungsgrundsätze Transparenzgebot, Gleichbehandlung, Zuschlagserteilung auf das wirtschaftlich günstigste Angebot hervorgehoben. Damit verengt sich gleichzeitig der Spielraum für korruptes Verhalten im öffentlichen Auftragswesen erheblich. Nicht zuletzt auch deswegen tritt der BDI dafür ein, diesen Rechtsschutz auch unterhalb der Schwellenwerte anzuwenden.

Mit dem Zweiten Gesetz zur Bekämpfung der Korruption will die Bundesregierung die strafrechtlichen Tatbestände noch strenger fassen und damit dem UN-Übereinkommen gegen Korruption vom 31. Oktober 2003, dem Strafrechtsübereinkommen des Europarats über Korruption vom 27. Januar 1999 sowie verschiedenen Protokollen und Beschlüssen der Europäischen Union Rechnung tragen.

- Bisher sind Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr aufgrund einer Bevorzugung im Wettbewerb wegen einer unlauteren Vorteilsannahme strafbar. Werden Vorteile für eine Pflichtverletzung gegenüber dem Geschäftsherrn gewährt, soll auch dies in Zukunft die Strafbarkeit nach sich ziehen.
- Der Begriff des Amtsträgers, insbesondere des »europäischen Amtsträgers«, soll präzisiert werden. Ausländische und internationale Amtsträger sollen im Grundsatz gleich behandelt werden. Europäische Amtsträger sollen jedoch auch wegen Betrug und Steuerhinterziehung erfasst werden können.
- Über die internationalen Vereinbarungen hinaus soll die (passive) Bestechlichkeit von ausländischen und internationalen Amtsträgern in Deutschland ebenfalls die Strafbarkeit nach sich ziehen.
- Auch die extraterritoriale Wirkung des deutschen Strafrechts soll generell erweitert werden. Alle Korruptionstaten im Ausland mit Bezug zu Deutschland sollen nach deutschem Recht strafbar sein.
- Der Tatbestand der Abgeordnetenbestechung soll erweitert werden.

Beim Kampf gegen die Korruption ist die gesamte Gesellschaft gefragt. Durch Vorbild, Erziehung und Überzeugungsarbeit verbunden mit sachgerechter Kontrolle ist ein Klima zu schaffen, das der Gleichgültigkeit gegenüber ethischen Werten vorbeugt und damit einer der wesentlichen Ursachen für die aufgezeigte Entwicklung Einhalt gebietet. Es muss die allgemeine Überzeugung gefestigt werden, dass der Wettbewerb nicht durch Korruption beeinflusst werden darf und Korruption gesellschaftlich abgelehnt wird.

Unternehmen können hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Jedes Unternehmen muss – unabhängig von seiner Größe, seiner Struktur und seiner Stellung als Auftragnehmer oder Auftraggeber – jede Form korrupten Verhaltens untersagen und ungeachtet der strafrechtlichen Konsequenzen mit arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Sanktionen belegen. Dies kann auch in einem allgemeinen Verhaltenskodex, der Inhalt von Arbeitsverträgen werden kann, geschehen. Betriebliche Organisationsmaßnahmen wie zum Beispiel Funktionstrennung und Vier-Augen-Prinzip können flankierend dazu beitragen, dass die vereinbarten Verhaltensregeln befolgt, Verstöße erkannt und geahndet werden.

Eine herausragende Rolle im Prozess der Korruptionsbekämpfung spielt das Verhalten der Unternehmensleitungen und des höheren Managements. Nur bei einem vorbildlichen Verhalten der Unternehmensführung auf allen Ebenen kann ein korrektes Verhalten der Mitarbeiter erwartet werden.

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren detaillierte Verhaltenskodizes und interne Kontrollprogramme entwickelt. Die nachstehend aufgeführten Grundsätze und konkreten Handlungsvorschläge sollen Anregung zur Aufstellung oder zur Ergänzung solcher Regelwerke und interner betrieblicher Organisationsmaßnahmen sein. Gleiches gilt für die von der Internationalen Handelskammer (ICC) erarbeiteten Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung.

Grundsätze

1. Strikte Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

Bei geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen sind die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Die Unternehmensleitung muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter sich fair verhalten und die relevanten Gesetze und Bestimmungen beachten. Dies gilt sowohl im Verhältnis des Unternehmens zur öffentlichen Hand (business-to-government) als auch für alle Arten von Geschäften zwischen Unternehmen (business-to-business). Betriebliche Aus- und Fortbildung, aber auch zur Personalakte zu nehmende Belehrungen sind empfehlenswerte Maßnahmen. Es muss klargestellt werden, dass bewusste Verstöße neben strafrechtlicher Ahndung auch disziplinarische Maßnahmen und /oder arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Entlassung nach sich ziehen können.

2. Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

Entschiedenes Vorgehen gegen Korruption beginnt bei der Unternehmensleitung. Von Vorstand und Geschäftsführung erwarten Mitarbeiter und Öffentlichkeit zu Recht vorbildhaftes Handeln. Ihr Beispiel macht Schule. Das gilt sowohl für die Einhaltung des Verhaltenskodex und der Gesetze als auch für das persönliche Engagement zur Korruptionsbekämpfung. Wer duldet oder gar billigt, dass interne Vorschriften oder Gesetze und sonstige staatliche Regelungen nicht eingehalten oder umgangen werden, beeinflusst die Einstellung der Mitarbeiter zur Rechtstreue negativ. Interne Überprüfungen werden die Mitarbeiter eines Unternehmens am ehesten dann verstehen und auch mittragen, wenn Unternehmensleitung und höheres Management gleichfalls eingebunden sind und dazu stehen.

3. Umgang mit Zulieferern und Abnehmern

Zulieferer sind allein auf wettbewerblicher Basis (von Preis, Qualität und Eignung ihrer Leistung) auszuwählen. Sie haben Anspruch auf faire Behandlung und korrektes Verhalten. Der Versuch eines Lieferanten, Mitarbeiter des Kunden durch Zuwendungen, die über den normalen Rahmen einer Bewirtung oder Aufmerksamkeit hinausgehen, in ihrer Entscheidung zu beeinflussen, sollte streng geahndet werden, wobei abhängig vom Einzelfall auch eine Auftragsperre in Betracht kommen kann. Eigene Mitarbeiter, die sich in unlauterer Weise von Lieferanten haben beeinflussen lassen, sind ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen disziplinarisch und arbeitsrechtlich zur Verantwortung zu ziehen. Desgleichen sind eigene Mitarbeiter, die versuchen, Abnehmer durch korruptes Verhalten zu beeinflussen, zu belangen.

4. Geschenke und sonstige Zuwendungen

Bei Annahme und Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen ist äußerst restriktiv zu verfahren. Mitarbeiter und deren unmittelbare Familienangehörige dürfen von Personen oder Unternehmen, mit denen geschäftliche Beziehungen bestehen, keinerlei Geldgeschenke annehmen. Geringe Zuwendungen und Gefälligkeiten müssen im Rahmen des Üblichen bleiben. Dies gilt insbesondere auch für Werbegeschenke und Dienstleistungen. Sie sollten wertmäßig so gestaltet sein, dass ihre Annahme vom Empfänger nicht verheimlicht werden muss und den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit drängt. Sie müssen nach dem Prinzip ausgewählt werden, beim Geber und Nehmer jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden. Im Zweifelsfall ist die Entscheidung des Vorgesetzten einzuholen.

Einladungen durch Lieferanten, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen, bedürfen der betrieblichen Genehmigung. Gleiches gilt für Einladungen an Mitarbeiter von Kunden. Werbegeschenke an Vertreter der Behörden sollten entsprechend den Richtlinien im öffentlichen Dienst über Taschenkalender, Kugelschreiber und schlichte Wandkalender nicht hinausgehen.

5. Trennung zwischen geschäftlichen und privaten Aufwendungen

Private und geschäftliche Interessen sind strikt zu trennen. Für Aufwendungen, bei denen sich geschäftlicher und privater Anlass so vermischen, dass eine genaue Trennung schwierig ist, sollten die Kosten insbesondere auch für Geschenke oder Bewirtungen privat übernommen werden. Je höher die Position des Mitarbeiters im Unternehmen, desto mehr kann dies erwartet werden.

6. Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke

Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschließen, sollten Unternehmensangehörige von der Beauftragung eines Geschäftspartners für private Zwecke Abstand nehmen.

7. Interessenkonflikte durch Nebentätigkeiten und Kapitalbeteiligungen

Vertraglich muss sichergestellt werden, dass Nebentätigkeiten und Kapitalbeteiligungen von Betriebsangehörigen nicht zum Schaden des Unternehmens ausgenutzt werden. Vertrauliches Insiderwissen muss geschützt werden. Ein betrieblich vorgegebenes Meldeverfahren für Betriebsangehörige sollte entsprechende Transparenz für die Unternehmensführung sicherstellen.

8. Einschaltung von Agenten

Bei Zahlungen an Agenten (Berater, Makler, Sponsoren, Vertreter) sollte darauf geachtet werden, dass diese nicht Gelder für Zwecke der Bestechung weiterleiten. Dieses kann am ehesten dadurch gewährleistet werden, dass die Zahlungen lediglich eine angemessene Vergütung für legitime Dienstleistungen darstellen.

9. Spenden an Parteien und Politiker

Auch bei Spenden an politische Parteien und Vereinigungen sowie an Politiker ist das geltende Recht strikt einzuhalten. Allen Erfordernissen an die Bekanntmachung ist in vollem Umfang zu entsprechen. Über jede derartige Spende ist die Firmenleitung zu unterrichten.

Innerbetriebliche Maßnahmen

1. Aus- und Fortbildung, Belehrungen

Prävention gegen Korruption und korruptes Verhalten soll auch im Bereich Aus- und Fortbildung ihren Niederschlag finden, z. Bsp. durch Integration des Themas in bestehende Schulungsmaßnahmen oder gesonderte Informationen an alle Mitarbeiter. In korruptionsgefährdeten Bereichen wie Vertrieb und Einkauf sollten in regelmäßigen Abständen aktenkundig zu machende Belehrungen stattfinden.

Sollte es aufgrund einer besonderen Gefahrenlage darüber hinaus gehender Absicherungsmaßnahmen bedürfen, so können Informationen über die einschlägigen Rechtsvorschriften sowie über die (straf-)rechtlichen Konsequenzen in Form einer Verpflichtungserklärung gefasst werden, die von den jeweiligen Mitarbeitern zu unterzeichnen ist.

2. Personalrotation in sensiblen Bereichen

Wenn möglich und wirtschaftlich vertretbar sollte für korruptionsgefährdete betriebliche Bereiche ein regelmäßiger Personalwechsel vorgesehen werden. Dabei ist aber deutlich zu machen, dass ein solcher Wechsel keine Diskriminierung der betroffenen Mitarbeiter bedeutet.

3. Vier-Augen-Prinzip, Funktionstrennung und lückenlose Dokumentation

Die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips, Trennung von Handlungs- und Überprüfungsfunktionen und strikte Vorgaben für eine lückenlose Dokumentation sind geeignete Maßnahmen, Unregelmäßigkeiten im Auftrags- und Lieferwesen vorzubeugen.

4. Lieferantenalternativen

Schon aus wirtschaftlichen Gründen sollte ein Unternehmen darauf achten, regelmäßig unterschiedliche Angebote einzuholen. Einseitigen Abhängigkeiten kann damit wirksam entgegengewirkt werden.

5. Buchführung und Rechnungsprüfung

Eine vollständige und transparente Buchführung ist Grundlage effektiver Korruptionsbekämpfung im Unternehmen. Dazu gehört, dass alle Transaktionen in die Geschäftsbücher eingehen. Die Existenz von Geheimkonten ist zu unterbinden. Auch dürfen keine Dokumente ausgestellt werden, aus denen nicht eindeutig hervorgeht, auf welche Transaktion sie sich beziehen. Die Einhaltung dieser Grundsätze sollte unternehmensintern durch ein unabhängiges Prüfsystem kontrolliert werden.

6. Meldeverfahren

Ein sehr effektives Instrument der Korruptionsprävention stellt die jederzeitige Aufdeckungsgefahr dar. Mitarbeiter sollten ermutigt werden, Hinweise auf Unregelmäßigkeiten umgehend und vollständig zu melden. Das setzt voraus, dass dies unbürokratisch, ohne Einhaltung des Dienstwegs und – vor allem – ohne das Risiko von Repressalien geschehen kann. Hierfür sollte eine spezielle Stelle (Vertrauensperson, Ombudsmann) benannt werden, an die sich vertraulich gewandt werden kann.

Kontrolle

Die Erfahrung zeigt, dass organisatorische Grundsätze nur Erfolg haben, wenn damit entsprechende Kontrollmaßnahmen einhergehen. Stichpunktartige Kontrollen begrenzen dabei den Aufwand, ohne dass die Maßnahmen an Effizienz verlieren. Die Aufdeckung rechtswidriger Handlungen (zum Beispiel Bestechung, Vorteilsnahme, Betrug oder Untreue) ist schwierig. Durch Einrichtung und Stärkung der Internen Revision lassen sich hier Verbesserungen erreichen. Der Schwerpunkt der Internen Revision sollte einerseits auf präventiven Kontrollen liegen:

- Einhaltung von Vorstands- / Geschäftsführungsdirektiven
- formelle und materielle Rechnungslegung
- Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit interner Kontrollsysteme
- ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung und Einhaltung wirtschaftlicher Grundsätze
- Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit von Regelungen zur Vermeidung von Vermögensverlusten

Andererseits muss sie auch auf ausführliche Beratung ausgerichtet sein. Die Zusammenarbeit von Interner Revision sowie Unternehmenssicherheit und Werkschutz ist dabei meist unverzichtbar.

Empfohlen wird, die Interne Revision unmittelbar an die Vorstands- und Geschäftsführungsebene anzubinden. Dies entspricht nicht zuletzt auch der nicht delegierbaren Führungsverantwortung dieses Personenkreises für das Unternehmen und seine Beschäftigten.

Impressum

Eine englischsprachige Fassung der Broschüre
ist beim BDI erhältlich.

BDI-Drucksache Nr. 390

Herausgeber:

Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
Federation of German Industries

Haus der Deutschen Wirtschaft

Breite Straße 29

10178 Berlin

Postanschrift:

11053 Berlin

T: 030.2028-0

presse@bdi.eu

www.bdi.eu

Redaktion:

Sigrid Hintzen

Layout:

Factor Design

www.factor.design

Druck:

Druckhaus Berlin Mitte