

manager &amp; recht

# Corporate Governance: Business Conduct Guidelines für KMU?

In Österreich ist die Struktur nach wie vor so, dass der Großteil der Unternehmen KMU darstellt und nicht börsenorientierte Unternehmen, für welche auf mehr oder weniger freiwilliger Basis der Corporate Governance Kodex gilt und welche aufgrund ihrer Größenordnung naturgemäß Business Conduct Guidelines oder ähnliche Verhaltensregeln über ordnungsgemäße Geschäftspraktiken standardisiert haben.

Schnell stellt sich daher die Frage, warum auch kleinere und mittlere Unternehmen Compliance Richtlinien – Richtlinien über Datensicherheit, Richtlinien über ordentliche Geschäftspraktiken, aber auch Sicherheitsrichtlinien – brauchen, zusammengefasst eben Richtlinien über ordentliche Geschäftspraktiken, sogenannte Business Conduct Guidelines. Zur Illustration und Verständlichkeit einige Beispiele:

Kunden Ihres KMU sind beispielsweise öffentliche Stellen, Behörden etc., jedenfalls Institutionen, in denen Amtsträger tätig sind. Der Mitarbeiter im Vertrieb hatte die großartige Idee, seinen Umsatz, den Umsatz der Firma und sein Einkommen dadurch zu steigern, in dem er dem zuständigen Amtsträger (Beamten) über kleine Werbegeschenke hinaus Vergünstigungen zukommen lässt, wie beispielsweise Produkte Ihrer Firma gratis, großartige repräsentative Einladungen etc. Ähnliches könnte für eine Baufirma oder Ar-

chitekturbüro etc. gelten, um beispielsweise für den Kunden eine Baugenehmigung schneller zu erhalten. Die Idee hatte einer Ihrer Mitarbeiter. Hier sehen Sie sich schnell im Bereich der Bestechung von Amtsträgern verfangen, ein vorsätzlich begangenes, strafbares Delikt. Ein weiteres Beispiel: Ihre Mitarbeiter auf Führungsebene kennen natürlich auch andere Branchenkollegen beim Mitbewerber auf der gleichen Hierarchiestufe. Man trifft sich gesellig und spricht über Preise. Die Gefahr eines Kartellstrafverfahrens über verbotene Preisabsprachen ist schneller verwirklicht, als es einem nicht geschulten juristischen Mitarbeiter bewusst werden könnte. Ein weiteres Beispiel: ein Exportmitarbeiter „vergisst“ auf geltende Embargo-Bestimmungen und verstößt gegen das Außenhandelsgesetz. Ein Zollmitarbeiter in der Spedition kann Versuchungen nicht widerstehen und verwickelt das Unternehmen in Schmuggel. Der Vertriebsmitarbeiter für Süd- und/oder Osteuropa spendet an dortige Amtsträger, um seinen Verkaufserfolg zu erhöhen. Bestechung von ausländischen Amtsträgern ist auch in Österreich strafbar. Wenn Sie jetzt der Meinung sind, dass Sie für das Verhalten Ihres Mitarbeiters nicht verantwortlich gemacht werden können, so ist dies leider ein Irrglaube. Wenn Sie als Manager des Unternehmens nicht ohnehin schon wegen der strafrechtlichen Spezialbestimmungen der Beitragstäterschaft (Anstiftung) bezichtigt werden, so gilt seit dem 1.

Jänner 2006 in Österreich das **Verbandsverantwortlichkeitsgesetz**, also das Unternehmensstrafrecht. Dies besagt in § 3 über Verantwortlichkeit, dass für Straftaten von Entscheidungsträgern der Verband, aber auch von Mitarbeitern jeweils der Verband (also Ihr Unternehmen) verantwortlich ist, wenn ein vorsätzlich oder fahrlässig zum Vorteil des Unternehmens begangenes strafbares Delikt verwirklicht wurde und **„die Begehung der Tat dadurch ermöglicht oder wesentlich erleichtert wurde, dass Entscheidungsträger, die nach den Umständen gebotene und zumutbare Sorgfalt außer Acht gelassen haben, insbesondere in dem sie wesentliche technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen zur Verhinderung solcher Taten unterlassen haben.“** Hier geht es also im Wesentlichen um das Organisationsverschulden. Wenn Ihre Mitarbeiter in sehr sensiblen Bereichen tätig sein können – und hier gibt es, wie die Beispiele zeigen, eine sehr große Anzahl – so haben Sie entsprechende Verhaltensrichtlinien aufzustellen, die Mitarbeiter zu schulen und sich davon auch zu überzeugen, dass solche Schulungen und Anweisungen regelmäßig abgehalten und wiederholt werden. Anderenfalls laufen Sie große Gefahr, dass das gesamte Unternehmen strafrechtlich dafür verantwortlich gemacht wird, dass ein außer Kontrolle geratener Mitarbeiter mit nicht akzeptablen Geschäftspraktiken seinen Verkaufserfolg oder sonstigen persönlichen Erfolg steigern wollte.

Stellen Sie daher klare Richtlinien für Sicherheit, Schutzmaßnahmen und vor allem auch ordentliche Geschäftspraktiken auf, schulen Sie diese und dokumentieren Sie dies.

**Zuschriften und Meinungen an  
leadership@wdf.at**



Von Dr. Hannes Füreder SIEMER-SIEGL-FÜREDER & PARTNER RECHTSANWÄLTE [www.ssf-p-law.at](http://www.ssf-p-law.at)