

A-B-C
der
Korruptionsprävention

Leitfaden für Unternehmen

Impressum

A-B-C der Korruptionsprävention

– Leitfaden für Unternehmen –

Herausgeber:

Transparency International – Deutsches Chapter e.V.

www.transparency.de

Konzeption:

Arbeitsgruppe Code of Conduct

Gesamtherstellung:

pws Print und Werbeservice Stuttgart GmbH

2., unveränderte Auflage

Stand: 30. Oktober 2004

Dieser Leitfaden wird regelmäßig auf unserer
Internetseite aktualisiert

TRANSPARENCY INTERNATIONAL

TRANSPARENCY INTERNATIONAL e.V. ist eine gemeinnützige und unabhängige, weltweit in über hundert Ländern agierende Nichtregierungsorganisation, die sich Prävention und Bekämpfung von Korruption zum Ziel gesetzt hat. Sie sucht Koalitionen mit allen als potenzielle Täter oder Opfer betroffenen gesellschaftlichen Gruppen, vor allem mit Politik, Öffentlichem Dienst, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Gestützt auf ein wachsendes öffentliches Bewusstsein für die ethische und ökonomische Schädlichkeit der Korruption und für die Wichtigkeit ihrer Bekämpfung setzt TI sich für grundlegende Reformen ein. Strukturen und Rahmenbedingungen sollen so verändert werden, dass Korruption möglichst gar nicht erst entsteht. Da sie aber gegenwärtig weltweit vorkommt und sich in manchen Staaten epidemisch ausbreitet, arbeitet TRANSPARENCY INTERNATIONAL daran, dass Korruption künftig zumindest erheblich erschwert wird.

Der Schlüsselbegriff der Korruptionsbekämpfung heißt „Transparenz“. Da die Korruptionstäter alles daran setzen, ihr Tun zu verschleiern, und das oft schwer identifizierbare, jedenfalls aber ahnungslose Opfer nicht Alarm schlagen kann, muss überall dort Öffentlichkeit oder Überprüfbarkeit hergestellt werden, wo die gegebenen Strukturen (Organisation, Prozesse, Verhalten) korruptives Verhalten erleichtern. Dieser auf wirksame Prävention durch Selbstregulierung gerichtete Lösungsansatz gilt für alle relevanten gesellschaftlichen Bereiche, gleichgültig ob öffentlichrechtlich oder privatwirtschaftlich organisiert.

Zur Broschüre

Diese Broschüre wurde entwickelt von TRANSPARENCY INTERNATIONAL Deutsches Chapter e.V. und kann dort angefordert werden. Bei Versand der Broschüre erbittet TI Deutschland einen Beitrag zu den Porto- und Erstellungskosten (Konto für Beiträge/Spenden: 5611679 BLZ 10020890 HypoVereinsbank Berlin).

Der – regelmäßig aktualisierte – Inhalt kann außerdem über die Website www.transparency.de abgefragt werden. Dort ist auch zu erfahren, wie Sie die überwiegend von Beiträgen und Spenden der Mitglieder getragene Arbeit von TRANSPARENCY INTERNATIONAL unterstützen können.

Vorwort

Bestechung, Vorteilsgewährung, Submissionsbetrug oder andere Formen der Korruption im nationalen und internationalen Geschäftsverkehr sind zu einem weit verbreiteten und daher sehr ernst zu nehmenden Faktor der rechtlichen, wirtschaftlichen und politischen Realität geworden. Ob mit Beteiligung von Amtsträgern oder von privat zu privat – in jedem Fall geht es um das Ausnutzen einer Machtposition oder das Zusammenwirken mehrerer Akteure zum eigenen Vorteil und zum Schaden anderer.

Auch in Deutschland ist Korruption weit verbreitet. Daran haben die gesetzlichen Verschärfungen der letzten Jahre offensichtlich noch nichts ändern können. Immerhin zeigt sich in Politik und Öffentlichkeit mittlerweile die spürbar gewachsene Erkenntnis, dass Korruption in allen ihren Erscheinungsformen ein Krebsübel der Gesellschaft ist. Sie diskreditiert das Gebot der Fairness im Geschäftsverkehr, untergräbt das Vertrauen in den öffentlichen Dienst und belastet die Volkswirtschaft.

Diese Bewusstseinsveränderung ist maßgeblich von den verstärkten internationalen Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung beeinflusst worden. Große Bedeutung hat insbesondere die am 15.2.1999 in Kraft getretene OECD-Konvention, in der mehr als 30 Unterzeichnerstaaten sich verpflichtet haben, die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr unter Strafe zu stellen. Deutschland hat dies umgesetzt und gleichzeitig die steuerliche Abzugsfähigkeit von Bestechungsgeldern beseitigt. Seit August 2002 ist nun in Deutschland auch die Bestechung privater Geschäftsleute im Ausland strafbar.

Es hat den Anschein, als habe die Wirtschaft die veränderte Rechtslage noch nicht überall zur Kenntnis genommen und die notwendigen Konsequenzen gezogen. Auch Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Finanz- und Rechnungsprüfungsämter sind häufig nicht ausreichend sensibilisiert. Dabei ist es längst an der Zeit zu erkennen, dass Eigentümer, Manager, Mitarbeiter und Repräsentanten eines jeden Unternehmens zu Opfern oder zu Tätern von Korruption werden können, und dass der Schaden durch Korruption langfristig immer größer ist als ihr Nutzen. Während immerhin die Gruppe der großen, international ausgerichteten Unternehmen mit Programmen zur Korruptionsprävention laufend wächst, scheinen Problembewusstsein und Handlungsbereitschaft vor allem in der mittelständischen Wirtschaft trotz einer Anzahl von Empfehlungen und Rahmenrichtlinien nationaler und supranationaler Verbände und Organisationen noch nicht hinreichend entwickelt.



Diese Broschüre versteht sich deshalb als praktische Hilfe in erster Linie für Unternehmen der mittelständischen Wirtschaft, aber auch für öffentliche Unternehmen und Dienststellen, für sonstige Organisationen mit Wirtschaftsunternehmen (z.B. Gewerkschaften) sowie für die Politik. Sie will diese anregen, über eine wirksame Vorbeugung gegen Korruption in und mit dem eigenen Haus nachzudenken, und gleichzeitig eine Leitlinie für das praktische Vorgehen geben.

Bewusst verzichtet wurde auf die Vorgabe eines „Musterprogramms“; denn jedes Unternehmen muss zunächst seine eigene Situation analysieren und die speziellen Risiken seiner Organisation und seines geschäftlichen Umfeldes identifizieren, bevor es einen darauf abgestimmten Katalog von Regelungen und Maßnahmen entwickeln und einführen kann. Das ABC soll dazu beitragen, dass bei diesem Prozess kein potenzielles Problemfeld übersehen wird.

Wer darüber hinaus davon lernen möchte, wie große, weltweit operierende Unternehmen dieses Thema angehen, den verweisen wir auf die von Transparency International, Berlin, und Social Accountability International, London, gemeinsam mit Vertretern von 20 multinationalen Unternehmen entwickelten „Business Principles for Countering Bribery“, in Kürze zugänglich über www.transparency.org.

München, den 15. Dezember 2002

TRANSPARENCY INTERNATIONAL

Deutsches Chapter e.V.

Für den Vorstand: Dr. Peter von Blomberg, Köln

Notwendige erste Schritte zu einem unternehmensinternen Antikorruptionsprogramm sind die Entschlossenheit und das ausdrückliche Bekenntnis der Unternehmensleitung, Korruption in jeder Form abzulehnen, sie also weder zu dulden noch zu fördern. Begründungen für diesen Standpunkt finden sich in ökonomischen ebenso wie in ethischen und rechtlichen Argumenten.

Unternehmer, Vorstand oder Geschäftsführer tragen die Verantwortung für den Bestand und die Entwicklung ihres Unternehmens. Dazu gehört die Verpflichtung, vermeidbare Risiken und Schäden von ihm abzuwenden („Risikomanagement“). Korruption ist eine dieser Gefahrenquellen mit hohem materiellem und immateriellem Schadenpotenzial. Das Programm zur Vermeidung von Korruption dient dem Ziel, dieses Risiko durch präventive Maßnahmen so gering wie möglich zu halten.

Die ethische und zugleich rechtliche Kernbegründung für diese Bemühungen folgt aus dem Gebot der Integrität und Fairness im Geschäftsverkehr. Diese Grundnorm jeder freien Gesellschaft und Marktwirtschaft findet in zahlreichen gesetzlichen Bestimmungen Ausdruck. Das Bekenntnis gegen Korruption bedeutet demnach nichts anderes als ein Bekenntnis zur Gesetzestreue.

Um diesem Bekenntnis den ihm zukommenden Rang, Glaubwürdigkeit, Nachdruck und Verbindlichkeit nach innen und nach außen zu geben, ist die Unternehmensleitung gut beraten, die Integrität zusammen mit anderen Leitwerten, auf die das Unternehmen sich verpflichten will, in Unternehmensgrundsätzen zu formulieren, die einen gültigen Handlungsrahmen für die gesamte Geschäftspolitik fest schreiben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf diese Weise deutlich gemacht werden, dass Ablehnen und aktives Bekämpfen von Korruption kein isoliertes Verhaltensgebot, sondern die Konkretisierung von Grundwerten bedeutet.

In einem zweiten Verfahrensschritt muss jedes Unternehmen untersuchen, an welchen Stellen seiner Organisation, bei welchen Geschäftsvorfällen und in welchen konkreten Situationen die Gefahr von Korruptionshandlungen entstehen kann. Ohne die Identifizierung dieser „Einfallstore“, die zum einen Teil in vielen Unternehmen gleichartig oder ähnlich, zum anderen Teil aber abhängig von der Branche sein können, droht das Programm sein Ziel zu verfehlen. Die Untersuchung sollte nicht am „Grünen Tisch“, sondern mit Beteiligung derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgenommen werden, deren Funktion betroffen sein kann.



Im dritten Schritt geht es darum, Maßnahmen zu entwickeln, die geeignet sind, die festgestellten Risiken auszuschließen oder zu verringern. Dazu müssen sowohl die Aufbau- und Ablauforganisation als auch das Verhalten der Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Organisatorische Maßnahmen sind zum Beispiel: Verbesserung der Buchführung, Einführung von Funktionstrennungen, Vier-Augen-Prinzip oder Personalrotation, Reorganisation der Kontrollsysteme. Sie können durch verbindliche Anweisungen eingeführt werden.

Für die Regelung des Verhaltens der Mitarbeiter muss ein Katalog von Geboten und Verboten („Verhaltenskodex“) entwickelt werden, der eine arbeitsrechtlich verbindliche Richtlinie für deren Handeln vorgibt. Primäres Ziel der Regeln muss es sein, schon das Entstehen von korruptionsgefährdeten Situationen zu verhindern. In zweiter Linie geht es darum, die Mitarbeiterschaft darauf einzustellen, wie sie reagieren soll, wenn eine solche Situation gleichwohl eintritt. Die Verbindlichkeit dieser Handlungsnormen muss nicht nur in ihrer Formulierung zum Ausdruck kommen, sondern auch durch Sanktionen für den Fall von Verstößen bekräftigt werden. Dieser Teil des Programms kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates (§ 87 (1) Ziffer 1 BetrVG) in Kraft gesetzt werden.

Der vierte, für die Wirksamkeit des Programms ebenfalls unerlässliche Schritt ist seine praktische Umsetzung („Implementierung“). Die Richtlinie den Mitarbeitern auszuhändigen und sie den Empfang schriftlich bestätigen zu lassen, ist dafür notwendig, aber bei Weitem nicht ausreichend. Vielmehr geht es hier um einen kontinuierlichen und konsequenten Prozess der Sensibilisierung, dessen Ziel es ist, das Unrechtsbewusstsein zu schärfen und ein Klima zu schaffen, das allen – auch den neu hinzukommenden – MitarbeiterInnen deutlich macht, was in diesem Unternehmen erwünscht ist und was nicht. Dazu ist regelmäßige Information, Erfahrungsaustausch und Schulung mit praxisnahen Fallbeispielen über die „kritischen Situationen“, über die Erwartungen an das Verhalten sowie die dem zugrunde liegenden Werthaltungen erforderlich.

Nach dem Inkrafttreten muss das Programm in seiner praktischen Bewährung beobachtet und ausgewertet werden. Die Unternehmensleitung muss das Thema „auf der Tagesordnung halten“ und darf nicht den Eindruck entstehen lassen, mit seiner Verabschiedung seien auch die Probleme gelöst.

A

Abhängigkeit

Vgl. >Interessenkollision

Agenten

Agenten (freie Mitarbeiter, Mittelspersonen, Vermittler, Vertreter), die das Unternehmen für Anbahnung, Abschluss oder Abwicklung von Geschäften beauftragt, sind – insbesondere im Ausland – ein häufig genutztes Instrument für illegale Geschäfte. Sie müssen durch geeignete vertragliche Vereinbarungen zu integrem Verhalten verpflichtet werden.

Provisionsvereinbarungen mit ihnen dürfen einen angemessenen Preis für legitime, tatsächlich erbrachte Leistungen nicht übersteigen und keine verdeckten, an den Auftraggeber (>Kickback) oder an Dritte weiterzuleitende Bestechungsgelder enthalten. Jede Weiterleitung muss ausdrücklich ausgeschlossen werden. Provisionszahlungen sollen nicht in bar und nur auf ein Namenskonto des Agenten geleistet werden.

Im Interesse der Transparenz sollte das Unternehmen eine Namensliste der von ihm beschäftigten Agenten sowie der Auftragsbedingungen erstellen und zur vertraulichen Einsichtnahme bereithalten.

Ämterpatronage

Vgl. >Öffentliche Unternehmen

Amtsträger

In den >Antikorruptionsgesetzen verwendeter Sammelbegriff für Angehörige (Beamte oder Angestellte) des Öffentlichen Dienstes, die als Täter, Mittäter oder Gehilfen von Korruptionsdelikten in Betracht kommen. Der Begriff wird in § 11 Abs.1 Nr.2 StGB definiert. Zu den Amtsträgern zählen nach dem EU-Bestechungsgesetz (EUBestG) und dem Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG) auch alle ausländischen Amtsträger.

Den Amtsträgern gleichgestellt werden in den Korruptionsdelikten des Strafgesetzbuches (§§ 331-335) die „für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten“ (diesen Begriff definiert § 11 Abs.1 Nr.4 StGB).



Nicht zu den Amtsträgern oder den ihnen Gleichgestellten gehören Abgeordnete und andere >Mandatsträger.

„Anfüttern“

Auch mit kleineren >Aufmerksamkeiten können die Grenzen zwischen unbedenklicher Höflichkeit und Bestechung dann überschritten werden, wenn sie häufiger, regelmäßig oder mit allmählicher Steigerung gegeben werden. Diese verbreitete und nicht immer leicht zu identifizierende Methode, Personen abhängig zu machen, muss in den Verhaltensregeln beschrieben und untersagt werden.

Angebotsabsprache („Submissionsbetrug“)

Abgabe eines Angebots im Rahmen einer Ausschreibung oder eines Teilnahmewettbewerbs, das auf einer rechtswidrigen Absprache (zwischen zwei oder mehr Anbietern) beruht, die darauf abzielt, den Veranstalter zur Annahme eines bestimmten Angebots unter Ausschluss des Wettbewerbs zu veranlassen; sie ist nach § 298 StGB als „wettbewerbsbeschränkende Absprache“ mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren bedroht. Ausreichend für die Strafbarkeit ist die Beteiligung an einer rechtswidrigen Absprache.

Das Verbot, sich an rechtswidrigen Preis- oder Konditionsabsprachen zu beteiligen, sollte in den Verhaltensregeln ausdrücklich und differenziert angesprochen werden.

Angehörige

Das Gebot, >Interessenkonflikte zu vermeiden (z.B. bei Anstellung oder Beschäftigung Dritter, bei finanziellen Beteiligungen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern) sowie alle Korruptionsverbote (Bestechung, Vorteilsgewährung usw.) gelten auch dann, wenn nicht Amtsträger, Geschäftspartner oder Mitarbeiter selbst, sondern deren Angehörige Empfänger oder Nutznießer von unerlaubten Zuwendungen oder Vorteilen sind.

Der Begriff ist in § 11 Abs.1 Nr.1 StGB definiert. Angehörige sind danach Verwandte und Verschwägernte in gerader Linie, der Ehegatte, der Lebenspartner/die Lebenspartnerin, der/die Verlobte, Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, und zwar auch dann, wenn die Ehe oder die Lebenspartnerschaft, welche die Beziehung begründet hat, nicht mehr besteht oder wenn die Verwandtschaft oder Schwägerschaft erloschen ist; Pflegeeltern und Pflegekinder.

Anreize

Auch geeignete Vergütungsformen können einen wichtigen Beitrag zum Vermeiden von Korruption leisten. Insbesondere muss sichergestellt sein, dass ein Mitarbeiter keinen finanziellen Nachteil erleidet, wenn er einen Auftrag nicht erhält oder verliert, weil er eine ihm abverlangte Bestechung ablehnt.

Anschein (Eindruck)

Die Grenzen zwischen korrekten, mehrdeutigen oder missverständlichen und korruptiven Verhaltensweisen sind nicht trennscharf, sondern eher fließend. Sie werden nicht zuletzt durch unterschiedliche Erfahrungen und Wahrnehmungen der handelnden Personen bestimmt. Schon die Entscheidung, ob eine geschäftliche Besprechung im Dienstzimmer oder bei einer Essenseinladung stattfindet, kann für Befangenheit oder Unabhängigkeit Bedeutung haben.

Ziel der Verhaltensregeln muss es sein, die Mitarbeiter für diese „Grauzonen“ zu sensibilisieren und dazu anzuhalten, ihr Verhalten so auszurichten, dass schon der Anschein einer Bereitschaft zur Bestechung oder Bestechlichkeit vermieden wird.

Für Zweifelsfälle empfiehlt es sich, die Entscheidungsgrundlagen schriftlich festzuhalten.

Antikorruptionsgesetze

Sammelbegriff für alle Gesetze, die der Prävention oder Bekämpfung von Korruption dienen, insbesondere:

- Strafgesetze (insbesondere §§ 298, 299, 331 ff. und 108e StGB)
- Steuergesetze (AO, EStG, Steuerentlastungsgesetz von 1999)
- Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (insbesondere §§ 1, 14, 19 GWB)
- Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (insbesondere §§ 14 ff. UWG)
- auf internationalen Übereinkommen beruhende deutsche Antikorruptionsgesetze (EU-Bestechungsgesetz, IntBestG u.a.)
- Informationsfreiheitsgesetz
- Parteiengesetz
- Internationale Übereinkommen (OECD-Konvention zur Bekämpfung der Korruption im Internationalen Geschäftsverkehr; Übereinkommen über die Bekämpfung von Bestechung, an der Beamte der Europäischen Gemeinschaften oder der Mitglieds-



staaten der EU beteiligt sind; Übereinkommen zum Schutz der finanziellen Interessen der Gemeinschaft)

- Richtlinie der Bundesregierung vom 17. Juni 1998 zur Korruptionsbekämpfung in der Bundesverwaltung.

Anzeigepflicht

Die Mitarbeiter müssen verpflichtet werden, mögliche **>Interessenkonflikte** ihrem Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung anzuzeigen. Darüber hinaus ist eine Anzeigepflicht immer dann geboten, wenn der Mitarbeiter in die für das Umfeld von Korruption typischen „Grauzonen“ gerät und Zweifel darüber entstehen, ob eine bestimmte Handlungsweise erlaubt, unerwünscht oder untersagt ist (vgl. **>Zweifelsfälle**).

Für das Aufdecken von Korruptionshandlungen im Unternehmen ist die aktive Mitarbeit der Betriebsangehörigen unerlässlich. Deshalb sollte den Mitarbeitern nahegelegt werden, einen entstandenen Verdacht auf Korruption gegenüber einem anderen Mitarbeiter oder Geschäftspartner dem Unternehmen (Vorgesetzter oder Unternehmensleitung) zu melden. Darüber hinaus empfiehlt es sich, für diese Fälle einen **>Korruptionsbeauftragten** zu bestellen bzw. eine **>Hotline** zu installieren, denen gegenüber ein Korruptionsverdacht auch anonym geäußert werden kann.

Arbeitsrecht

Vgl. **>Sanktionen**

Aufmerksamkeiten

Geringwertige Zuwendungen (Geschenke, Einladungen, Dienstleistungen o.ä.) können erlaubt werden, solange ihre Häufigkeit nicht das Risiko des **>„Anfütterns“**, den Anschein der Bestechlichkeit oder auf sonstige Weise Abhängigkeit auslöst.

Auftragsvergabe

Sowohl im Verhältnis zu Amtsträgern/Behörden als auch von privat zu privat ist die Auftragsvergabe ein klassisches **>Einfallstor** für Korruption. Um die Integrität dieses in jedem Unternehmen vorkommenden Geschäftsprozesses abzusichern, bedarf es geeigneter organisatorischer Vorkehrungen (vgl. **>Vier-Augen-Prinzip**, **>Personalrotation**, **>Funktionstrennung**, **>Buchführung**) und Verhaltensregeln, mit denen die Mitarbeiter zu besonderer Aufmerksamkeit und Sorgfalt angehalten werden.

Aus- und Fortbildung

Vgl. >Schulungsprogramm

Auslandsbestechung

Die Verhaltensregeln müssen korruptive Handlungen gegenüber Geschäftspartnern im Ausland genauso wie im Inland verbieten und mit Sanktionen belegen. Auf die in Deutschland seit 1999 geltende Strafbarkeit der Bestechung ausländischer Amtsträger sollte ausdrücklich hingewiesen werden. Das Gleiche gilt für die – seit 30.8.2002 ebenfalls strafbare – grenzüberschreitende Bestechung von privat zu privat (§ 299 Abs. 3 StGB).



B

Beamte

Vgl. >Amtsträger

Berater

Sowohl auf der Auftraggeber- wie auf der Auftragnehmerseite können Berater (Technische Sachverständige, Experten, Ingenieurbüros oder Engineering Consultants, andere Consultants o.ä.) Entscheidungen im Zusammenhang mit geschäftlichen Transaktionen maßgeblich beeinflussen. Mit dieser Schlüsselrolle verbindet sich ein erhebliches Korruptionsrisiko. Die Integrität dieses Personenkreises muss durch strenge und transparente Auswahlverfahren, Rahmenvereinbarungen (Sanktionen) und Kontrollmaßnahmen sichergestellt werden.

Beschleunigungsgeld (Beschleunigungsgebühr)

Vgl. >Schmiergeld

Beschwerdestelle

Vgl. >Korruptionsbeauftragter

Bestechlichkeit (Amtsträger)

Nach § 332 StGB wird „ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt, mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren bestraft“.

Für Richter oder Schiedsrichter gilt unter den selben Voraussetzungen ein Strafrahmen von einem bis zu zehn Jahren.

Vgl. >Vorteilsannahme

Bestechung (Amtsträger)

Nach § 334 StGB wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft, wer „einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine

Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde.“

Entsprechendes gilt – mit teilweise höherem Strafraumen – für die Bestechung von Richtern und Schiedsrichtern.

Vgl. >Vorteilsgewährung

Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr („privat-zu-privat“)

Nach § 299 StGB (vormals § 12 UWG) wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer „als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder für einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge.“

Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes 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 bevorzuge“.

Mit Wirkung vom 30.08.2002 wurde die Vorschrift um den folgenden Absatz 3 ergänzt: „Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.“

Betriebsrat

Betriebliche Regelungen, die das Verhalten der Mitarbeiter im Betrieb durch Gebote oder Verbote verbindlich festlegen, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Ziff.1 BetrVG). Im Hinblick auf eine bessere Akzeptanz bei den Mitarbeitern empfiehlt es sich, den Betriebsrat schon an der Erarbeitung der Verhaltensrichtlinien zu beteiligen.

Bewirtungen

Zulässigkeit und Grenzen von Bewirtungen, bei denen Mitarbeiter als Gast oder als Gastgeber von Amtsträgern, Geschäftspartnern oder anderen geschäftlich relevanten Personen für das Unternehmen auftreten, müssen eindeutig und verbindlich geregelt werden. Für Zweifelsfälle muss die Genehmigung durch den Vorgesetzten verlangt werden.



Beurteilung

Praktiziert das Unternehmen ein förmliches Beurteilungsverfahren, sollte das „Verhalten in korruptionsanfälligen Situationen“ für die funktional betroffenen Mitarbeiter ein Bewertungskriterium sein. Ein dafür geeignetes Instrument ist ein von professionellen Anbietern entwickelter „Integritätstest“.

Buchführung

Notwendiger Baustein des Antikorruptionsprogramms ist eine vollständige, präzise und transparente Buchführung. Alle geschäftlichen Transaktionen müssen ordentlich und nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Nebenkonten oder Geheimkonten sind zu untersagen. Es dürfen nur Dokumente ausgestellt werden, aus denen die ihnen zugrunde liegende Transaktion eindeutig hervorgeht. Alle Geschäftsbücher müssen der Unternehmensleitung und den Wirtschaftsprüfern zugänglich sein.

C

Code of Conduct

International gebräuchlicher Terminus für verbindliche Verhaltensrichtlinien in Unternehmen, Behörden oder anderen Institutionen.

Compliance Programm

Ziel eines Compliance-Programms ist ein Führungskonzept, mit dem die Einhaltung rechtlicher Vorgaben (einschließlich des >Code of Conduct) in der alltäglichen Geschäftspraxis gewährleistet werden soll.

Häufig wird das Programm um eine Verpflichtung zur Einhaltung ethischer Werte erweitert.

Corporate Governance

International gebräuchlicher Terminus für die – zum Teil auf Gesetzen beruhenden, ggf. aber auch in einem unternehmensinternen Kodex formulierten – international und national gebräuchlichen Standards guter und verantwortlicher Unternehmensführung.

Eine vom Bundesjustizministerium berufene Regierungskommission hat am 26.02.2002 den DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX vorgelegt, der eine Rahmenempfehlung für die Deutsche Wirtschaft darstellt und insbesondere den börsennotierten Unternehmen zur Übernahme empfohlen wird. Abgesehen von einer allgemeinen Aufforderung zur Gesetzestreue, einem Hinweis auf angemessenes Risikomanagement und Regelungen über den Umgang mit Interessenkonflikten bei Vorstand, Aufsichtsrat und Abschlussprüfern enthält der Kodex keine konkreten Empfehlungen zur Vermeidung von Korruption im Unternehmen.

Für die vorgesehene Weiterentwicklung des Kodex hat TRANSPARENCY INTERNATIONAL/ Deutschland an Gesetzgeber und Kommission folgende Vorschläge gerichtet:

- Erweiterung des Regelungsrahmens um die anerkannten Grundsätze eines „Good corporate citizenship“
- Ergänzung und Konkretisierung der Empfehlungen zur Korruptionsprävention



D

Datenschutz

Mit den Regelungen zum Datenschutz (Bundesdatenschutzgesetz, div. Telekommunikations-Gesetze) soll der Einzelne vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechtes durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten geschützt werden. Bei der Durchführung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung müssen die geltenden Bestimmungen eingehalten werden.

Es gibt keinen prinzipiellen Widerspruch zwischen Datenschutz und dem Recht auf Informationsfreiheit. Dies zeigt auch die Tatsache, daß in den vier Bundesländern mit Informationsfreiheitsgesetzen die Beauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Informationsfreiheit identisch sind.

Dienstleistungen (als Bestechung)

Das Gewähren oder Empfangen von Dienstleistungen ist ebenso zu bewerten wie das von Geld, Sachgeschenken oder anderen materiellen Zuwendungen. Um diese Gleichstellung zu gewährleisten, verwendet das Strafgesetzbuch den Begriff „Vorteil“. Damit ist jede materielle oder immaterielle Zuwendung gemeint, die den Empfänger in wirtschaftlicher, rechtlicher oder auch nur persönlicher Hinsicht besser stellt.

Disziplinarmaßnahmen

Vgl. >Sanktionen

E

Ehepartner

Vgl. >Angehörige

Ehrlichkeit

Ethischer Grundwert, der in unserem Kulturkreis als allgemeingültig angesehen wird. Ehrlichkeit im Umgang mit dem Unternehmen, mit Geschäftspartnern, Kunden und Kollegen gilt infolgedessen als Verhaltensstandard, der in manchen Verhaltensregeln auch als ausdrückliche Verpflichtung formuliert wird.

„Einfallstore“

In jedem Unternehmen gibt es korruptionsgefährdete Funktionen, Geschäftsvorfälle, Situationen und Verhaltensmuster. Sie können unternehmens- oder branchenspezifischer Art sein oder in ähnlicher Form bei (fast) allen Unternehmen vorkommen. Die sorgfältige Ermittlung dieser „Einfallstore für Korruption“ („Schwachstellenanalyse“) ist ein notwendiger erster Schritt auf dem Weg zu einem effektiven Regelwerk.

Entscheidungen beeinflussen

Ziel jeder aktiven Korruptionshandlung oder –absicht ist es, Einfluss auf die Entscheidungen eines „Partners“ zu gewinnen. Die Mitarbeiter müssen sensibilisiert und dazu angehalten werden, bestimmten Situationen mit hoher Aufmerksamkeit zu begegnen und bereits dann mit Zurückweisung oder mit einer Anzeige bei ihrem Vorgesetzten zu reagieren, wenn sich erste Anzeichen einer versuchten rechtswidrigen Einflussnahme zeigen.

Experten

Vgl. >Sachverständige, >Berater

Exportkredite

Seit dem Jahr 2000 wird die Vergabe von HERMES-Exportkreditversicherungen von der Abgabe einer schriftlichen Bestätigung des Antragstellers abhängig gemacht, dass die zu versichernden Geschäfte nicht auf Bestechung basieren. Werden Korruptionszahlungen nachträglich bekannt, ist HERMES von der Leistungspflicht frei und unterrichtet die Strafverfolgungsbehörden.



Die HERMES-Bestimmungen sind inhaltsgleich sowohl in das Exportförderungsprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) als auch in ein Aktionsprogramm der OECD-Staaten übernommen worden, das die Mitglieder verpflichtet, entsprechende Regelungen in den Nationalen Exportförderungs-systemen zu treffen.

F

Familiäre Beziehungen

Vgl. >Angehörige

Fairness

Allgemeingültiger Grundwert (Verhaltensstandard), der sich in Verhaltenskodices häufig als Gebot für den Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden, Mitarbeitern, Mitbewerbern, Öffentlichkeit und Staat findet.

Finanzielle Beteiligungen

Finanzielle Beteiligungen von Organmitgliedern, Mitarbeitern oder ihnen nahe stehenden Personen am Unternehmen, an Geschäftspartnern oder an Mitbewerbern sind eine mögliche Quelle für Interessenkonflikte. Ihre Zulässigkeit muss eng begrenzt und ggf.

an die Genehmigung durch den Aufsichtsrat bzw. die Unternehmensleitung gebunden werden.

Freunde

Vgl. >Nahestehende Personen

Funktionstrennung

Typisches Einfallstor für Korruption ist die Kombination bestimmter Funktionen und Entscheidungskompetenzen bei einer Stelle bzw. Person (z.B. Investitions- und Einkaufsentscheidung, Planungs- und Durchführungsfunktion, Operativ- und Kontrollfunktion). Mit einer strikten organisatorischen Trennung zwischen Entscheidung, Ausführung, Kontrolle und Berichterstattung kann dieser Gefahr wirksam begegnet werden.

In größeren Unternehmen sollte die Sicherheit durch häufigere >Rotation verstärkt werden.



G

Geheimkonten

Vgl. >Buchführung

Genehmigungspflicht

Für alle Fälle eines möglichen >Interessenkonflikts oder eines Zweifels an der Integrität oder Unverfänglichkeit einer Handlung oder Leistung sind die Mitarbeiter zu verpflichten, die Genehmigung ihres Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung einzuholen.

Für öffentlich Bedienstete ist dies die vorgesetzte Dienstbehörde.

Geschäftsbericht

Die Selbstverpflichtung des Unternehmens, Korruption weder zu fördern noch zu dulden, sollte auch der Öffentlichkeit mitgeteilt werden. Der Geschäftsbericht ist das geeignete Medium, um gegenüber Anteilseignern, Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Analysten, Medien u.a. über Strategie, Maßnahmen und Ergebnisse der Korruptionsbekämpfung Bericht zu erstatten.

Geschäftsreisen

Zulässigkeit und Erstattung der Kosten für Geschäftsreisen müssen in jedem Betrieb schon aus steuerlichen Gründen geregelt werden. Im Interesse der Korruptionsprävention ist es geboten, darin ein Verbot der Kostenübernahme durch Dritte (Geschäftspartner) festzulegen.

Geschenke

Der im Geschäftsleben verbreitete und mit wenig Problembewusstsein geübte Austausch von Geschenken gehört zu den unverzichtbaren Regelungstatbeständen in jedem Verhaltenskodex. Seine Ausgestaltung bedarf des Fingerspitzengefühls, denn es gilt, akzeptable und praktikable Grenzen zwischen Erlaubtem, Unerwünschtem und Verbotenem zu ziehen.

Das Fordern von Geschenken und das Annehmen von Geldgeschenken muss ausnahmslos verboten werden. Das Geben und Annehmen sonstiger Geschenke sollte nur zugelassen werden, soweit dies „der Höflichkeit entspricht“, wenn es sich also um Aufmerksamkeiten oder Annehmlichkeiten von unbedeutendem Wert handelt und

diese offen, nicht ohne besonderen Anlass und nicht wiederholt gegeben werden. In keinem Fall darf durch die Annahme der Anschein einer verpflichtenden Abhängigkeit entstehen. Für Zweifelsfälle ist die Genehmigung durch den Vorgesetzten zu verlangen.

Ein praktikabler Weg für das Vermeiden von Abhängigkeit auf korruptionsgefährdeten Positionen ist es, an einzelne Personen gegebene Geschenke einzusammeln und im Haus zu verteilen oder an karitative Organisationen weiterzugeben.

Der Begriff „Geschenk“ muss weit gefasst werden (Zuwendungen jeglicher Art, Sachwerte, Dienstleistungen, Einladungen, Gefälligkeiten, Rabatte u.ä.) und mit Beispielen aus der branchentypischen Praxis des Unternehmens verdeutlicht werden.

Manche Unternehmen definieren die Grenze für akzeptable Geschenke durch einen Höchstbetrag, sollten dann aber auch die Häufigkeit begrenzen. Andere untersagen alle Geschenke und schaffen damit klare Verhältnisse.

Gesetzestreue

Die Verpflichtung, an allen Handlungsorten die dort geltenden Gesetze einzuhalten, gehört als „Generalklausel“ an den Anfang der Verhaltensregeln. Als Ergänzung und Konkretisierung sollten die Antikorruptionsgesetze genannt und die wichtigsten Bestimmungen im Wortlaut wiedergegeben werden.

„Grauzonen“

Vgl. > Anzeigepflicht, > Transparenz, > Zweifelsfälle



H

Hinweisgeber

Deutsche Übersetzung des international gebräuchlichen Begriffes „Whistleblower“, der Personen beschreibt, die im Gemeinwohlinteresse und uneigennützig auf Missstände wie z.B. Korruption, andere Formen der Wirtschaftskriminalität, Umweltgefährdungen o.ä. hinweisen, die sie an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Tätigkeitsfeld bemerkt haben. Hinweisgeber spielen wegen der besonderen Struktur von Korruptionsdelikten (kein direkt Geschädigter) für deren Aufdeckung eine außerordentlich wichtige Rolle.

Anders als Länder wie Großbritannien und USA kennt Deutschland keine arbeits- oder dienstrechtlichen Schutzgesetze, die einen Hinweisgeber vor Diskriminierungen oder Repressalien am Arbeitsplatz schützen. Den Unternehmen wird dringend empfohlen, diese Lücke in ihren Verhaltensregeln zu schließen. Das geschieht am wirksamsten durch Bestellung eines neutralen internen **>Korruptionsbeauftragten** oder eines externen **>Ombudsmanns** sowie durch die Installierung einer **>Hotline**, denen Hinweisgeber sich unter Wahrung ihrer Anonymität und ohne Furcht vor Nachteilen offenbaren können.

Neuerdings können Unternehmer und Verwaltungen auch ein kommerzielles Whistleblower Monitoring System nutzen. Es ermöglicht dem Hinweisgeber, seine Informationen an eine neutrale Stelle zu geben; Unternehmen oder Verwaltung können diese von dort entgegennehmen, überprüfen und mit dem Hinweisgeber im anonymen Dialog bleiben.

Hotline

Die Einrichtung einer speziellen unternehmenseigenen (intern oder extern organisier-ten) Hotline dient dazu, potenziellen **>Hinweisgebern** ein Kommunikationsmittel zu verschaffen, mit dessen Hilfe sie einen Korruptionsverdacht unter Wahrung ihrer Anonymität dem Unternehmen mitteilen können.

Der Umgang mit den so gewonnenen Informationen bedarf einer sorgfältigen Regelung.

Vgl. **>Korruptionsbeauftragter**

I/J

Integrität

Auch international („Integrity“) gebräuchlicher, umfassender Oberbegriff, der die Zielsetzung der Korruptionsbekämpfung und den damit angestrebten Zustand einer „korruptionsfreien“ Organisation oder Gesellschaft umschreibt. Gleichzeitig findet sich der Begriff in zahlreichen Instrumenten der Korruptionsprävention (vgl. u.a. „Nationale Integritätssysteme“, „Integritätspakt“, „Integritätsberater“, „Integrity-Services“).

Aus der Selbstverpflichtung des Unternehmens zur Integrität seines geschäftlichen Handelns leiten sich das Recht und die Pflicht ab, dem Korruptionsrisiko mit allen geeigneten und zulässigen Mitteln entgegen zu treten (vgl. >Unternehmensgrundsätze).

Integritätsberater

- Unternehmensintern eingesetzter Funktionsträger, der die Mitarbeiter in konkreten Situationen sachkundig und neutral beraten und ggf. schulen soll
- auf Prävention und Aufklärung von Korruption spezialisierter Unternehmensberater („Integrity Services“).

Integritätsklausel

Vorrangig in größeren Unternehmen verwendete Bestimmung im Rahmen Allgemeiner Vertrags- oder Einkaufsbedingungen, die Auftraggeber und Auftragnehmer verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption zu ergreifen. Die Klausel kann und sollte diese Maßnahmen inhaltlich und verfahrensmäßig konkret beschreiben (z.B. organisatorische Vorkehrungen, Verhaltensbelehrungen für Mitarbeiter) und für den Fall eines Verstoßes strenge Sanktionen vorsehen (z.B. pauschalierter Schadenersatz, außerordentliche Kündigung, zeitlich befristeter Ausschluss von der Auftragsvergabe).

Integritätspakt

Von TI entwickeltes, im internationalen Geschäftsverkehr vielfach erprobtes Modell für die Vermeidung von Korruption bei Planung, Vorbereitung, Ausschreibung und Abwicklung von Großprojekten (z.B. Bauprojekte, Betreiberprojekte, Privatisierungen, Lizenz- oder Konzessionsvergaben).



Auftraggeber und Bewerber verpflichten sich in einem privatrechtlichen Vertrag, auf jede Korruptionshandlung, insbesondere auf Bestechung und auf wettbewerbsbeschränkende Absprachen, zu verzichten, sich weitreichenden Transparenzvorschriften und Sanktionen zu unterwerfen und eine neutrale Überwachung zuzulassen.

Interessenkonflikt

Schlüsselbegriff der Korruptionsprävention. Konflikte zwischen privaten und beruflichen, im öffentlichen Dienst oder privatwirtschaftlich anvertrauten Interessen schaffen Anfälligkeit für Korruption. Interessenkonflikte können in vielfältigen Formen entstehen. Neben der allgemeinen Aufforderung, private und geschäftliche Interessen getrennt zu halten, müssen Verhaltensrichtlinien konkrete Beispiele benennen und regeln (vgl. u.a. >Angehörige, >Nahestehende Personen, >finanzielle Beteiligungen), ihr Auftreten mit Geboten (>Anzeigepflicht, >Genehmigungspflicht) und Verboten belegen und Verstöße mit Sanktionen bedrohen.

Internet

Ein erfolgreich praktiziertes Antikorruptionsprogramm ist ein zunehmend wichtig gewordener Faktor für das Ansehen eines Unternehmens in Markt und Öffentlichkeit. Seine Bekanntgabe im Internet ist geeignet, diesen Effekt zu stützen und gleichzeitig die Bindungswirkung der Selbstverpflichtung nach innen zu stärken.

Joint-Ventures

Ebenso wie im Verhältnis zu Tochtergesellschaften muss die Unternehmensleitung darauf achten, dass seine Selbstverpflichtung, Korruption zu unterbinden, nicht durch gegensätzliches Handeln ihrer Joint-Venture-Partner unglaubwürdig gemacht oder unterlaufen wird. Dies muss durch vertragliche Absprachen sichergestellt werden, wenn das Unternehmen der bestimmende Partner ist, sollte aber in allen Joint-Ventures angestrebt werden.

K

„Kaffeekasse“

Die verbreitete Übung, Geschäftspartner Geld für die in Büros oder Behörden geführte „Kaffeekasse“ spenden zu lassen, sollte wegen der unvermeidlichen Nähe zur Bestechung und zum Schmiergeld – insbesondere bei öffentlichen Dienststellen – unterbunden werden.

Kartellrecht

Auch das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) enthält Bestimmungen, deren Einhaltung das Antikorruptionsprogramm ausdrücklich einfordern sollte.

Vgl. >Gesetzestreue

„Kickback“

International gebräuchlicher Begriff für Bestechungs- oder Schmiergeldzahlungen, die auf dem Umweg über überhöhte Rechnungen oder Provisionsvereinbarungen (vgl. >Agenten) an den Auftraggeber oder an von ihm begünstigte Dritte zurückfließen; dieses „Einfallstor“ für Korruption muss durch ein striktes Verbot geschlossen werden.

Kommunikation

Korruption als Problem „im eigenen Haus“ ist meist ein Tabu-Thema. Zu den elementaren Erfolgsbedingungen eines Antikorruptionsprogramms gehört es deshalb, durch einen offensiven und dauerhaften Kommunikationsprozess mit Führungskräften und anderen betroffenen MitarbeiterInnen ein Klima der Aufmerksamkeit und der Akzeptanz zu schaffen, das es zulässt, die aktiven und passiven Korruptionsrisiken des eigenen Hauses nüchtern zu analysieren, Problemlösungen gemeinsam zu entwickeln und die notwendigen Bewußtseins-Bewusstseins- und Verhaltensänderungen zu „leben“.

KontraG

Mit dem Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KontraG) werden Unternehmen u.a. verpflichtet, ein Überwachungssystem zur Früherkennung von existenzgefährdenden Entwicklungen einzurichten. Damit wurde die gesetzliche Verpflichtung der Geschäftsführung begründet, ein unternehmensweites Risiko-Management zu implementieren. Gleichzeitig wurden die Unternehmen verpflichtet, im



Lagebericht zu den Risiken der künftigen Geschäftsentwicklung Stellung zu beziehen; diese Anforderung ist ohne ein Risikomanagementsystem nicht erfüllbar.

Korruptionsprävention ist ein wesentlicher Bestandteil des Risikomanagements.

Kontrollsystem

Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit des Antikorruptionsprogramms hängen maßgeblich von der Qualität der etablierten Kontrollen ab. Strategie, Organisation, Verhaltensregeln und Kontrolle müssen als ganzheitliches und integriertes System angelegt sein.

Feedback-Gespräche, Beurteilungssystem, Vier-Augen-Prinzip, Unterschriftsvollmachen, Rechnungsprüfung, Buchführung und eine kompetente, unabhängige Innenrevision sind die wichtigsten Bausteine für ein integriertes Kontrollsystem.

Korruption

Wie in den meisten Ländern gibt es auch in Deutschland keinen gesetzlich definierten Begriff oder Straftatbestand „Korruption“. Transparency International/Deutschland beschreibt Korruption als Missbrauch öffentlicher oder privatwirtschaftlich anvertrauter Macht- oder Einflusststellung zu privatem Nutzen und meint damit insbesondere folgende Straftaten:

- Bestechung, Bestechlichkeit
- Vorteilsgewährung, Vorteilsnahme
- Betrug, Untreue
- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen
- Submissionsbetrug
- Geldwäsche, Schmuggel
- Käuflichkeit politischer Entscheidungen, Abgeordnetenbestechung
- Umgehung der Bestimmungen zur Parteienfinanzierung.

Charakteristisch für die Mehrzahl der Korruptionsdelikte ist das Zusammenwirken von zwei oder mehr Tätern – Vorteilsgeber und Vorteilsnehmer – zum eigenen Vorteil, ohne dass ein Opfer unmittelbar erkennbar ist. Der Schaden entsteht durch die beeinflusste Diensthandlung, nicht durch die Vorteilsnahme; er entsteht beim Auftraggeber, beim Auftragnehmer oder bei der Allgemeinheit.

Korruptionsbeauftragter

Der/Die Korruptionsbeauftragte (Integritätsberater, Ethics Officer o.ä.) ist eine von der Unternehmensleitung bestellte Vertrauensperson, an die sich Mitarbeiter – auf Wunsch auch vertraulich – wenden können, die einen Korruptionsverdacht haben, sich aber nicht gegenüber ihren Vorgesetzten offenbaren wollen. Der/Die Korruptionsbeauftragte sollte auch Geschäftspartnern und Dritten als Ansprechpartner für korruptionsrelevante Fragen zur Verfügung stehen.

Korruptionsbeauftragte müssen neben ihrer besonderen Vertrauenswürdigkeit die Gewähr der Neutralität bieten. Lässt sich dies, zumal in kleineren Unternehmen, personell nicht realisieren, soll eine externe Persönlichkeit (Anwalt, Notar u.a.) als **>Ombudsmann** benannt werden. Große Unternehmen sollten sowohl einen Korruptionsbeauftragten als auch einen Ombudsmann bestellen.

Neben der direkten Ansprache des Korruptionsbeauftragten oder Ombudsmanns hat sich für die anonyme Abgabe von Anzeigen auch die Einrichtung einer **>Hotline** bewährt.

Im Zusammenhang mit der Bestellung des Korruptionsbeauftragten oder Ombudsmanns sollte auch eine Regelung für den Umgang mit **>Hinweisgebern** getroffen werden.

Kundenveranstaltungen

Sammelbegriff für eine Vielfalt von Aktivitäten (Bewirtungen, Übernachtungen, Reisen, Besuch von Kultur- oder Sportveranstaltungen, Tagungen, Schulungen u.a.), zu denen Mitarbeiter von (potenziellen) Geschäftspartnern ihres Unternehmens mit dem Ziel eingeladen werden, Aufmerksamkeit, Sympathie und Kaufbereitschaft für die Produkte oder Dienstleistungen des Gastgebers zu wecken oder zu festigen.

Weil solche Angebote – insbesondere bei häufigerer Inanspruchnahme – bei den Mitarbeitern Interessenkonflikte auslösen können, sollen die Richtlinien Voraussetzungen definieren, bei denen eine Teilnahme an die Genehmigung durch den Vorgesetzten gebunden ist.



L

„Landschaftspflege“

In Politik, Wirtschaft und Medien verwendete Etikettierung für eine eher langfristige, mit oder ohne direkten Zusammenhang zu einem konkreten Einzelprojekt praktizierte Form der Beeinflussung von Entscheidungsträgern in Politik und öffentlicher Verwaltung durch Zuwendungen aller Art, insbesondere durch Parteispenden.

Lobbyismus

Planmäßige Vertretung der Interessen eines Unternehmens, eines Verbandes oder einer sonstigen Organisation durch Aufbau und Pflege von Kontakten zu Repräsentanten der politischen Institutionen (Parlament, Regierung, Ministerien).

Der als Angestellter oder freiberuflich tätige „Lobbyist“ hat die Aufgabe, im Sinne der politischen oder wirtschaftlichen Interessen seines Auftraggebers Einfluss auf Meinung und Entscheidungen der politischen oder administrativen Institutionen zu gewinnen.

Die Respektierung der Grenzen zulässiger Einflussnahme auf politische Entscheidungsträger verlangt von den Beteiligten hohe Sensibilität und Seriosität. Die Kontakte müssen transparent sein und von allen die Unabhängigkeit der Entscheidungsträger gefährdenden Praktiken frei gehalten werden.

(vgl. >Entscheidungen beeinflussen, >Geschenke, >Interessenkonflikt, >Parteispenden)

Loyalität

Verhaltensstandard, mit dem die Mitarbeiter insbesondere zur Wahrung der Interessen ihres Unternehmens angehalten werden.

M

Mandatsträger und Kandidaten

Gewählte Gemeinde-, Stadt- und Kreisräte, Landtags-, Bundestags- und Europa-Abgeordnete werden als Mandatsträger/Mandatsträgerinnen bezeichnet.

Kandidaten/Kandidatinnen für Mandate werden von den Parteien in gesetzlich geregelten und von den Wahlämtern kontrollierten Verfahren in eigens dazu berufenen Delegiertenversammlungen gewählt. Für die Wahlkämpfe führt die jeweils zuständige Parteebene (Kommune, Land, Bund) eigene Kassen. Wahlspenden müssen nach den Bestimmungen der Parteienfinanzierung verbucht werden.

Da MandatsträgerInnen und Kandidaten nicht >Amtsträger i.S. von § 11 Abs.1 Nr.2 StGB sind, scheiden sie formell als Beteiligte an den „klassischen“ Korruptionsdelikten der §§ 331-336 StGB aus. Gleichwohl können Sie im Umgang mit Verwaltung und Wirtschaft Einfluss ausüben, der dem von Amtsträgern gleichkommt und Korruption fördern kann. Das gilt auch für Kandidaten/Kandidatinnen, insbesondere während der Wahlkämpfe. Deshalb müssen die Beziehungen zwischen Wirtschaft und MandatsträgerInnen sowie Kandidaten transparent gestaltet sein.

§ 108e StGB („Abgeordnetenbestechung“) stellt den Kauf oder Verkauf einer Stimme für eine Wahl oder Abstimmung im Europäischen Parlament und in den Volksvertretungen der Gebietskörperschaften unter Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren.

Für die Bestechung ausländischer Abgeordneter gilt in Deutschland Art. 2 § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG) vom 10.9.1998; danach wird mit Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, „wer in der Absicht, sich oder einem Dritten einen Auftrag oder einen unbilligen Vorteil im internationalen geschäftlichen Verkehr zu verschaffen oder zu sichern, einem Mitglied eines Gesetzgebungsorgans eines ausländischen Staates oder einem Mitglied einer parlamentarischen Versammlung einer internationalen Organisation einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass es eine seinem Mandat oder seinen Aufgaben zusammenhängende Handlung oder Unterlassung künftig vornimmt. Der Versuch ist strafbar.“

Die Strafandrohung gilt unabhängig vom Recht des Tatorts (Art.2 § 3 IntBestG).

Damit ist in Deutschland die Bestechung ausländischer Abgeordneter der Bestechung von Amtsträgern praktisch gleichgestellt, während die Bestechung deutscher Abgeordneter (§108e StGB) nur unter der engen Voraussetzung eines „Stimmenkaufs“ strafbar ist.



Im Verhaltenskodex muss der Umgang mit Mandatsträgern (Geschäfte, Geschenke, Einladungen, Spenden u.a.) eindeutig und restriktiv geregelt werden.

Meldepflicht

Vgl. >Anzeigepflicht

Mitarbeiter

Adressaten der Verhaltensregeln sind die durch Arbeitsvertrag gebundenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören auch die Führungskräfte sowie die Organe einer Kapitalgesellschaft (Geschäftsführung, Vorstand), nicht aber der Unternehmer in Personengesellschaften.

Unabhängig von der Rechtsform muss in jedem Fall die besondere Verantwortung und „Vorbildfunktion“ der Unternehmensleitung für das Antikorruptionsprogramm und seine praktische Umsetzung herausgestellt werden.

Auch „Freie Mitarbeiter“ einschließlich Agenten, Vertretern etc. müssen auf die Verhaltensregeln verpflichtet werden.

Mitbewerber

Verhaltensregeln sollen deutlich machen, dass mit dem Korruptionsverbot auch das Ziel verfolgt wird, einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und damit die legitimen Interessen der Mitbewerber zu wahren.

Mittelspersonen

Vgl. >Agenten

N

Nahestehende Personen

Ebenso wie gegenüber **>Angehörigen** müssen die Verhaltensregeln wegen der Gefahr von **>Interessenkollisionen** klare Gebote (Anzeigespflicht, Genehmigungspflicht) oder Verbote für die Beschäftigung (als Mitarbeiter, Vermittler, Sachverständiger o.ä.) oder anderweitige „Begünstigung“ der dem Auftraggeber nahe stehenden Personen (private Freunde und Bekannte) aussprechen.

Nebenkonto

Vgl. **>Buchführung**

Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten dürfen im geltenden Arbeitsrecht u.a. dann untersagt werden, wenn sie den Mitarbeiter in Konflikt mit den Interessen seines Unternehmens bringen können. Um dies prüfen zu können, muss ihre Aufnahme an eine **>Anzeige-** bzw. **>Genehmigungspflicht** gebunden werden.



O

OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen

Diese in einer Neufassung 2000 vorgelegten Leitsätze, die sich an Unternehmen aller Größenordnungen richten, enthalten sowohl allgemeine (Corporate Governance) als auch spezielle, in den Kapiteln „Bekämpfung der Korruption“ und „Wettbewerb“ formulierte, wertvolle Empfehlungen für unternehmensinterne Maßnahmen, die in einem Anhang erläutert und begründet werden. Auch den nur national aufgestellten Unternehmen wird die Berücksichtigung der Empfehlungen nahe gelegt.

Öffentliche Unternehmen

Öffentlichrechtlich oder privatrechtlich verfasste Unternehmen, die ganz, überwiegend oder mit einer Minderheitsbeteiligung dem Einfluss von Gebietskörperschaften (insbesondere von Kommunen) unterliegen, haben Korruptionsrisiken in besonderer Weise zu beachten. Sie sind über die in diesem Katalog aufgeführten Prüfpunkte hinaus den Risiken ausgesetzt, die aus den personellen Verflechtungen mit Amtsträgern in ihren Aufsichts- oder Leitungsgremien sowie aus den politischen Willensbildungsprozessen resultieren, die neben den formellen Aufsichts- oder Entscheidungsprozeduren stattfinden.

Gleichgültig, ob der Besetzung von Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen vorrangig das Motiv der Versorgung „verdienter“ Amtsträger oder Politiker („Ämterpatronage“, „Vetternwirtschaft“) oder die Sicherstellung des – grundsätzlich legitimen – Eigentümer-Einflusses zugrunde liegt: Der Gefahr sachfremder, nicht am Unternehmensinteresse orientierter Einflussnahmen muss durch einen Katalog von Maßnahmen entgegen gewirkt werden, deren Ziel es ist, größtmögliche Transparenz zu schaffen und sicherzustellen, dass personelle und inhaltliche Entscheidungen objektiv und nachvollziehbar dem Unternehmen und seinem öffentlichen Auftrag dienen.

Als Kriterien für die Stellenbesetzung in den Leitungsgremien müssen Stellenbeschreibungen und präzise Anforderungsprofile, öffentliche Ausschreibung sowie kompetenzgestützte Auswahlverfahren (z.B. Personalberater, Assessment Center) festgelegt werden.

Wesentlich komplexer ist die Problematik der persönlich oder (partei-) politisch gesteuerten Einflussnahmen auf Unternehmensentscheidungen innerhalb und außerhalb der formellen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse. Zielführende Ansatzpunkte für deren Eindämmung sind die bewährten Instrumente der Unternehmens-

steuerung, insbesondere Zielvereinbarungen, professionelles Berichtswesen und strategisches Beteiligungscontrolling.

Ombudsmann

Anstelle oder neben einem (internen) >Korruptionsbeauftragten bestellte, außerhalb des Unternehmens wirkende und neutrale Vertrauensperson, deren Hauptaufgabe eine Brückenfunktion zwischen >Hinweisgeber und Unternehmen ist. Hinweisgeber können Mitarbeiter des Unternehmens, Geschäftspartner oder Dritte sein.

Der Ombudsmann ist Anlaufstelle für diejenigen Hinweisgeber, die aus Gründen des Selbstschutzes (zunächst) anonym bleiben wollen. Er muss kraft Amtes (z.B. als Rechtsanwalt oder Notar) oder durch Vereinbarung zur Verschwiegenheit verpflichtet sein. Ohne ausdrückliche Zustimmung des Hinweisgebers darf er weder berechtigt noch verpflichtet sein, dem Unternehmen die Kontaktaufnahme durch den Hinweisgeber, seine Identität und die von ihm gelieferten Informationen oder Unterlagen zu offenbaren.

Je stringenter der Schutz der Vertraulichkeit gestaltet ist, desto größer ist die Chance, dass sich auf diesem Weg auch Personen offenbaren und zum Ausstieg entschließen, die in den Korruptionsfall verstrickt sind. Natürlich muss es letztendlich das Ziel des Ombudsmanns sein, die Zustimmung des Hinweisgebers zur Verwertung seiner Informationen zu erhalten.



P

Parteispenden

Bei Zuwendungen jeglicher Art an politische Parteien, an einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter müssen die Parteien die Bestimmungen des Parteiengesetzes einhalten. Obwohl das Parteiengesetz Verhaltenspflichten in erster Linie für die Parteien selbst aufstellt, sollte in den betrieblichen Verhaltensregeln auf die Bestimmungen des Parteiengesetzes hingewiesen und festgelegt werden, dass nur die Unternehmensleitung über die Spendenvergabe entscheiden darf.

Über das geltende Recht hinaus empfiehlt es sich, Spenden an Einzelpersonen gänzlich zu untersagen; das gilt insbesondere auf der kommunalen Ebene.

Politiker

Vgl. >Mandatsträger und Kandidaten

Prävention

Leitgedanke des Antikorruptionsprogramms ist es, möglichst schon das Entstehen von Situationen zu verhindern, aus denen sich Korruption entwickeln kann. Da dies nicht immer möglich ist, geht es in zweiter Linie darum, die Mitarbeiter darauf einzustellen, wie sie sich auch dann richtig verhalten können, wenn sie konkret in die Gefahr einer Bestechung geraten sind.

Die auf diese Ziele gerichteten Führungs-, Organisations- und Verhaltensregeln bilden die präventive Kernsubstanz des Programms. Sie werden ergänzt durch den „repressiven“ Teil, in dem die Sanktionen für Verstöße angedroht werden (Disziplinarregelungen, arbeitsrechtliche Konsequenzen, Schadenersatz, Strafverfolgung).

Preisabsprachen

Vgl. >Angebotsabsprachen

Private Lieferungen und Leistungen

Der private Bezug von Lieferungen und Leistungen durch Mitarbeiter, deren Angehörige oder ihnen nahe stehende Personen bei Geschäftspartnern des Unternehmens birgt die Gefahr von Interessenkollisionen. Derartige Geschäfte dürfen nur unter der Voraussetzung zugelassen werden, dass der marktübliche Preis vereinbart und auch tatsächlich bezahlt wird.

Provisionen

Vgl. >Agenten

Prüfsystem

Vgl. >Kontrollen



R

Rabatte

Vgl. >Geschenke

Rechnungsprüfung

Vgl. >Kontrollen

Reisekosten

Vgl. >Geschäftsreisen

Revision

Eine fachlich unanfechtbare, personell und sachlich angemessen ausgestattete und mit weitreichenden Vollmachten versehene Revision ist ein wichtiger Garant, um wirtschaftlichen Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Ihre Aufgabe darf sich nicht darin erschöpfen, unkorrekte oder rechtswidrige Handlungen aufzudecken. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit muss vielmehr präventiv ausgerichtet sein. Sie sollte schon an der Entwicklung der Anweisungs- und Kontrollsysteme beteiligt werden und deren Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit laufend überprüfen können. Sie sollte der Unternehmensspitze direkt zugeordnet sein und eng mit allen Unternehmensbereichen zusammenarbeiten.

Durch die Verwendung geeigneter Computersoftware können die Chancen, Unregelmäßigkeiten aufzudecken, wesentlich verbessert werden.

Rotation

Erfahrungen sowohl im Öffentlichen Dienst als auch in der Wirtschaft sprechen dafür, dass mit zunehmender Verweildauer in korruptionsgefährdeten Funktionen die persönliche Anfälligkeit zunimmt. Langjährige Zusammenarbeit der selben Personen kann zu engen Bindungen führen, in denen die Grenzen zwischen privaten und dienstlichen Interessen verschwimmen. Um dem vorzubeugen, sollte, soweit dies die Unternehmensgröße zulässt, ohne Rücksicht auf konkrete Verdachtsmomente und ohne Ansehensverlust bei den Betroffenen in angemessenen Zeitabständen auf solchen Stellen ein Personalwechsel vorgenommen werden.

S

Sachverständige

Vgl. >Berater

Sanktionen

Die Sanktionen bilden den „repressiven“ Teil der Verhaltensregeln. Mit ihrer Ankündigung und Anwendung dokumentiert das Unternehmen seine ernstliche Absicht, den Kodex durchzusetzen. Den Mitarbeitern machen die Sanktionen deutlich, mit welchen Folgen sie bei Verstößen rechnen müssen.

Die Sanktionen können arbeitsrechtlicher (disziplinarischer), zivilrechtlicher oder strafrechtlicher Art sein und nebeneinander (kumulativ) wirken.

Arbeitsrechtlich drohen dem Mitarbeiter – häufig als „Disziplinarmaßnahmen“ bezeichnete – Folgen wie Abmahnung, Verweis, „Strafversetzung“, Gehaltskürzung und Kündigung.

Zivilrechtlich kommen Schadenersatzforderungen in Betracht.

Strafrechtlich muss der Mitarbeiter mit den Strafandrohungen des StGB und anderer Strafbestimmungen rechnen. Die Verhaltensregeln sollen unmissverständlich klarstellen, dass die Unternehmensleitung entschlossen ist, die für die Einleitung der Strafverfolgung notwendigen Initiativen zu ergreifen.

Es versteht sich von selbst, dass eine abschreckende Wirkung von Sanktionsandrohungen auf Dauer nur dann eintritt, wenn das Unternehmen im Ernstfall die angemessenen Konsequenzen tatsächlich zieht.

„Sarbanes-Oxley Act“

Das seit Januar 2002 geltende, nach zwei Senatoren benannte US-Gesetz verpflichtet alle an einer US-Börse zugelassenen Unternehmen, ein internes Controlling-System einzurichten und zu pflegen. Darüber hinaus müssen sie geeignete Instrumente entwickeln, mit denen im Falle der Aufdeckung von Korruptionshandlungen >Whistleblower vor Diskriminierungen von seiten des Arbeitgebers, der Mitarbeiter oder Dritter geschützt werden.

Schadenersatz

Vgl. >Sanktionen



Schmiergeld („Facilitation Payments“)

Der Begriff Schmiergeld wird in Deutschland sowohl für Bestechungszahlungen (z. B. Zahlung hoher Beträge zum unrechtmäßigen Erlangen eines Auftrags) als auch für kleinere Zahlungen an – zumeist subalterne – Amtsträger verwendet, die das Ziel haben, einen behördlichen Vorgang (Bescheid, Genehmigung o.ä.) zu beschleunigen, auf den ein Anspruch besteht.

Im internationalen Gebrauch wird dagegen zwischen „bribe“ (=Bestechung) und „facilitation payment“ bzw. „grease money“ (=Schmiergeld) unterschieden.

Das ABC schließt sich dieser Differenzierung an und verwendet den Begriff Schmiergeld nur im Sinne von „facilitation payment“.

Innerdeutsche Schmiergeldzahlungen fallen in der Regel unter den Tatbestand der >Vorteilsgewährung und sind verboten.

Im Auslandsgeschäft hat die OECD-Konvention (in den Erläuterungen) die Zahlung von Schmiergeldern ausdrücklich von der Strafbarkeit ausgenommen. Die deutschen Gesetze sind daher nur für den Tatbestand der Bestechung auf ausländische Amtsträger ausgedehnt worden, nicht für die Vorteilsgewährung. Damit sind Schmiergeldzahlungen im engeren Sinne im Ausland nach dem StGB nicht strafbar.

Ob das Unternehmen sie dennoch kategorisch verbietet oder in bestimmten Ländern für eng begrenzte Ausnahmen („ernste geschäftliche Konsequenzen bei Nichtzahlung ...“) zulässt, bedarf sorgfältiger Abwägung. TI empfiehlt, auf Schmiergelder ganz zu verzichten.

In Deutschland ist die Zahlung von Schmiergeldern steuerlich nicht mehr abzugsfähig; das gilt seit 1999 für alle Zahlungen an innerdeutsche Empfänger und an ausländische Amtsträger, seit 2002 auch für Zahlungen an ausländische Nicht-Amtsträger.

Schriftform

Die Verbindlichkeit der in den Verhaltensrichtlinien formulierten Gebote und Verbote erfordert die Schriftform und eine schriftliche Empfangsbestätigung durch jeden Adressaten /jede Adressatin.

Schulungsprogramm

Für eine ernst gemeinte und effektive Umsetzung des Antikorruptionsprogramms reicht es nicht aus, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die relevanten Gesetze, Bestimmungen und Verhaltensregeln auszuhändigen und deren Kenntnisnahme schriftlich bestätigen zu lassen. Es muss darüber hinaus sichergestellt werden, dass sie die

ihnen auferlegten Verhaltensgebote und -verbote inhaltlich verstehen, deren Schutzzweck akzeptieren und lernen, sie in den realen geschäftlichen Situationen zu praktizieren.

Vor allem für die Sensibilisierung der Führungskräfte sowie der MitarbeiterInnen in besonders gefährdeten Funktionen bedarf es eines Schulungsprogramms (Verhaltenstraining), dessen Erfolg und Aktualität in Zeitabständen überprüft werden müssen.

Schwachstellenanalyse

Vgl. > „Einfallstore“

„Schwarze Listen“

Vgl. > Zentralregister

Spenden

Neben politischen Spenden (vgl. > **Parteispenden**) können auch Spenden an andere (z.B. karitative oder gemeinnützige) Institutionen mittelbar geeignet oder dazu bestimmt sein, rechtswidrig Einfluss auf die Entscheidungen von Personen zu gewinnen, die diesen Institutionen nahe stehen. Die Verhaltensregeln sollen auf diese Gefahr hinweisen und die Vergabeentscheidung auch hier bei wenigen Verantwortlichen (Unternehmensleitung) konzentrieren.

Sponsoring

In der Praxis werden die Grenzen zwischen Spende (einseitige Zuwendung) und Sponsoring (Äquivalenz zwischen Leistung und Gegenleistung) nicht immer trennscharf eingehalten. Bei der Zusage von Sponsoring-Leistungen an private oder öffentliche Geschäftspartner bzw. an denen nahe stehende Institutionen ist deshalb auf die Konkretisierung und Transparenz der erwarteten/vereinbarten Gegenleistung besonderer Wert zu legen. Insgesamt empfehlen sich Zurückhaltung und klare Zuständigkeitsregeln wie bei Spenden.

Steuerliche Abzugsfähigkeit

Durch das Steuerentlastungsgesetz vom 4.3.1999 ist die Abzugsfähigkeit von (im Inland und im Ausland geleisteten) Bestechungszahlungen und Schmiergeldern endgültig beseitigt worden. Bei der Durchsetzung dieser neuen Rechtslage kommt Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Finanzbehörden eine besondere Verantwortung zu.



Submissionsabsprachen

Vgl. >Angebotsabsprachen

Subunternehmen

In bestimmten Branchen und bei größeren Projekten ist die Beschäftigung von Subunternehmen gängige Praxis. Die mit ihnen getroffenen Absprachen („Subkontrakte“) können als Instrument für illegale Handlungen missbraucht werden. Darüber hinaus muss in Betracht gezogen werden, dass Subunternehmen auf eigene Initiative Korruptionshandlungen unternehmen. Ein umfassendes Antikorruptionsprogramm muss die Verhinderung solcher Praktiken in die Selbstverpflichtung des Unternehmens einschließen und durch geeignete vertragliche Absprachen und Sanktionen (Konventionalstrafen, Ausschluss von weiteren Geschäften u.a.) und Kontrollen sicherstellen.

T

Tagungen

Vgl. >Kundenveranstaltungen

Tochterunternehmen

Besitzt das Unternehmen Tochtergesellschaften, muss es durch geeignete Maßnahmen (Anweisungen, Vereinbarungen) dafür Sorge tragen, dass das Antikorruptionsprogramm auch dort zur Geltung kommt. Die Verhaltensregeln müssen zum Ausdruck bringen, dass allen Mitarbeitern der Unternehmensgruppe die gleichen Gebote und Verbote auferlegt werden.

Transparenz

Korruptionsdelikte werden dadurch begünstigt, dass sie „unter Ausschluss der Öffentlichkeit“ geschehen und meist kein leicht identifizierbares Opfer haben. Hinzukommt, dass die Grenzen zwischen integrem, noch hinnehmbarem und korruptem Verhalten nicht immer trennscharf gezogen werden können („Grauzonen“).

Der wirksamste Schutz gegen Korruption ist Transparenz. Sie muss sowohl dem organisatorischen Teil des Programms als auch den Verhaltensregeln als Leitprinzip zugrunde gelegt werden. Im Ergebnis muss erreicht werden, dass die Rahmenbedingungen und Transaktionen des Geschäftsverkehrs ebenso nachvollziehbar gemacht werden, wie das Verhalten der für das Unternehmen handelnden Personen.

Transparenz- und Publizitätsgesetz

Durch das „Gesetz zur weiteren Reform des Aktien- und Bilanzrechtes, zu Transparenz und Publizität (Transparenz- und Publizitätsgesetz)“ vom 19.7.2002 sind zahlreiche Vorschriften des Aktiengesetzes, des Handelsgesetzbuches, des sonstigen Bundesrechtes sowie weiterer Gesetze des gewerblichen Rechtsschutzes geändert bzw. ergänzt worden. Die Zielrichtung der Änderungen kommt im Titel des Gesetzes zum Ausdruck, das – mit wenigen Ausnahmen, die zum 1.1.2003 in Kraft treten getreten sind – am Tag nach seiner Verkündung wirksam geworden ist.



U

Unabhängigkeit

Grundbedingung für das Vermeiden von Korruptionsrisiken ist die Wahrung der Unabhängigkeit gegenüber Dritten, die als „Partner“ einer korruptiven Verbindung in Betracht kommen könnten. Die auf Prävention ausgerichteten Verhaltensregeln müssen die Mitarbeiter exemplarisch darüber aufklären, wie sie der Gefährdung ihrer Unabhängigkeit aus dem Wege gehen können und sollen.

Unternehmensgrundsätze

Unternehmensgrundsätze sind der formulierte Ausdruck der Grundprinzipien („Werteprogramm“), an denen das Unternehmen seine Geschäftspolitik ausrichten will (z.B. Fairness, Integrität, Qualität, Gewinnorientierung, Kundenorientierung).

Es dient der Überzeugungskraft und der Akzeptanz des Antikorruptionsprogramms, wenn die Unternehmensleitung ihm den Rang eines Unternehmensgrundsatzes gibt, es mindestens aber unmittelbar daraus ableitet (> **Integrität**, „fares Verhalten im Wettbewerb“). In keinem Fall darf der Eindruck entstehen, Korruptionsbekämpfung sei eine eher nebensächliche, ohne Bezug zu den ethischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Grundwerten stehende Pflichtübung.

Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung (Geschäftsführung, Vorstand) trägt die Verantwortung für Bestand und Entwicklung des Unternehmens. Dazu gehört die Verpflichtung, vermeidbare Risiken und Schäden abzuwenden („Risikomanagement“). Korruption ist ein Risiko mit hohem materiellem und immateriellem Schadenpotenzial, das mit der Entwicklung und Durchsetzung eines Antikorruptionsprogramms minimiert werden soll.

Mit den Verhaltensregeln wird ein Teil der Durchführungsverantwortung auf die Mitarbeiter delegiert. Damit sie diese Verantwortung tragen und für die Folgen von Regelverletzungen haftbar gemacht werden können, müssen die Gebote, Verbote und Orientierungshilfen (Empfehlungen) unmissverständlich, praxistgerecht und zumutbar sein.

Eine weitere, unverzichtbare Erfolgsbedingung ist das vorbildliche Verhalten der Unternehmensleitung. Es darf nicht der leiseste Zweifel darüber aufkommen, dass die Verhaltensregeln auch für sie selbst gelten.

Auch der Aufsichtsrat soll in die Selbstverpflichtung ausdrücklich eingeschlossen werden.

V

Verschwiegenheit

Die Pflicht zur Verschwiegenheit über dienstliche Interna ist allgemeine arbeitsrechtliche Nebenpflicht des Mitarbeiters. Im Antikorruptionsprogramm hat sie besondere Bedeutung im Zusammenhang mit der >Auftragsvergabe (>wettbewerbsbeschränkende Absprachen). Es ist zu empfehlen, die Verschwiegenheitspflicht an dieser Stelle ausdrücklich zu erwähnen.

Vertragstreue

Die Selbstverpflichtung, geschlossene Verträge einzuhalten, ist – neben der >Gesetzestreue – ein häufig formulierter >Unternehmensgrundsatz.

Vertrauensperson

Vgl. >Korruptionsbeauftragter, >Ombudsmann

Vertreter

Vgl. >Agenten

Vier-Augen-Prinzip

Ein zur Verhinderung von Korruption unerlässlicher Organisationsgrundsatz, dem in allen sensiblen Funktionsbereichen Rechnung getragen werden muss (Gegenzeichnen von Aufträgen und Zahlungen, Abwicklung von Zahlungen durch eine neutrale Stelle u.a.).

Vorteilsnahme

Nach § 331 StGB wird „ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Ein Richter oder Schiedsrichter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft“.

Vgl. >Bestechlichkeit



Vorteilsgewährung

Nach § 333 StGB wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer „einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausbübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt. Wer einem Richter oder Schiedsrichter einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine richterliche Handlung vorgenommen hat oder künftig vornehme, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft“.

Vgl. >Bestechung

W

Werteprogramm

Vgl. >Unternehmensgrundsätze

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen (>Angebotsabsprachen)

Nach § 298 StGB wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer „bei einer Ausschreibung über Waren oder gewerbliche Leistungen ein Angebot abgibt, das auf einer rechtswidrigen Absprache beruht, die darauf abzielt, den Veranstalter zur Annahme eines bestimmten Angebots zu veranlassen. Der Ausschreibung (...) steht die freihändige Vergabe eines Auftrags nach vorausgegangenem Teilnahmewettbewerb gleich“.

Whistleblower

Vgl. >Hinweisgeber



Z

Zentralregister

Bei Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) geführtes, öffentliches oder nicht-öffentliches Verzeichnis („Schwarze Listen“, „Antikorruptionsregister“) von Unternehmen, die wegen Korruption auffällig geworden sind und deswegen – auf Zeit – von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen wurden. Der seit 1998 bestehenden Forderung der deutschen Innenministerkonferenz sind vorläufig erst 6 Bundesländer gefolgt, deren Gesetze jedoch nur für die jeweiligen Landesbehörden verbindlich sind.

Beim Bundeszentralregister wird darüber hinaus ein Gewerbezentralregister geführt, in das Entscheidungen von Behörden eingetragen werden, die die mangelnde Eignung oder Unzuverlässigkeit von Gewerbetreibenden betreffen.

Der Gesetzentwurf für ein Antikorruptionsregister des Bundes ist am 27.9.2002 im Bundesrat zunächst gescheitert.

Zuwendungen

Sammelbegriff für entgeltliche oder unentgeltliche Leistungen jeglicher Art (Zahlungen, Darlehen, Rabatte, Sachwerte, Dienstleistungen, Einladungen u.a.), die zwischen Mitarbeitern und Geschäftspartnern des Unternehmens ausgetauscht werden können. Vgl. >Geschenke

Zweifelsfälle

Nicht immer gelingt es, die Grenzen zwischen erlaubtem, unerwünschtem und verbotenen Verhalten trennscharf zu beschreiben. Um für diese „Grauzonen“ Transparenz zu schaffen, sind die Mitarbeiter zu verpflichten, „in Zweifelsfällen“ die Genehmigung durch den Vorgesetzten einzuholen.