

Compliance Praxis

ZEICHENANGABEN

Seite	Textart	Zeichenanzahl	
Ganzseitiger Artikel	Titel Vorspann Text	50-100 (1-2 Zeilen) 300 (3 Zeilen) 4.600 (ohne Kasten)	
Story Doppelseite (großzügiges Layout)	Titel Vorspann Text	50-100 (1-2 Zeilen) 300 (3 Zeilen) 6.500 (Doppelseite)	
Story Doppelseite (dichtes Layout)	Titel Vorspann Text	50-100 (1-2 Zeilen) 300 (3 Zeilen) 10.700 (Doppelseite)	
Interview	Ganze Seite ohne Zitat und Kasten	5.400	
Zitate	3 Zeilen	130	
Kästen	Kasten (1/2 Spalte hoch) Kasten (1 Spalte hoch) Autorenkasten	Tt. 30-60 (1-2 Zeilen) / Text 700 Tt. 30-60 (1-2 Zeilen) / Text 1.800 Text ca 500 Zeichen (variabel)	

Compliance Praxis

STYLE-GUIDE MÖGLICHE TEXTELEMENTE

CompliancePraxis



Hier ein Titel mit maximal 75 Zeichen

Ost occustiaerum natibus corpor millenis dolupta tiuntiosapid quunt haribus mdias dunt eriaspe dipsam, consequi cones sant ea alicae poritis quidiost, conet que prorum doluptiuntet laut omnieta uta venda soluptas aut earitat emporehenit.

Von Vorname Nachname

In der letzten Ausgabe haben wir begonnen, anhand einer praktikablen Methode zu erläutern, wie die

» *Udanderi odist quatia sumquid minis ditiur re dolorem undus sam acescit, nam acearum alia corio quas et acerro bero imin nus moluptas.*

Vorname Nachname, evtl. Unternehmen

Kultur in Unternehmen messbar gemacht werden kann und wo individuelle Kulturdenkfehler liegen. Wir haben zunächst den Empfang und die Kommunikation in Unternehmen unter die Lupe genommen und widmen uns nun weiteren Aspekten.

Zwischentitel

Mensch oder Humankapital? Ist Zweiteres nicht eigentlich ein Unwort, definiert es doch die „Gesamtheit der wirtschaftlich verwertbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen von Personen“? Stellen wir also vielleicht doch besser den Begriff „Mensch“ in seiner Einzigartigkeit in den Vordergrund. Ganz ohne Verwertbarkeit. Ein möglicher weiterer Weg zur Messbarmachung der Kultur setzt also wieder beim Menschen an. Wählen Sie nach dem Zufallsprinzip fünf Menschen aus Ihrem Unternehmen aus und laden Sie diese zu einem zwanglosen Gespräch ein, vielleicht auf einen kurzen „Compliance-Kaffee“. Stellen Sie dabei ein paar gezielte Fragen: Wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Arbeitsumfeld und

14

www.compliance-praxis.at

PLATZ FÜR BILDER/
ILLUSTRATIONEN

ZWISCHENTITEL
EINPLANEN

ZITATE

was könnte zur Verbesserung beitragen? Was haben Sie aus der letzten Compliance-Schulung noch in Erinnerung? Haben Sie einen guten Eindruck von der Unternehmenskultur und der Integrität im Unternehmen und woraus leitet sich Ihr Empfinden ab? Wie ist Ihre Wahrnehmung im Hinblick auf Verhaltensweisen, die gegen Compliance-Vorschriften verstoßen? Passiert etwas, wenn etwas passiert oder bleibt doch alles beim Alten? Solche Gespräche können wertvolle Erkenntnisse liefern und gleichzeitig das Thema Compliance akzentuieren.

Faktor Stakeholder

„Was Du nicht willst, dass man Dir tu...“ ist ein Grundsatz, der im Verhältnis Lieferant und Kunde nicht immer zum Ausdruck kommt. Vielleicht nutzen Sie die Gelegenheit und untersuchen, wie sich die Lieferanten Ihres Unternehmens in Vertragsverhandlungen oder in ähnlichen Situationen fühlen. Ist Augenhöhe erwünscht und gegeben? Oder: Wie beurteilen Sie die Kommunikation mit Ihren Kunden – stehen Verbindlichkeit, Genauigkeit und Wertschätzung nur in irgendeinem Führungshandbuch oder finden sich diese Grundsätze auch tatsächlich in der Kommunikation wieder?? Ein weiteres Beispiel ist die Prüfung Ihrer Geschäftspartner: Wie sehr interessiert sich Ihr Unternehmen tatsächlich für die Compliance anderer Unternehmen? Vielleicht wollen Sie sich darüber

Der Autor

Dr. Johannes Barbist, M.A. (Limerick) ist Partner bei Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH Wien-Innsbruck. Er ist auf Fragen des öffentlichen Wirtschafts-, Umwelt- und Kartellrecht spezialisiert und Autor zahlreicher Fachpublikationen auch zu Compliance-Themen, u. a. Mitherausgeber des Buchs „Compliance in der Unternehmenspraxis“ 2. Auflage, LexisNexis 2015).

© Vomante buchmanie

mal mit dem Vertrieb unterhalten. Zuletzt noch der Aspekt der Imagepflege: ist das tatsächliche Wirken nach außen mit den Compliance-Zielen vereinbar und führt es daher zu einer ehrlichen Glaubwürdigkeit innerhalb und außerhalb des Unternehmens? Und wenn wir schon beim Wirken sind, sei noch eine Frage mit Augenzwinkern erlaubt. Wie groß ist Ihr Beitrag an der Compliance in unserer Gesellschaft oder anders gefragt: Sind Sie schon Mitglied beim ÖCOV? Eine Dosis formater Betrachtung darf auch nicht fehlen. Zur Vereinfachung sprechen wir von Richtlinien und meinen damit sämtliche Formen von Regelwer-

Fragwürdige Praxis	Ist diese Praxis unethisch?		Wie viel % der Bevölkerung teilt Ihre Meinung?
	ja	nein	Angaben in %
Sie laden bei Geschäftsreisen Freunde zum Essen ein und rechnen das als Spesen ab.	ja	nein	Angaben in %
			86
			72
Sie arbeiten extra langsam, um neue Aufgaben zu vermeiden.	ja	nein	60
			23
			55
Sie melden sich krank, um einen Tag freizuhaben.	ja	nein	68
			77
			66
Sie übertreiben im Vorstellungsgespräch Ihr gegenwärtiges Gehalt.	ja	nein	64
			71
			61
Sie erklären sich bereit, eine Aufgabe zu übernehmen, die Sie nicht erledigen wollen.	ja	nein	71
			73
			68
Sie nehmen Büromaterial für ihren Privatgebrauch mit nach Hause.	ja	nein	69
			27
			62
Sie installieren die Raubkopie eines Programmes auf ihrem Privatrechner.	ja	nein	65
			60
			40
Sie enthalten Kollegen, die sich um denselben Posten wie Sie bewerben, Informationen vor.	ja	nein	72
			94
			56
			69
			25
			52
			75

Kastentitel, maximal 2-zeilig

Über ferspe Bitatium volut volorat ectiur, com-
molo reptas atibusam susdantis dendae porum
connimus aperepro bea eicae eum ut aute prat
ut volupta tectaes eosapidignis venim sinum der-
chil mi, secus debis aut alis nemque nus.Ximolup
taquide nulpa num que rehendi.

*Psundam enimuistrum quo dollabore, si ducimusa
net rent peribus?*

aditati dernatempos autet, cum quiam, cum
volesti dia dolorepro mi, verroreptas repero bla
dem essequiae nectem verrum ipsam ipsunt
doluptur, sunt expelli busdaerum que verchic
tem. Nam et fugiam, int prem et, sim ute mo et
endae. Les et sitaturis dolupti aeor ma prae
parciumque nosto et quate volorer tur aut id
ero blaborum inis.

www.homepage.com

ken in Unternehmen. „Kraut und Rüben“ ist wohl der beste Ausdruck, wenn man die Richtlinienkultur in so manchen Unternehmen betrachtet. Dies wird natürlich oft gerne mit „der historischen Entwicklung“ gerechtfertigt. In der letzten Ausgabe haben wir begonnen, anhand einer praktikablen Methode zu erläutern, wie die Kultur in Unternehmen messbar gemacht werden kann und wo individuelle Kulturdenkfehler liegen. Wir haben zunächst den Empfang und die Kommunikation in Unternehmen unter die Lupe genommen und widmen uns nun weiteren Aspekten.

Faktor Mensch**Zwischentitel, 2. Ebene**

Mensch oder Humankapital? Ist Zweites nicht eigentlich ein unwort, definiert es doch die „Gesamtheit der wirtschaftlich verwertbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen von Personen“? Stellen wir also vielleicht doch besser den Begriff

„Mensch“ in seiner Einzigartigkeit in den Vordergrund. Ganz ohne Verwertbarkeit.³ Ein möglicher weiterer Weg zur Messbarmachung der Kultur setzt also wieder beim Menschen an. Wählen Sie nach dem Zufallsprinzip fünf Menschen aus Ihrem Unternehmen aus und laden Sie diese zu einem zwanglosen Gespräch ein, vielleicht auf einen kurzen „Compliance-Kaffee“. Stellen Sie dabei ein paar gezielte Fragen: Wie wohl fühlen Sie sich in Ihrem Arbeitsumfeld und was könnte zur Verbesserung beitragen? Was haben Sie aus der letzten Compliance-Schulung noch in Erinnerung? Haben Sie einen guten Eindruck von der Unternehmenskultur und der Integrität im Unternehmen und woraus leitet sich Ihr Empfinden ab? Wie ist Ihre Wahrnehmung im Hinblick auf Verhaltensweisen, die gegen Compliance-Vorschriften oder ethische Maßstäbe verstoßen? Passiert etwas, wenn etwas passiert oder bleibt doch alles beim Alten? Solche Gespräche können wertvolle Uccillut quiaerupta voluptatem quidita sim estiossusam adio dolenducis pratem endantiam hariae seque et laborro tem iliquatiam in ni dolesequi quunt, sed eum veleces ella peruntur?Tes pa quia consequatuiur aut latiberio eictem dolorec epudit labo. De velignima solorrore estesciat optate ne consequere pore ipsaecatet, ne prehendam ut ex eos res dolupta nessus quia nos entureniet et ariaectibea volor as exerchi libusdanda dolor aut a accae est voloreium quisiminctia derumquist excesciae. Itaque volupta temporem et maximus am, aut ut quibus iliquas ad quia di illabore eseremos Uteste mos inus sectesti cusam faccus ma atem autatest que prepro temporum alisciur, occur et ut etum explatoria conestiam harum venis nonseriorem in et, id erferias nus autempo ressus secusda ereriam, ad quis nobisse dollorios vendi alic tent peris sunt, consed quae sim dust vollab is repelis dolut pores cust, apit, optur? Ad excerspiet quatur, occuscia nobit aceperspicit faciisquunt es debiscid

Ein Zusatzkasten, z. B. Literatur

Epley, N., et. al.: When perspective taking increase taking: Reactive egoism in social interaction. In: Journal of Personality and Social Psychology 91, 2006

Epley, N.: Machen wir uns nichts vor, Berlin, 2014

Gilovich, T.D., Griffin, T.D., Kahneman, D.: Heuristics and biases, New York, 2002

Kenny, D.A., DePaulo, B.M.: Do people know how others view them? In: Psychological Bulletin 114, 1993

Kruger, J., Gilovich, T.: Naive cynicism. In: Journal of Personality and Social Psychology 76, 1999

Webtipps

www.webtippeins.at
www.webtippzwei.com
www.webtippdrei.at

Beteiligung des Hinweisgebers wird im Rahmen der Untersuchungen bekannt

Unter der Voraussetzung, dass der Hinweisgeber seine Beteiligung am gemeldeten Verstoß auf erste Rückfrage zugesteht, könnte wie im obigen Kapitel skizziert vorgegangen werden. Erfolgt auf Vorhalt der ermittelten Beteiligung keine Reaktion des Hinweisgebers, sollte der Sachverhalt genau untersucht und aufgeklärt werden. Je nach Ergebnis und strafrechtlicher Relevanz können dann zur Wahrung der Interessen der betroffenen Organisation strafrechtliche Schritte zu ergreifen sein.

Vorgehen bei Nulltoleranzpolitik

Ist es Teil der Unternehmenspolitik jede strafrechtlich relevante Handlung zur Anzeige zu bringen, kommen zB folgende Maßnahmen in Betracht:

- Aufklärung des gemeldeten Sachverhalts
- Aufforderung an den Hinweisgeber zur Selbstanzeige und Bekanntgabe der Aktenzahl binnen gesetzter Frist; Hinweis auf Diversion bzw § 209a StPO (tritt nach derzeitigem Stand zum 31.12.2021 außer Kraft)
- Erstattung einer Anzeige unter Anregung von Diversion
- Information des Hinweisgebers über die erstattete Anzeige unter Hinweis auf Diversion

Internes Verfahren zur Behandlung von Meldungen

Die obigen Ausführungen sind reine Handlungsoptionen, die anhand des konkreten Falles kritisch zu würdigen sind. Jede Organisation hat nach Abwägung der konkreten Umstände über die Vorgehensweise zu entscheiden – es gibt keine Standardlösung. Allen voran sollten die Unternehmenspolitik und bestehende interne Unternehmensrichtlinien berücksichtigt werden.

Bezogen auf „Kronzeugenregelungen“ sollten vor allem nachstehende Punkte in die Überlegungen miteinbezogen werden:

- Arten von Verstößen (zB Nulltoleranz nur in bestimmten Bereichen)
- Verschuldensgrad des Hinweisgebers
- Tatbeitrag des Hinweisgebers

- Beitrag des Hinweisgebers zur Aufklärung
- Schadensausmaß

Wie mit Meldungen und Hinweisgebern umzugehen ist, sollte im Sinne einer einheitlichen Vorgehensweise in einer internen Richtlinie dokumentiert und kommuniziert werden. Jene Richtlinie sollte zur Orientierung für potenzielle Hinweisgeber zudem eine allgemeine Beschreibung etwaiger „Kronzeugenregelungen“ enthalten.

Information an Hinweisgeber

Im Sinne der Transparenz sollten Hinweisgeber vor Abgabe einer Meldung nachweislich davon in Kenntnis gesetzt werden, dass eine Meldung weder von straf- noch zivilrechtlicher Haftung befreit. Allenfalls in Frage kommende Unterstützungsleistungen seitens der betroffenen Organisation sollten klar an potentielle Hinweisgeber kommuniziert und letztlich konsequent umgesetzt und vollzogen werden. Bekennt sich eine betroffene Organisation dazu, in bestimmten Fällen von einer Strafverfolgung abzusehen, muss dieses Bekenntnis auch offen gelebt werden.

Ebenso sollten Hinweisgeber vor Abgabe einer Meldung über datenschutzrechtliche Aspekte (insbesondere Weitergabe von Informationen an Behörden) informiert werden. Datenschutzrichtlinien sowie Datenschutzerklärungen

einer Organisation werden nach Implementierung eines Hinweisgebersystems zu ergänzen sein.

Dokumentation ist alles!

Wie in allen Bereichen der Compliance müssen Maßnahmen, die gegen Hinweisgeber gesetzt werden sollen oder gesetzt wurden, nachvollziehbar dokumentiert werden. Nach Artikel 21 Abs 7 haben Hinweisgeber in gegen sie eingeleiteten Gerichtsverfahren (zB wegen vermeintlicher Verletzung von Geheimhaltungs- oder Datenschutzbestimmungen, Verleumdung etc) das Recht, unter Hinweis auf eine rechtmäßig erstattete Meldung oder Offenlegung die Klagsabweisung zu beantragen. Ist der Hinweisgeber hierin erfolgreich, setzt sich die betroffene Organisation nicht nur möglichen Verfahren aus, die der Hinweisgeber zB wegen Rufschädigung und Schadenersatz anstrengen könnte, sondern auch möglichen Strafsanktionen wegen Verletzung des Verbots von Repressalien.

Entscheidet sich eine betroffene Organisation dazu, gegen einen Hinweisgeber Anzeige zu erstatten, muss genau dokumentiert sein, dass und aus welchen Gründen dieses Vorgehen keine Repressalie iSd Richtlinie darstellt. Infolge der Beweislastumkehr gemäß Artikel 21 Abs 5 ist die betroffene Organisation für das Nichtvorliegen einer Repressalie beweispflichtig!

Fazit

Strafverfahren gegen Hinweisgeber kommen nur in bestimmten Fallkonstellationen in Betracht. ZB, wenn der Hinweisgeber in einen gemeldeten und strafrechtlich relevanten Fall selbst involviert ist. Um auch solchen Hinweisgebern Anreize für interne Meldungen zu bieten, sollten Organisationen abwägen, unter welchen Umständen sie von strafrechtlichen Maßnahmen Abstand nehmen. Diese Umstände und die genaue Vorgehensweise sollten im Rahmen einer Richtlinie dokumentiert und potentiellen Hinweisgebern kommuniziert werden. Entscheidet sich eine Organisation dazu, strafrechtliche Schritte gegen einen Hinweisgeber zu setzen, sollte aus Haftungsgründen genau und nachvollziehbar dokumentiert werden, weshalb keine Repressalie gegen den Hinweisgeber vorliegt.