



MAG. HELMUT DEUßNER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER



MAG. HELMUT LERCHER
BEEIDETER WIRTSCHAFTSPRÜFER / STEUERBERATER

A-5020 Salzburg | Fritschgasse 1

Telefon Telefon
+ 43 / 662 / 64 31 12 + 43 / 662 / 64 31 10

Telefax Telefax
+ 43 / 662 / 64 31 12-29 + 43 / 662 / 64 31 10-9

Email: info@deussner.at Email: hlercher@lercher.cc

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE & RECHTLICHE INFORMATIONEN FÜR UNTERNEHMER

NR. 21

MANAGEMENT-INFO

EIN SERVICE FÜR KLIENTEN UND INTERESSENTEN



KORRUPTION - WAS IST STRAFBAR?

Dieser Artikel soll einen groben Überblick über die wichtigsten strafrechtlichen Tatbestände hinsichtlich Korruption geben. Zu unterscheiden ist dabei in Korruption im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft.

KORRUPTION IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

AMTSMISSBRAUCH

Nur ein Beamter, der in Vollziehung der Gesetze, also im hoheitlichen Bereich handelt, kann Amtsmisbrauch begehen, wobei Mitglieder des Nationalrates, des Bundesrates und der Landtage keine Beamten im Sinne des Gesetzes sind. Der Beamte missbraucht wissentlich und mit dem Vorsatz, einen anderen in seinen Rechten zu schädigen, seine Befugnis zur Vornahme von Amtsgeschäften. Typische Beispiele aus

der Rechtsprechung für Amtsmisbrauch sind die Bewilligung des Bauens im Grünland durch den Bürgermeister oder das Verraten einer bevorstehenden Kontrolle durch das Finanzamt oder das Arbeitsinspektorat. Der Strafraum für Amtsmisbrauch beträgt grundsätzlich sechs Monate bis fünf Jahre. Strafbar ist dabei nicht nur der Beamte, sondern auch jeder, der sich an der Tat beteiligt (z.B.: durch Anstiften oder Erteilen von Ratschlägen). Zu beachten ist, dass bereits die versuchte Anstiftung strafbar ist.

GESCHENKANNAHME DURCH AMTSTRÄGER ODER SCHIEDSRICHTER

§ 304 Absatz 1 des Strafgesetzbuches (StGB) lautet: Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der für eine Handlung oder Unterlassung **im Zusammenhang mit seiner Amtsführung** von einem anderen für sich

INHALT

- Korruption - was ist strafbar?
- Die Balanced Scorecard
- Nichtraucherschutz in der Gastronomie

KORRUPTION - WAS IST STRAFBAR?

Fortsetzung von Seite 1

oder einen Dritten einen Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. **Amtsträger** ist nach der gesetzlichen Definition jeder, der für Österreich, für einen anderen Staat oder für eine internationale Organisation ein Amt in der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz innehat oder sonst mit öffentlichen Aufgaben, einschließlich in öffentlichen Unternehmen, betraut ist. Ausgenommen sind Mitglieder österreichischer verfassungsmäßiger Vertretungskörper (Nationalrat, Bundesrat, Landtage). Der Begriff des Amtsträgers ist weiter als jener des Beamten. Er erfasst insbesondere auch die **Privatwirtschaftsverwaltung**, jenen Teil der Amtsführung also, der mit den Mitteln des Privatrechts erfüllt wird. Mit **Schiedsrichter** ist jeder Entscheidungsträger eines Schiedsgerichtes gemeint, das aufgrund eines Schiedsvertrages nach der Zivilprozessordnung entscheidet. Ein **Vorteil** kann materieller oder immaterieller Art sein. Vorsicht ist geboten, weil auch geringfügige Vorteile die Strafbarkeit auslösen. Als **geringfügig** gilt eine Grenze von **ca. 100 €**. Es muss jedoch ein Konnex, das heißt ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Geben des Vorteils und einem konkreten Amtsgeschäft vorliegen. Der Vorteil muss ferner dazu geeignet sein, die Amtsführung zu beeinflussen. Von – wenn auch nur geringfügigen – Geldzuwendungen ist stets abzuraten. Es ist unerheblich, ob die Amtshandlung tatsächlich erfolgt.

§ 304 ABSATZ 2 STGB – DAS „ANFÜTTERN“

Wesentlicher Unterschied zum oben angeführten Absatz 1 ist, dass hier der Vorteil nicht für ein konkretes Amtsgeschäft gewährt werden muss, sondern es genügt, dass die Vorteilsgewährung **im Hinblick auf die Amtsführung** gewährt wird. Es muss kein unmittelbarer Zusammenhang zu einem konkreten Amtsgeschäft vorliegen, sondern es reicht, wenn der Vorteil im Hinblick auf bloß mögliche zukünftige Amtsgeschäfte gegeben wird. Da hier der Konnex zu einer bestimmten Amtshandlung nicht nachgewiesen werden muss, ist besondere Vorsicht geboten. Andererseits lösen bloß geringfügige Vorteile hier keine Strafbarkeit aus. Das mehrmalige Geben, wenn auch nur geringfügiger Vorteile, kann Gewerbsmäßigkeit darstellen und damit strafbar sein. Zu erwähnen ist

auch, dass der Absatz 2 nicht für ausländische Amtsträger gilt, sondern für österreichische Amtsträger oder Schiedsrichter, Amtsträger oder Schiedsrichter eines anderen Mitgliedstaates der EU oder für Gemeinschaftsbeamte.

BESTECHUNG

Nicht nur die Geschenkkannahme, sondern auch die **aktive Bestechung** ist strafbar. Wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für eine Handlung oder Unterlassung im Zusammenhang mit seiner Amtsführung einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Erforderlich ist nach diesem Tatbestand ein konkreter Zusammenhang zwischen Vorteilsgewährung und Amtsführung.

Kein konkreter Zusammenhang zwischen Vorteilsgewährung und Amtsgeschäft muss vorliegen (hier ist wiederum das „Anfüttern“ wie oben beschrieben gemeint), wenn folgender Tatbestand erfüllt wird: Wer einem österreichischen Amtsträger oder Schiedsrichter, einem Amtsträger oder Schiedsrichter eines anderen EU-Mitgliedstaates oder einem Gemeinschaftsbeamten im Hinblick auf dessen Amtsführung einen **nicht bloß geringfügigen Vorteil** anbietet, verspricht oder gewährt. Hier droht eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten oder eine Geldstrafe.

KORRUPTION IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Im privaten Sektor ist das „Anfüttern“ nicht strafbar. Die Handlung muss ferner immer pflichtwidrig sein.

UNTREUE

Untreue bedeutet, dass jemand durch den Missbrauch einer ihm eingeräumten Befugnis einen anderen am Vermögen schädigt. Der Täter muss wissen, dass er seine Befugnis missbraucht. Paradebeispiel für Untreue ist der Bankdirektor, der einen Kredit an ein Unternehmen vergibt und dabei die internen Richtlinien der Bank verletzt. Der Kredit wird infolge Insolvenz des Unternehmens nicht zurückgezahlt. Es ist dabei nicht erforderlich, dass sich der Täter bereichern will. Der Strafrahmen beträgt sechs Monate oder Geldstrafe bis zu einer Freiheitsstrafe von

zehn Jahren (falls der Vermögensschaden 50.000 € übersteigt).

GESCHENKANNAHME DURCH MACHTHABER

Wenn keine Untreue vorliegt, kann dieses Delikt zur Anwendung kommen. Wer für die Ausübung einer ihm eingeräumten Befugnis einen nicht bloß geringfügigen Vermögensvorteil angenommen hat und diesen **pflichtwidrig** nicht abführt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr zu bestrafen. Strittig ist, ob sich der Geber des Vermögensvorteils auch strafbar macht.

GESCHENKANNAHME DURCH BEDIENSTETE ODER BEAUFTRAGTE

Ein **Bediensteter oder Beauftragter** eines Unternehmens, der im geschäftlichen Verkehr für die **pflichtwidrige** Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung von einem anderen für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen. Übersteigt der Wert des Vorteils 5.000 € ist der Täter mit bis zu drei Jahren zu bestrafen. **Bedienstete** sind Arbeitnehmer und Organmitglieder juristischer Personen. **Beauftragte** sind Personen, die berechtigt sind, das Unternehmen zu vertreten oder denen sonst Einfluss auf die betrieblichen Entscheidungen zukommt. Es gilt eine **Geringfügigkeitsgrenze** von rund 100 €, bei der keine Strafbarkeit eintritt. Die Strafverfolgung erfolgt nur über Privatanklage des Verletzten oder einer hierfür berechtigten Person. Übersteigt allerdings der Wert des Geschenks 5.000 €, hat die Staatsanwaltschaft von Amts wegen Ermittlungen einzuleiten. Auf den Eintritt eines Schadens kommt es nicht an.

BESTECHUNG VON BEDIENSTETEN ODER BEAUFTRAGTEN

Spiegelbildlich zur passiven Bestechung ist auch die aktive Bestechung strafbar. Wer einem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung für ihn oder einen Dritten einen nicht bloß geringfügigen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

DIE BALANCED SCORECARD

Das in den 90er-Jahren in den USA entwickelte Modell der Balanced Scorecard (BSC) hat sich in den letzten Jahren auch in heimischen Unternehmen jeder Größe als beliebtes (Controlling)Instrument etabliert, mit dessen Hilfe **Strategien ganzheitlich** in einem Unternehmen **umgesetzt** werden können. Die Umsetzung umfasst die Implementierung, die Wartung und Anpassung und die Kontrolle der BSC und macht deutlich, dass es sich dabei um einen **dynamischen Prozess** handelt. Unabhängig von der Branche und der Frage, ob ein gewinnorientiertes Unternehmen oder eine Einheit des öffentlichen Sektors bzw. eine Non-Profit-Organisation vorliegt, ermöglicht die BSC, die **Strategie** des Unternehmens in konkrete **(Teil) Ziele** zu fassen, diese allen Beteiligten zu **kommunizieren** und in **Aktionen**, welche zur Umsetzung beitragen, **herunter zu brechen**. Dies bedeutet, dass die grundsätzlich von der Unternehmensführung vorgegebenen Ziele sich in den (Teil)Zielen der jeweiligen Unternehmensbereiche widerspiegeln und auch von den einzelnen Mitarbeitern in Form einer „**persönlichen Balanced Scorecard**“ umzusetzen sind. Das Hauptaugenmerk bei der Anwendung der BSC liegt demnach darin, dem einzelnen Mitarbeiter die Strategie zu vermitteln, in konkrete Maßnahmen zu „übersetzen“ und damit das Unternehmen in die gewünschte Richtung zu steuern.

Die Balanced Scorecard versucht eine **Ausgewogenheit** (die richtige Balance) zwischen

- monetären und nichtmonetären Messgrößen,
 - strategischer und operativer Sicht,
 - Vergangenheit und Zukunft,
 - interner und externer Sicht des Unternehmens
- herzustellen.

Die **Vorteile** und der Nutzen einer Balanced Scorecard stellen sich wie folgt dar:

- Kritische Erfolgsfaktoren können auf allen Ebenen des Unternehmens ausgerichtet werden.
- Die BSC vermittelt dem Management ein umfassendes Bild der Geschäftstätigkeit.
- Die Methode der BSC vereinfacht die Kommunikation und das Verständnis von Geschäftszielen und Strategien auf allen Ebenen einer Organisation.

- Die BSC ermöglicht strategisches Feedback und Lernen.
- Durch die BSC können langfristige strategische Ziele in kurzfristige (operative) Maßnahmen umgesetzt werden.
- Mit Hilfe der BSC können Vergütungssysteme und Prämien an nicht rein finanzielle Zielvorgaben geknüpft werden.

ANWENDUNG DER BALANCED SCORECARD

Der Standardfall der BSC hebt aus dem gesamten Unternehmen **vier Perspektiven** hervor, welche sich in **Finanzperspektive, Kundenperspektive, Prozessperspektive** sowie **Lern- und Innovationsperspektive** gliedern. Für den jeweiligen Bereich sind Ziele, Messgrößen (Kennzahlen), Leistungsziele (Vorgaben) und Initiativen (Maßnahmen) zu definieren. Hilfreiche Fragen sind dabei z.B.: Was sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren? Wie können diese gemessen werden? Wie hoch ist das notwendige Niveau? Welche Aktivitäten müssen ergriffen werden? Ein Eckpunkt der BSC liegt in der Darstellung der **Wechselwirkungen** der Ziele und Maßnahmen innerhalb der einzelnen und auch **zwischen** allen **Betrachtungsbereichen**. So ist es denkbar, dass das Ziel der stärkeren Kundenbindung (Kundenperspektive) positive Auswirkungen auf die Zahlungsmoral der Kunden hat und somit auch positiv auf die Einbringlichkeit von Forderungen (Finanzperspektive) wirkt. Als **beispielhafte Messgrößen (Kennzahlen)** können für die Finanzperspektive der Return on Capital Employed (ROCE) und für die Prozessperspektive die Prozessdurchlaufzeit genannt werden. Die Anzahl der Kundenreklamationen ist eine Beispielkennzahl für die Kundenperspektive und das Fachwissen der Mitarbeiter stellt eine Messgröße für die Lern- und Innovationsperspektive dar. Das Erkennen von **Ursache-Wirkung Zusammenhängen** in den einzelnen Perspektiven bzw. auch perspektivenübergreifend stellt in der Praxis eine große Herausforderung dar.

LEBENSZYKLUS DER BALANCED SCORECARD

Voraussetzungen für eine BSC als strategisches Instrument sind die **Identifikation** einer **Vision** sowie einer **Strategie**. Darauf aufbauend werden die Perspektiven für das Unternehmen individuell festgelegt (es ist wohl immer von der Finanz- und



Kundenperspektive auszugehen, meistens auch von den beiden anderen Standardperspektiven) und auch **kritische Erfolgsfaktoren** und **Kennzahlen** definiert. Nachdem die Scorecard hinsichtlich des Erreichens der Erfolgsfaktoren ausgewertet wurde, werden Aktivitätspläne zur Verbesserung und höheren Zielerreichung erstellt. Da sich Strategien im Laufe des Unternehmenszyklus verändern, wird dieser Prozess der Strategiefindung, Erfolgsfaktorendefinition etc. **immer wieder durchlaufen** – die Scorecard wird sozusagen gemanagt und weiterentwickelt. Durch die permanente Überprüfung und Weiterentwicklung der BSC ist es für die Entscheidungsträger möglich, auf falsche Strategien zu reagieren. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass die Strategieausrichtung dem gesamten Unternehmen näher gebracht wird und somit auch einzelne Bereichs- bzw. Abteilungsleiter zeitnah auf mögliche Fehlentwicklungen hinweisen können.

PROBLEMBEREICHE UND SCHWIERIGKEITEN

Da durch eine BSC die Umsetzung einer Strategie in gewisser Weise automatisch abläuft, birgt sie die Gefahr, dass **falsche bzw. unrealistische Ziele umgesetzt** werden. Vorsicht ist also geboten, dass nicht eine schlechte Strategie professionell verwirklicht wird. Im Rahmen der Anwendung der BSC können überdies Probleme eintreten, wenn sie mit **zu vielen** und zu komplexen **Zielen** überfrachtet wird. Außerdem kann die BSC insbesondere bei der Konzentration auf vergangenheitsbasierte Kennzahlen missverstanden werden, da nicht mehr das Handeln an der Strategie ausgerichtet ist und kein nachhaltiger, zukunftsorientierter Aufbau von Potentialen möglich ist.

NICHTRAUCHERSCHUTZ IN DER GASTRONOMIE

Ab 1. Jänner 2009 trat die neue Nichtraucherregelung für die Gastronomie in Kraft.

RAUCHVERBOT

Gemäß § 13a Tabakgesetz gilt Rauchverbot in den der Verabreichung von Speisen oder Getränken an Gäste dienenden Räumen in folgenden Betrieben:

- Betriebe des Gastgewerbes gemäß § 111 Abs 1 Z 2 GewO (Verabreichung von Speisen jeder Art und Ausschank von Getränken),
- Betriebe des Gastgewerbes mit einer Berechtigung zur Beherbergung von Gästen inkl. Schutzhütten sowie Betrieben, die nicht mehr als zehn Fremdenbetten bereitstellen, und die Frühstück und kleine Imbisse verabreichen (§ 111 Abs 1 Z 1 oder Abs 2 Z 2 oder 4 GewO),
- Betriebe gemäß § 2 Abs 9 oder § 111 Abs 2 Z 3 oder 5 GewO (Buschenschank sowie Betriebe mit maximal acht Verabreichungsplätzen für die Verabreichung von Speisen in einfacher Art und den Ausschank von nichtalkoholischen Getränken und von Bier).

AUSNAHMEN

Davon werden folgende Ausnahmen gemacht:

- Betriebe, die über mehr als einen Gastraum verfügen, **können** Räume bezeichnen, in denen das Rauchen gestattet ist. Voraussetzung ist, dass der Tabakrauch nicht in die rauchfreien Räumlichkeiten dringt und dass **mindestens die Hälfte** der Verabreichungsplätze in **rauchfreien Räumen** gelegen sind.
- Das **Rauchverbot gilt nicht** für Betriebe, die nur über einen Gastraum verfügen, der entweder kleiner als 50 m² ist oder der zwischen 50 und 80 m² groß ist, aber dessen Abtrennung aufgrund bau-, feuer- oder denkmalschutzrechtlicher Vorschriften nicht zulässig ist.

Die beiden genannten **Ausnahmen gelten** jedoch **nur** dann, wenn für den Betrieb ein **Kollektivvertrag** gilt, der folgenden Schutz für die Mitarbeiter vorsieht:

- kein Verlust des Abfertigungsanspruches bei Selbstkündigung aufgrund der Tabakrauchbelastung;
- Möglichkeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen sowie Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrau-



chen;

- gesundheitsfördernde Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Passivrauchen im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- die Beschäftigung von Jugendlichen hat – sofern solche zur Verfügung stehen – überwiegend in rauchfreien Räumen zu erfolgen.

Werdende Mütter dürfen jedenfalls nicht in Räumen, in denen sie Tabakrauch ausgesetzt sind, arbeiten.

KENNZEICHNUNGSPFLICHT

Die betroffenen Betriebe haben deutlich zu kennzeichnen, ob in den Gasträume Rauchverbot herrscht oder nicht bzw. für den Fall, dass kein Rauchverbot gilt, ob das Rauchen vom Inhaber gestattet wird.

OBLIEGENHEITEN DES BETRIEBSINHABERS

Der Betriebsinhaber hat dafür zu sorgen, dass in Räumen, in denen das Rauchen nicht gestattet ist, nicht geraucht wird,

dass die Bestimmungen hinsichtlich Jugendlicher und werdender Mütter eingehalten werden und dass der Kennzeichnungspflicht entsprochen wird.

STRAFEN

Verletzungen der Pflichten des **Betriebsinhabers** sind mit einer Geldstrafe von bis zu 2.000 €, im Wiederholungsfall bis zu 10.000 € zu bestrafen.

Personen, die gegen bestehende Rauchverbote verstoßen, sind mit einer Geldstrafe von bis zu 100 €, im Wiederholungsfall bis zu 1.000 € zu bestrafen.

ÜBERGANGSFRIST

§ 18 Abs 6 iVm Abs 7 Tabakgesetz sieht ein Inkrafttreten der neuen Bestimmungen erst ab 1. Juli 2010 vor, wenn der Betrieb nur über einen Raum verfügt, der mindestens 50 m² groß ist und die baulichen Maßnahmen zur Schaffung eines gesonderten Raumes unverzüglich nach Kundmachung des neuen Gesetzes in die Wege geleitet worden sind.

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
 Klienten-Info - Klier, Krenn & Partner KG
 Redaktion: F. Klier, H. Krenn, alle 1090 Wien, Rotenlöwengasse 19/12-14
 Richtung: unpolitisch & unabhängig – Die Management-Info widmet sich Themen aus der Welt der Unternehmensberatung und aus dem Wirtschaftsrecht und ist speziell für Klienten von Steuer- u. Unternehmensberatungskanzleien bestimmt.
 Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.
 Kontakt: Klienten-Info: Tel. 01/929 15 91-0;
 E-Mail: office@klienten-info.at, Internet: www.management-info.at