

# Rettungsreifen im Ernstfall

Die Einführung eines sogenannten Organisationsmodells befreit Unternehmen von der Haftung für Straftaten, die Mitarbeiter begangen haben. Allerdings wird der Richter im Ernstfall das Modell nur als „geeignet“ beurteilen, wenn es **bestimmte Voraussetzungen** erfüllt.

Bozen – Mit dem Gesetzesvertretenden Dekret (GvD) 231/2001 wurde in Italien die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen eingeführt (die SWZ hat bereits mehrfach berichtet). Das bedeutet, dass nicht nur Personen, die eine Straftat begangen haben, zivil- und strafrechtlich haften, sondern dass auch die Gesellschaft selbst, sprich das Unternehmen eine administrative Haftung hat. Diese tritt immer dann ein, wenn im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens Straftaten, welche im GvD 231/2001 gelistet sind, begangen werden. Keine Haftung liegt vor, wenn die Person im eigenen Interesse (oder im Interesse von Dritten) gehandelt hat.

Die Sanktionen sind sehr hoch:

- Geldstrafen von bis zu 1,5 Millionen Euro
  - Verbotssanktionen: Ausübungsverbot der Tätigkeit; Einzug von Autorisierungen, Lizenzen, Konzessionen; Verbot, mit der öffentlichen Verwaltung zu verhandeln; Ausschluss von Förderungen, Finanzierungen, Beiträgen; eventueller Widerruf bereits genehmigter Beiträge; Verbot, Güter oder Dienstleistungen zu bewerben
  - Beschlagnahme der durch die Straftat erworbenen Vermögenswerte
  - Veröffentlichung des Urteils
- Das GvD 231/01 sieht für die Gesellschaft die Möglichkeit vor, von der Haftung befreit zu werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass:

- ein geeignetes Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell eingeführt und wirksam umgesetzt wurde, welches in der Lage ist, einem Begehen der gelisteten Straftaten vorzubeugen;
- eine Aufsichtsstelle ernannt wurde, welche die Einhaltung der Vorgaben des Modells überwacht und bei Bedarf für die notwendigen Anpassungen des Modells sorgt; die Aufsichtsstelle muss mit ausreichender Autonomie und Handlungskompetenz ausgestattet sein, über die notwendige Professionalität, Selbstständigkeit



eignet sein, dem Begehen von Straftaten gemäß GvD 231/01 vorzubeugen. Bereits bei der Ausarbeitung müssen die betroffenen Personen (Führungskräfte und Mitarbeiter) ausreichend einbezogen werden.

Auch wenn das Organisationsmodell am Ende nur beschreiben soll, was das Unternehmen tun muss, um stets rechtmäßig zu handeln, hinkt die Einstellung der Mitarbeiter allzu oft der Organisationsstruktur hinterher und es muss – besonders in der Einführungs- und Umsetzungsphase – darauf geachtet werden, dass die Mitarbeiter nicht wieder in alte, gewohnte Muster zurückfallen. Die Mitarbeiter müssen die

Notwendigkeit der Umsetzung der Vorgesetztenorgane durchgeführt werden. Auch hier ist auf mögliche Interessenkonflikte bzw. mangelnde Unabhängigkeit hinzuweisen. Zum Beispiel: Die Aufsichtsstelle hat Kontrollen im Bereich Arbeitssicherheit durchzuführen, und der Geschäftsführer nimmt als Arbeitgeber gleichzeitig die Funktion des Leiters der Dienststelle für Arbeitsschutz wahr.

**Schulung** – Die Schulung muss den Anforderungen und dem Kenntnisstand der Mitarbeiter angepasst werden. So werden zum Beispiel Führungskräfte, die in sogenannten „sensiblen“ Bereichen tätig sind, eine umfassendere Schulung erhalten. Weiters sollte die Wirksamkeit der Schulung beispielsweise anhand von Tests und/oder Befragungen festgestellt werden.

**Anwendung des Disziplinarsystems** – Um die Wirksamkeit des Organisationsmodells sicherzustellen, muss weiters ein Sanktionssystem aufgebaut werden. Die Disziplinarmaßnahmen gegenüber allen Ansprechpartnern des Modells müssen bei festgestellten Übertretungen entsprechend verhängt werden. Dieses Sanktionssystem muss bekannt gemacht werden. Ein Verweis im Managementhandbuch auf die Disziplinarmaßnahmen, die laut geltenden Kollektivverträgen verhängt werden, ist nicht ausreichend.

Der Richter wird das Modell nur dann als „geeignet“ beurteilen, wenn es

## Was passiert vor Gericht?

„maßgeschneidert“ aufgebaut wurde und in der Lage ist, die Straftat, die begangen wurde, vorbeugend zu verhindern. Dazu werden die eingeführten Kontrollsysteme und die Gesamtorganisation des Unternehmens beurteilt.

Die Beurteilung des Richters geht also über eine reine Beurteilung der Rechtskonformität des Modells hinaus und umfasst eine Bewertung der Organisationsstruktur mit ihren Abläufen und internen Kontrollsystemen als Ganzes bezüglich Eignung zum vorbeugenden Verhindern des Begehens von Straftaten. Hier seien einige Beispiele aus der Rechtsprechung genannt:

- 1) **Anordnung des Vorermittlungsrichters, Mailand, 9. November 2004:** Ein Organisationsmodell muss konkret, dynamisch und auf Basis einer spezifischen Risikobewertung aufgebaut werden, die finanziellen Mittel berücksichtigen, ein adäquates Disziplinarsystem gegenüber allen Empfängern vorsehen, die Fälle der Unwählbarkeit von Mitgliedern der Aufsichtsstelle festlegen, Kommunikations- und Informationsflüsse

- 2) **Anordnung des Vorermittlungsrichters, Bari, 18. April 2005:** Ein Organisationsmodell muss die Realität des Unternehmens widerspiegeln, ein geeignetes Disziplinarsystem muss umgesetzt werden, in Firmengruppen muss auf die Besonderheiten der einzelnen Unternehmen Rücksicht genommen werden.
- 3) **Anordnung des Vorermittlungsrichters, Neapel, 26. Juni 2007:** Ein Organisationsmodell muss eine Risk-Map mit den Risiken des Unternehmens enthalten, die notwendige Professionalität der Mitglieder der Aufsichtsstelle festlegen, sicherstellen, dass Mitglieder der Aufsichtsstelle keine operativen Tätigkeiten wahrnehmen, detaillierte und genaue Protokolle vorsehen, die Pflicht zur Teilnahme an Informations- und Schulungsveranstaltungen laut GvD 231 sowie die Überprüfung der Wirksamkeit, Angabe der Disziplinarmaßnahmen bei Verletzung der Vorgaben des Modells oder des Ethikkodex formulieren, Strafen festlegen bei Verletzung der Pflicht der Information der Aufsichtsstelle sowie bei Verletzungen der Vorgaben des Modells oder des Ethikkodex. Notwendig sind Angaben in den Verwaltungsprotokollen zur Wahl der Mitglieder der Aufsichtsstelle (Angabe der notwendigen Voraussetzungen wie Unabhängigkeit, Autonomie, Professionalität, Ehrbarkeit und Handlungskontinuität) sowie Angaben in der Geschäftsordnung der Aufsichtsstelle zu Auditplanung, -durchführung, -zeiten sowie Modalitäten der Durchführung der Audits.

Andrea Klammer

Die Autorin: Andrea Klammer arbeitet seit vielen Jahren als Beraterin für Managementsysteme und hat sich in den letzten Jahren auf die Einführung und Umsetzung von Organisationsmodellen 231 spezialisiert.



Südtiroler Wirtschaftszeitung  
06/07/2012

Das Organisationsmodell muss unternehmensspezifisch erstellt werden. Es darf kein „allgemeines“ Dokument sein, sondern muss die Realität des jeweiligen Unternehmens widerspiegeln.

- und Unabhängigkeit verfügen und Handlungskontinuität sicherstellen;
  - das Modell von der Person, die die Straftat begangen hat, bewusst umgangen wurde;
  - die Aufsichtsstelle ihre Tätigkeit ordnungsgemäß durchgeführt hat;
  - sämtliche Risiken für das Begehen einer Straftat laut GvD 231/01 bewertet wurden;
  - spezifische Protokolle und Nachweise für die Umsetzung der Maßnahmen sowie für die Information vorgehen sind;
  - Modalitäten des Managements der finanziellen Ressourcen festgelegt wurden, welche geeignet sind, das Begehen einer Straftat zu verhindern;
  - Kommunikationswege zur Aufsichtsstelle festgelegt wurden;
  - ein geeignetes Disziplinarsystem eingeführt wurde.
- Die Schwierigkeiten liegen aber in der Umsetzung des Organisationsmodells. Bei der Einführung lauern viele „Stolpersteine“.

**Einführung** – Das Modell muss unternehmensspezifisch erstellt werden. Es darf kein

„allgemeines“ Dokument sein, sondern muss die Realität des jeweiligen Unternehmens widerspiegeln und ge-

geben verstehen, damit alle gemeinsam dazu beitragen können, eine Kultur des Risikobewusstseins und der Verantwortung sich selbst, den Mitarbeitern, dem Unternehmen und der Gesellschaft gegenüber, zu fördern. Allen voran müssen auch die geschäftsführenden Organe die Umsetzung wirklich wollen und vorantreiben.

**Ernennung und Tätigkeit der Aufsichtsstelle** – Die Ernennung der Aufsichtsstelle ist einer der wichtigsten Punkte im Rahmen der Einführung eines Organisationsmodells. Die ordnungsgemäße und effiziente Durchführung der Aufgaben der Aufsichtsstelle (sogenannter „Organismo di Vigilanza“), welche über die notwendigen Kompetenzen verfügt, ist Voraussetzung, um von der administrativen Haftung befreit zu werden.

Das Stabilitätsgesetz für das Jahr 2012 sieht für Kapitalgesellschaften die Möglichkeit vor, die Tätigkeit der Aufsichtsstelle dem Überwachungsrat zu übertragen. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass „Kontrollierender“ und „Kontrollierter“ ein und dieselbe Person sind. Die Unabhängigkeit der Aufsichtsstelle kann in diesem Fall vom Gericht infrage gestellt werden.

Für kleine Unternehmen besteht die Möglichkeit, dass die Tätigkeiten der Aufsichtsstelle direkt durch die Ge-

Unternehmens widerspiegeln und ge-