



SWZ-Serie
Organisationsmodell 231 (1) – Schutz vor Strafen

Societas delinquere potest!

Auch Unternehmen können Straftaten begehen: Das sagt das gesetzesvertretende Dekret 231 aus dem Jahr 2001. **Die möglichen Sanktionen sind schwerwiegend**, wobei die Einführung eines Organisationsmodells 231 Abhilfe schaffen kann. Verpflichtend ist dieses nicht.

Bozen/Rom – Beim GvD 231/2001 handelt es sich um eine Durchführungsbestimmung zum Gesetz 300/2000, welches im Kampf gegen die internationale Korruption verabschiedet worden ist. Die im GvD 231/2001 zitierten strafbaren Tatbestände sind sehr weit gefasst. Zudem kommen ständig weitere Vergehen hinzu. In den nächsten Monaten wird die Liste z.B. um Umweltverstöße und private Korruption erweitert. Manche der insgesamt über 100 gelisteten Vergehen mögen einem Südtiroler Unternehmer sehr weltfremd erscheinen, wie z.B. Verbrechen in Bezug auf Terrorismus oder Verbrechen gegen die Menschenrechte wie Menschenhandel oder Versklavung. Andere strafbare Tatbestände hingegen können im Alltag jedes Unternehmens durchaus Probleme aufwerfen, wie z.B. Verstöße gegen den Datenschutzkodex, gegen Autorenrechte und Copyright sowie Verletzungen der Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit. Zunächst wurde das GvD 231/2001 für Vergehen gehen die öffentliche Verwaltung eingeführt; im Laufe der Jahre wurde die Liste aber ständig erweitert. So ist z.B. im Jahr 2007 mit dem Gesetz 123/2007 der Art. 25-septies dazugekommen. Dieser behandelt

Verstöße gegen Datenschutz und Arbeitssicherheit Verstöße gegen die Menschenrechte wie Menschenhandel oder Versklavung. Andere strafbare Tatbestände hingegen können im Alltag jedes Unternehmens durchaus Probleme aufwerfen, wie z.B. Verstöße gegen den Datenschutzkodex, gegen Autorenrechte und Copyright sowie Verletzungen der Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit. Zunächst wurde das GvD 231/2001 für Vergehen gehen die öffentliche Verwaltung eingeführt; im Laufe der Jahre wurde die Liste aber ständig erweitert. So ist z.B. im Jahr 2007 mit dem Gesetz 123/2007 der Art. 25-septies dazugekommen. Dieser behandelt

Info Modell 231



Vergehen von „schwerer oder gefährlicher Körperverletzung oder fahrlässiger Tötung wegen Nichteinhaltung der Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“. Von Geldstrafen bis maximal 1,5 Millionen Euro bis hin zu Betriebsschließungen sowie dem Entzug von Genehmigungen reichen die Sanktionen, die Unter-

nehmen treffen können, wenn ein Vergehen vorliegt.

Die Urheber strafbarer Handlungen (effektive und auch versuchte) können dabei sowohl von weisungserteilenden als auch weisungsempfangenden Personen begangen werden. Zu Letzteren zählen nicht nur die eigenen Mitarbeiter, sondern auch externe Berater usw.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Gesellschaft nur haftbar gemacht werden kann, wenn „im Interesse oder zum Vorteil der Gesellschaft“ gehandelt wurde. Die Gesellschaft haftet also nicht, wenn die Person, die das Delikt begangen hat (oder versucht hat, ein Delikt zu begehen), in ihrem eigenen Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt hat, der Handlung also nachweislich kein direkter Vorteil für das Unternehmen gefolgt ist.

An diesem Punkt stellt sich die Frage, welchen Vorteil eine Gesellschaft haben könnte, wenn ein Arbeitsunfall passiert? Klingt eigentlich absurd. Hier gilt es zu analysieren, warum der Arbeitsunfall passiert ist. Wurde an Schulungen gespart? Wurde an persönlicher Schutzausrüstung gespart? In beiden dieser Fälle wird das Unternehmen also

in die Verantwortung genommen, da vermutet wird, dass ein konkreter monetärer Vorteil für die Gesellschaft entstanden ist.

Der Gesetzgeber gibt den Unternehmen die Möglichkeit, von der Haftung befreit zu werden, indem ein sogenanntes Organisationsmodell 231 (modello organizzativo, kurz MOG 231) eingeführt wird. Dabei handelt es sich um ein System von Regeln, Verfahren, sowie Kontrollen für die Überprüfung der Wirksamkeit, der Umsetzung bzw. Einhaltung der gesetzlichen Normen/Anforderungen und der laufenden Angemessenheit des Modells. Die Gesellschaft kann sich also nur schützen, wenn

- ein Organisationsmodell (vor Begehen eines Deliktes) effizient und effektiv eingeführt wurde und umgesetzt wird,
- ein Überwachungsorgan ernannt ist, das in ausreichendem Maße Kontrollen durchführt und das Modell bei (organisatorischen und/oder normativen) Änderungen anpasst,
- das Modell von der Person beim Begehen des Delikts umgangen wurde.

Ein solches Organisationsmodell steigert im Unternehmen die Kultur von Verantwortung und Vorbeugung. Nach außen ist das Unternehmen darüber hinaus in der Lage zu beweisen, dass das Delikt nicht auf eine schlechte oder fal-

sche Organisation zurückgeführt werden kann.

Der Gesetzgeber schreibt das Organisationsmodell 231 nicht verpflichtend vor. Allerdings stellt er klar, dass ein eingeführtes wirksames Organisationsmodell 231 für eine Gesellschaft die einzige Möglichkeit ist, um von der Haftung befreit zu werden (Sez. 6° Penale Corta di Cassazione, sent. 36083 dd. 17/09/2009).

Um ein Organisationsmodell effizient und effektiv aufzubauen, braucht es die Fachkompetenz von zwei Experten. Zum einen wird juristisches Wissen benötigt, um die Forderungen des GvD 231 richtig zu interpretieren. Zum anderen ist das Wissen eines Fachberaters für Managementsysteme bzw. Organisationsberatung erforderlich, um das Modell in die bestehenden Prozesse zu integrieren und damit wirksam umzusetzen.

Vor Gericht urteilt allein der Richter über die Rechtmäßigkeit und Angemessenheit des Modells. Deshalb ist es notwendig, die betrieblichen Risiken ganz individuell zu analysieren. Das Organisationsmodell ist somit ein Teil des Risikomanagements, das dabei weit mehr als

Keine Pflicht, aber einziger Schutz

das (selbstverständliche) Einhalten der gesetzlichen Vorschriften (z.B. Arbeits- und Umweltrecht), das Abschließen von Versicherungen und das Erstellen von Notfallplänen ist. Risikomanagement ist ein umfassender Prozess und geht von der Identifikation, Bewertung, Aggregation bis hin zur Überwachung und gezielter Steuerung aller betrieblichen Risiken, die Abweichungen von den Vorgaben auslösen könnten.

Ein Unternehmer sollte versuchen, ein solches Organisationsmodell nicht als Belastung für sein Unternehmen zu sehen, sondern als Chance für eine noch bessere Organisation zu nutzen.

Andrea Klammer

aklammer@klammer-partner.com

Info

Zwei Beispiele

Unfall bei Truck Center in Molfetta (Tribunale di Trani, sez. Molfetta, 26 Okt. 2009): Zu Geldstrafen verurteilt aufgrund mangelhafter Organisation lt. GvD 231/2001 wurden drei involvierte Gesellschaften: 1,4 Mio. Euro für FS Logistics; 400.000 Euro für Cinque Bio Trans und Truck Center Sas. Grund für die Verurteilung waren nicht adäquate Abläufe, mangelhafte Organisation im Bereich Sicherheit und Arbeitsschutz, unzureichende Schulung. **Imprilego, General Contractor**

(Tribunale di Milano, dott. Manzi, 17 Nov 2009): Freigesprochen für die administrative Haftung aufgrund der Wirksamkeit des eingeführten Organisationsmodells lt. Art. 6 des GvD 231/2001. Im Rahmen des Prozesses konnte nachgewiesen werden, dass das Organisationsmodell bewusst umgangen wurde. Obwohl der Tatbestand gegeben ist, wird die Gesellschaft im Jahr 2009 aufgrund eines wirksamen Organisationsmodells, welches vor dem Begehen des Deliktes eingeführt und wirksam umgesetzt wurde, von der administrativen Haftung freigesprochen.

Info

Die Artikelserie

Nicht nur der gesetzliche Vertreter eines Unternehmens haftet zivil- und strafrechtlich für Vergehen im Unternehmensalltag, sondern auch das Unternehmen trifft eine administrative Haftung. Die Liste der möglichen Vergehen ist lang, wobei sich das Unternehmen durch die Einführung eines sogenannten Organisationsmodells 231 von der Haftung befreien kann. Nachdem die SWZ bereits in der Ausgabe vom 8. Oktober unter dem Titel „Ein heißes Eisen“ darüber berichtet hat, vertieft die Expertin Andrea Klammer



(im Bild) in einer vierteiligen Artikelserie für die SWZ das Thema. Die Fachbeiträge erscheinen im Zweiwochenrhythmus.

Zur Autorin: Andrea Klammer arbeitet seit Jahren als Beraterin für Managementsysteme, ist zertifizierte Auditorin, Risk-Managerin (univ.), EFQM-Assessorin, Sicherheitsfachkraft, Senior Process Managerin (univ.), European Quality Systems Managerin und hat einen Master in prozessorientiertem Qualitätsmanagement. Nach ihrer Beratertätigkeit in Wien kehrte sie 2009 nach Südtirol zurück und gründete das Unternehmen Klammer & Partner Management Consulting.