

Petra Laback,
TaylorWessing enwc



© TaylorWessing enwc

Gastbeitrag

Bestechung und Geschenkkannahme

Petra Laback, Partnerin bei TaylorWessing enwc Rechtsanwälte in Wien, analysiert das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz, das mit 1. Jänner 2013 in Kraft tritt.*

Nächtliche Ausflüge in einschlägige Etablissements auf Firmenkosten, anlässlich welcher angeblich Preis- und Mengenabsprachen erfolgten, wurden unlängst einigen Managern im Zusammenhang mit dem sogenannten Schienenkartell zum Verhängnis.

Am 01. Jänner 2013 tritt in Österreich das Korruptionsstrafrechtsänderungsgesetz in Kraft, welches zu einer Verschärfung und einem breiteren Anwendungsbereich der bestehenden Regelungen führt.

Bestechung unter Privaten wird ab 2013 vom Privatanklagedelikt zum Offizialdelikt, was bedeutet, dass strafbare Handlungen von der Staatsanwaltschaft von Amts wegen verfolgt werden. Es wird eine zusätzlich Strafqualifikation

eingeführt: bei Übersteigen des Vorteils über EUR 50.000 kann eine Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren verhängt werden.

Weiters entfällt die viel diskutierte Geringfügigkeitsgrenze; somit kann das Anbieten, Versprechen oder Gewähren auch eines geringfügigen Vorteils bestraft werden.

Mitarbeiter werden Amtsträger

Organe und Mitarbeiter staatsnaher Betriebe werden ab 2013 zu Amtsträgern, womit sie den strengereren Bestimmungen der Korruption im öffentlichen Bereich unterliegen.

Staatsnah sind Betriebe, an denen Gebietskörperschaften unmittelbar oder mittelbar mit mind.

50% des Kapitals beteiligt sind oder durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen beherrscht werden.

Jedenfalls aber sind jene Unternehmen staatsnah, dessen Gebarung der Überprüfung durch den Rechnungshof u.Ä. unterliegen. Am 04.09.2012 veröffentlichte der Rechnungshof eine 149seitige Liste der Unternehmen in seinem Prüfobligo. Aus dieser Liste ergibt sich, wie weit der Anwendungsbereich dieser Bestimmungen ist und wie viele Unternehmen und deren Mitarbeiter als Amtsträger zu beurteilen sind.

Ab 2013 ist Strafbarkeit in Österreich auch dann gegeben, wenn ein Österreicher auch ohne jeden Anhaltspunkt für einen in-

ländischen Tatort im Ausland einen Amtsträger besticht, einen Vorteil zuwendet oder vorsorglich besticht (Stichwort „Anfüttern“).

Ein Unternehmen ist also auch in dieser Hinsicht gut beraten, ein funktionierendes internes Kontrollsysteem einzurichten, sowie verbindliche interne Richtlinien und Compliance-Instrumente zu implementieren und die Mitarbeiter entsprechend zu schulen.

Regelmäßige Kontrollen der Buchhaltung müssen jedenfalls vorgesehen sein, um Schein-

rechnungen, verdächtige Spesenabrechnungen, etc. identifizieren zu können.

Ergibt sich dann der Verdacht auf Korruption, müssen Geschäftsführung, Vorstand und/oder Aufsichtsrat dem Verdacht auf den Grund gehen und personelle Maßnahmen wie Kündigung oder Entlassung setzen.

Wird nicht agiert, können sich die Organe zivilrechtlich wie auch strafrechtlich als Beitragstäter haftbar machen. In Deutschland traf dies unlängst

Ex-MAN Vorstand Anton Weinmann. Daneben kann es auch nach dem Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (VerbVG) zu einer Strafbarkeit des Unternehmens selbst kommen.

All jenen, auf die das neue Gesetz Anwendung finden kann, ist in jedem Fall nahe zu legen, sich zukünftig noch intensiver mit vorbeugenden und aufklärenden Maßnahmen gegen Korruption zu befassen.

* Mag. Petra Laback, Partnerin bei TaylorWessing enwc in Wien

Gastbeitrag Nachvertragliche Konkurrenzklauseln

Provisionen für die Entgeltgrenze relevant

Um nachvertragliche Konkurrenzaktivitäten zu erschweren, muss im Dienstvertrag eine Konkurrenzklausel vereinbart werden. Das Gesetz gibt Rahmenbedingungen für deren Zulässigkeit vor.*

Der Zeitraum der nachvertraglichen Beschränkung darf ein Jahr nicht übersteigen. Zudem darf die berufliche Einschränkung keine „unbillige Erschwerung“ des Fortkommens des Dienstnehmers darstellen.

Ob die Beschränkung das Fortkommen des Dienstnehmers „unbillig erschwert“, ist nach Geigenstand, Zeit oder Ort der Einschränkung zu beurteilen und mit dem geschäftlichen Interesse abzuwegen, das der Dienstgeber an der Einhaltung der Konkurrenzklausel hat. Ein generelles Berufsverbot ist aber in keinem Fall möglich.

Auf Entgelt kommt es an

Zudem hat der Gesetzgeber eine Entgeltgrenze (das für den letz-

ten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt darf das 17-Fache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG – Grenzwert für das Jahr 2012 € 2397,- – nicht übersteigen) geschaffen, ab der eine zulässige Vereinbarung von Konkurrenzklauseln überhaupt erst möglich ist.

Inklusive Provision

In einer aktuellen Entscheidung hat der OGH festgehalten, dass die vom Dienstnehmer bezogene Provision bei der Berechnung des zuletzt gebührenden Entgelts mit ihrem Durchschnittswert zu berücksichtigen ist.

Der OGH bestätigte damit seine Rechtsansicht, nach der für die Ermittlung der Entgeltgrenze die Rechtsprechung zur Abfertigung heranzuziehen ist und somit das „gebührende Entgelt“ jede Leistung umfasst, die der Dienstnehmer dafür bekommt, dass er seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt. Wesentlich ist auch, dass ein Dienstgeber seine Rechte

aus einer Konkurrenzklausel dann nicht geltend machen kann, wenn er dem Dienstnehmer durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder Kündigung gegeben hat oder der Dienstgeber selbst das Dienstverhältnis gekündigt hat.

Pönale oder Unterlassung

Für den Fall, dass im Dienstvertrag eine Konventionalstrafe („Pönale“) für das Zuwiderhandeln gegen die Konkurrenzklausel vereinbart ist, kann der Dienstgeber nur noch die Konventionalstrafe verlangen und hat keinen Unterlassungsanspruch gegen den ehemaligen Dienstnehmer.

* Autor Mag. Horst Lukanc, LL.M. ist Partner und leitet das Arbeitsrechts-Team von Binder Grösswang.

Dossier 26. September 2012



Arbeitsrecht

Neues zu Leiharbeit,
Konkurrenzklause,
Antikorruptionsgesetz,
Pönale und mehr

Leasing-Arbeitskräfte

Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
bringt Annäherung an das Stammpersonal

Dienstzeugnis

Gesetzgeber und Gerichte ziehen enge Grenzen

Bestechung und Geschenke

Der Gesetzgeber ist durch die Crisis Management Directive gefordert, so Freshfields

Shadow Banking

Neue EU-Regeln für einen boomenden Markt

Recht.Extrajournal.Net
Dossier:

Arbeitsrecht

26. September 2012

Inhalt

<i>Novelle zum Arbeitskräfteüberlassungsgesetz: Wesentliche Neuerungen</i>	3
<i>Dienstzeugnis: Alles gesagt und doch immer wieder Neues?</i>	4
<i>Wie die Änderungen beim Anti- Korruptionsgesetz wirken</i>	6
<i>EU-Kommission legt Vorschläge zur Regulierung der Schattenbanken vor</i>	8
<i>WU ernennt Franz Marhold zum Professor für Arbeits- und Sozialrecht</i>	10
<i>Burn-Out aus arbeitsrechtlicher Sicht</i>	11

Impressum

Offenlegung:

Recht.Extrajournal.Net ist ein aktuelles journalistisches Nachrichtenportal zu Rechtsthemen. Es wendet sich an Laien wie Profis und veröffentlicht Neuigkeiten zum Recht. Recht.Extrajournal.Net Dossier enthält in Magazinform vertiefende Meldungen zu bestimmten Themenkomplexen.

Medieninhaber:

Astarte Media KG
Sillerplatz 3
A-1130 Wien, Austria
Firmenbuchnummer: FN 243466 P
Firmenbuchgericht: Handelsgericht Wien
Tel.: +43 (0) 664 13 25 024
Fax: +43 (1) 88 70 129
Herausgeber und Geschäftsführung:
Mag. Gerald Stefan

Kontakt per E-Mail:

recht(AT)extrajournal.net

Haftungsausschluss, weitere Angaben:

Die Informationen auf Recht.Extrajournal.Net und in Recht.Extrajournal.Net Dossier geben nur allgemeine Grundzüge wieder. Sie sind nicht zur Rechtsberatung geeignet und sollen eine solche auch nicht ersetzen. Wir übernehmen trotz größter Sorgfalt keine Gewähr für inhaltliche Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der dargebrachten Informationen. Haftungsansprüche sind ausgeschlossen. Entgeltliche Einschaltungen (Inserate) sind gemäß Mediengesetz gekennzeichnet.

Grundlegende Richtung des Mediums:

Wir informieren so zeitnah und objektiv wie möglich über Ereignisse, Entwicklungen und Trends in Anwaltschaft, Rechtspflege und Gesetzgebung.

Link zum Impressum von Recht.Extrajournal.Net:

<http://recht.extrajournal.net/impressum-uber-uns/>