



Peter Pokorny

TATORT BETRIEB

**Wie kriminelle Partner
Arbeiter und Angestellte
Ihr Unternehmen ruinieren
Und was Sie dagegen tun können**

Peter Pokorny

Tatort Betrieb

Wie kriminelle Partner, Arbeiter, Angestellte und deren Komplizen Ihr Unternehmen ruinieren und was Sie dagegen tun können

„Nichts ist verschlossen genug, nichts zu hoch, nichts zu dunkel für Diebe und Räuber.“

Francesco Petrarca (1304 - 1374), italienischer humanistischer Gelehrter

In Unternehmen wird gelogen, gestohlen, betrogen, verschleiert, verraten und zerstört. Vermutlich auch in Ihrem! Der Arbeitsplatz ist zum Ort der Selbstbedienung geworden, die Angestellten „nehmen sich, was ihnen zusteht“. Beginnend vom Diebstahl der Arbeitszeit, unter Vortäuschung eines Krankenstandes, über den Diebstahl von Waren und Arbeitsmittel – was in den meisten Fällen bestärkend auf bisher unbescholtene Nachahmer wirkt – über Bestechlichkeit, Buchhaltungsmanipulationen, bis zur Betriebsspionage: Der wirtschaftskriminelle Formenkreis ist vielfältig und kann existenzgefährdende Auswirkungen auf das betroffene Unternehmen und jene Menschen, die davon leben, haben. Wirtschaftskriminalität ist ein profitables Geschäft für Täter, Anstifter und Beihelfer. Oder für Arbeiter, Angestellte, Partner, Lieferanten, Hehler und Endkunden.

Seitenverzeichnis

1. Einleitung	1
2. TäterInnen	2
2.1 InnentäterInnen	3
2.2 AußentäterInnen	3 - 4
3. Motive	5
3.1 Druck	6
3.2 Gelegenheit	6
3.3 Rechtfertigung	7 - 8
4. Doloser Formenkreis	8
4.1 Krankenstands-„Betrug“	9 - 12
4.2 Abrechnungs-„Betrug“	13 - 14
4.3 Betrug, Veruntreuung und Untreue	15 - 18
4.4 Korruption	18 - 20
4.5 Diebstahl	21 - 23
4.6 Konkurrenzverbot/ Konkurrenzklausel-Verstoß	24 - 25
4.7 Geheimnisverrat/ Betriebsspionage	26 - 27
4.8 Sabotage	28 - 29
5. Warnsignale	30 - 31
6. Was Sie dagegen tun können	31 - 35
7. Impressum	36

1. Einleitung

Kriminelle ArbeiterInnen, Angestellte, Leitungsorgane, aber auch Partner und deren KomplizInnen sind für unternehmensanteilige Schäden von

– vorsichtigen Schätzungen des Schutzverbandes gegen Wirtschaftskriminalität zufolge –

mindestens vier Milliarden Euro pro Jahr in Österreich verantwortlich. Der volkswirtschaftliche Schaden beläuft sich noch einmal auf mindestens die gleiche Summe. Nur ein Bruchteil doloser Handlungen wird aufgedeckt, und davon gelangt wieder nur ein kleiner Teil zur Anzeige, der dann letztendlich in der kriminalpolizeilichen Statistik aufscheint. Verlässliche Zahlen gibt es daher keine. Umfragen, die von Steuerberatungsgesellschaften durchgeführt werden, sind kein ernstzunehmender Maßstab zur Einschätzung der Schadenssumme, da einerseits ein Großteil dieser Fragebögen – aus naheliegenden Gründen – im Altpapier landet, und der andere Teil – aus ebenso naheliegenden Gründen – nicht wahrheitsgemäß beantwortet wird. Im Endeffekt handelt es sich dabei um Marketingmaßnahmen dieser Gesellschaften, ohne echte Beurteilungstauglichkeit.

Wie auch immer: Den Inhabern betroffener Firmen können solche Zahlenspiele jedenfalls egal sein. Deren alleiniges Interesse gilt dem eigenen Unternehmen und der Frage, welcher Schaden hier entstanden ist, weiterhin entsteht und wie man diesen Schaden abwehren kann. Gerade bei KMU sind Schäden von bis zu 30% des Umsatzes keine Seltenheit, also durchaus existenzbedrohende Größenordnungen.

2. TäterInnen

Die Grundlage der Beziehung zwischen einem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern ist Vertrauen. Die Arbeitnehmer vertrauen darauf, dass sie pünktlich ihre Gehälter bekommen. Sie haben Fixkosten wie Mieten, Leasing- oder Kreditraten, Lebenskosten, Schulgelder, etc., die alle um den Monatsanfang herum fällig sind. Umgekehrt muss sich der Arbeitgeber aber auch darauf verlassen können, dass sich die Gehaltsempfänger nicht auf seine Kosten unrechtmäßig bereichern. Wenn ein Mitarbeiter seine Fähigkeiten nicht dem Unternehmen zur Verfügung stellt, sondern eigennützig für die Verwirklichung strafbarer Handlungen verwendet, sind wir am „Tatort Arbeitsplatz“ angelangt.

Den/ die typische(n) BetriebstäterIn gibt es nicht. Diese können sowohl männlich, wie auch weiblich sein, erst vor kurzem Eingestellte, als auch langgediente MitarbeiterInnen sein. Und auch die Annahme, dass leitende Angestellte etwa weniger anfällig für Straftaten wären, ist eine absolute Fehlannahme. BetriebstäterInnen entsprechen keinesfalls dem Klischee der SchurkInnen, denen man ihre kriminelle Energie schon von weitem anhand des äußeren Erscheinungsbildes, des Lebenswandels oder ihrer Vorstrafen ansieht.

Wir unterscheiden zwischen:

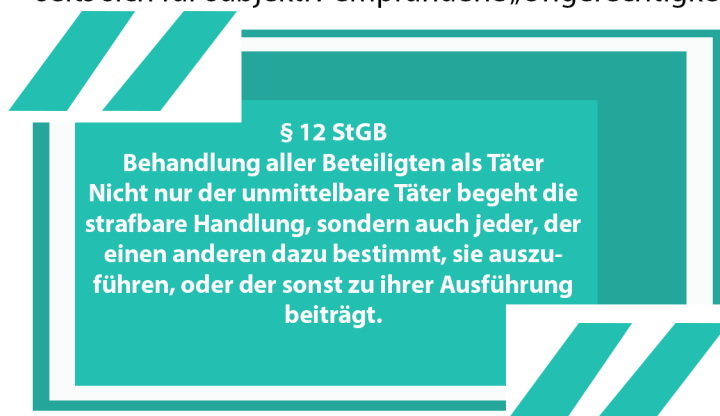
2.1 InnenTäterInnen

Dabei handelt es sich um Arbeiter, Angestellte im mittleren Management, wie auch in leitenden Positionen und allenfalls Praktikanten und Volontäre. Weiter kennen wir aber auch den „Partner-Täter“. Das ist der Partner einer Patentanwalts- oder Steuerberatungskanzlei, oder etwa einer Ärztegemeinschaft, der entgegen vertraglichen Vereinbarungen (Honorarschlüssel) nebenbei – Privatkunden „privat“ abkassiert. Ärgerlich für die anderen Partner, die aliquot für die Kosten der Miete, des Hilfspersonals, der Werbung etc. aufkommen müssen.

2.2 AußentäterInnen

„Wenn der Dieb arbeitet, kann auch der Hehler essen.“ Arabisches Sprichwort

Außentäter sind Täter, die nicht in jenem Unternehmen arbeiten, welches sie schädigen. Dennoch nehmen sie entweder strafrechtlichen Einfluss auf Beschäftigte, etwa als Anstifter, Hehler oder „Assistenzpartner“ (der Innentäter wirft die Diebesbeute über den Zaun, der Außentäter fängt sie auf), oder sie schädigen das Unternehmen im Alleingang, etwa durch betrügerische Abholung von Waren unter Verwendung gefälschter Lieferscheine. Nicht selten handelt es sich bei Außentätern um ehemalige Mitarbeiter, die einerseits die Gegebenheiten wissen, andererseits sich für subjektiv empfundene „Ungerechtigkeiten“ (z.B. Kündigung) rächen wollen.



§ 12 StGB
Behandlung aller Beteiligten als Täter
Nicht nur der unmittelbare Täter begeht die strafbare Handlung, sondern auch jeder, der einen anderen dazu bestimmt, sie auszuführen, oder der sonst zu ihrer Ausführung beiträgt.

Ausnahmslos alle, die an der Tatbegehung mitwirken, egal, ob sie dem Unternehmen angehören, oder nicht, machen sich strafbar.

Nicht selten kommt es vor, dass die Zahl der TäterInnen wächst. Es gibt Nachahmungstäter, Kollegen, die auch „mitnaschen“ wollen und die eigentlichen TäterInnen erpressen, oder – im schlimmsten Fall – eine ausgewachsene kriminelle Vereinigung innerhalb eines Betriebes. Jene Form mit dem, mit Abstand höchsten Schädigungspotential.

§ 278 StGB – Kriminelle Vereinigung

(1) Wer eine kriminelle Vereinigung gründet oder sich an einer solchen als Mitglied beteiligt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

(2) Eine kriminelle Vereinigung ist ein auf längere Zeit angelegter Zusammenschluss von mehr als zwei Personen, der darauf ausgerichtet ist, dass von einem oder mehreren Mitgliedern der Vereinigung ein oder mehrere Verbrechen, andere erhebliche Gewalttaten gegen Leib und Leben, nicht nur geringfügige Sachbeschädigungen, Diebstähle oder Betrügereien, Vergehen nach den §§ 165, 177b, 233 bis 239, 241a bis 241c, 241e, 241f, 283, 304 oder 307, in § 278d Abs. 1 genannte andere Vergehen oder Vergehen nach den §§ 114 Abs. 1 oder 116 des Fremdenpolizeigesetzes ausgeführt werden.

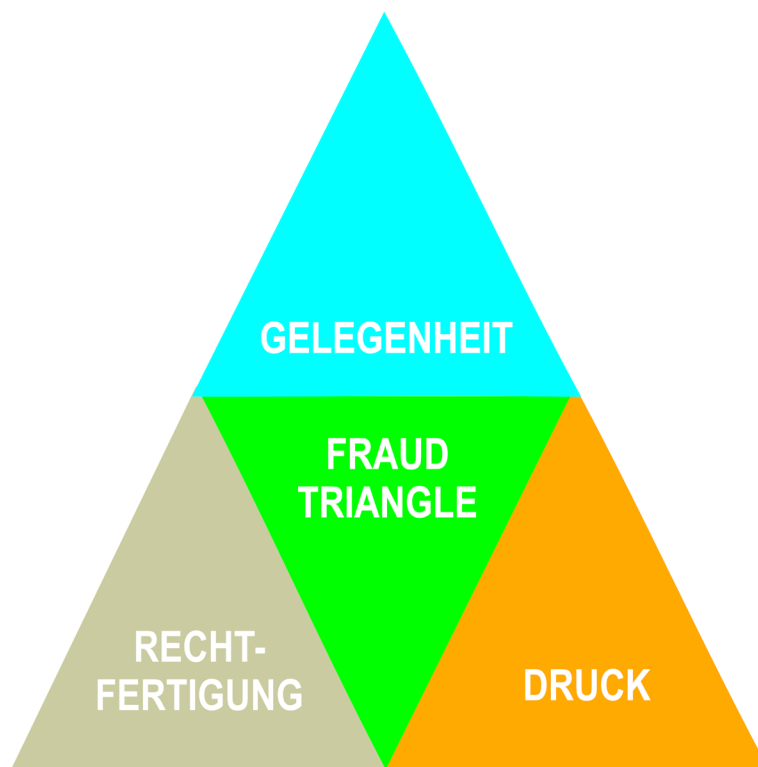
(3) Als Mitglied beteiligt sich an einer kriminellen Vereinigung, wer im Rahmen ihrer kriminellen Ausrichtung eine strafbare Handlung begeht oder sich an ihren Aktivitäten durch die Bereitstellung von Informationen oder Vermögenswerten oder auf andere Weise in dem Wissen beteiligt, dass er dadurch die Vereinigung oder deren strafbare Handlungen fördert.

3. Motive

Welche Beweggründe sind es denn nun, die MitarbeiterInnen zu TäterInnen werden lassen? Der US-Wirtschaftskriminologe und Soziologe Donald R. Cressey entwickelte in den 1980er Jahren das so genannte „dolose Dreieck“ (Fraud Triangle).

Er führte Interviews mit über 200 TäterInnen und gelangte dadurch zu der Erkenntnis, dass nicht mehr als drei Grundvoraussetzungen gegeben sein müssen, damit ArbeitnehmerInnen zu BetriebstäterInnen werden:

- Druck
- Gelegenheit
- Rechtfertigung



Grafik: Denise Paraiba Pavlik

3.1 Druck

BetriebstätterInnen stehen nahezu immer unter Druck. Nahezu immer handelt es sich dabei um einen finanziellen Druck. Die Hintergründe können vielfältig sein. Meistens sind sie schlicht und einfach niederträchtig. Den Filialgeschäftsführer, der zum Defraudanten wird, weil er ein schwerkrankes Kind hat und es im Ausland eine sündteure neue Behandlungsmethode gibt, welche die Krankenkasse nicht bezahlt, gibt es eher im Fernsehen. Täter sind meistens keine liebenden Väter, sondern Suchtgiftkonsumenten, Prostitutionskunden oder notorische Glücksspieler. Oder einfach Leute, die trotz Durchschnittsgehalt immer das neueste Handy, das teuerste 4K-Ultra HD TV-Gerät und ein Leasingfahrzeug brauchen. Kurz: Leute, die in einem überflüssigen Lebensstil gefangen sind, der längst zur Gewohnheit geworden ist. Dieser Lebensstil zeichnet sich dadurch aus, dass er mit der Zeit immer mehr, anstatt irgendwann einmal weniger Geld verschlingt. Wenn dann noch, von einem auf den anderen Tag, die Scheidung, die Fälligstellungen von Krediten, ein Unfall oder ein sonstiges Unglück eintritt, folgt der unvermeidliche finanzielle Supergau.

Neben diesen – aus der persönlichen Not heraus handelnden – TäterInnen gibt es eine weitere Tätergruppe: die Unzufriedenen. Diese können sich beim Karrieresprung übergangen fühlen, sind mit ihrem Gehalt unzufrieden oder empfinden sonstige Zustände in der Firma als für sie ungerecht. Besonders gefährlich sind Mitarbeiter die bereits „innerlich gekündigt“ haben und mit einer Mischung aus Rachegelüsten, Illloyalität und nicht mehr vorhandenem Unrechtsbewusstsein die letzten Tage im Unternehmen ausnutzen, um Straftaten zu begehen. Dieser Handlungsdruck ist genauso dringend wie der finanzielle Druck.

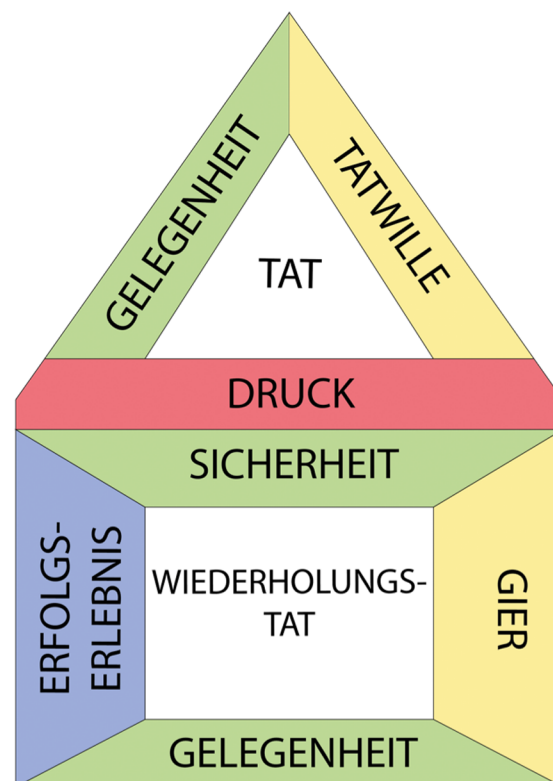
3.2 Gelegenheit

Die Gelegenheit ist die gegenwärtige Möglichkeit, eine kriminelle Handlung zu begehen und besteht aus zwei Komponenten. Zum einen liegt keine, bis maximal eine ganz geringe, subjektive Gefahr vor, ertappt zu werden. Mögliche Zeugen sind weit weg und als TäterInnen können auch andere MitarbeiterInnen in Frage kommen, sollte die Tat jemals aufgedeckt werden – das denken sich zumindest die TäterInnen. Zum anderen liegt das Wissen über die Zusammenhänge und die Fähigkeiten des/ der Täterin zur Verübung der Tathandlung vor. TäterInnen wissen z.B. dass die Lieferung, die sie zu stehlen beabsichtigen, demnächst eintreffen wird und haben auch die Möglichkeit zum Abtransport. Wenn das Motiv auf eine günstige Gelegenheit trifft, und der/ die TäterIn für sich eine Rechtfertigung parat hat, kommt es zur erstmaligen Begehung der strafbaren Handlung.

3.3 Innere Rechtfertigung

Das bisschen Ware, dass ich da mitgehen lasse, kann die Firma schon verkraften“, oder – „Mein Chef verdient Millionen und ich muss mich für die paar Euro abrackern“. Mit solchen oder ähnlich dummen Argumenten überwinden sie ihre innere moralische Hürde, die sich ihnen erfahrungsgemäß eh nur bei der ersten Tatbegehung mental in den Weg stellt. Sie reden ihr doloses Handeln schön, neutralisieren bzw. rationalisieren ihre Tat vor sich selbst indem sie eine – rechtlich irrelevante – Pseudo-Rechtfertigung suchen und dieser auch noch Gültigkeit verleihen. Nicht selten ist dann das „Unternehmen selbst schuld“, man holt sich ja nur, was einem ohnedies zusteht. Als typische Kriminelle wollen sie sich selbst freilich nicht betrachten. Das sind ja nur die Bankräuber, Entführer und Erpresser. Ähnlich wie der Haschischraucher, für den nur sein Kollege, der an der Nadel hängt, einen „echten“ Rauschgiftsüchtigen darstellt.

Der Österreichische Kriminalist und Berufsdetektiv Peter Pokorny hat die „Fraud Triangle“ im Jahre 2016 weiterentwickelt. Im Zuge seiner Forschungen und Studien ist er zu der Erkenntnis gekommen, dass es sich bei BetriebstätterInnen nur in den seltensten Fällen um EinmaltäterInnen handelt. Vielmehr wiederholen die TäterInnen ihre Taten in der Regel, sofern sie nicht vor dem nächsten Delikt gestoppt werden.



Grafik: Denise Paraiba Pavlik

3.3 Innere Rechtfertigung

Der ursprünglich die Tat mitauslösende finanzielle Druck ist nun abgeflaut, die Tat wurde bislang nicht entdeckt. Die TäterInnen entwickeln aufgrund dieser beider Umstände ein subjektives – in Wahrheit trügerisches Gefühl der Sicherheit. Wenn erste dolose Handlungen den TäterInnen Geld bringen, dieses Geld ausgegeben wird, und sich ein anspruchsvoller Lebensstil (sich endlich einmal auch etwas leisten können) aufgebaut wird, dann haben sie „Blut geleckt“. Der Lebensstil will aufrechterhalten werden – durch neue Tatbegehungen. Ergebnis: Sobald sich die nächste Gelegenheit ergibt, schlagen die TäterInnen wieder zu. Bei der Aushebung von Betriebskriminalität durch Detekteien hat sich für die ermittelnden Organe in vielen Fällen auch folgendes abgezeichnet: Die TäterInnen nutzen zunächst vorhandene Sicherheitslücken aus und wählen jenen Modus operandi, der einerseits ein geringes Aufdeckungsrisiko, andererseits aber eine für sie maximale Beute bringt. Nahezu jeder große Fall von Betriebskriminalität hat klein begonnen. Zu allem Anfang wurden z.B. einige Tage Schein-Krankensstand zum Nachdenken über den Aufbau eines eigenen Unternehmens genutzt. Dann wurden die Kunden systematisch abgeworben und ein eigenes Unternehmen gegründet. Am Schluss wurde dann ein ehemaliger Kollege angestiftet, Ware aus dem Lager des ehemaligen Dienstgebers zu stehlen.

4. Doloser Formenkreis

In Berufsdetektiv- und Wirtschaftsprüferkreisen sind die Begriffe „dolose Handlungen“ (lat. dolosus = arglistig, trügerisch) geläufig. Im englischsprachigen Raum, bzw. im Geschäftsbereich internationaler Konzerne spricht man von „Fraud“. Im Endeffekt geht es bei allen diesbezüglichen Handlungen um die Umleitung von Unternehmensvermögen in die eigene Tasche – und wenn es sich dabei nur um Arbeitszeit handelt, etwa beim Krankenstands-„Betrug“. Wirtschaftskriminalität gibt es, seit es Herstellung, Absatz, Tausch, Konsum, Umlauf, Verteilung und Entsorgung von Gütern gibt. Die wirtschaftskriminellen Handlungen sind – wenn auch in abgewandelter Form – immer dieselben. Betriebstäter sind in der Regel auch nicht sonderlich kreativ oder sonst helle Köpfe, die etwas schier Unglaubliches erfunden haben, sondern einfach gesagt, charakterlich wertlose Typen, die unter Druck stehen und eine Gelegenheit zur Begehung entdeckt haben.

Hier die wichtigsten Erscheinungsformen des dolosen Formenkreises:

- 4.1 Krankenstands-„Betrug“**
- 4.2 Abrechnungs-„Betrug“ (Arbeitszeit, Kilometer, Spesen)**
- 4.3 Betrug, Veruntreuung und Untreue**
- 4.4 Korruption**
- 4.5 Diebstahl**
- 4.6 Konkurrenzverbot/ Konkurrenzklausel-Verstoß**
- 4.7 Geheimnisverrat/ Betriebsspionage**
- 4.8 Sabotage**

4.1 Krankenstands-„Betrug“

**„Bist du ein gerissener Hund, dann melde dich krank,
obwohl du bist gesund.**

**Lass es dir gut gehen, während andere in der Werkstatt
stehen. Und ist dein Chef auch böse, werde nicht nervös!“
aus dem Ruhrpott**



Krankenstands-„Betrug“ und Aufdeckung
anno 1900

Strafrechtlich ist diese Handlung erfahrungsgemäß nicht als Betrug zu klassifizieren, jedoch hat die Täuschung des Arbeitgebers durch den durchaus gesunden Arbeitnehmer, der Tennis spielt, sein Haus renoviert, oder einen netten Städteflug unternimmt, über dessen Gesundheitszustand, sehr wohl etwas Betrügerisches an sich. Arbeitnehmer, die im Krankenstand pfuschen, vielleicht sogar noch im selben Geschäftszweig, ein eigenes Unternehmen aufbauen, das Know-How ihres Arbeitnehmers, die im Krankenstand pfuschen, vielleicht sogar noch im selben Geschäftszweig,

ein eigenes Unternehmen aufbauen, das Know-How ihres Dienstgebers verwenden und schlimmstenfalls obendrein noch dessen Ware stehlen, können nicht nur einen finanziellen Schaden anrichten, sondern sogar ganze Unternehmen destabilisieren. Die Folge sind KollegInnen, die wegen dem Krankenstandschwindler Überstunden verrichten müssen, der Unternehmer, der selbst einspringen muss um den Betrieb aufrecht zu halten, und sich selbst seinen wohlverdienten Urlaub in die Haare schmieren kann. Eine besonders beliebte Variante des „krank“ seins, ist jene unmittelbar nach der Kündigung. Besonders in der Steiermark sehr häufig zu beobachten.

Hier die wichtigsten oberstgerichtlichen Entscheidungen zu diesem Thema:

Der Arbeitnehmer darf insbesondere die Anordnungen des Arztes oder, wenn solche infolge der allgemeinen Lebenserfahrung entbehrlich sind, die Gebote der allgemein üblichen Verhaltensweisen nicht betont und offenkundig verletzen. Ob ein Zuwiderhandeln tatsächlich zu einer Verlängerung des Krankenstandes führt, ist in diesem Zusammenhang belanglos; es genügt die Eignung, den Genesungsprozess zu verzögern.

(OGH v. 26.01.2000 9, ObA 329/99v)

Es genügt die Eignung des Verhaltens, den Krankheitsverlauf negativ zu beeinflussen und/oder den Heilungsprozess zu verzögern. (T11); Beisatz: Hier: Verwirklichung des Entlassungstatbestands nach § 82 lit f GewO bejaht, weil Arbeitnehmer während seines asthmabedingten Krankenstands zu einer nicht unverzüglich notwendigen Zahnbehandlung nach Ungarn reiste.

(OGH v. 13.11.2008, 8 ObA 50/08y)

Trotz eines grippalen Infektes hielt sich der Dienstnehmer bei extremer Hitze stundenlang in einer von ca zehntausend Leuten besuchten Badeanstalt auf – die Entlassung erfolgte zu Recht.

(OGH v. 14.9.1994, 9 ObA 126/94).



Ein Filialleiter im Krankenstand

Krankenstands-„Betrug“ wird von fachkundigen Detekteien relativ rasch, einfach und kostengünstig mit Observation aufgeklärt und bewiesen. Wobei die Detektivkosten in der Regel ohnedies der Verursacher, also der „Kranke“ zu tragen hat. Siehe dazu Kapitel 6. Observationen haben übrigens weder etwas mit „Bespitzelung“ noch mit „Eingriff in die Privatsphäre“ zu tun. Eine Detektei zu beauftragen, um sich Klarheit und gerichtsfeste Beweise zu beschaffen, ist das gute Recht eines jeden Unternehmers. Arbeitgeber haben auch Rechte, nicht nur Pflichten!

Siehe dazu **„Der Standard“** vom 24. September 2009:

Detektive gegen „Pauschalverurteilung“

„Beobachtung und Kontrolle der Treue von Arbeitnehmern“
gesetzlich vorgesehen!

Die Detektive wehren sich gegen eine ihrer Ansicht nach „Pauschalverurteilung“ ihrer Arbeit im Rahmen der Debatte um die Aufzeichnung von Krankendaten in den ÖBB. Der Europäische Detektiv-Verband (EURODET) mit Sitz in Wien verweist am Donnerstag in einer Aussendung darauf, dass die „Beobachtung und Kontrolle der Treue von Arbeitnehmern“ gesetzlich vorgesehen sei. Berufsdetektive seien zur Durchführung berechtigt. Damit sollten Unternehmen und Krankenversicherungsträger vor Verlusten durch „ungerechtfertigte und somit illegal in Anspruch genommene Krankenstände“ bewahrt werden. Es gehe nicht um „Bespitzeln“, vielmehr gehe es um „gesetzlich festgelegte und moralisch vertretbare Maßnahmen“. Unternehmen hätten ein Recht darauf, dass seine Angestellten „nicht etwa im Scheinkrankenstand für Konkurrenzunternehmen pfuschen“, so Peter Pokorny, Rechtsreferent des EURODET, in der Aussendung.

Es sei die Aufgabe der Detektive, „bei Vorliegen einer entsprechenden Verdachtslage“ illegale Krankenstände aufzudecken und Beweise für allfällige arbeitsgerichtliche Prozesse zu sichern. Ihre Arbeit sei unter anderem durch die Gewerbeordnung, das Datenschutzgesetz und das Angestelltengesetz gedeckt. (derstandard.at/1253596501322/OeBB-Krankendaten-Detektive-gegen-Pauschalverurteilung)

Fallbeispiel 1:

Zwischen der Geschäftsführung einer Fluglinie und deren Betriebsrat – durch die Gewerkschaft frenetisch unterstützt – kam es zu Auseinandersetzungen. Die Belegschaft hatte Forderungen, welche das Luftfahrtunternehmen, unter Hinweis auf wirtschaftliche Grundsätze, nicht akzeptieren konnte. Die PilotInnen und FlugbegleiterInnen verschworen sich gegen das Unternehmen und anstatt eines Streiks meldeten sich zwei Drittel des Personals krank. Gleichzeitig. Von einem Tag auf den anderen. Der Geschäftsführung wurde es zu bunt und sie ersuchte eine Detektei um Hilfe. Diese versuchte zunächst, jene Personen auszuforschen, welche zum Boykott aufgerufen hatten. Das gelang nicht, denn der Aufruf war von anonymen Handys aus erfolgt. Nun setzte die Detektei setzte zwanzig verschiedene Observationen an und wurde sechzehn mal fündig. Zwei Piloten wurden dabei beobachtet, wie sie auf einem Kleinflugplatz Privatstunden gaben, neun FlugbegleiterInnen wurden bei diversen Tätigkeiten beobachtet, die in keiner Vereinbarkeit zu einem Krankenstand standen. Nachdem elf fristlose Entlassungen ausgesprochen wurden, normalisierte sich die Arbeitsmoral wieder. Die „Go Sick“-Aktion war beendet. Eine der elf Entlassungen wurde vor dem Arbeits- und Sozialgericht bekämpft, die Klägerin verlor jedoch aufgrund der drückenden Beweislast, welche die Detektei beschafft hatte.

Dazu der Oberste Gerichtshof: Reicht die Kenntnis des Sachverhalts für den Arbeitgeber bereits aus, die Entlassung auszusprechen, ist eine weitere Überlegungsfrist nicht mehr gerechtfertigt.

(OGH 24. 5. 1989, 9ObA141/89)

Expertentipp

Entlassungen sind unverzüglich nach Kenntnisnahme des Entlassungsgrundes auszusprechen, ansonsten könnten sie als Kündigungen gelten und sehr teuer werden. Sobald Sie den Beweisbericht der Detektei haben, müssen Sie die Entlassung sofort und ohne Verzögerung aussprechen. Die Entlassung unterliegt keinen besonderen Inhalts- oder Formvorschriften, es ist jedoch die Schriftform zu empfehlen.

4.2 "Abrechnungs-„Betrug“

Arbeitszeit, Kilometer, Spesen)

***„Hohes Gehalt beziehen und nichts Wirkliches leisten,
ist Diebstahl.“***

**Tseng Tse, chinesischer Philosoph und Schüler
von Konfuzius**

Was tun Ihre Außendienst-Mitarbeiter eigentlich während der Arbeitszeit?

Haben Sie sich diese Frage schon einmal gestellt? Bei diesem sehr häufig vorkommenden Schema geht es erst in zweiter Linie um die dolose Verrechnung von nicht geleisteter Arbeitszeit, nicht gefahrenen Kilometern und nicht verbrauchter Spesen. Der Primärschaden liegt zunächst in der mangelnden Betreuung von Kunden, was einem Angriff auf den Umsatz gleichkommt und sich dadurch Gefahr entwickelt, dass mangelhaft betreute Kunden leichte Beute für die Konkurrenz werden.

Fallbeispiel 2:

Herr Genner ist Vertreter eines Unternehmens, welche die Systemgastronomie mit Fertigspeisen beliefert. Genners Aufgabe ist es, gastronomische Betriebe während seiner Arbeitszeit zu besuchen, Bestellungen aufzunehmen und neue Produkte durch die Verteilung von Warenproben vorzustellen. Kurz: Stammkunden so zu betreuen, dass sie nicht zur Konkurrenz wechseln und neue eröffnete Lokale als Neu-Kunden zu akquirieren. Eines Tages fällt dem Vertriebschef auf, dass sich folgendes Muster abzeichnet: Genners Stammkunden werden weniger und Genners verrechnete Arbeitsstunden, Kilometer und Warenmuster werden immer mehr. Nachdem zwei Gespräche mit Genner zu keinem Ergebnis geführt hatten, wurde eine Detektei beauftragt, einerseits einmal Genners Kundenbesuchsberichte zu überprüfen und andererseits einmal Genners Arbeitstag zu beobachten. Das Ergebnis war äußerst aufschlussreich: Durch verdeckte Kundenbesuche konnte festgestellt werden, dass Genner neun von zehn Kunden, die er angeblich „besucht“ hatte, lediglich telefonisch kontaktierte. Die Observation ergab, dass Genner tatsächlich viele Kilometer fuhr. Allerdings nicht zu Kunden, sondern zu diversen Märkten, um Waren zu kaufen, anstatt zu verkaufen. Die Nachmittage verbrachte er in einem gastronomischen Betrieb, in dem auch viele Fertigspeisen zubereitet wurden, praktischerweise gleich aus den Warenmustern, die Genner seinen Kunden hätte bringen sollen. Oberhalb dieses gastronomischen Betriebes, in dem Genner seine Nachmittage verbrachte war zu lesen: „Genner Gastronomiebetrieb e.U.–Inh. Renate Genner“



Ein Außendienstmitarbeiter bei der "Arbeit"

Abrechnungs-„Betrug“ wird von fachkundigen Detekteien relativ unkompliziert mit Observation und dem nachfolgenden Vergleich mit den Abrechnungen und Angaben des Außendienstmitarbeiters aufgeklärt. Weitere Untersuchungsschritte durch die Detektive wären etwa eine Rekonstruktion der Kundenbesuche (bzw. Nichtbesuche) und letztlich die Konfrontation/ Befragung des Verdächtigen, z.B. unter Anwendung der REID-Methode.

4.3 Betrug, Veruntreuung und Untreue

***„Wir wollen lieber bestohlen sein als betrogen.
Der Dieb verletzt unser Eigentum,
der Betrüger auch unsre Eitelkeit.“***
**Emanuel Wertheimer, 1846–1916, Philosoph
und Aphoristiker**

Die Begriffe „betrogen“, „Untreue“, „gestohlen“, „hat veruntreut“, etc. werden im Zusammenhang mit Betriebskriminalität gerne vermischt. Das ist auch nicht weiter problematisch, da Vermögensdelikte in Betrieben nicht nur oft sehr ähnlich sind, sondern bisweilen von den TäterInnen durch eine Einzeltat mehrere Delikte verwirklicht werden, also eine Idealkonkurrenz, wie die Juristen sagen, vorliegt. Die strafrechtliche korrekte Zuordnung der einzelnen Delikte ist Sache der Staatsanwaltschaft und des Gerichts. Für uns ist es nur wichtig zu wissen, dass alle diese Delikte mit einem Strafraum von bis zu zehn Jahren bedroht sind.

Fallbeispiel 3:

Der Filialleiter eines Getränkegroßmarktes war sehr kundenfreundlich. Selbst am Wochenende lieferte er an Lokale, denen die Getränke ausgegangen waren, oder an Gruppen, die sich zum Grillen trafen. Er war Tag und Nacht erreichbar. Wie sich später herausstellte, druckte er die Rechnungen zu Hause selbst und kassierte in bar – und in die eigene Tasche.

Fallbeispiel 4:

In einem niederösterreichischen Logistik-Center schlägt die Controlling-Abteilung Alarm. Beim Retouren-Management wurde in letzter Zeit auffallend viel Ware als „leicht beschädigt“, oder „nicht verwertbar“ eingestuft und an Restpostenaufkäufer (Ramschhändler) verkauft. Kunden des Logistik-Centers, welches deren Waren laut Auftrag lagern, verpacken und versenden sollte, wurden langsam misstrauisch, denn deren Qualitätskontrollen zeigten, dass ihre Ware in Ordnung war. Interne „Ermittlungen“ der Geschäftsleitung des Logistik-Centers blieben erwartungsgemäß erfolglos.

Erst als erste Kunden damit drohten, den Auftrag zu kündigen, wandten sich die Logistiker hilfesuchend an eine Detektei. Diese startete, nachdem sie sich innerhalb eines Tages einen Überblick über die Geschäftsabläufe verschafft hatte, eine Strukturermittlung und begleitende forensische Beweisführung. Nach nicht einmal zwei Wochen war der Fall gelöst. Die Detektei ließ sechs Täter, davon zwei externe, hochgehen. Mitarbeiter der Verpackung und der Reklamationskontrolle hatten mit zwei Händlern ein höchst lukratives, wie kriminelles Geschäft aufgezogen. Einwandfreie Ware wurde negativ deklariert, an die Ramschhändler zu günstigen Preisen verkauft und von diesen mit hohem Gewinn an Läden und Internethändler weiterverkauft. Die Organe der Detektei konnten mit Hilfe der REID-Methode alle Täter zu einem Geständnis bewegen, den Sachverhalt und die Schadenssumme von € 600.000,-- vollständig klären. Nachdem die zwei Händler sich bereit erklärten, einen Teil des Schadens unverzüglich wiedergutmachten und sich alle anderen Beteiligten ebenso zu einer Schadenswiedergutmachung verpflichteten, wurde von einer Strafanzeige abgesehen. Allerdings nicht aus Barmherzigkeit, sondern aus Berechnung. Jemand, der im Gefängnis sitzt, kann kein Geld verdienen und zurück bezahlen.

Expertentipp

Expertentipp: Nicht immer sind Strafanzeigen, bzw. die Hinzuziehung der Polizei, welche zur Strafanzeige gesetzlich (§78 StPO) verpflichtet ist, ein Vorteil. Wägen Sie diese Entscheidung im Einzelfall gut ab. Jeder Berufsdetektiv kann Sie diesbezüglich beraten oder Ihnen diese Entscheidung auch abnehmen.

„Man henkt keinen Dieb, der sich vom Galgen kaufen kann“

Deutsches Sprichwort



Doch nicht immer werden dolose Schäden durch Manipulationen oder gleich durch Diebstahl von physischen Sachen verursacht. Auch in den Bereichen Kassa, Buchhaltung, Lohnverrechnung, also überall dort, wo mit baren oder unbaren Zahlungsmitteln hantiert wird, kann es zu Tathandlungen kommen.

Übliche kriminelle Vorgehensweisen sind z.B.:

- Buchhalterische Verschleierung, Urkundenfälschung
- Klassische Falschbuchung: Ein tatsächlicher Geschäftsfall wird falsch, etwa mit überhöhten Ausgaben oder verminderten Einnahmen, gebucht.
- Ein nicht vorhandener Geschäftsfall wird als existierender Geschäftsfall auf Bestandskonten, Aufwands- oder Ertragskonten verbucht, im Jargon der Berufsdetektive als „Luftbuchung“ bezeichnet.
- echte Belege werden mehrmals gebucht.

Fallbeispiel 5:

Die Lohnverrechnerin eines Personalbereitstellungsunternehmens missbrauchte zwei Jahre lang das Vertrauen ihres Arbeitgebers, indem sie fingierte Lohnabrechnungen samt Prämien, Urlaubsentgelten und Sonderzahlungen für bereits ausgetretene Arbeiter abbuchte. Nach den Manipulationen korrigierte sie die Kontodaten wieder auf den anfangs richtigen Stand. Nach einem sehr vagen Hinweis an die Geschäftsführung schaltete diese eine Detektei ein. Als diese zunächst feststellte, dass der Lebenswandel der Lohnverrechnerin in keinem Verhältnis zu ihrem Gehalt stand, begannen die Controlling- und Forensik-Experten der Detektei die Buchhaltung und die Lohnverrechnung zu durchforsten. Dabei stießen sie auf ein ausgeklügeltes System der Manipulationsverschleierung. Sie konfrontierten die Verdächtige unter Anwendung der REID-Methode damit, die schließlich unter Tränen alles zugab. Das Geld – insgesamt mehr als € 300.000,- hatte sie verwendet, um ihre jüngeren Liebhaber mit Wochenend-Trips, Designerkleidung und Taschengeld zu verwöhnen.

Berufsdetektive setzen bei Bilanzmanipulationsverdacht spezielle Prüfsoftware (z.B. ACL oder IDEA) ein, machen Kennzahlenanalysen (z.B. Doppelanalysen mit Ausschlusskriterium), oder werten Datenträger forensisch (z.B. mit ENCASE oder WinHex) aus und sichern Daten in gerichtlich anerkannten Beweis-Formaten, wie LEF oder E01.

Expertentipp:

Holen Sie sich bei der Aufklärung – auch von komplexen Vorgängen – nicht gleich zu Beginn zu viele Leute ins Boot. Denn zu viele Köche verderben den Brei, lautet ein altes Sprichwort. Eine gute Detektei hat im Bedarfsfall zuverlässige Experten an der Hand und stellt sich selbst ihr (interdisziplinäres) Team zusammen, ohne die taktische Führung abzugeben.

4.4 Korruption



***„Spernens omne datum non se facit esse ligatum
Nehm´ ich keine Geschenke, so behalt´ ich freie Gelenke“
Lateinisches Sprichwort***

Bestechung und Bestechlichkeit sind das Gegenteil des ökonomischen Modells „Marktwirtschaft“, in dem Wettbewerb und Preis/Leistungs-Verhältnisse gelten. Korruption bremst Innovation und Erfolg, denn die Besseren und Erfolgreichen haben das Nachsehen.

Doch problematisch ist nicht nur der Mitbewerber, der einen Auftraggeber schmiert und dadurch eine massive Wettbewerbsverletzung begeht, problematisch kann auch der eigene Mitarbeiter werden.

Ein Einkäufer lässt sich bestechen? Er kauft nicht Waren mit dem besten Preis/Leistungs-Verhältnis, sondern solche, bei denen er die meisten persönlichen Vorteile beim Kauf hat?

Damit hat auch das Unternehmen, in dem er beschäftigt ist, seine Souveränität verloren.

Fallbeispiel 6:

Der Einkäufer eines Medienunternehmens wurde in einem anonymen Brief an den Vorstand der Korruption beschuldigt. Der Vorstand beauftragte daraufhin eine Detektei mit der Überprüfung dieses Verdachts. Nach zwei Wochen Ermittlungsarbeit lag der Untersuchungsbericht der Detektei auf dem Tisch. Die Detektive nahmen zuerst sein Haus unter die Lupe und beobachteten Arbeiter eines Stahlbauunternehmens, die gerade einen Gartenzaun errichteten. „Zufällig“ handelte es sich genau um jenes Unternehmen, welches vom Verdächtigen den Zuschlag für ein Angebot zur Errichtung eines Zubaus bekam. Danach durchsuchte die Detektei den Arbeitsplatz und den PC des Verdächtigen. Insgesamt konnten dem Einkäufer dreizehn Fälle von Geschenk- bzw. Vorteilsannahme nachgewiesen werden. In der Befragung (REID-Methode) durch die Detektive legte er eine darüberhinaus laufende, umfassende Beichte ab.

§ 10 UWG – Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten

(1) Wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbes dem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens Geschenke oder andere Vorteile anbietet, verspricht oder gewährt, um durch unlauteres Verhalten des Bediensteten oder Beauftragten bei dem Bezug von Waren oder Leistungen eine Bevorzugung für sich oder einen Dritten zu erlangen, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Die gleiche Strafe trifft den Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens, der im geschäftlichen Verkehr Geschenke oder andere Vorteile fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, damit er durch unlauteres Verhalten einem anderen beim Bezug von Waren oder Leistungen im Wettbewerb eine Bevorzugung verschaffe.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn die Tat nach anderen Bestimmungen mit gleicher oder strengerer Strafe bedroht

(4) Die Verfolgung findet nur auf Verlangen eines nach § 14 erster Satz zur Geltendmachung des Unterlassungsanspruches Berechtigten statt.

Geschenkannahme und Bestechung von Bediensteten oder Beauftragten

§ 309. (1) 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.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer einem Bediensteten oder Beauftragten eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung einer Rechtshandlung für ihn oder einen Dritten einen Vorteil anbietet, verspricht oder gewährt.

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Vorteil begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, übersteigt der Vorteil jedoch 50 000 Euro mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

4.5 Diebstahl

Die Täter brauchen keine Zäune zu überwinden, oder Tresore zu knacken, denn sie sitzen bereits im Unternehmen und genießen jede Menge Vertrauen.



Fallbeispiel 7: In einer Pflegeeinrichtung häuften sich die Beschwerden der PatientInnen, dass Gegenstände, teilweise wertvolle, teilweise aber auch solche des täglichen Gebrauchs, auf unerklärliche Art verschwinden. Die Bewohner waren höchst verunsichert, und deren Angehörige drängten die Heimleitung,

verunsichert, und deren Angehörige drängten die Heimleitung, endlich etwas zu unternehmen, um die Ordnung und Sicherheit wiederherzustellen. Eine Detektei wurde schließlich eingeschaltet. Diese stellte eine Falle.

Prompt tappte eine der Pflegerinnen auch schon hinein. Bei einer freiwilligen Nachschau in ihrer Wohneinheit konnte ein Großteil der Beute sichergestellt werden. Zwei Uhren hatte sie bereits an einen Bekannten verkauft. Dieser erhielt von der Detektei einen Hausbesuch und unter Hinweis auf die Eigentumsverhältnisse und auf den Hehlerei-Paragrafen wurden die Wertsachen von ihm schließlich herausgegeben. Die Pflegerin wurde fristlos entlassen, die Kosten des Detektiveinsatzes mit dem noch ausstehenden Gehalt und Urlaubsgeld gegenrechnet, auf eine Strafanzeige im Interesse der Ruhe im Heim, verzichtet.

Fallbeispiel 8: „

Wer baut, der klaut“

Laut Lieferschein, sind die Baustoffe und Werkzeuge auf der Baustelle angekommen. Doch zu finden sind sie dann noch nirgends. Ziegel, Träger, Zement, Farben, Heizkörper, Beschläge, die Liste könnte man unendlich lange fortsetzen. Die Täter: Der Bauleiter, der bereits von Beginn an zu großzügig rechnet, weil er gerade selbst ein Haus baut und Material benötigt, der Polier bis zur Hilfskraft.

Fallbeispiel 9:

Der Steuerberater eines Fleisch und Wurst-Großhandels schlug kurz nach der Inventur Alarm. Die Differenz lag an die 10% (!). Eine Detektei wurde eingeschaltet. Der leitende Berufsdetektiv ordnete mehrere Observations an, um sich einen Überblick zu verschaffen. Als der Modus operandi und die involvierten Verdächtigen feststanden, führte die Detektei Taschenkontrollen durch. Die Observationsergebnisse bestätigten sich. Im Endeffekt gelang es der Detektei ein gut organisiertes Netz von internen Tätern, also Personal, welche die Ware kleinweise stahlen, externen Tätern, wie Lieferanten und Abnehmern, allesamt Kleingastronomen (welche keine Kunden des Unternehmens waren, zu zerschlagen.

Expertentipp:

Arbeitsrechtlich ist jeder Diebstahl, und sei er noch so geringfügig, ein Entlassungsgrund. Doch immer nur, wenn er gerichtsfest bewiesen wurde. Unabhängig davon, ob das Diebstahls-Strafverfahren wegen Geringfügigkeit (§ 191 StPO) eingestellt wurde, oder nicht. Dazu der Oberste Gerichtshof: Geht man davon aus, dass nach dem Gesetz im Falle eines Diebstahls die dadurch hervorgerufene Vertrauensunwürdigkeit subintelligiert wird, müssen besondere U-stände vorliegen, die dem Arbeitgeber ausnahmsweise die Weiterbeschäftigung nicht unzumutbar machen. Da der Unrechtsgehalt und Schuldgehalt der Tat im konkreten Fall nicht wesentlich hinter dem für derartige Delikte typischen Ausmaß zurückbleibt, führt auch der Umstand, dass es sich um relativ geringwertige Waren handelte, nicht dazu, Vertrauensunwürdigkeit nicht anzunehmen und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung der Klägerin zuzumuten (OGH 22. 11. 1990, 9ObA295/90(9ObA368/93, 9ObA66/95, 9ObA219/99,; 9ObA328/99x, 9ObA227/00,; 9ObA256/00,; 9ObA212/02w, 9ObA33/08f)).

Im Vergleich zu anderen Delikten haben Diebstähle für Strafverfolgungsbehörden zumeist nur eine untergeordnete Priorität. Dementsprechend sind auch die Ermittlungsmethoden. Häufig werden Verdächtige einfach nur mit dem Verdacht konfrontiert, diese leugnen naturgemäß die Tat, der Akt geht an die Staatsanwaltschaft und diese stellt das Verfahren ein, weil „kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung des Beschuldigten besteht“ (§ 190 Z. 2 Strafprozessordnung). Das geschädigte Unternehmen hat im Endeffekt weder einen Beweis für eine Entlassung, noch sind die Diebstähle aufgeklärt.

Expertentipp:

Verlassen Sie sich bei Verdacht auf Diebstählen im Unternehmen nicht auf die Polizei! Diese hat für Observationen von Ihren Angestellten keine Kapazitäten (die werden im Kampf gegen Suchtgift und Menschenhandel benötigt) und für Einschleusungen in Ihrem Betrieb keine Rechtsgrundlage. Vergessen Sie in diesem Fall auch Ihren Rechtsanwalt, auch wenn er im Arbeitsrecht noch so gut ist. Diebstähle lassen sich nicht vom Schreibtisch aus und nicht vor Gericht lösen. Die Aufklärung von Diebstahl oder organisiertem Diebstahl ist ausschließlich Sache für Profis: für Detekteien und Berufsdetektive. Sollten Strafanzeigen und Schadenersatzforderungen indiziert sein, dann wird die Detektei früh genug Polizei, Rechtsanwälte und auch Steuerberater (jeder Schwund wird auch zum steuerlichen Problem!) hinzuziehen.

4.6 Konkurrenzverbot/ Konkurrenzklausel-Verstoß

Das Konkurrenzverbot gilt während des aufrechten Arbeitsverhältnisses und laut § 7 Angestelltengesetz, besagt dieses, dass Angestellte ohne Zustimmung ihres Arbeitgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen (egal, in welcher Branche) betreiben, noch im selben Geschäftszweig auf eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen dürfen. Das Konkurrenzverbot gilt auch während des Urlaubs und innerhalb der Kündigungsfrist. Ein Zuwiderhandeln stellt einen Entlassungsgrund dar.

Während das Konkurrenzverbot gesetzlich festgelegt ist, kann eine Konkurrenzklausel, mit der ein Verbot der Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses beschrieben wird, arbeitsvertraglich vereinbart werden. Verstößt ein Arbeitnehmer gegen die Konkurrenzklausel, so kann sein ehemaliger Arbeitgeber Schadenersatzansprüche geltend machen und auf Unterlassung klagen.

Mit einer Konkurrenzklausel soll es Mitbewerbern schwer gemacht werden, Personal abzuwerben.


Fallbeispiel 10:

Ein technischer Leiter eines Herstellers von Ventilen, wurde während einer Messe von einem Head-Hunter angesprochen. Er kündigte und wechselte ganz unauffällig zu einem konkurrierenden, ausländischen Unternehmen, obwohl er laut seiner arbeitsvertraglichen Klausel zwölf Monate nicht im selben Geschäftszweig tätig sein dürfte. Sein neuer Arbeitgeber ersparte sich durch das Know-How seines neuen Angestellten, der in keinem sozialen Netzwerk und auf keiner einschlägigen Plattform seinen Karrieresprung preisgab, enorme Entwicklungskosten und konnte seine Erzeugnisse weitaus billiger – bei gleich hoher Gewinnspanne – anbieten. Die alte Firma verlor ihren Wettbewerbsvorsprung und wäre dem Untergang geweiht gewesen, wenn nicht eine Detektei die entsprechenden Ermittlungen getätigt und jene Beweise geliefert hätte, die schließlich zu einem Schadenersatzurteil in



§ 36 AngestelltenG – Konkurrenzklause

(1) Eine Vereinbarung, durch die der Angestellte für die Zeit nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklause), ist nur insoweit wirksam, als:

- 1.** der Angestellte im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist;
 - 2.** sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Angestellten in dem Geschäftszweig des Dienstgebers bezieht und den Zeitraum eines Jahres nicht übersteigt; und
 - 3.** die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der Dienstgeber an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten enthält.
- 

4.7 Geheimnisverrat/ Betriebsespionage

***„Ein Spion am rechten Ort ersetzt 20.000
Mann an der Front.“***

Napoleon Bonaparte (1769-1821), französischer General

Geheimnisverrat ist mit dem vorigen Thema „Konkurrenzklausel-Verstoß“ eng verwandt und die Volkswagen AG war auch schon vor dem so genannten „Abgas-Skandal“ in den Schlagzeilen. So warb VW im Jahre 1993 einen gewissen José Ignacio López, damals Einkaufsvorstand von General Motors, ab. Zwei Monate später machte die Opel Automobile GmbH, eine Konzern-Tochter von General Motors eine Strafanzeige wegen des Verdachts auf Geheimnisverrat. López hätte geheime Unterlagen von Opel mitgenommen und VW offenbart. Es kam zu Ermittlungen, Hausdurchsuchungen, etc. Das Strafverfahren wurde letztlich eingestellt. Doch VW zahlte an General Motors 100 Millionen Dollar (!).

Betriebsespionage ist das rechtswidrige Beschaffen und Übermitteln von Geschäfts-, oder Betriebsgeheimnissen an unberechtigte Empfänger. Als Innentäter kommen Mitarbeiter die Zugang zu diesen Informationen haben, oder sich diesen zumindest verschaffen können, in Frage. Außentäter sind meistens unlautere Mitbewerber bzw. intervenierende Informationshändler/ Vermittler, aber auch Nachrichtendienste (im Volksmund „Geheimdienste“ genannt) von Staaten, die unter einem Technologierückstand leiden. Die Devise lautet: Diebstahl ist billiger und schneller als Entwicklung. Es gab in der Vergangenheit nicht nur einen mittelständischen Unternehmer, der glaubte, seine Waren wären etwa für den chinesischen Markt nicht interessant, und der sich dann wunderte, als ein völlig identes Produkt schon aus China exportiert wurde, als seine noch nicht einmal im Auslieferungslager waren.



§ 123 – Auskundschaftung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses


(1) Wer ein Geschäfts- oder Vorheriger Betriebsgeheimnis mit dem Vorsatz auskundschaftet, es zu verwerten, einem anderen zur Verwertung zu überlassen oder der Öffentlichkeit preiszugeben, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Der Täter ist nur auf Verlangen des Verletzten zu verfolgen.

Auskundschaftung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses zugunsten des Auslands

§ 124. (1) Wer ein Geschäfts- oder Vorheriger Betriebsgeheimnis mit dem Vorsatz auskundschaftet, daß es im Ausland verwertet, verwendet oder sonst ausgewertet werde, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis, zu dessen Wahrung er verpflichtet ist, der Verwertung, Verwendung oder sonstigen Auswertung im Ausland preisgibt.



4.8 Sabotage

Fallbeispiel 11:

Die Eingangstüre eines papierverarbeitenden Betriebes wurde zum fünften Mal hintereinander beschädigt. Jedes Mal wurde in das Schloss ein Stück Zahnstocher eingeführt, und mit Superkleber fixiert. Ein Aufsperren war nicht mehr möglich. Die Türe musste durch einen Fachbetrieb geöffnet, und das Schloss getauscht werden. Darüberhinaus war das die einzige, von außen zu

öffnende Türe, alle Arbeiter und Angestellten mussten draußen warten und konnten erst verspätet ihre Arbeiten aufnehmen. In der Ersterhebung durch die Detektei fragte der Chefdetektiv den Geschäftsführer gleich einmal nach den Namen von unzufriedenen Kunden, allfälligen Gläubigern oder Schuldnern und nach Mitarbeitern, von denen man sich in letzter Zeit getrennt habe, sowie nach den Tatzeiten. Letzteres brachte ein ernüchterndes Ergebnis: Die Sabotageakte fanden nur alle 3 bis 4 Wochen statt. Der Geschäftsführer legte dem Detektiv eine Aufnahme einer selbstgebastelten Video-Überwachung vor. Die Bildqualität war nicht einmal so schlecht, allein der Täter trug Sonnenbrille und Kapuze und schwarze Kleidung – selbst das Geschlecht und das Alter ließen sich auch nur annähernd feststellen. Die Detektei konnte sich nicht vier Wochen lang Nacht für Nacht auf die Lauer legen, und dafür € 30.000,- in Rechnung stellen. Das stand einfach wirtschaftlich in keiner Relation zum verursachten Schaden. Also entwickelte der Chefdetektiv ein anderes Ermittlungskonzept, durch welches der ehemalige Verkaufsleiter des Betriebes in das Fadenkreuz geriet. Bereits in der dritten Nacht wurde aus der Feststellungs-Observation eine Zugriffs-Observation. Der Täter konnte von den Detektiven festgenommen (§ 80 Abs 2 StPO), und und der sogleich alarmierten Polizei übergeben werden. Es handelte sich tatsächlich um den ehemaligen Verkaufsleiter, dessen zeitlichen und örtlichen Radius die Detektei erfolgreich eingegrenzt hatte. Er wurde zu einer bedingten Freiheitsstrafe und zum Ersatz der Detektei-Kosten in der Höhe von rund € 4.000,- verurteilt.

§ 125 StGB – Sachbeschädigung

Wer eine fremde Sache zerstört, beschädigt, verunstaltet oder unbrauchbar macht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

§ 126 StGB – Schwere Sachbeschädigung

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren ist zu bestrafen, wer eine Sachbeschädigung begeht

Berufsdetektive setzen bei der Aufklärung von Sabotage Verdachtseingrenzung (Ex-Mitarbeiter, unzufriedene Kunden, etc.), Motivsuche, Motivzuordnung, kriminaltechnische Tatortbearbeitung (Spurensicherung und Spurenvergleich) und Zugriffs-Observation ein.
7. durch die der Täter an der Sache einen 5 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt.

(2) Wer durch die Tat an der Sache einen 300 000 Euro übersteigenden Schaden herbeiführt, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

5. Warnsignale

***„Feile Weiber, Zorn und Spiel machen dummer Leute viel.
Frauen und dem Spiel zulieb,
wurde mancher Mann zum Dieb.“***

Bernhard Vriedank (1170 – 1230), fahrender Kleriker

Wenn tatsächlich der Lebensstil eines Mitarbeiters im eklatanten Widerspruch zum Einkommen steht, dann steckt wohl nur in den seltensten Fällen eine Erbschaft oder ein Lottogewinn dahinter. Jedes ungewöhnliche Verhalten eines Mitarbeiters verdient besondere Aufmerksamkeit und Vorsicht.

Typische Warnsignale sind:

- Überschuldung des Mitarbeiters (oft erkennbar an Lohnpfändungen)
- Missverhältnis zwischen Lebensstil und Einkommen
- Schwere private Krisen des Mitarbeiters, die mit Verlust von sozialen Kontakten einhergehen wie Scheidung, Tod des Partners, schwere Erkrankung etc.
- Starker Leistungsabfall mit Symptomen der inneren Kündigung
- Desinteresse an Unternehmenszielen, Abwendung von den gelebten Idealen des Unternehmens, Loyalitätsverlust
- Aussagen über massive Unzufriedenheit beim Gehalt, Beförderungen, Strukturen in der Abteilung
- Mitarbeiter ist nie krank, lässt Urlaub verfallen
- Mitarbeiter windet sich, Assistenten oder neue Mitarbeiter einzuschulen
- Sehr enges, intransparentes Verhältnis zwischen Einkäufer und Lieferanten bzw. Kunden
- Konzentration von Macht und Kompetenzen in einer Person
- Intransparenz und Unordnung im Arbeitsfeld

Für Täter ist es einfach, durch selbst herbeigeführte „Unordnung“ von ihren Taten abzulenken. Die Unordnung wird sehr gerne mit Arbeitsüberlastung begründet.

Einzelne Warnsignale können durchaus völlig harmlos sein. Vom betriebskriminalistischen Standpunkt her sind sie immer im Kontext mit Elementen aus dem Fraud-Triangle (siehe Kap. 3), sowie unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten und der Persönlichkeit des verdächtigen Arbeitnehmers zu prüfen.

Weitere Hinweise:

- häufige Abschreibungen können auf Verkaufsbetrug hinweisen
- hohe Inventurdifferenzen können auf Diebstähle hinweisen
- hohe Stornoraten können auf Schwarzgeschäfte eines Mitarbeiters hinweisen

6. Was Sie dagegen tun können

Wenn ein Verdacht auf kriminelle, bzw. vertragswidrige Handlung im Unternehmen aufkommt, fällt die Reaktion – zumindest beim ersten Vorfall solcher Art – in 80% aller Firmen gleich aus: Zunächst herrscht Ratlosigkeit. Das Management schiebt sich gegenseitig den schwarzen Peter zu. Gerüchte und Theorien entwickeln sich. Völlig ungeeignete MitarbeiterInnen oder RechtsanwältInnen werden zu AmateurkriminalistInnen, keiner hat jedoch eine Ahnung wie z.B. eine Untersuchungsermittlung fachgerecht, geschweige denn, wie die richtige kriminaltaktische Vorgehensweise zu erfolgen hat.

Doch zu den Pflichten der Geschäftsführung gehört es, Schäden vom Unternehmen abzuwenden und diese zu begrenzen. Und zwar unverzüglich und durch richtige Entscheidungen und geeignete Maßnahmen!

Expertentipp:

Das Wichtigste ist, unverzüglich, diskret aber entschlossen vorzugehen. Bei Verdacht auf rechtswidrige Handlungen ist der wichtigste und allererste Ansprechpartner eine Detektei. Die Polizei ist nicht immer die optimale Adresse, wenn Geld verschwunden ist oder Pläne für neue Produkte bei der Konkurrenz gelandet sind. Denn Hausdurchsuchungen, Festnahmen und Untersuchungshaft sind der Auslöser für schnelle aber dafür ungewollte Pressearbeit. Negative Publicity erzeugt unweigerlich auch noch einen Imageschaden und das Ergebnis kann eine existenzbedrohende Krise sein.

Österreichische Berufsdetektive haben nicht nur die erforderliche Ausbildung/ Prüfung, sondern auch die Berechtigung, in Fällen von Betriebskriminalität einzuschreiten. Vergessen Sie vorerst Unternehmensberater oder Rechtsanwälte. Jetzt ist erst einmal die Detektei am Zug. Diese wird sich ein Team zusammenstellen, in das freilich später auch RechtsanwältlInnen und WirtschaftsprüferInnen/ SteuerberaterInnen eingebunden werden sollten. RechtsanwältInnen sind deshalb nicht unwichtig, um sich etwa um Fragen der Schadenswiedergutmachung und Vermögenssicherung (betrifft Schuld- und Vertragsrecht) zu kümmern, und um auf einen möglicherweise bevorstehenden Arbeitsgerichts-Prozess vorbereitet zu sein. Weiter können sie auch eine Entscheidungshilfe bei der Frage sein, ob die Detektei eine Strafanzeige machen soll, oder nicht. Wirtschaftsprüfer/ Steuerberater sind deshalb wichtig, da durch die Tathandlungen, wie Diebstähle, Scheinrechnungen, Bilanzmanipulationen, etc., fiktive Steuerlasten und dadurch Probleme mit dem Fiskus entstanden sein können. Wenn die Sache bereits an die Öffentlichkeit gelangt ist, und eine Skandalisierung droht, müssen unbedingt auch Kommunikationsprofis/ PR-ExpertInnen eingebunden werden.



Berufsdetektive sind in Fällen von Betriebskriminalität keine Option sondern die Lösung!

**„Nicht der Hammer schmiedet das Eisen,
sondern der Schmied.“
Russisches Sprichwort**

Auszug aus der gesetzlichen Prüfungsordnung für Berufsdetektive:

(1) Die mündliche Prüfung für das reglementierte Gewerbe Sicherheitsgewerbe, eingeschränkt auf das Gewerbe der Berufsdetektive, hat sich auf die für die Ausübung des Gewerbes der Berufsdetektive erforderlichen Kenntnisse in den folgenden 3 Gegenständen zu erstrecken:

1. Rechtskunde

- a. Allgemeine Rechtskunde einschl. Grundzüge des Verfassungs-, Verwaltungs-, und Verwaltungsstrafrechtes sowie der Behördenorganisation,
- b. Bürgerliches Recht,
- c. Strafrecht einschl. strafrechtlicher Nebengesetze,
- d. Waffenrecht,
- e. Datenschutzrecht,
- f. Wirtschaftsrecht einschl. Handels- u. Konkursrecht, Wettbewerbs- u. Gewerberecht,
- g. Zivilgerichtliches Verfahrensrecht,
- h. Arbeitsrecht,
- i. Urheber-, Produktpiraterie- und E-Commerce-Recht
- j. Berufsrecht der Berufsdetektive, Kammerorganisation, Rechte und Pflichten des Berufsdetektivs als Unternehmer einschl. Arbeitnehmerschutzrecht, Rechtsstellung des Berufsdetektivs als Auftragnehmer, Anzeiger, Zeuge und Vertreter des Klienten.

2. Kriminologie und Kriminalistik

- a. Grundzüge der Kriminologie,
- b. Kriminaltaktik,
- c. Kriminaltechnik,
- d. Personenschutz (Schutztaktik, technische Waffenkunde),
- e. Audio- und Videotechnik einschließlich Aufspür- und Abwehrtaktik.

3. Fachkunde

- a. Auftrags- und Honorargestaltung,
- b. Zusammenarbeit mit und Abgrenzung gegenüber Behörden und verwandten Berufen
- c. Berichtgestaltung und Anzeigeabfassung,
- d. Gesprächsführung, Verhandlungstaktik und Befragungstechnik,
- e. Berufskunde (Internationale Zusammenarbeit, Berufsethik, Standeskunde)

Nachdem sich der Berufsdetektiv ein erstes Lagebild verschafft hat, wird er mit der gründlichen Sachverhaltsaufklärung nach kriminaltaktischer Schule beginnen.

Observation, Einschleusung, Interaktivermittlung, Personalbefragung, Einsatz technischer Mittel, Untersuchung von Buchungsvorgängen, Kennzahlenanalysen (z.B. Doppelanalysen mit Ausschlusskriterium), Geldflüssen und Absprachen, Big Data-Analysen, Bilanz-Analysen, Befragung von Auskunftspersonen, Zeugen und letztlich Verdächtigen nach der REID-Methode, Beweisdatensicherung mithilfe von forensischer Spezial-Software (z.B. ACL oder IDEA), Auswertung und Sicherung von Datenträger (z.B. mit ENCASE oder WinHex) in gerichtlich anerkannten Beweis-Formaten, wie LEF oder E01, all diese Mittel und Methoden gelangen in einer Detektei zur Anwendung.

Der nächste wichtige Schritt ist die Schadenswiedergutmachung. Wenn Vermögen verschoben wurde, kann auch hier eine Detektei helfen. Denn wenn kriminelle Gewinne gemacht werden, erfolgt meist auch eine mehr oder weniger undurchsichtige Verschleierung. „Asset Tracing and Recovery“ nennt sich die von Detekteien diesbezüglich angebotene internationale Leistung. Holding-Konstruktionen, Treuhandmodelle und Offshore-Companies werden dann von den Detektiven weltweit unter die Lupe genommen, mit dem Ziel, das verschobene Kapital wieder zu bekommen.

Der letzte Schritt ist die Prävention. Als täterbezogene Prävention kommt freilich nur eine Entlassung in Frage. Die tatbezogene Prävention bedeutet Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen, damit in Zukunft so etwas nicht mehr durch allfällige andere TäterInnen passieren kann.

Expertentipp:

Reaktionen auf Betriebskriminalität haben Signalwirkung. Fällt die Reaktion amateurhaft aus und siegt der Verdächtige vielleicht noch vor dem Arbeitsgericht, dann kann das weitere dolose Handlungen von anderen bislang unbescholtenen Tätern nach sich ziehen.

Berufsdetektive helfen Ihnen, „schwarze Schafe“ aus Ihrem Unternehmen zu entfernen und Ihre Firma von illegalen Störfaktoren zu säubern. Und zwar mit dem Ziel, Schaden wiedergutzumachen und selbst keine Angriffsfläche in einem späteren Arbeitsgerichtsprozess zu bieten.

Detekteien helfen übrigens auch bei Angriffen oder Bedrohungen von außen, wie etwa Betriebsspionage, Industriespionage, Produktpiraterie, unlauterem Wettbewerb, Cyber-Angriffen, Produkterpressung oder Kommunikationsangriffe (Shits-torms, Trolle, Social bots, etc.).

Und nach dazu: Die Detektee-Kosten zahlt im Endeffekt der Verursacher.
Dazu gibt es bereits eine Reihe von Urteilen:

Auslagen, die dem Arbeitgeber durch Überwachung des der Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflicht (Verletzung des Konkurrenzverbotes) verdächtigten Arbeitnehmers entstanden sind, können aus dem Titel des Schadenersatzes geltend gemacht werden.

(OGH 17. 2. 1981, 4 Ob 67/80 (4Ob68/80); 9 ObA 129/05v)

Einem Arbeitgeber steht dann der Ersatz von Nachforschungskosten im Rahmen eines adäquaten typischen Kausalzusammenhanges zu, wenn der Arbeitnehmer zunächst ausreichende Anhaltspunkte für ein vertragswidriges, den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufendes Verhalten gegeben hat, die den Arbeitgeber veranlassen, sich durch geeignete Nachforschungen noch weitere Klarheit zu verschaffen.

(OGH 17. 2. 1981, 4 Ob 67/80 (9 ObA 129/05v)

Die Beziehung eines Detektivunternehmens und die hierdurch verursachten Kosten sind als zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung notwendig im Sinn des § 41 Abs 1 ZPO anzusehen, wenn die Ergebnisse der detektivischen Nachforschung geeignet waren, die Tatsachengrundlage des erstgerichtlichen Verfahrens zu erweitern (wobei hier überdies der Umstand zu berücksichtigen ist, daß der Kläger völlige Arbeitsunfähigkeit behauptete, was durch die Ergebnisse der detektivischen Nachforschung widerlegt wurde). Kann aufgrund der vorgelegten Urkunden dies nicht für alle (durch die detektivischen Nachforschungen verursachten) Kosten angenommen werden und kann die gemäß § 54 Abs 1 ZPO erforderliche Bescheinigung für die unter diesen Umständen zu ersetzenden Kosten jedenfalls mit den für das Kostenersatzbegehren zur Verfügung stehenden Mitteln nicht oder nur mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten erbracht werden, so sind die Voraussetzungen für die Anwendung des § 273 Abs 1 ZPO gegeben.

(OGH 13. 8. 1998, 2Ob2182/96p (6Ob315/00t; 4Ob166/02v; 5Ob183/04d)).

7. Impressum gem. §24 Mediengesetz

Medieninhaber und Hersteller: Schutzverband gegen Wirtschaftskriminalität,
1010 Wien, Wallnerstr. 2/27 www.wirtschaftskriminalitaet.at
(ZVR-Zahl: 876062217)

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Unter Mitwirkung der Detektei HELIOS e.U.
www.detektei-helios.at HOTLINE 0800 88 44 44

Über den Autor:

Ing. Peter Pokorny, 1967 ist gewerblicher Kriminalist und staatlich geprüfter Berufsdetektiv. Bekannt durch zahlreiche Publikationen in diversen Fachzeitschriften, sowie als Verfasser des Standardwerks „Das Recht der österreichischen Berufsdetektive“ erstmals 2010 im MANZ-Verlag erschienen. Peter Pokorny lebt und arbeitet in Wien.

Haftungsausschluss

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben in diesem Werk trotz gewissenhafter Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen, und eine allfällige Haftung des Medieninhabers, Autors oder sonstiger Personen für Entscheidungen oder Handlungen, die von LeserInnen aufgrund der hier dargestellten Informationen erfolgen, oder für Schäden, die sich aus der Nutzung der angebotenen Informationen ergeben – selbst wenn diese auf die Nutzung von allenfalls unvollständigen bzw. fehlerhaften Informationen zurückzuführen sind – ausgeschlossen ist.

Rechtliche, kriminalistische und betriebswirtschaftliche Betrachtungen stellen die unverbindliche und persönliche Meinung des Autors aufgrund seiner Berufserfahrung dar. Keinesfalls ist es beabsichtigt, der unabhängigen Rechtsprechung durch die Gerichte vorzugreifen. Weiters wird darauf hingewiesen, dass in diesem Werk ausschließlich die Situation in der Republik Österreich behandelt wird. In Deutschland oder in der Schweiz gelten andere Gesetze und Gepflogenheiten.

Alle Rechte vorbehalten. Jeglicher Abdruck (auch auszugsweise) darf nur mit Quellenangabe erfolgen. Jede kommerzielle Verwertung ist untersagt.