

Eine Frage der Karriereleiter

Angebote für Compliance-Kurse gibt es viele. Doch bevor man sich an einen Studiengang wagt, sollte man sich seiner Arbeitssituation bewusst sein.

Früher oder später überlegt sich jeder Compliance-Officer, ob ihm sein aktuelles Wissen und Können für seine Arbeit ausreicht oder ob nicht doch noch ein Compliance-Lehrgang den Wissensdurchbruch bringen würde. Die Auswahl ist groß, von mehrtägigen Seminaren bis hin zu MBA-Lehrgängen ist alles vertreten (siehe Übersicht Compliance-Lehrgänge auf S. 3). Gemein ist ihnen allen, dass sie mehr oder weniger praxisnah aufgebaut sind, neben dem Beruf absolviert werden können und dass die Dozenten sich aus Praktikern rekrutieren.

Da die Lehrgänge nicht billig sind, muss gut überlegt sein, wofür es sich lohnt, Geld auszugeben. „Bei der Suche nach dem richtigen Lehrgang ist es sinnvoll, sich an den Fragestellungen im eigenen Unternehmen zu

orientieren“, rät Dr. Katharina Hastenrath, Dozentin an der Frankfurt School of Finance & Management und Compliance-Managerin eines großen Unternehmens. „Wenn sich Compliance im Unternehmen in einem einzelnen Thema erschöpft, kann ein Seminar/Inhouse-Training ausreichen. Ein MBA-Studium ist dann nicht erforderlich.“

Michael Falk, Director Risk Management der Clyde Bergemann Power Group, suchte nach einem Studium, das branchenübergreifend angelegt ist. Er entschied sich für den Masterstudiengang Risiko- und Compliance-Management an der Hochschule Deggendorf. „Wichtig für mich waren Praxisnähe, eine gute Strukturierung, komplette Abdeckung

>> FORTSETZUNG AUF SEITE 2

Gut gemeint

Die SPD-Fraktion hat Vorschläge für ein Gesetz zum Schutz von Whistleblowern vorgelegt. Die Initiative könnte zu einigen Kuriositäten führen.



Der Whistleblower und das Unternehmen: Wer ist David und wer Goliath?

Wer im eigenen Unternehmen Compliance-Verstößen auf die Schliche kommt, ist als Hinweisgeber ein wichtiger Baustein in der Compliance-Arbeit. Aber Whistleblower fürchten häufig negative Konsequenzen, wenn sie ihre Beobachtungen aussprechen. Deshalb hat auch der Gesetzgeber den Schutz der Whistleblower im Visier: Im Februar hat die SPD-Fraktion den Entwurf für ein Gesetz vorgelegt, das ihre Position stärken – und ihnen die Sorgen nehmen soll, dass sie zu Unrecht an den Pranger gestellt werden.

Ähnliche Initiativen wurden bereits von den Grünen und der Linkspartei gestartet; nun hat die SPD erstmals umfassende Vorschriften ausgearbeitet, um das Risiko der Arbeitnehmer zu reduzieren. Das Echo auf diesen Vorstoß in den offiziellen Stellungnahmen ist dabei aus Sicht der SPD nicht unbedingt erfreulich. Denn Hinweisgeber dürften sich – sollten die Vorschläge umgesetzt werden – mit ihren Beobachtungen direkt an eine Be-

>> FORTSETZUNG AUF SEITE 7

Inhalt

Rat und Tat **S. 2**

Der Compliance-Macher



Nur ein unbürokratischer Compliance-Officer kann in seinem Unternehmen etwas bewegen. Davon ist Dirk-Stephan Koedijk, seit 2008 Chief Compliance Officer des Henkel-Konzerns in Düsseldorf, überzeugt. **S. 4**

Kollegen & Karriere

Dr. Stephan Leithner, Christiane Wolff, Dr. Stefan Petri, Jyn Schultze-Melling und Solms Wittig übernehmen neue Aufgaben. **S. 4**

Stellenangebote **S. 4**

Im Interview

Compliance ist weniger leistungsfähig, als man erwartet, meint Peter Koslowski von der VU University of Amsterdam. Warum es bei Vorständen in Sachen Compliance ein Umdenken geben muss, erklärt der Professor für Philosophie im Interview. **S. 5**

Zahlen & Fakten

Trotz hoher Schäden durch Wirtschaftskriminalität setzen die meisten Unternehmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter auf Vertrauen anstatt auf Kontrolle. Vor allem Pre-Employment-Checks werden in Deutschland noch kaum genutzt – das zeigt eine neue Studie. **S. 6**

In aller Kürze **S. 6**

Schuld & Sühne **S. 7**

Veranstaltungskalender **S. 7**

ANZEIGE

Roundtable Compliance

Die Plattform für Compliance-Verantwortliche

■ NÄCHSTER VERANSTALTUNGSTERMIN ■

**24. MAI 2012,
FRANKFURT AM MAIN**

www.compliance-plattform.de/events

<< FORTSETZUNG VON SEITE 1

Eine Frage der Karriereleiter

der einzelnen Bereiche und Standardkonformität“, erzählt Falk. Deswegen hat er sich im Vorfeld systematisch informiert und sogar Telefonate mit den ehemaligen Absolventen geführt. Bereit hat er seine Entscheidung nicht. „Ich habe in den 18 Monaten viel gelernt, vor allem, wie man professionell an die Themen herangeht. Besonders vorteilhaft empfand ich die im Vorfeld verteilten Skripte, die anwendungsbezogenen Checklisten sowie die Vertiefung der Inhalte in Arbeitsgruppen“, erzählt Falk.

Für Nicole Steuer, Bereichsleiterin Recht und Compliance von Hagemeyer Deutschland, war die Länge des Lehrgangs entscheidend. Sie hat sich für den zehntätigen Zertifikatskurs am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg entschieden: „Die zehn Tage waren das gewesen, was ich gut vertretbar fand. Wichtig war aber auch, dass es sich um ein Universitätszertifikat handelte“, meint Steuer. Das ZWW bietet seit etwa einem Jahr diese Zertifizierung an. „Bei der Konzeption wollten wir den Spagat von neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen bis zur Praxis schaffen. Trotz des ersten Moduls Compliance-Grundlagen richten wir uns nicht nur an die Compliance-Anfänger. Gerade der Dialog von bereits als Compliance-Officer tätigen Teilnehmern mit unseren Dozenten führt zur Intensivierung der Thematik, wovon auch andere Teilnehmer mit weniger Vorkenntnissen einen klaren Mehrwert haben“, erzählt Sebastian Bachmann, Kursleiter des Zertifikatsstudiengangs. Das bestätigt auch die ehemalige Teilnehmerin Steuer: „Der Lehrgang war sehr intensiv und anspruchsvoll. Es gibt so viele verschiedene Ansätze im Compliance. Sich darüber auszutauschen bringt viel.“ Dennoch, eine kleine Kritik hat Steuer: „Die Qualität der Vorträge war sehr unterschiedlich. Mir persönlich haben die Module besser gefallen, die von einem Dozenten den ganzen Tag geleitet wurden.“

Wer bereit ist, viel Zeit und Geld zu investieren, und ein gutes Durchhaltevermögen hat, der kann auch einen MBA-Abschluss anstreben. „Für meine Praxis als Compliance-Verantwortliche hat mir diese Zusatzqualifikation sehr viel gebracht“, sagt Bettina Vierter, General Counsel und Chief Compliance Officer der Wincor Nixdorf. Bevor sich Vierter für den MBA an der Steinbeis-Hochschule Berlin entschieden hat, stellte sie einige Überlegungen an: „Ich wollte mich zwar auf Compliance- und Fraud Management spezialisieren, jedoch gleichzeitig ein reguläres MBA-Studium absolvieren, das mir zusätzlich zu den vorhandenen Kenntnissen im Rechtsbereich auch Wissen aus den Bereichen Betriebs- und Volkswirtschaftslehre und

Sozialwissenschaften vermittelt“, erzählt Vierter. Auch wenn einem Nebenberuflichen einiges abverlangt und nicht viel an Freizeit verbleibt, erinnert sie sich an die zwei Jahre während des MBA-Studiums sehr gerne.

Die Steinbeis-Hochschule Berlin hat den Lehrgang Master of Business Administration (MBA) in der Spezialisierung Governance, Risk, Compliance & Fraud Management bewusst für die Führungskräfte im Compliance-Bereich konzipiert. Für MBA-Abschlusswillige bietet die Schule mittlerweile sogar ein Rundumwohlfühlpaket an: „Wir wollen, dass das Know-how in die Unternehmen getragen wird. Wir bringen junge und hungrige Leute mit den Unternehmen zusammen, die ihnen den Lehrgang finanzieren und gleichzeitig ihre Teams verstärken. Diese Fellows erhalten von uns ein Stipendium“, so Birgit Galley, Direktorin des Lehrgangs an der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Auch die Frankfurt School of Finance and Management bemüht sich, mit ihrem branchenübergreifenden Zertifikatsstudiengang Certified Compliance Professional (CCP) an der Schnittstelle Betriebswirtschaft und Recht anzusetzen. „Die individuellen Spezialisierungsmöglichkeiten sind sehr groß, und mit 75 Dozenten haben wir den größten Dozentenpool“, erzählt Jürgen Pauthner, Fachlicher Leiter Certified Compliance Professional (CCP) an der Frankfurt School of Finance and Management.

Trotz des vielfältigen Angebots von Studiengängen in Deutschland gäbe es durchaus gute Gründe, auch international anerkannte Abschlüsse ins Auge zu fassen. Dies ganz besonders dann, wenn man eine Karriere im Ausland plant. Eine gute Adresse wäre zum Beispiel die Manchester Business School an der University of Manchester, die einen zweijährigen Lehrgang BSc (Hons) Management with Compliance anbietet.

Die Grenze des Nutzens

Doch nützen all diese Abschlüsse irgendwann wirklich der eigenen Karriere? Entscheidend ist, in welchem Stadium der Karriere sich der Compliance-Officer befindet. „Je niedriger das Stadium der Karriere, um so wichtiger sind solche Weiterbildungen“, sagt Stephan Füchtner, Mitbegründer von Gemini Executive Search. „Wenn ich jedoch nach einem Chief Compliance Officer suche und es handelt sich um eine Position unterhalb des Vorstandes, dann ist es völlig belanglos, welche einschlägigen Zertifikate er hat. Was zählt, sind die Erfahrung und der Beleg, dass die Person in einer vergleichbaren Aufgabe Erfolg hatte.“ ||

Rat und Tat

Der Compliance-Schulungsspezialist digital spirit hat auf der didacta in Hannover den eLearning-Journal-Award 2012 in der Kategorie Compliance-Training für sein Projekt „Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung“ erhalten, das gemeinsam mit dem Bundesinnenministerium realisiert worden ist. Mit dem Lernprogramm besteht die Schulung aus einem Grundlagenteil und fünf Vertiefungsmodulen. Durch individuelle Ergänzung von Praxisfällen kann in zusätzlichen Modulen auf spezielle Problemstellungen einzelner Behörden eingegangen werden – bei gleichzeitiger Wahrung eines einheitlichen Rahmens auf Bundesebene.

http://www.digital-spirit.de/pm_17022012.html

Das Beratungsunternehmen CompCor Compliance Solutions hat kürzlich ein neues Compliance-Spiel mit dem Namen „Integrity Now! Das Compliance Simulations Game“ auf den Markt gebracht. Es handelt sich um ein Brettspiel für bis zu vier Teilnehmer. Das Spiel soll als Unterstützung der Präsenztrainings dienen und Lösungsansätze für die Praxis vermitteln. Außerdem soll es dabei helfen, compliancerelevante Situationen richtig einzuschätzen. Das Spielpaket kostet ab 4.900 Euro.

www.compliancebyheart.com

Thomson Reuters Governance, Risk & Compliance bietet Unternehmen mit dem Accelus Compliance Manager eine Plattform, auf der sie Veränderungen gesetzlicher Anforderungen nachvollziehen und in ihre eigenen Compliance-Programme integrieren können. Mit der Lösung lassen sich Neuerungen bei 230 Regulierungsbehörden auf der ganzen Welt verfolgen.

<http://accelus.thomsonreuters.com/>

Mit dem kostenlosen Compliance-Check des TÜV Rheinland können Unternehmen in kurzer Zeit überprüfen, ob und an welchen Stellen im eigenen Betrieb nachgebessert werden muss. Die Befragung umfasst die Themenfelder Compliance-Organisation und Prozesse, Korruptionsbekämpfung und Datenschutz und soll nicht länger als etwa 20 Minuten dauern.

<http://tuv.compliance-care.de/check>

Der Bildungsanbieter Viwis möchte Unternehmen mit dem Lernprogramm „Compliance – Anti-Fraud-Management“ Hilfestellung bei der Aufdeckung von Wirtschaftsstraftaten geben. Das Programm soll Mitarbeiter abhängig vom Profil des eigenen Unternehmens über die verschiedenen Formen der Wirtschaftskriminalität aufklären, um ihnen nicht nur angemessene Reaktionsmöglichkeiten aufzuzeigen, sondern sie auch schon im Vorfeld für kriminelle Handlungen zu sensibilisieren.

<http://www.viwis.de/elearning/banken/>

Die Qual der Wahl: Eine Auswahl der Weiterbildungsmöglichkeiten für Compliance Officer

| Abschluss | Master Risiko- und Compliance-Management | Master of Business Administration (MBA) in der Spezialisierung Governance, Risk, Compliance & Fraud Management | Zertifikatsstudiengang Certified Compliance Professional (CCP) |
|-----------------|---|--|--|
| Anbieter | Hochschule Deggendorf | School of Governance Risk & Compliance an der Steinbeis-Hochschule Berlin | Frankfurt School of Finance & Management |
| Dauer | 3. Semester | 4. Semester | 2. Semester |
| Preis | 12.820 Euro | 29.000 Euro | 8.900 Euro |
| Akkreditierung | FIBAA geplant | FIBAA | - |
| Voraussetzungen | Abgeschlossenes Hochschulstudium; zwei Jahre Berufserfahrung; erfolgreiches Durchlaufen des Bewerbungsverfahrens | Abgeschlossenes Hochschulstudium; sehr gute bis gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift; erfolgreiches Durchlaufen des Bewerbungsverfahrens | Akademischer Abschluss; eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Ausbildungsberuf und danach eine mindestens dreijährige Berufspraxis |
| Inhalte | <p>1. Semester: Grundlagen, Forschungsmethoden, BWL+Recht, Quantitative Methoden, Risiko- und Compliance-Management in Finanzen sowie operativen Abteilungen.</p> <p>2. Semester: RCM und Qualitätsmanagementsysteme, IT und Wissensmanagement, Personal, Krisen- und Sanierungsmanagement.</p> <p>3. Semester: Masterthesis und Abschlusskolloquium.</p> | <p>Hauptpflichtfächer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftswissenschaften - Rechtswissenschaften - Projektmanagement & Organisation - Unternehmensführung & Strategien - Marketing - Finanz- & Rechnungswesen - Internationales Management - Führung & Management <p>Wahlpflichtfächer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corporate Governance - Compliance - Risikomanagement - Fraud-Management | <p>Pflichtfächer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einführung in Compliance - Aufbau und Management einer Compliance-Organisation - Policies and Training - Internationales und interkulturelles Compliance-Management - Grundlagen Risikomanagement - Arbeitsrecht und Datenschutz - Krisenmanagement und Compliance-Kommunikation - Wirtschaftskriminalität und Betrugsprävention - Korruptionsprävention - Compliance-Projektmanagement - Gefährdungsanalyse - Strafrecht und Umgang mit Ermittlungsbehörden - Zahlreiche Wahlpflichtfächer mit Spezialisierungsmöglichkeiten: |
| Homepage | www.hdu-deggendorf.de | www.school-grc.de | www.frankfurt-school.de |

| Abschluss | Zertifikat „Compliance Officer (univ.)“ der Universität Augsburg | BSc (Hons) Management with Compliance | Master of Business Administration |
|-----------------|--|--|---|
| Anbieter | Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) Universität Augsburg | Manchester Business School in Collaboration with the School of Law at The University of Manchester | Hochschule Ingolstadt in Kooperation mit der Hochschule Konstanz |
| Dauer | 10 Kurstage, jeweils Freitag und Samstag | 4 Semester | 4 Semester, größtenteils in China |
| Preis | 5.950 Euro | 6.800 British Pound | 24.500 Euro |
| Akkreditierung | - | - | - |
| Voraussetzungen | Abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium oder eine mehrjährige spezifische Berufserfahrung | <ol style="list-style-type: none"> 1. An ICA Diploma in either Anti Money Laundering, Compliance or Financial Crime Prevention and 2. A second ICA Diploma as above or a equivalent Diploma level qualification in a financial services discipline and 3. 3 years work experience in a relevant field. A good level of written and spoken English | Zwei Jahre Berufserfahrung Abgeschlossenes Hochschulstudium |
| Inhalte | <p>Modul I: Compliance-Grundlagen (2 Tage)</p> <p>Modul II: Compliance als Führungsaufgabe (1 Tag)</p> <p>Modul III: Compliance-Risiken (2 Tage)</p> <p>Modul IV: Compliance und IT (1 Tag)</p> <p>Modul V: Compliance in der Unternehmensentwicklung (2 Tage)</p> <p>Modul VI: Praxisfragen der Compliance (2 Tage)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Semester: <ul style="list-style-type: none"> - Marketing Management Course Unit - Strategic Management Course Unit 2. Semester: <ul style="list-style-type: none"> - People Management and Organisations (PMO) Course Unit - Management Information Systems (MIS) Course Unit 3. Semester: <ul style="list-style-type: none"> - Accounting Course Unit - Finance Course Unit 4. Semester: <ul style="list-style-type: none"> - Law Regulation & Risk, Course Unit | <p>Compliance & Corporate Governance 1: Corporate Governance, Compliance, Business Ethics Concepts & Relevance</p> <p>Basic Management: Knowledge & Tools: General Management 1 and 2, Creating Value</p> <p>Compliance & Corporate Governance 2: Building Values part 1 and 2</p> <p>Compliance & Corporate Governance 3 Special Areas of Application: Managing across Cultures; Human Capital Management; Organizational Development & Change</p> |
| Homepage | www.zww.uni-augsburg.de | www.mbs.ac.uk | www.haw-ingolstadt.de www.lcbs.htwg-konstanz.de |

Der Compliance-Macher

Für Dirk-Stephan Koedijk, CCO der Henkel-Gruppe, basiert Durchsetzungsfähigkeit auf der Überzeugung durch gute Argumentation.

An Weihnachten 2007 bekam Dirk-Stephan Koedijk eine Weihnachtskarte von Ulrich Lehner, dem damaligen Vorsitzenden der Geschäftsführung von Henkel. Die Nachricht war kurz: „Dir und Deiner Familie ein schönes Weihnachtsfest, und mach uns compliant!“ So viel Vertrauen hat sich Koedijk in



Dirk-Stephan Koedijk hat BWL studiert und bei Henkel im Marketing gearbeitet. Bevor er Chief Compliance Officer der Henkel-Gruppe wurde, verantwortete er konzernweit den Bereich Personal.

seiner dreißigjährigen Laufbahn bei Henkel auch verdient. Der Anlass dieser Bitte war eine Kartellstrafe, die gegen das Unternehmen verhängt worden war und die die Umstellung auf eine zentrale Organisation und die Einrichtung der Stelle eines global zuständigen Chief Compliance Officer zur Folge hatte.

Koedijks Karriere begann Ende der siebziger Jahre mit einem überraschenden Gesprächsverlauf. Die Begebenheit ist jedoch sehr charakteristisch für ihn. Er bewarb sich nach dem BWL-Studium bei Unilever und landete zum Vorstellungsgespräch beim damaligen Geschäftsführer Marketing einer Unilever-Tochter. Als Koedijk sagte, er wolle im Marketing arbeiten, meinte dieser: „Marketing war aber das einzige Fach, das Sie an der Uni nicht bestanden haben.“ Darauf Koedijk, schon damals nicht um eine schlagfertige Antwort verlegen: „Richtig, aber irgendwann muss man das ja lernen. Dann haben wir uns gleich gut verstanden.“ Anfang der achtziger Jahre wechselte Koedijk dann zu Henkel, weil das Unternehmen ihm die Chance für Auslandsaufenthalte bot. Bereits 1984 ging er als Vermarkter für Margarine in die Türkei, wo er in nur zwei Jahren sehr schnell

zum Direktor Marketing/Vertrieb wurde. Zurück in Deutschland, stieg er durch sein Können immer weiter in der Unternehmenshierarchie auf, denn Koedijk entpuppte sich als ein begabter Vertriebler. Er selbst erklärt seinen Erfolg so: „Jeder Produktmanager muss sich in sein Produkt verlieben und als das Wichtigste auf der ganzen Welt empfinden!“ Diese Leidenschaft überträgt er heute auch auf seine Aufgabe als Compliance-Officer. Doch so sehr er seinen Beruf im Marketing liebte, nach 22 Jahren würde sich jeder die Frage stellen, ob jetzt nicht die richtige Zeit wäre, sich zu verändern. Das war auch die Zeit, als der damalige Vorstand zu Koedijk kam und ihm die Stelle der weltweiten HR-Leitung anbot. So wurde Koedijk im Jahr 2003 Personalleiter der Henkel-Gruppe.

Man muss entscheiden können

2008, nach dem Kartellfall, suchte der Henkel-Vorstand nach einem erfahrenen Manager, der das Unternehmen versteht. Man kam auf Koedijk. Und hört man ihm heute zu, wie er von seiner Arbeit erzählt, versteht man, dass dieser Mann eigentlich jeden Job machen könnte, weil er es mit Enthusiasmus angeht. Natürlich hat der 60-Jährige auch paradiesische Verhältnisse, von denen seine Kollegen nur träumen können: Der Henkel-Vorstand hat zu ihm absolutes Vertrauen. „Ich musste in den vier Jahren nie begründen, wie ich meine Aufgabe ausgestalte“, meint er. Seine Kriterien für eine gute Compliance-Organisation: Man muss am Markt schnell und unbürokratisch sein, und man muss den Durchgriff haben und entscheiden können. „Durchsetzung gelingt durch Überzeugung anderer durch schlüssige, wertebasierte und marktorientierte Argumentation. Eine reine Verwaltungsabteilung hätte ich nie übernommen. Denn das funktioniert nicht. Man muss operativer Compliance-Officer sein, um verändern zu können“, sagt Koedijk. ||

Irina Jäkel

Aktuelle Stellenangebote:

Ein globales Lifestyle-Unternehmen sucht
Senior Head of Governance, Risk Management & Compliance (m/w)

Sandoz sucht
Compliance Manager (m/w)

Nintendo of Europe sucht
Risk and Control Manager (m/w)

Evonik Industries sucht
GMP-Compliance Manager (m/w)

Die ING-DiBa sucht
Compliance Manager (m/w)

Ein mittelständisches Unternehmen aus Norddeutschland sucht
Head of Corporate Auditing (m/w)

Weitere Stellenangebote auf: www.finance-magazin.de

Kollegen



Dr. Stephan Leithner übernimmt im Zuge der Neubesetzung des Vorstands der Deutschen Bank ab Juni die Verantwortung für den Bereich Human Resources, Legal and Compliance. Der 45-jährige Österreicher

wird außerdem CEO für das Regionalmanagement in Europa (ohne Deutschland). Leithner arbeitet seit dem Jahr 2000 für die Deutsche Bank. Zuvor war er Partner bei der Unternehmensberatung McKinsey.



Christiane Wolff ist seit Mitte März als neue Finanzchefin der Westlmo auch für die Abteilung Geldwäsche/Compliance zuständig. Wolff kommt von der Readybank, wo sie als Vorstandsmitglied unter anderem die Ressorts

Risikomanagement, Recht und Revision leitete. Ihre berufliche Karriere begann Wolff 1993 bei der WestLB.



Als neues Vorstandsmitglied wird **Dr. Stefan Petri** (48) ab dem 1. Juni bei der Gea Group die Bereiche Recht/Compliance, Personal und die Sonstigen Gesellschaften leiten. Außerdem wird Petri die

Position des Arbeitsdirektors übernehmen. Der Jurist leitet seit dem Jahr 2005 die Rechtsabteilung des Düsseldorfer Technologiekonzerns, im Jahr 2006 wurde er darüber hinaus zum Chief Compliance Officer bestellt.

Jyn Schultze-Melling wird ab Mai neuer Konzerndatenschutzbeauftragter der Allianz in München. Der Versicherungskonzern hat diesen Posten innerhalb des Compliance-Teams neu eingerichtet. Schultze-Melling (37) ist derzeit bei der Deutschen Bahn, wo er seit Mai 2010 den Bereich Mitarbeiterdatenschutz leitet. Zuvor war der IT-Rechtler als Rechtsanwalt bei der Kanzlei Noerr tätig.

Der Linde-Konzern hat mit **Solms Wittig** einen neuen General Counsel gefunden. Der 48-Jährige hat in seiner neuen Funktion ab April außerdem die Verantwortung für den Bereich Compliance übernommen. Wittig war bis Ende 2011 bei Siemens tätig, zuletzt als General Counsel Corporate und Financial Services. Zu seinen weiteren Stationen zählen die Deutsche Bank und die Sozietät Lovells.

„Compliance ist weniger leistungsfähig“

Das Risiko kann man nicht wegmanagen. Bei den Vorständen muss es ein Umdenken geben, sagt Peter Koslowski, Professor für Philosophie an der VU University Amsterdam (Freie Universität Amsterdam).

>> Herr Koslowski, auf einer Tagung zum Thema Unternehmensethik sagten Sie in Bezug auf einige Korruptionsskandale aus der Vergangenheit, dass die Compliance Officer versagt hätten. Was meinten Sie damit?

<< Ich meinte eher, es gibt ein Organisationsversagen, nicht persönliches. Denn das, was von einem Compliance Officer verlangt wird, kann er im Grunde kaum erfüllen.



Peter Koslowski ist Philosoph an der VU University Amsterdam.

Compliance ist weniger leistungsfähig, als man dachte. Denn der Compliance Officer ist immer in einer Klemme: Wenn der Vorstand sagt, was er machen will, weil es dem Unternehmen Geld bringt, kann der Compliance Officer in die Zwangslage kommen, sagen zu müssen, dass es aus Compliance-Gründen nicht geht. Dies bezieht sich vor allem auf Entwicklungen, die neu sind. Gerade in innovationsgetriebenen Unternehmen kann der Compliance Officer schnell in die Spielverderberecke gedrängt werden.

Compliance ist sehr legalistisch. Doch Gesetze bilden die Situation der Vergangenheit ab. Wenn man zum Beispiel im Finanzbereich neue Instrumente macht, gibt es dafür auch keine Gesetze. Wenn nun der Vorstand sagt, er wolle von einem Compliance Officer nicht das hören, was aus ethischen Gründen nicht geht, sondern was gehen könnte, ohne dass die Gesetze gebrochen werden, dann wird es problematisch. Inzwischen müssten die Banken nicht nur gesetzliche Anforderungen erfüllen, sondern sich fragen, kann man bestimmte Dinge machen? In den USA kann man rückwirkend bestraft werden, obwohl zum Zeitpunkt des Unrechthandelns die Gesetze noch gar nicht

bestanden. Das amerikanische Recht ist insofern besser, als es die Unternehmen dazu zwingt sich zu fragen, ob ihr Tun nicht doch im Falle des Scheiterns sich strafvermehrend auswirkt. Dann passt man auch besser auf.

>> Lässt sich diese Klemme, in der sich viele Compliance Officer befinden, überhaupt auflösen?

<< Schwierig. Denn gerade bei den neuen Instrumenten ist die Gewinnrate sehr hoch. Denn noch ist keine Konkurrenz da, und die Innovationsrente ist reizvoll. Welcher Vorstand würde da sagen, damit können wir viel Geld verdienen, aber wir machen es aus ethischen Gründen nicht? Also ist doch nur dann eine Änderung zu erwarten, wenn der Vorstand seine Funktion überdenkt. Er muss sich manchmal fragen, ob seine Handlungen im Interesse des Gemeinwohls und der Branche sind. Denn letztendlich war die Finanzkrise für die Banken ein Desaster. Man würde heute besser dastehen, wenn man bestimmte Dinge nicht gemacht hätte. Daher muss sich ein verantwortungsvoller Bankvorstand schon fragen, ob man am Ende nicht mehr verliert. Und im Bankensektor hat auch die Compliance die Fehlentwicklungen nicht verhindert. Es hat also seine Funktionen nicht erfüllt. Man muss daher überlegen, wie man die Leistungsfähigkeit von Compliance verbessert und was dafür nötig ist.

>> Sie haben sich schon sicher Gedanken gemacht, wie man Compliance leistungsfähiger macht...

<< Zum Beispiel muss es in der Finanzbranche ein radikales Umdenken geben hin zu einem Verständnis des Banking als Profession. So wie die Ärzte. Diese sind ja auch an gesteigerte Pflichten gebunden, an die andere nicht gebunden sind. Aber ich bin der Meinung, die Banken

müssen sehen, dass sie nicht reine gewinnerzielende Unternehmen sind. Der Gedanke, man könnte ein Risiko wegmanagen, ist vor allem

auf der Makroebene höchst problematisch. Denn das Risiko kann zwar geteilt werden, aber es verschwindet nicht. Der Wandel der Banken zu totalen, ungebremsten Profitmaschinen war eine Fehlentwicklung. Wenn nun der Steuerzahler eintreten muss, dann ist es eine Katastrophe von der Erfüllung der professionellen Pflicht der Banker her. ||

Das Interview führte Irina Jäkel

Kommentar

Der „Musterknabe“



Kürzlich wurde in den USA ruchbar, dass einige Unternehmen von ihren Bewerbern in Vorstellungsgesprächen ihre Facebook-Passwörter verlangen. In den USA sind Fragen nach Religionszugehörigkeit, sexueller Orientierung und ähnlichem verboten. Da trifft es sich doch für viele Personalabteilungen scheinbar gut, dass es noch kein Gesetz gibt, mit dem ausdrücklich Fragen nach Passwörtern zu Seiten auf sozialen Netzwerken verboten wären. Da aber in Amerika gerade der Wahlkampf läuft, gab es in der Politik sofort einen Aufschrei. Die Lücke wird also geschlossen. Doch: Sehen sich nicht gerade die USA als Musterknabe in Sachen Compliance und Datenschutz? Auch wenn es dazu noch kein arbeitsrechtliches Gesetz gibt, müsste man da nicht logischerweise Bedenken haben? Es bedarf lediglich der geistigen Transferarbeit. Soweit zur gelebten Compliance.

Irina Jäkel

IMPRESSUM

Haben Sie Anregungen, Fragen oder Kritik? Über Ihr Feedback freuen wir uns.

Irina Jäkel (irj), Verantwortliche Redakteurin
Telefon: (069) 75 91-28 62
E-Mail: irina.jaekel@finance-magazin.de

Sarah Nitsche (san), Redakteurin
Telefon: (069) 75 91-26 31
E-Mail: sarah.nitsche@finance-magazin.de

Verlag
Herausgeber: FINANCIAL GATES GmbH
Geschäftsführung: Dr. André Hülsbömer, Volker Sach
60326 Frankfurt am Main, Mainzer Landstraße 199
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main
Telefon: (069) 75 91-24 94
Telefax: (069) 75 91-32 24
Internet: www.finance-magazin.de

Bezugspreis Jahresabonnement: kostenlos

Erscheinungsweise
monatlich (10 Ausgaben im Jahr)

Objektleitung Marketing
Dorothee Groove
Telefon: (069) 75 91-32 17
E-Mail: d.groove@financial-gates.de

Verantwortlich für Anzeigen: Dorothee Groove

Layout: Daniela Seidel, FINANCIAL GATES

Illustrationen: iStock

Mitherausgeber: BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, D&B Deutschland, SAI Global

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts von Compliance übernehmen Verlag und Redaktion keine Gewähr. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und unverlangt zugestellte Fotografien oder Grafiken wird keine Haftung übernommen.

Drum prüfe, wer sich rechtlich bindet

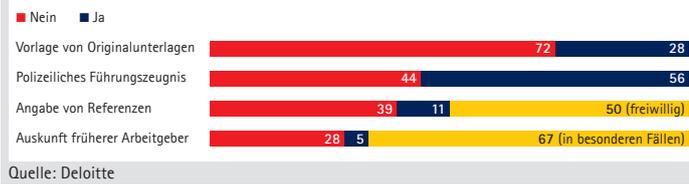
Pre-Employment-Checks sind in Großunternehmen noch erstaunlich selten.

4,7 Milliarden Euro – auf diese Summe bezieht das Bundeskriminalamt den Schaden, der Unternehmen im Jahr 2010 durch Wirtschaftskriminalität entstanden ist. Dennoch zeigen sich

Unternehmen von solchen Zahlen offenbar kaum beeindruckt. Das hat eine aktuelle Studie von Deloitte ergeben. Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft befragte dazu 61 DAX- und MDAX-Unternehmen danach, inwieweit sie Mitarbeitern vor der Einstellung auf den Zahn fühlen.

Bemerkenswert ist, dass mit 80 Prozent die überwiegende Mehrheit der Befragten eine besondere Überprüfung der Bewerber nicht für nötig hält, sondern sich vielmehr auf den Eindruck im persönlichen Gespräch verlässt. Da verwundert es auch nicht, dass 71 Prozent der Umfrageteilnehmer das Bewer-

Was Unternehmen von ihren Bewerbern verlangen
(Angaben in Prozent)



bungsmangement selbst in die Hand nehmen. 23 Prozent greifen beim Recruiting von Führungskräften auf externe Dienstleister zurück.

Dabei ist eine systematische Überprüfung der Kandidaten nach dem Vorbild angloamerikanischer Pre-Employment-Checks kaum verbreitet: Nur 13 Prozent der Befragten nutzen dieses Instrument. Den Hauptgrund für die geringe Verbreitung sehen die Autoren der Studie vor allem in rechtlichen Unsicherheiten – vor allem bei Fragen des Datenschutzes sind viele Unternehmen verunsichert. Auch ansonsten setzen Unternehmen erstaunlich selten auf Kontrollmöglichkeiten (siehe Grafik). ||

Die Studie kann hier heruntergeladen werden.

sarah.nitsche@finance-magazin.de

In aller Kürze



Die EU-Kommission möchte im Kampf gegen organisierte Kriminalität ein Zeichen setzen. Dazu soll bei der Europäischen Polizeibehörde Europol in Den Haag ein Zentrum gegen Cyberkriminalität als Schaltstelle eingerichtet werden, das sich vor allem um Online-Aktivitäten organisierter krimineller Vereinigungen wie Betrug mit gestohlenen Kreditkarten und Kontodaten kümmert. Einen weiteren Schwerpunkt soll der Schutz von Nutzerprofilen in sozialen Netzwerken bilden.

<http://ec.europa.eu/deutschland/press/>

Durch Betrugsdelikte entsteht dem britischen Staat jährlich ein Schaden von rund 73 Milliarden britischen Pfund. Das geht aus dem dritten Annual Fraud Indicator hervor, den die National Fraud Authority (NFA) vor kurzem veröffentlicht hat. Die größten Verluste musste demnach mit Abstand die Privatwirtschaft verzeichnen: Auf sie entfällt mit 45,5 Milliarden Pfund mehr als die Hälfte des Gesamtschadens. Ihr folgt der öffentlichen Sektor mit 20,3 Milliarden Pfund. Im Vorjahresreport war der Gesamtschaden durch die NFA noch auf 38 Milliarden Pfund beziffert worden.

<http://www.homeoffice.gov.uk/>

ANZEIGE

Der UK Bribery Act: die Zeit läuft... und nicht nur für UK-Unternehmen



Dank des weiten Anwendungsbereichs ist das neue UK-Gesetz auch für deutsche Unternehmen von großer Bedeutung.

SAI Global hat ein Produkt-Portfolio entwickelt, das sich an den Richtlinien des britischen Justizministeriums orientiert und Ihnen bei der Umsetzung der 6 Prinzipien hilft:

- ◆ Risk Assessments
- ◆ Entwicklung und Überprüfung von Richtlinien und Verfahren
- ◆ Technologie zum Richtlinienmanagement, Zertifizierung und Berichterstattung
- ◆ Hinweisgeber- (Hotline) und Fallmanagementsystem
- ◆ Integriertes Lern- und Kommunikationsmanagement System
- ◆ On- und Off-Line Schulungen zur Bewusstseinsentwicklung
- ◆ Produkte und Dienstleistungen zur Wahrung der Sorgfaltspflicht, wie z.B. Tools zur Erfassung von Geschenken und Bewirtungsleistungen sowie Interessenkonflikten
- ◆ 3rd Party Due Diligence System



„Business as usual“ ist keine Option mehr – wenden Sie sich an uns, wir unterstützen Sie gerne.



+49-8123-988555



info.emea@saiglobal.com



www.saiglobal.com/compliance

<< FORTSETZUNG VON SEITE 1

Gut gemeint

hörde wenden. Bislang gilt dafür noch als Voraussetzung, dass sie zuvor nach einer innerbetrieblichen Lösung gesucht haben. „Eine solche pauschalierende gesetzliche Regelung gefährdet den Betriebsfrieden“, sagt deshalb die Referentin für Arbeitsrecht bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Nora Braun. „Die Beschäftigten wären so ständig der Gefahr ausgesetzt, von Kollegen belastet zu werden.“ Ähnliche Bedenken äußert auch der Arbeitsrechtler Dr. Hans-Joachim Fritz: „Unternehmen müssten dann immer damit rechnen, dass vor allem sendungsbewusste Mitarbeiter aktiv die Öffentlichkeit suchen“, so der Partner der Kanzlei Kaye Scholer.

Erpressungspotential

Nicht nur aus Sicht der Unternehmen, die so leichter erpressbar würden, könnte dieser Effekt erhebliche Folgen haben. Auch für die Compliance-Abteilung wäre das Ergebnis wenig erfreulich, würden öffentliche Stellen doch dann eigentlich ihre Aufgaben übernehmen. Nicht zuletzt bleiben viele Begriffe im Entwurf nur schemenhaft: „Die Inhalte sind an vielen Stellen unklar“, kritisiert Dr. Johann-Volker Peter. Der Chief Compliance Officer von Villeroy & Boch befürchtet deshalb, dass auf Unternehmen verstärkte Rechtsberatung und gerichtliche Auseinandersetzungen zukommen könnten.

Der einzige Ausweg: Die Compliance-Abteilung muss in ihrem Unternehmen ein Vertrauensklima schaffen, das Hinweisgeber motiviert, Auffälligkeiten intern zu klären – auf freiwilliger Basis, natürlich. Ohne ein spezielles Hinweisgebersystem eine Sache der Unmöglichkeit. „Wir wollen mit unseren Vorschlägen Unternehmen ganz klar auch dazu anhalten, entsprechende Stellen einzurichten“, erklärt die SPD-Bundestagsabgeordnete Anette Kramme, die als Expertin für Arbeitsrecht den Vorschlag mit formuliert hat. „Natürlich ist es immer der bessere Weg, wenn Mitarbeiter sich intern an eine vertrauenswürdige Stelle richten.“ Gerade für den Mittelstand nicht immer leicht umzusetzen: „Ich

erlebe oft, dass es dort wenig Bereitschaft gibt, sich diesem Thema zu öffnen. Viele befürchten, mit einem Hinweisgebersystem einem Denunziantentum Vorschub zu leisten“, berichtet Rechtsanwalt Fritz.

Selbst wenn der Wille da ist – die Ressourcen dürften es oft nicht sein: „Für Unternehmen entstünde ein erheblicher bürokratischer Mehraufwand. Um sich gegen ungegerechtfertigte Anzeigen zu schützen, müssten sie jahrelang alle entsprechenden Dokumente archivieren. Das wäre mit einem enormen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden“, prognostiziert BDA-Expertin Braun. Gerade für internationale Konzerne eine kaum lösbare Aufgabe. Wenn der Schutz der Whistleblower in einem speziellen Gesetz geregelt wird, dann dürfte sich dieses nicht auf Deutschland beschränken, fordert deshalb der Chief Compliance Officer von Siemens, Dr. Klaus Moosmayer: „Wir müssten sonst bei Hinweisen immer erst die Gesetzeslage im Land des jeweiligen Arbeitnehmers überprüfen.“ Das sieht auch Villeroy & Boch-CCO Peter so: „Es sollte eine europäische Lösung geben.“ Nächster Kritikpunkt: Die Herangehensweise. „Wir würden es vorziehen, wenn Unternehmen nicht gesetzlich indirekt dazu gezwungen würden, ein Hinweisgebersystem einzurichten, sondern das weiterhin auf freiwilliger Basis geschehen würde – aber gefördert durch Anreize. Das könnten zum Beispiel Incentives bei der Bemessung möglicher Bußgelder sein, wenn ein Unternehmen zuvor intern konstruktive Aufklärungsarbeit geleistet hat“, schlägt Moosmayer vor.

Die Wünsche dürften aber vorerst unerhört bleiben – bei einem Regierungswechsel schätzen Experten die Wahrscheinlichkeit hoch ein, dass die SPD-Vorschläge umgesetzt werden. Zumindest im Wahlkampf könnte die Opposition mit ihrer Initiative aber um die Wählergunst der Arbeitnehmer werben, sagt der Arbeitsrechtler Fritz. Doch damit dürfte die Idee von Whistleblowing ins Gegenteil verkehrt werden: Oder sollen dann die Unternehmen vor den Whistleblowern geschützt werden? || sarah.nitsche@finance-magazin.de

Schuld und Sühne



Die EU-Kommission hat 14 internationale Speditionskonzerne wegen der Teilnahme an vier Kartellen mit Geldbußen von insgesamt 169 Millionen Euro bestraft. Die Unternehmen sollen zwischen 2002 und 2007 unter anderem Preise für internationale Luftfrachtdienste abgesprochen haben. Die Entscheidung betrifft unter anderem Kühne+Nagel, Panalpina sowie Schenker und die Deutsche Bahn. Die Deutsche Post und ihre Tochter DHL entgingen als Kronzeuge vollständig einer Strafe.

EU-Kommission

Auch neun Hersteller von Fenstergriffen sind von der EU-Kommission wegen Preisabsprachen zur Zahlung von Geldstrafen verurteilt worden. Die deutschen Hersteller Roto, Gretsch-Unitas, Siegenia, Winkhaus, Hautau, Fuhr und Strenger sowie die Unternehmen Maco aus Österreich und AGB aus Italien sollen über einen Zeitraum von knapp acht Jahren EU-weit Preiserhöhungen untereinander abgesprochen haben. Der Gesamtbeitrag der Geldbuße beträgt knapp 86 Millionen Euro.

EU-Kommission

Die Staatsanwaltschaft München hat gegen den früheren Ferrostaal-Chef Matthias Mitscherlich Anklage erhoben. Mitscherlich soll gemeinsam mit dem ehemaligen Finanzvorstand Michael Beck sowie dem damaligen Personalchef Betriebsräte begünstigt und Firmengelder veruntreut haben. Die drei früheren Betriebsräte sollen mit Beraterverträgen in Höhe von rund 1,15 Millionen Euro dazu gebracht worden sein, die geplante Schließung einer Stahlgesellschaft zu torlieren.

F.A.Z.

Wegen Verdachts der Korruption hat die Staatsanwaltschaft Augsburg neun ehemalige Media-Markt-Führungskräfte angeklagt. Unter anderem soll der frühere Media-Markt-Deutschland-Chef gemeinsam mit einem damaligen Regionalmanager Unternehmen Aufträge im Wert von 50 Millionen Euro vermittelt und dafür 5 Millionen Euro Schmiergeld kassiert haben. Die Geschäfte sollen durch Scheinrechnungen der übrigen Angeklagten verschleiert worden sein.

Staatsanwaltschaft Augsburg

Der Adidas-Konzern ist wegen verbotener Preisabsprachen von der japanischen Wettbewerbsbehörde gerügt worden. Der Konzern soll Einzelhändler unter Druck gesetzt haben, um Rabatte auf Produkte der Tochter Reebok zu verhindern. Dazu hätte Adidas zum Teil Lieferungen ausgesetzt oder damit gedroht, die betreffenden Läden in Zukunft nicht mehr zu beliefern. Eine Strafe soll mit der Rüge nicht verbunden sein.

F.A.Z.

Veranstaltungskalender

| Datum | Titel | Ort | Kosten |
|-------------------|---|-------------------|------------|
| 20. April 2012 | Compliance Day 2012 | München | kostenfrei |
| 8./9. Mai 2012 | CGC - Corporate Governance Compliance Strategies 2012 | Berlin | 2.200 Euro |
| 24. Mai 2012 | Roundtable Compliance | Frankfurt am Main | kostenfrei |
| 24. Mai 2012 | Kartellrechtliche Bußgeldverfahren | Düsseldorf | 890 Euro |
| 31. Mai 2011 | Geldwäsche aktuell | Frankfurt am Main | 1.295 Euro |
| 21./22. Juni 2012 | IT-gestützte und prozessorientierte Export Compliance | Düsseldorf | 2.849 Euro |