

# Compliance

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Dezember 2016/Januar 2017



## Inhalt



2

### Neues Gesetz zur Bekämpfung von Steuervermeidung verfehlt sein Ziel

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 1. November 2016 einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Steuervermeidung und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften veröffentlicht. RA Francis B. El Mourabit, LL.M. erklärt im Rahmen eines Interviews, warum er den Entwurf kritisch sieht.



3

### Beweise gegen Arbeitnehmer – wie weit darf der Arbeitgeber gehen?

Besteht der Verdacht, dass ein Mitarbeiter sich nicht korrekt verhält, suchen Arbeitgeber gerne nach der Bestätigung dafür. Was der Arbeitgeber bei der Suche nach Beweisen tun darf, ohne sich selbst ins Unrecht zu setzen, erklärt Dr. Franziska von Kummer.



5

### Compliance-Studie belegt Nachholbedarf

Die branchenübergreifende Studie „CMS Compliance-Barometer“ zeigt, dass deutsche Unternehmen beim Thema Compliance besser aufgestellt sind als im Jahr zuvor. Trotzdem gibt es noch viel Nachholbedarf – vor allem was die interne Akzeptanz anbelangt.



6

### Brigitte Zypries neue Compliance-Beauftragte des DLV

Brigitte Zypries wird neue Compliance-Beauftragte des Deutschen Leichtathletik-Verbandes (DLV). Sie ist künftig Ansprechpartnerin für alle Fragen, die sich am Ethik-Kodex des Leichtathletik-Weltverbandes IAAF orientieren. Derweil hat der IAAF selbst Probleme, seinen Ethik-Kodex zu befolgen.

## Aufmacher

2 Neues Gesetz zur Bekämpfung von Steuervermeidung verfehlt sein Ziel

## Recht

3 Beweise gegen Arbeitnehmer – wie weit darf der Arbeitgeber gehen?

3 Auch zweiter Regierungsentwurf zum Datenschutzgesetz erntet Kritik

## Karriere

6 Personalwechsel

6 Brigitte Zypries neue Compliance-Beauftragte des DLV

## Praxis

5 Compliance-Studie belegt Nachholbedarf

5 Länderübergreifende Compliance-Fragen gemeinsam meistern

# Neues Gesetz zur Bekämpfung von Steuerumgehung verfehlt sein Ziel

Die Enthüllung der Panama Papers im April 2016 war ein medialer Paukenschlag. Tax Compliance ist damit endgültig in den Fokus der Öffentlichkeit und vor allem auch der Politik gerückt. Im Ergebnis hat das Bundesministerium der Finanzen am 1. November 2016 einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Steuerumgehung und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften veröffentlicht. RA Francis B. El Mourabit, LL.M. erklärt im Rahmen eines Interviews, warum er den Entwurf kritisch sieht.

Briefkastenfirmen: Sie sind seit der Enthüllung der Panama-Papers ein Reizwort für den deutschen Fiskus.



Das Ziel des Steuerumgehungsbekämpfungsgesetzes sei klar: Sogenannten Domizilgesellschaften – umgangssprachlich auch Briefkastenfirmen genannt – soll das Handwerk gelegt werden. Denn diese werden zum Teil – wenngleich nicht immer – für illegale Zwecke, wie zum Beispiel für Steuerhinterziehungen genutzt, erläutert Rechtsanwalt Francis B. El Mourabit. Doch vor allem im Hinblick auf die Geeignetheit und Angemessenheit sieht El Mourabit die Regelungen im Referentenentwurf kritisch. Das betrifft ganz wesentlich die geplanten erweiterten Mitteilungspflichten.

Die Erweiterung der bereits nach § 138 Abs. 2 AO vorhandenen Anzeigepflichten des Steuerpflichtigen bei Auslandsbeteiligungen gelten künftig auch für Geschäftsbeziehungen sowohl zu formalrechtlich als auch treuhänderisch beherrschten sog. Drittstaaten-Gesellschaften, also Gesellschaften, die nicht in der EU oder der EFTA ansässig sind. Geplant ist, dass diese künftig nach § 138 Abs. 3 AO angezeigt werden müssen, sonst droht ein nicht unerhebliches Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000 EUR. El Mourabit hält den Bußgeldtatbestand für unangebracht. Soweit überhaupt steuerpflichtige Einkünfte erzielt wurden, ist ohnehin in Fällen des vorsätzlichen Unterlassens der Anzeige bereits der Tatbestand der Steuerhinterziehung und im Falle des leichtfertigen Unterlas-

sens der Anzeige der Tatbestand einer leichtfertigen Steuerverkürzung erfüllt. Der geplante Bußgeldtatbestand zielt daher auf Steuerpflichtige ab, die lediglich einfach oder leicht fahrlässig die neuen Anzeigepflichten außer Acht lassen und dabei wegen fehlender Einkünfte noch nicht einmal eine Steuerverkürzung herbeigeführt haben, erklärt El Mourabit. „Mit der bezweckten Bekämpfung von Steuerstraftaten hat die geplante Änderung somit letztlich wenig zu tun.“

Die neue Mitteilungspflicht des § 138b AO, nach der inländische Kreditinstitute gegenüber den Finanzbehörden anzeigen müssen, wenn sie Geschäftsbeziehungen von inländischen Steuerpflichtigen zu Drittstaaten-Gesellschaften hergestellt oder vermittelt haben, sieht El Mourabit zudem als wenig geeignet an, um Steuerhinterziehungen einzudämmen: „Kriminelle Steuerpflichtige, die eine Domizilgesellschaft zum Zwecke der Steuerhinterziehung einsetzen wollen, werden sich einfach an ausländische Finanzdienstleister oder Kreditinstitute richten.“ Das Bundesfinanzministerium schüre hier falsche Erwartungen.

Besonders kritisch sieht El Mourabit auch die geplante gesetzliche Regelung des sog. Sammelauskunftsersuchens und des automatisierten Kontenabrufs zur Aufdeckung unbekannter

Steuerfälle im Rahmen der Bestimmung des § 93 Abs. 1a und Abs. 7 AO. Danach sollen sämtliche Finanzbehörden – also nicht nur die Steuerfahndung – Sammelauskunftsersuchen an Dritte jeweils über eine noch unbekannt Anzahl von Sachverhalten richten und Konteninformationen abrufen können, wenn ein „hinreichender Anlass“ für die Ermittlungen besteht. „Die Anforderungen an einen ‚hinreichenden Anlass‘ in diesem Sinne sind dabei gemäß dem Referentenentwurf denkbar gering“, erklärt El Mourabit. „Erforderlich ist noch nicht einmal ein strafrechtlicher Anfangsverdacht“. Für verfassungsrechtlich problematisch hält El Mourabit, dass in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung von zahlreichen Personen eingegriffen wird, die in keiner Beziehung zu einem Fehlverhalten stehen und den Eingriff nicht durch ihr Verhalten veranlasst haben. „Dies halte ich für unangemessen. Eine Abgrenzung zur verfassungswidrigen präventiven Rasterfahndung ist meines Erachtens kaum möglich.“ El Mourabit weist diesbezüglich darauf hin, dass auch das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil zur Besteuerung von Spekulationsgewinnen angemerkt hat, dass sich die Rechtmäßigkeit von Sammelauskunftsersuchen in Abgrenzung zur unzulässigen Rasterfahndung für die Finanzverwaltung von vorneherein mit ausreichender Sicherheit nicht abschätzen ließe.

„Zwar verfolgt das Bundesministerium der Finanzen einen legitimen Zweck. Die Beeinträchtigungen der Freiheitsrechte der Bankkunden und die Bürokratiekosten für die Kreditwirtschaft sowie die Finanzverwaltung stehen jedoch in keinem Verhältnis zum Nutzen“, erklärt El Mourabit abschließend. chk



RA Francis B. El Mourabit, LL.M. ist als Strafverteidiger und Unternehmensvertreter in der auf das Steuer- und Wirtschaftsstrafrecht spezialisierten Kanzlei VBB Rechtsanwälte in Düsseldorf und Essen tätig. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt dabei im Steuerstrafrecht sowie im Bereich Compliance. Er ist zudem Autor zahlreicher Fachbeiträge zum Steuerrecht.

## Beweise gegen Arbeitnehmer – wie weit darf der Arbeitgeber gehen?

Misstrauen – berechtigt oder unberechtigt – beschwert so manche Arbeitsbeziehung. Besteht der Verdacht, dass ein Mitarbeiter sich nicht korrekt verhält, suchen Arbeitgeber gerne nach der Bestätigung dafür. Nicht nur um Gewissheit zu erlangen, sondern auch, um im Zweifel das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen. Was der Arbeitgeber bei der Suche nach Beweisen tun darf, ohne sich selbst ins Unrecht zu setzen, erklärt Dr. Franziska von Kummer.

» Wie weit darf der Arbeitgeber gehen bei der Suche von Beweisen gegen einen Arbeitnehmer? Lässt sich das auf eine allgemeingültige Formel bringen?

« In diesem Bereich gibt es leider noch keine Rechtssicherheit. Die Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers – sei es durch Videoüberwachung, Taschenkontrollen oder Auswertung von Computerdaten – werden durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer begrenzt. Oftmals ist es dann eine Frage der Bewertung des Einzelfalls, ob der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hatte, auf solche Weise das Verhalten der Arbeitnehmer zu überprüfen. Besteht ein Betriebsrat, ist darauf zu achten, dass dessen Beteiligungsrechte nicht übersehen werden.

» Welche Befugnisse hat der Arbeitgeber zur Auswertung von Computerdaten?

« Die Befugnisse reichen nicht so weit, wie manche Arbeitgeber glauben – in der Praxis wird mitunter sorglos auf Serverdaten zurückgegriffen und darauf verwiesen, dass die Arbeitnehmer doch wüssten, dass alles gespeichert werde. Speziell beim Thema Internetnutzung und E-Mail sind viele Rechtsfragen noch ungeklärt. Das beginnt schon mit der Diskussion darüber, ob der Arbeitgeber als Anbieter von Kommunikationsdiensten zu gelten hat, wenn er die private Internet- und E-Mail-Nutzung gestattet. Je nach Beurteilung dieser Frage sind die Kontrollmöglichkeiten bei Fehlverhalten u. U. stark eingeschränkt und der Arbeitgeber



Mitarbeiter unter der Lupe: Arbeitgeber dürfen bestimmte Grenzen nicht überschreiten.

muss das Fernmeldegeheimnis beachten. Auch wenn sich ein Anfangsverdacht bzgl. eines Fehlverhaltens ergibt, ist genau zu sondieren, unter welchen Voraussetzungen mit welchen Mitteln Prüfungen eingeleitet werden dürfen. Momentan muss man sagen: Wer einigermaßen Rechtssicherheit haben möchte, sollte die private Internet- und E-Mail-Nutzung gar nicht erst erlauben und von vornherein darauf hinweisen, dass stichprobenartige Missbrauchskontrollen erfolgen. Dann muss

der Arbeitgeber bei regelrechtem Verhalten der Arbeitnehmer nämlich auch nicht damit rechnen, bei einer Kontrolle private Daten vorzufinden.

» Auch das Bundesdatenschutzgesetz kann den Arbeitnehmer davor schützen, dass ihm Erkenntnisse aus Kontrollen zum Verhängnis werden. Welche Fälle sind hier zum Beispiel konkret denkbar?

« Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) enthält detaillierte Vorgaben dazu, wann eine Erhebung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten zulässig ist. Auch tatsächliche Handlungen wie Taschenkontrollen können als Datenerhebung anzusehen sein und unterliegen dann den strengen Vorgaben des BDSG. Man muss sich jedenfalls von der Vorstellung lösen, dass eine Datenerhebung nur vorliege, wenn ein Computer beteiligt ist. Ist eine Datenerhebung und Verarbeitung rechtswidrig, können Erkenntnisse daraus u. U. auch vor Gericht nicht verwertet werden. Die Frage ist meist, ob der Arbeitgeber noch andere Möglichkeiten hatte, Verstöße nachzuweisen.

» Wie sollten Arbeitgeber vorgehen, um „gerichts-feste“ Beweise zu erhalten?

« Ohne Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung ist es kaum noch möglich, hier Fehler zu vermeiden. Arbeitgeber sind daher gut beraten, vor der Durchführung von Kontrollen rechtlichen Rat zu suchen. Dies empfiehlt sich umso mehr, weil im Extremfall sogar Strafbarkeitsrisiken drohen, und gerade in einer konfliktträchtigen Situation der betroffene Arbeitnehmer durchaus die Möglichkeit nutzen wird, mit einem Strafantrag zu reagieren. Das ist für Arbeitgeber, die sich objektiv im Recht wähnen und nach der – unzulässigen – Ermittlung wissen, dass der Arbeitnehmer sich vertragswidrig verhalten hat, meist schwer zu verstehen. chk



Dr. Franziska v. Kummer ist Associate bei BEITEN BURKHARDT in Berlin und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Ihr Tätigkeitsbereich umfasst alle Bereiche des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere betriebsverfassungssrechtliche Fragen, Kündigungsschutzrecht, Compliance und Vertragsgestaltung.

## Auch zweiter Regierungsentwurf zum Datenschutzgesetz erntet Kritik

Das Bundesinnenministerium hat am 23. November einen zweiten Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in die Verbändeanhörung gegeben. Ein erster Entwurf vom September war auf heftige Kritik gestoßen und zurückgezogen worden.

Aber auch die neue Version sorgt für Unmut: Nach Ansicht der Deutschen Vereinigung für Datenschutz e.V. (DVD) enthält der Entwurf alte und teilweise auch neue europarechts- und verfas-

sungswidrige „inakzeptable“ Regelungen: „Dies gilt für die Beschränkung der Kontrollbefugnis der Datenschutzaufsichtsbehörden auf technische Aspekte bei Berufsgeheimnisträgern wie z.B. Ärzten, Psychologen und Anwälten. Dringend nötige Regelungen zum Schutz der Berufsgeheimnisse unterbleiben dagegen.“

Auch Tim Wybitul, Datenschutzexperte bei Hogan Lovells in Frankfurt, sieht viele Regelungen aus Sicht des Europarechts problematisch. Er bemängelt deutliche Abweichungen von der DSGVO. Die

se Unsicherheit stelle deutsche Unternehmen vor ein Dilemma: „Sie müssen entscheiden, ob sie sich bei der Umsetzung an den Vorgaben der DSGVO oder an denen des deutschen Referentenentwurfs orientieren. Verlassen sie sich auf den aktuellen Entwurf, stehen sie vor großen Problemen, wenn der Entwurf den deutschen Bundestag nicht passiert oder bereits in der Ressortabstimmung scheitert.“ Wybitul empfiehlt, dass Unternehmen sich vorerst an der EU-DSGVO orientieren, wenn sie ihre Datenschutzstrukturen überarbeiten. chk



School of  
Management and Law



## Compliance International Certificate of Advanced Studies

Die AACSB-akkreditierte School of Management and Law der renommierten Schweizer Hochschule ZHAW. NEW! Mit Internationalen Weiterbildungen für Compliance-Officer der DACH-Region.

Setzen Sie den Fokus auf globale Themen, die Compliance-Officer der DACH-Region täglich beschäftigen. Mit dem Certificate of Advanced Studies in Compliance International werden Sie in 15 Tagen zur Expertin oder zum Experten für Internationale Compliance.

### KURSIHALT

- Compliance in der Praxis international tätiger Unternehmen
- Compliance-Anforderungen in Deutschland, Österreich, der Schweiz, den USA und Grossbritannien
- Internationale Korruptionspraktiken anhand von Fallbeispielen
- Kartellrechts-Compliance auf EU-Ebene
- Internationales Steuerrecht
- Erfolgreiche Umsetzung von internationalen Compliance-Massnahmen dank interkultureller Kompetenz
- EU-Datenschutz-Grundverordnung
- Technische Hilfsmittel für Compliance
- ISO 37001 und ISO 19600
- Whistleblowing und Ombudsmann im internationalen Vergleich

### ABSCHLUSS

Certificate of Advanced Studies in Compliance International  
(12 ECTS-Credits)

### KURSSTART / KURSORT

3. April 2017 / Zürich

### KURSDAUER

15 Tage / 3 Blockwochen

### Weitere Informationen und Anmeldung

[www.zhaw.ch/zwh/cas-complianceinternational](http://www.zhaw.ch/zwh/cas-complianceinternational)

Haben Sie andere Compliance-Herausforderungen?  
Informieren Sie sich über unser breites Weiterbildungsangebot:  
[www.zhaw.ch/zwh/compliance](http://www.zhaw.ch/zwh/compliance)



## Neue Bücher

### Compliance-Management im Unternehmen

Neu erschienen im Deutschen Fachverlag GmbH, Fachbereich Fachmedien Recht und Wirtschaft, ist das Buch „Compliance-Management im Unternehmen“. Herausgeber ist Martin R. Schulz. Mit seinen vielfältigen Perspektiven und Handlungsempfehlungen aus Wissenschaft und Praxis will das Handbuch dazu beitragen, Compliance-Management als anspruchsvolle Führungsaufgabe erfolgreich zu bewältigen. Das Werk richtet sich an Mitglieder von Leitungsorganen in allen Unternehmen, Führungskräfte und Compliance-Verantwortliche. Alle Autoren sind ausgewiesene Experten aus der Wissenschaft, renommierte Rechtsanwälte und Unternehmensjuristen sowie Compliance-Officer, die über langjährige Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Compliance-Themen in Unternehmen verfügen.



870 Seiten, 149 Euro  
www.shop.ruw.de

### Verhaltensorientierte Compliance

Wie sich verhaltensbezogene Einflüsse bei der Entwicklung und Beurteilung der eingesetzten Compliance-Instrumente besser berücksichtigen lassen, stellen Thomas Schneider und Carina Geckert jetzt erstmals systematisch vor in ihrem neuen Buch „Verhaltensorientierte Compliance“. Dabei gehen die Autoren davon aus, dass Compliance als unternehmerische Kernfunktion erst dann wirkungsvoll wird, wenn sie zu offener Kommunikation ermutigt und compliance-konforme Verhaltensweisen bestärkt, statt an erster Stelle mögliche Verstöße in den Blick zu nehmen. Das Werk erscheint im Erich Schmidt Verlag.

211 Seiten, 34,05 Euro

# Compliance-Studie belegt Nachholbedarf

Die branchenübergreifende Studie „CMS Compliance-Barometer“ zeigt, dass deutsche Unternehmen beim Thema Compliance professioneller organisiert und personell sowie strukturell besser aufgestellt sind als noch im Jahr zuvor. Trotzdem gibt es noch viel Nachholbedarf – vor allem was die interne Akzeptanz angeht.



Step-by-step: Das Thema Compliance kommt in deutschen Unternehmen allmählich voran.

Viele Compliance-Beauftragte haben offenbar vor allem im eigenen Unternehmen einen schweren Stand. So geben 86 Prozent der Befragten an, die größte interne Herausforderung sei es, bei Mitarbeitern und der Unternehmensleitung ein echtes Bewusstsein und eine Akzeptanz für das Thema Compliance zu etablieren. Die Sensibilität des Managements für Compliance-Themen wird von den

befragten Verantwortlichen aktuell sogar kritischer betrachtet als noch 2015: Das attestierte Compliance-Bewusstsein beim Management ging von 88 auf 81 Prozent zurück.

Und das, obwohl immer mehr Unternehmen Abteilungen einrichten, die ausschließlich für Compliance zuständig sind. Hatten 2015 nur 28 Prozent der befragten Unternehmen eine eigenständige Compliance-Abteilung, waren

es 2016 bereits 36 Prozent. Doch dass Compliance als eine Hauptaufgabe gilt, ist nur bei wenigen Unternehmen der Fall: In drei von vier Unternehmen sind die Compliance-Funktionen bei Mitarbeitern aus anderen Unternehmensbereichen angesiedelt – allen voran aus der Rechtsabteilung oder dem Controlling. Bei zwei Drittel der Unternehmen existiert allerdings mittlerweile ein Schulungsprogramm zur Vermittlung von Verhaltensanforderungen. Im Vorjahr arbeiteten nur 46 Prozent der befragten Unternehmen mit einem Schulungsprogramm.

Auf Krisenfälle sind Unternehmen inzwischen durchweg gut vorbereitet. 88 Prozent der befragten Unternehmen haben mittlerweile klare Zuständigkeitsregelungen für die Koordination und Aufklärung von Verdachtsfällen und festgestellten Verstößen. Ablaufpläne und Checklisten für Krisenfälle sind in 78 Prozent der Unternehmen vorhanden, außerdem existieren in jedem zweiten befragten Unternehmen Leitfäden für den Umgang mit Ermittlungsbehörden. Auch der Anteil der Unternehmen, die interne Untersuchungen durchführen, ist deutlich gestiegen – von 51 Prozent im Jahr 2015 auf nun 62 Prozent.

Als größtes Compliance-Risiko nannten 28 Prozent der Studienteilnehmer den Datenschutz. Kartellrechtliche Fragen und Korruption spielen bei den mittelständischen Unternehmen eher eine untergeordnete Rolle, Großkonzerne nehmen Korruptions- und Kartellverstöße und die potenziell existenzbedrohenden Bußgelder dagegen sehr ernst.

68 Prozent der Unternehmen halten es für wichtiger als je zuvor, gegenüber Geschäftspartnern ein eigenes Compliance-System nachweisen zu können.

Für die Studie hat das Marktforschungsinstitut Ipsos Compliance-Verantwortliche aus 176 großen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern anonym befragt.

Hier können Sie [die Studie downloaden](#).

## Länderübergreifende Compliance-Fragen gemeinsam meistern

Gemeinsame Lösungen für vergleichbare Herausforderungen – unter diesem Leitgedanken veranstaltet die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) am Freitag, 17. Februar 2017, die „DACH-Compliance-Tagung 2017“. Compliance-Verbände aus der Schweiz (ECS), Deutschland (Netzwerk Compliance) und Österreich (ÖCOV) stellen die aktuellen Themen vor. Referenten aus Wirtschaft und Wissenschaft greifen unter anderem die Herausforderungen auf, denen sich Compliance-Officer durch ständig neue Compliance-The-

men, Zertifizierungsmöglichkeiten, geringe Budgets und mangelnde betriebsinterne Akzeptanz stellen müssen.

Auch einige Zukunftsszenarien und Vorschläge zur Nutzung von Synergieeffekten werden unter der Fragestellung bearbeitet, wie übergreifende Institutionen Unternehmen helfen können.

Zielgruppe der länderübergreifenden Tagung sind Professionals aus den Bereichen Compliance und Recht, Mitglieder der Unternehmensleitung sowie Interessenverbände und Handel in der Schweiz, Deutschland und Österreich.

chk

chk

## Leserbrief

### Weihnachtsfeier ohne Geschmäcke



Zum Beitrag in der November-Ausgabe „Weihnachtsfeier ohne Geschmäcke“ in dem es heißt, *Generell kann ein Unternehmer Kunden und Geschäftspartnern Geschenke anbieten, solange sie betrieblich veranlasst sind und unter der gesetzlichen Nettowert Grenze liegen. Größte Vorsicht ist bei Einladungen zu Veranstaltungen ohne dienstlichen oder fachlichen Bezug geboten. Diese sind unzulässig.*,

hat uns folgende Leserzuschrift von Jens Lechleitner, Rechtsanwalt, Chief Compliance Officer (ext.), erreicht:

„Diese Aussage stimmt hinten und vorne nicht. Im ersten Satz werden die steuerliche Absetzbarkeit und Korruptionsstrafrecht vermengt. Falls mit „gesetzlichem Nettowert“ § 5 Nr. 1 S. 2 EStG gemeint sein sollte, können 35 EUR für Amtsträger als Geschäftspartner bereits zu hoch und nicht mehr sozialadäquat sein. Umgekehrt gilt der zweite Satz nur für Einladungen an Amtsträger, nicht aber für private Geschäftspartner. Weder nach UK Bribery Act noch nach § 299 StGB sollen Einladungen an Geschäftspartner etwa zu Sportereignissen pauschal unzulässig sein – sonst dürften Sportvereine überhaupt keine VIP-Logen mehr anbieten und die Olympischen Spiele in London 2012 hätten in halbleeren Stadien stattgefunden. Zumindest hätte eine solch pauschale Aussage in einem Magazin, das sich an Compliance-Verantwortliche richtet, einer Auseinandersetzung und Begründung anhand der jeweiligen Norm bedurft. Wie die Autorin zu ihrer Ansicht gelangt, bleibt unerfindlich.“

## Personalwechsel

### Brigitte Zypries neue Compliance-Beauftragte des DLV



**B**rigitte Zypries (63) wird neue Compliance-Beauftragte für Ethik-Fragen des Deutschen Leichtathletik-Verbandes (DLV). Zypries war von 2002 bis 2009 Bundesjustizministerin. Derzeit ist sie Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie. Die Bundestagsabgeordnete ist „künftig Ansprechpartnerin für alle Fragen, die sich am Ethik-Kodex des Leichtathletik-Weltverbandes IAAF orientieren“, teilte der Verband mit. Derzeit hat der IAAF in der Vergangenheit selbst Probleme gehabt, seinen Ethik-Kodex zu befolgen. Anfang Dezember beschloss

der Weltverband daher eine Reform mit Maßnahmen gegen Korruption und Doping. Der aktuelle Verbandspräsident Sebastian Coe hatte das Reformpaket auf den Weg gebracht. Der Präsident selbst und das IAAF-Council werden dadurch in ihrer bisherigen Macht beschränkt. Außerdem soll eine neu zu gründende Integritätskommission verbandsunabhängig für die Themen Doping, Manipulation, Korruption sowie Interessenkonflikte zuständig sein. Alle Council-Mitglieder müssen einen Integritätscheck überstehen. Der DLV hat die Reformen positiv aufgenommen.

### Sören Bauermann mit globaler Compliance-Verantwortung bei BASF Coatings



Sören Bauermann hat zum 1. November 2016 die globale Verantwortung für die Bereiche Personalwesen und Compliance im Unternehmensbereich Coatings der BASF übernommen. Der Aufsichtsrat der BASF Coatings GmbH hatte Bauermann zum Geschäftsführer und Arbeitsdirektor der BASF Coatings GmbH bestellt. Er folgt in beiden Funktionen auf Thomas Hartmann, der als Chief Compliance Officer eine neue Position in der BASF-Gruppe übernehmen wird.

### Dr. Jan Heinemann und Dr. Lars Benecke in neuen Positionen bei Bayer Crop Science



Dr. Jan Heinemann



Dr. Lars Benecke

Dr. Jan Heinemann (43) übernimmt die Leitung des Bereichs Recht, Patente und Compliance in den USA. Sein Vorgänger Dr. Lars Benecke (54) ist bereits im Oktober nach Deutschland zurückgekehrt und wurde zum Head of Law, Patents & Compliance von Bayer Crop Science ernannt.

### Dr. Markus Dreißigacker ist Global CCO bei Jacobs Douwe Egberts

Dr. Markus Dreißigacker (40) ist zum Global Chief Compliance Officer & Director Legal Europe bei Jacobs Douwe Egberts (JDE) in Bremen aufgestiegen. Erst im November letzten Jahres war Dreißigacker als Director Legal & Compliance Europe II & Anz zum Kaffeespezialisten nach Bremen gewechselt und verantwortete seither bei JDE die rechtlichen Belange des Konzerns in rund 30 europäischen Staaten.

### Dr. Ingo Seidner und Antonios Kotsis steigen bei Jones Lang Lassale auf



Dr. Ingo Seidner



Antonios Kotsis

Dr. Ingo Seidner, Head of Legal & Compliance JLL Germany & Switzerland, ist zum EMEA Head of Compliance & Integrity Management berufen worden. In der neu geschaffenen Position koordiniert er seit Oktober bereits bestehende Compliance-Standards für die ganze Region, entwickelt diese fort und setzt sie in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Ländern um. Neben seiner neuen Rolle bleibt Seidner als

Head of Legal auch für den deutschsprachigen Raum verantwortlich. Derzeit ist Antonios Kotsis (36) seit 1. November 2016 neuer Team Leader Legal Germany bei JLL. Sein Team betreut bundesweit neun Niederlassungen und drei Repräsentanzen. Kotsis ist seit März 2012 in der Rechtsabteilung des Beratungsunternehmens.

#### IMPRESSUM

##### Verlag

Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main  
Registergericht AG Frankfurt am Main HRB 8501  
UStIdNr. DE 114139662

**Geschäftsführung:** Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

**Aufsichtsrat:** Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

**Redaktion:** Christina Kahlen-Pappas (verantwortlich),  
Telefon: 069 7595-1153,

E-Mail: christina.kahlen-pappas@dfv.de

**Verlagsleitung:** RA Torsten Kutschke,

Telefon: 069 7595-1151, E-Mail: torsten.kutschke@dfv.de

**Anzeigen:** Iris Biesinger, Telefon: 069 7595-2713,

E-Mail: iris.biesinger@dfv.de

##### Mitherausgeber:

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,

KPMG AG, SAI Global

Fachbeirat der Online-Zeitschrift Compliance: Gregor

Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel

Europe AG; Ralf Brandt, LTS Lohmann Therapie-Systeme AG;

Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Adam Opel AG; Dr. Katharina

Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management;

Olaf Kirchhoff, Mitutoyo Europe GmbH; Torsten Krumbach,

Bosch Sicherheitssysteme GmbH; Dr. Karsten Leffrang, Getrag;

Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina

Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Corpus Sireo Holding GmbH;

Dr. Dietmar Prechtel, Osram GmbH; Alexander von Reden, BSH

Hausgeräte GmbH; Jörg Siegmund, Ratiodata GmbH; Elena

Späth, Huawei Technologies Düsseldorf GmbH; Dr. Martin

Walter, Telekom Austria Group; Heiko Wendel, Rolls-Royce

Power Systems AG; Dietmar Will, Audi AG.

**Jahresabonnement:** kostenlos

**Erscheinungsweise:** monatlich (10 Ausgaben pro Jahr)

**Layout:** Grafisches Atelier, Deutscher Fachverlag GmbH

Jede Verwertung innerhalb der engen Grenzen des Urheber-

rechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig

und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen,

Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die

Einlagerung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit

der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag

alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine

Datenbank.

© 2016 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main