

Inhalt



Die neue Kriminalität

Demographischer Wandel und zunehmende Regulierung: Die Wirtschaftskriminalität bekommt ein neues Gesicht.

Wo früher ohne Umschweife ein Beleg mit dem Hinweis „wegen Schmiergeld“ versehen wurde, ist heute deutlich mehr Kreativität gefragt. Aber nicht nur die zunehmende Regulierung und das steigende Bewusstsein für Compliance haben die Muster verändert, nach denen Wirtschaftsstraftaten begangen werden. Auch der demographische Wandel wird in der Arbeit der Compliance-Abteilungen immer mehr spürbar. Nicht nur weil zunehmend Frauen, die in vielen Fällen subtiler vorgehen als Männer, entscheidende Schnittstellenpositionen besetzen. Vor allem die Generation Y verursacht vielen Experten Kopfzerbrechen.

Für viele dieser Entwicklungen gibt es Mittel und Wege, mit ihnen umzugehen. In einigen Bereichen stochern Fachleute aber immer noch im Nebel.



„Es soll nur noch 100 Richtlinien geben“

Dr. Marie-Christine von der Groeben von MAN über das ehrgeizige Richtlinienprojekt des Münchener Konzerns.

Aufmacher

- 2 Das neue Gesicht der Wirtschaftskriminalität

Recht und Unrecht

- 4 Bußgeldleitlinien in der Kritik
4 Ärger für Ex-Q-Cells-Berater

Compliance-Praxis

- 6 „Am Ende soll es nur noch 100 Richtlinien geben“
6 DIN lehnt Standard-Entwurf ab
6 Deutsche Bank: Aufregung um rote Karten
7 Steckbrief Corpus Sireo: „Wir wollen nicht im eigenen Saft schmoren“



Portrait: Der Konsequente

Ein radikaler Einschnitt hat Gregor Barendregt, den „Compliance Officer des Jahres“ in die Compliance-Welt geführt.

Compliance International

- 9 Der Vatikan verschärft sein Strafrecht
9 Veranstaltungen

Compliance-Forschung

- 10 „Der schlechte Ruf von E-Learnings kommt nicht von ungefähr“
10 Aktuelle Stellenangebote

Karriere

- 11 Portrait: Der Konsequente
11 Biedenkopf wird Chefjurist bei Bosch
11 Manfred Gentz übernimmt Vorsitz der Kodex-Kommission
12 Personalwechsel

ANZEIGE

Professionelle
Weiterbildung
für Sie!



ComplianceFORUM

Aktuelle Entwicklungen und
Änderungen im Compliance

16. Oktober 2013 in
Frankfurt am Main

Weitere Informationen erhalten Sie mit dem Webcode: COM0340 unter www.forum-institut.de



www.forum-institut.de



Die Zeiten offener Bestechung sind lange vorbei. Dennoch werden die Methoden der Mitarbeiter immer subtiler – und Verhaltensmuster immer schwieriger zu durchschauen.

Das neue Gesicht der Wirtschaftskriminalität

Generation Y, Frauenquoten und zunehmende Regulierung: Die Kriminalität in der Wirtschaft verändert sich schleichend. Compliance-Abteilungen müssen darauf reagieren – aber viele Experten haben noch keine Idee, wie sie den Entwicklungen begegnen sollen.

Natürlich wird heute niemand mehr auf den Überweisungsbeleg den Betreff ‚Schmiergeld‘ schreiben, so wie das früher vorkam“, sagt der Frankfurter Korruptionsjäger und Oberstaatsanwalt Wolfgang Schauensteiner. Wer schmieren will, muss kreativ sein: zum Beispiel durch Umwegfinanzierung der Bestechungsgelder über Stiftungen, eigens gegründete Tochterunternehmen, Beraterverträge. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Und obwohl erfahrene Verfolger wie Schauensteiner viele der Muster mittlerweile kennen, fehlen ihnen die Möglichkeiten, sie alle wirksam aufzudecken – vor allem wenn das Geld ins Ausland geht.

Die Compliance-Abteilungen stehen vor einem ähnlichen Problem: Die Wirtschaftskriminalität steckt in einem permanenten Wandel – und es sind nicht nur Veränderungen der äußeren Rahmenbedingungen, wie immer weiter reichende internationale Regulierungen oder das verstärkte Compliance-Bewusstsein, die die Wirklichkeit in Unternehmen beeinflussen und jedem Compliance Officer eine permanente Hab-acht-Stellung abverlangen.

Besonders den demographischen Wandel sieht Mirko Haase, der Präsident des Berufsver-

bands der Compliance Manager, als eine immer größere Herausforderung für die tägliche Arbeit: „Der Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen steigt immer weiter. In Sachen Wirtschaftskriminalität ticken sie aber völlig anders als Männer, sie gehen grundsätzlich subtiler vor“, ist Haase überzeugt. Aber die Compliance Officer können aus dieser Beobachtung ihre Lehren ziehen. So reagieren die Geschlechter häufig in

» Versteckte Interessenskonflikte spielen bei Korruption heute eine wichtige Rolle.«

Mirko Haase, Präsident des BCM

unterschiedlichen zeitlichen Dimensionen, meint Haase: „Heute spielen versteckte Interessenskonflikte im Zusammenhang mit Korruption eine wichtige Rolle. Bei Männern liegen Leistung und Gegenleistung zeitlich meist dicht beieinander. Bei Frauen kann in der Zwischenzeit viel Zeit verstreichen, was natürlich nicht weniger verwerflich ist. Das sollte man sich bewusst machen, wenn man sich mit dem Thema Interessenskonflikte befasst.“

Aber es gibt auch einen Bereich, in dem Unternehmensvertreter und Berater aus Mangel an Erfahrungswerten noch im Dunkeln tappen: Die Generation Y. Die Digital Natives sind jetzt in den Zwanzigern. Auch wenn es bislang kaum jemand offen ausspricht – die Hemmschwellen für Bereiche wie Datenmissbrauch könnten in vielerlei Hinsicht sinken, sobald sie die Konzernzentralen erreichen. Vor allem die fehlende Wertschätzung geistigen Eigentums durch die Generation Facebook macht Experten Sorgen. Längst testen Fachleute neue Schulungskonzepte, um das Bewusstsein für Compliance im Umgang mit Daten zu schärfen. Von validen Instrumenten zur Verhinderung von Missbrauch kann allerdings bei weitem noch keine Rede sein.

So lange bleibt den Unternehmen vor allem ein Weg, um halbwegs auf der sicheren Seite zu sein: Bei Einstellungsgesprächen muss der Kandidat auch in ethischen Fragen streng unter die Lupe genommen werden, idealerweise unter Einbeziehung eines Compliance Officers. Diese Praxis verbreitet sich vor allem in großen Unternehmen immer mehr – wenn die Prophezeiungen stimmen, dürfte bald auch für Mittelständler kein Weg mehr daran vorbeiführen. san



UND WIE ERFINDERISCH SIND IHRE KUNDEN?

LERNPROGRAMM „GRUNDLAGEN PRODUKTHAFTUNG“

Nicht für die Katze, sondern für Ihre Mitarbeiter. Denn diese sollen Produkthaftungsrisiken richtig einschätzen können und wissen, wie sie sich im Schadensfall verhalten müssen.



Jetzt Demo anschauen: www.compliance-training.de/elearning/produkthaftung.html

Viele weitere Lernprogramme zu Compliance-Themen finden Sie auf unserer Website unter www.compliance-training.de/elearning.html



News

Neue Bußgelder im Schienenkartell

Im zweiten Abschnitt des Verfahrens gegen das Schienenkartell hat das Bundeskartellamt nun Preis- und Kundenschutzabsprachen, die unter anderem private Bahnunternehmen betrafen, geahndet. Von der Entscheidung betroffen sind die Unternehmen Thyssen Krupp GfT Gleistechnik, auf die mit 88 Millionen Euro das höchste Bußgeld in diesem Verfahren entfällt, sowie Voestalpine BWG und Schreck-Mieves mit Beträgen in einstelliger Millionenhöhe.

www.bundeskartellamt.de

Korruptionsverdacht am Frankfurter Flughafen



Fraport

Der Frankfurter Flughafen wächst.

Die Staatsanwaltschaft Frankfurt prüft, ob beim Ausbau der Cargo City Süd am Frankfurter Flughafen Schmiergelder geflossen sind. Gegen zehn Personen wurde ein Ermittlungsverfahren eingeleitet, darunter ein ehemaliger leitender Angestellter der Betreibergesellschaft des Flughafens, Fraport. Er soll Geldzahlungen für die bevorzugte Erteilung von Erbbaurechten erhalten haben.

www.sta-frankfurt.justiz

Scheinwerkverträge bei Daimler

Der Autobauer Daimler hat einen Prozess gegen zwei IT-Experten verloren, die das Unternehmen im Rahmen von Werkverträgen beschäftigt hatte. Da die offiziell bei einem Dienstleister angestellten Mitarbeiter jahrelang weisungsgebunden gearbeitet hatten, lagen aus Sicht des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg Scheinwerkverträge vor. Daimler prüft eine Revision gegen das Urteil.

www.lag-baden-wuerttemberg

Bußgeldleitlinien in der Kritik

Kartellbußen für Konzerne dürften beträchtlich steigen

Ende Juni hat das Bundeskartellamt neue Leitlinien Bußgeldberechnung vorgelegt, die für große Unternehmen eine deutliche Verschärfung mit sich bringen. Denn nach den neuen Vorgaben dürfen für Kartellverstöße nun Bußgelder in Höhe von bis zu 10 Prozent des gesamten Konzernumsatzes im Jahr der Behördenentscheidung verhängt werden.

Die neuen Leitlinien haben bereits kritische Stimmen auf den Plan gerufen. Praktiker bemängeln, dass die Vorgaben nur für kleine Unternehmen, die hauptsächlich auf die Herstellung oder den Vertrieb eines einzigen Produkts spezialisiert sind, eine Erleichterung seien. Großkonzernen würden erschreckend hohe Geldbußen drohen, auch wenn nur eine Tochter den Verstoß begangen hätte.



Ein typischer Fall: Die „Schienenbrüder“ um Thyssen.

Zwar ist die 10-Prozent-Grenze nicht neu. Aber bisher wurde sie als Kapplungsgrenze verstanden. Das Bußgeld orientierte sich zunächst nur an den Mehreinnahmen durch die Tat („tatbezogener Umsatz“). Es durften maximal

30 Prozent des tatbezogenen Umsatzes festgesetzt werden – aber der Betrag wurde bei 10 Prozent des Konzernumsatzes gekappt, wenn er darüber lag.

Nach den neuen Regeln soll der tatbezogene Umsatz erst bei der Frage eine Rolle spielen, inwieweit der Spielraum bei der Berechnung ausgeschöpft werden darf. Das hilft Unternehmen, die durch das Kartell keine nennenswerten Umsätze erwirtschaftet haben. Für die typischen „Hardcore“-Kartelle dürfte es nun deutlich teurer werden als bisher.

san

Ärger für Ex-Q-Cells-Berater

Insolvenzverwalter geht gegen Anwaltskanzlei vor

Henning Schorisch, Insolvenzverwalter von Q-Cells, macht den früheren Beratern und Ex-Vorständen Ärger. Es sollen noch Gehälter an Berater geflossen sein, als die Insolvenz schon absehbar war. Die Klage gegen eine Kanzlei wurde inzwischen bestätigt, weitere Schritte würden derzeit geprüft, sagte ein Sprecher des Insolvenzverwalters gegenüber Agenturen.

Berichten zufolge könnten sich die Forderungen auf mehr als 100 Millionen Euro summieren. Bei den Beratern stehen Honorare von mindestens einem hohen einstelligen Millionenbetrag im Raum. Deutlich härter könnte es die beiden früheren Vorstände Nedim Cen und Andreas von Zitzewitz treffen. Von ihnen könnte Schorisch Geld, das zwischen Januar 2012 und dem Insol-

venzantrag am 2. April 2012 aus der Firma abgeflossen ist, zurückfordern – offenbar mehr als 100 Millionen Euro.

Schorisch wirft dem Management vor, es hätte einen Rechtsstreit um das Schuldverschreibungsgesetz falsch eingeschätzt. Im Herbst 2011

wollte die Q-Cells-Führung die Forderungen von Bondgläubigern nach einem Haircut in Aktien des Unternehmens umwandeln. Nach dem Schuldverschreibungsgesetz von

2009 hätten dem Plan nicht mehr alle Gläubiger, sondern nur noch 75 Prozent von ihnen zustimmen müssen. Die Quote erreichte Q-Cells. Die Gerichte untersagten das Vorgehen jedoch, da das neue Gesetz auf die früher begebenen Anleihen nicht anwendbar sei. Das war der Todesstoß für Q-Cells.

sar

Editorial



Liebe Leser,

kaum ein Bereich im Unternehmen muss derart wachsam sein und sich so

fortwährend an neue Entwicklungen anpassen wie die Compliance-Abteilung. Das liegt auch daran, dass sich die Muster für Wirtschaftskriminalität ebenso häufig ändern. Welches die jüngsten Entwicklungen sind, lesen Sie im Aufmacher dieser Ausgabe. Aber auch wir wollen uns keinen Stillstand erlauben. Vor sich sehen Sie die erste Ausgabe der Compliance in einem komplett überarbeiteten Layout – geblieben ist natürlich die gewohnte Qualität. Ich hoffe, dass Ihnen das Lesen weiterhin viel Spaß und viele neue Erkenntnisse bringt und freue mich über Anregungen und Kritik.

Beste Grüße, Sarah Nitsche

IMPRESSUM

Verlag: FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Ein Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe, Frankfurter Allee 95, 60327 Frankfurt am Main
E-Mail: verlag@frankfurt-bm.com
HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Geschäftsführer: Dr. André Hülsbömer, Jürgen Kiehl

Geschäftsleitung: Bastian Frien

Redaktion: Dr. Sarah Nitsche (san), Verantwortliche Redakteurin
Telefon: (069) 75 91-26 31, Telefax: (069) 75 91-32 24
E-Mail: sarah.nitsche@finance-magazin.de

Verantwortlich für Anzeigen: Dorothee Groove, Objektleitung Compliance
Telefon: (069) 75 91-32 17, Telefax: (069) 75 91-24 95
E-Mail: dorothee.groove@frankfurt-bm.com

Herausgeber: Boris Karkowski

Mitherausgeber: BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, digital spirit GmbH, Interactive Dialogues NV/SA, KPMG AG, SAI Global

Fachbeirat der Online Zeitschrift Compliance: Andrea Berneis, Paul Hartmann AG; Malgorzata Borowa, Kabel Deutschland GmbH; Ralf Brandt, LTS Lohmann Therapie-Systeme AG; Gerhard Brey, Osram 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, Sky AG; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Dr. Birte Mössner, EnBW, Energie Baden-Württemberg AG; Alexander von Reden, Schindler Deutschland GmbH; Dr. Dirk Christoph Schaubert, Metro AG; Elena Späth, Klöckner & Co SE; Dr. Eckhardt Sünner, Aufsichtsrat Infineon Technologies AG; Bettina Vieler, Wincor Nixdorf AG; Heiko Wendel, Leoni AG; Dietmar Will, Audi AG; Rudolf Zimmermann, ABB AG.

Jahresabonnement: kostenlos

Erscheinungsweise: monatlich (10 Ausgaben im Jahr)

Layout: Daniela Seidel, FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH

© Alle Rechte vorbehalten.

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH, 2013.

Die Inhalte dieser Zeitschrift werden in gedruckter und digitaler Form vertrieben und sind aus Datenbanken abrufbar. Eine Verwertung der urheberrechtlich geschützten Inhalte ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar, sofern sich aus dem Urheberrechtsgesetz nichts anderes ergibt. Es ist nicht gestattet, die Inhalte zu vervielfältigen, zu ändern, zu verbreiten, dauerhaft zu speichern oder nachzudrucken. Insbesondere dürfen die Inhalte nicht zum Aufbau einer Datenbank verwendet oder an Dritte weitergegeben werden.

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.



Compliance
Sicher wachsen



Es gibt Wachstum und es gibt sicheres Wachstum. Sie haben die Wahl.

Ein effektives Compliance-Management minimiert Risiken und leistet einen aktiven und gewinnbringenden Beitrag zum unternehmerischen Erfolg. Mit maßgeschneiderten Lösungen schaffen unsere spezialisierten Teams die notwendige Sicherheit und Transparenz in der gesamten Compliance-Kette. Sprechen Sie mit uns.

Ihr Ansprechpartner

Jens-Carsten Laue
T +49 211 475-7901
jlaue@kpmg.com

www.kpmg.de/compliance

News

ZWW bildet wieder Risk Manager aus

Am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Uni Augsburg startet am 24. Oktober der nächste Zertifikatskurs zum „Risk Manager (univ.)“. Der Kurs findet an insgesamt elf Tagen statt und beinhaltet fünf vertiefende Seminarblöcke mit zwölf Schwerpunktthemen. Das Angebot richtet sich an Führungskräfte unter anderem aus den Bereichen Risikomanagement, Finanzen, Revision und Qualitätsmanagement. Die Kosten betragen 5.950 Euro.

<http://www.zww>

Neues Kartellrechts-Handbuch

Im Oktober erscheint erstmals das „Compliance-Handbuch Kartellrecht“ von Jörg-Martin Schultze (Hrsg.). Im ersten Teil widmet sich das Handbuch den möglichen Themen eines kartellrechtlichen Compliance-Programms. Der zweite Teil beschäftigt sich mit der praktischen Umsetzung im Unternehmen, der dritte Abschnitt informiert rund um das Krisenmanagement im Fall von Untersuchungen der Behörden.

470 Seiten, 129 Euro.

<http://www.ruw.de/>

TÜV Rheinland startet Datenschutz-Lehrgänge

Die TÜV Rheinland Akademie bietet ab Herbst an verschiedenen Standorten Lehrgänge zum Thema Datenschutz an. Die Weiterbildung zum Datenschutzbeauftragten (TÜV) dauert jeweils fünf Tage und richtet sich an Fachkräfte aus den Bereichen Recht, Revision und IT. Neben den deutschen und europäischen Rechtsgrundlagen steht auch die Entwicklung von unternehmensspezifischen Sicherheitskonzepten auf dem Plan.

Die Kosten betragen 2.420 Euro inkl. Prüfungsgebühren.

<http://www.tuv.com/>

„Am Ende soll es nur noch 100 Richtlinien geben“

Dr. Marie-Christine von der Groeben von MAN über das ehrgeizige Richtlinienprojekt des Münchener Konzerns.



Dr. Marie-Christine von der Groeben ist Head of Compliance Awareness & Prevention bei MAN.

» Sie haben vor mehr als zwei Jahren angefangen, bei MAN die konzernweiten Richtlinien zu vereinfachen. Was für ein Dickicht haben Sie damals vorgefunden?

« Dickicht trifft es ganz gut. Wir sind allein auf Konzern- und Teilkonzernebene auf mehr als 900 als „Richtlinien“ bezeichnete Dokumente gestoßen. Abgesehen von der Unübersichtlichkeit aufgrund dieser Masse war auch die Verfügbarkeit dieser Regelungen nicht sonderlich gut.

» Wo fängt man an, ohne alles noch weiter zu verkomplizieren?

« Wir haben zuerst konzernweit klare und einheitliche Strukturen geschaffen und gemeinsam mit den Teilkonzernen eine „Mutter aller Richtlinien“

erarbeitet – die „MAN 0.1“. Sie regelt die elementaren Punkte: Was ist überhaupt eine Richtlinie, wer trägt die inhaltliche Verantwortung, wie wird sie in Kraft gesetzt und kommuniziert? Ein Erfolgsfaktor war die Bildung von thematischen Clustern, sogenannten „Regelungsbereichen“, die die organisationsunabhängige Zuordnung von Themen erleichtern. Anschließend haben wir Workshops der Fachbereichsleiter organisiert, damit sich diese Experten darauf verständigen, welche Themen geregelt und wie die Zuständigkeiten verteilt werden sollen.

» Bestand da nicht die Gefahr eines Wunschkonzerts?

« Sicher – und natürlich hat es auch Diskussionen gegeben. Aber am Ende

hatten wir sinnvolle und zwischen den Beteiligten abgestimmte Ergebnisse. Ich würde auch im Nachhinein keine andere Vorgehensweise wählen. Es macht in meinen Augen keinen Sinn, eine Sichtweise aufzudrücken, die vom Fachbereich nicht akzeptiert wird. Geholfen hat uns da natürlich auch die Rückendeckung des Vorstands, der das Projekt sehr unterstützt.

» Wie viele Richtlinien darf es denn am Ende noch geben?

« Unsere klare Devise hieß von Anfang an: „So viel wie nötig und so wenig wie möglich“ – das gilt sowohl hinsichtlich der Gesamtanzahl

als auch hinsichtlich der Inhalte der einzelnen Richtlinien. Geplant sind rund 100 Richtlinien.

Das ist im Vergleich zu den ursprünglich mehr 900 Regelungen ein großer Erfolg. Rund die Hälfte der Themen wird auf Konzernebene geregelt, der Rest liegt in der Verantwortung der Teilkonzerne.

» Viele Unternehmen versuchen sich heute an ähnlichen Projekten. Hatten Sie Orientierungspunkte, als Sie begonnen haben?

« Nein, wirkliche Beispiele gab es damals nicht. Mittlerweile widmen sich aber mehr und mehr Unternehmen diesem Thema und gehen dabei ähnliche Wege, angefangen von der IST-Analyse über die Definition von einheitlichen Standards bis hin zur Einführung einer passenden IT-Lösung. Insofern sehen wir uns bei unserer Vorgehensweise bestätigt.

san

DIN lehnt Standard-Entwurf ab

Das Deutsche Institut für Normung e. V. (DIN) wird den aktuellen Komitee-Entwurf eines ISO-Standards für Compliance-Management-Systeme (CMS) ablehnen. „Der Entwurf ist schlecht strukturiert und enthält keine Abgrenzung zu bestehenden Werken“, kritisiert Prof. Bartosz Makowicz, der Leiter des zuständigen Arbeitskreises der Koordinierungsstelle Managementsystemnormung im DIN. „Außerdem fehlt eine interne Abgrenzung zu anderen geplanten Initiativen wie der geplanten ISO-Norm zum Thema ‚Anti Bribery‘, an dem die Arbeiten parallel laufen.“ Die rund 100 Änderungsvorschläge des DIN umfassen deshalb auch die Forderung, die beiden internationalen Arbeitsgremien zusammenzulegen. Der erste Arbeitsentwurf für einen ISO-Standard für CMS war vor einem Jahr von Australien eingebracht worden und nach der Ablehnung mehrerer Staaten – darunter Deutschland – im April bereits erstmals angepasst worden.

Aufregung um rote Karten

Bei ihrem Antritt haben Jürgen Fitchsen und Anshu Jain einen Kulturwandel bei der Deutschen Bank proklamiert, nun lassen sie Taten folgen. Ende Juli präsentierte das Führungsduo einen überarbeiteten Katalog mit Unternehmenswerten. Zudem ist eine „Red



Flag Policy“ geplant, nach der Mitarbeiter „rote Karten“ für Verstöße erhalten und die einzelnen Vorfälle möglicherweise in einer Datenbank gespeichert werden könnten. Die Pläne haben bereits Skeptiker auf den Plan gerufen, die zweifeln, ob dieses bei Spitzenkräften übliche Vorgehen sich auf die gesamte Belegschaft übertragen ließe.

„Wir wollen nicht im eigenen Saft schmoren“

Thomas Muth ist für seine Arbeit bei Corpus Sireo von diesem Magazin als Compliance Officer Mittelstand ausgezeichnet worden. Im Gespräch erklärt er, wie er die Compliance-Organisation mit nur einer halben Stelle erfolgreich steuert.

» Was bedeutet der Gewinn des Awards „Compliance Officer Mittelstand“ für Sie persönlich sowie für Ihre Arbeit?

« Der Award ist für mich eine besondere Anerkennung der geleisteten Aufbauarbeit. Dies auch noch außerhalb des eigenen Unternehmens von unabhängiger Seite bestätigt zu bekommen, freut mich außerordentlich. Gerade die Immobilienwirtschaft wird in der öffentlichen Wahrnehmung gelegentlich mit Korruption und Vetterwirtschaft in Verbindung gebracht, und ein paar Skandale in der letzten Zeit haben den Anschein erweckt, dass dieses negative Bild zutrifft. Vielleicht trägt der Compliance Award dazu bei, das Vertrauen unserer Stakeholder in die Branche weiterhin zu festigen.

» Sie haben ein sehr weites Aufgabenspektrum und kaum personelle Ressourcen. Wie stemmen Sie das?

« Ich habe eine sehr gute Rückendeckung durch unsere Geschäftsführung. Gerade in der An-

fangsphase war es durch diesen Tone from the Top möglich, einzelne Widerstände auf mittleren Ebenen leichter aufzuweichen. Außerdem bin ich auch zentraler Prozessmanager unseres Unternehmens und kann so viele Synergien erschließen: Zum einen kenne ich die praktischen Abläufe gut, zum anderen sind einige Instrumente des Prozessmanagements wie z.B. Fehler- und Risikoanalysetools ausgesprochen hilfreich, um Anforderungen eines CMS in die tägliche operative Arbeit zu integrieren. Wir monitoren beispielsweise die Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben durch prozessintegrierte Sicherungsfunktionen; das verlangt vergleichsweise wenig zusätzlichen Aufwand in der Dokumentation, vor allem aber keine zusätzlichen Reports.

» Ihr CMS ist nicht zertifiziert, aber Sie machen „Funktionsprüfungen“. Was steckt hinter dieser Entscheidung?

« Wir lassen unser CMS aktuell zweimal jährlich von Experten auf Funktionsfähigkeit und Wirk-



Thomas Muth ist Leiter Organisation & Compliance bei Corpus Sireo Asset Management.

» Vielleicht trägt der Award dazu bei, das Vertrauen in unsere Branche zu festigen.«

samkeit überprüfen. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen des IDW PS 980, auch wenn diese nicht in allen Nuancen für uns passend sind. Durch die externe Sicht erfahre ich sehr viel darüber, wie andere mit bestimmten praktischen Problemstellungen umgehen. Dies schützt uns davor, nur im eigenen Saft zu schmoren. Unsere CMS-Kontrollen sind seit 2011 auch Teil der jährlichen ISO-9000-ff.-Zertifizierung. Eine separate CMS-Zertifizierung halten wir zurzeit aber aus Kostengründen und wegen des damit verbundenen administrativen Aufwandes nicht für vorteilhaft. Wenn CMS-Zertifizierungen – offen, nach welchem Muster – irgendwann zum Standard werden, würden wir uns dem jedoch nicht verschließen.

san

CORPUS SIREO REAL ESTATE

Unternehmensname	CORPUS SIREO Holding GmbH & Co.KG
Mitarbeiterzahl	560 (gesamter Konzern)
Name Chief Compliance Officer	Thomas Muth
Start Compliance	2010
Mitarbeiterzahl Compliance	0,5
Compliance-Organisation	Der Leiter des Bereiches Organisation, Prozesse und Compliance ist in Personalunion gleichzeitig der Compliance Officer der Unternehmensgruppe; er berichtet direkt an den Sprecher der Geschäftsführung. Bei Bedarf wird die gesamte Geschäftsleitung (3) und der Vorsitzende des Aufsichtsrates aktiv eingebunden.
Compliance-Aufgabenspektrum	Entwicklung bzw. ständige Weiterentwicklung und Implementierung des Compliance-Management-Systems; Schulung der Beschäftigten, Aufnahme von Hinweisen zu Compliance-Verstößen und deren Verfolgung; Beratung aller Beschäftigten in Compliance-Angelegenheiten; Monitoring der Umsetzung des Compliance-Verfahrens in den einzelnen Teil-Unternehmen und in der Holding; Durchführen von Compliance-Risikoanalysen; Implementieren und Monitoren von Maßnahmenprogrammen zur Schärfung der Compliance-Awareness und zur Begrenzung von Compliance-Risiken; Beantwortung von Fragen Außenstehender (Kunden, Prüfer) zum Compliance-Management-System
Compliance-Instrumente	„Grundwerteerklärung Corporate Governance“ angelehnt an den Branchenstandard der Immobilienwirtschaft, Hinweisgeber-Hotline, Compliance-Checklisten für Projektleiter und Vorgesetzte, Geschenke-Richtlinie, Datenschutz-Richtlinie u.v.a.m., prozessintegrierte Compliance-Kontrollen; Arbeitshilfe zur Geldwäscheprüfung
Missstände werden gemeldet durch	Mitarbeiter/innen und Außenstehende
Compliance-Themen sind Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs	Ja, sofern individueller Bedarf gegeben ist (z.B. aufgrund von Verdachtsmomenten, erkannten Verstößen usw.)
Compliance-Audits	Zweimal jährlich durch externe Prüfer mit Report an den Aufsichtsrat
Compliance-Due-Diligence	Ja, in aufwandsreduzierter Form bei Akquisition von Dienstleistern und bei Neukunden, umfassend und tiefgreifend bei Beteiligungen
Geschäftspartner-Compliance	Dienstleister erhalten die Grundwerteerklärung zur Kenntnis und werden in den Verträgen zur Beachtung angehalten; Kunden erhalten die Grundwerteerklärung auf Wunsch zur Kenntnis.
Zertifizierungen	Nein, aber Funktionsprüfungen durch externe Berater, u.a. aus der Runde der Top Five, waren erfolgreich.
Besonderheiten	Verzicht auf zeitaufwändige Compliance-Reports in Einzelgesellschaften zugunsten der regelmäßigen Prüfung unserer Prozessintegrierten Kontrollstellen durch externe Prüfer. Es gibt eine selbsterstellte Video-Schulung im Intranet, die in drei Lektionen den Mitarbeiter/innen das Compliance-Thema mit vielen praktischen Beispielen näher bringt
Arbeitsschwerpunkte/Ziele 2013	Monitoring der seit 2012 laufenden Maßnahmenprogramme zur Compliance-Risiko-Begrenzung in den operativen Einheiten; Einführung einer Projektleiter-Compliance-Checkliste; Ergänzung aller neuen Dienstleisterverträge um die Compliance-Grundsätze; Einführung einer Null-Toleranz-Policy im Gesamtkonzern; Umsetzen der Prüferempfehlungen bzgl. der Compliance-Prozesskontrollen; lokale Schulungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter/innen; Überprüfung der Aktualität der 2010 erarbeiteten Compliance-Ziele und geschäftsfeldspezifischen Verhaltensstandards

Dawn-Raid? Kartellermittlungen? Der Vorstand unter Beschuss? Ein Datenleck entdeckt?

Hier finden Sie Anwälte,
die Ihnen bei Compliance-Problemen und internen Untersuchungen
zur Seite stehen – und viele andere mehr.



Das JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien in seiner 15. Auflage ist das einzige seiner Art, das von einem deutschen Verlag für den deutschen Markt publiziert wird. Hier können Sie sich umfassend und qualifiziert über das Dienstleistungsangebot von mehr als 800 Kanzleien im Wirtschaftsrecht informieren, verbunden mit einer Bewertung – in Texten und Rankings.

Das Handbuch wird von einer unabhängigen Redaktion recherchiert und geschrieben, die außerdem für ihre Berichte und Analysen zum Rechtsmarkt in der monatlichen Zeitschrift JUVE Rechtsmarkt bekannt ist.

Auch online unter:
www.juve.de/handbuch

JUVE

News

JP Morgen prüft Korruption in China

JP Morgan prüft einem Bericht zufolge einen Korruptionsverdacht in Asien. Es soll Anhaltspunkte dafür geben, dass in China Kinder von Funktionären eingestellt worden seien, um der Bank bei öffentlichen Vergaben Vorteile zu verschaffen. JP Morgan hat nun eine eigene Ermittlungsgruppe eingerichtet. <http://online.wsj.com>

Proteste in Brasilien dauern an

In Brasilien gehen die Proteste weiter. Am Unabhängigkeitstag am 7. September kam es bei Kundgebungen erneut zu Krawallen. Die Bevölkerung demonstriert seit rund zwei Monaten gegen die Milliardenausgaben für die Fußballweltmeisterschaft im nächsten Jahr sowie gegen Korruption in der Verwaltung. <http://www.zeit.de>

Der Vatikan verschärft sein Strafrecht

Vatikan führt Strafrecht für juristische Personen ein

Im Vatikan ist am 1. September ein neues Strafrecht in Kraft getreten. Der Kirchenstaat hat die Vorschriften in seiner zivilen Gesetzgebung überarbeitet und an internationale Standards angepasst. Der Vatikan selbst erklärte, die Reform sei notwendig geworden, weil der Kirchenstaat in den vergangenen Jahren zahlreichen internationalen Abkommen beigetreten sei.

Tatsächlich dürfte die Überarbeitung aber auch eine Folge des „VatiLeaks“-Skandals gewesen sein, bei dem ein Kammerdiener vertrauliche Dokumente kopiert und weitergegeben hatte. So wurde nun auch die Verbreitung von vertraulichen Dokumenten als Straftatbestand in das Gesetz aufgenommen.

Zugleich hat der Kirchenstaat erstmals ein Strafrecht für juristische Personen eingeführt. Damit können ab sofort auch institutionelle Einrichtungen wegen Korruption und Geldwäsche verfolgt werden. Eigene Straftatbestände gibt es unter anderem nun auch für bestimmte Verbrechen gegen die Menschlichkeit sowie kinderpor-nographische Handlungen.

Die bis vor kurzem gültigen Strafgesetze waren seit dem Jahr 1929 nicht mehr überarbeitet worden und auch zu diesem Zeitpunkt veraltet: Im Jahr der Gründung des Kirchenstaats hatte der Vatikan im Wesentlichen die Vorgaben des früheren italienischen Strafrechts aus dem Jahr 1889 übernommen.



Der Vatikan hat sein Strafrecht modernisiert.

Wolfgang Stock

san

Veranstaltungen

24.9., Frankfurt am Main

■ Roundtable Compliance

9./10.10., Frankfurt am Main

■ Compliance Summit 2013

15.10., Hamburg

■ Produktbezogene Compliance

16.10., Frankfurt am Main

■ Compliance FORUM 2013

17.10., Düsseldorf

■ Compliance aktuell: Prävention und Krisenmanagement

5.11., Frankfurt (Oder)

■ Compliance-Zertifizierung in D, A, CH

5.11., Köln, und 7.11., Hamburg

■ Workshop Compliance im Mittelstand

11./12.11., Münster

■ Basis Seminar Compliance

ANZEIGE

STEUERRECHTS-COMPLIANCE: RISIKO STEUERN!

WWW.BEITENBURKHARDT.COM

Die unabhängige Wirtschaftskanzlei

BIRGIT FASSBENDER · BIRGIT.FASSBENDER@BBLAW.COM
CECILIALLEE 7 · 40474 DÜSSELDORF · TEL.: +49 211 518989-159 · FAX: +49 211 518989-29

HELMUT KÖNIG · HELMUT.KOENIG@BBLAW.COM
CECILIALLEE 7 · 40474 DÜSSELDORF TEL.: +49 211 518989-117 · FAX: +49 211 518989-29

BEIJING · BERLIN · BRÜSSEL · DÜSSELDORF · FRANKFURT AM MAIN · KIEW
MOSKAU · MÜNCHEN · NÜRNBERG · SHANGHAI · ST. PETERSBURG

BEITEN BURKHARDT

News

**Internationale Kampf-
ansage an Korruption**

Fast die Hälfte der europäischen Länder hat in den vergangenen zwei Jahren die Strafen für Korruption und Bestechung verschärft, wie die Studie „CMS Guide to Anti-Bribery and Corruption Laws“ zeigt. Vor allem im Unternehmensstrafrecht sind andere Länder deutlich kompromissloser als Deutschland. Meist wird nicht nur gegen einzelne Personen, sondern gegen das gesamte Unternehmen ermittelt – und zwar auch gegen ausländische Firmen. Im Ausland wird es zudem oft noch teurer als in Deutschland. Korruption in Serbien beispielsweise kann Unternehmen bis zu 5 Millionen Euro kosten, in der Schweiz können Schmiergelder mit bis zu 5 Millionen Franken zu Buche schlagen. <http://www.finance-magazin>

**Geschäftsgeheimnisse
besser schützen**

In einer Studie hat die EU-Kommission mehr als 500 Unternehmen zur Sicherheit von Geschäftsgeheimnissen befragt. Nach Auswertung der Antworten aus den Mitgliedsstaaten sowie der Schweiz, den USA und Japan kommt die Kommission zu dem Schluss, dass die Rechtssicherheit für Träger von Geschäftsgeheimnissen erhöht werden müsse. Besonders in der Automobilbranche und der Pharmaindustrie ist die Angst vor Industriespionage demnach groß. Insgesamt sind in den vergangenen Jahren in jedem fünften der befragten Unternehmen mindestens einmal wichtige Informationen innerhalb der EU veruntreut worden. Nun möchte die Kommission Unternehmen mit einer einheitlichen EU-Gesetzgebung für Geschäftsgeheimnisse, die neben der Rechtsdurchsetzung auch den präventiven Schutz verbessern soll, unterstützen. <http://ec.europa.eu/>

„Der schlechte Ruf von E-Learnings kommt nicht von ungefähr“

Beim Erfolg von E-Learning liegen Wunsch und Realität weit auseinander, wie eine neue Studie zeigt. Dabei ist es gar nicht so kompliziert, den Mitarbeitern die Programme schmackhaft zu machen, meint Sabine Starkloff von SAI Global.

» In der Studie „Reinvigorating Compliance Training“ haben Sie den Erfolg von E-Learning-Programmen für Compliance-Training in internationalen Unternehmen untersucht. Das Ergebnis ist für Compliance Officer alles andere als erfreulich ...
« Das stimmt. Die Lücke zwischen dem erwarteten Nutzen und den tatsächlichen Erfolgen beim E-Learning ist erschreckend groß: Nur ein Fünftel der Befragten glaubt, dass sie mit entsprechenden Programmen das Engagement ihrer Mitarbeiter für Compliance tatsächlich verbessern. Zwei Drittel der Befragten gaben sogar an, dass fehlendes Mitarbeiterengage-



Sabine Starkloff ist General Manager Deutschland der Compliance Division von SAI Global.

» Trockene Materien lassen sich auch inter- essant aufbereiten.«

ment eine der Hauptbarrieren für die Effektivität von Compliance-Trainingsprogrammen sei.

» Wie kann es in Zeiten, in denen E-Learning-Programme zum Standardrepertoire von Compliance-Training gehören, so weit kommen?
« Wahrscheinlich liegt dort genau der Zusammenhang. Unternehmen nutzen oft sehr gesetzlastige Programme oder Präsentationen routinemäßig, passen sie aber nicht an den jeweiligen Nutzer an und schaffen es au-

berdem nicht, die Inhalte sinnvoll zu begrenzen – stattdessen gehen sie nach dem Motto „One size fits all“ vor. Das kann nicht funktionieren. Bei den Mitarbeitern hat E-Learning deshalb nicht von ungefähr den Ruf, eintönig und langweilig zu sein. Sie sehen in den Lerneinheiten oft nicht mehr als eine lästige Pflichtübung, die viel Zeit kostet und wenig Mehrwert für die tägliche Arbeit bringt.

» Welche Wege gibt es denn, um den Mitarbeitern E-Learning-Programme schmackhafter zu machen?
« Da gibt es Ansatzpunkte: Zum einen muss das Training inhaltlich auf die Aufgabe des Anwenders im Unternehmen zugeschnitten sein, damit er das Gelernte auf den Arbeitsalltag

übertragen kann. Zum anderen ist aber auch die Aufbereitung sehr wichtig und muss der Zielgruppe entsprechen – und nicht dem Geschmack oder Niveau des Compliance-Verantwortlichen. Auch trockene Materien wie Gesetzestexte lassen sich interessant, interaktiv und didaktisch wertvoll aufbereiten. Trainings müssen das Wissen prägnant darstellen und den Mitarbeiter zum Nachdenken anregen. Und die Vorgesetzten müssen ihre Mitarbeiter motivieren. Sie sollten immer am Ball bleiben, klare Lernziele formulieren und überprüfen, in welchem Umfang die Angestellten das Gelernte auch wirklich anwenden konnten.

» Wie viel Druck ist dafür nötig?
« Druck ist das falsche Wort. Natürlich gilt beim Thema E-Learning wie überall, dass nichts ohne den „Tone from the top“ geht. Aber das Wichtigste ist, dass der Mitarbeiter den Mehrwert erkennen kann und sich vor allem respektiert fühlt, bei dem, was ihm abverlangt wird – das betrifft nicht nur den Umgang mit seiner Zeit. Und am Ende sollten alle das Thema Compliance unbedingt ernst nehmen, aber nicht vergessen, dass eine Portion Humor ab und zu auch nicht schaden kann. san

Die größten Hürden auf dem Weg zum Erfolg (in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

Fehlendes Engagement der Mitarbeiter	67
Mitarbeiter sind von Trainings gelangweilt	55
Zu viel Inhalt	50
Unterstützung/Engagement der Bereichsleiter fehlt	49

Quelle: SAI Global

Die Studie

An der Studie „Reinvigorating Compliance Training“ haben sich rund 150 Compliance- und L&D-Experten aus Unternehmen mit Sitz in insgesamt 17 Nationen beteiligt. Die Untersuchung wurde von Towards Maturity im Auftrag von SAI Global durchgeführt. Eine umfassende Darstellung der Ergebnisse in englischer Sprache finden Sie hier: <http://goo.gl/YOzohA>

Aktuelle Stellenangebote

- **Metro:**
sucht Senior Manager GRC Office (w/m)
- **Media Saturn:**
sucht Compliance Counsel (w/m)
- **Bilfinger:**
sucht Compliance Manager (w/m)
Schwerpunkt Kartellrecht
- **Olympus:**
sucht Compliance Manager (w/m)
- **AIG:**
sucht Compliance Officer (w/m)

Der Konsequente

Ein radikaler Einschnitt hat Gregor Barendregt in die Compliance-Welt geführt. Jetzt ist der Director Corporate Compliance Office der Zeiss-Gruppe als „Compliance Officer des Jahres“ ausgezeichnet worden.

Nach Gregor Barendregts Dankesrede für den Gewinn des Awards „Compliance Officer des Jahres“ tuscheln die Gäste: Er sei doch bestimmt zuvor über seine Auszeichnung informiert worden, wie sonst hätte er so eine unterhaltsame, souveräne Rede halten können? Die Reaktion ist nicht überraschend – aber wer den Director Corporate Compliance Office der Zeiss-Gruppe schon bei anderer Gelegenheit erlebt hat, weiß, dass ihn seine Geradlinigkeit und Offenheit auszeichnen – und der Mut, sich Herausforderungen zu stellen.

Ohne doppelten Boden

Mut und Spontanität ziehen sich wie rote Fäden durch seinen Lebenslauf. Nach Jurastudium in Marburg, Referendariat und einem kurzen Ausflug als Assessor bei einem Handelsunternehmen steht für Barendregt fest: Er will als selbständiger Rechtsanwalt arbeiten. Was viele Jura-Absolventen abschreckt, hat für ihn einen ganz eigenen Reiz: „Ich komme aus einer Familie von Selbständigen, deshalb hatte ich überhaupt keine Manschetten“, sagt



der gebürtige Westfale. Mit einem Weggefährten aus Studienzeiten gründet er eine Kanzlei – am Anfang „ganz klassisch mit dem Pappschild an der Wand“ – und etabliert sich als Arbeitsrechtler mit einem Büro in Bad Homburg und Dresden.

Der Lohn der Mühen: ein Leben in Frankfurt mit allen Vorzügen einer Metropole, gepaart mit einer 80-Stundenwoche. Als 2008 sein Sohn geboren wird, kommt Barendregt ins Grübeln. Der Spagat zwischen Familie und Beruf geht an die Substanz. Er fühlt sich durch die Situation an seine Kindheit erinnert, als er besonders seinen Vater nur selten zu Gesicht bekam. Gemeinsam mit seiner Frau, damals ebenfalls Anwältin, trifft er eine Entscheidung mit Folgen und ohne doppelten Boden: „Ohne konkrete Perspektive bin ich ausgestiegen. Ich habe mir drei Monate Bedenkzeit genommen, um zu schauen, wie es weitergeht. Und ich habe mit meiner Frau, die in

Elternzeit war, den Start ins Familienleben nachgeholt.“

In dieser Zeit merkt er, dass ihn die Arbeit in einem Unternehmen reizt. Als er die Möglichkeit bekommt, bei der Zeiss-Gruppe in

Oberkochen als Anwalt für Grundsatzfragen und Arbeitsrecht anzufangen, nutzt er die Chance – und hinterlässt in seinem Job Eindruck. Anderson half Jahre später versammelte sich unverhofft die Spitze der Personalabteilung vor seinem Schreibtisch: „In der Situation fragt man sich schon, ob jetzt die Kündigung oder die Beförderung kommt. Gott sei Dank war es die zweite Option.“

Immer ein offenes Ohr

Die Zeiss-Gruppe sucht jemanden, der die Compliance-Organisation aufbaut. Und vertraut diese Aufgabe Barendregt gemeinsam mit dem Leiter der Rechtsabteilung an. Für Barendregt ist das Thema Neuland, aber strukturiertes und eigenständiges Arbeiten hat er gelernt. Innerhalb von zweieinhalb Jahren stellt er als einzige Vollzeit-Compliance-Kraft eine Organisation auf die Beine, die sich harmonisch in die Kultur des Stiftungskonzerns Zeiss einfügt und auch die Jury der „Corporate Compliance Awards“ überzeugt.

Trotz fast 25.000 Mitarbeitern weltweit legt Barendregt größten Wert auf persönlichen Kontakt: „Obwohl wir verschiedene Meldewege haben, kommen viele mit ihren Anliegen direkt zu mir. Ich habe immer ein offenes Ohr und glaube, dass das geschätzt wird.“ Aber auch er profitiert persönlich von seiner Aufgabe. „Heute bin ich in der komfortablen Situation, dass ich keinen Ausgleich zu meiner Arbeit mehr brauche“, resümiert Barendregt. „Die Zeiten, in denen ich Job gegen Privatleben aufwiegen musste, sind vorbei.“ *san*

Biedenkopf wird Chefjurist bei Bosch

Der Automobilzulieferer Bosch hat Sebastian Biedenkopf zum neuen General Counsel ernannt. Biedenkopf (49) hat zum 1. September die Nachfolge von Heiko Carrie (51) angetreten, der die kaufmännische Leitung von Bosch in Frankreich übernommen hat. Zuletzt arbeitete Biedenkopf als selbständiger Berater. Zuvor war er Finanzvorstand und Interims-CEO des inzwischen insolventen Solarunternehmens Conergy.

Dort war er im Februar 2012 ausgeschieden, nachdem er sein Sonderkündigungsrecht genutzt hatte, das ihm nach dem Einstieg mehrerer Hedgefonds eingeräumt worden war. Bevor Biedenkopf bei Conergy Ende 2010 zum CFO befördert wurde, war er rund zwei Jahre Rechts- und Compliance-Chef des Unternehmens. Erfahrungen in dieser Funktion hatte er bereits als General Counsel und Chief Compliance Officer bei Maxingvest, der Dachgesellschaft von Beiersdorf und Tchibo, gesammelt. *san*

Manfred Gentz übernimmt Vorsitz der Kodex-Kommission

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex hat nach langer Suche einen neuen Vorsitzenden gefunden: Manfred Gentz tritt die Nachfolge des Commerzbank-Aufsichtsratschefs Klaus-Peter Müller an, der sein Amt als Vorsitzender der Kommission nach fünf Jahren abgibt. Die Ernennung von Gentz ist für die Kommission eine lang ersehnte positive Nachricht. Seit Müller Ende letzten Jahres mitgeteilt hatte, seinen Posten niederlegen zu wollen, war unter Hochdruck nach einem Nachfolger gesucht worden. Mehrere potentielle Nachfolger sollen in den letzten Monaten abgelehnt haben.

Die Arbeit der Kommission sieht sich seit längerem der Kritik ausgesetzt, das vom Kabinett Schröder eingesetzte Gremium sei zu einem zahnlosen Tiger verkommen. Mit Gentz hat die Kommission nun jedoch einen neuen Chef gefunden,



der dafür bekannt ist, sich in öffentliche Debatten einzumischen und auch kontroverse Positionen zu vertreten. So hatte der Manager vor zwei Jahren unter anderem vor der Einführung einer gesetzlichen Frauenquote gewarnt und auf die Gefahr hingewiesen, dass durch den allgemeinen Aktionismus Männer in

Unternehmen diskriminiert werden könnten.

Gentz, der heute neben diversen ehrenamtlichen Tätigkeiten auch Präsident der Internationalen Handelskammer Deutschland ist, begann seine Laufbahn 1970 als Management Trainee bei Daimler-Benz. Es folgte eine langjährige Karriere bei dem Stuttgarter Autokonzern, ab 1985 wurde der promovierte Jurist schließlich zum festen Vorstandsmitglied ernannt. 1995 übernahm er die Leitung des Finanzressorts, das er auch nach dem Zusammenschluss von Daimler und Chrysler im fusionierten Konzern weiter führte. *san*

Personalwechsel



Euler Hermes ernannt Dina Koy zur neuen Rechts- und Compliance-Chefin: Dina Koy (Bild) ist neue Leiterin Recht und Compliance des Kreditversicherers Euler Hermes. Die 38-Jährige folgt auf

Hartmut Garz, der das Unternehmen verlassen hat. Koy hat ihr gesamtes bisheriges Berufsleben bei Euler Hermes verbracht: Nach dem Abschluss des Studiums stieg sie im Jahr 2001 als Syndikusanwältin in der Rechtsabteilung ein, es folgten Stationen als Head of Department Productmanagement sowie als Head of Division Claims



Helmut Hoffmans wird erster Governance-Vorstand der DA Allgemeine Versicherung: Die DA Allgemeine Versicherung hat mit Helmut Hoffmans (Bild) ab dem 1.

September erstmals einen Governance Vorstand ernannt. Hoffmans übt sein neues Amt zusätzlich zu seinen Aufgaben als Leiter Recht und Compliance der Zurich Gruppe in Deutschland aus. Der Jurist ist bereits seit 2003 Chefjurist von Zurich in Deutschland, zuvor arbeitete er in derselben Funktion für die Deutsche Herold Versicherungsgruppe.



Neuer General Counsel für SGL Carbon: Stephan Bühler (Bild) ist seit dem 1. Juli neuer General Counsel von SGL Carbon. Bühler ist von Siemens zu dem Wiesbadener Unternehmen gewechselt. Für Siemens

war der gebürtige Stuttgarter insgesamt 21 Jahre lang tätig, zuletzt als General Counsel Legal and Compliance der Customer Service Division des Sektors Industry.

Brent Hartzis-Schoch leitet die Rechtsabteilung von Merz Pharma: Neuer Leiter der Rechtsabteilung von Merz Pharma ist seit Juli Brent Hartzis-Schoch. Schoch, der zuvor General Counsel bei Agennix war, verantwortet damit nun die Bereiche Corporate Legal, Compliance, Patente und Prozessmanagement bei dem Frankfurter Pharmakonzern.



Der Flughafenbetreiber Fraport hat einen neuen Chefjuristen bestellt: Martin Glock (54) ist seit dem 15. Juli neuer Rechtschef des Frankfurter Flughafenbetreibers Fraport und leitet in dieser Funktion die Bereiche „Rechtsangelegenheiten und Ver-

träge“. Zu weiteren Stationen von Glocks Karriere gehören unter anderem die Rechtsabteilungen von Mannesmann und Vodafone.

Thomas Schobel folgt bei Siemens Österreich auf Armin Toifl: Der bisherige Rechts- und Compliance-Chef der Hypo Alpe Adria (HGAA), Thomas Schobel, ist neuer General Counsel Cluster Central & Eastern Europe bei Siemens Österreich. Der 39-Jährige übernimmt die Position von Armin Toifl (54), der sich als Compliance-Berater selbständig macht. Schobel war seit Ende 2010 bei der HGAA, außerdem arbeitet er bereits für mehrere internationale Großkanzleien.



Holger Hohrein ist neuer Finanz- und Compliance-Vorstand der Comdirekt Bank: Holger Hohrein (41) übernimmt als neuer Finanz- und Personalvorstand bei der Comdirekt Bank unter anderem

auch die Verantwortung für die Ressorts Compliance und Geldwäsche. Er tritt sein neues Amt zum 1. Oktober an und folgt auf dieser Position Christian Diekmann. Hohrein arbeitet bereits seit 2008 für die Comdirect Bank und ist aktuell Bereichsleiter Finanzen, Controlling und Risikomanagement.

ANZEIGE

LL.M. in Legal Management - Der deutschlandweit einzigartige LL.M. für Unternehmensjuristen

Die zunehmende Verrechtlichung der Geschäftswelt bietet dem Unternehmensjuristen exzellente Karrierechancen. Ein juristisches Studium allein reicht heutzutage jedoch nicht mehr aus, um den komplexen Anforderungen an die Tätigkeit des Syndikus gerecht zu werden. Wie also wird aus einem gut ausgebildeten Universaljuristen ein guter Unternehmensjurist?

Die German Graduate School of Management and Law (GGs) bietet mit dem berufsbegleitenden LL.M. in Legal Management die maßgeschneiderte Ausbildung zum Unternehmensjuristen.

Als Syndikus sind Sie nah an der

Geschäftsleitung und den operativen Einheiten, aber auch nah an Lieferanten und Kunden. Für Ihren Mandanten zählt nicht mehr nur die Erteilung juristischen Rats, vielmehr werden Sie von vornherein in den Wertschöpfungsprozess des Unternehmens mit einbezogen. Managementkompetenz und Soft Skills sind daher neben dem juristischen Fachverstand unabdingbare Voraussetzungen, um den vielschichtigen Anforderungen im Unternehmensalltag gerecht zu werden.

Der LL.M. in Legal Management befähigt Sie dazu, unternehmerische Sachverhalte in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Sie erkennen die Schnittstellen zwischen einzelnen Rechtsgebieten und anderen Disziplinen, bewerten diese aus juristischer Sicht und bearbeiten diese effizient. Abgerundet wird Ihr Können durch die Fähigkeit, zielgruppengerecht zu kommunizieren und Ihre Ansicht souverän zu vertreten und durchzusetzen.

Bei der Gestaltung des Studiengangs wurde besonderen Wert auf den Praxisbezug gelegt. Dieser wird zum einen durch die Kombination von

Studium und Beruf und die damit verbundene Nähe zur Unternehmenspraxis gewährleistet. Außerdem bringen Studiengangsleiterin Prof. Dr. Alexandra von Bismarck und namhafte Syndizi ihre langjährige Erfahrung mit nationalen und internationalen Unternehmen in den Studiengang ein.

Der Master of Laws richtet sich an junge Unternehmensjuristen, Rechtsanwälte, Wirtschaftsjuristen und Rechtsreferendare mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung. Unterstützt wird das Studium mit einem 50% Stipendium der Dieter Schwarz Stiftung. Rechtsreferendare werden von der Stiftung zusätzlich gefördert.



Prof. Dr. Alexandra von Bismarck
Akademische Direktorin LL.M. in Legal Management, Leiterin des Syndikus-Instituts für Unternehmensjuristen an der GGS

LL.M. in Legal Management

NÄCHSTER STUDIENSTART:
Oktober 2014

DAUER:
24 Monate, inkl. 4 Monate
Master Thesis

SPRACHE:
80% Deutsch, 20% Englisch

ECTS: 70

AKKREDITIERUNG: FIBAA

TEILNEHMERZAHL:
max. 25 Studierende

BERUFSPERFAHRUNG:
mind. 1 Jahr

KOSTEN:
18.000€ mit 50% Stipendium;
entspricht 9000€ Eigenanteil

KONTAKT:
German Graduate School of
Management and Law
Nadine Dinkel
Bildungscampus 2
74076 Heilbronn
Tel.: +49 7131 645636-17
Email: nadine.dinkel@ggs.de

www.ggs.de

