

Compliance

September 2017

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Inhalt



Aufmacher

Vermögensabschöpfung und Compliance

Welche Auswirkungen das Gesetz zur Reform der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung auf Unternehmen und die dortige Compliance-Arbeit hat, erklärt Jörg Bielefeld.

Recht

Unternehmen

International



„Viele haben mit dem Geldwäschegesetz zu tun, ohne es zu wissen oder gänzlich überblickt zu haben“

Gerade zwei Tage war die Neufassung des Geldwäschegesetzes (GwG) in Kraft als Dr. Dirk Scherp anlässlich der Deutschen Compliance Konferenz am 28. Juni 2017 berichtete, welche wesentlichen Neuerungen gegenüber der bisherigen Gesetzeslage nun gelten.

PLATZ	UNTERNEHMEN
1	SIEMENS
2	DEUTSCHE TELEKOM
3	THYSSENKRUPP
4	SAP
5	HENKEL
6	BAYER
7	BASF
8	DEUTSCHE POST
9	E.ON
10	ADIDAS

Compliance-Rating zeigt Intransparenz der DAX 30

In einem Compliance-Rating der DAX 30-Unternehmen kommt der Verlag Fuchsbriefe zu dem Schluss, dass Compliance-Systeme überwiegend intransparent sind und die Risikodarstellung zumeist dürftig ist.

6 Personalwechsel



Einführung eines Whistleblowing-Systems – Leicht gesagt, schwer getan

Viele Unternehmen spielen mit dem Gedanken ein Whistleblowing-Tool einzuführen. Schließlich wurden die größten Compliance-Skandale durch Whistleblower aufgedeckt. In unserem sechsten Beitrag in der Reihe „Compliance-Praxis in der DACH-Region“ erläutert Dr. Helke Drenckhan, welche Schritte Unternehmen bei der Einführung eines Hinweisgebersystems beachten sollten.



Veranstaltungen

05.-08.10., Augsburg | **Health Care Compliance**

10.-11.10., München | **Compliance Summit 2017**

14.11., Frankfurt | **20. Euro Finance Week – Compliance Forum**

21.11., Frankfurt | **Workshop Compliance-Praxis: Aktuelle Herausforderungen für Compliance Officer**

Vermögensabschöpfung und Compliance

Welche Auswirkungen das Gesetz zur Reform der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung auf Unternehmen und die dortige Compliance-Arbeit hat, erklärt Jörg Bielefeld.

Das strafprozessuale Instrument der Vermögensabschöpfung ist jüngst deutlich aufgewertet worden: Das „Gesetz zur Reform der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung“ trat mit Wirkung zum 1. Juli 2017 in Kraft (BGBl. 2017 Teil I Nr. 22, S. 872 ff.; zur Begründung siehe BT-Drucks. 18/9525). Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass die Reform der Vermögensabschöpfung für die Compliance-Arbeit im Unternehmen aus zwei Perspektiven bedeutsam ist:

Zum einen sind die neuen Interventionsmöglichkeiten für geschädigte Unternehmen ein interessantes und künftig in der Praxis effektives Instrument, eigene Interessen zu verfolgen. Da auch juristische Personen Opfer von Straftaten sein können, ist die Reform also für alle Unternehmen relevant, die durch Straftaten vor allem an ihrem Vermögen geschädigt wurden.

Zum anderen – quasi spiegelbildlich zu dem eben skizzierten Nutzen – wird die Reform sich unmittelbar auch auf eine mögliche faktische Sanktionierung von Unternehmen bei Compliance-Verstößen ihrer Mitarbeiter auswirken. So müssen sich Compliance Officer und vor allem die Geschäftsleitung mit der Konstellation befassen, dass Mitarbeiter Straftaten begehen, durch die externe Dritte geschädigt werden – etwa Lieferanten in einem Korruptionssachverhalt. Ermittelnde Behörden könnten nun im Sinne der Gesetzesreform regelmäßig (!) dazu übergehen, sich den aus einer Straftat eines Mitarbeiters dem Arbeitgeber tatsächlich zugeflossenen Vermögenszuwachs näher anzusehen und diesen konsequent einzuziehen. Ein solcher Ansatz wurde durch die Reform deutlich vereinfacht.

Die Einziehung umfasst alle Vermögenswerte, die dem Täter oder Tatbeteiligten in irgendeiner Phase der Tatbegehung zugeflossen sind (so genanntes Bruttoprinzip), unter Umständen auch Nutzungen und Surrogate. Auch die Einziehung eines Geldbetrages ist möglich, der dem Wert des Erlangten entspricht. Stets geht es also darum, den durch Straftaten erlangten wirtschaftlichen Vorteil abzuschöpfen.

Diese Maßnahmen können sich immer dann auch gegen Unternehmen richten, wenn diese – in vielen Fällen ungewollt – Nutznießer von Straftaten ihrer Mitarbeiter wurden.

Bei der vor allem für Unternehmen wichtigen Frage, welche Aufwendungen vom einzuziehenden Betrag abgezogen werden dürfen, wird darauf abgestellt, ob die Handlung oder das Geschäft, das unmittelbar zur Vermögensmehrung



Der lange Arm des Gesetzes: Kann künftig unrechtmäßig erlangten Vermögenszuwachs noch rigoros einziehen.

geführt hat, selbst verboten war oder nicht (vgl. BT-Drs. 18/9525, 68). Ist ein Geschäft an sich nicht verboten, können Aufwendungen für strafrechtlich beanstandungsfreie Leistungen abgezogen werden. Dieser Gedanke führt dazu, dass z.B. die Gegenleistung eines durch Betrug zustande gekommenen Austauschvertrages abzuziehen ist, da dieser zwar anfechtungsfähig, aber nicht nichtig ist. Darüber hinaus werden Abzugsmöglichkeiten weiter beschränkt.

Erlangt ein Unternehmen zum Beispiel einen Auftrag durch Bestechungshandlungen eines Angestellten, würde sich die neue Rechtslage so auswirken: Aufwendungen für die beanstandungsfreie Werkleistung (insbesondere Personal- und Materialkosten) wären im Ergebnis als



Beiten Burkhardt

Jörg Bielefeld ist Partner bei Beiten Burkhardt und leitet den Bereich Wirtschaftsstrafrecht und Compliance.

abzugsfähig zu berücksichtigen. Gegenständlich erlangt wäre hier nach dem „Bruttoprinzip“ der gesamte Werklohn. Im Wege der Konkretisierung des „Bruttoprinzips“ wären die Aufwendungen für die beanstandungsfreie Werkleistung abzuziehen. Abzuschöpfen wären also der erzielte Gewinn und etwaige mittelbare Vorteile.

Es wird deutlich, dass bei der Behandlung von Compliance-Fällen die Situation rund um das „erlangte Etwas“ sehr genau untersucht werden muss. Ansonsten können Gerichte den Umfang und Wert des Erlangten einschließlich der abzuziehenden Aufwendungen schätzen. Es bleibt abzuwarten, wie diese Schätzungen in der Praxis ausfallen werden. Lohnend dürfte in jedem Fall die genaue Berechnung sein, um nachteilige Schätzungen zu meiden.

Ebenso wichtig wird es künftig bei der Aufarbeitung von Compliance-Fällen sein, akribisch der Frage der so genannten Wissenszurechnung im Unternehmen nachzugehen: Eine Einziehung zwecks Vermögensabschöpfung kann unabhängig davon angeordnet werden, wer genau innerhalb des Unternehmens gehandelt hat. Hieraus stellen sich ebenso interessante wie für Unternehmen kostspielige Folgefragen: Hat der an der Tat Beteiligte Arbeitnehmer tatsächlich „für“ seinen Arbeitgeber gehandelt und dieser dadurch einen Vermögensvorteil erlangt? Oder wusste der Arbeitgeber in anderen Konstellationen, dass ihm Vermögen aus Straftaten zufluss, bzw. hätte er dies erkennen können?

Die Reform der strafrechtlichen Vermögensabschöpfung muss sich nun in der Praxis bewähren. Es wird sich schnell zeigen, mit welchem Nachdruck die Normen angewandt werden. Alles spricht dafür, dass Behörden – insbesondere Staatsanwaltschaften – und Gerichte eine eher harte Linie fahren werden. Das gilt schon deshalb, weil Gerichte sich künftig auch Abgrenzungsfragen zwischen dem Abschöpfungsteil verhängter Verbandsgeldbußen und der Einziehung stellen müssen. *Jörg Bielefeld*

Mehr zum Thema Vermögensabschöpfung erfahren Sie beim Workshop Compliance-Praxis: Aktuelle Herausforderungen für Compliance Officer am 21. November 2017.

Auf einen Blick

Die Reform der Vermögensabschöpfung ist einerseits relevant für geschädigte Unternehmen, andererseits aber auch für solche Unternehmen, denen eine Sanktionierung bei Compliance-Verstößen ihrer Mitarbeiter droht.

Ermittelnde Behörden könnten nun regelmäßig den Vermögenszuwachs einziehen, der einem Unternehmen aus einer Straftat eines Mitarbeiters entsteht.

Bei der Behandlung von Compliance-Fällen muss die Situation rund um das „erlangte Etwas“ sehr genau untersucht werden. Ansonsten können Gerichte den Umfang und Wert des Erlangten einschließlich der abzuziehenden Aufwendungen (nachteilig) schätzen.



School of
Management and Law



Verhindern Sie Compliance-Verstösse

Berufsbegleitende Weiterbildung

Certificate in Advanced Studies (CAS) in
Compliance International

Internationale Compliance-Verstösse nehmen zu. Hier lernen Sie die wichtigsten Gesetze und Standards und das Know-how kennen, um diese Verstösse zu verhindern.

Kursinhalt

Modul I: Einführung Compliance im internationalen Konzern und haftungsrelevante Jurisdiktionen

Modul II: Compliance-Anforderungen durch international geltende und interkulturelle Forderungen

Organisatorisches

Abschluss: Certificate in Advanced Studies in Compliance International (12 ECTS)

Kursstart: 9. April 2018

Kursort: Winterthur

Kursdauer: 15 Tage

Weitere Informationen und Anmeldung:

»» www.zhaw.ch/zwh/compliance

SAVE THE DATE

DACH-Compliance-Tagung, 16. Februar 2018
www.zhaw.ch/zwh/compliancekonferenz

„Viele haben mit dem Geldwäschegesetz zu tun, ohne es zu wissen oder gänzlich überblickt zu haben“

Gerade zwei Tage war die Neufassung des Geldwäschegesetzes (GwG) in Kraft als Dr. Dirk Scherp anlässlich der Deutschen Compliance Konferenz am 28. Juni 2017 berichtete, welche wesentlichen Neuerungen gegenüber der bisherigen Gesetzeslage nun gelten.



Dr. Dirk Scherp ist RA und Of Counsel bei Gleiss Lutz. Er berät Unternehmen im Wirtschaftsstrafrecht, bei Straf- und Bußgeldverfahren, der Durchführung von internen und aufsichtsrechtlichen Untersuchungen und in Compliance-Fragen.

Das größte Risiko, das wir im Moment bezüglich Geldwäsche haben, ist das neue Geldwäschegesetz“, mit diesen markigen Worten stieg Dr. Dirk Scherp in seinen Vortrag ein. Denn, so erklärte Scherp, viele haben mit dem Gesetz zu tun, ohne es zu wissen oder gänzlich überblickt zu haben. „Mit Ausnahme von Dienstleistern und dem Handwerk, die ihre Leistungen regelmäßig im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen erbringen, sind inzwischen nahezu alle Wirtschaftszweige als Verpflichtete des Geldwäschegesetzes eingebunden.“ Ein Beispiel für die Komplexität in Bezug auf den Kreis der Verpflichteten sei der im GwG verwendete Begriff des Finanzunternehmens, der sich eben nicht in der Definition des § 1 Kreditwesengesetz erschöpfe: „Der Begriff umfasst auch Holdinggesellschaften. Wer andere Gesellschaften hält, kauft oder verkauft, ist also auch Verpflichteter im Sinne des GwG.“ Problematisch dabei sei nicht nur, dass die Holding unter Umständen gar nicht erkennt, dass sie Pflichten nach dem GwG hat, sondern auch, dass durch die Holding-Konstruktion die ganze Gruppe zum Verpflichteten werden kann.

Neu – und von vielen Betroffenen noch nicht verstanden – sei auch, dass das GwG erstmals ausnahmslos jeden Güterhändler als Verpflichteten ansieht. Erfasst seien alle, die gewerblich Gegenstände veräußern, unabhängig davon, in wessen Namen oder auf wessen Rechnung. „Darunter fällt auch die gesamte produzierende Industrie in Deutschland“, erläuterte Scherp. Zwar sehe das GwG Erleichterungen vor für Güterhändler, die nur Bargeschäfte unter einem Schwellenwert von 10.000 Euro abwickeln. Hier entfielen die Risikoanalyse und die internen Sicherungsmaßnahmen. Doch diese Erleichterungen erscheinen Scherp wenig praktikabel, denn selbst wer auch nur hin und wieder als Güterhändler über dem Schwellenwert Geschäfte tätige, sei voll verpflichtet nach dem GwG. „Würde es nicht reichen, in die AGB des Unternehmens aufzunehmen, dass Barzahlungen ausgeschlossen sind?“ formulierte Scherp einen Lösungsansatz, den er aber gleich selbst wieder entkräftete: „Welcher Güterhändler wird sich mit diesem Hinweis auf die eigenen AGB an die Behörden wenden und darauf pochen, dass keine Bargeschäfte in relevanter Höhe getätigt werden

und daher die Erleichterungen des GwG für ihn gelten. Auf die anschließende Diskussion bin ich gespannt.“

Zumindest für die Immobilienbranche hat Scherp eine gute Nachricht: „Da gab es Ansätze auch Architekten und Bauträger zu verpflichten, aber tatsächlich sind nun nur Makler betroffen, die verkaufen – Miete fällt nicht darunter.“

Wie wichtig es ist, seine Pflichten nach dem neuen GwG zu kennen, hebt Scherp anhand der drohenden Bußgelder hervor: „Das neue GwG enthält 64 Bußgeldtatbestände mit über 80 Möglichkeiten bußgeldrelevant gegen das Gesetz zu verstoßen. Wir kommen in Bußgeldsphären, die mit dem Kartellrecht vergleichbar sind. Die BaFin ist bereits unterwegs, sich die Füße warm zu laufen.“ Konkret erläutert Scherp, dass Bußgelder auf bis zu 5 Millionen Euro angehoben werden. Alternativ ist auch eine Geldbuße von bis zu zehn Prozent des Gesamtumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres möglich. Zusätzlich sei mit dem neuen GwG der „Pranger wieder eingeführt“: „Es ist fortan nicht nur möglich, sondern wird zum Regelfall, dass die Aufsichtsbehörden Maßnahmen und Bußgeldentscheidungen bekannt machen.“ Werde durch die Bekanntmachung das Persönlichkeitsrecht einer natürlichen Person verletzt, könne die Bekanntmachung immerhin aufgeschoben werden oder anonymisiert erfolgen. „Der Reputationsschaden, der dem verurteilten Unternehmen droht, ist hingegen auch bei finanziellen Einbußen, die aus der Bekanntmachung erwachsen, kein hinreichender Grund für einen Aufschub oder eine Anonymisierung.“

Einen völligen Paradigmenwechsel erkennt Scherp auch darin, dass das BKA seine Zuständigkeit für die Geldwäscheverfolgung an die beim Zoll angehängte „Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen“ verloren hat. „Hier wird klar, es geht um Steuerüberwachung“, so Scherp. Dabei würden der neuen Zentralstelle umfangreiche Eingriffsbefugnisse zur Verfügung gestellt. Sie könne im Rahmen sogenannter „Sofortmaßnahmen“ (§ 40 GwG) nicht nur die Durchführung von Transaktionen untersagen, sondern ohne richterlichen Beschluss einem Verpflichteten untersagen, Verfügungen bei einem bei ihm geführten Konto oder Depot auszuführen, ihn anweisen, dem Berechtigten den Zugang zu einem Schließfach zu verweigern und „anderweitige Anordnungen in Bezug auf eine Transaktion“ treffen. Dies alles erfolge noch in einem vage definierten Verdachtsstadium („Anhaltspunkte“) vor Abgabe des Vorgangs an die Strafverfolgungsbehörden.

Für die Betroffenen sei dies erschreckend, denn bezüglich Rechtsschutz herrsche Fehlanzeige, da ein Widerspruch keine aufschiebende Wirkung habe (§ 40 Abs. 6 GwG). *chk*

Als Leser von Compliance erhalten sie [hier](#) exklusiv den Zugriff auf den aktuellen Beitrag von Dr. Dirk Scherp zum neuen Geldwäschegesetz im Compliance-Berater, Ausgabe August 2017.

Workshop Compliance-Praxis: Aktuelle Herausforderungen für Compliance Officer

Compliance

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

21. November 2017 | 12.00 – 18.15 Uhr | Frankfurt am Main

Reformen, Rechtsprechung, Behörden-Trends und ihre Auswirkung auf die Compliance-Arbeit im Unternehmen

- **Die neue strafrechtliche Vermögensabschöpfung und deren Auswirkung auf Compliance-Fälle:**
Wie Unternehmen künftig leiden werden, aber auch profitieren können
- **Interessenkonflikte zwischen Aufsichtsrat und Vorstand:**
Compliance-Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen Aufsicht und Leitung
- **Die neue Leitentscheidung des BGH zur Bewertung von Compliance-Management-Systemen:**
Welchen messbaren Einfluss Compliance verstärkt auf Verbandsgeldbußen haben wird und wie dies in der Praxis zu handhaben ist
- **Aktuelle und praxisrelevante Hinweise zu Tax Compliance**
- **Compliance aus Sicht eines Versicherungsexperten:**
D&O, Vertrauensschutz, Strafrechtsschutz - Was Compliance Officer im Handling von Compliance-Fällen beachten sollten

Early Bird:
Die ersten 15 Teilnehmer
nehmen für € 199,- teil

Moderation und Fachliche Leitung: Jörg Bielefeld, RA, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Referenten: Jörg Bielefeld, RA, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH; Helmut König, StB, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH; Christian Schenk, StB, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH; Peter Zawilla, FMS Fraud & Compliance Management Services GmbH

<http://veranstaltungen.ruw.de/compliance2017>

Name

Unternehmen

Position/Abteilung

E-Mail

Straße

PLZ/Ort

Telefon

Fax

Datum/Unterschrift

Ja, ich nehme am 21. November 2017 teil.

- € 349,- ab 23.09.2017
- € 299,- bis 22.09.2017
- € 249,- als Abonnent von Compliance und des Compliance-Beraters
- Ja, ich nehme am 21. November 2017 ab 18.15 Uhr am Get-together teil.

Alle Preise p.P. zzgl. 19% MwSt.

- Sie haben Compliance – Die Online-Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche noch nicht im (kostenfreien) Abo? Bitte registrieren Sie mich für Compliance und senden Sie diese an die auf der linken Seite genannten E-Mail-Adresse.
- Ja, ich möchte den CB–Compliance-Berater abonnieren.
Bitte liefern sie ab sofort den monatlich erscheinenden CB zum Jahresbezugspreis Inland: € 464,- (inkl. Vertriebskosten und MwSt.) ein kostenfreies Probeheft an die auf der linken Seite genannte Postadresse

Compliance-Rating zeigt Intransparenz der DAX 30

In einem Compliance-Rating der DAX 30-Unternehmen kommt der Verlag Fuchsbriefe zu dem Schluss, dass Compliance-Systeme überwiegend intransparent sind und die Risikodarstellung zumeist dürftig ist.

Das Rating des Verlags Fuchsbriefe soll ein Bild über die Compliance-Qualität jedes DAX-Konzerns aus der Außensicht geben und die damit verbundenen Risiken in einer Kennzahl für Investoren zusammenfassen. Je höher die Kennzahl, desto höher das Risiko. Die Unterschiede im Reifegrad und der Ausgestaltung der Compliance-Systeme auf Basis der jeweiligen Darstellung in öffentlich zugänglichen Dokumenten seien demzufolge zwischen den DAX 30-Unternehmen sehr groß. Generell ergebe die Analyse, dass die Compliance-Systeme der DAX-Konzerne überwiegend intransparent und aus Sicht eines Investors lückenhaft sind. Ein gutes Investmentrating (mind. B) und ein relativ geringes Anlegerrisiko bescheinigt das Rating lediglich Siemens, der Deutschen Telekom, ThyssenKrupp, SAP, Henkel und Bayer. Die besten Ergebnisse erhält Siemens. Der Konzern betreibe offenbar als „gebranntes Kind“ seit dem Schmiergeld-Skandal 2006 einen hohen Aufwand sowohl beim Lieferantenkodex, beim Compliance-Management-System (CMS) als auch bei der Risikodarstellung. Auch die Deutsche Telekom kommuniziere viele Zahlen, wie es um Status und Überwachung der Regelkonformität von Mitarbeitern und Zulieferern steht und sei bei der Darstellung von Compliance-Risiken viel offener

als andere DAX-Konzerne: Bei der Kommunikation eigener Problemfälle hebe sie sich von der defensiven Praxis der meisten DAX 30-Unternehmen wohltuend ab.

Schlusslicht im Ranking ist Vonovia. Das Immobilien-Unternehmen falle auf Basis der Informationen, die das Unternehmen in Sachen Compliance-Maßnahmen preisgibt, in fast allen Auswertungskategorien durch. Der Verhaltenskodex sei nicht zugänglich, beim Lieferantenkodex fehlten Regeln zu Umweltschutz, Anti-Diskriminierung, Zwangsarbeit, Arbeitssicherheit, Korruption usw. Zum CMS gebe es nur magere Angaben.

Die DAX 30 wurden in sechs Kategorien mit Punktevergabe bewertet: 1. Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiter; 2. der Lieferantenkodex; 3. das Compliance-Management-System; 4. die Darstellung der Compliance-Risiken; 5. die Corporate Governance Entsprechenserklärung und 6. die Kommunikation insbesondere der eigenen Problemfälle. Die Risikokennzahl misst die Intransparenz der Compliance-Risiken. Verglichen und bewertet wurden nur die von außen zugänglichen Dokumente, wie sie ein Investor vorfindet.

Die Unternehmen wurden von einer Jury aus Wissenschaft, Unternehmenspraxis, Recht und Kommunikation bewertet. *chk*

Personalwechsel

Alexander Seitz verantwortet Integrität bei Audi



Alexander Seitz (55) hat zum 1. September das Ressort Finanz, IT und Integrität von Axel Strotbek übernommen, der dieses Vorstandsressort bereits seit 2007 bei der Audi AG geführt hatte. Seitz begann seine berufliche Laufbahn bei der Daimler-Benz AG. 2005 wechselte er als Konzern-Einkaufsleiter Powertrain zur Volkswagen AG nach Wolfsburg. 2013 wurde er First Vice President und Commercial Executive Vice President von SAIC Volkswagen.

Valentina Daiber rückt in Vorstand von Telefónica Deutschland auf



Seit August ist Valentina Daiber (49) Chief Officer for Legal and Corporate Affairs der Telefónica Deutschland Holding AG. In dieser Funktion verantwortet sie den Bereich General Counsel, der Legal, Compliance, Corporate Security und Internal Audit umfasst, sowie die Regulierungsarbeit des Unternehmens, die Beziehungen zu Behörden und Regierungsstellen und den Bereich Corporate Responsibility. Zuvor war die Juristin Director Corporate Affairs bei Telefónica. Zu Telefónica in Deutschland – damals noch Viag Interkom – kam Valentina Daiber 1999.

PLATZ	UNTERNEHMEN	RATING	RISIKO*
1	SIEMENS	AA	12
2	DEUTSCHE TELEKOM	BB	27
3	THYSSENKRUPP	BB	28
4	SAP	B	34
5	HENKEL	B	35
6	BAYER	B	39
7	BASF	CCC	41
8	DEUTSCHE POST	CCC	43
9	E.ON	CCC	43
10	ADIDAS	CCC	44
11	LINDE	CCC	45
12	FRESENIUS MEDICAL CARE	CC	46
13	INFINEON TECHNOLOGIES	CC	48
14	VOLKSWAGEN	CC	49
15	FRESENIUS	CC	49
16	BMW	CC	50
17	HEIDELBERGCEMENT	CC	50
18	MERCK	CC	52
19	DAIMLER	CC	53
20	PROSIEBENSAT.1 MEDIA	C	54
21	COMMERZBANK	C	54
22	BEIERSDORF	C	55
23	CONTINENTAL	C	55
24	MUNICH RE	C	56
25	RWE	C	60
26	ALLIANZ	DDD	61
27	DEUTSCHE LUFTHANSA	DD	67
28	DEUTSCHE BÖRSE	DD	67
29	DEUTSCHE BANK	DD	67
30	VONOVIA SE	D	78

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
Unter Mitwirkung von CAD-Institut für Compliance, Arbeitsrecht und Datenschutz
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, divieni patch Beteiligungs GmbH; 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, Osrarn GmbH; Dr. Alexander von Reden, BSH Hausgeräte GmbH; Jörg Siegmund, Ratiodata GmbH; Elena Späth, AXA Assistance Deutschland GmbH; Dr. Martin Walter, selbstständiger Autor, Berater und Referent für Compliance-Themen; 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 Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung 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.

Einführung eines Whistleblowing-Systems – Leicht gesagt, schwer getan

Viele Unternehmen spielen mit dem Gedanken ein Whistleblowing-Tool einzuführen. Schließlich wurden die größten Compliance-Skandale durch Whistleblower aufgedeckt. In unserem sechsten Beitrag in der Reihe „Compliance-Praxis in der DACH-Region“ erläutert Dr. Helke Drenckhan, welche Schritte Unternehmen bei der Einführung eines Hinweisgebersystems beachten sollten.



Der Weg zum Whistleblowing-Tool: Diese wesentlichen Etappen sollte man bei der Planung nicht aus den Augen verlieren.

Jedes Unternehmen erhält von den eigenen Mitarbeitern Hinweise, die sich im Unternehmen ihre Wege suchen. Es hat sich bewährt, diese Meldungen systematisch entgegenzunehmen und die Mitarbeiter zu ermutigen, Compliance-Verstöße zu melden. In der Regel verfügen die Unternehmen über verschiedene Anlaufstellen für ihre Mitarbeiter. Diese internen Lösungen können dem Hinweisgeber aber keine uneingeschränkte Vertraulichkeit zusichern. Ein Hinweisgebersystem, das sogar Anonymität gewährleistet, kann die Hemmschwelle für Mitteilungen erheblich senken. Dadurch ist das Unternehmen frühzeitig in der Lage menschliches Fehlverhalten zu korrigieren und schädliche Medienberichte oder behördliche Verfahren abzuwenden.

Spricht man heute über Hinweisgebersysteme wird deshalb darunter meist ein Internet-basiertes System verstanden. Ein solches funktioniert wie ein elektronischer Briefkasten, über den Meldungen auch anonym entgegen genommen und Rückfragen gestellt werden können. Für den Compliance Officer, der den Fall bearbeitet, verfügen die Systeme regelmäßig über einen Case-Manager. Die Fälle können verschlüsselt abgelegt und von dem jeweils ernannten Case-Manager in einem gemeinsamen System bearbeitet werden. Mit dem Case-Manager können Verantwortlichkeiten

festgelegt, Zwischen- und Schlussberichte erstellt, im System gespeichert und Datenauswertungen getätigt werden.

Diese Möglichkeiten erscheinen verlockend und einfach zu installieren, schließlich ist es ja „nur“ ein Online-Tool. Dass es leicht gesagt, aber schwer getan ist, zeigt die oben stehende Übersicht mit wesentlichen Etappen, die man bei der Planung nicht aus den Augen verlieren sollte.

Entscheidend für die Akzeptanz ist die Unterstützung der Unternehmensleitung. Ist der Beschluss für eine Hotline einmal gefallen, kommt das Projektteam zum Einsatz. Auf jeden Fall sollten neben Compliance auch IT, Kommunikation, Audit und HR einbezogen werden. Viel hängt von der Branche, der Größe des Unternehmens und der internationalen Aufstellung ab. Für die Auswahl des richtigen Providers sollte man sich Zeit lassen und

Dr. Helke Drenckhan ist Rechtsanwältin und Dozentin für Compliance an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur (CAS Compliance Officer, MAS in Compliance). Sie war als Compliance Officer ad interim bei Autoneum tätig.



das gesamte Projektteam einbeziehen. Zwei Dinge erscheinen besonders wichtig: Beim Betrieb der Hotline muss das jeweilige Landesrecht beachtet werden. Dabei geht es vor allem um Datenschutz und Arbeitsrecht. Ist das Unternehmen in vielen Ländern tätig, kann so eine Liste mit den jeweiligen rechtlichen Pflichten schnell sehr lang werden. Die Beauftragung einer Kanzlei für all diese Abklärungen wird schnell ein erheblicher Kostenfaktor. Insofern sollte man sich erkundigen, ob schon der Provider Unterstützung bieten kann. Außerdem muss das System nicht nur für die eingehende Meldung, sondern auch für die anschließende interne Untersuchung passen. Zu bedenken ist, dass diese Untersuchungen eventuell von Personen in Ländern durchgeführt werden, die nicht täglich mit dem dazugehörigen Case-Management-System arbeiten. Je intuitiver das Case-Management-System zu bedienen ist, desto eher wird es auch genutzt.

Das anschließende Projektmanagement ist eine besondere Herausforderung. Wichtig ist, eine bestimmte Person damit zu betrauen und dieser auch die nötige Zeit zur Verfügung zu stellen. Es sollten Meilensteine geplant werden, um sich mit den vielen Baustellen nicht zu verzetteln.

Eine weitere Hürde können IT-Systeme und Zugangsberechtigungen der Mitarbeiter sein. Viel Zeit benötigen außerdem die Datenschutzmeldungen oder sogar -genehmigungen, die selten auf Englisch verfügbar und inhaltlich nicht auf Whistleblowing-Hotlines zugeschnitten sind. Aufwendig sind auch die arbeitsrechtlichen Anforderungen, wie Gespräche mit nationalen Gewerkschaften und dem deutschen Betriebsrat, dessen Zustimmung notwendig ist. Überraschend ist, wie unterschiedlich die Reaktionen in den Ländern ausfallen können. Oft ist es sehr schwierig die Ängste vor Denunziantentum auszuräumen. Hierfür sollte Zeit und Fingerspitzengefühl eingeplant werden.

Arbeitet die Hotline, muss evaluiert werden. Dafür ist eine statistische Auswertung der eingegangenen Meldungen erforderlich: Erhält Compliance die Meldungen und in der Qualität, die man sich erhofft hat? Ist das nicht der Fall, sind meist Missverständnisse über den Sinn und Zweck des Meldesystems die Ursache.

Ein weiterer Vorteil eines solchen Hinweisgebersystems ist, dass es nicht nur das Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter zeigt, sondern damit auch Schwachstellen im Compliance-System als solchem. Ein großes Augenmerk sollte deshalb neben der internen Untersuchung darauf gelegt werden, weitere Fragen zu stellen. Warum hat das Compliance-Management-System solche Fälle nicht verhindert und wie könnte es verbessert werden? Dann ist es nicht nur ein Früherkennungs-, sondern auch ein Lernsystem.

Dr. Helke Drenckhan

Die nächste [DACH-Compliance-Tagung](#) findet am 16. Februar 2018 in Winterthur statt.

mit Paul Nemitz
und Dr. Carlo Piltz

Praxisseminar zum neuen Datenschutzrecht – ein halbes Jahr bis zur DSGVO

Eine Veranstaltung der Zeitschrift **Kommunikation
& Recht**

Compliance
Berater

und **reuschlaw**
Legal Consultants

Frankfurt am Main, 24. November 2017

Donnerstag, 23. November 2017

ab 19:30 Uhr **„Get-together“ der Konferenzteilnehmer
im Apfelweinkel „Zur Germania“**
Textorstr. 16, 60594 Frankfurt

Freitag, 24. November 2017

09:30 – 09:55 **Registrierung**

09:55 – 10:00 **Begrüßung:**
Dr. Carlo Piltz und Torsten Kutschke

10:00 – 11:00 **Thematische Einführung:**
- Überblick zur DSGVO
- Einordnung in das bestehende gesetzliche Gefüge
- Wesentliche neue Regelungen: Anwendungsbereich; Rechenschaftspflicht; Auftragsverarbeitung; Betroffenenrechte; Sanktionen
Dr. Carlo Piltz

11:00 – 11:30 **Kaffeepause**

11:30 – 13:00 **Die Komplexitätsfallen des
Datenschutzrechts - und wie man
sie erfolgreich umschiff**
Paul Nemitz

13:00 – 14:00 **Gemeinsame Mittagspause**

14:00 – 15:30 **(Neue) Pflichten des Verantwortlichen
und Auftragsverarbeiters:**
- Transparenz- und Informationspflichten
- Regelungen zur gemeinsamen Verantwortlichkeit
- Anforderungen an die Auftragsverarbeitung
- Datenschutz-Folgenabschätzung und vorherige Konsultation
- Datenschutzpannen und Meldepflichten
Dr. Carlo Piltz

15:30 – 16:00 **Kaffeepause**

16:00 – 17:00 **Das neue BDSG: Ein Überblick**
- Verhältnis von BDSG zur DSGVO
- Wesentliche Neuerungen für nichtöffentliche Stellen
- Beschäftigtendatenschutz
Dr. Carlo Piltz



Dr. Carlo Piltz

Rechtsanwalt bei Reusch Rechtsanwälte, Berlin; Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV); CIPP/E



Paul Nemitz

Hauptberater der Generaldirektorin für Justiz und Verbraucherschutz. Zuvor Direktor für Grundrechte und Unionsbürgerschaft bei der Europäischen Kommission, Generaldirektion Justiz, und Leiter der Verhandlungen zur EU Datenschutz-Grundverordnung und zum EU-US-Datenschutzschild



Torsten Kutschke

Chefredakteur Kommunikation & Recht, Gesamtverlagsleiter Fachmedien Recht & Wirtschaft, Deutscher Fachverlag GmbH

Empfohlener Teilnehmerkreis:

Unternehmensjuristen, Leiter und Mitarbeiter von Rechtsabteilungen, Rechtsanwälte, Datenschutzbeauftragte, Geschäftsführer, Leiter von IT-Abteilungen. Das Praxisseminar richtet sich an Teilnehmer, die in ihrer täglichen Arbeit mit dem Datenschutzrecht in Berührung kommen und mit der Umsetzung der Vorgaben der EU Datenschutz-Grundverordnung befasst sind.

Teilnahmebestätigung:

Sie erhalten eine Bestätigung über 5 Zeitstunden zum Nachweis Ihrer Fortbildung gemäß § 15 FAO.

Praxisseminar zum neuen Datenschutzrecht - ein halbes Jahr bis zur DSGVO

Ab dem 25. Mai 2018 soll eine neue Ära des Datenschutzes in Europa anbrechen. Ab diesem Tag ist die EU Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unmittelbar in allen Mitgliedstaaten anwendbar. Bisher geltendes nationales Datenschutzrecht spielt dann nur noch eine weniger gewichtige Rolle; wird aber weiterhin existieren. Die DSGVO regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten, sei es im B2C oder auch im B2B Bereich, erstmals durch ein einheitliches europäisches Gesetz. Die Zeit zur Umsetzung der DSGVO und Anpassung der eigenen Verarbeitungsprozesse in Unternehmen, Behörden, Vereinen und Verbänden läuft jetzt.

Dem europäischen Verordnungsgeber ist es ernst: die bei Datenschutzverstößen potentiell im Raum stehenden Bußgelder können bis zu 20 Mio. Euro oder gar 4 % des weltweiten Jahresumsatzes eines Unternehmens betragen. Betroffene Personen, deren Daten verarbeitet werden, erhalten zum Teil neue Rechte und datenverarbeitende Stellen sind u.a. dazu verpflichtet, Betroffene umfassender zu informieren und die Einhaltung der Vorgaben der DSGVO nachzuweisen. Doch neben der DSGVO müssen datenverarbeitende Stellen in Deutschland auch das neue, ab dem 25. Mai 2018 anwendbare, Bundesdatenschutzgesetz im Blick behalten.

In unserem Praxisseminar erhalten Sie eine Einführung in die DSGVO sowie das neue BDSG und einen schlaglichtartigen Blick auf wichtige Änderungen zum datenschutzrechtlichen status quo. Zudem werden wir mit Ihnen ausgewählte, spezielle Probleme bei der Anpassung des eigenen Datenschutz-Managements und möglichen Strategien zur Umsetzung der Vorgaben der DSGVO und des BDSG behandeln.

Sie haben die K&R und den CB noch nicht im Abo?

- Ja, ich möchte die „K&R - Kommunikation und Recht“ abonnieren.
- Ja, ich möchte den „CB - Compliance Berater“ abonnieren.
- Bitte liefern Sie ab sofort ab Heft _____

die K&R zum Jahresbezugspreis von 455,00 Euro, bzw. den CB zum Jahresbezugspreis von 464,00 Euro (Inland, inkl. Vertriebskosten und MwSt.).

Veranstaltungsort:

Deutscher Fachverlag
Mainzer Landstr. 251
60326 Frankfurt

Teilnahmegebühr:

489,00 Euro (zzgl. MwSt) Abonnenten der K&R und des CB
589,00 Euro (zzgl. MwSt) Normalpreis
Die Teilnahmegebühr bitten wir nach Erhalt der Rechnung zu überweisen.

Rabatte:

So sparen Sie intelligent:

Frühbucherrabatt

5 % bis Buchung zum 6. Oktober 2017.

Mehrbucherrabatt

5 % bei Anmeldung von 3 oder mehr Teilnehmern einer Kanzlei/einer Institution/einer Behörde/einer Kammer ab dem 3. Teilnehmer (unabhängig vom Frühbucherrabatt).

Anmeldeschluss:

Eine frühzeitige Anmeldung wird empfohlen, Anmeldeschluss ist der 20. November 2017.

Stornierung:

Die Anmeldung ist übertragbar. Bei Stornierung bis zum 10. November 2017 (Eingangsdatum) wird eine Bearbeitungsgebühr von 50,00 Euro zzgl. MwSt. erhoben. Danach ist die volle Teilnahmegebühr zu entrichten.

Alles, was Sie zum neuen Datenschutzrecht wissen müssen!

BDSG - Praxiskommentar für die Wirtschaft

Autor: Dr. Carlo Piltz
Erscheinungstermin: Herbst 2017
Preis: ca. 98,- EUR

Zur Vorbestellung einfach per Fax zurücksenden!



Name/Vorname

Kanzlei/Firma

Straße

PLZ/Ort

Telefon

Datum/Unterschrift

zurück per Fax: 069 7595 1150

- Ich nehme am Vorabendempfang teil
- Ich bin K&R/CB-Abonnent
- Bitte senden Sie mir den BDSG-Kommentar (Piltz) nach Erscheinen für ca. 98,- EUR zu.

K&R/CB Kundennummer

E-Mail

Kontakt

Deutscher Fachverlag GmbH · Torsten Kutschke, Gesamtverlagsleiter Fachmedien Recht & Wirtschaft
Mainzer Landstraße 251 · 60326 Frankfurt · Tel: 069 7595 1151 · Fax: 069 7595 1150 · Torsten.Kutschke@dfv.de