

Inhalt



„Die Compliance-Arbeit der Konzerne löst bei mir Kopfschütteln aus“

Werte kann ein Unternehmen auch ohne überbordende Compliance-Organisation leben, meint Frank Straub, Verwaltungsratschef von Blanco. Ein Gespräch über Formalismus, Sozialromantik und Kulturarbeit.



„Tax muss mit Compliance-Tools arbeiten“

Unternehmen unterschätzen Tax Compliance gnadenlos, meint Konstantin von Busekist.



Nichts überstürzen

Zwei Urteile geben neue Anhaltspunkte für den Umgang mit heimlichen Untersuchungen.



Der Gestalter

Michael Ebert, CCO der KfW, hat in seiner Karriere immer wieder Neuland betreten.

Aufmacher

- 2 „Die Compliance-Arbeit der Konzerne löst bei mir Kopfschütteln aus“

Praxis

- 4 „Die Steuerabteilung muss mit Compliance-Instrumenten arbeiten“
- 4 Veranstaltungen
- 5 Steckbrief: Bilfinger SE: „Für positive Incentives gibt es kein Geheimrezept“

Recht und Unrecht

- 6 Der Kronzeugenschutz wackelt
- 7 Heimliche interne Untersuchungen: nichts überstürzen
- 7 ADAC: „Versteckte Interessenkonflikte“
- 7 Kommentar

Karriere

- 8 Der Gestalter: Portrait Michael Ebert, KfW
- 8 James Freis ist neuer CCO der Deutschen Börse

ANZEIGE

Roundtable Compliance

29. APRIL IN FRANKFURT AM MAIN

Der Roundtable „Compliance“ bietet Compliance-Verantwortlichen eine Plattform für den Erfahrungsaustausch und anregende Diskussionen über aktuelle Themen.

VERANSTALTER

Compliance

MITVERANSTALTER

BEITEN BURKHARDT

KPMG

Bitte richten Sie Ihre Anmeldung an:

Nicole Neusitzer, Projektmanagerin Events
Telefon: (060 31) 73 86-17 13
E-Mail: nicole.neusitzer@finance-magazin.de

Nähere Informationen finden Sie unter:

www.compliance-plattform.de/events.html

„Die Compliance-Arbeit der Konzerne löst bei mir Kopfschütteln aus“

Werte kann ein Unternehmen auch ohne überbordende Compliance-Organisation leben, meint Frank Straub, Verwaltungsratschef von Blanco. Ein Gespräch über Formalismus, Sozialromantik und Kulturarbeit.



Frank Straub ist Chef des Verwaltungsrats der Schwes-tergesellschaften Blanco und Blanco Professional. Sein Großvater Heinrich Blanc gründete das Ursprungsunternehmen Blanc & Co. 1925 in Oberderdingen bei Karlsruhe. Bevor er 2009 in den Verwaltungsrat wechselte, war Straub 16 Jahre lang Vorsitzender der Geschäftsführung beider Unternehmen.

» Fragt man Mittelständler nach ihrer Compliance-Organisation, ist die Reaktion oftmals ein verlegenheits Schweigen. Woran liegt das?

« Das liegt daran, dass viele Großkonzerne das Thema Compliance total überziehen. Was da zum Teil an Aufwand betrieben wird, ist teils fadenscheinig und löst bei mir Kopfschütteln aus. Das schreckt viele kleinere Unternehmen ab. Ich glaube, sie fürchten, an den Pranger gestellt zu werden, wenn sie Werte zwar leben, aber ohne den „Compliance“-Formalismus.

» Ist denn nicht ein bisschen Formalismus notwendig, um das eigene Wertverständnis auch Außenstehenden zugänglich zu machen?

« Ich meine damit nicht, dass man auf schriftliche Regeln verzichten sollte. Aber ich finde, dass man nicht überall den offiziellen Compliance-Stempel aufdrücken muss. Natürlich muss sich ein Unternehmen Regeln geben, das steht überhaupt nicht zur Debatte. Das ist allerdings etwas, was mir schon lange vor dem Beginn der großen Compliance-Welle wichtig war und was ich bei Blanco schon in den 1980er-Jahren angestoßen habe.

» Sehen Sie sich als Compliance-Vorreiter, ohne den Begriff Compliance zu verwenden?

« Man muss das alles nicht überspitzen. Ich habe in meiner Zeit als Geschäftsführer bei Blanco angefangen, mich für eine wertorientierte Unternehmenskultur persönlich und mit viel Aufwand einzusetzen.

» Wie haben Ihre Kollegen Ihr Engagement aufgenommen?

« Ich war ja in der glücklichen Position, geschäftsführender Gesellschafter zu sein. Allein dadurch hatte ich keine echten Schwierigkeiten. Auf ein wenig Unverständnis bin ich anfangs aber schon gestoßen, da wurden meine Ideen auch mal als sozialromantische Neigungen eingeordnet. Je mehr die Kollegen aber gemerkt haben, dass sich die Unternehmenskultur verändert und welche Wirkung das auf das Betriebsklima hatte, desto mehr ist bei allen das Bewusstsein gewachsen.

» Was haben Sie getan, um das Wertesystem aufzubauen?

« So etwas geht nicht von heute auf morgen. Wir haben nach und nach verschiedene Kommunikationsinstrumente eingeführt: Heute erstellen beide Firmen – Blanco und unsere Schwesterfirma Blanco Professional – Nachhaltigkeitsberichte, und es gibt Verhaltensleitlinien für die Mitarbeiter. Vor etwa zehn Jahren haben wir außerdem eine vertragliche Vereinbarung eingeführt, eine Integritätsklausel, die alle Angestellten unterschreiben müssen. Sie enthält nicht nur Restriktionen wie das Verbot der Bestechung, sondern regelt beispielsweise auch, was bei Geschenken erlaubt ist.

» Da unterscheidet sich das System von Blanco auf dem Papier auch nicht von den Compliance-Systemen anderer Unternehmen. Aber wie kontrollieren Sie, dass

die Mitarbeiter sich auch an diese Vorgaben halten?

« Wir brauchen keine hauseigene Polizei und haben auch kein Hinweisgebersystem. Ich bin gegen eine Kultur des Anschwärmens. Die Mitarbeiter sollen miteinander reden, bevor sie übereinander reden.

» Ziemlich riskant, oder?

« Nein, nicht wenn Sie wie wir einen vergleichsweise überschaubaren Mitarbeiterkreis von 700 Personen bei Blanco Professional bzw. 1.200 Personen bei Blanco haben. Wenn aber etwas schiefgeht, erfahre ich das in der Regel, auch als Vorsitzender des Verwaltungsrats. Man darf den sozialen Druck, der bei dieser Nähe entsteht, nicht unterschätzen. Wir haben eine offene Kultur und leben das auch vor. Verstöße werden früher oder später bekannt, auch allgemein, und dann gibt es natürlich auch Konsequenzen.

» Wäre es nicht einfacher für Sie, diese Aufgaben auf eine Compliance-Abteilung oder wenigstens einen Compliance Officer zu übertragen?

« Ich bin davon überzeugt, dass ich mich als Vorsitzender des Unternehmens selbst um das Thema kümmern muss. Überträgt man die Aufgabe auf eine separate Compliance-Abteilung, kann das nicht ausreichend funktionieren. Diese Haltung ist natürlich am Ende aber auch eine Frage der Unternehmensgröße: Bei kleineren Firmen muss nicht alles so formal und strukturiert sein. Da spielt das persönliche Vorbild des Chefs eine große Rolle, er kann seinen Mitarbeitern Werte unmittelbar vorleben. Das lässt sich bei größeren Unternehmen natürlich nicht ohne weiteres umsetzen. Trotzdem dürfen auch wir die gute Unternehmenskultur nicht als Selbstläufer betrachten und müssen sie ständig durch aktive Kulturarbeit weiter vorantreiben.

san



Der Hauptsitz von Blanco in Oberderdingen in der Nähe von Karlsruhe



5. JUNI 2014 – HILTON HOTEL, FRANKFURT AM MAIN

DIE PREISVERLEIHUNG FÜR COMPLIANCE-VERANTWORTLICHE

Feierliche Abendveranstaltung mit Preisverleihung und Austausch zu aktuellen Trends im Compliance

Programm

Melden Sie sich jetzt an!

17:00 Uhr	Empfang
17:30 Uhr	Begrüßung durch Dr. Sarah Nitsche, verantwortliche Redakteurin Compliance
17:45 Uhr	„In der Compliance-Falle – Erfahrungen eines Betroffenen“ On-Stage Interview mit Michael Beck, ehemaliger Finanzvorstand Ferrostaal
18:15 Uhr	Impulsvortrag „Unternehmensüberwachung mal anders“ Dr. Konstantin von Busekist, Leiter Practice Group Risk & Compliance, Partner KPMG Law
18:30 Uhr	Dinner und Verleihung der drei Awards • Compliance Idee des Jahres • Compliance Officer des Jahres • Compliance Officer Mittelstand des Jahres
ca. 22:30 Uhr	Ende der Preisverleihung und Ausklang der Veranstaltung

MITINITIATOREN

GIBSON DUNN



FÖRDERER



KOOPERATIONSPARTNER

BCM | Berufsverband
der Compliance Manager

Anmeldung und weitere Informationen finden Sie unter:
www.compliance-plattform.de/awards

VERANSTALTER

Compliance
Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

News

ICC-Bulletin zu Korruption

Der ICC-Schiedsgerichtshof hat das Bulletin „Tackling Corruption in Arbitration“ veröffentlicht, das anhand von elf Urteilen den Umgang von Schiedsrichtern mit Korruptionsfällen zeigt. Ergänzt wird die Publikation unter anderem um praktische Hinweise zum Nachweis von Korruption und zur Bedeutung von Indizienbeweisen. <http://www.icc-deutschland>.

EU-Patent: deutsche Lokalkammern stehen

Bundesjustizminister Heiko Maas (Bild) hat mit den Patentgerichten

in Düsseldorf, Hamburg, Mannheim und München die deutschen Lokalkammern des künftigen EU-Patentgerichts bekanntgegeben. Die Mitgliedsstaaten erhalten generell nur eine Lokalkammer, Deutschland bekommt wegen der vielen Verfahren vier. <http://www.bmjjv.de/Shared>

Vorreiter in Ethik ausgezeichnet

Das Forschungsinstitut Ethisphere hat eine Liste der ethischsten Unternehmen des Jahres 2014 veröffentlicht. Insgesamt wurden 144 Firmen für ihre Arbeit in den Bereichen Compliance, Corporate Governance und Social Responsibility prämiert, darunter auch Henkel als einziges deutsches Unternehmen. <http://ethisphere.com/worlds>

Marktmanipulation aufdecken

Eine Erweiterung der Lösung Apama der Software AG soll Compliance-Verantwortlichen bei Finanzdienstleistern helfen, Marktmanipulationen leichter aufzudecken. Dazu ist das Tool um eine Erkennungs- und Alarmierungsfunktion ergänzt worden, die gemeinsam mit Tier-1-Banken konzipiert wurde. <http://www.softwareag.com/>

„Die Steuerabteilung muss mit Compliance-Instrumenten arbeiten“

Unternehmen unterschätzen das Thema Tax Compliance gnadenlos – und gehen damit immense Risiken ein, meint Konstantin von Busekist.



Mehr als nur Zahlen aufbereiten: Die Steuerabteilung sollte die Tools der Compliance-Arbeit nutzen, um Ungereimtheiten aufzudecken.

» Kaum ein anderes Land hat ein so kompliziertes Steuersystem wie Deutschland. Trotzdem sagen Sie, dass Unternehmen das Thema „Tax Compliance“ unterschätzen. Woher kommt das?

« Seit dem Aufkommen der Compliance-Welle in Unternehmen ging es mehr darum, Verbote zu managen als auf die Einhaltung von Pflichten zu achten – von denen es aber in keinem Bereich mehr gibt als im Steuerrecht. Insofern bleibt Korruptionsbekämpfung zwar ein erhebliches

Rechtsprechung und Verwaltung Steuerhinterziehung seit einiger Zeit deutlich stärker. Jede Steuerabweichung über 50.000 bzw. 100.000 Euro gilt mittlerweile als besonders schwerer Fall der Steuerhinterziehung. Die Finanzämter konzentrieren sich dabei heute gezielter auf die risikobehafteten Bereiche. Zum anderen sind Unternehmen mit ihren Betriebsprüfern früher häufiger einen Kuhhandel eingegangen – ein offenes Geheimnis. Auch da schauen die Behörden jetzt deutlich strenger hin – es gibt mittlerweile auch Verfahren gegen Betriebsprüfer wegen Strafvereitelung im Amt. Insgesamt ist die Entwicklung aber eine ganzheitliche, globale Bewegung, die auch von Initiativen der G8 und der OECD getragen wird.

» Ihre Aussagen sind eine klare Warnung an Unternehmen. Aber welche Abteilungen sollten sie beherzigen?

« Ein gut funktionierendes Tax-Compliance-System braucht den Input der Bereiche Tax und Compliance. Es ist daher wichtig, die Steuerabteilung alten Bildes, die eine Minimierung der Konzernsteuerquote vom Vorstand als wesentliches Ziel erhalten hat, künftig wie eine Compliance Abteilung – die sie ist – und damit deutlich stärker unter Governance-Gesichtspunkten zu organisieren. Das Management tut gut daran, an dieser Stelle Organisationsverschulden unter allen Umständen auszuschließen.



Dr. Konstantin von Busekist ist verantwortlicher Partner für Compliance & Investigations bei der KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft.

Thema für Unternehmen und ihre Compliance-Abteilungen. Steuerliche Compliance ist zu gewährleisten ist für die Unternehmen aber ein mindestens genauso anspruchsvolles Ziel, schon weil es Betriebsprüfungen in vielen Unternehmen praktisch jedes Jahr gibt. Wenn dann Fehler auffallen, sind die Folgen für das Unternehmen und seine Organe oft gravierend, und das Risiko ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

» Woran machen Sie das fest?

« Die Entwicklung hat verschiedene Ursachen. Zum einen kriminalisieren

» Heißt das, dass Unternehmen die typischen Instrumente der Compliance-Arbeit doppelt anlegen müssen?

« Nein, man muss da keine aufwendigen Parallelstrukturen schaffen. Unternehmen können an vielen Stellen die Compliance-Infrastruktur nutzen und Prozesse zusammenführen: Zum Beispiel, indem sie die bestehende Hotline um einen Steuerexperten als Ansprechpartner ergänzen oder E-Learnings um steuerrechtliche Themen erweitern. Der entscheidende Punkt ist, dass die Mitarbeiter der Steuerabteilung sich die Ausmaße ihrer Verantwortung bewusst machen und sich nicht länger nur als einen Dienstleister für den Vorstand sehen, der Steuererklärungen auf- und vorbereitet.

san

Veranstaltungen

29.4., Frankfurt/Main

■ **Roundtable Compliance**

6.5., Hamburg

■ **2. Jahrestagung Compliance in Europa 2014**

12.5., München

■ **IT-Compliance**

5.6., Frankfurt/Main

■ **Compliance Awards 2014**

6.6., Augsburg

■ **Compliance-Seminar**

Steckbrief: Bilfinger SE



BILFINGER

Mitarbeiterzahl	ca. 75.000
Name Chief Compliance Officer	Dr. Alexander Jüngling
Start Compliance	Erste Grundlagen mit eigenem Verhaltenskodex ab 2006; Aufbau eines professionellen Compliance-Systems ab 2011
Mitarbeiterzahl Compliance	Ca. 20 Vollzeitmitarbeiter. Compliance-Team in der Zentrale, zudem je ein Compliance Officer und ein Compliance Manager mit Zuständigkeit für jedes der fünf Geschäftsfelder
Compliance-Organisation	Zentrale Compliance-Funktion mit direkter Berichtslinie an den CEO und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats
Compliance-Aufgabenspektrum	Inhaltliche Fokussierung auf Anti-Korruption und Wettbewerbsrecht, dazu Bekämpfung von Betrug, Diebstahl und Geldwäsche, Vermeidung von Interessenskonflikten
Compliance-Instrumente	Weltweit einheitliches Compliance-Regelwerk; Kommunikation (Intranet, Internet, Poster, Flyer, Give-aways, Newsletter); konzernweite Schulungen; IT-gestütztes Drittparteienmanagement; regelmäßige Audits durch Compliance, interne Revision und Externe; Aufklärung von Verdachtsfällen und konsequente Sanktionierung von Fehlverhalten
Misstände werden gemeldet durch	Die weltweite Kommunikationsplattform „Bilfinger Compliance Communications“, die neben der Beantwortung von Fragen der Mitarbeiter auch der (nach Wunsch auch anonymen) Meldung von Verdachtsfällen dient sowie häufig durch unmittelbare Ansprache der Compliance-Mitarbeiter oder Vorgesetzter
Compliance-Themen sind Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs	Ja. Der Mitarbeiter-Gesprächsbogen sieht verpflichtend die Auseinandersetzung mit der Frage vor, welche Compliance-Regeln der jeweilige Mitarbeiter angesichts seiner Funktion und Position besonders zu beachten hat.
Compliance-Due-Diligence	Risikoorientierte Compliance-Due-Diligence bei allen M&A-Transaktionen
Geschäftspartner-Compliance	Integritätscheck anhand eines neuentwickelten IT-Tools („TPCheck“) vor Vertragsabschluss, bei Bedarf vertiefte Prüfungen. Zudem regelmäßige weltweite US- und EU-Sanktionslistenprüfung aller Kreditoren und Debitoren; Verpflichtung von Geschäftspartnern auf den Bilfinger-Verhaltenskodex für Nachunternehmer und Lieferanten
Zertifizierungen	Zertifizierungen durch die Initiative Corporate Governance der deutschen Immobilienwirtschaft, EMB-Wertemanagement Bau e.V., BME Code of Conduct sowie positive Bewertungen des CMS, etwa durch Wirtschaftsprüfer und Prof. Mark Pieth (Basel Institute on Governance)
Besonderheiten	Abschluss eines Deferred Prosecution Agreement mit dem US Department of Justice Ende 2013
Arbeitsschwerpunkte/Ziele 2014	Nach dem grundlegenden Aufbau des CMS Verstärkung und kontinuierliche Weiterentwicklung durch eine systematische Risikoanalyse, die Berücksichtigung von Compliance in Personalprozessen und die Weiterentwicklung der IT-Tools und Prüfroutinen

„Für positive Incentives gibt es kein Geheimrezept“

Es ist einfacher, jemanden für Fehlverhalten zu bestrafen als ein positives Incentivierungsmodell zu schaffen, meint Chief Compliance Officer Alexander Jüngling von Bilfinger. Trotzdem entwickelt der Konzern gerade ein solches System.



Dr. Alexander Jüngling ist Chief Compliance Officer bei Bilfinger.

» Compliance ist bei Bilfinger Thema in den jährlichen Mitarbeitergesprächen. Gibt es in Ihrem Unternehmen auch Compliance-Incentives?

« Wir arbeiten im Moment intensiv daran, ein Incentivierungssystem zu entwickeln, das spä-

ter bis auf die Ebenen der Geschäftsführer in den zahlreichen Auslandsgesellschaften angewendet werden soll. Bei unserem Topmanagement existieren heute schon konkrete vertragliche Vereinbarungen, Compliance-Verstöße haben bei ihnen negative Auswirkungen auf die Tantiemen. Bei allen anderen Mitarbeitern honorieren wir Compliance bislang in der Regel aber nur auf informellen Wegen.

» Was heißt das?

« Regelkonformes Verhalten ist eine Selbstverständlichkeit, das setzen wir bei allen Mitarbeitern voraus, und Compliance-Verstöße verfolgen wir konsequent. Aber manchmal bekommen wir in der Compliance-Abteilung auch besondere Unterstützung von einzelnen Mitarbeitern und Führungskräften. So etwas wird vom Management dann in verschiedener Hinsicht positiv berücksichtigt.

» Solche Schritte wollen Sie dann formell festschreiben?

« Wir wollen das auf jeden Fall formalisieren. Im Moment evaluieren wir den Markt, aber derzeit sehen wir keine Standardmodelle oder gar so etwas wie ein Geheimrezept. Das Thema ist sehr diffizil.

» Wo liegen die größten Schwierigkeiten bei dem Projekt?

« Es gibt viele Fragen zu klären: An welches Verhalten knüpft man an, wer soll das überprüfen und mit welcher Konsequenz? Das zu beantworten ist unser Ziel in den nächsten Monaten. Denn es ist immer vermeintlich einfach, jemandem die Verantwortung zuzuweisen, wenn etwas falsch läuft. Einen klugen Weg zu einer positiven Incentivierung zu finden sehen wir dagegen als enorme Herausforderung.

News

Bierkartell: 2. Bescheid

Das Bundeskartellamt hat mit einem weiteren Bußgeldbescheid, der die Brauereien Carlsberg, Radeberger, Bolten, Erzquell, Früh, Gaffel und den Brauereiverband NRW betrifft, das Verfahren gegen das Bierkartell abgeschlossen. Der Großteil der Summe von insgesamt 231,2 Millionen Euro entfällt auf Radeberger und Carlsberg.

<http://www.bundeskartell>

Ermittlungen gegen Leithner und Wittig

Die Staatsanwaltschaft München hat im Zusammenhang mit dem Kirch-Fall den Kreis der Beschuldigten bei der Deutschen Bank erweitert. Gegen insgesamt 14 Personen wird nun wegen versuchten Prozessbetrugs ermittelt, darunter auch Rechtsvorstand Stephan Leithner und der frühere Chefjurist Arne Wittig.

<http://www.faz.net/aktuell/>

Der Kronzeugenschutz wackelt

Kronzeugenanträge sind für Kartellopfer nicht mehr in jedem Fall tabu.

Während die Bußgelder für Kartellteilnehmer immer höher ausfallen, bleiben die Opfer des Kartells auf ihrem Schaden meist sitzen. Denn nachzuweisen, welchen Schaden sie durch die Absprachen wirklich erlitten haben, ist praktisch kaum möglich. Das könnte sich mit einem Beschluss des OLG Hamm nun ändern. Das hat vor kurzem entschieden, dass in die Kronzeugenanträge in bestimmten Fällen Einsicht gewährt werden darf. Den Opfern wäre das eine große Hilfe – denn nach dem „Pfleiderer“-Urteil waren die Anträge für sie bislang tabu. Zu groß war die Sorge, dass kein Kartellteilnehmer sonst mehr Kronzeugenanträge stellen würde – ohne Kronzeugen aber ist es den Behörden oft kaum möglich, ein großes Kartell aufzuklären.

StA oder Bundeskartellamt?

Das Bundeskartellamt verspricht Kronzeugen deshalb ausdrücklich, dass die Inhalte ihrer Anträge nicht in die Hände der Kartellopfer fallen. Daran

wird sich in Zukunft auch nichts ändern – es sein denn, die Akten liegen wie im aktuellen Fall des OLG Hamm bei einer Staatsanwaltschaft. Das ist bei Verfahren um Betrug oder Submissionsbetrug der Fall.



Mark Wragg/Thinkstock/Getty Images

Auch hier haben die Kläger aber keine Möglichkeit, die Akten zur Vorbereitung anzufordern. Sie müssen vielmehr den Umweg über den Richter machen: „Voraussetzung ist, dass das Ermittlungsverfahren abgeschlossen ist und das Kartellopfer als Partei im Prozess einen Beweisantrag stellt“, sagt der Kartellrechtler Jens Steger von der Kanzlei Kaye Scholer. Wenn das Ge-

richt die Akten dann anfordert, hat die Staatsanwaltschaft keinen Ermessensspielraum: Sie muss sie herausgeben, alle Beteiligten können die Unterlagen im Prozess einsehen.

Verlässliche Basis

Für Kartellopfer ist das ein großer Vorteil: „Normalerweise berechnet der Kläger den Schaden über rechnerische Modelle, die leicht beeinflussbar sind. Der Beklagte hält dann mit seiner eigenen Rechnung dagegen“, erklärt Steger. Um teure Mammutprozesse zu vermeiden, steht am Ende oft ein Vergleich. Zumindest bei Absprachen in Ausschreibungsverfahren – dem typischen Fall des Submissionsbetrugs – hätten die geschädigten Unternehmen künftig eine verlässliche Basis für ihre Ansprüche. Steger ist sicher: „Man kann sich darauf gefasst machen, dass Unternehmen diesen Weg in Zukunft in derartigen Konstellationen grundsätzlich gehen werden, wenn sich die Methodik erst einmal herumgesprochen hat.“

san

ANZEIGE



Skillorientiertes Compliance-Training - ein neues Konzept

Whitepaper I Erfahren Sie mehr darüber, wie Sie mit einem skillorientiertem Training das Gap zwischen erwarteter und tatsächlicher Wirkung schliessen können.

In diesem Whitepaper erörtern wir welche Fähigkeiten aktiv helfen Risiken von Compliance-Verstößen zu mindern. Sie erhalten wertvolle Informationen zu folgenden Aspekten:

- > Regelbasiert, werteorientiert und skillorientiert - erläutert anhand praktischer Beispiele
- > Wissen, Einstellungen und Verhalten - die drei Säulen effektiver Compliance-Schulungen
- > Programm-Features und didaktische Ansätze, die funktionieren
- > Hauptindikatoren die Ihnen helfen den Erfolg von Compliance-Schulungen zu messen

►► Zum Whitepaper-Download



News

Strafe für Schaeffler

Die EU-Kommission hat gegen die Mitglieder eines Kartells für KfW-Wälzlager eine Geldbuße von insgesamt mehr als 950 Millionen Euro verhängt. Die Zulieferer – darunter auch die deutsche Schaeffler – hätten sieben Jahre lang Preise abgesprochen. Schaeffler muss 370 Millionen Euro zahlen.

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

MAN beziffert Korruptionskosten

MAN hat in der Einladung für die Hauptversammlung die Kosten für die Korruptionsaffäre beziffert. Die Summe von 250 Millionen Euro umfasst neben Bußgeldern



in Höhe von 150 Millionen Euro und Steuernachzahlungen über 20 Millionen Euro auch 30 Millionen Euro Rechtsberatungskosten sowie Schmiergelder in Höhe von 50 Millionen Euro.

<http://www.corporate.man.eu>

UK: Verdacht gegen RWE und Eon

Die britische Kartellbehörde hat Untersuchungen gegen Energieversorger wegen des Verdachts von Preisabsprachen eingeleitet. Unter den betroffenen Unternehmen sind auch die deutschen Konzerne RWE und Eon.

<http://www.theguardian>

Korruption bei WM-Vergabe?

Bei der Vergabe der Fußball-WM 2022 nach Qatar sind möglicherweise Schmiergelder geflossen. Einem Bericht zufolge soll die Firma eines Ex-Funktionärs aus Qatar dem früheren Fifa-Vizepräsidenten Jack Warner und Angehörigen nach dem Zuschlag insgesamt 2 Millionen US-Dollar überwiesen haben.

<http://www.telegraph>

Nichts überstürzen

Zwei Urteile geben neue Anhaltspunkte für den richtigen Umgang mit heimlichen Untersuchungen.

Wie weit darf ein Unternehmen bei Ermittlungen hinter dem Rücken eines Angestellten gehen? Lange sind Compliance Officer und interne Revisoren bei diesem Thema im Dunkeln getappt. Nun hat das Bundesarbeitsgericht in zwei Entscheidungen konkretisiert, worauf Unternehmen bei solchen Untersuchungen achten müssen. In einem Fall hatte der Arbeitgeber ohne Wissen des Mitarbeiters dessen Spind öffnen lassen, in dem er Diebesgut vermutete – was sich im Endeffekt als richtig erwies. In einem anderen Fall war eine Kassiererin von einer Überwachungskamera zufällig dabei gefilmt worden, wie sie kleinere Geldbeträge zur Seite legte.

Beide Beweise durften nach Auffassung der Richter allerdings aufgrund der Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Angestellten nicht verwertet werden. „Die Gerichte gehen mit datenschutzrechtlichen Fragen mittlerweile sehr sensibel um“, erklärt der Rechtsanwalt und Datenschutzexperte Axel von Walter von Beiten Burkhardt. „Verstöße gegen das Persönlichkeitsrecht in diesem Bereich werden dann auf der Beweisebene sanktioniert.“ Früher hätten die Gerichte dagegen seltener Beweisverwertungsverbote bejaht.

Anhaltspunkte dafür, wo die Grenzen des Erlaubten liegen, liefern die Urteile direkt mit: Die verdeckte Video-Überwachung ist nicht per se verboten, kommt aber eher als letztes Mittel in Frage.



Heimliche Überwachungen bergen viele Tücken.

Fördert das Video einen Zufallsfund zutage, darf es nur für schwerwiegende Pflichtverstöße oder strafbares Verhalten als Beweis verwertet werden.

„Die Urteile zeigen aber auch, dass es keine Faustformel gibt, um Untersuchungsmaßnahmen in die Kategorien zulässig und unzulässig einordnen zu können. Eine Abwägung im Einzelfall ist weiter erforderlich. Die Gerichte geben aber Anhaltspunkte für die Abwägung zwischen den Interessen des Unternehmens und dem Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters“, sagt von Walter.

Unternehmen rät er deshalb, bei ersten Verdachtsmomenten nicht überstürzt Maßnahmen zu ergreifen. Vor allem sollten sie selbst eine Interessenabwägung vornehmen und diese möglichst dokumentieren. Von Walter: „In solchen Situationen muss zwar oft schnell reagiert werden. Zieht der Mitarbeiter aber später gegen seine Kündigung vor Gericht, rächen sich Fehler schnell – den Mitarbeiter wird das Unternehmen oft nur gegen Zahlung einer hohen Abfindung los.“

san

„Versteckte Interessenkonflikte“

Andreas Pohlmann spricht bei FINANCE-TV über die Ursachen des ADAC-Skandals.

Der ADAC-Fall ist zu einem massiven Compliance-Skandal angewachsen – und hat dem Club handfesten wirtschaftlichen Schäden zugefügt: „Der ADAC ist nicht nur ein Verein, sondern ein veritables Wirtschaftsunternehmen mit 40 Tochtergesellschaften“, beschreibt der langjährige Compliance-Chef von Siemens und Ferrostaal, Andreas Pohlmann, bei



FINANCE-TV

FINANCE-TV die Ursache des Problems. „Und die darin liegenden potentiellen Interessenskonflikte hat der ADAC versäumt aufzudecken.“ Was genau seiner Meinung nach schiefgelaufen ist und wie ein vernünftiges Compliance-System den ADAC vor dem Desaster hätte bewahren können – die ganze Analyse des Skandals sehen Sie auf [FINANCE-TV](http://finance-tv).

mih

Kommentar



Der Kampf gegen Korruption treibt mitunter seltsame Blüten – und kann auch handfeste wirtschaftliche Auswirkungen

haben. Das müssen jetzt die französischen Wein- und Spirituosenhersteller feststellen. Denn ihr Hauptabsatzmarkt China schwächelt, seit die chinesische Regierung versucht, die übliche Geschenkpraxis bei Geschäften einzudämmen. Gegenüber 2012 sind die Exporte von Bordeaux-Weinen nach China und Hongkong um satte 18 Prozent eingebrochen. Sollte es der Regierung im Reich der Mitte also tatsächlich gelungen sein, die Guanxi-Kultur, in der Beziehungspflege durch Präsente zum guten Ton gehört, ein wenig aufzubrechen? Man darf zumindest gespannt sein, ob noch weiter Luxusgüterhersteller ähnliche Bilanzen vorlegen – oder ob die Geschäftsleute in China sich nicht stattdessen einfach weniger plakativen Präsenten zuwenden.

san

IMPRESSUM

Verlag: FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –

Ein Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe,

Frankenallee 95, 60327 Frankfurt am Main

E-Mail: verlag@frankfurt-bm.com

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Geschäftsführer: Dr. André Hülsbörner, Jürgen Kiehl

Geschäftsleitung: Bastian Frien

Redaktion: Dr. Sarah Nitsche (san), Verantwortliche

Redakteurin; Michael Hedtstück (mih)

Telefon: (069) 75 91-26 31, Telefax: (069) 75 91-32 24

E-Mail: sarah.nitsche@finance-magazin.de

Verantwortlich für Anzeigen

Dorothee Groove, Objektuelle 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 Rechtsanwaltskanzlei mbH,

KPMG AG, SAI Global

Fachbeirat der Online Zeitschrift Compliance

Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, Paul

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

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

rina 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-Würt-

temberg AG; Thomas Muth, Corpus Sireo Holding; Dr. Dietmar

Prechtel, Osram GmbH; Alexander von Reden, Bosch-Siemens

Hausgeräte GmbH; Dr. Dirk Christoph Schaubert, Metro AG;

Elena Späth, Klöckner & Co SE; Bettina Vieler, Wincor Nixdorf

AG; Dr. Martin Walter, Telekom Austria Group; Heiko Wendel,

Rolls-Royce Power Systems AG; Dietmar Will, Audi AG.

Jahresabonnement: kostenlos

Erscheinungsweise: monatlich (10 Ausgaben im Jahr)

Layout

Daniela Seidel, FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH

© Alle Rechte vorbehalten.

FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH, 2014.

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 verviel-

fältigen, zu ändern, zu verbreiten, dauerhaft zu speichern oder

nachzudrucken. Insbesondere dürfen die Inhalte nicht zum

Aufbau einer Datenbank verwendet oder an Dritte weiter-

gegeben werden.

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig

recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und

Vollständigkeit des Inhalts von „Compliance“ übernehmen Ver-

lag und Redaktion keine Gewähr. Für unverlangt eingesandte

Manuskripte und unverlangt zugestellte Fotografien oder

Grafiken wird keine Haftung übernommen.

News

FMC ohne Compliance-Vorstand

Rechts- und Compliance-Vorstand Rainer Runte (Bild) hat Fresenius

Medical Care (FMC) Ende März verlassen. Bis das Unternehmen einen Nachfolger für den 54-Jährigen gefunden hat, übernimmt Chief Compliance Officer David Kembel kommissarisch die weltweite Compliance-Verantwortung.

Wahlers verlässt Villeroy & Boch

Jörg Wahlers verlässt Villeroy & Boch, um den Posten des Finanzchefs

von Escada zu übernehmen. Wahlers (49) war bei Villeroy & Boch seit Mai 2011 für die Ressorts Finanzen, Personal und Compliance verantwortlich. Ein Nachfolger steht noch nicht fest.

MLP-CFO leitet Compliance

Reinhard Loose hat neben seiner Funktion als Finanzvorstand bei der

Beratungsgesellschaft MLP zusätzlich die Verantwortung für die Bereiche Recht, Revision und Compliance übernommen.

Voestalpine-Division beruft Possegger

Hubert Possegger (56) übernimmt in der Voestalpine-Division

Metal Engineering die Verantwortung für Recht, Compliance und M&A. Er begann seine Laufbahn 1981 in der Rechtsabteilung des Konzerns und leitete später die Bereiche Recht und Beteiligung sowie Konzernrevision.

Der Gestalter

Michael Ebert hat in seiner Karriere immer wieder Neuland betreten. Nach vielen Jahren und einem Geschäftsführerposten ist er heute Chief Compliance Officer der KfW.

Karrierestart in der Rechtsabteilung, dann der Wechsel in die Compliance-Abteilung und dabei die Karriereleiter erklimmen: So sieht der Lebenslauf vieler Compliance-Verantwortlicher aus. Bei Michael Ebert lief es anders. Als KfW-Vorstandschef Ulrich Schröder ihn 2011 fragt, ob er den Aufbau des Compliance-Bereichs der Förderbank übernehmen möchte, ist Ebert bereits seit 26 Jahren bei der KfW – schwerpunktmäßig hat er sich bei dem Institut mit Exportfinanzierung beschäftigt, seit 2004 gehört er zur Geschäftsführung der KfW IPEX-Bank.

Von Anfang an bei IPEX dabei

Dass Schröder ihm die Aufgabe anbietet, ist kein Zufall: Bei der KfW IPEX-Bank stehen Umstrukturierungen

» Beim Wechsel hatte ich ein lachendes und ein weinendes Auge.«

am, Teile von Eberts Aufgaben in der Geschäftsführung sollen zurück in die Muttergesellschaft geholt werden. Für Ebert kommt der Vorschlag erst einmal überraschend – denn zu Compliance hat er bisher den üblichen Bezug eines Geschäftsführers, mehr aber nicht. Inhaltlich zuständig ist er zu diesem Zeitpunkt für die Ressorts Finanzen, Kreditmanagement, Organisation und IT. Bei der KfW IPEX-Bank ist er von Anfang an dabei, hat ab 2002

die Ausgründung der Exportfinanzierung aus der KfW heraus in die neue Gesellschaft begleitet. „Das war unser Baby“, sagt der 58-Jährige heute. „Deshalb bin ich mit einem weinenden und einem lachenden Auge gegangen.“

Lehren der Vergangenheit

Große Trennungsschmerzen kommen aber nicht auf: Das Neuland reizt Ebert – zum dritten Mal in seiner Karriere erhält er nun die Chance, eine Entwicklung von Anfang an mitzugestalten. Denn vor dem Großprojekt KfW IPEX-Bank hat der studierte Volkswirt bereits als Abordnung in das Bundesfinanzministerium im Bereich Internationale Finanzierungsbürgschaften gearbeitet. Kurz nach seinem Antritt dort fiel die Mauer: „Dadurch waren plötzlich alle Routineaufgaben hinfällig. Stattdessen haben wir begonnen, Programme für die Industrie der neuen Bundesländer zu entwickeln, damit die Unternehmen dort nach der Wende auf eigenen Beinen stehen können. Das war für mich beruflich ein echtes Highlight.“

Auch bei der KfW ist in Sachen Compliance Aufbauarbeit gefragt. „Bis zu diesem Zeitpunkt lagen die Compliance-Themen als ein Gebiet von vielen im Rechtsbereich“, sagt Ebert. Er will von Anfang an einen Compliance-Bereich, der nach den Erfahrungen der Vergangenheit einen echten Beitrag zur Risikobegrenzung leisten kann. „Wir haben mit der Überweisung an Lehman und dem IKB-Engagement zwei Fälle erlebt, in denen unvorhergesehene Ereignisse den Geschäftserfolg komplett in Frage stellen.“



Nachdem Ebert mit seinem kontinuierlich gewachsenen Team in den vergangenen zwei Jahren zunächst die Grundstrukturen der Compliance-Arbeit bei der KfW geschaffen hat, erarbeitet der Compliance-Bereich nun zusammen mit der Kommunikation und der Personalabteilung sowie im engen Dialog mit allen KfW-Mitarbeitern das Leitbild mit Blick auf den Claim „Bank aus Verantwortung“. Und auch an anderen Stellen wartet noch immer viel Arbeit auf Ebert und seine Abteilung: Die faktische Unterstellung der KfW unter das KWG und die erweiterte MaRisk Compliance erfordern viele Anpassungen.

Hamburg statt Rio

Langweilig wird es Ebert da nicht. „Wir befinden uns ja immer noch mitten in einer spannenden Entwicklung“, stellt er klar. Mit einem kleinen Wermutstropfen verbunden ist die Compliance-Arbeit für den Chef, der dienstlich gerne in ferne Länder reiste, jedoch: „In der Exportfinanzierung hießen die Ziele bei Geschäftsreisen Rio oder Singapur, heute sind es Hamburg und Berlin. Aber dafür reise ich eben privat mehr als vorher an exotische Orte“, sagt er schmunzelnd. *san*

James Freis ist neuer CCO der Deutschen Börse

James Freis ist zum neuen Chief Compliance Officer der Gruppe Deutsche Börse ernannt worden. Freis tritt die Nachfolge von Michael Steinicke an, der neue Aufgaben innerhalb der Asien-Initiative der Gruppe



übernimmt. Steinicke war seit 2005 Leiter des Bereichs Group Risk Management, Compliance & Information Security.

Der 43-jährige Freis kommt von der Kanzlei Cleary Gottlieb Stehen & Hamilton.

Von 2007 bis 2012 war er zudem als leitender Beamter der US-Regierung für die Regulierung von Finanzinstitutionen bei der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verantwortlich. Zu den weiteren beruflichen Stationen des Harvard-Ab solventen zählen außerdem die US-Financial Intelligence Unit, deren Leiter er war, sowie Managementpositionen in mehreren Banken. *san*