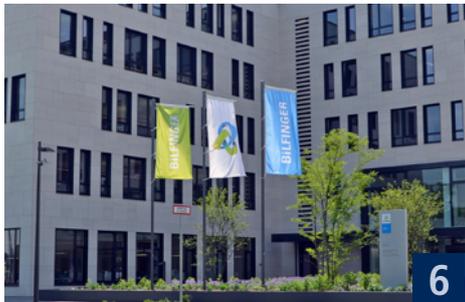


## Inhalt



### Wer zieht den Kürzeren?

Das Mindestlohn-Gesetz (MiLoG) war schon lange vor seiner Umsetzung als Bürokratiemonster verschrien. Aber das Gesetz produziert nicht nur bei internen Verträgen Mehrarbeit, es stellt Compliance-Abteilungen auch vor immense Aufgaben bei der Kontrolle von Zulieferern – dabei sind wichtige haftungsrechtliche Fragen noch nicht geklärt.



### Neue Probleme bei Bilfinger

Der Baukonzern Bilfinger geht nach internen Hinweisen einem Korruptionsverdacht in Brasilien nach.



### „Unternehmen stehen vor einem Dilemma“

Wie Unternehmen mit der geplanten Erweiterung des Korruptionstatbestands umgehen sollten, erklärt Jörg Bielefeld im Interview.



### Die Reisefreudige

Einst führte Andrea Roth ihr eigenes Reisebüro – heute reist sie als Head of Compliance der Rewe Group durch die Länder.

## Aufmacher

### 2 Wer zieht den Kürzeren?

## Praxis

### 3 Mitarbeiterscreening macht Schule

Nicht nur der Daimler-Konzern gleicht Mitarbeiterdaten mit Sanktionslisten ab

### 3 Was tun bei Kriminalität im Finanzressort?

Compliance-Arbeit im Spannungsfeld von Datenschutz und Schadensbegrenzung

### 5 Steckbrief Clyde Bergemann Power Group: „So nah wie möglich an Präsenzs Schulungen herankommen“

## Recht

### 6 Neue Probleme bei Bilfinger

### 6 Bilanzskandal bei Euromicron

Euromicron wechselt nach Bilanzfehlern den Vorstand aus

### 7 „Unternehmen stehen vor einem Dilemma“

## Karriere

### 8 Die Reisefreudige

Andrea Roth von der Rewe Group im Portrait

### 8 Veranstaltungen

ANZEIGE

## Roundtable Compliance

22. APRIL 2015 AB 17 UHR  
IN DER PAGODE DER F.A.Z.,  
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:

Karin Gangl, Senior Managerin Events & Kommunikation  
Telefon: (069) 75 91-22 17  
E-Mail: [karin.gangl@frankfurt-bm.com](mailto:karin.gangl@frankfurt-bm.com)

Nähere Informationen finden Sie unter:

[www.compliance-plattform.de/events.html](http://www.compliance-plattform.de/events.html)



Das Mindestlohngesetz produziert nicht nur bei internen Verträgen Mehrarbeit – besonders heikel ist die Kontrolle von Zulieferern und anderen Subunternehmern.

## Wer zieht den Kürzeren?

### Compliance-Abteilungen hadern mit dem Mindestlohngesetz

Das Mindestlohn-Gesetz (MiLoG) hat schon lange vor seiner Umsetzung seine Schattenseiten vorausgeworfen: Ein Bürokratiemonster sei das Vorhaben, unkten Wirtschaftsvertreter und Oppositionspolitiker gleichermaßen. Und auch gut vier Monate nach dem Inkrafttreten des MiLoG hält sich die negative Grundstimmung, wie eine Umfrage von Roland Berger und der „Welt“ im März gezeigt hat: Gut 30 Prozent der 150 befragten Manager und Ökonomen befürchten nach wie vor, dass der bürokratische Aufwand durch die neuen Vorgaben besonders kleinere Unternehmen in den Ruin treiben könnte.

Aber nicht nur kleine Firmen hadern mit der Verwaltung ihrer Personalien, besonders Großunternehmen mit vielen Subunternehmern stellt das MiLoG vor eine immense Herausforderung: Die Personalabteilungen müssen nicht nur sicherstellen, dass den Mitarbeitern im eigenen Unternehmen der Mindestlohn gezahlt wird und sie sich nicht durch geänderte Verträge einen Vorwurf der Scheinselbstständigkeit einfangen – sie müssen auch ihre Zulieferer im Blick behalten. Denn: Verstößen beauftragte Unternehmen gegen die Vorgaben, haftet der Auftraggeber dafür ebenfalls. Im schlimmsten Fall drohen dann nicht nur hohe Geldbußen, sondern auch der Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren.

„Die Compliance-Abteilung muss die Fäden in der Hand halten und dafür sorgen, dass die Mindestlohn-Compliance nicht nur von der eigenen Personalabteilung, sondern auch vom Einkauf gewährleistet wird“, sagt Maximilian Koschker,

Arbeitsrechtler bei der Kanzlei CMS Hasche Sigle. Das heißt: Der Einkauf muss Zulieferer oder andere Auftragnehmer vertraglich verpflichten, sich ihrerseits an das MiLoG zu halten.

Dazu gehört neben der generellen Klausel, dass der Subunternehmer selbst seine Angestellten richtig bezahlen muss, dass der Auftraggeber sich Kontroll- und Auditrechte in den Vertrag schreibt. Und die muss er dann auch nutzen, betont Koschker: „Sinnvoll sind zum Beispiel Vereinbarungen, dass der Subunternehmer seinem Auftraggeber zu bestimmten Zeitpunkten Lohnunterlagen und Aufzeichnungen zur Arbeitszeit seiner Angestellten vorlegen muss – natürlich unter Beachtung des Datenschutzrechts.“

#### Die Behörden rüsten auf

Viele Unternehmen wie der Energieversorger MVV Energie haben ihre Compliance-Vorgaben schon lange vor der Umsetzung des MiLoG angepasst und ergänzt. „Wir haben eine entsprechende Klausel in unsere Einkaufsbedingungen aufgenommen“, berichtet Martin Auer, der bei der MVV die Bereiche Konzernrecht, Compliance und Materialwirtschaft leitet. „Wir erwarten von allen Vertragspartnern die Einhaltung des MiLoG. Dafür können wir von unseren Subunternehmern eine Bestätigung einfordern. Darüber hinaus vereinbaren wir Audit-Rechte.“ Obwohl gerade die Baubranche ein „sensibler Bereich“ sei, funktionieren die Umsetzung in der Praxis gut.

Komplizierter wird es allerdings dann, wenn der Subunternehmer selbst weitere Unternehmen

in den Auftrag einschaltet – die Haftung kann auch hier bis zum obersten Auftraggeber durchgereicht werden. Dem könnte man aber durch Zustimmungsvorbehalte vorbeugen, rät Koschker: „Der Subunternehmer darf weitere Subs dann nur einschalten, wenn er sich dieselben Rechte einräumen lässt wie der ursprüngliche Auftraggeber.“

Bei Großunternehmen kann dieses Vorgehen jedoch auf Widerstand stoßen, wie Dokumente aus einem Konzern zeigen, die dieser Redaktion vorliegen. Unternehmen verweisen dann auf standardisierte Erklärungen, dass sie die einschlägigen Gesetze befolgen würden, und weigern sich, darüber hinaus gesonderte vertragliche Vereinbarungen zu unterzeichnen. Wer bei diesem Vorgehen am Ende für einen Verstoß gegen das MiLoG haftet, ist bisher nicht klar.

Die Antwort darauf werden wohl die Gerichte geben müssen, sobald die ersten Streitfälle auftauchen. Lange dürften die wohl nicht mehr auf sich warten lassen: Die Zollbehörden, die die Einhaltung des MiLoG überwachen, wollen in Zukunft zunehmend auch verdachtsunabhängige Kontrollen einführen. Sie haben bereits begonnen, personell aufzurüsten. san

#### Checkliste Mindestlohn-Compliance:

- Verträge mit eigenen Angestellten überprüfen
- Neue Subunternehmer zur Einhaltung verpflichten
- Kontroll- und Audit-Rechte vereinbaren
- Sonderkündigungsrechte bei wiederholten Verstößen vertraglich regeln
- Bestehende Verträge mit (Alt-) Subunternehmern prüfen

## News

### „Best-Practise-Guide“ zum Thema Korruption

Neu erschienen im Riemann Verlag ist das Buch „Probier's doch mal mit Korruption“ von Roland Spitzlinger und Julia Draxler. Das Werk beleuchtet auf humorvolle Weise Hintergründe und Mechanismen im Zusammenhang mit Korruption.

320 Seiten, 14,99 Euro.

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

### Land Berlin startet Hinweisgebersystem

Das Land Berlin hat ein Online-Hinweisgebersystem



eingeführt, über das Insider Hinweise auf mögliche Korruptionsfälle geben können. Das System ermöglicht auch eine Kommunikation mit Ermittlungsbehörden, garantiert dem Hinweisgeber aber uneingeschränkte Anonymität.

<https://www.ika-berlin>

### Zertifikatskurs Kommunikation

Einen Online-Kurs zum Thema „Compliance-Kommunikation“ bietet die Quadriga-Hochschule Berlin an. Der Kurs besteht aus vier Modulen, die jeweils einmal wöchentlich abends per Webinar stattfinden. Start ist der 21. Mai, die Kosten betragen 540 Euro.

<http://quadriga.eu/online>

### Neues IT-Tool für Compliance Officer

Der Lösungsanbieter Malberg bietet mit dem „CMT Compliance Management Tool“ eine Arbeitshilfe für Compliance Manager. Das Tool soll einen schnellen Überblick über implementierte Maßnahmen und Überwachungspläne liefern und zudem die lückenlose Dokumentation erleichtern.

<http://www.malberg-edv.de/>

# Mitarbeiterscreening macht Schule

Nicht nur der Daimler-Konzern gleicht Mitarbeiterdaten mit Sanktionslisten ab

**D**aimler macht es vor: Anfang dieses Jahres wurde bekannt, dass der Dax-Konzern die Daten seiner Mitarbeiter nun alle drei Monate mit internationalen Sanktionslisten abgleicht. „Daimler ist im Dax aber kein Einzelfall. Vor allem große Unternehmen gleichen immer häufiger Mitarbeiterdaten ab“, beobachtet Christian Muth, Partner im Bereich Fraud Investigation & Dispute Services bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY. Aus gutem Grund: Terrorismusfinanzierung ist strafbar, und Verstöße gegen Sanktionslisten und Embargovorschriften können im schlimmsten Fall zu Milliardenstrafen führen. Ein Unternehmen, das einem gelisteten Terroristen Gehalt überweist, könnte schon als Terrorfinanzierer gelten.

Es sei nur noch eine Frage der Zeit, bis erstmals Strafen gegen Unternehmen verhängt würden, die gesuchte Terroristen beschäftigt haben, meint Muth. „Anschläge in der jüngsten Zeit haben die Terrorangst nochmal

verstärkt. Das führt auch dazu, dass Behörden weiter aufrüsten und bei der Aufarbeitung genauer hinsehen.“

Zumindest in der rechtlichen Theorie dürfen Unternehmen ihre Mitarbeiterdaten mit denen auf Terrorlisten vergleichen, auch wenn sie keinen konkreten Verdacht haben. In der Praxis treffen Betriebe mit vielen Mitarbeitern aber auf enorme Schwierigkeiten. Denn nicht nur die Datensätze in den Terrorlisten sind meist bruchstückhaft, auch in Unternehmen lässt die Datenqualität oft zu wünschen übrig. Ein einfacher Abgleich der Systeme ist damit unmöglich.

### Klare Folgen bei echtem Treffer

„Um von einer eindeutigen Übereinstimmung sprechen zu können, sollten in beiden Datensätzen der volle Name, die Anschrift, das Geburtsdatum und der Geburtsort übereinstimmen“, sagt Muth. Im eigenen Haus sollten Daten deshalb vor dem Abgleich nachrecherchiert werden. Vage Angaben in

Sanktionslisten lassen sich über eine entsprechende Filterlogik in die Suche einbeziehen, dann schlägt das System auch bei Ähnlichkeiten an. Hier können Datenanalysten die Arbeit übernehmen: Sie prüfen den vermeintlichen Treffer durch Hintergrundrecherchen. „Man sollte nicht nur 100-prozentige Übereinstimmungen checken“, betont Muth. „Gerade Namensschreibweisen sind oft uneinheitlich, besonders wenn sie von einer Schrift in eine andere übertragen werden.“

Fördert die Prüfung einen echten Treffer zutage, bleibt nur noch ein hartes Durchgreifen: Die Behörden müssen informiert und der Mitarbeiter fristlos entlassen werden. Die klassischen arbeitsrechtlichen Eskalationsstufen wie persönliche Gespräche oder eine Abmahnung braucht das Unternehmen dann nicht mehr zu beachten – denn mit solchen Maßnahmen könnten sich die dafür zuständigen Mitarbeiter selbst in enorme Gefahr bringen. san

# Was tun bei Kriminalität im Finanzressort?

Compliance-Arbeit im Spannungsfeld von Datenschutz und Schadensbegrenzung

**V**or kurzem hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Chef eine Angestellte nur dann von einem Detektiv überwachen lassen darf, wenn er konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß in der Hand hat. In diesem Fall wurde der Mitarbeiterin vorgeworfen, sie hätte sich ohne Grund krankschreiben lassen. Was aber, wenn es nicht um generelle Verstöße wie Krankfeiern oder fingierte Arbeitszeiten geht, sondern Mitarbeiter Zugriff auf besonders sensible Daten haben, wie zum Beispiel in der Finanzabteilung? Auch wenn die Finanzabteilung in Sachen Wirtschaftskriminalität besonders exponiert ist – für den Arbeitgeber ist das natürlich kein Freibrief, um datenschutzrechtliche Bedenken bei der Aufklärung über Bord zu werfen und das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters zu ignorieren.

„Die Faustregel ist: Man muss mit dem Mittel anfangen, das am wenigsten in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters eingreift“, erklärt Tim Wybitul von Hogan Lovells. Das heißt: Die

Revision kann zunächst Gespräche mit einzelnen Personen führen und stichprobenartig Verträge oder Unterlagen zu Transaktionen checken – und den Personenkreis beziehungsweise den



Vorfälle im CFO-Ressort werden schnell teuer.

Prüfungszeitraum ausweiten, wenn sich der Verdacht erhärtet.

Relativ niedrig sind die Schwellen allerdings beim Check von Buchungssoftware. Liegt zum Beispiel ein Verdacht gegen einen Accountant vor, ist eine Softwareprüfung zwar ein Eingriff in dessen Persönlichkeitsrechte. Aber das Unternehmen hat dabei einen größeren Spielraum, weil sich die Kontrol-

len auf den Kern des Arbeitsverhältnisses beziehen. „Hier geht es vor allem um die Frage, ob der Arbeitnehmer seine wesentlichen Aufgaben im Job erfüllt“, sagt Wybitul. Das sei etwas anderes als bei Verstößen, bei denen die Arbeit nur den „Anlass“ darstelle, wie häufig beim Diebstahl von Waren.

Bei Unregelmäßigkeiten in der Finanzabteilung, die schnell zu enormen Folgeschäden führen können, dürften Unternehmen aber schnell auch schärfere Maßnahmen ergreifen. Wybitul: „Je stärker der Verdachtsgrad und je größer das Schadenspotential, desto weiter darf man nach dem Bundesdatenschutzgesetz gehen.“ Dennoch appelliert der Datenschutzrechtler an Arbeitgeber, erst einmal den direkten Weg zu suchen. „Oft haben Unternehmen Hemmungen, den verdächtigen Mitarbeiter oder Personen aus seinem Umfeld einfach anzusprechen. Der Mitarbeiter muss aber ohnehin so früh wie möglich informiert werden. Vor einer Verdachtskündigung muss ihn das Unternehmen ohnehin anhören.“ san



*cutting through complexity*

# Einfach. KPMG

Klares Denken, klare Lösungen, klares Handeln: Unsere Experten zeigen nicht nur geschäftliche Chancen auf. Sie helfen, Entwicklungen mitzubestimmen und Wachstumsziele zu erreichen.

**Wie können wir Ihre Welt einfacher machen?**

Kontakt:

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jens Carsten Laue

T +49 211 475-7901

jlaue@kpmg.com

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Dr. Konstantin von Busekist

T +49 221 271689-6883

kvonbusekist@kpmg-law.com

[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

# Steckbrief: Clyde Bergemann Power Group Inc.



<b>Unternehmensname</b>	Clyde Bergemann Power Group Inc.
<b>Mitarbeiterzahl</b>	ca. 1.650
<b>Name Compliance Director</b>	Michael Falk
<b>Start Compliance</b>	Einführung eines globalen Anti-Korruptionssystems im Jahr 2012, Verhaltensregeln bereits seit 2005
<b>Mitarbeiterzahl Compliance</b>	zwei; zuzüglich Ressourcen aus dem Finanzbereich und Rechtsabteilungen
<b>Compliance-Organisation</b>	Compliance Director berichtet direkt an den President & CEO der Unternehmensgruppe
<b>Compliance-Aufgabenspektrum</b>	Aufbau, Ausbau und Überwachung des Compliance-Management-Systems (CMS), Durchführung von Compliance-Audits, Mitarbeiterschulung, regelmäßige Risikoanalyse
<b>Compliance-Instrumente:</b>	Richtlinien, Mitarbeiterschulung, Compliance-Audits, Firmenregister, Genehmigungsprozess Bewirtungen/Einladungen/Schenkungen, Geschäftspartner-Due-Diligence, standardisierte Händlerverträge
<b>Misstände werden gemeldet durch</b>	Whistleblowing-Hotline, Compliance-E-Mail
<b>Compliance-Themen sind Teil des jährlichen Mitarbeitergesprächs</b>	nein, aber TOP der monatlichen Management-Besprechungen in den Gesellschaften
<b>Compliance-Audits</b>	einmal jährlich in sensiblen Regionen, in anderen Regionen ca. alle zwei Jahre
<b>Compliance-Due-Diligence</b>	ja
<b>Geschäftspartner-Compliance</b>	umfangreiche Überprüfung der Geschäftspartner vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung
<b>Besonderheiten</b>	Der Fokus liegt auf der Schaffung und dem Erhalt der ‚richtigen‘ Unternehmenskultur: Präsenzs Schulung in der jeweiligen Muttersprache (abgelöst durch E-Learning, ebenfalls in den Muttersprachen), gepaart mit dem ‚Tone From The Top‘. Der Einsatz von Checklisten und Standardformularen, z.T. bilingual, erhöht außerdem die Prozesssicherheit und Handhabbarkeit.
<b>Arbeitsschwerpunkte/Ziele 2015</b>	Zeitgleich mit der Einführung des E-Learning für Korruptionsprävention erfolgt die Einführung eines Lern-Management-Systems, das sowohl die Organisation als auch den Nachweis des Trainings vereinfachen wird. Zudem soll in diesem Jahr das Compliance-System um das Thema Kartellrecht erweitert werden. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Aufbau der Compliance-Organisation, u.a. Verstärkung der Compliance-Organisation in der Region China.

## „So nah wie möglich an Präsenzs Schulungen herankommen“

Welche Erfahrungen die Clyde Bergemann Power Group bei der Umsetzung ihres E-Learning-Systems gesammelt hat, verrät Compliance-Chef Michael Falk im Gespräch.

» Die Clyde Bergemann Power Group hat im vergangenen Jahr entschieden, die Präsenzs Schulungen vollständig durch ein E-Learning-Programm zu ersetzen. Was hat den Ausschlag für diesen Schritt gegeben?

« Bei uns war das vor allem eine Frage von personellen und finanziellen Ressourcen in unserer globalen Organisation. Ich bin in der Compliance-Abteilung in der Zentrale alleine, da kann ich nicht regelmäßig sämtliche Organisationen besuchen.

Wir haben aber von Anfang an nach einer Lösung gesucht, die möglichst nah an die Präsenzs Schulungen herankommt. Unser Tool sollte deshalb interaktiv sein, eine ansprechende Oberfläche haben und in allen wichtigen Sprachen verfügbar sein. Und das System sollte nicht dazu führen, dass die Mitarbeiter nur lernen, Gesetzestexte wiederzugeben. Sie sollen vielmehr ein echtes Verständnis für das Thema Antikorruption entwickeln.



**Michael Falk** ist Compliance Director bei der Clyde Bergemann Power Group.

» Am Markt gibt es mittlerweile viele Anbieter. Wie haben Sie den richtigen für sich gefunden?

« Als die Zielsetzung klar war, haben wir unseren Anforderungskatalog an verschiedene Anbieter geschickt. Dort haben wir neben didaktisch-methodischen Aspekten besonderen Wert auf die Mehrsprachfähigkeit gelegt. Das Thema war für uns absolut zentral: Wir wollten, dass die Mitarbeiter unmittelbaren Zugang zu den Lerninhalten in ihrer Muttersprache bekommen – für uns heißt

das, dass das Training in acht Sprachen verfügbar sein muss, darunter zum Beispiel auch Chinesisch.

» Haben Sie bei den Inhalten der Trainings kulturelle Unterschiede berücksichtigt?

« Nein, beim Thema Antikorruption gilt für alle Länder derselbe Standard. Aber wir haben die Regionen, aus denen unsere Mitarbeiter stammen, auf der Oberfläche abgebildet: Die Szenarien werden mit Illustrationen von Charakteren bebildert,

und da tauchen Personen mit ganz unterschiedlicher Herkunft auf. Wir sind gespannt, wie das Training ankommt. In diesem Monat wird weltweit ausgerollt.

» Wie lange wird das Training für den einzelnen Teilnehmer dauern?

« Eigentlich wollten wir die Inhalte der ursprünglichen Präsenzs Schulung, die vier Stunden dauerte, eins zu eins in das E-Learning aufnehmen und dasselbe auch in zwei Jahren bei der Auffrischung laufen lassen. Aber das hätte dann jeweils eine Stunde gedauert. Deshalb haben wir nochmal nachjustiert und das Grundtraining auf etwa 30 Minuten reduziert. Für die Auffrischungsschulung haben wir zudem noch die Grundlageneinheit verkürzt und dafür mehr Spezialszenarien für die einzelnen Fachabteilungen eingebaut. Unverändert in beiden Durchläufen ist aber das Ethik-Modul: Das zeigt, was jeder Einzelne zu Compliance beitragen kann und muss. Die Mitarbeiter sollen verstehen, dass wir alle Compliance machen und nicht nur der Compliance-Verantwortliche und der CEO.

## News

### Petrobras-Fall zieht größere Kreise

In den Bestechungsfall um die brasilianischen Petrobras sind möglicherweise auch europäische Banken verwickelt. Nach Informationen der „Handelszeitung“ sollen Gelder über Offshore-Konten von UBS, Credit Suisse, Julius Bär und der Deutschen Bank geflossen sein.

<http://www.handelszeitung.ch/>

### BER: Transparency beendet Arbeit

Transparency Deutschland hat nach zehn Jahren die Zusammenarbeit mit der Flughafen Berlin Brandenburg GmbH beendet. Das Unternehmen habe die Korruptionsbekämpfung nicht ernst genug genommen, hieß es zur Begründung.

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

### USA: Commerzbank schließt Vergleich

Die Commerzbank hat sich nach einem jahrelangen Rechtsstreit mit verschiedenen US-Behörden auf einen Vergleich geeinigt. Die Bank zahlt für Verstöße gegen



US-Sanktionen und Geldwäschegesetze 1,45 Milliarden US-Dollar. Zudem will sie die Compliance-Arbeit in den USA weiter verbessern und personell aufstocken.

<https://www.commerzbank.de/>

### Bosch räumt Preisabsprachen ein

Der Autozulieferer Robert Bosch hat gegenüber US-Behörden die Beteiligung an Preisabsprachen eingeräumt und eingewilligt, eine Strafe von rund 58 Millionen US-Dollar zu bezahlen. Bosch und weitere Firmen sollen zwischen den Jahren 2000 und 2011 von mehreren Abnehmern überzogene Preise gefordert haben.

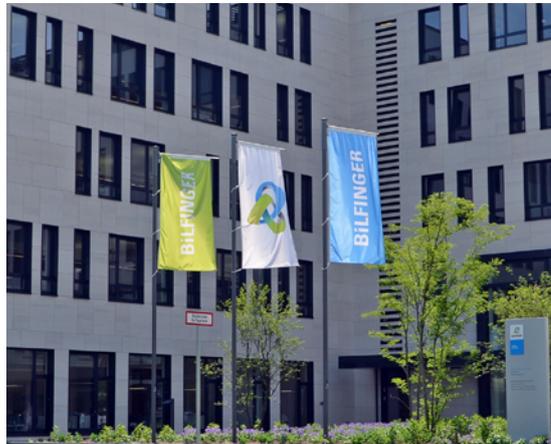
<http://www.justice.gov/>

## Neue Probleme bei Bilfinger

Der Baukonzern Bilfinger untersucht einen Korruptionsverdacht in Brasilien

Der Mannheimer Baukonzern Bilfinger geht Vorwürfen über einen möglichen Compliance-Vorfall in Brasilien nach. Wie das Unternehmen mitteilte, habe man im vergangenen Jahr interne Hinweise auf mögliche Verstöße gegen Compliance-Regeln bei der brasilianischen Tochter Mauell erhalten. Die Wirtschaftsprüfer von EY seien bereits mit der Datensicherung in Deutschland und Brasilien beauftragt worden, die Prüfer von Deloitte sowie eine brasilianische Anwaltskanzlei sollen nun den Verdacht über die Zahlung von Bestechungsgeldern weiter aufklären.

An wen in welcher Höhe Zahlungen geflossen sind, sei nach dem aktuellen Stand der internen Ermittlungen noch nicht bekannt, heißt es bei Bilfinger. Grundlage der Vorwürfe sei



Ein zweiter großer Bestechungsfall? Bilfinger kommt nicht zur Ruhe.

aber ein Auftrag in Höhe von 6 Millionen Euro, der die Lieferung von Monitorwänden und der dazugehörigen Software in mehreren brasilianischen Großstädten umfasst.

Sollte sich der nach Unternehmensangaben inzwischen „erhärtete Verdacht“ als wahr erweisen, dürften die wirtschaftlichen Folgen für

den Konzern aber zunächst überschaubar bleiben: Zwar seien laut eines Unternehmenssprechers die genauen Folgen für Bilfinger auf dem brasilianischen Markt noch nicht abzusehen, da Mauell zum Konzernergebnis jedoch weniger als 0,5 Prozent beitrage, spiele der brasilianische Markt aber allenfalls eine untergeordnete Rolle.

Ob und in welcher Höhe Bilfinger in Südamerika nun mit Bußgeldern rechnen muss, steht allerdings auf

einem anderen Blatt. Bilfinger hatte vor gut zwei Jahren wegen eines Korruptionsfalls in Nigeria 23,3 Millionen Euro Bußgeld in den USA gezahlt. Seit einigen Monaten steht das Unternehmen deshalb unter der Überwachung eines Compliance-Monitors, der von den US-Behörden eingesetzt worden ist.

phh

## Bilanzskandal bei Euromicron

Euromicron wechselt Vorstand nach Bilanzfehlern aus

Der Frankfurter Telekommunikationskonzern Euromicron und sein bisheriger Alleinvorstand Willibald Späth gehen seit Mitte März getrennte Wege. Hintergrund für Späths Ausscheiden sind Bilanzierungsfehler, die beim Erstellen des Konzernabschlusses 2014 aufgetreten waren.

Nachdem Thomas Hoffmann interimistisch als Alleinvorstand Späths Aufgaben übernommen hatte, hat Euromicron mittlerweile einen neuen zweiköpfigen Vorstand benannt. Die neue Vorstandssprecherin Bettina Meyer trägt auch die Verantwortung für die erstmals als eigene Vorstandsressorts ausgewiesenen Bereiche Recht und Compliance (mehr dazu auf Seite 8). Ihr zur Seite steht Jürgen Hansjosten als Operations-Vorstand.

### Covenants nicht gerissen

Die Fehler betreffen die Bilanzierung und Bewertung von Projekten in den Vorperioden. Da der Konzern nach den IFRS-Standards bilanziert, schlagen sich die Korrekturen im Jah-

resabschluss 2014 nieder. So will es der Standard IAS 8, wenn Fehler nicht rückwirkend egalisiert werden können. Über die genaue Höhe machte das Unternehmen zunächst keine Angaben, jedoch werde das Eigenkapital um rund 15 Millionen Euro schrumpfen. Ende September vergangenen Jahres betrug dieses noch rund 126 Millionen Euro, was einer Eigenkapitalquote von 40 Prozent entsprach. Die Covenants aus bestehenden Bankfinanzierungen würden durch die Fehlbilanzierung nicht gerissen, betonte das Technologieunternehmen.

Kuriose Randnotiz: Im vergangenen Jahr wurde der Geschäftsbericht 2013 laut Unternehmensangaben mit den Fox Awards ausgezeichnet, die dem Preisträger eine weit überdurchschnittliche Wirkungskraft und eine hohe Gestaltungseffizienz bescheinigen.

Die korrigierten endgültigen Zahlen will das Unternehmen nun Ende April veröffentlichen.

phh

### IMPRESSUM

Verlag: FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH  
Der F.A.Z.-Fachverlag

Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main

E-Mail: [verlag@frankfurt-bm.com](mailto:verlag@frankfurt-bm.com)

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

**Geschäftsführer:** Dr. André Hülsbömer, Jürgen Kiehl

**Vorsitzender der Geschäftsleitung:** Bastian Frien

### Redaktion

Dr. Sarah Nitsche (san) Verantwortliche Redakteurin,

Philipp Habdank (pjh)

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

E-Mail: [sarah.nitsche@finance-magazin.de](mailto: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](mailto:dorothee.groove@frankfurt-bm.com)

**Herausgeber:** Boris Karkowski

### Mitherausgeber

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft 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. Katharina

Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management;

Olaf Kirchhoff, Mitutoyo Europe GmbH; Torsten Krumbach,

Sky AG; Dr. Karsten Leffrang, SMARTRAC NV; Prof. Dr. Bartosz

Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas

Muth, Corpus Sireo Holding; Dr. Dietmar Pechtel, Osram

GmbH; Alexander von Reden, Bosch-Siemens Hausgeräte

GmbH; Jörg Siegmund, TSG Technologie Services GmbH;

Elena Späth, Klöckner & Co SE; 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, 2015.

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.

## „Unternehmen stehen vor einem Dilemma“

Wie Compliance-Abteilungen mit der geplanten Erweiterung des Korruptionstatbestands umgehen sollten, erklärt Jörg Bielefeld von Beiten Burkhardt.

» Die Regierung will die Korruptionsstrafbarkeit in §299 StGB um das „Geschäftsherrenmodell“ erweitern und damit auch Fälle erfassen, in denen Angestellte „Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletzen“. Ist das für Compliance-Abteilungen eine gute oder eine schlechte Nachricht?

« Ich kenne keine Compliance-Abteilung, die sich über diese Erweiterung des §299 StGB freut. Auch ich sehe nicht, inwiefern sie im Geschäftsleben hilfreich sein soll.

Wenn ein Mitarbeiter Pflichten gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt, gibt es mannigfaltige arbeits- und zivilrechtliche Sanktionsmöglichkeiten. In schweren Fällen steht auch eine Strafbarkeit wegen Betrugs oder Untreue im Raum. Bei weniger schweren Fällen gab es bisher einen guten Grund, sie nicht als strafwürdiges Verhalten einzustufen. Insofern sehe ich keine Notwendigkeit, da nochmal nachzulegen.

» Per Definition geht es um Fälle, in denen ein Angestellter von einem Dritten einen Vor-



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

teil oder eine Gegenleistung dafür fordert oder sich versprechen lässt, dass er Pflichten beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen verletzt. Fällt darunter jeder denkbare Verstoß gegen interne Compliance-Vorgaben?

« Der Gesetzgeber erklärt in seiner Begründung zwar, dass Verstöße gegen allgemeine Compliance-Vorschriften nicht gemeint sein sollen. Aber das ist irreführend: In dem Moment, wo ein Unternehmen für den Angestellten vertraglich bindende

Compliance-Pflichten im Zusammenhang mit dem Austausch von Waren schafft, sind diese erfasst. Das Unternehmen eröffnet so selbst erst den Anwendungsbereich der Norm. Das kann zu einem echten Dilemma führen.

» Weshalb?

« Auf der einen Seite will die Regierung Unternehmen durch die Erweiterung vor ihren Angestellten schützen, auf der anderen Seite werden sie bei Verstößen aber durch nach außen gut wahrnehmbare Ermittlungshandlungen belastet.

Und: Am Ende werden es die Staatsanwaltschaften sein, die dem Geschäftsherrenmodell in der Praxis Profil verleihen. Das kann nicht im Sinne des Erfinders sein.

» Viele Compliance-Vorschriften, die dann zu einer Korruptionsstrafbarkeit führen könnten, haben aber ja eine Daseinsberechtigung. Die kann ein Unternehmen doch nicht einfach streichen.

« Nein, natürlich nicht. Aber Unternehmen sollten ihre internen Vorgaben überprüfen und gegebenenfalls anpassen. Als erstes muss man nachhalten, welche Abteilungen mit den entsprechenden Themen befasst sind und welche Pflichten dort vertraglich bindend existieren, etwa im Ein- und Verkauf. Dann sollte der Compliance-Beauftragte prüfen, ob er Möglichkeiten sieht, bei den Vorgaben zu entschlacken – zum Beispiel, wenn Pflichten redundant oder zu weitgefasst sind. Man kann dem Entwurf, so er denn umgesetzt wird, so ja vielleicht auch etwas Positives abgewinnen: Es ist eine gute Gelegenheit, interne Vorgaben auf den Prüfstand zu stellen und sich weiter mit anderen Abteilungen zu vernetzen.

san

ANZEIGE



## Best Practice Compliance

### Richtlinien-Management wird durch MaRisk zur Pflicht!

Die MaRisk fordern ein aktives Management und eine nachvollziehbare Kommunikation von Organisationsrichtlinien. Mehr als 120 Finanzdienstleister nutzen PolicyHub bereits zur revisionssicheren Erstellung und Verteilung ihrer Richtlinien. Besuchen Sie uns in der Ausstellung beim COMPLIANCEforBANKS Event 2015 vom 21-22. April in Köln.

Für weitere Informationen rufen Sie uns an: 06103 37696 90  
oder senden Sie uns eine E-Mail: [kontakt@hiteclabs.com](mailto:kontakt@hiteclabs.com)

[www.hiteclabs.de](http://www.hiteclabs.de)

## News

### Middelschulte wechselt zu Danone



Dirk Middelschulte, Leiter Kartellrecht Beratung/ Compliance bei der Deutschen Bahn, wechselt im Mai als Group Head of Antitrust zu Danone. Dort berichtet er an CCO Alexander Jüngling, der Anfang 2015 von Bilfinger zu Danone kam.

### Airbus beruft Harrison



Airbus hat eine gemeinsame Leitungsfunktion für die Bereiche Recht, Ethics & Compliance und Hauptsekretariat geschaffen. Dieses Amt übernimmt ab Juni John Harrison, der derzeit für Technip (F) arbeitet.

### Hirse Korn übernimmt bei Reemtsma



Sven Hirsekorn hat bei Reemtsma (Imperial Tobacco Group) das Amt des

Compliance Managers Global Travel Retail übernommen. Das Unternehmen hat diese Funktion neu geschaffen.

### Steubing: Bokelmann rückt auf

Carsten Bokelmann verantwortet seit dem 1. April als Risikovorstand bei der Steubing AG die Bereiche Compliance und Revision. Nachfolger auf Bokelmanns bisheriger Position als Generalbevollmächtigter wurde Hanns-Adrian Braun.

### Euromicron: Bettina Meyer neu im Vorstand

Euromicron hat Bettina Meyer zur Vorstandssprecherin bestellt. Sie war zuvor Leiterin der Rechtsabteilung und verantwortet als Sprecherin nun auch die Bereiche Recht und Compliance auf Vorstandsebene.

## Die Reisefreudige

Einst führte Andrea Roth ihr eigenes Reisebüro – heute reist sie als Head of Compliance der Rewe Group durch die Länder.

Im vergangenen Jahr hat Andrea Roth bei Rewe ihre 20-jährige Firmenzugehörigkeit gefeiert. „Die Jahre waren so abwechslungsreich, dass mir die Zeit gar nicht so lang vorkommt“, sagt Roth gutgelaunt. Vor allem sie selbst hätte am Anfang ihres Berufslebens wohl kaum geglaubt, dass sie irgendwann in einem Konzern in Köln ihr Dienstjubiläum feiern würde. Denn die heute 50-jährige Schwäbin hatte ursprünglich ein ganz anderes Karriereziel, das sie in vielen kleinen Schritten aber zu ihrer heutigen Funktion als Head of Compliance der Rewe Group geführt hat: Sie wollte schon immer in der Touristik arbeiten.

Nach der Schule will Roth am liebsten direkt ins Reisebüro und entscheidet sich deshalb für ein duales Studium an der Berufsakademie Ravensburg: BWL kombiniert mit einer Ausbildung zur Reiseverkehrskauffrau. Nach ihrem Abschluss arbeitet sie kurze Zeit als Angestellte in Reisebüros, dann wagt sie mit gerade einmal Mitte zwanzig den Sprung in die

» Ich konnte quer durch den ganzen Konzern marschieren.«

Selbständigkeit. „Ich war jung, mutig und unabhängig“, erinnert sie sich. „Das war viel Arbeit, aber einfach eine schöne Aufgabe.“

Nach fünf Jahren aber kommt ein radikaler Schnitt. Aus persönlichen Gründen stellt sie auch beruflich die Zeichen auf Neuanfang: Sie verkauft ihr Reisebüro in Baden-Baden und macht zunächst einmal das, worauf sie am meisten Lust hat. „Ich bin erst einmal ein paar Monate kreuz und quer durch die Welt getingelt, um zu mir zu kommen.“ Zurück in der Heimat, stößt Roth zufällig auf ein Angebot von Atlasreisen – damals eine Tochter von Rewe und damit der Beginn ihrer langen Laufbahn im Konzern.

### Einblick in die Herzstücke

Nach kurzer Zeit in Büros von Atlasreisen in Karlsruhe und Stuttgart wechselt Roth Ende 1995 als Distriktleiterin für eine Region in Süddeutschland in



Andrea Roth ist Head of Governance & Compliance der Rewe Group.

eine übergeordnete Funktion in den Vertrieb. Ihr neuer Job führt sie nun auch häufiger in die Zentrale nach Köln. Bei sporadischen Besuchen im Rheinland will sie es aber irgendwann nicht mehr belassen, der Liebe wegen hält sie die Augen auf nach einem neuen Betätigungsfeld vor Ort – das sie Anfang 1997 mit dem Angebot, in der Touristik-Revision anzufangen, schnell findet.

Mit diesem Zeitpunkt beginnt für Roth ein neuer beruflicher Abschnitt, der ihr die Möglichkeit gibt, „quer durch das Unternehmen zu marschieren und Einblicke in alle Herzstücke des Betriebs zu bekommen“, wie sie heute rückblickend sagt: Von der Revision in der Touristiksparte geht es in die Konzernrevision, dort wird sie schließlich Funktionsbereichsleiterin im Bereich Konzernrevision Financial und später im Strategischen Einkauf. Parallel sammelt sie Erfahrungen im Projektmanagement, unter anderem koordiniert sie die Einführung eines internen Kontrollsystems bei einer Schweizer Tochter.

Da verwundert es kaum, dass schnell ihr Name fällt, als der Handelskonzern 2011 jemanden für den Aufbau des Compliance-Systems sucht, der das Unternehmen aus dem Effeff kennt. Mit Volker Dürschlag, Leiter Recht und Chief Compliance Officer, hat sie bereits in früheren Projekten zusammengearbeitet. Rewe hat nach einem Kartellfall zwar bereits Schulungen im Wettbewerbsrecht für Mitarbeiter entwickelt, aber sonst gibt es für das kleine Team noch viel zu

tun. Roth und Dürschlag organisieren den dezentralen Aufbau der Compliance-Organisation, entwickeln eine einheitliche Reporting-Struktur für die Kontrollfunktionen und versuchen gleichzeitig, durch neue Kommunikationsmaßnahmen wie Cartoons oder Mitarbeiterbefragungen den Austausch mit der Belegschaft zu intensivieren.

### Ein bunter Strauß von Themen

Nach gut vier Jahren Basisarbeit wartet das Team nun gespannt auf das Ergebnis der Zertifizierung nach dem IDW PS 980, die der Konzern gerade angestoßen hat. „Ein bisschen Adrenalin gehört dazu“, sagt Roth. „Aber die Prüfung – und besonders der Readiness-Check – ist für uns selbst auch eine gute Hilfestellung, das wird uns viele neue Erkenntnisse bringen.“

Nicht nur die Einschätzung der Wirtschaftsprüfer, auch die erste große Mitarbeiterbefragung zu Compliance-Themen im vergangenen Jahr sollen bald Anstoß für neue Projekte geben. Darauf freut sich Andrea Roth schon jetzt: „Unsere Arbeit ist wie ein bunter Blumenstrauss aus unterschiedlichen Themenfeldern. Es ist toll, an so vielen Schnittstellen zu arbeiten und Kontakt zu so vielen unterschiedlichen Personen zu bekommen.“ Nur ein kleiner Wermutstropfen bleibt: Bei ihrer vollen Agenda bleibt nicht mehr ganz so viel Zeit für persönliche Dinge. Dafür ist Roth immer noch privat viel unterwegs, wenn sie sich nicht gerade mit ihrem Mann um ihr selbstgebautes Holzhaus im Grünen kümmert. *san*

## Veranstaltungen

21.04., Hamburg

■ 3. Jahrestagung Compliance in Europa

22.04., Frankfurt am Main

■ Roundtable Compliance

5.05., Hannover

■ Compliance-Praxis für Versicherungen 2015

6.06., Wien

■ Russia+CIS countries: Do successful business – without corruption