

Inhalt



Kartellrechtliche Compliance rückt stärker in den Fokus

Kartellabsprachen ziehen ein höheres Bußgeldrisiko nach sich, wenn die 9. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Kraft tritt. Welche Auswirkungen die Gesetzesänderungen auf die Compliance-Strukturen von Konzernen und Unternehmen in Deutschland haben, erklärt Dr. Christian Heinichen in unserem Interview.



Compliance in Zeiten der digitalen Transformation

Warum Compliance in einer sich ständig wandelnden Welt einen grundlegenden Perspektivwechsel benötigt, erklärt Oliver Hahne.



Präsenzschulungen verbessern

Inspiration statt Langeweile sollte das Ziel aller Schulungen sein. Wie das im Bereich Compliance gelingen kann, beschreibt Meike Franck.



BVerfG positioniert sich zu Syndikusanwälten

Befreiungsanträge von Unternehmensjuristen. Das Bundesverfassungsgericht hat sich zur Auslegung von Übergangsregeln positioniert.

Aufmacher

2 Kartellrechtliche Compliance rückt stärker in den Fokus

Die 9. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen soll noch Ende dieses Jahres in Kraft treten. Ihre Auswirkungen beschreibt Dr. Christian Heinichen in unserem Interview.

Praxis

4 Compliance in Zeiten der digitalen Transformation

Warum ein grundlegender Wertewandel notwendig ist.

5 Präsenzschulungen verbessern

5 Compliance E-Learning im Kulturwandel

Karriere

6 BVerfG positioniert sich zu Syndikusanwälten

6 Schriftform in arbeitsvertraglichen Klauseln ungültig

Kartellrechtliche Compliance rückt stärker in den Fokus

Die 9. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) soll noch Ende dieses Jahres in Kraft treten. Der Regierungsentwurf hierzu liegt seit September vor. Welche Auswirkungen die Gesetzesänderungen auf die Compliance-Strukturen von Konzernen und Unternehmen in Deutschland haben, erklärt Dr. Christian Heinichen in unserem Interview.

» Mit der 9. GWB-Novelle soll die EU-Kartellschadensersatzrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt werden. Außerdem enthält sie neue Bußgeldvorschriften. Müssen Unternehmen in Deutschland nun mit höheren Haftungsrisiken rechnen?

« Ja, vor allem das Bußgeldrisiko steigt. Dies gilt insbesondere für Muttergesellschaften und für den Erwerber eines kartellbeteiligten Unternehmens. Sie sind zukünftig verstärkt dem Risiko ausgesetzt, vom Bundeskartellamt für einen Kartellverstoß sanktioniert zu werden, an dem sie selbst gar nicht beteiligt waren. Aus Sicht der Kartellanten steigt zudem das Schadensersatzrisiko. Es ist gerade Ziel der 9. GWB-Novelle, die Durchsetzung von Kartellschadensersatzansprüchen zu erleichtern. Ob dies gelingt, wird allerdings nicht nur von den neuen gesetzlichen Vorschriften, sondern vor allem davon abhängen, wie sie von den deutschen Gerichten angewandt werden. Insoweit darf auch nicht vergessen werden: Dem erhöhten Haftungsrisiko der Kartellanten steht ein verringertes Risiko der Kartellgeschädigten gegenüber, auf ihren kartellbedingten Schäden sitzen zu bleiben.

» Die Novelle steht vor allem auch deshalb in der Kritik, weil erstmals Muttergesellschaften für das kartellrechtswidrige Verhalten ihrer Töchter belangt werden können. Werden Konzernstrukturen damit zum unberechenbaren Risiko?

« Das kartellrechtliche Risiko von Konzernstrukturen bleibt berechenbar. Die Bußgeldhaftung des Konzerns und deren Voraussetzungen sind aus dem europäischen Kartellrecht hinlänglich bekannt. Die Übernahme dieser Konzernhaftung in das deutsche Kartellbußgeldrecht hat aber zur Folge, dass ein grundlegendes Prinzip des Gesellschaftsrechts, das Trennungsprinzip, insoweit aufgehoben wird. Konzernstrukturen werden damit durchlässiger. Das



Kartellabsprachen: Mit der 9. GWB-Novelle droht den Kartellanten ein höheres Bußgeldrisiko.

kartellrechtliche Risiko ist nicht mehr auf diejenige Konzerngesellschaft beschränkt, deren Leitungspersonen den Kartellverstoß begangen haben. Banken werden dieses Risiko einpreisen, was die Refinanzierung während des laufenden Bußgeldverfahrens erschweren kann.

» Kartellgeschädigte sollen künftig leichter an Informationen gelangen, die für die Prüfung von Schadensersatzansprüchen benötigt werden. Was bedeutet dies für die Informations- bzw. Auskunftspflichten der Unternehmen?

« In Deutschland wird es auch zukünftig keine umfassende „Discovery“ geben. Die 9. GWB-Novelle schafft jedoch für Kartellschadensersatzverfahren einen zentralen Anspruch auf Herausgabe von Beweismitteln und Erteilung von Auskünften. Er steht sowohl dem Kartellgeschädigten als auch

dem Kartellanten zur Verfügung. Die Informations- und Auskunftspflichten der Unternehmen werden daher steigen. Sie stehen jedoch unter einem mehrfachen gesetzlichen Vorbehalt: Unzulässig ist ein Ausforschungsbeweis. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse werden weiterhin geschützt. Ausgeschlossen ist schließlich auch die Herausgabe von Kronzeugenerklärungen und Vergleichsausführungen.

» Der Referentenentwurf ist seit Juli in der Diskussion; seit Ende September liegt der Regierungsentwurf vor. Rechnen Sie damit, dass alle Regelungen nach dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens Bestand haben werden?

« Bei der Umsetzung der Kartellschadensersatzrichtlinie hat der deutsche Gesetzgeber nur einen eingeschränkten Gestaltungsspielraum. Insbesondere die Normen zur Schadensvermutung, Schadensweiterwälzung, Verjährung sowie zum Schutz von Kronzeugenerklärungen und Vergleichsausführungen bleiben daher bestehen. Auch die neuen Regelungen zu digitalen Märkten, zur Schließung der sog. „Wurstlücke“ und zur Konzernhaftung werden sicher kommen. Änderungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren könnte es noch bei der Erleichterung für Pressekooperationen geben. Auch Überraschungen sind nicht ausgeschlossen – etwa bei der Ausgestaltung der Ministererlaubnis in Fusionskontrollverfahren.

» Wie sollten Compliance-Verantwortliche sich in ihrer täglichen Arbeit auf die 9. GWB-Novelle einstellen?

« In gleicher Weise, wie sie auch sonst auf Gesetzesnovellen reagieren – indem sie ihre Compliance-Strukturen entsprechend anpassen. Im Falle der 9. GWB-Novelle bedeutet dies vor allem Anpassung der internen Richtlinien für M&A-Transaktionen. Zum einen an die neue fusionskontrollrechtliche Aufgreifschwelle des Transaktionswertes. Zum anderen an das gestiegene Risiko, bußgeldrechtlich für einen Kartellverstoß des erworbenen Unternehmens in Anspruch genommen zu werden. Unternehmen auf digitalen Märkten werden stärker in den Fokus des Bundeskartellamts rücken. Unternehmen mit Nachfragemacht bleiben im Fokus. Zusammenfassend lässt sich sagen: Kartellrechtliche Compliance wird weiter an Bedeutung gewinnen, um den steigenden kartellrechtlichen Risiken wirksam begegnen zu können. *chk*



Foto: Dr. Christian Heinichen

Dr. Christian Heinichen ist Partner bei Beiten Burkhardt in München und Mitglied der Praxisgruppe Kartellrecht & Beihilfenrecht. Er berät und vertritt nationale und internationale Mandanten in allen Aspekten des deutschen und europäischen Kartellrechts, insbesondere auch in allen Bereichen der kartellrechtlichen Compliance.

GGGS

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW
HEILBRONNCompliance
Berater

Compliance-Forum Mittelstand

25. Oktober 2016 | dfv Mediengruppe, Frankfurt am Main

- Aufbau einer Compliance-Organisation: Grundlagen und Vorteile für KMU
- Neue Herausforderungen für Compliance in KMU nach den Erfahrungen aus der Automobilbranche
- Fallstricke bei der Implementierung einer Compliance-Organisation im Mittelstand
- EU-Datenschutz-Grundverordnung: Das neue Datenschutzrecht und die Auswirkungen für KMU
- Wirtschaftskriminalität im Mittelstand – Lösungsansätze beim Kampf gegen Korruption

Moderation



Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale), Leiter des Instituts für Compliance und Unternehmensrecht, German Graduate School of Management & Law (GGS), Heilbronn

Es referieren und diskutieren



Marc Blumenauer, Legal Counsel, MANN+HUMMEL International GmbH & Co. KG



Dr. Susanne Jochheim, RAin, BRP Renaud & Partner mbB



Armin Fladung, RA, Compliance Officer (TÜV), CAD-Institut, Ressortleiter Arbeitsrecht und Compliance, Compliance-Berater, dfv Mediengruppe



Dr. Harald Potinecke, RA, CMS Hasche Sigle

per Faxantwort: **069 7595-1150** oder auf
<http://veranstaltungen.ruw.de/cfm2016>

Ja, ich nehme am Compliance-Forum Mittelstand teil

- € 299,- als Abonnent des CB oder Unternehmensvertreter Mittelstand
- € 599,- regulärer Preis

Frühbucherrabatt 5% bei Buchung bis zum 15. August 2016.
Mehrbucherrabatt 5% bei Anmeldung jedes weiteren Teilnehmers aus Ihrem Unternehmen (unabhängig vom Frühbucherrabatt).

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

Sie haben den CB noch nicht im Abo?

- Ja, ich möchte den CB – Compliance-Berater zum Jahresbezugspreis Inland € 449,- (inkl. Vertriebskosten und MwSt.) abonnieren. Bitte liefern Sie ab sofort.
- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter „Compliance“ bestellen (Angabe der E-Mail-Adresse erforderlich).

Name

Unternehmen

Position | Abteilung

E-Mail

Straße

PLZ | Ort

Telefon

Fax

Datum | Unterschrift

Neue Bücher

EU-Datenschutz-Grundverordnung

Neu erschienen im Deutschen Fachverlag GmbH, Fachbereich Fachmedien Recht und Wirtschaft, ist das Buch „EU-Datenschutz-Grundverordnung im Unternehmen: Praxisleitfaden“ von Tim Wybitul. Das Werk bereitet Geschäftsführer und betriebliche Datenschutzbeauftragte mit zahlreichen Beispielen, Checklisten und Praxistipps Schritt für Schritt auf das neue Recht vor.



264 Seiten, 39 Euro
www.shop.ruw.de

Governance, Risk und Compliance im Mittelstand

Der „Governance, Risk und Compliance im Mittelstand - Praxisleitfaden für gute Unternehmensführung“ von Prof. Dr. Thomas Henschel und Ilka Heinze ist im Erich Schmidt Verlag erschienen. Auf Basis umfangreicher Praxiseinblicke und zugeschnitten auf die Herausforderungen kleiner und mittlerer Unternehmen legen die Autoren unter anderem dar, welche gesetzlichen Anforderungen und Richtlinien zu Governance, Risikomanagement und Compliance zu beachten sind.

264 Seiten, 34,95 Euro

Corporate Compliance

Neu erschienen in den Handelsblatt Fachmedien ist das Buch „Corporate Compliance – Praxisleitfaden für die Unternehmensführung“. Herausgeber sind Dr. Nima Ghassemi-Tabar, Jürgen Pauthner, LL.M. (USA), MBA (Paris) und Dr. Hans-Ulrich Wilsing. Das Werk fasst die Aufgaben einer effektiven Compliance-Organisation übersichtlich und kompakt zusammen. Der Fokus liegt dabei konsequent auf der Perspektive der Unternehmensführung.

600 Seiten, 89 Euro

Compliance in Zeiten der digitalen Transformation

Warum ein grundlegender Wertewandel notwendig ist.



Alles im Fluss: Digitale Transformation verlangt ein agiles und flexibles Compliance Management.

Compliance steht zunächst scheinbar im Widerspruch zur sich digital transformierenden, agilen Welt. Entscheidungen müssen überall im Unternehmen immer öfter und schneller getroffen werden, Mitarbeiter sollen sich mutig ausprobieren und unaufhörlich innovieren. Auf den ersten Blick passt das mit bedachtem Agieren und Regelkonformität nicht zusammen, weshalb Compliance häufig als auferlegtes Übel verstanden wird.

Das ist sie jedoch nur, wenn das Compliance Management nicht in der Lage ist, agil und flexibel auf die permanenten Änderungen zu reagieren. Denn Compliance steht grundsätzlich nicht im Widerspruch zu Agilität und Innovation. Ganz im Gegenteil: Ein gutes Compliance Management kann Agilität und Innovation den rechtssicheren Boden bieten und Mitarbeitern den angemessenen Handlungsspielraum aufspannen, wenn die Unternehmenskultur das stützt.

Compliance braucht dafür einen grundlegenden Perspektivwechsel: Vom Regelkatalog zum Wertesystem. Mitarbeiter müssen den Sinn hinter Compliance verstehen und Verantwortung übernehmen. Compliance muss zur Leitplanke für ein wirksames Wertesystem werden, das Ethik und Moral mit einbezieht. Anstatt den falschen Weg zu verbieten, gilt es, den richtigen Weg zu weisen. Ziel muss

sein, alle Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren und sie zu befähigen, entsprechend zu handeln. Die einzig sinnvolle Herangehensweise, das Compliance-Risiko zu senken, ist also die Implementierung einer entsprechenden Unternehmenskultur, in der Compliance-Themen und ein gesunder Umgang mit Fehlern fest verankert werden. Ein solches integriertes Compliance Management wirkt sich in mehrfacher Hinsicht positiv aus: Klare Regeln definieren den Handlungsspielraum, beschleunigen somit Entscheidungen und sorgen für die Einhaltung der Qualitätsstandards. Ineffiziente Einzel-Prozesse und Insellösungen werden durch eine holistische Herangehensweise ersetzt, die die unternehmensweite Kommunikation, das abteilungsspezifische Ausrollen von Richtlinien, die Dokumentation von Maßnahmen und ein Schulungsprogramm sinnvoll verbindet.

Die Voraussetzung für eine positiv gelebte Compliance-Kultur, die mit den Unternehmenszielen in Einklang steht, ist ein klares Commitment der Unternehmensführung. Es ist Aufgabe der

Führungskräfte, Compliance als Denkhaltung und Handlungsrichtlinie in der Unternehmenskultur zu verankern sowie für die nachvollziehbare Durchsetzung und Einhaltung der Regeln zu sorgen. Gute Führungskräfte fungieren dabei als Vorbilder: authentisch und geradlinig. Sie leben Compliance selbst vor und verankern sie durch ihr tägliches Agieren in der Kultur. Denn schlechte Organisation und nachlässiges Führungsverhalten stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem verantwortungslosen Verhalten Einzelner. Wem sich die Regeln nicht erschließen, der fühlt sich auch nicht verpflichtet, sich daran zu halten. Sobald jedoch aus Angestellten Mitunternehmer werden, wird auch Compliance zum Eigeninteresse jedes Einzelnen. Als solche fühlen Mitarbeiter sich stärker mit dem Unternehmen verbunden, nehmen gesteigert ihre individuelle Verantwortung wahr und sind weniger risikofähig. Unternehmen sollten sich diesem Umdenken zeitnah widmen, denn die Bedeutung von Compliance wird weiter wachsen. Einzelmaßnahmen wie Trainings sind ein guter

Anfang, reichen aber nicht aus, um einen Kulturwandel herbeizuführen. Wir benötigen einen ganzheitlichen Ansatz, der Organisationen und Mitarbeiter berücksichtigt, geeignete Prozesse etabliert und entlastende IT-Systeme bereitstellt.

Oliver Hahne



Oliver Hahne, LL.M., ist Leiter der Abteilung Legal + Compliance der Haufe Gruppe. Nach seinem Studium der Rechtswissenschaften war er zunächst in verschiedenen Positionen (u.a. als Datenschutzbeauftragter) innerhalb der Haufe Gruppe tätig. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt inzwischen im Bereich Cloud Computing sowie Gesellschaftsrecht und M&A. Seit 2015 hat er die Einführung eines Compliance-Management-Systems in der Haufe Gruppe verantwortet, deren Compliance Officer er seither ist.

Präsenzs Schulungen verbessern

Mit Inspiration statt Langeweile zu nachhaltigen Lernergebnissen.

Viele Mitarbeiter würden ihre Zeit lieber in dringender wirkende Aufgaben investieren, wenn sie von ihrem Unternehmen zu einer Präsenzs Schulung eingeladen werden. Das ist schade und ärgerlich, denn solche Schulungen sind als wichtige Komponente eines Compliance-Programms nicht nur notwendig, sondern auch aufwendig und teuer. Doch es gibt einige Stellschrauben, mit denen Schulungen qualitativ deutlich verbessert, der Ressourcenaufwand gerechtfertigt, wirksame Lernerfahrung vermittelt und nachhaltige Lernergebnisse erzielt werden können.

Die wichtigste Frage, die noch vor der ersten Präsenzs Schulung beantwortet werden sollte: Sind diejenigen, die eine Schulung durchführen sollen, überhaupt ausreichend qualifiziert? Mitarbeiter der Compliance-Abteilung sind inhaltlich Experten für die zu vermittelnde Thematik. Aber kennen sie sich auch mit Schulungsaufbau und Trainingsmethoden aus? Hier sollte besser vorgebeugt und den entsprechenden Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, in einem so genannten Train-the-Trainer-Workshop Schulungsmethoden kennenzulernen und zu erfahren, wie diese interaktiv angewendet werden. Darüber hinaus werden Mit-



Zum Einschlafen: Damit das nicht passiert, müssen Präsenzs Schulungen gut gemacht sein.

arbeiter lernen, wie sie den Umgang mit herausfordernden Teilnehmern und Gruppensituationen am besten meistern können.

Zu Beginn einer Präsenzs Schulung sollte der Trainer Zeit einplanen, um sich selbst vorzustellen. Dies hilft, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und die Teilnehmer werden sich auch im Nachhinein mit Fragen an den Trainer als Compliance-Ansprech-

partner wenden. Ein wichtiges Lernziel kann so bereits erreicht werden: „Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Compliance-Beauftragten!“ Am besten vor, jedoch spätestens zu Beginn einer Schulung sollten der Kenntnisstand und die Erwartungen der Teilnehmer geklärt werden. Dies ermöglicht es einem Trainer, genau auf die Bedürfnisse der Teilnehmer einzugehen und die Schwerpunkte der Schulung auf den Wissensstand der Gruppe abzustimmen.

Je relevanter die Inhalte der Schulung, desto einfacher wird es, das Interesse der Teilnehmer zu wecken. Dies kann durch den Einsatz vieler Fallbeispiele erreicht werden. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass sie möglichst nah an der Realität der Gruppe oder leicht darauf zu übertragen sind. Nur so wird die Relevanz der Übung einleuchtend sein. Die Fallbeispiele sollten dabei keine zu offensichtliche Lösung zulassen. Je mehr die Teilnehmer in die Tiefe gehen müssen, um eigene Lösungen zu entwickeln, desto eher wird es im Gedächtnis bleiben. Die Erörterung von Dilemmasituationen kann dabei helfen, die kritische Auseinandersetzung mit Compliance-relevanten Fragen weiter anzuhetzen und ermöglicht den Transfer in den Arbeitsalltag. Für solche Diskussionen muss in einer Schulung genügend Zeit eingeplant und eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden.

Meike Franck, Compliance Communication Consultant bei Idox Compliance/Idox Germany GmbH in Berlin.

Compliance E-Learning im Kulturwandel

Compliance heißt nicht länger nur, sich an Regeln zu halten, sondern ein neues Bewusstsein im Unternehmen zu schaffen. Markus Grunwald erklärt, wie sich dieser Kulturwandel auf die Qualifizierung im Bereich Compliance auswirkt.

» Viele Unternehmen wollen der „Compliance ein Gesicht geben“ und setzen vor allem auf persönliche Ansprache und Vorbildfunktionen, um ihre Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Ist E-Learning deshalb jetzt „out“?

« E-Learning ist nach wie vor eine sehr gute Lösung, um möglichst viele Mitarbeiter an das Thema heranzuführen und die Relevanz aufzuzeigen – also um klar zu machen, wo und wie sie Compliance überhaupt betrifft. Durch eine offene Haltung und integriertes Handeln der Unternehmensführung allein ist das kaum zu schaffen.

» Welche Anforderungen muss E-Learning künftig erfüllen, um diesen Kulturwandel zu unterstützen?

« Wir müssen vor allem aufhören, E-Learning als reines Mittel zum Zweck zu sehen. Solange man die Schulungen nur nutzt, um mit möglichst wenig Aufwand der Pflicht nachzukommen, muss man sich nicht wundern, wenn diese Maßnahmen wenig Erfolg erzielen. E-Learning ist aber auch

nicht dafür gedacht, die Lernenden mit sämtlichen Paragraphen und völlig abstrakten Regelungen zu verwirren. Die Schulungen sollten vielmehr in Form und Inhalt an die tatsächlichen Unternehmensbedürfnisse angepasst werden. Dabei müssen Faktoren, wie Berufsgruppe, Führungsebene, Lerntyp oder auch Lernsituation mit einbezogen werden.

» Inwieweit kann E-Learning ein Grundverständnis für Compliance-Themen vermitteln?

« Das kann man am besten durch anschauliche Fallbeispiele erreichen, die einen Praxisbezug herstellen. Es nützt aber nichts, wenn diese Beispiele



Markus Grunwald

Markus Grunwald verantwortet als Vorstand die Bereiche Vertrieb und Key Accounting bei der Know How! AG.

allgemein gehalten sind und die jeweilige Abteilung, geschweige denn das Unternehmen überhaupt nicht betreffen. Deshalb ist meiner Meinung nach auch eine Lösung „von der Stange“ nicht ideal. Es macht sich in den meisten Fällen bezahlt, das E-Learning-Programm individuell anzupassen und die Inhalte an den Themen des eigenen Unternehmens zu orientieren.

» Wie sollte die E-Learning-Schulung im Bereich Compliance in Zukunft konkret aussehen?

« Diese Frage lässt sich gar nicht so leicht beantworten, da es nicht die eine Lösung für alle gibt. Grundsätzlich sollte Compliance-E-Learning auf die Basisregeln reduziert werden. Die Informationsflut gibt uns gar nicht die benötigte Aufmerksamkeitsspanne, so viel Lernstoff aufzunehmen. Kurze Lerneinheiten, die innerhalb von wenigen Minuten das Wesentliche vermitteln, bleiben viel eher im Gedächtnis. E-Learning leidet, wie klassisches Training auch, unter der Vergessenskurve. „Darf ich Geschenke im Wert von 35 Euro oder 25 Euro annehmen?“ Der Mitarbeiter weiß, dass es eine Grenze gibt, kann sich aber nicht genau erinnern. Für diese Situationen sollten die Antworten ohne langes Suchen bereitgestellt werden und in kurzer Zeit eine Handlungsempfehlung geben. Diese Hilfsmittel müssen direkt am Arbeitsplatz zu Verfügung gestellt werden, weshalb z. B. „Performance Support“ in Zukunft eine große Rolle spielen wird. *chk*

News

Edward Hanover CCO der FIFA



Der US-Amerikaner Edward Hanover (42) ist seit 1. Oktober Chief Compliance Officer der FIFA. Die Position wurde im Rahmen des Reformpakets geschaffen, das der FIFA-Kongress im Februar verabschiedet hat. Edward Hanover wird von Takeda Pharmaceuticals International in Singapur, wo er Leiter Compliance for Emerging Markets war.

Sabine Koke bei der ZEIT Leiterin Personal und Recht

Sabine Koke (47) leitet ab 1. Oktober 2016 den Bereich Personal und Recht der ZEIT Verlagsgruppe. Koke arbeitete zuvor als Interim-Personalleiterin bei Kreditech, einem internationalen Internet-Unternehmen im Bereich FinTech. Davor war sie unter anderem viereinhalb Jahre als Personalleiterin bei der Parship GmbH und sieben Jahre für Colgate Palmolive tätig. Koke folgt auf Natascha Albrecht und Dörte Wolfs, die die Abteilung als Doppelspitze geleitet haben und die ZEIT Verlagsgruppe auf eigenen Wunsch verlassen.

Dr. Henning Michels verantwortet Compliance bei Sana Kliniken

Dr. Henning Michels (41) ist seit dem 1. Juli Generalbevollmächtigter Recht und Compliance der Sana Kliniken AG. In dieser neu geschaffenen Position soll er zudem die künftigen Transaktionen des Krankenhauskonzerns betreuen. Michels berichtet an den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Michael Philippi. Der bisherige Justiziar der Sana Kliniken, Rainer Marquardt, wird künftig von Offenbach aus als Zentraler Compliance-Beauftragter für die Holding tätig sein.

BVerfG positioniert sich zu Syndikusanwälten

Das Gesetz zur berufsrechtlichen Neuregelung der Syndici räumt Unternehmensjuristen eindeutig das Recht ein, von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit zu sein. Nun hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sich zu seiner Auslegung geäußert.

Durch das Gesetz zur berufsrechtlichen Neuregelung der Syndici steht fest: Eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten einer Versorgung in den berufsständischen Versorgungswerken ist auch für Unternehmensjuristen möglich.

Das BVerfG nahm daher mit Beschluss vom 22. Juli 2016 zwei Beschwerden gegen Urteile des Bundessozialgerichts vom 3. April 2014 nicht an, durch die genau diese Befreiung von der Versicherungspflicht erreicht werden sollte. Das Rechtsschutzbedürfnis der Beschwerdeführer sei durch das neue Gesetz entfallen. „Trotzdem positionierte sich das Gericht, da aus verfassungsrechtlicher Sicht bei der Auslegung der Neuregelung einige Dinge zu beachten seien“, erklärt Dr. Franziska von Kummer, Rechtsanwältin und Fachwältin für Arbeitsrecht bei Beiten Burkhardt in Berlin.

„Insbesondere die Übergangsregelung dürfe nicht zu Lasten von Syndici

angewandt werden, die in Reaktion auf Verlautbarungen der Deutschen Rentenversicherung ihre Befreiungsanträge zurückgenommen oder auf eine Anfechtung von Ablehnungsbescheiden verzichtet hatten. Insoweit komme eine Berufung auf den sogenannten sozialrechtlichen Herstellungsanspruch in Betracht.“ Ebenso dürfe eine nachträgliche rückwirkende Befreiung nicht ausgeschlossen werden für diejenigen, die ihre Ablehnungsbescheide bis zur letzten Instanz angefochten und sogar Verfassungsbeschwerden eingelegt hatten. Hier spreche vieles für eine teleologische Reduktion, beschreibt von Kummer die Position des BVerfG.

„Generell sind die Übergangsregelungen im SGB VI auslegungsbedürftig und können im Einzelfall zu Auseinandersetzungen führen. Insoweit ist es positiv, dass das BVerfG bereits erste Hinweise für eine verfassungskonforme Auslegung gibt“, erläutert von Kummer. Die eigentliche Prüfung obliege aber



Befreiungsanträge von Unternehmensjuristen

den Fachgerichten. „Positiv hervorzuheben ist insoweit auch die Aussage, dass es sich aus Sicht des BVerfG bei satzungsgemäßen Mindestbeiträgen, die an das jeweilige Versorgungswerk geleistet wurden, ebenfalls um ‚einkommensbezogene Pflichtbeiträge‘ handelt. Die Leistung solcher Pflichtbeiträge ist eine der Voraussetzungen für die rückwirkende Befreiungsmöglichkeit.“

Von Kummer sieht in den Ausführungen des BVerfG erhebliche praktische Bedeutung, da Anträge auf rückwirkende Befreiung, die über den wörtlichen Anwendungsbereich des SGB VI hinausgehen, unter Verweis hierauf besser begründet werden könnten. *chk*

Schriftform in arbeitsvertraglichen Klauseln ungültig

Arbeitgeber, die in vorformulierten Arbeitsverträgen für die wirksame Geltendmachung von Ansprüchen die Schriftform vorschreiben, sollten umgehend ihre Vertragsformulare überprüfen.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 wurde § 309 Nr. 13 BGB angepasst. Die Folge: In Standardvertragsklauseln darf keine strengere Form als die Textform i.S.v. § 126b BGB vereinbart werden. Dieser Textform genügt auch eine E-Mail oder ein PC-Fax. Damit ist einerseits der Streit über die Wirksamkeit von Erklärungen per E-Mail und PC-Fax erledigt. Andererseits setzt der neue § 309 Nr. 13 BGB Arbeitgeber hinsichtlich der Form der Geltendmachung von Arbeitnehmeransprüchen unter Zwang. Der Arbeitgeber darf in einem für eine Vielzahl von Arbeitnehmern vorformulierten Arbeitsvertrag für die Einhaltung einer Ausschlussfrist nun

keine schriftliche Geltendmachung im Sinne der gesetzlichen Schriftform des § 126 BGB mehr verlangen. Gleiches gilt natürlich für die Verwendung der Klausel im Einzelfall, soweit der Arbeitnehmer auf den Inhalt der vorformulierten Klausel keinen Einfluss nehmen konnte.

Arbeitgeber müssen daher schnellstmöglich ihre Vertragsformulare überprüfen und die Schriftform durch Textform ersetzen. Denn eine Schriftformklausel in Verträgen, die ab dem 1. Oktober 2016 geschlossen werden, ist insgesamt unwirksam. Das hat die Konsequenz, dass dann auch eine mündliche Geltendmachung durch den Arbeitnehmer ausreicht. *chk*

IMPRESSUM

Verlag

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

Geschäftsführung: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers
Aufsichtsrat: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

Redaktion: Christina Kahlen-Pappas (verantwortlich),
Telefon: 069 7595-1153,
E-Mail: christina.kahlen-pappas@dfv.de

Verlagsleitung: RA Torsten Kutschke,

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

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

E-Mail: iris.biesinger@dfv.de

Mitherausgeber:

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, KPMG AG, SAI Global
Fachbeirat der Online-Zeitschrift Compliance: Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel Europe AG; Ralf Brandt, LTS Lohmann Therapie-Systeme AG; Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Adam Opel AG; Dr. Katharina Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management; Olaf Kirchhoff, Mitutoyo Europe GmbH; Torsten Krumbach, Bosch Sicherheitssysteme GmbH; Dr. Karsten Leffrag, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Corpus Sireo Holding GmbH; Dr. Dietmar Prectel, Osram GmbH; Alexander von Reden, BSH Hausgeräte GmbH; Jörg Siegmund, Ratiodata GmbH; Elena Späth, Huawei Technologies Düsseldorf GmbH; Dr. Martin Walter, Telekom Austria Group; Heiko Wendel, Rolls-Royce Power Systems AG; Dietmar Will, Audi AG.

Jahresabonnement: kostenlos

Erscheinungsweise: monatlich (10 Ausgaben pro Jahr)

Layout: Grafisches Atelier, Deutscher Fachverlag GmbH

Jede Verwertung innerhalb der engen Grenzen des 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 Alleinvertretung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

© 2016 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main