

# Compliance

Juni 2018

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

## Inhalt



Wavebreakmedia Ltd/Wavebreak Media/Thinkstock

### Aufmacher

#### „Mittelpunkt Mensch“ – Werteorientierung als Kompass für regelkonformes Verhalten

Zahlreiche Compliance-Verstöße beschäftigen nach wie vor die Öffentlichkeit sowie Gerichte und Behörden. Was ist die Ursache fortdauernder Verstöße? Lassen sich Regelverletzungen durch präventive Maßnahmen tatsächlich verhindern oder lässt sich das Risiko der Non-Compliance zumindest reduzieren?

### Praxis



gpointstudio/Stock/Thinkstock

### Praxis



usemy/Stock/Thinkstock

### Recht



Michael Blann/DigitalVision/Thinkstock

#### Das Arbeitszeitgesetz in Zeiten der Digitalisierung

„Arbeit 4.0“ – dieses Schlagwort ist in aller Munde, denn die Digitalisierung ermöglicht zeit- und ortsflexibles Arbeiten jenseits der Präsenzkultur. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit wird damit fließend – kann das Arbeitszeitgesetz da mithalten?

#### Tax-Compliance-Management im Mittelstand

Wie gerade mittelständisch geprägte Unternehmen das Thema Tax-Compliance in die Praxis umsetzen können, erklärt in unserem Interview Wolfram Bartuschka.

#### Handlungsbedarf zum Schutz von vertraulichem Know-how und Geschäftsgeheimnissen

Der verspätete Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz setzt Compliance-Verantwortliche unter Zeitdruck, das Geheimnismanagement ihres Betriebes zu prüfen und ggf. neu zu justieren.

### Veranstaltungen

## Compliance Forum

13. November 2018 – Congress Center Messe Frankfurt

Erleben Sie die Fachveranstaltung zum Thema Compliance und informieren Sie sich jetzt unter [www.dfv.com/compliance2018](http://www.dfv.com/compliance2018)

Eine Veranstaltung von:   Konferenzpartner: 



15.06.2018 | Berlin |  
Berliner Workshop zur neuen DSGVO

11.09.2018 | Frankfurt am Main |  
Praxisseminar Geldwäschegesetz

12.09.2018 | Frankfurt am Main |  
Roundtable HR-Compliance

17.10.2018 | Frankfurt am Main |  
Datenschutz in der Praxis (DSGVO)

# „Mittelpunkt Mensch“ – Werteorientierung als Kompass für regelkonformes Verhalten

Zahlreiche Compliance-Verstöße beschäftigen nach wie vor die Öffentlichkeit sowie Gerichte und Behörden. Dieses Phänomen existiert ungeachtet der Tatsache, dass sich viele Unternehmen seit längerem um die Vermeidung von Regelverstößen bemühen und hierzu Compliance-Maßnahmen bzw. umfangreiche Compliance-Management-Systeme (CMS) eingeführt haben. Insofern rückt die Frage nach der Wirksamkeit derartiger Maßnahmen zunehmend in den Vordergrund: Was ist die Ursache fortdauernder Verstöße? Lassen sich Regelverletzungen durch präventive Maßnahmen tatsächlich verhindern oder lässt sich das Risiko der Non-Compliance zumindest reduzieren?



Den Menschen in den Blick nehmen: Die Compliance-Debatte sollte sich mehr auf die Stakeholder konzentrieren.

Bei der Suche nach Antworten können die Erkenntnisse der Psychologie, der Kriminologie und der Rechtssoziologie über die Gründe für ein regelkonformes bzw. normabweichendes Verhalten eine wertvolle Hilfe sein. Denn die Fälle von „Non-Compliance“ sind entweder auf vorsätzliche Regelmisachtung oder aber auf (fahrlässige) Verkennung der Geltung oder des Geltungsumfangs von Regeln zurückzuführen. Während sich die Compliance-Debatte bislang stark auf Prozesse und Systeme konzentrierte, empfiehlt es sich dementsprechend, stärker die beteiligten Menschen als Verursacher der Normverletzungen in den Blick zu nehmen, also Mitglieder der Unternehmensleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter, ebenso wie sog. Stakeholder des Unternehmens (wie z. B. Lieferanten, Kreditgeber und andere Geschäftspartner).

Diverse Untersuchungen belegen einen direkten Zusammenhang zwischen der Effektivität von Compliance-Maßnahmen und der jeweiligen Unternehmenskultur bzw. Compliance-Kultur. Da-

nach hängt die Wirksamkeit von Compliance-Maßnahmen maßgeblich von einer entsprechenden Werteorientierung der Unternehmensangehörigen ab. Dies spricht dafür, dass ein integrierter Ansatz von Compliance- und Integritätsmanagement erfolgversprechender ist als ein rein regel- und kontrollbasierter Compliance-Ansatz.

Bei der Frage, durch welche Maßnahmen eine Steuerung rechtskonformen und integren Verhaltens möglichst optimal erreicht werden kann, ist an erster Stelle ein vorbildliches Verhalten von Unternehmensleitung und Führungskräften zu nennen. Nur wenn Compliance und Integrität durch Mitglieder des Managements (und ggf. der Aufsichtsgremien) glaubhaft verkörpert und kommuniziert werden, werden Mitarbeiter und Stakeholder diese Werte auch für sich selbst als verbindlich anerkennen. Für eine wirksame Verhaltenssteuerung bedarf es ferner verständlich formulierter Werte und Regeln, die sich stets am jeweiligen Empfängerhorizont und am Verständnis der jeweiligen Adressaten orientieren müssen. Hierzu rei-

chen traditionelle Schulungskonzepte meist nicht aus. Vielmehr kommt es entscheidend darauf an, nicht nur den Text einer Compliance-Vorgabe, sondern den Sinn der entsprechenden Regeln und Werte zu vermitteln. Letzteres ermöglicht den Beteiligten nämlich eine Orientierung, auch und insbesondere in den berüchtigten „Grauzonen“, welche (noch) nicht oder nicht vollständig durch Compliance-Vorgaben erfasst sind.

Sofern die Unternehmensangehörigen den Sinn und Wertebezug von Compliance-Management verstehen, können sie Compliance-Maßnahmen für sich als verbindlich akzeptieren und die mit dem Compliance-Management verbundenen Prozesse und Maßnahmen mittragen bzw. in ihrem täglichen Handeln verantwortungsvoll umsetzen. Hier liegt der Schlüssel für regelkonformes und integrires Verhalten.

Nicht zu unterschätzen ist schließlich die Schaffung der richtigen Anreize. Fehlverhalten sollte nicht geduldet werden, auch nicht durch Stillschweigen. Erforderlich sind vielmehr konsequente, dem jeweiligen Verstoß angemessene Sanktionen sowie die unmissverständliche Kommunikation der entsprechenden Sanktionierung. Umgekehrt sollte integrires Verhalten gefördert werden ebenso wie Ideen und Initiativen zur Verbesserung der Compliance-Maßnahmen.

*Prof. Dr. Martin Schulz*



Prof. Dr. Martin Schulz, RA, LL.M. (Yale), ist Professor für deutsches und internationales Privat- und Unternehmensrecht sowie Leiter des Instituts für Compliance und Unternehmensrecht an der German Graduate School of Management and Law (GGS), Heilbronn. Er ist ferner als Rechtsanwalt und Of Counsel für die Kanzlei CMS tätig.

Lesen Sie auch den ausführlichen Beitrag von Prof. Dr. Martin Schulz „Compliance-Management im Unternehmen – Wirksamkeitsfaktor ‚Compliance-Kultur‘“ im **Betriebs-Berater**, Ausgabe 23/2018, Schwerpunkttheft Compliance.

# COMPLIANCE Neuerscheinungen bei Duncker & Humblot

Jan-Benedikt Fischer

## Ausstrahlungswirkungen im Recht

Anforderungen an Compliance und  
Risikomanagement im Bankaufsichts- und Aktienrecht

Abhandlungen zum Deutschen und Europäischen Kapitalmarktrecht, Band 115

232 Seiten, 2018

ISBN 978-3-428-15394-7, € 79,90

Moritz Jenne

## Die Überprüfung und Zertifizierung von Compliance-Management-Systemen

Rechtliche Bedeutung von Compliance-Prüfungen  
und Zertifikaten, insbesondere nach IDW PS 980,  
in Deutschland und den USA

Abhandlungen zum Deutschen und Europäischen Kapitalmarktrecht, Band 110

402 Seiten, 2017

ISBN 978-3-428-15362-6, € 119,90

Titel auch als E-Book erhältlich.

[www.duncker-humblot.de](http://www.duncker-humblot.de)

Jing Lin

## Compliance and Money Laundering Control by Banking Institutions in China

Self Control, Administrative Control, and Penal Control

Schriftenreihe des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Strafrecht

Reihe K: Kriminologische Forschungsberichte, Band 173

zahlr. Tab. Und Abb., XVI, 222 Seiten, 2016

ISBN 978-3-428-15034-2, franz. Br., € 35,-

Tobias Dössinger

## Strafrechtliche Haftungsrisiken von Mitgliedern des Aufsichtsrats in Aktiengesellschaften bei Compliance-Pflichtverletzungen des Vorstands

Schriften zum Strafrecht, Band 321

563 Seiten, 2018

ISBN 978-3-428-15317-6, € 109,90

Christoph Buchert

## Die unternehmensinterne Befragung von Mitarbeitern im Zuge repressiver Compliance- Untersuchungen aus strafrechtlicher Sicht

Schriften zum Strafrecht, Band 304

300 Seiten, 2017

ISBN 978-3-428-15005-2, € 79,90



## Zertifizierter Compliance Officer

### 9 Lehrgangstage in 3 Modulen

Weitere Informationen zu diesem Lehrgang erhalten Sie  
mit dem Webcode **CO11318** auf [www.forum-institut.de](http://www.forum-institut.de).

FORUM · Institut für Management GmbH · Carolina S. Menges  
Tel.: +49 6221 500-800 · E-Mail: [c.menges@forum-institut.de](mailto:c.menges@forum-institut.de)

# Das Arbeitszeitgesetz in Zeiten der Digitalisierung

„Arbeit 4.0“ – dieses Schlagwort ist in aller Munde, denn die Digitalisierung ermöglicht zeit- und ortsflexibles Arbeiten jenseits der Präsenzkultur. Der Bedarf nach mehr Flexibilität wächst aufgrund von veränderten Wertschöpfungsprozessen und Kundenwünschen stetig und auch Arbeitnehmer wünschen sich zeit- und ortsflexibles Arbeiten, um Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit wird damit fließend – kann das **Arbeitszeitgesetz** da mithalten?



Homeoffice: Da kann der Arbeitstag schon mal länger werden.

Die „Erreichbarkeit rund um die Uhr“ ist immer mehr gefragt und die Beispiele der Praxis belegen, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit seinen strengen Vorgaben nicht mehr in die heutige Zeit passt: So wird in Hochphasen von Projekten bis abends um 22 Uhr gearbeitet, einige Stunden nach Feierabend werden noch die dienstlichen E-Mails bearbeitet und am Sonn-/Feiertag werden ein paar Dinge am Laptop von zu Hause aus erledigt, die in der Woche liegen geblieben sind. Streng dem ArbZG folgend wird hier – einen Arbeitsbeginn morgens und keine Ausnahmen nach dem Gesetz unterstellt – zum einen gegen die Höchstarbeitszeit verstoßen. Die Bearbeitung dienstlicher E-Mails nach Feierabend verstößt gegen die mindestens 11-stündige Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen; Unterbrechungen dieser Zeit führen zu einem Neubeginn derselben. Die Erledigung von Arbeiten an Sonn-/Feiertagen stellt einen Verstoß gegen das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit dar.

Beim ortsflexiblen Arbeiten unterscheidet man die mobile Arbeit von der Telearbeit (Homeoffice): Bei der Telearbeit steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund. Die Arbeitsstättenverordnung definiert demgemäß Telearbeitsplätze als „fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten“. Bei der mobilen Arbeit dagegen ist der Arbeitnehmer an keinen bestimmten Arbeitsplatz gebunden. Auch wenn die Tätigkeiten in der Praxis Überschneidungen haben – denn jeder, der mobil arbeitet, arbeitet ggfs. auch im Homeoffice und umgekehrt –, gibt es rechtliche Unterschiede: Beim Homeoffice müssen die Vorschriften der **Verordnung über Arbeitsstätten** (ArbStättV) beachtet werden, insbesondere die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung und die Vorgaben zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Diese Vorschriften müssen bei der mobilen Arbeit nicht beachtet werden, da diese mangels Arbeitsstätte nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst wird. In beiden Fällen sind aber die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes zu beachten. Weitere wichtige Unterscheidung ist, dass, generell gesprochen, die gesetzliche Unfallversicherung für Arbeitnehmer im Homeoffice nur in Ausnahmefällen greift, da der Versicherungsschutz für Betriebswege und damit nur außerhalb privater Räumlichkeiten greift (**BSG vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R**).

Hinzu kommt, dass die zunehmende Erreichbarkeit in der Freizeit die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit auch beim ortsflexiblen Arbeiten fließender werden lassen, so dass auch hier die Vorgaben des ArbZG schwerlich einzuhalten sind.

Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung des ArbZG verantwortlich. Dies gilt auch dann, wenn Arbeitnehmer Arbeitszeit und/oder Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können. Kommt es zu Verstößen, so sieht das ArbZG zum einen ein Bußgeld von bis zu EUR 15.000 pro Verstoß vor, bei einer Gesundheitsgefährdung des Arbeitnehmers infolge vorsätzlichen Verstoßes oder bei beharrlicher Wiederholung gegen das ArbZG ist eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe normiert. Die Zeit- und/oder Ortschaftsverantwortung des Arbeitnehmers kann also empfindliche Folgen für Arbeitgeber haben.

Wie soll also das Spannungsverhältnis von gesetzlichen Vorgaben und Praxis aufgelöst werden? Im **Weißbuch** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) von November 2016 wird hierzu ausgeführt: „Die genannten Ziele [...] könnten mittelfristig in einem neuen Wahlarbeitszeitgesetz verankert werden.“ Hiernach sollen Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und Fristen das Recht haben, die Dauer ihrer Arbeitszeit und/oder den Arbeitsort zu wählen. Abweichungen von den bestehenden Regelungen des ArbZG hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit und der Ruhezeit sollen möglich sein, wenn insbesondere eine tarifliche Öffnungsklausel vorliegt. Ob dieses Vorhaben in dieser Legislaturperiode umgesetzt wird, ist nicht absehbar. Da die Digitalisierung und damit auch das Arbeiten 4.0 aber nicht aufzuhalten sein wird, wird es wichtig sein, dass ArbZG den heutigen Verhältnissen anzupassen, um auf der einen Seite ein flexibleres Arbeiten zu ermöglichen, andererseits aber auch einen gewissen „Überforderungsschutz“ vorzusehen. Ob ein Wahlarbeitszeitgesetz mit derart „strikten“ Vorgaben, insbesondere einer tariflichen Öffnungsklausel, die eben nicht in allen Branchen vorliegt, hilfreich ist, bleibt abzuwarten. Eine Reform des ArbZG ist allemal notwendig.

Dr. Sarah Reinhardt-Kasperek



Dr. Sarah Reinhardt-Kasperek ist Partnerin der Praxisgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei BEITEN BURKHARDT in München. Sie ist Mitglied im Beirat der Zeitschrift Compliance-Berater und berät ihre Mandanten in allen arbeitsrechtlichen Compliance-Themen.

Treffen Sie Dr. Sarah Reinhardt-Kasperek und erfahren Sie mehr zu diesem und weiteren relevanten Themen rund um HR-Compliance am 12. September 2018 beim **Roundtable HR-Compliance** in Frankfurt am Main.

# Alle Antworten zum neuen Datenschutzrecht!

NEU!



ISBN 978-3-8462-0760-4  
2017, 230 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch (Softcover), 44,00 €  
ISBN 978-3-8462-0773-4  
E-Book (PDF), 44,00 €



ISBN 978-3-8462-0954-7  
2018, ca. 180 Seiten, E-Book (PDF), 29,00 €

Dieses E-Book ist für den persönlichen Gebrauch auf beliebig vielen Lesegeräten des Käufers bestimmt. Mehrfachlizenzen auf Anfrage.



ISBN 978-3-8462-0638-6  
2018, 1613 Seiten, 16,5 x 24,4 cm, Buch (Hardcover), 149,00 €  
ISBN 978-3-8462-0639-3  
E-Book (PDF), 149,00 €

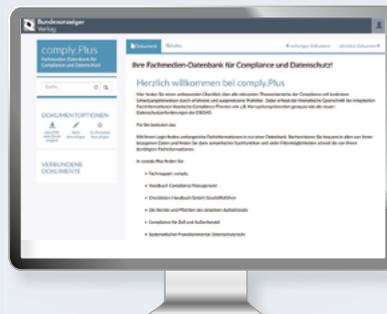
NEU!



ISBN 978-3-8462-0962-2  
2., erweiterte und aktualisierte Auflage 2018, ca. 250 Seiten, 21,0 x 29,7 cm, Buch (Softcover), 39,80 €

## comply.Plus

Die Datenbank für Compliance und Datenschutz



Online-Anwendung,  
Jahresabonnement 348,- €  
(inkl. 19% MwSt.), Einzelplatzlizenz,  
Mehrplatzlizenzen auf Anfrage

Jetzt kostenlos testen unter  
[www.comply-plus.de](http://www.comply-plus.de)

## Compliance E-Learning – EU-Datenschutz-Grundverordnung

Flexible Fortbildung am Arbeitsplatz durch E-Learning



Basismodul 342310012  
Online-Publikation Einzelplatzlizenz,  
Mehrplatzlizenzen auf Anfrage, 49,00 €

Weitere Infos unter  
[www.comply-elearning.de](http://www.comply-elearning.de)



**Bundesanzeiger**  
Verlag [www.bundesanzeiger-verlag.de](http://www.bundesanzeiger-verlag.de)

# Tax-Compliance-Management im Mittelstand

Wie gerade mittelständisch geprägte Unternehmen das Thema Tax-Compliance in die Praxis umsetzen können, erklärt in unserem Interview Wolfram Bartuschka.

» Warum steht das Thema Tax-Compliance-Management-System (Tax-CMS) derzeit so im Fokus?

« Aktuell rückt das Thema Tax-CMS durch ein Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen aus dem Mai 2016 zum **Anwendungserlass** zu § 153 der Abgabenordnung in den Fokus. Statt des Begriffs Tax-CMS wird hier zwar der Begriff des „innerbetrieblichen Kontrollsystems zur Erfüllung der steuerlichen Pflichten“ verwendet, der entspricht aber inhaltlich weitgehend dem Begriff des Tax-CMS.

» Was regelt dieses Schreiben in Bezug auf ein „innerbetriebliches Kontrollsystem“ bzw. Tax-CMS?

« Im Anwendungserlass wird vor allem auf die Abgrenzung von Anzeige- und Berichtigungs-pflicht und Selbstanzeige eingegangen. Unter Punkt 2.6 heißt es dann unter anderem: „Für eine Steuerhinterziehung reicht von den verschiedenen Vorsatzformen bereits bedingter Vorsatz aus.“ Und weiter: „Hat der Steuerpflichtige ein innerbetriebliches Kontrollsystem eingerichtet, das der Erfüllung der steuerlichen Pflichten dient, kann dies ggf. ein Indiz darstellen, das gegen das Vorliegen eines Vorsatzes oder der Leichtfertigkeit sprechen kann.“ Damit besteht zwar keine hundertprozentige Sicherheit, aber ein positives Indiz für das Fehlen von – bedingtem – Vorsatz oder Fahrlässigkeit kann das Vorhandensein eines funktionsfähigen Tax-CMS darstellen.

» Wie muss ein Tax-CMS ausgestaltet sein, um diese positive Indizwirkung zu haben?

« Im Anwendungserlass findet sich keine Positivdefinition, wie ein solches Tax-CMS aussehen kann. Anhaltspunkte für die Ausgestaltung eines CMS generell liefert ISO 19600 „Compliance-Management-System“ und speziell in Deutschland IDW PS 980. Darüber hinaus hat das IDW mit dem IDW Praxishinweis 1/2016 ein Grundgerüst geliefert, wie ein angemessenes Tax-CMS beschaffen sein muss. Auch die Bundessteuerberaterkammer



Handreichung in Sachen Tax-Compliance: Auch mittelständische Unternehmen sollten ein Tax-CMS einrichten.

plant, Hinweise zur Ausgestaltung eines Steuer-IKS herauszugeben.

» Wie sollte ein mittelständisches Unternehmen bei der Einführung eines Tax-CMS vorgehen?

« Häufig sind in den Unternehmen bereits zahlreiche Teilaspekte eines innerbetrieblichen Kontrollsystems vorhanden, aber es bestehen Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der systematischen Ausgestaltung und Dokumentation. Die Einführung basiert daher auf einer aus dem Geschäftsmodell und den steuerlichen Strukturen abgeleiteten Risikoanalyse, aus der dann Optimierungspotenziale abgeleitet und entsprechende Maßnahmen definiert werden, durch deren Umsetzung ein funktionsfähiges Tax-CMS aufgebaut werden kann sowie einer Analyse der Prozesse in diesen bereits vorhandenen Kontrollstrukturen. Der Fokus eines Projektes zur Einführung oder Optimierung des Tax-CMS liegt vor allem auch auf der Effizienz und Effektivität des innerbetrieblichen Kontrollsystems, das der Erfüllung der steuerlichen Pflichten dient. Dabei kann ein solches Projekt auch andere Ineffizienzen in den

Prozessen aufdecken und so auch unmittelbar Vorteile bringen.

» Wie können Unternehmen das konkret umsetzen?

« Für ein Einführungsprojekt hat sich die folgende Struktur bewährt:

1. Kickoff-Workshop
2. Aufnahme der bestehenden Risiken, Prozesse und (Kontroll-)Strukturen
3. Zusammenfassende Risikoanalyse
4. Ableitung erforderlicher Maßnahmen
5. Umsetzung dieser Maßnahmen

» Wozu dient der „Kickoff-Workshop“?

« Mit dem Kickoff-Workshop werden mehrere Ziele verfolgt. Das erste Ziel besteht in der Sensibilisierung für das Thema Tax-CMS. Hier wird die Notwendigkeit eines funktionsfähigen Tax-CMS ebenso wie dessen Grundlagen vermittelt. Das zweite Ziel besteht in der Vorstellung des weiteren Vorgehens. Dazu werden unter anderem die konkreten nächsten Schritte mit den entsprechenden Terminen vereinbart. Das dritte Ziel ist eine erste Einschätzung der steuerlichen Risikosituation. Darüber hinaus sollte die Gelegenheit genutzt werden, zu überprüfen, ob der Projektansatz richtig gewählt wurde, zum Beispiel, ob alle erforderlichen Know-how-Träger und Abteilungen einbezogen wurden.

chk

Lesen Sie auch den ausführlichen Beitrag von Wolfram Bartuschka „Umsetzung von Tax-Compliance-Management im Mittelstand“ im **Compliance-Berater**, Ausgabe 7/2018, der am 4. Juli 2018 erscheint.

## 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:** Lena Moneck, Telefon: 069 7595-2713, E-Mail: lena.moneck@dfv.de

### Mitherausgeber:

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

**Fachbeirat:** Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel Europe AG; Ralf Brandt, divini patch Beteiligungs GmbH; Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Hilti Corporation; Dr. Katharina Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management; Olaf Kirchhoff, Mitutoyo Europe GmbH; Torsten Krumbach, Bosch Sicherheitssysteme GmbH; Dr. Karsten Leffrang, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Corpus Sireo Holding GmbH; Dr. Dietmar Prechtel, Osram GmbH; Dr. Alexander von Reden, BSH Hausgeräte GmbH; Jörg Siegmund, Getzner Textil AG; Elena Späth, AXA Assistance Deutschland GmbH; Dr. Martin Walter, selbstständiger Autor, Berater und Referent für Compliance- Themen; Heiko Wendel, Rolls-Royce Power Systems AG; Dietmar Will, Audi AG.

**Jahresabonnement:** kostenlos

**Erscheinungsweise:** monatlich (10 Ausgaben pro Jahr)

**Layout:** Uta Struhalla-Kautz, SK-Grafik.de

Jede Verwertung innerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.  
Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

© 2018 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main



Wolfram Bartuschka, WP/StB, ist Partner bei Ebner Stolz PartG mbB und Mitglied des Centers of Competence Compliance. Er berät umfassend mittelständische Unternehmen v. a. auch in Fragen des Compliance- und Risiko-Managements.



Compliance  
Berater

Betriebs  
Berater

Compliance  
Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Compliance & Finance  
Die Zeitschrift für Compliance in der Finanzbranche

# Praxisseminar zum neuen Geldwäschegesetz

11. September 2018 – Frankfurt am Main

September 2018						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	<b>11</b>	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
Praxisseminar zum neuen Geldwäschegesetz						

#### Veranstaltungsort:

Gleiss Lutz  
Tanusanlage 11  
60329 Frankfurt am Main

#### Teilnahmegebühr:

Abonnenten CB/BB und Übersendung des Kaufbelegs des Kommentars GwG, Zentes/Glaab 699,-€  
Bei Übersendung des Kaufbelegs des Kommentars GwG, Zentes/Glaab 749,-€  
Abonnenten CB/BB 799,-€  
Teilnahmegebühr, regulär 899,-€

#### Früh-/Mehrbucherrabatt:

Frühbucherrabatt 5% bei Buchung bis 27. Juli 2018, Mehrbucherrabatt 5% bei Anmeldung von mehr als 2 Teilnehmern einer Kanzlei/eines Unternehmens ab dem 3. Teilnehmer (unabhängig vom Frühbucherrabatt)

#### Anmeldeschluss: 7. September 2018

Eine frühzeitige Anmeldung wird empfohlen.

#### Anmeldung:

Herrn Torsten Kutschke  
Deutscher Fachverlag GmbH  
Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main  
Telefon: 069/7595-1151, E-Mail: Torsten.Kutschke@dfv.de

#### Stornierung:

Die Anmeldung ist übertragbar. Bei Stornierung bis zum 24. August 2018 wird eine Bearbeitungsgebühr in Höhe von 50,-€ erhoben. Danach und bei Nichterscheinen eines Teilnehmers ist die volle Teilnahmegebühr zu entrichten.

Der Preis schließt Veranstaltungsunterlagen und die Pausenverpflegung mit ein. Die Teilnahmegebühr bitten wir erst nach Erhalt der Rechnung zu überweisen.

**Eine Teilnahmebestätigung nach § 15 FAO wird erteilt.**

## Anmeldung Praxisseminar zum neuen Geldwäschegesetz am 11. September 2018

Kanzlei / Firma: \_\_\_\_\_

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Straße, Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ, Ort: \_\_\_\_\_

Tel.: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

per Fax an: 069/75951150

- Teilnehmer, regulär
- Abonnent CB/BB
- Kaufbeleg Kommentar GwG, Zentes/Glaab
- Abonnent CB/BB und Kaufbeleg Kommentar GwG, Zentes/Glaab



**GwG-Kommentar, Zentes/Glaab**

- Bitte senden Sie mir den neuen Kommentar zum GwG von Zentes/Glaab für 219,-€ zu.

# Handlungsbedarf zum Schutz von vertraulichem Know-how und Geschäftsgeheimnissen

Der verspätete Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz verpasst die Umsetzungsfrist zum 9. Juni 2018. Compliance-Verantwortliche stehen nun unter Zeitdruck, das Geheimnismanagement ihres Betriebes zu prüfen und ggf. neu zu justieren.



Geschäftsgeheimnisse: Ob hier wohl den Umständen entsprechende angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen wurden?

Die EU-Richtlinie **RL (EU) 2016/943** verpflichtet die Mitgliedsstaaten zum zivilrechtlichen Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb, Nutzung und Offenlegung. Im Schatten der Bemühungen um die Erfüllung der Anforderungen der EU-Datenschutzgrundverordnung übersehen Compliance-Verantwortliche es leicht: Standards und Prozesse, um wertvolles Wissen im Unternehmen zu schützen, verlangen ab Juni Vorkehrungen in Betrieben und Büros entsprechend dem Mindestschutzniveau der neuen Richtlinie, wenn neben dem fortgeltenden aber eingeschränkten strafrechtlichen Schutz des Gesetzes gegen den Unlauteren Wettbewerb (UWG) auch zivil- und arbeitsrechtliche Ansprüche mit Erfolg geltend gemacht werden sollen.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft zu setzen, um der EU-Richtlinie bis zum 9. Juni 2018 nachzukommen (Art. 19 RL (EU) 2016/943). Der **Referentenentwurf** liegt nunmehr erst seit dem 19. April 2018 vor. Er bezeichnet sich als Stamm-

gesetz, dessen Art. 1 das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) zwischen Privaten enthält, während Art. 2 - 4 die Folgeänderungen in der StPO, dem GKG und dem UWG vornehmen. Im 1. Abschnitt enthält das GeschGehG den neuen Begriff des Geschäftsgeheimnisses und Handlungsverbote zu deren Schutz. Die an das TRIPS-Übereinkommen über handelsbezogene Aspekte der Rechte des geistigen Eigentums angelehnte Definition umfasst Know-how, Geschäftsinformationen und technische Informationen, bei denen sowohl ein legitimes Interesse an ihrer Geheimhaltung besteht als auch die legitime Erwartung, dass diese Vertraulichkeit gewahrt wird.

Die Informationen dürfen weder bekannt oder ohne weiteres zugänglich sein, sie müssen auch von wirtschaftlichem Wert sein, also Einfluss auf die Wettbewerbsposition haben oder dem Inhaber bei Geheimhaltung einen wirtschaftlichen Vorteil versprechen. Typischerweise zählen dazu Herstellungsverfahren, Kunden- und Lieferantenlisten, Kosteninformationen, Geschäftsstrategien, Marktanalysen, Prototypen, Formeln und Rezepte, auch Forschungsergebnisse von Universitäten, wenn diese am Wettbewerb teilnehmen. Neu ist gegenüber dem bisherigen subjektiven Geheimhaltungswillen, dass den Umständen entsprechende angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen worden sind, für die der Geheimnisinhaber darlegungs- und beweispflichtig ist.

Geregelt werden auch die Fälle, in denen die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen durch vorrangige gesetzliche Regelungen (etwa das Betriebsverfassungsrecht oder im Rahmen der freien Meinungsäußerung bzw. Informationsfreiheit) erlaubt wird, oder durch eine eigenständige Entdeckung bzw. Schöpfung (z.B. Reverse Engineering) grundsätzlich zulässig wird.

Die rechtswidrige Erlangung, Nutzung oder Offenlegung wird durch einen Katalog von Handlungsverboten konkretisiert und der Schutz dadurch von den subjektiven Ausschließlichkeitsrechten des Patent-, Marken und Urheberrechts abgegrenzt. Gleichwohl gibt es einen Auffangtatbestand, der jede Art von unlauterem Geschäftsgebaren (z.B. Vertragsbruch, Vertrauensbruch und Verleitung), als unzulässig ausschließt, sodass eine interessensgerechte Bewertung anhand der

Umstände des Einzelfalls gewährleistet wird. In Zukunft wird es daher noch wichtiger, Geschäftsgeheimnissen anvertraut sind, wirksame vertragliche oder sonstige Verpflichtungen zur Beschränkung der Nutzung und Offenlegung aufzuerlegen. Geschützt werden auch Geheimnisse, die über eine Personenkette weitergegeben werden, wenn zumindest einer Person ein Verstoß zur Last fällt und der Handelnde dies wusste oder hätte wissen müssen.

Der Streit, ob die Richtlinie das politisch geförderte Whistleblowing bei rechtswidrigen Handlungen oder Fehlverhalten des Inhabers einschränkt oder erschwert, wird im Referentenentwurf zugunsten des Hinweisgebers gelöst. Der Whistleblower wird privilegiert, soweit er in der Absicht handelt, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen. Fehlverhalten wird weit ausgelegt, indem nicht nur harte Compliance-Verstöße, sondern auch sog. unethisches Verhalten oder grobe Verletzung von Social Responsibility umfasst sind.

Der Gesetzentwurf konstituiert Auskunfts-, Beseitigungs-, Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche, wobei grds. Verschulden des Verletzers nicht erforderlich ist. Daneben gibt es die aus anderen Rechtsgebieten bekannten Ansprüche auf Vernichtung, Herausgabe, Rückruf und Rücknahme von Produkten vom Markt. Ein Missbrauchsverbot soll Ansprüche bei Unverhältnismäßigkeit ausschließen.

Die Compliance-Verantwortlichen stehen nun unter Zeitdruck, das Geheimnismanagement ihres Betriebes zu prüfen und ggf. neu zu justieren. Dokumentations- und Bewertungserfordernisse im Unternehmen sowie im Hinblick auf die Wertschöpfungskette und die Beschäftigten, angemessene Kommunikations- und IT-Sicherheit und vorausschauende sowie anhaltende Bemühungen um Geheimnisschutzmaßnahmen nach dem neuesten Stand der Technik müssen auf der To-do-Liste stehen und rasch abgearbeitet werden.

Reinhold Kopp



Reinhold Kopp, RA/FAArbR, ist Partner bei Heussen Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Berlin. Ferner ist er Justiziar des Berufsverbandes der Compliance Manager (BCM).

Lesen Sie auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf zur RL (EU) 2016/943 von Dr. Malte Passarge „Der Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) – Das Gegenteil von gut gemacht ist gut gemeint“ im aktuellen **Compliance-Berater**, Ausgabe 5-6/2018.

EU-DatenschutzgrundVO, BundesdatenschutzG (neu)



# Das neue Datenschutzrecht 2018



- Unkomplizierter Einstieg und Kurzkommentierung der für die Praxis wichtigsten Vorschriften des ab 2018 geltenden neuen europäischen Datenschutzrechts

**Lieferbar!**

2017, Handbuch, 833 Seiten, Geb.,  
ISBN: 978-3-8005-1623-0

**€ 119,-**

- Schneller Überblick über die für die Praxis wichtigen Änderungen
- Erläuterung der notwendigen Prozesse zur Implementierung der DSGVO im Unternehmen

**Lieferbar!**

2016, 280 Seiten, Kt.,  
ISBN: 978-3-8005-1634-6

**€ 39,-**

- Ausführliche, praxisnahe Kommentierung des neuen Datenschutzrechts
- Umfassende Darstellung der EU-DSGVO und des neuen BDSG 2018 mit Handlungsempfehlungen

**In Vorbereitung für Mai 2018!**

3. Auflage 2018, Kommentar,  
ca. 1.800 Seiten, Geb.,  
ISBN: 978-3-8005-1659-9

**ca. € 298,-**

- Kommentierung der Vorschriften des neuen BDSG für Unternehmen und private Stellen
- Der Autor war Sachverständiger im Bundestag

**Lieferbar!**

2018, Praxiskommentar,  
372 Seiten, Kt.,  
ISBN: 978-3-8005-1654-4

**€ 89,-**

**Bestellung** – per Fax **08581 754** oder auf [www.shop.ruw.de](http://www.shop.ruw.de) oder als E-Book unter [e-books.ruw.de](http://e-books.ruw.de)

- EU-Datenschutz-Grundverordnung – Handbuch
- EU-Datenschutz-Grundverordnung im Unternehmen
- EU-DSGVO – BDSG 2018 – Kommentar
- BDSG – Praxiskommentar für die Wirtschaft

Name | Firma | Kanzlei

E-Mail

Straße | Postfach

PLZ | Ort

Datum | Unterschrift

**Sie haben die K&R noch nicht im Abo?**

- Ja**, ich möchte die **K&R** (11 Ausgaben) zum Jahresbezugspreis Inland € 475,- bzw. € 99,- für Studenten und Referendare inkl. aller Gebühren und MwSt. abonnieren. Im Abonnement ist ein Zugang zur Online-Datenbank enthalten. Bitte liefern Sie ab sofort.

**Widerrufsrecht:** Diese Bestellung kann innerhalb einer Frist von 14 Tagen gegenüber der Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main, widerrufen werden. Zur Wahrung dieser Frist genügt das rechtzeitige Absenden des Widerrufs.