Compliance
Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Oktober 2019

Inhalt

Aufmacher

Compliance-Officer 2020: Stellenbeschreibung für Chuck-Norris
Eine launige, aber dennoch treffende Zusammenfassung des Anforderungsprofils für einen Compliance-Verantwortlichen von Dr. Malte Passarge, Chefredakteur des Compliance-Beraters.

Recht

Gesetz zu Verbandssanktionen – ein Alternativkonzept
Der Gesetzentwurf zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität (Verbandssanktionsrecht) wird zwar nicht ausdrücklich als Strafrecht bezeichnet, ist es aber unverkennbar. Die Prämissen, auf denen das Gesetz fußt, sind bereits fragwürdig.

Praxis

Wirksame Risiko- und Compliance-Kultur
Die aktuellen großen Compliance-Fälle in Deutschlands Schlüsselindustrie zeigen es: Ohne ein im Unternehmen auf allen Ebenen gelebtes Compliance-Selbstverständnis bleiben sämtliche Prozesse, Richtlinien und Kodizes lediglich bedrucktes Papier.

Praxis

Lobbying im Rahmen präventiver Compliance
Lobbying ist ein fester Bestandteil des politischen Systems und fördert die demokratische Diskursfähigkeit. Die Wahrnehmung der Unternehmensinteressen nach außen ist Compliance-relevant.

Veranstaltungen

22.10.2019 | **Frankfurt a. M. | Roundtable: Compliance Kultur**

29.10.2019 | **Frankfurt a. M. | RdF-Workshop**

12.11.2019 | **Frankfurt a. M. | Krisenmanagement im Unternehmen**

12.11.2019 | **Frankfurt a. M. | Datenschutz in der Praxis**

19.11.2019 | **Frankfurt a. M. | GRC-Summit**

Compliance-Officer 2020: Stellenbeschreibung für Chuck-Norris

Eine launige, aber dennoch treffende Zusammenfassung des Anforderungsprofils für einen Compliance-Verantwortlichen von Dr. Malte Passarge, Chefredakteur des Compliance-Beraters.

© Wordley Galvo Stock – stock.adobe.com

Verkleideter Chuck-Norris in geheimer Mission: Vermutlich kann ein Compliance-Officer nur so mit den vielen widersprüchlichen Anforderungen an ihn gut leben kann.

Heutzutage kann Compliance-Officer nur noch Chuck-Norris sein. Warum? Nur Chuck Norris kann die dafür erforderlichen Kompetenzen vorweisen: Er kann ein Feuer entfachen, indem er zwei Eiswürfel aneinander reibt. Manche Menschen können viele Liegestützen, Chuck Norris kann alle. Chuck Norris vergisst nie, er kann sich sogar an morgen erinnern. Sie meinen, dass sei ein Scherz? Ok, dann schauen wir uns mal an, welche teils übermenschlichen und widersprüchlichen Anforderungen an den Compliance-Officer in Zukunft so gestellt werden: Unternehmen müssen exzessiven Datenschutz beachten, während der Bürger seine persönlichsten Daten bei Facebook, Instagram, WhatsApp, Amazon und Google kostenlos preisgibt. Gilt Datenschutz für alle? Nein, für Unternehmen – eigentlich auch Subjekte des Rechtsstaates – soll grenzenlose Transparenz herrschen. War schon das Transparenzregistergesetz in seiner bisherigen Fassung von zweifelhaftem Nutzen, soll die bislang nur Behörden zustehende Nutzung nun allen offenstehen. Also auch kriminellen, spionierenden Staaten und Wettbewerbern.

Ebenfalls ein wichtiger Punkt in der neuen DSGVO sind Löschpflichten. Soll man diese beachten, begibt man sich in einen Widerspruch zu arbeitsrechtlichen oder steuerrechtlichen Aufbewahrungspflichten. Nicht zuletzt ergeben sich bei internationaler Tätigkeit oft Jurisdiktionskonflikte, die das Löschen von später wichtigen Daten unter Strafe stellen.

Die Gefahren von Geldwäsche in Deutschland wurden jahrzehntelang unterschätzt. Die Neufassung des § 261 StGB ist ein richtiger Schritt, Geldwäsche wirksam zu bekämpfen. Parallel dazu wurden mit dem neuen Geldwäschegesetz auch Meldepflichten bei Verdachtsfällen für Notare und Rechtsanwälte geschaffen. Ernsthaft? Wer glaubt denn, dass ein Notar nach der Beurkundung eines Immobilienverkaufs eine Verdachtsmeldung abgibt – die ohnehin folgenlos bleibt. Wie sollen diese Berufe funktionieren, wenn die Vertraulichkeit des anwaltlichen Mandats, eine zentrale Säule des Rechtsstaates, nicht gewährleistet ist.

Gleiches gilt für Verstöße gegen das Transparenzregistergesetz. Fällt dem Anwalt oder Notar auf, dass die gemeldeten Strukturen nicht korrekt sind, besteht eine Meldepflicht. Hm, wer wird dies wohl melden – der Anwalt der Oligarchen oder Mafiosi?

Unschuldsvermutung als wichtigstes Gut im Rechtsstaat gilt für jeden Schläger und Banditen. Zu Recht, das muss eine rechtsstaatliche Gesellschaft ertragen, auch wenn eine Verurteilung an Formfehlern und den Hürden der StPO scheitert. Nach § 5 GeschGehG ist die Weitergabe vertraulicher Unternehmensdaten nicht zu sanktionieren, wenn diese ein Fehlverhalten betreffen, das nicht notwendigerweise gegen Rechtsvorschriften verstößt, aber ein „unethisches Verhalten" darstellt. Beispiel dafür könnten Auslandsaktivitäten eines Unternehmens sein, die in den betreffenden Ländern nicht rechtswidrig sind, aber dennoch von der Allgemeinheit als Fehlverhalten gesehen werden.

Derzeit wird an der EU-Richtlinie gearbeitet, die eine Pflicht zur Einführung einer Hinweisgeberstelle begründen wird. Da freut sich jedes Unternehmen darauf, dass sämtliche Interna bald der gesamten Öffentlichkeit zur Verfügung stehen werden.

Dementsprechend kann erwartet werden, dass ein Gesetz zur Regelung von Unternehmenssanktionen und unternehmensinternen Ermittlungen die Wirtschaft weiter mit abstrusen Regelungen belasten wird. Der Gesetzgeber gibt dem Unternehmer immer mehr Pflichten auf, eigentlich staatliche Aufgaben zu übernehmen, stellt ihn aber gleichzeitig unter Generalverdacht.

Denn die Politik macht es sich leicht. Die eben dargelegten Pflichten gelten selbstverständlich nicht für Behörden und Verwaltung. Politiker schmieden Pläne, wie Wirtschaft zu funktionieren hat, völlig unbelastet von der Erinnerung an das Scheitern der Fünfjahrespläne im Sozialismus. Die Wirtschaft hat Mühe, sich der „geballten Kompetenz" aus der Politik zu erwehren und die Hoffnung auf dringend erforderliche Maßnahmen zum Ausbau der Infrastruktur zu halten. Zu den Aufgaben des Compliance-Officers gehören immer öfter auch Themen aus den Bereichen Nachhaltigkeit, CSR und dem folgend die ethisch-politische Ausrichtung des Unternehmens. Die Grenzen verwischen.

Der Compliance-Officer, der mit diesen Widersprüchlichkeiten und Anforderungen gut leben und arbeiten kann, ist entweder ein verkleideter Chuck-Norris in geheimer Mission oder zumindest eng verwandt mit ihm.

privat

Dr. Malte Passarge ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht in der Kanzlei Passarge, Prudentino & Rhein PartGmbB – Studio Legale sowie Vorstand des Instituts für Compliance im Mittelstand (ICM), Geschäftsführer von Pro Honore e. V. und Chefredakteur des Compliance-Beraters.

Diskutieren Sie mit!

Wie sehen Sie die aktuellen Entwicklungen im Licht der Compliance? Wir freuen uns auf eine angeregte und kontroverse Diskussion, auch zu grundlegenden Compliance-Fragen.

Schreiben Sie uns!
(Zuschriften an: christina.kahlen-pappas@dfv.de)

ROUNDTABLE: COMPLIANCE-KULTUR

Brandaktuell: Mit Ausblick auf das neue Verbands-Sanktionen-Gesetz

Dienstag, 22. Oktober 2019, 16:00 Uhr, Frankfurt am Main

Vermeidung von (Organ-)Haftung und Compliance-Risiken durch eine wirksame Risiko- und Compliance-Kultur

Die aktuellen großen Compliance-Fälle in Deutschlands Schlüsselindustrien zeigen es: Ohne ein im Unternehmen auf allen Ebenen gelebtes Compliance-Selbstverständnis bleiben sämtliche Prozesse, Richtlinien und Kodizes lediglich bedrucktes Papier mit sehr begrenztem Nutzen. Ein wirksames Compliance- und Risikomanagement kann es nur mit einem definierten Zielbild geben. Dies bedingt eine klar kommunizierte Erwartungshaltung für Unternehmens-, Risiko- und Compliance-Kultur. Dabei ist wichtig, dass solche Aspekte von jedem Unternehmen individuell – eben „maßgeschneidert“ – verbindlich und konkret festgelegt werden. Nur so wird sich das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachhaltig ändern.

Diese Erkenntnis greift auch der aktuelle Referentenentwurf zum „Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität“ auf.

Wir diskutieren mit Ihnen unter anderem, wie man „Kultur“ und ihre Wirksamkeit prüfen, messen und bewerten kann. Dabei stellen wir einen innovativen, interdisziplinären und praxisorientierten Ansatz vor. Das Konzept haben Juristen, Psychologen, Change Management-Experten und Fraud-/Compliance-Spezialisten gemeinsam entwickelt.

Programm

16:00 UHR	**REGISTRIERUNG**
16:30 UHR	**ROUNDTABLE UND DISKUSSION**
19:00 UHR	**GET-TOGETHER UND NETWORKING**

LOCATION
BEITEN BURKHARDT RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH
MAINZER LANDSTRAßE 36 | 60325 FRANKFURT AM MAIN

ANMELDUNG
FRAU LUANA MOTTI
LUANA.MOTTI@BBLAW.COM | TELEFON: +49 69 756095-461

Vertreter von Beratungsgesellschaften können als Teilnehmer nicht zugelassen werden.

WirtschaftsWoche TOP Kanzlei Compliance 2019 BEITEN BURKHARDT
In Kooperation mit: Handelsblatt Research Institute
Ausgabe 15/2019

FMS Fraud & Compliance Management Services GmbH

ressin. consulting
strategy. change. human resources

BEITEN BURKHARDT

Gesetz zu Verbandssanktionen – ein Alternativkonzept

Der Gesetzentwurf zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität (Verbandssanktionsrecht) wird zwar nicht ausdrücklich als Strafrecht bezeichnet, ist es aber unverkennbar. Er soll Kriminalität bekämpfen und das Strafmaß reicht bis zur „Todesstrafe", nämlich der Verbandsauflösung. Die Prämissen, auf denen das Gesetz fußt, sind bereits fragwürdig. Nicht die Akteure, sondern das Unternehmen sei die Wurzel allen Übels. Juristische Personen würden gegenüber natürlichen Personen bessergestellt.

Es ist zweifelsohne richtig, dass der Wirtschaftskriminalität nicht (immer) wirksam beizukommen ist. Der Hauptgrund liegt in der Komplexität (oft auch Internationalität) dieser Fälle, in der Minderausstattung der Ermittlungsbehörden und einem teilweise verzerrten Bild der Unternehmen und Akteure in Presse und Politik. Richtig ist auch, dass wirkungsvollere Möglichkeiten der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität wünschenswert sind.

Strafrechtlich wird der aktuell gewählte Ansatz aber nicht viel bewirken.

Das aktuelle Verbandsstrafrecht (Gesetzesentwurf) sieht eine generelle Verfolgung der Unternehmen vor, in denen Fehler passierten, wenn Leitungspersonal involviert war. Hauptargument: Die Täter würden vorrangig im Interesse des Unternehmens handeln. Dieser Ansatz ist m.E. absolut verfehlt und wird nichts bringen, außer, dass er Unternehmen existentiell belastet und die Staatskassen vorübergehend auffüllen wird.

Bekanntermaßen handeln nämlich niemals juristische Personen. Es sind immer Menschen. Und Ursache von Fehlverhalten sind Unwissenheit, die Fehlerhaftigkeit des Menschen an sich sowie kriminelle Energie. Unwissenheit kann durch Schulung und Bildung begegnet werden. Dies ist Aufgabe von Compliance. Fehler eröffnen allenfalls Bußgelder. Fehlerhaftigkeit ist dem Menschen immanent und unvermeidlich. Sanktionen sind hier allenfalls in überschaubarem Maße nach dem Ordnungswidrigkeitsrecht zu rechtfertigen. Der kriminellen Energie aber kann und muss man begegnen. Hier sind die Ursachen jedoch vielfältig. Zumeist ist der Auslöser ein Auseinanderfallen von Chancen und Risiken, von Boni und Verantwortung. Und genau hier müsste das Gesetz ansetzen; tut es aber nicht. Vielmehr sucht das Gesetz durch eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe und vereinfachter Nachweisverfahren unspezifizierte Fehler (Organisationsverschulden) als Grundlage für einen Strafrechtsvorwurf gegen Verbände ausreichen zu lassen, um diese massiv zur Kasse zu bitten. Da neben der „Strafe" von 10 % des Umsatzes (viele Unternehmen haben nur eine Gewinnmarge von 1-2 % des Netto-Umsatzes) noch eine Abschöpfung möglich ist, nimmt das Ganze – ungeachtet der Verbandsauflösung und der Registererfassung – existentielle Züge an, denn meistens ist nicht nur ein Jahr betroffen. Fehler ziehen sich oft unerkannt über mehrere Jahre hin, die somit alle infiziert werden. Zusätzlich würde dann neben der jährlichen Buße für jedes betroffene Jahr noch die Abschöpfung und Strafbemessung für jedes betroffene Jahr zuschlagen.

Wavebreakmedia Ltd/Wavebreak Media/Thinkstock

Die Täter in den Fokus nehmen: Nicht „das Unternehmen", sondern Menschen handeln und sollten zur Verantwortung gezogen werden.

Bei diesen enormen Einnahmemöglichkeiten des Staates tritt deshalb voraussichtlich die Verfolgung der eigentlichen Täter in den Hintergrund, denn dort ist finanziell im Vergleich zum Verband wenig zu holen, während die Verfolgung sehr aufwändig und der Nachweis personenbezogen zu führen ist. Trotz Verfolgungsauftrag (Offizialmaxime) wird der Staatsanwalt hier leicht zur Einstellung neigen (§§ 153-154 StPO), um Ressourcen zu schonen (was der Gesetzesentwurf ja selbst anregt).

Soll wirklich ernsthaft die kriminelle Handlung verfolgt und geahndet werden, wäre m.E. ein anderer Ansatz für das Gesetz zu wählen:

Ernsthafter und erfolgversprechender (unter dem Gesichtspunkt der Prävention) dürfte ein Konzept sein, das dem Unternehmen auferlegt, die Täter zu ermitteln. Gelingt dies, ist das Unternehmen exkulpiert. Kann das Unternehmen trotz ernsthafter Ermittlungen und voller Mitwirkung neben der Staatsanwaltschaft nicht aufklären, wer die Tat begangen hat, kann es auch nicht strafbar belangt werden (in dubio pro reo muss hier gelten). Bußen und Abschöpfung bleiben wie bisher. Bunkert das Unternehmen aber und versucht sich – etwa vor potentiellen Schadensersatzansprüchen Dritter – zu schützen und offenbart nicht die Details, die es ermittelt hat oder offensichtlich ermitteln könnte (weil es sich auf seine Rechte beruft), so ist es (das Unternehmen/der Verband) strafbar wegen Organisationsverschuldens. Dies kann ein Vorstand oder Geschäftsführer aber kaum wählen. Vielmehr müsste er m.E. gehalten sein, alles zu tun, um einen Vorwurf vom Unternehmen zu nehmen, da er ansonsten selbst zivilrechtlich haften würde. Er wird nur anders agieren, wenn er selbst Täter wäre oder sich eine Besserstellung des Unternehmens verspricht, weil Ansprüche Dritter nicht so teuer werden, da sie an einer Beweisführung ohne Aufklärung scheitern werden. Dann ist aber auch ein Schutz der Ermittlungsergebnisse nicht erforderlich und das Unternehmen nicht schutzwürdig und kann den neuen Sanktionsvorschriften unterworfen werden.

Bei diesem Ansatz würde die Prävention nach vorne gestellt (jeder Täter weiß oder muss offensichtlich damit rechnen, vom Unternehmen offengelegt zu werden). Kein Unternehmen kann dann Fehlgriffe dulden, wenn es nicht die hohen Bußen hinnehmen will. Ein vernünftiges und ernsthaft betriebenes Compliance-System würde das Unternehmen schützen (wie auch im Steuerrecht: vgl. BMF-Schreiben zu § 153 vs. § 370 AO). Korrekte und faire Internal Investigations würden bei der Täterermittlung helfen. Die Diskussionen um Rechte des Unternehmens relativierten sich so.

Dr. Björn Demuth

CMS

Dr. Björn Demuth ist Partner im Geschäftsbereich Steuerrecht bei CMS Deutschland am Standort Stuttgart. Seine Beratungspraxis erstreckt sich auf Unternehmens-Compliance und wesentliche Gebiete des Steuerrechts.

IMPRESSUM
Verlag
Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main
Registergericht AG Frankfurt am Main HRB 8501
USt-IdNr. 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 Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Fachbeirat: Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel Europe AG; Ralf Brandt, divieni patch Beteiligungs GmbH; Joern-Ulrich Fink, Central Compliance Germany, Deutsche Bank AG; James H. Freis, Jr., Chief Compliance Officer, Deutsche Börse AG; Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Hilti Corporation; Dr. Katharina Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management; Corina Käsler, Head of Compliance, State Street Bank International GmbH; Olaf Kirchhoff, Schenker AG; Torsten Krumbach, Bosch Sicherheitssysteme GmbH; Dr. Karsten Leffrang, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Corpus Sireo Holding GmbH; Stephan Niermann; Dr. Dietmar Prechtel, Osram GmbH; Dr. Alexander von Reden, BSH Hausgeräte GmbH; Hartmut T. Renz, Citi Chief Country Compliance Officer, Managing Director, Citigroup Global Markets Europe AG; Dr. Barbara Roth, Chief Compliance Officer, UniCredit Bank AG; Jörg Siegmund, Getzner Textil AG; Eric S. Soong, Group Head Compliance & Corporate Security, Schaeffler Technologies AG & Co. KG; 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, www.sk-grafik.de

Wirksame Risiko- und Compliance-Kultur

Die aktuellen großen Compliance-Fälle in Deutschlands Schlüsselindustrie zeigen es: Ohne ein im Unternehmen auf allen Ebenen gelebtes Compliance-Selbstverständnis bleiben sämtliche Prozesse, Richtlinien und Kodizes lediglich bedrucktes Papier mit sehr begrenztem Nutzen. Mit dem richtigen Konzept kann sich das entscheidend ändern.

photothemo/iStock/Thinkstock

Die richtigen Schritte in Richtung Compliance: Eine wirksame Risiko- und Compliance-Kultur ist dafür Voraussetzung.

Ein wirksames Compliance- und Risikomanagement kann es nur mit einem klar definierten Zielbild geben. Dies bedingt eine deutlich kommunizierte Erwartungshaltung für Unternehmens-, Risiko- und Compliance-Kultur. Dabei ist wichtig, dass solche Aspekte von jedem Unternehmen individuell – eben „maßgeschneidert" – verbindlich und konkret festgelegt werden. Nur so wird es ein entsprechend geändertes Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben.

Diese Erkenntnis greift auch der erst wenige Wochen alte Referentenentwurf zum „Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität" auf.

Die Referenten des Roundtables Compliance Kultur, Jörg Bielefeld, Bernhard Kressin, Stefanie Neubeck und Peter Zawilla, diskutieren mit den Teilnehmern am 22. Oktober 2019 in Frankfurt a. M. unter anderem, wie man Kultur und deren Wirksamkeit prüfen, messen und bewerten kann. Dabei stellen sie einen innovativen, interdisziplinären und praxisorientierten Ansatz vor. Das Konzept haben Juristen, Psychologen, Change-Management-Experten und Fraud-/Compliance-Spezialisten gemeinsam entwickelt.

Roundtable: Compliance-Kultur

Ort:

BEITEN BURKHARDT
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Mainzer Landstr. 36,
60325 Frankfurt a. M.

Programm:

16.00 Uhr: Registrierung & Begrüßung
16.30 -19.00 Uhr: Roundtable & Diskussion
ab 19.00 Uhr: Get-together & Networking

Weitere Infos und Anmeldung:

Frau Luana Motti,
luana.motti@bblaw.com |
Telefon: +49 69 756095-461

Lobbying im Rahmen präventiver Compliance

Lobbying ist ein fester Bestandteil des politischen Systems und fördert die demokratische Diskursfähigkeit. Die Wahrnehmung der Unternehmensinteressen nach außen ist Compliance-relevant, wird aber in vielen Fällen nur punktuell in die Unternehmens-Compliance mit einbezogen. Ein Ansatz, der zu kurz greift, wie Dr. Bernd Federmann und Hartfrid Wolff erläutern.

Rawpixel Ltd/iStock/Thinkstock

Einladung zum Essen: Ein klassisches Risikofeld der Compliance. Doch beim Lobbying sollte der Blick über den Tellerrand hinausgehen.

Die Formen der Interessenvertretung reichen vom einzelnen Gespräch bis zur Kampagne und werden beständig internationaler und breiter. In die Compliance wird Lobbying häufig nur im Rahmen klassischer Risikofelder wie der Teilnahme an Verbandstreffen, der Beauftragung externer Dienstleister und Agenturen, Sponsoring- und Spendentätigkeiten oder der Bewirtung und Einladung von Amtsträgern mit einbezogen.

Dieser Ansatz greift zu kurz, weil Akteure und Aktivitäten vielfältig sind. Die Kommunikation mit gesellschaftlichen Kräften findet meist nicht nur in einer Abteilung statt, sondern in ganz unterschiedlichen Fachabteilungen, sei es Technik, Entwicklung, Recht, Marketing, Unternehmenskommunikation oder Corporate Social Responsibility. So kann zum Beispiel die Prozessstrategie in öffentlichen Verfahren verbunden mit einer professionellen Litigation-PR nicht unerhebliche politische Auswirkungen haben. Oder neue Techniken und Verfahren können zu Standortentscheidungen durch Produktionsverantwortliche führen, die immer hochpolitisch sind.

Lobbying sollte in ein klares, transparentes und wertebasiertes Grundverständnis eingebunden werden. Eine gute Grundlage ist ein interner Code of Conduct, der die Kommunikation zwischen Lobbyisten und ihren Ansprechpartnern auf der Basis vertrauenswürdiger und zuverlässiger Inhalte und im Rahmen transparenter Beziehungen gestaltet. Unsaubere Praktiken müssen von vornherein klar definiert und sanktioniert werden.

Um Risiken bei der Durchführung von Lobbying-Aktivitäten frühzeitig zu erkennen, ist zu prüfen, wie die Lobbyfunktionen in die jeweilige Ablauforganisation des Unternehmens eingebunden sind und welche strategischen und operativen Einheiten mit Aufgaben der wirtschaftlichen Interessenvertretung betraut sind. Es sollte sichergestellt werden, dass die mit Lobbying betrauten Mitarbeiter selbstständig zur Identifikationen von politisch relevanten Themen in der Lage und entsprechend geschult sind.

Besondere Beachtung ist dem Einsatz digitaler Tools, wie z. B. digitale Newsletter, Social Media, Blogs und Monitoring-Crawler, aber auch moderner CRM- oder Eventsoftware, im Rahmen von Lobbying-Aktivitäten zu widmen. Die Bedeutung der digitalen Massenkommunikation im Bereich des Lobbyings nimmt stetig zu. Mittels digitaler Tools können Lobbying-Maßnahmen ressourcen- und adresseneffizient sowie fallbezogen, etwa in Krisensituationen, für das zielgerichtete Monitoring und die Analyse politisch relevanter Themen durchgeführt werden. Datenschutz und der Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie die Einhaltung der Unternehmens-Guidelines und der Unternehmenskultur müssen durch geeignete Verfahren und klare Governance-Vorgaben gewährleistet werden.

Lobbying sollte einheitlich und konsistent erfolgen, sowohl in Bezug auf das gesamte Unternehmen, also über Standorte und Ländergrenzen hinweg, als auch über die Zeit. Voraussetzung dafür ist eine eigenständige Guidance mit Gültigkeit für die ganze Unternehmensgruppe. Den Kern sollte dabei die Kodifizierung klarer und eindeutiger Regelungen betreffend die Durchführung von Veranstaltungen, die Aussprache von Einladungen sowie die Vergabe von Geschenken bilden. Eindeutig kommunizierte Freigabeprozesse unterstützen bei der Einhaltung der Regeln. Laufend aktualisierte Übersichten aller durchgeführten Maßnahmen helfen dabei, Lobbying-Aktivitäten auch über längere Zeiträume hinweg konsistent zu gestalten.

Compliance-konformes Lobbying setzt darüber hinaus ein einheitliches Daten- und Knowledge-Management voraus. Dazu gehören klare Stellvertreterregelungen und eindeutige Regeln für Ablage und Zugriffsberechtigungen vertraulicher Dokumente. Erfolgreiches Lobbying in größeren, vor allem internationalen Unternehmen sollte zudem nachhaltige Prozesse zur Gewährleistung einer aktuellen und einheitlichen Sprachregelung sicherstellen.

Das EU-Transparenzregister gibt die Implementierung strukturierter und konsistenter Prozesse vor, die sicherstellen, dass die mit Lobbying-Aktivitäten im Unternehmen betrauten Mitarbeiter namentlich bekannt, benannt und hinsichtlich ihres Umgangs mit Amts-/ Mandatsträgern sowie insbesondere hinsichtlich ihres Verhaltens in den Verbandstreffen regelmäßig geschult werden. Dies hat nicht zuletzt aufgrund des Informationsfreiheitsgesetzes von Bund und Ländern ebenfalls Bedeutung.

Das EU-Transparenzregister verlangt unter anderem eine jährlich zu aktualisierende prozentuale Angabe der mit Lobby-Aktivitäten betrauten Einzelpersonen sowie derjenigen Mitarbeiter, die in Verbänden tätig sind. Dokumentations- und Transparenzregeln müssen diesen Standard einhalten. Verschiedene Formen von Lobby-Registern gibt es teilweise auch auf nationaler Ebene in der EU.

Marketingabteilungen, die Abteilungen für Unternehmenskommunikation, Recht oder CSR nehmen zum Teil andere Aufgaben wahr und nutzen getrennte Datenmanagementstrukturen. Dies stellt Unternehmen vor die besondere Herausforderung, eine professionelle einheitliche Positionierung durch interdisziplinäre Arbeitsweisen zu erreichen. Moderne Interessensvertretung sieht die Öffentlichkeit und das Unternehmen als Teil einer Gesellschaft, die sich immer mehr vernetzt.

Dr. Bernd Federmann und Hartfrid Wolff

KPMG

Dr. Bernd Federmann ist Partner bei KPMG Law und verantwortet als Mitglied der Practice Group Compliance & Investigations die Corporate-Governance- und Compliance-Beratung im Süd-Westen.

KPMG

Hartfried Wolff, Senior Manager KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Tätigkeitsschwerpunkte sind der Bereich „Security & Defense" im Öffentlichen Sektor und die Co-Koordination im Öffentlichen Sektor Südwest.

Datenschutz in der Praxis

Die DSGVO gilt nun seit gut einem Jahr und hat die Bußgelder für Datenschutzverstöße in neue Dimensionen katapultiert. Aber ist es wirklich so schlimm gekommen, wie befürchtet? Diese und weitere Fragen rund um den Datenschutzverstoß und dessen Folgen diskutieren Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft, Lehre, Beratung und Datenschutzaufsicht am 12. November 2019 in Frankfurt a. M. anlässlich der Tagung Datenschutz in der Praxis.

Bußgelder in Millionenhöhe sind für Unternehmen in der EU spätestens seit der DSGVO ein sehr reales Risiko: Ende Januar 2019 verhängte die französische Datenschutzbehörde CNIL das bis dato EU-weit höchste Bußgeld nach Art. 83 DSGVO in Höhe von 50 Mio. Euro gegen Google. Offenbar erst der Beginn einer Reihe enorm hoher Bußgelder: In Großbritannien könnte British Airways mit rund 205 Mio. Euro zur Kasse gebeten werden, wie das britische ICO im Juli 2019 mitteilte. Nur zwei Tage später schob die Datenschutzbehörde eine Mitteilung über ein saftiges Bußgeld hinterher, das der Hotelkette Marriott International drohe. Hier stehen immerhin 110 Mio. Euro im Raum.

Doch welche Erkenntnisse lassen sich aus diesen Bußgeldern ziehen? Hierauf wird Dr. Daniel Pauly, Linklaters, in seinem Vortrag am 12. November eingehen und beleuchten, was die zugrundeliegenden Verletzungshandlungen waren, welche Kriterien für die Bußgeldbemessung herangezogen wurden und wie die Verfahren ablaufen.

Weitere Referenten der Tagung werden den Blick unter anderem darauf richten, wie die Behörden auf Meldeverstöße reagieren und wie sich Unternehmen auf Datenschutzverstöße vorbereiten sollten. Zur Anmeldung für die Tagung Datenschutz in der Praxis gelangen Sie hier.

chk

invincible_bulldog/iStock/ThinkStock

Datenschutzbehörden greifen durch: Bußgelder können mitunter schwindelerregend sein.

BB-FACHKONFERENZ
KRISENMANAGEMENT IM UNTERNEHMEN

- Auslöser und Anlässe einer Krise
- Ablauf und Management im Überblick
- Die ersten 72 Stunden - Dawn-Raids, Überblick und Maßnahmen
- Internal Investigation - Scoping, Ablauf und Handlungsempfehlungen
- Management der Krise – Workstream:
  Strafrecht/OWiG // Steuerrecht // Gesellschaftsrecht // Aufsichtsrecht // Arbeitsrecht
- Kommunikationsstrategien
- Krisenpräventation/Reputationsmanagement

https://veranstaltungen.ruw.de/kiu

Betriebs Berater

9.00-18.00 Uhr
Bescheinigung von 7 Stunden für Ihre berufliche Weiterbildung nach § 15 FAO