

## Inhalt



© Pixabay

2

Praxis

## Aufmacher

### Der Referentenentwurf zur Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes

Seit einer BAG-Entscheidung (Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) im Herbst 2022 steht fest: Das Urteil des EuGH (14.5.2019 – C-55/18) zur Arbeitszeiterfassung ist bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten. Damit ist die Frage des „Ob“ der Aufzeichnung entschieden. Bezüglich des „Wie“ bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten. Diese sollen nun mit der Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes geklärt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hierzu jüngst einen Referentenentwurf vorgelegt.

Praxis

Recht

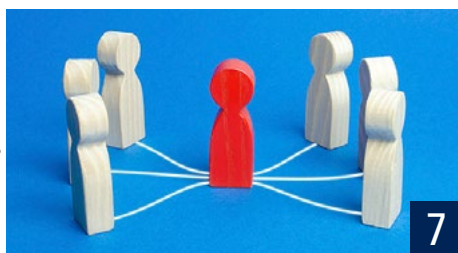


© dtk

5

### „Ich fühle mich beraubt, wenn Regeln keinen Sinn ergeben.“

Zum Jubiläum der Fachzeitschrift Compliance-Berater zieht Jörg Bielefeld ein Resümee zur Entwicklung der Compliance in den vergangenen zehn Jahren. Ganz zufrieden ist er nicht mit dem Status quo. Trotzdem ist sein Fazit: Compliance funktioniert.



© IMAGO / YAY Images

7

### Die Gründung einer Einkaufskooperation aus Inhouse-Sicht – 3. Teil: „Die Umsetzungsphase“

Einkaufspreise senken und die Profitabilität steigern – das sind oftmals die wichtigsten Triebfedern für die Gründung einer Einkaufskooperation. Nicht ohne Grund ist daher – gerade auch in Krisenzeiten – die Gründung einer Einkaufskooperation eine sinnvolle strategische Option für den Einkauf.



© Bundeskanzleramt

9

### Regierungsentwurf zur GWB-Novelle vorgelegt

Die Bundesregierung hat Anfang April die 11. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das sog. Wettbewerbsdurchsetzungsgesetz, beschlossen.

### 9 Hinweisgeberschutz: Deutschland drohen hohe Strafzahlungen

## Veranstaltungen

Deutsche  
**Compliance Konferenz 2023**  
9. & 10. Mai 2023  
Steigenberger Frankfurter Hof, Frankfurt a. M.

Wir feiern Jubiläum – 10 Jahre Compliance Berater

Datenschutz • HinSchG • LkSG • CMS • Best Practice • internationale Perspektiven  
Weitere Informationen unter: [www.deutsche-compliance-konferenz.de](http://www.deutsche-compliance-konferenz.de)

### LAST MINUTE: Jetzt noch anmelden!

09.-10.05.2023 | Frankfurt am Main oder Online | **Deutsche Compliance Konferenz**

11.05.2023 | Online | **Praxisseminar Datenschutzrecht: Internationaler Datentransfer, Auskunftsbegehren und Löschung in der Praxis**

06., 16., 26.06. und 07.07.2023 | Webinarreihe | **Die Kunst erfolgreicher Compliance**

14.06.2023 | Online-Konferenz | **Datenschutz in Transaktionen**

21.06.2023 | München | **Jahrestagung Klimaschutzrecht 2023**

# Der Referentenentwurf zur Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes

Seit einer BAG-Entscheidung (Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) im Herbst 2022 steht fest: Das Urteil des EuGH (14.5.2019 – C-55/18) zur Arbeitszeiterfassung ist bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten. Damit ist die Frage des „Ob“ der Aufzeichnung entschieden. Bezüglich des „Wie“ bestehen jedoch weiterhin Unsicherheiten. Diese sollen nun mit der Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes geklärt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hierzu jüngst einen Referentenentwurf vorgelegt.



Arbeitszeiterfassung: Grundsätzlich Pflicht, nur das „Wie“ muss noch geklärt werden.

Die Neuregelung erfolgt im Wesentlichen abschließend im Rahmen von § 16 ArbZG. Dort wird Absatz 2 neugefasst und die neuen Absätze 3 bis 8 angefügt. Der Regelungsort ist stimmig, zumal § 16 Abs. 2 ArbZG bereits bislang die Erfassung der über acht Stunden hinausgehenden Arbeitszeit regelte. Neu ist nun die vorgesehene Regelung, wonach die Erfassung der Arbeitszeit (Beginn, Ende und Dauer) am Ende des Arbeitstages erfolgen muss und dies in elektronischer Form zu erfolgen hat (§ 16 Abs. 2 ArbZG-E). Anders als der EuGH, der nur eine „objektive“ Erfassung der Arbeitszeit verlangte, und auch das BAG, das für die Form keine Vorgaben machte, ist der Referentenentwurf insoweit nun mit diesen beiden Vorgaben also strenger. Der elektronischen Erfassung kann durch Nutzung einer App, eines softwarebasierten Systems am Computer oder auch durch Eintragungen in eine Excel-Tabelle entsprochen werden.

Bei der Frage, wer die Arbeitszeit zu erfassen hat, gibt es hingegen keine Überraschungen. Der neue Absatz 3 regelt: „Die Aufzeichnung [...] kann durch den Arbeitnehmer oder einen

Dritten erfolgen; der Arbeitgeber bleibt für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich“ (§ 16 Abs. 3 ArbZG-E). Die Delegation der Erfassung auf die Beschäftigten wurde auch nach dem BAG-Beschluss vom September 2022 weiterhin für möglich angesehen. Begründet man die Erfassungspflicht mit arbeitsschutzrechtlichen Aspekten, ist es konsequent, dass der Arbeitgeber dafür verantwortlich bleibt.

Emotional wurde die Zukunft von Vertrauensarbeitszeit diskutiert. Diese bleibt im Grundsatz weiterhin möglich, wie § 16 Abs. 4 ArbZG-E zu entnehmen ist. Dies verdeutlicht auch die Begründung des Entwurfs: „Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können eine sogenannte Vertrauensarbeitszeit vereinbaren. In diesem Fall verzichtet der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Er „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt, ohne dieses zu überprüfen. Einzuhalten sind jedoch die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes. Arbeitszeitaufzeichnung und „Vertrauensarbeitszeit“ schließen sich nicht aus. Insbesondere eine elektronische Aufzeichnung erleichtert es dem Arbeitgeber, die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit aufzuzeichnen, ohne die vertragliche Arbeitszeit kontrollieren zu müssen. Zusammengefasst: Zeitlich selbstbestimmtes Arbeiten bleibt möglich. Die Pflicht zur Erfassung besteht aber auch dann.

§ 16 Abs. 5 ArbZG-E regelt, dass Arbeitnehmer auf Anfrage eine Auskunft zur aufgezeichneten Arbeitszeit erhalten können. Eine solche Auskunft wäre auch im Wege von Art. 15 DSGVO bereits möglich; der EuGH verlangt zudem durch die Forderung nach einem „zugänglichen Erfassungssystem“ ausdrücklich eine entsprechende Herausgabe der Nachweise bzw. eine uneingeschränkte Einsichtnahmemöglichkeit der Beschäftigten. Arbeitszeitaufzeichnungen sind zudem für die gesamte Dauer der Beschäftigung, maximal aber für die Dauer von zwei Jahren aufzubewahren (§ 16 Abs. 6 ArbZG-E).



Prof. Dr. Michael Fuhlrott ist Partner bei FHM in Hamburg. Er berät Unternehmen zu sämtlichen individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen mit einem Schwerpunkt im Arbeitnehmerschutz. Ein besonderer Fokus seiner Tätigkeit liegt in der forensischen und rechtsberatenden Tätigkeit bei internen Ermittlungsmaßnahmen.

Per Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags sind per Betriebsvereinbarung Abweichungen möglich: So kann danach ausnahmsweise eine papierne Aufzeichnung erfolgen (§ 16 Abs. 7 Nr. 1 ArbZG-E), eine spätere Aufzeichnung, maximal nach sieben Tagen (§ 16 Abs. 7 Nr. 2 ArbZG-E), und ist eine Aufzeichnung entbehrlich bei Arbeitnehmern, bei denen die Arbeitszeit wegen der besonderen Tätigkeitsmerkmale nicht gemessen, nicht festgelegt oder selbst bestimmt werden darf (§ 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E). Dieser Absatz ermöglicht angepasste betriebliche Lösungen – allerdings nur beim Mitwirken der Tarifvertragsparteien. Insbesondere die letztgenannte Ausnahme darf dabei nicht „überschätzt“ werden. Denn sie gilt nur für eine eng abgegrenzte Gruppe, für die auch die ArbZ-RL selbst Ausnahmen zulässt, wie die Entwurfsbegründung erkennen lässt: „Die Voraussetzungen für die Anwendung der Regelung in § 16 Absatz 7 Nummer 3 ArbZG können etwa bei Führungskräften, herausgehobenen Experten oder Wissenschaftlern gegeben sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können.“ Da leitende Angestellte gem. § 18 ArbZG ohnehin vom Anwendungsbereich des ArbZG ausgenommen sind und selbst außertariflich tätige Mitarbeiter nicht vom Tarifvertrag erfasst werden, ist der Anwendungsbereich begrenzt.

Der Entwurf sieht zudem weite Übergangsfristen für die Einführung der elektronischen Erfassungspflicht vor. Alle Unternehmen – unabhängig wie groß – dürfen sich zunächst ein Jahr Zeit lassen, bevor die Erfassung elektronisch erfolgen muss. Kleinbetriebe (bis zu 10 Arbeitnehmer) dürfen dauerhaft nicht-elektronisch erfassen. Unternehmen bis 50 Beschäftigte haben fünf Jahre Zeit bis zur elektronischen Erfassung, Unternehmen bis 250 Beschäftigte immerhin noch zwei Jahre Zeit. Verstöße gegen die allgemeine Pflicht zur Zeiterfassung – die nach der Entscheidung des BAG vom Herbst 2022 aber ohnehin bereits gilt – sind nach dem Entwurf zudem nunmehr unmittelbar bußgeldbewehrt (§ 22 ArbZG-E).

Als erstes Fazit: Der Entwurf ist als Minimalkonsequenz in weiten Teilen eine 1:1-Umsetzung der gerichtlichen Vorgaben. Ein großer „Wurf“ zur Neuregelung des Arbeitszeitrechts im – wohlgemerkt ohnehin engen europäischen Regelungskorsett – ist der Entwurf sicherlich nicht. Und schließlich: Ein Entwurf ist ein Entwurf – und noch kein Gesetz.

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

# Deutsche ComplianceKonferenz 2023

9. & 10. Mai 2023, Steigenberger Frankfurter Hof, Frankfurt a. M.

WIR FEIERN JUBILÄUM – 10 JAHRE

Compliance  
Berater

## u. a. mit diesen Themen und Speakern:

- **Interaktive Keynote: Worauf es wirklich ankommt – Compliance aus der Perspektive eines (ehemaligen) Vorsitzenden eines Strafsenates am Bundesgerichtshof**  
**Dr. Rolf Raum** ehem. vorsitzender Richter am Bundesgerichtshof
- **Wirksame und effiziente Steuerung eines CMS mit Hilfe von toolgesteuerten Kontrollanforderungen an die Compliance Organisation**  
**Dr. Adriane Winter** Rechtsanwältin, Head of Global Legal, Compliance, Risk and ICS, Chief Compliance Officer, BSH Hausgeräte GmbH
- **Hinweisgeberschutzgesetz? – Was jetzt?**  
**Dr. Ernst-Joachim Grosche** Chief Compliance Officer, REMONDIS Sustainable Services GmbH
- **LkSG und Compliance: Life Hacks im CMS**  
**Max Schmiechen** Head of Compliance, HORNBACH Holding AG & Co. KGaA
- **The European Compliance Perspective: What regulators and investigators look for (when deciding whether to offer an “out of court” disposal) – Views from the U.K. and from France**  
**Harriet Territt** Partner, Global Investigations, Addleshaw Goddard LLP  
**Cécile Terret** Partner, Addleshaw Goddard (Europe) LLP  
**Karl Hennessee** FRAeS, Senior Vice-President, Litigation, Investigations & Regulatory Affairs, Airbus
- **Wettbewerb von regel- und prinzipienbasierter Compliance? Auswirkungen eines anderen Compliance-Verständnisses auf das Management von Compliance**  
**Britta Niemeyer** Compliance Beauftragte, Hessischer Rundfunk
- **Lessons Learned: Erfahrungen mit dem Compliance-Monitor**  
**Jennifer Heß** Head of Compliance Russia & East EMEA, Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA

Alle weiteren Themen und Speaker unter: [www.deutsche-compliance-konferenz.de](http://www.deutsche-compliance-konferenz.de)

Maria Belz

dfv Mediengruppe, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt a.M.  
Tel.: +49 69 7595-1157 | Fax: +49 69 7595-1150 | [maria.belz@dfv.de](mailto:maria.belz@dfv.de)



Bescheinigung von 11 Stunden und 5 Minuten für Ihre berufliche Weiterbildung.



**JETZT  
QR-CODE  
SCANNEN  
UND DIREKT  
ANMELDEN**

oder unter: [www.deutsche-compliance-konferenz.de](http://www.deutsche-compliance-konferenz.de)

Mit freundlicher Unterstützung von:



# Deutsche Compliance Konferenz 2023

9. & 10. Mai 2023

Steigenberger Frankfurter Hof, Frankfurt a. M.

WIR FEIERN JUBILÄUM – 10 JAHRE

Compliance  
Berater

## Unsere Breakout-Sessions am zweiten Veranstaltungstag

Mittwoch, 10. Mai 2023, 12.30 Uhr – 13.00 Uhr

### Workshop 1:

#### Wie schaffe ich Mehrwert aus Compliance-Anforderungen im Datenschutz?

**Kathrin Schürmann** Rechtsanwältin und Partnerin, SCHÜRMANN ROSENTHAL DREYER Rechtsanwältinnen

**Dennis Kurpierz** Co-Founder und COO, caralegal GmbH



### Workshop 2:

#### Unternehmerpflichten rechtssicher delegieren: Wie Sie Verantwortung abgeben und Freiräume schaffen

**Simon Weigelt** Project Manager Sales, Eticor GmbH

**Thomas Teschner** Project Manager Legal Compliance, Eticor GmbH



### Workshop 3:

#### Compliance trifft Cyber Incident Responses

**Zoran Zovko** Business Development Manager, KLDiscovey Ontrack GmbH

**Dr. Richard Roeder** Partner, Willkie Farr & Gallagher LLP

**Dr. Maximilian Schlutz** Associate, Willkie Farr & Gallagher LLP



### Workshop 4:

#### Unternehmensinternes Compliance-Management (CMS) Systemaudit

**Stefan Pawils** Geschäftsführer / Managing Partner, SAT GmbH & Co. KG



Kathrin  
Schürmann



Dennis  
Kurpierz



Simon  
Weigelt



Thomas  
Teschner



Zoran  
Zovko



Dr. Richard  
Roeder



Dr. Maximilian  
Schlutz



Stefan  
Pawils

Die kostenfreie Teilnahme an den Breakout-Sessions ist mit einer Anmeldung zur Deutschen Compliance Konferenz 2023 verbunden.

Maria Belz

dfv Mediengruppe, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt a.M.

Tel.: +49 69 7595-1157 | Fax: +49 69 7595-1150 | maria.belz@dfv.de



Bescheinigung von 11 Stunden und 5 Minuten für Ihre berufliche Weiterbildung.



**JETZT QR-CODE  
SCANNEN UND  
ZUR TAGUNG  
ANMELDEN!**

oder unter: [www.ruw.de/dck](http://www.ruw.de/dck)

Medienpartner:

Compliance  
Berater

Betriebs  
Berater

Compliance  
die Zeitschrift für Compliance-Management

GELDWÄSCHE  
& RECHT

compliancechannel  
ethics & compliance watch

# „Ich fühle mich beraubt, wenn Regeln keinen Sinn ergeben.“

Zum Jubiläum der Fachzeitschrift Compliance-Berater zieht Jörg Bielefeld ein Resümee zur Entwicklung der Compliance in den vergangenen zehn Jahren. Ganz zufrieden ist er nicht mit dem Status quo. Trotzdem ist sein Fazit: Compliance funktioniert.



Der Compliance-Berater feiert Geburtstag: Grund genug, auf die Entwicklung der Compliance in den vergangenen zehn Jahren zuhinzuschauen.

Zehn Jahre! Eine Dekade lang befassen wir uns im Compliance-Berater aus den verschiedensten Perspektiven mit der Frage, wie Compliance besser funktionieren kann. Aus der Perspektive von Praktikern aus den verschiedensten Disziplinen und mit vielfältigen beruflichen Hintergründen – mit Praktikern als Zielgruppe.

Zehn Jahre. Es fühlt sich länger an, weil in dieser Zeit viel passiert ist: Die Szene hat sich professionalisiert. Prozesse und Methoden wurden verfeinert. Standards erfunden, ergänzt, überholt. Mehrere Berufsverbände wurden gegründet. Staatsanwaltschaften und andere Behörden sind auf Zack. Verbandsgeldbußen sprudeln. Strafverfolger schießen gern übers Ziel hinaus und sind heute schnell bei der Hand mit Untreuevorwürfen, wenn eine teure interne Untersuchung zu „verteidigend“ überkommt. Bei Compliance Officern wird auch zu Hause durchsucht. Und Compliance Professionals haben die Chance, aus erster Hand zu erfahren, wie Richter eigentlich Compliance sehen – so etwa auf der Deutschen Compliance Konferenz diesen Mai in Frankfurt am Main.

Lassen Sie uns zu den zehn Jahren noch einmal einige Jahre draufpacken: In der Kriminologie zerbrachen sich damals Wissenschaftler ihre klugen Köpfe, was wirken könnte, um etwa Straftäter wieder in die Spur zu bringen: Milde? Strenge? Nachsicht und Unterstützung? Schnelle, knackige Strafen nach den Schlagworten „sharp, short, shock“? Drohung mit dem Untergang mit „three strikes and you are out“? Manche Forscher, unter anderem aus den insoweit gebeutelten USA, vertraten den Standpunkt: Original genau nix wirkt, „nothing works“, die tradierten Regeln, Behörden, Knäste müssen weg. Umfassende Forschung aus Skandinavien zeigte, dass Haftstrafen keinen positiven Einfluss auf die Rückfallquote von Straftätern hatten.

Für solche Fragen „brannte“ ich vor über 25 Jahren im Studium. Und heute? Auch im Feld der

Compliance stellen sich mehr denn je ganz ähnliche Fragen: Was wirkt? Dabei geht es mit Blick auf die Motivation zur Suche nach einer Antwort schon lange nicht mehr um bloße ABC-Compliance, sondern auch um Teilhabe. Junge Menschen legen beim Berufsstart Wert darauf, in einem Umfeld der Mindfulness zu arbeiten. Statt stark in Korruption und Kartellabsprachen lieber stark in ESG sein – ein Fest für die Behavioral Compliance, nicht wahr? Und, falls Ihnen bzw. Ihrem CFO die klingende Münze eher liegt als das Umgarnen des wählerischen Nachwuchses: Wenn Sie heute zum Beispiel im Automotive-Sektor als Dienstleister berücksichtigt werden und Aufträge an Land ziehen möchten, dann müssen Sie sich den kritischen Compliance-Fragen auf Qualifikationsplattformen stellen. Auch, wenn Sie als agiler Laden ESG grundsätzlich gut finden, aber zugleich als ein Unternehmen mit einigen hundert Beschäftigten gar nicht auf das Lieferkettensorgfaltspflichtenge-



Jörg Bielefeld ist Rechtsanwalt und Partner im Frankfurter Büro der Kanzlei Addleshaw Goddard (Germany) LLP und leitet das deutsche Team Wirtschaftsstrafrecht & Compliance als Teil der internationalen Global Investigations-Gruppe. Er ist Herausgeber des Compliance-Beraters.

setz verpflichtet sind, heißt es dann: Sie sind leider raus, denn der Richtlinien Themenbereich „Ethische Rekrutierung“ oder Vorgaben zu „Rechten von Minderheiten und indigenen Völkern“ stehen nicht in Ihrem Code of Conduct. Das ist leider kein Scherz.

An Motivation fehlt es also nicht, wenn wir uns fragen: „What works“? Compliance hat auch eine deutlich größere Lobby als Strafgefangene. Vielleicht bezeichnet sich deshalb alle elf Minuten ein

Strafverteidiger auch als Compliance-Spezialist. Beides kann man gut finden oder nicht. Wichtig ist der ständige, konstruktive Austausch. Passend dazu ist einer der großen gemeinsamen Nenner für gelungene Compliance die Compliance-Kommunikation. Auch auf der diesjährigen Deutschen Compliance Konferenz wird es darum gehen.

Was wäre da naheliegender, als sich als Complianceberater im Compliance-Berater einmal ehrlich zu machen? Ja, ich oute mich. So manche Compliance-Regeln nerven mich, auch, wenn sie hübsch verpackt sind. Wenn man sie am eigenen Leib zu spüren bekommt, ist es schnell vorbei mit salbungsvollen Worten zum tone from the top. Moment mal: Habe ich das gerade wirklich geschrieben? Kann ich das ernst meinen? Was ich meine und womit ich im Arbeitsalltag meine Probleme habe sind Regeln, zu denen mir als Adressat der Kontext fehlt. Ich habe ein Problem damit, Regeln einzuhalten, die ich zwar gefühlt alle sechs Monate in „leichter Sprache“ in Erklärvideos vorgesetzt bekomme, aber deren Sinn und Zweck ich nicht verstehe. Oder, schlimmer noch: Wenn ich sehe, dass diese Regeln keinen Sinn ergeben. Wenn eine solche Regelbefolgung dann in gefühlt sinnfreie Arbeit ausartet, dann fühle ich mich beraubt. An Freizeit mit meiner Familie. An „billable time“. Oder an Zeit und Muße, diese Zeilen aufs Papier zu bringen. Die Lösung: Kommunikation. Diesmal als Betroffener mit den Regelsetzern. Und siehe da: Es gibt einen Hintergrund für die scheinbar sinnlosen Regeln. Und eine Lösung für den Teil, der tatsächlich überflüssig ist. Ergebnis: Schlankeres Regelwerk, weniger Generve, wieder was gelernt. Gelebte Compliance.

„Nothing works“, also? Nein, eher „something works“. In kleinen Schritten. Mit der Erkenntnis, dass Regeln ausnahmslos eines gut kommunizierten (sic!) Unterbaus bedürfen, um zu wirken. Sie müssen nicht jedem gefallen. Aber sie müssen klar und deutlich erklärbar sein. Dazu müssen wir einander zuhören und dazu Gelegenheit, einen angemessenen Rahmen schaffen. Die Idee „Compliance meets Business“, um eine solche Gelegenheit zu nutzen, hatten wir bereits miteinander diskutiert. Und es gibt noch viele weitere, sinnvolle Ansätze. Wie ein befreundeter Kollege (der auch auf der diesjährigen Deutschen Compliance Konferenz vortragen wird) mir kürzlich beim Abendessen sagte: „Es ist doch toll, wenn Du als Compliance Officer so viel Gemecker in Deinem Hinweisgebersystem findest. Da redet immerhin einer mit Dir. Nutze das!“ Recht hat er, kann ich sagen. Und möchte ergänzen: Nichts wirkt für einen „Regelsetzer“ als Korrektiv besser als die persönliche Erfahrung, selbst von Compliance-Pflichten „betroffen“ zu sein.

In zehn Jahren sehen wir weiter. Bis dahin an all die Kriminologen in der Compliance-Community: Abolitionismus Vierpunktnull? No way! Compliance funktioniert. Man muss sich nur richtig darauf einlassen und nicht versuchen, das Problem zu ändern, wenn die Lösung nicht passt. *Jörg Bielefeld*

## DIE WEBINAR-REIHE ZUM NEUEN BUCH

## Die Kunst erfolgreicher Compliance – Das Webinar

Eine Veranstaltung von



und



6. Juni • 16. Juni • 26. Juni • 6. Juli | 15 – 16 Uhr

**6. Juni Die Kunst erfolgreicher Compliance – ein Interview**

Christina Kahlen-Pappas im Gespräch mit Markus Jüttner

u.a. zu folgenden Fragen und Aussagen:

- Compliance wirksam managen heißt Unternehmen als (soziale) Organisationen zu verstehen
- Der „Dienst nach Vorschrift“ als Königsweg der Compliance?
- Der Fokus auf den „Faktor Mensch“ verengt den Blick auf wirksames Compliance Management
- Der erste vor dem zweiten Schritt durch eine Ursachenanalyse von Fehlverhalten

**16. Juni Praxistipps zur Compliance-Risikoanalyse und Compliance-Kulturbeeinflussung**

Markus Jüttner

- Compliance-Risiken zwischen Rechtskataster und Scheinmathematik
- Blinde Flecken in der Compliance reduzieren – aber wie?
- Compliance-Kultur wirksam beeinflussen statt appellativ gestalten
- Die Compliance-Kultur als unsichtbare Hand erfolgreicher Compliance sichtbar machen

**26. Juni Die Kunst erfolgreicher Compliance – ein Fachgespräch**

Markus Jüttner im Gespräch mit Prof. Dr. Markus Pohlmann

- Menschen als „kleine Sünder“ und Organisationen mit „brauchbarer Illegalität“
- Zur Unterscheidung von eigennützig und organisationaler Devianz für die Compliance-Praxis
- Wirksames Compliance-Management zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Whistleblowing und das Schweigen der Organisation

**6. Juli Praxistipps zur Compliance-Kommunikation und Wirksamkeitsmessung (KPIs) eines CMS**

Markus Jüttner

- Compliance-Trainings, die wirken
- Die effektive Ausgestaltung von Verhaltenskodizes
- Wie kann die Wirksamkeit eines Compliance-Programms festgestellt werden?
- Nach welchen pragmatischen Kriterien sollte ein Compliance-Reporting aufgebaut werden?



**Markus Jüttner**  
Partner bei EY  
und Buchautor



**Christina Kahlen-Pappas**  
Redakteurin Compliance-Berater,  
dfv Mediengruppe



**Prof. Dr. Markus Pohlmann**  
Professor für Organisations-  
soziologie Universität Heidelberg /  
Stv. Geschäftsführender Direktor  
Max-Weber-Instituts für Soziologie /  
Wissenschaftlicher Beirat Deutsches  
Institut für Compliance (DICO e.V.)

**JETZT NEU:****Die Kunst erfolgreicher Compliance**

Eine realistische Sicht auf wirksames Compliance-Management



- 1. Auflage 2023
- Compliance Berater-Schriftenreihe
- 456 Seiten | Broschur
- 49,- EUR
- ISBN: 978-3-8005-1793-0

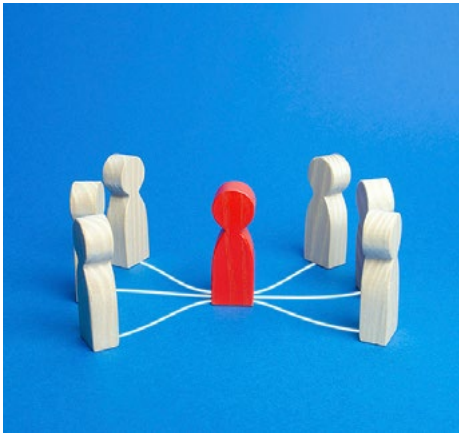
Weitere Informationen unter: [shop.ruw.de/17930](http://shop.ruw.de/17930)**Kennen Sie schon den CB Compliance Berater?**Jetzt abonnieren unter [www.ruw.de/CB](http://www.ruw.de/CB) und von Sonderkonditionen profitieren!

- 11 Ausgaben
- 589,- EUR pro Jahr
- inkl. Zugang zur Online-Datenbank mit allen Beiträgen seit 2013
- hohe Rabatt für alle Compliance-Tagungen

**Teilnahmegebühr (zzgl. MwSt.):**99,- EUR Abonnenten CB, Buchbesteller  
149,- EUR Normalpreis**Ihre Ansprechpartnerin:**Johanna Schneider  
[Johanna.Schneider@dfv.de](mailto:Johanna.Schneider@dfv.de)  
Tel.: +49 69 7595-2775**JETZT QR-CODE  
SCANNEN UND  
DIREKT ANMELDEN!**oder unter [www.ruw.de/compliance-webinar](http://www.ruw.de/compliance-webinar)

# Die Gründung einer Einkaufskooperation aus Inhouse-Sicht – 3. Teil: „Die Umsetzungsphase“

Einkaufspreise senken und die Profitabilität steigern – das sind oftmals die wichtigsten Triebfedern für die Gründung einer Einkaufskooperation. Nicht ohne Grund ist daher – gerade auch in Krisenzeiten – die Gründung einer Einkaufskooperation eine sinnvolle strategische Option für den Einkauf. In einer vierteiligen Serie stellt Dr. Reto Batzel die Aufgaben vor, die bei der Gründung einer Einkaufskooperation typischerweise von den Unternehmensfunktionen Recht und Compliance übernommen werden. Dieser 3. Teil der Serie beschäftigt sich mit der Umsetzungsphase.



© IMAGO / VAY Images

Fäden zusammenführen: Es kann empfehlenswert sein, die geplante Zusammenarbeit vor Vertragsunterschrift mit den zuständigen Kartellbehörden abzustimmen.

In den **Beiträgen von März** und **April** wurde die Suche nach potenziellen Kooperationspartnern und die Verhandlung über Inhalt und Umfang einer Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Beschaffung beschrieben. Wenn Sondierung und Verhandlung erfolgreich abgeschlossen sind, wird die Kooperation umgesetzt. Hierbei steht die Unterzeichnung des ausgehandelten Kooperationsvertrags und der tatsächliche Beginn der gemeinsamen Beschaffung im Zentrum. Diesem Schritt gehen verschiedene praktisch-kommerzielle Vorbereitungsmaßnahmen voraus, wie etwa der Aufbau der notwendigen Verhandlungsstrukturen, die Zusammenstellung des zuständigen Verhandlungsteams, der Austausch relevanter Artikel- und Lieferantendaten und die Abstimmung einer gemeinsamen Verhandlungsstrategie.

Die Unternehmensfunktionen Recht und Compliance müssen hierbei sicherstellen, dass es zu einer Vertragsunterschrift überhaupt erst kommen kann und die Kooperationspartner nicht schon gleich zu Beginn ihrer Zusammenarbeit gegen das Kartellrecht verstoßen.

An erster Stelle gilt es, den finalisierten Kooperationsvertrag sowohl inhaltlich, vom Umfang her sowie hinsichtlich der Art und Weise der geplanten Zusammenarbeit kartellrechtlich zu prüfen (bzw. von externen Kartellrechtsexperten prüfen zu lassen). Diese Aufgabe beginnt bereits in der Verhandlungsphase, sollte aber natürlich spätestens unmittelbar vor der Vertragsunterschrift abgeschlossen sein.

In manchen Fällen kann es trotz einer gründlichen und überzeugenden rechtlichen Machbarkeitsprüfung empfehlenswert sein, die geplante Zusammenarbeit vor Vertragsunterschrift mit den zuständigen Kartellbehörden abzustimmen. Dafür steht unter Umständen ein formales Verfahren zur Verfügung, mit dessen Abschluss eine Kartellbehörde abschließend feststellt, ob die geplante Zusammenarbeit in der präsentierten Form gegen geltendes Kartellrecht verstößt. Meist reicht aber schon eine informelle Abstimmung mit der Kartellbehörde. Die Abstimmung endet zwar nicht mit einer (rechtskräftigen) Entscheidung. Die Kooperationspartner erhalten aber die Gelegenheit, die Kooperation umfassend darzustellen und etwaige Bedenken der Behörde durch Informationen oder gegebenenfalls Anpassungen am Kooperationsmodell auszuräumen. Kartellbehörden stehen einem solchen informellen Austausch meist offen gegenüber.

Bei der Abwägung des Für und Wider einer informellen Abstimmung ist weiterhin zu beachten, dass Lieferanten in der Regel einer Zusammenarbeit ihrer Abnehmer kritisch gegenüberstehen und kartellrechtliche Bedenken gegen die Zusammenarbeit bei der zuständigen Kartellbehörde vortragen könnten. Eine transparente und offene Abstimmung der Kooperationspartner mit der zuständigen Kartellbehörde im Vorfeld kann daher sinnvoll sein.

Unter Umständen kann ein formelles Verfahren vor der Kartellbehörde jedoch rechtlich zwingend sein. Wie im zweiten Teil dieser Serie zur Verhandlungsphase dargelegt, kann die Zusammenarbeit der Kooperationspartner zu einem sogenannten „Zusammenschluss“ führen, der bei Überschreitung der relevanten Umsatzschwellen der beteiligten Unternehmen von der Kartellbehörde im Rahmen eines fusionskontrollrechtlichen Verfahrens freigegeben werden muss. Für die im Vorfeld notwendige Analyse der wettbewerbliehen Effekte des Zusammenschlusses werden regelmäßig externe Kartellrechtsspezialisten hinzugezogen. Die Anmeldung und Freigabe des Zusammenschlusses müssen erfolgen, ehe es zur Umsetzung des Zusammenschlusses kommt. Wer dies nicht tut, handelt fusionskontrollrechtswidrig und riskiert hohe Bußgelder. Der Zusammenschluss könnte anschließend entflochten werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe von Rechts- und Compliance-Abteilungen bei der Umsetzung der



Hartmut Nägele

Dr. Reto Batzel ist Partner von MARCK, einer auf Kartellrecht, Compliance und Regulatory spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei aus Düsseldorf. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Beratung nationaler und internationaler Mandanten zu Einkaufskooperationen und anderen Formen der Zusammenarbeit zwischen Wettbewerbern. [www.marck.eu](http://www.marck.eu)

Kooperation ist die kartellrechtliche Schulung der Mitarbeiter, die an der Kooperation beteiligt sind. Dabei geht es in aller Regel nicht nur um Mitarbeiter aus dem Einkauf, sondern im Zweifel alle Mitarbeiter, die Kontakt zum Kooperationspartner haben und an der gemeinsamen Beschaffung mitwirken. Alle beteiligten Mitarbeiter sollten stets die Grenzen der Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner erkennen können, wissen, welche Informationen nicht mit dem Partner ausgetauscht werden dürfen und wie im Falle von Unsicherheiten im Hinblick auf ein rechtmäßiges Handeln vorgegangen werden soll. Neben einer Schulung kann eine Handreichung sinnvoll sein, die an Mitarbeiter ausgehändigt wird. Auf diesem Wege lassen sich leicht verständliche und praxisnahe Antworten auf regelmäßig auftretende kartellrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Kooperation dauerhaft bei den relevanten Mitarbeitern hinterlegen.

## Checkliste „Umsetzungsphase“

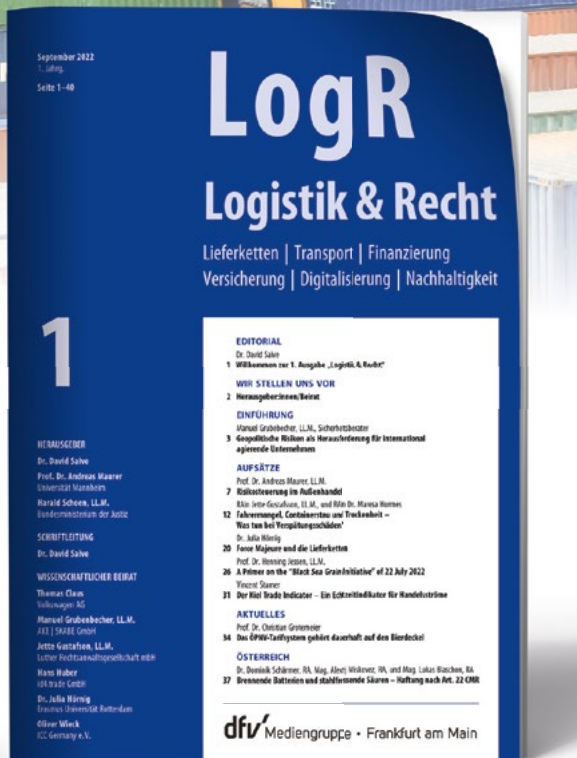
- Abschließende Prüfung der Kartellrechtskonformität des Kooperationsvertrags sowie der Zusammenarbeit im Allgemeinen
- Gegebenenfalls informelle Abstimmung der Kooperation mit den zuständigen Kartellbehörden
- Gegebenenfalls die fusionskontrollrechtliche Anmeldung der Zusammenarbeit als Zusammenschluss
- Schulung der Mitarbeiter und Aushändigung einer Handlungsanweisung

Das Thema des letzten Beitrags (Teil 4) dieser Serie zum Thema Einkaufskooperationen aus der Inhouse-Sicht ist die „Nachsorge“ und erscheint in der Juni-Ausgabe von Compliance.

Dr. Reto Batzel

# Logistik & Recht

Lieferketten | Transport | Finanzierung  
Versicherung | Digitalisierung | Nachhaltigkeit



Die neue Fachzeitschrift **Logistik & Recht** beleuchtet ganzheitlich aktuelle Themen rund um Handelswege und Lieferketten. Sie legt dabei den Schwerpunkt nicht nur auf transportrechtliche Themen, sondern lenkt den Blick auch auf Wirtschaftliches, Compliance, Nachhaltigkeit und Digitales und schafft so ein interdisziplinäres Medium, das quartalsweise die wichtigsten Neuigkeiten, komplexe Themen und Entwicklungen auf den Punkt bringt. Sie berät ihre Leserschaft mit konkreten Handlungsempfehlungen zu Rechtsfragen und Risiken, bietet umfassende Beiträge, Informationen und Analysen zu den aktuellen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie Tipps für die tägliche Praxis.



SCAN ME

[www.logistikundrecht.com](http://www.logistikundrecht.com)

Jetzt 3 Monate Testlesen  
mit gratis Onlinezugang  
zur Datenbank!



## Regierungsentwurf zur GWB-Novelle vorgelegt

Die Bundesregierung hat Anfang April die 11. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das sog. Wettbewerbsdurchsetzungsgesetz, beschlossen. Der Entwurf wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz vorgelegt und im Austausch mit dem Bundesministerium der Justiz erarbeitet. Er wird nun dem Bundestag und Bundesrat zugeleitet.



© Bundeskartellamt

Mehr Kompetenzen für das Bundeskartellamt: Künftig soll die Behörde nicht nur untersuchen, sondern auch Maßnahmen anordnen können.

Der Gesetzentwurf soll das geltende Wettbewerbsrecht fortentwickeln und die Befugnisse des Bundeskartellamtes erweitern. Unter anderem ist ein neues Eingriffsinstrument vorgesehen, mit dem das Bundeskartellamt im Anschluss an eine Sektoruntersuchung festgestellte Störungen des Wettbewerbs abstellen kann. Bisher endeten Sektoruntersuchungen mit einem Bericht des Bundeskartellamtes; künftig kann die Behörde verschiedene Maßnahmen anordnen, um festgestellte Störungen des Marktes zu adressieren. Zum Beispiel können Marktzugänge erleichtert, Konzentrationstendenzen gestoppt oder – in Extremfällen – Unternehmen entflochten werden. Vorbild hierfür sind die Marktuntersuchung der Wettbewerbsbehörde des Vereinigten Königreichs

(The Competition and Market Authority – CMA), die ebenfalls Abhilfemaßnahmen bis hin zu Entflechtungen vornehmen kann.

Außerdem wird im Fall von Kartellrechtsverstößen die Abschöpfung der daraus entstandenen Vorteile für das Kartellamt deutlich erleichtert. Es soll eine bessere Handhabe geben, um kartellrechtswidrig erlangte Gewinne wieder zu entziehen.

Schließlich schafft der Gesetzentwurf die rechtlichen Grundlagen dafür, dass das Bundeskartellamt die Europäische Kommission bei der Durchsetzung des Digital Markets Act unterstützen kann. Zudem wird die private Durchsetzung des Digital Markets Acts erleichtert. *chk*

Den Regierungsentwurf finden Sie [hier](#).

## Hinweisgeberschutz: Deutschland drohen hohe Strafzahlungen

Die EU-Kommission will Deutschland laut einem Bericht der FAZ mit hohen Strafzahlungen belegen, weil das deutsche Gesetz zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie immer noch nicht umgesetzt ist.



© Bundesrat | Suscha Radtke

Vermittlungsausschuss: Hier muss schnell eine Lösung zum Hinweisgeberschutzgesetz gefunden werden.

berichtet, die das neue Gesetz Unternehmen auferlegen kann, wird nun erstmal der deutsche Staat selbst mit Strafzahlungen an die EU in Millionenhöhe rechnen müssen.

In ihrer im Februar gegen Deutschland eingereichten Klage vor dem Europäischen Gerichtshof verlange die EU-Kommission für jeden Tag seit Ablauf der in der EU-Whistleblower-Richtlinie festgelegten Umsetzungsfrist bis zum Tag der Behebung des Verstoßes 61.600 EUR, mindestens jedoch 17.248.000 EUR. Das gehe aus einem Antwortschreiben des Bundesjustizministeriums hervor, das der FAZ exklusiv vorliege.

Danach sei selbst, wenn die Bundesrepublik den Verstoß während der Dauer des Gerichtsverfahrens abstelle, nicht davon auszugehen, dass die Kommission die Klage zurücknehme. „Vielmehr werde sie den Antrag auf Verhängung eines Pauschalbetrags wohl aufrechterhalten“, zitiert die FAZ das Ministerium.

Für den Fall, dass Deutschland der Verpflichtung bis zum Ende des EuGH-Verfahrens nicht nachkommt, habe die EU-Kommission vorsorglich die Verhängung eines Zwangsgeldes beantragt, das 240.240 EUR pro Tag ab dem Tag der Verkündung betrage.

Ob und in welcher Höhe Deutschland Strafzahlungen leisten muss, entscheidet allerdings der EuGH, der von den Forderungen der Kommission erheblich abweichen kann.

Erst am 5. April 2023 hat die Bundesregierung beschlossen, zum Gesetz zum Schutz von Whistleblowern (Hinweisgeberschutzgesetz) den Vermittlungsausschuss anzurufen. Das Gesetz war zuvor zwar vom Bundestag am 16. Dezember 2022 beschlossen worden, hat aber in der Plenarsitzung des Bundesrates nicht die erforderliche Mehrheit von 35 Stimmen erhalten. *chk*

### IMPRESSUM

#### Verlag

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

**Geschäftsführung:** Peter Esser (Sprecher), Sönke Reimers (Sprecher),  
Thomas Berner, Markus Gotta

**Aufsichtsrat:** Andreas Lorch, Catrin Lorch, Dr. Edith Baumann-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:** Matthias Betzler,  
Telefon: 069 7595-2785, E-Mail: Matthias.Betzler@dfv.de

**Fachbeirat:** Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, Kluth Rechtsanwältin; Ralf Brandt, LTS Lohmann Therapie-Systeme AG / Drug Delivery Systems

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,

mvg Systems AG; Dr. Karsten Leffrang, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Muth-zur-Entwicklung;

Stephan Niemann; 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

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

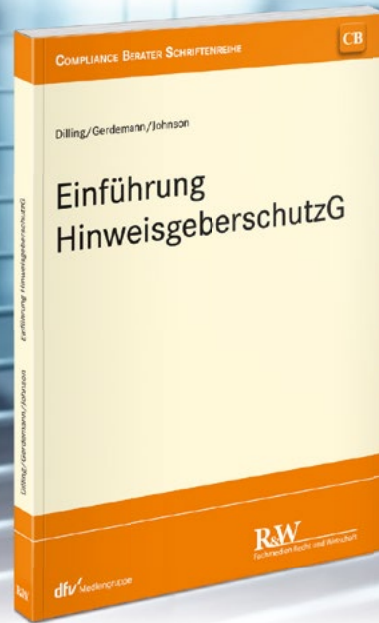
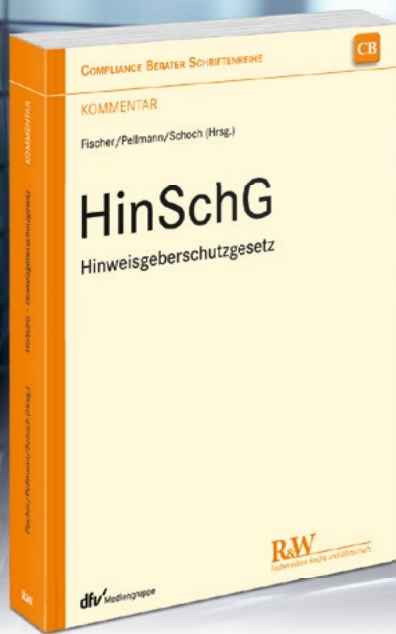
zur Einspeicherung in eine Datenbank.

© 2023 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

Neuerscheinungen

# HinweisgeberschutzG –

## Richtige Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie



- Umfassende juristische Kommentierung des HinweisgeberschutzG zur Nutzung durch den Rechtsanwender aus dem privaten und öffentlichen Sektor
- Implementierung des HinweisgeberschutzG im Lichte des globalen Leitbilds des „Good Corporate Citizen“
- Kritische Analyse bestehender Problemfelder
- Praxistaugliche und europarechtskonforme Antworten auf zentrale Fragestellungen zum HinSchG
- Beleuchtung der Interdependenzen des HinSchG u.a. zu GwG, KWG, WpHG, VAG, KAGB und BörsenG
- Hintergründe zur Richtlinie (EU) 2019/1937 und dem HinweisgeberschutzG
- Überblick zu spezialgesetzlichen Pflichten zur Einrichtung von Hinweisgebersystemen
- Effiziente und rechtskonforme Implementierung von Hinweisgebersystemen
- Aufbau und Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen im internationalen (Konzern-)Umfeld
- Ausgewählte betriebsverfassungs-, kündigungsschutz- und datenschutzrechtliche Aspekte bei der Implementierung von Hinweisgebersystemen und beim Umgang mit Hinweisgebern

Fischer/Pellmann/Schoch (Hrsg.)

**HinSchG – HinweisgeberschutzG**

1. Auflage 2023 | Kommentar | Compliance-Berater Schriftenreihe  
ca. 300 Seiten | Broschur | ca. € 109,-  
ISBN: 978-3-8005-1837-1

**Weitere Informationen**  
[shop.ruw.de/18371](https://shop.ruw.de/18371)



Dilling/Gerdemann/Johnson

**Einführung HinweisgeberschutzG**

1. Auflage 2023 | Einführung | Compliance-Berater Schriftenreihe  
ca. 200 Seiten | Broschur | ca. € 69,-  
ISBN: 978-3-8005-1829-6

**Weitere Informationen**  
[shop.ruw.de/18296](https://shop.ruw.de/18296)



Keine Buch-Neuerscheinung mehr verpassen? Abonnieren Sie doch gerne unseren Newsletter: [shop.ruw.de/newsletter](https://shop.ruw.de/newsletter)