

Compliance

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Dezember 2021/Januar 2022

Compliance wünscht
schöne Feiertage!



Inhalt



© IMAGO / Bildpage

Aufmacher

Koalitionsvertrag lässt erhebliche Mehrbelastung der deutschen Wirtschaft für Compliance erwarten

Am 24. November 2021 haben die künftigen Regierungsparteien SPD, Grüne und FDP ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Für drei aktuelle Kernthemen der Compliance in Unternehmen – Verbandssanktionen, Hinweisgeberschutz und Lieferkettengesetz – deutet sich an, dass die Umsetzung des Koalitionsvertrags mittelfristig zu erheblichen Mehrbelastungen für die deutsche Wirtschaft führen könnte.

Praxis



© IMAGO / Panthermedia

Recht



© IMAGO / Panthermedia

Research



© IMAGO / epd

Der Aufsichtsrat in der Unternehmenskrise

Unternehmenskrisen sind vor allem auch unter dem Eindruck der COVID-19-Pandemie keine Seltenheit. Ihre Bewältigung stellt nicht nur das Management vor große Aufgaben. Auch die Kontrollorgane treffen besondere Anforderungen bei ihren Beratungs- und Überwachungsaufgaben.

Geschäftsgeheimnis: Anforderungen an angemessene Schutzmaßnahmen

Nach dem LAG Düsseldorf hat sich nun auch das LAG Baden-Württemberg mit den Anforderungen von Schutzmaßnahmen im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) auseinandergesetzt und die Anforderungen an solche Schutzmaßnahmen konkretisiert.

EU-Hinweisgeberrichtlinie: Unternehmen haben noch viel zu tun

Am 17. Dezember 2021 endet die Frist für die nationale Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937. Wie gut europäische Unternehmen auf die neuen rechtlichen Anforderungen vorbereitet sind, beleuchtet der Whistleblowing-Report 2021.

9 The Future of Compliance

Veranstaltungen

21.01.2022 | Online | **11. Presserechtsforum**

25.01.2022 | Online | **Datenschutz in der Praxis**

25.01.2022 | Düsseldorf oder Online | **M&A-Konferenz**

27.01.2022 | Online | **Krisenkommunikation für die Lebensmittelwirtschaft**

16.02.2022 | Frankfurt am Main oder Online | **Deutscher Verpackungsrechtstag**

JETZT ALS ONLINE-KONFERENZ

Datenschutz in der Praxis

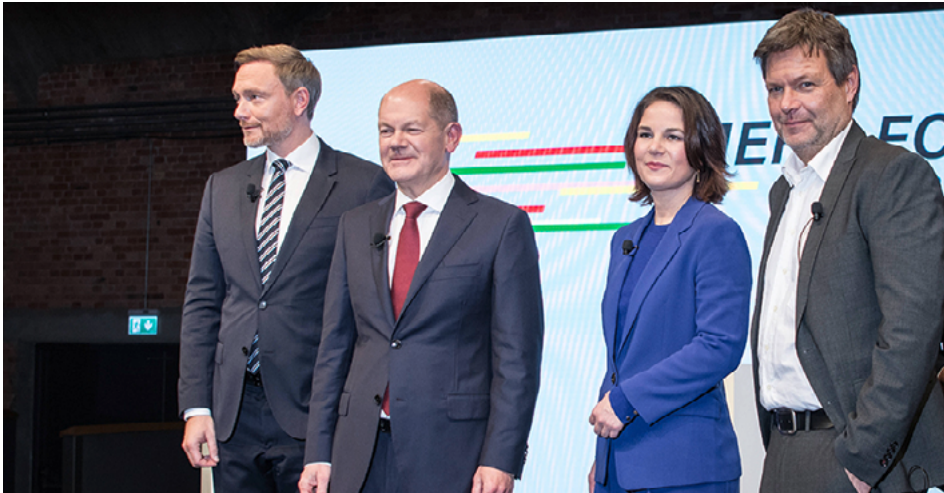
Datenschutzverstöße vor Behörden und Gerichten

Dienstag, 25. Januar 2022

Jetzt anmelden

Koalitionsvertrag lässt erhebliche Mehrbelastung der deutschen Wirtschaft für Compliance erwarten

Am 24. November 2021 haben die künftigen Regierungsparteien SPD, Grüne und FDP ihren Koalitionsvertrag vorgestellt. Für drei aktuelle Kernthemen der Compliance in Unternehmen – Verbandssanktionen, Hinweisgeberschutz und Lieferkettengesetz – deutet sich an, dass die Umsetzung des Koalitionsvertrags mittelfristig zu erheblichen Mehrbelastungen für die deutsche Wirtschaft führen könnte.



Die künftigen Regierungspartner von FDP, SPD und Grünen bei der Vorstellung des Koalitionsvertrags im November.

„Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen einschließlich der Sanktionshöhe, um die Rechtssicherheit von Unternehmen im Hinblick auf Compliance-Pflichten zu verbessern und für interne Untersuchungen einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen“, heißt es im Koalitionsvertrag Rn. 3723 ff.

Bereits bei der ersten Durchsicht drängt sich der Eindruck auf, dass es bei der Neuregelung vor allem um höhere Sanktionen für Unternehmen gehen soll. Zwar wird die Neuregelung primär mit dem Ziel höherer Rechtssicherheit für die Unternehmen begründet. Dafür wäre jedoch ein von Vertretern von SPD und Grünen offenbar favorisiertes Unternehmenssanktionsrecht nicht erforderlich. Umgekehrt hat die Diskussion des Entwurfs des Verbandssanktionengesetzes in der letzten Legislaturperiode gezeigt, dass der Gesetzgeber aufgrund der Vielgestaltigkeit der Normadressaten bei der Regelung konkreter Compliance-Pflichten sehr schnell an seine Grenzen gerät. Entsprechendes dürfte – u.a. aufgrund der engen Bezüge zum Arbeits- bzw. Mitbestimmungsrecht sowie zum europarechtlich determinierten Datenschutzrecht – für detaillierte Regelungen zu internen Untersuchungen gelten.

„Wir setzen die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel um. Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern

auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt. Die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger wollen wir verbessern und prüfen dafür Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote“, legt der Koalitionsvertrag Rn. 3728 ff. fest.

In der vergangenen Legislaturperiode war die Umsetzung der EU-Hinweisgeber-Richtlinie noch am Widerstand der Union gegen eine sogenannte überschießende Umsetzung der Richtlinie gescheitert. Nun soll diese überschießende Umsetzung erfolgen, das heißt gesetzlicher Hinweisgeberschutz nicht nur bei der Verletzung von Europarecht wie in der Richtlinie vorgegeben, sondern auch weit darüber hinaus. Was aus der Perspektive des Hinweisgebers unter Umständen angemessen erscheinen mag, wirft aus Sicht der übrigen Normadressaten jedoch erhebliche Fragen auf. Mit dem Schutz des Hinweisgebers gehen teils weitreichende Grundrechtseingriffe bei den betroffenen Unternehmen einher (und gegebenenfalls Funktionseinschrän-

kungen der ebenfalls betroffenen Exekutive). Jedenfalls soweit dies nach dem Koalitionsvertrag auch dann gelten sollte, wenn kein Rechtsverstoß vorliegt, sondern sonstiges – legales – Verhalten, das sich jedoch (aus wessen Sicht?) als „erhebliche[s] Fehlverhalten“ darstellt, wäre die Verfassungskonformität des Umsetzungsgesetzes sehr genau zu prüfen.

„Wir unterstützen ein wirksames EU-Lieferkettengesetz, basierend auf den UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte, das kleinere und mittlere Unternehmen nicht überfordert. Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten wird unverändert umgesetzt und gegebenenfalls verbessert. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission zum Gesetz für entwaldungsfreie Lieferketten. Wir unterstützen das von der EU vorgeschlagene Importverbot von Produkten aus Zwangsarbeit“, lautet der Koalitionsvertrag Rn. 1049 ff.

Aus Sicht der Unternehmen ist im Sinne der Rechtssicherheit und Planbarkeit positiv, dass an dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten festgehalten und dieses unverändert umgesetzt werden soll. Die Unterstützung für ein „wirksames EU-Lieferkettengesetz“ wird jedoch mit einiger Wahrscheinlichkeit den Compliance-Aufwand und die Sanktionsrisiken für Unternehmen weiter erhöhen. Nach dem bisherigen Verlauf des europäischen Normsetzungsprozesses ist derzeit zu erwarten, dass auf der EU-Ebene weitergehende Pflichten – insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen – enthalten sein werden, als in dem geltenden nationalen Recht.

Die Umsetzung der Änderungsvorhaben im Koalitionsvertrag zu aktuellen Compliance-Fragen würde den Rechtsrahmen für die betroffenen Unternehmen stark verändern. Es erscheint derzeit naheliegend, dass dies zu einer Mehrbelastung der Unternehmen für präventive Compliance und ggf. auch nachträgliche Sanktionierung führen wird. Die Unternehmen sollten sich daher frühzeitig mit den anstehenden Änderungsvorhaben befassen und diese im erforderlichen Umfang kritisch begleiten. Zugleich können sich daraus jedoch auch Chancen, insbesondere im Bereich Fortentwicklung der Compliance-Management-Systeme und vor allem im Bereich ESG ergeben, die die Unternehmen frühzeitig für sich nutzen sollten.

Dr. Fabian Quast



Dr. Fabian Quast ist Partner im Berliner Büro von Hengeler Mueller und berät Mandanten unter anderem bei der Durchführung von internen Untersuchungen und der Implementierung von Compliance-Prozessen.

+++ Jetzt als Online-Konferenz +++

Krisenkommunikation für die Lebensmittelwirtschaft

Eine Veranstaltung von **ENGEL & ZIMMERMANN AG** UNTERNEHMENSBERATUNG FÜR KOMMUNIKATION, **Compliance Berater** und **ZLR** Spezialist für das gesamte Lebensmittelrecht

Donnerstag, 27. Januar 2022

- 9.00 Uhr **Begrüßung**
Sybille Geitel, Vorstand, Engel & Zimmermann AG
RA Torsten Kutschke, Gesamtverlagsleiter ZLR und Compliance Berater
- 9.15 Uhr **Kommunikation in Zeiten der Polarisierung: Identitätspolitik, Cancel Culture und die Herausforderung für PR-Arbeit**
- Systematiken der Polarisierung
 - Warum ein WC-Handschuh keine gute Idee ist: Aktuelle Fallbeispiele
 - Krisenpotenzial des Woke Capitalism
- Kathrin Hansen, Beraterin für Krisenkommunikation, Engel & Zimmermann GmbH*
- 10.00 Uhr **„Ich freue mich über Krisen. Denn wenn ich mich nicht freue, kriselt es trotzdem!“**
- Krise ist im heutigen Wirtschaftsleben der Dauerzustand – auch wenn wir es anders nennen.
 - Purpose, Haltung, Nachhaltigkeit – es geht immer weniger ums Produkt
 - Über die Bedeutung der 3 großen „D“: Digitalisierung, Daten und Dämonen
- Thomas Graf, Leiter Corporate Communications, Eckes-Granini Group*
- 11.00 Uhr **NGO und Unternehmen – eine komplizierte Beziehung**
- Missverständnisse und falsche Erwartungen
 - Partner oder/und Gegner?
 - Risiken und Chancen
- Bernd Pieper, Geschäftsführer Kommunikation, Deutscher Tierschutzbund*
- 13.00 Uhr **Food Defense: rechtliche Anforderungen an den Produktschutz**
- Produktschutz: gesetzliche & normative Anforderungen
 - Spannungsfeld: Produktschutz vs. Datenschutz & Arbeitsrecht
 - Food Defense System: innerbetriebliche Umsetzung & Überwachung
- RA Dr. Markus Kraus, Weiss Walter Fischer-Zernin*
- 13.45 Uhr **Ransomware Attack - Einsichten und Erfahrungen aus einem realen Hackerangriff**
Eckhart Bogner, Regional Sales Manager, NCC Group GmbH
- 14.45 Uhr **Simulation Cyber-Krise durch NCC Group**
Eckhart Bogner, Regional Sales Manager, NCC Group GmbH
- 16.30 Uhr **Ende der Veranstaltung**



Sybille Geitel



Torsten Kutschke



Kathrin Hansen



Thomas Graf



Bernd Pieper



Dr. Markus Kraus



Eckhart Bogner

Melden Sie sich jetzt an!

www.ruw.de/krisenmanagement

Anmeldemöglichkeiten unter

www.ruw.de/krisenmanagement
 per Mail an: Konrad.Eckes@dfv.de

Ansprechpartner: Konrad Eckes

Deutscher Fachverlag GmbH
 Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt
 Tel: 069 7595-1154, Fax: 069 7595-1150

Der Aufsichtsrat in der Unternehmenskrise

Unternehmenskrisen sind vor allem auch unter dem Eindruck der COVID-19-Pandemie keine Seltenheit. Ihre Bewältigung stellt nicht nur das Management vor große Aufgaben. Auch die Kontrollorgane treffen besondere Anforderungen bei ihren Beratungs- und Überwachungsaufgaben. Interessante Einblicke unter anderem in die Psychologie und die einzelnen Stadien der Krise gab in diesem Zusammenhang Rechtsanwalt Prof. Dr. Daniel Graewe anlässlich eines Webinars der dfv Mediengruppe im November 2021.



Verdrängung, Schock, Verleugnung, Auflehnung, und Depression vergeuden wertvolle Zeit in der Krise.

„Bei Unternehmenskrise denken wir meistens an Insolvenz.“ Doch die sei bereits „das Ende – da haben wir schon verloren“, stellte Prof. Dr. Daniel Graewe zu Beginn des Webinars klar: „Wir wollen über die Krise sprechen.“ Dazu sei es zunächst wichtig die Krise zu erkennen. Hierzu nannte Graewe die typischsten Krisenmerkmale bei Unternehmen, auf die Aufsichtsräte unbedingt achten sollten: „Sie bekommen weniger Unterlagen, die Investitionen gehen runter, die Personalfuktuation nimmt zu, Verluste werden durch die Auflösung von Rücklagen gedeckt. Fremdkapital kommt meistens nicht mehr von Banken, da das Verhältnis in der Krise häufig schon zerrüttet ist.“

Bei den Gründen für eine Krise unterschied Graewe zwischen internen und externen Krisenursachen. Die externen Krisen, wie Marktveränderungen, Finanzkrisen oder ganz aktuell Pandemien, könnten häufig abgefedert werden.

Schwieriger sei dies bei internen Ursachen, die aus dem Unternehmen selber kommen. Für sie benannte Graewe beispielhaft fehlendes oder unzureichendes Controlling, Finanzierungslücken, Investitionsfehler und falsche Produktionsplanung. „Häufig haben wir auch eine autoritäre Unternehmensführung, die sehr auf sich selbst gerichtet ist.“ Problematisch sei auch, wenn in der Geschäftsführung eigene persönliche Belange vor sachliche des Unternehmens gestellt werden.

Um die Krise zu erkennen, sei es wichtig ihre „Psychologie“ zu verstehen. „Der Aufsichtsrat muss darauf achten, wie sich der Vorstand verhält. Fehlende Kontaktaufnahme, Stimmungsschwan-

kungen, Kleinreden von Problemen, eine verzerrte Interpretation von Situation und Umfeld – das sollten Aufsichtsräte wahrnehmen“, mahnte Graewe an.

Dabei seien verschiedene Stadien, die Vorstände psychologisch in einer Unternehmenskrise durchlaufen, zu beachten. „Zunächst wird verdrängt: Das Angehen der Krise wird immer weiter nach hinten geschoben, was auch die Handlungsoptionen immer stärker reduziert.“ Auf die Verdrängung folge die Schocksituation, in deren Folge die gesamte Tätigkeit lahm liegt. In der Phase der Verleugnung wird die Krise auf andere Faktoren geschoben. Der Vorstand reagiere dann mit Auflehnung und Wut. Graewe orientierte sich mit diesen psychologischen Krisenstadien beim Vorstand an den Krisenstadien im Strebeprozess. Das tückische an diesen Phasen bezogen auf ein Unternehmen: „Der Vorstand ändert mit seinem Verhalten sehr lange nichts an der Krise. Erst wenn die Akzeptanz und dann die Aktivität kommt, kann Veränderung stattfinden. Doch dann sind vielleicht schon wertvolle Monate oder gar Jahre verstrichen.“

Darum sei es wichtig für den Aufsichtsrat zu erkennen, in welcher Phase der Unternehmenskrise sich der Vorstand befindet und wie der psychologische Prozess beschleunigt werden kann, damit der Vorstand in die Aktivitätsphase einsteigt.

Die Unternehmenskrise beginne mit einer Stakeholderkrise, erläuterte Graewe: „Zu den Stakeholdern zählen dabei all’ diejenigen, die Interesse am Wohlergehen eines Unternehmens haben: Mitarbeiter, Lieferanten, Politik, Aktionäre usw. Wenn diese Gruppen nicht mehr mitgenommen werden,

ist das der allererste Anschein, um zu sagen, das Unternehmen läuft nicht mehr rund.“

Sobald das Unternehmen nicht in einem guten Austausch mit den Stakeholdern ist, folge die Strategiekrisis: Das Unternehmen setze dann z.B. auf falsche Investitionen, erziele aber trotzdem noch Gewinne. „Der Vorstand neigt in dieser Phase dazu, Symptome zu bekämpfen, weil er das eigentliche Problem noch nicht sieht. Er realisiert den Beginn der Krise nicht.“ Das sei das Gefährliche an der Krise, die dann in eine Absatzkrise münde: stagnierende oder langsam sinkende Nachfrage gerade bei den Erfolgsträgern – den Produkten, die eigentlich immer gegangen sind. „Die Produktion ist nicht ausgelastet und die Lager werden immer voller. Das heißt, das Unternehmensergebnis geht zurück und das führt in eine Ertragskrise mit starken Gewinneinbrüchen. Es kommt zu Verlusten, die an die Substanz des Unternehmens gehen.“ Spätestens hier müsse der Aufsichtsrat eingreifen. Denn es folge die Liquiditätskrise – eine dramatische Krise, die eine akute Gefährdung der Unternehmensexistenz hervorruft. „Das kann dann sehr schnell gehen. Das Unternehmen muss bei Lieferanten in Vorleistung treten, Leistungsträger verlassen das Unternehmen, Banken finanzieren nicht mehr. Diese Krise ist dann nicht mehr ohne weiteres ohne Hilfe beherrschbar.“

Der Vorstand muss handeln – je früher desto besser. Und ganz wichtig, so Graewe: „Nicht nur der Finanzvorstand. Jeder Vorstand hat eine Kontroll- und Mitüberwachungspflicht für die anderen Ressorts. Da sitzt er haftungsmäßig mit im Boot und muss das mitüberwachen.“ *chk*

Sanierungsberater Jahrestagung

2. und 3. Juni 2022 | SIDE Design Hotel Hamburg

zugleich
6. WIRE Jahrestagung

Hybrid: Teilnahme vor Ort oder Online
Online-Anmeldung: www.ruw.de/SanB-Jahrestagung

Referentinnen und Referenten u.a.:



Prof. Dr. Daniel
Graewe



Rüdiger Weiß



Dr. Martin Heidrich



Dr. Sylwia Maria
Bea



Maximilian
Dressler



Dipl.-Ing. (FH)
Jörg Heus



Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Daniel Mann



Dr. Björn Hürten



Annabel Lehnen



Dr. Richard
Federowski



Dr. Johan
Schneider



Dr. Sebastian
Braun LL.M.



Cornelius Nickert



Frank Günther



Dr. Matthias Witek

U.a. mit diesen Themen:

- StaRUG in der Praxis – Immer Ärger mit der Überschuldung
- Der Aufsichtsrat in der Krise: Vom Kontrollorgan zum Co-Vorstand?
- Healthcare in der Krise
- Der Handel im Dauerbeschuss – Warum sich die Fläche neu erfinden muss
- Norddeutsche Werften in der Dauerkrise
- und viele mehr!

Weitere Informationen und vollständiges Programm unter:

www.ruw.de/SanB-Jahrestagung



Mit freundlicher Unterstützung von:

dfv Mediengruppe

AMBG | Restrukturierung und Sanierung
erfolgreich meistern

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

NORTON ROSE FULBRIGHT

one
square

Osborne
Clarke

RKGB
REINHART
KOBER
GRODKINSKY
BRAUN
WWW.RKGB.LEGAL

Roland
Berger

TaylorWessing

WallnerWeiß

Geschäftsgeheimnis: Anforderungen an angemessene Schutzmaßnahmen

Nach dem LAG Düsseldorf hat sich nun auch das LAG Baden-Württemberg mit den Anforderungen von Schutzmaßnahmen im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) auseinandergesetzt und die Anforderungen an solche Schutzmaßnahmen konkretisiert.



Ein Fall für angemessene Schutzmaßnahmen: Weiterleitung von Geschäftsgeheimnissen an private E-Mail-Adressen.

Die Schwelle für die Angemessenheit der Schutzmaßnahmen wird vom LAG Baden-Württemberg nicht besonders hoch angesetzt. Zudem nennt das LAG Beispiele für mögliche Geheimhaltungsmaßnahmen, an denen Unternehmen sich bei der Gestaltung ihrer Know-how-Schutzkonzepte orientieren können. Ohne angemessene Geheimnisschutzmaßnahmen ist der Inhaber der Geheimnisse aber schutzlos gestellt – auch das wird durch die Entscheidung nochmals deutlich.

Die Parteien stritten über die Nutzung einer Preiskalkulation des Arbeitgebers. Der Arbeitneh-

mer hatte sich die Kalkulation des Arbeitgebers an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet. Hierin sah der Arbeitgeber eine Verletzung seiner Geschäftsgeheimnisse. Erstinstanzlich hatte das Arbeitsgericht Stuttgart den Arbeitnehmer im Wege der einstweiligen Verfügung verurteilt, die Nutzung oder sonstige Verwertung der Preiskalkulation zu unterlassen. Gegen dieses Urteil legte der Arbeitnehmer Berufung ein. Dabei trug der Arbeitnehmer insbesondere vor, er habe eidestattlich versichert, die E-Mail unwiederbringlich gelöscht und auch nicht an Dritte weitergeleitet zu haben. Überdies versicherte er, zu keinem Zeitpunkt Ausdrücke oder sonstige Replikationen der Preiskalkulation gefertigt zu haben.

Das LAG wies die Unterlassungsklage des Arbeitgebers ab. Zwar handele es sich bei der Preiskalkulation um ein Geschäftsgeheimnis. Überdies habe der Arbeitgeber die Kalkulation auch mit angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt. Dabei sei kein optimaler Schutz erforderlich, sondern ein einzelfallabhängiger Bewertungsmaßstab anzulegen. Insbesondere sei die Errichtung einer IT-Richtlinie über den Umgang mit vertraulichen Informationen und die Nutzung des E-Mail-Systems des Arbeitgebers ein geeigneter Bestandteil für angemessene Schutzmaßnahmen. Dies gelte auch für weitere bei dem Arbeitgeber bestehende Maßnahmen, wie u.a. vertragliche Geheimhaltungsregelungen mit Arbeitnehmern, ein Compliance-System sowie die Umsetzung eines „Need-to-know-Prinzips“.

Indem der Arbeitnehmer versichert habe, die E-Mail unwiederbringlich gelöscht und auch keine Replikationen hiervon gefertigt zu haben, entfalle ein etwaiger Anspruch auf Unterlassung. Denn dem Arbeitnehmer ist die zu verbietende Handlung objektiv nicht mehr möglich. Es fehle insoweit an der (erforderlichen) Wiederholungsgefahr.

Sowie bereits das LAG Düsseldorf in der eingangs genannten Entscheidung verlangt auch das LAG Baden-Württemberg entsprechend dem Gesetzeswortlaut in § 2 Nr. 1 lit. b) GeschGehG das Vorliegen von (angemessenen) Schutzmaßnahmen, damit ein Unternehmen sich gegen die Verletzung seiner Geschäftsgeheimnisse verteidigen kann. Hierfür trägt das Unternehmen die Darlegungs- und Beweislast. Dabei nennt das LAG konkrete Bausteine eines möglichen Schutzmaßnahmenkonzepts (u.a. IT-Policy, Compliance-System, Need-to-know-Prinzip und Verschwiegenheitsvereinbarungen). Bei der Bewertung dieser Maßnahmen legt das Gericht keinen übermäßig strengen Maßstab an. Ausreichend sind objektiv dem Geheimnisschutz dienende Maßnahmen, die auch tatsächlich umgesetzt werden.

Unternehmen sind also gut beraten, entsprechende Schutzmaßnahmen einzuführen, diese zu Beweis Zwecken zu dokumentieren, deren Umsetzung sicherzustellen und etwaige später aufgedeckte Mängel im Rahmen eines Revisionsprozesses zu beheben.

Johannes Simon und Jan-Patrick Vogel



Johannes Simon, LL.M. (Durham), Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei Taylor Wessing in Düsseldorf im Bereich Arbeitsrecht.



Jan-Patrick Vogel, LL.M. (Stellenbosch), Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Salary Partner und Co-Head der Praxisgruppe Compliance bei Taylor Wessing in Frankfurt.

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, Peter Rüb

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: Eva Triantafyllidou,

Telefon: 069 7595-2713, E-Mail: Eva.Triantafyllidou@dfv.de

Mitherausgeber:

BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Fachbeirat: Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel

Europe AG; 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, Euro-

pa-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

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 unfernt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur

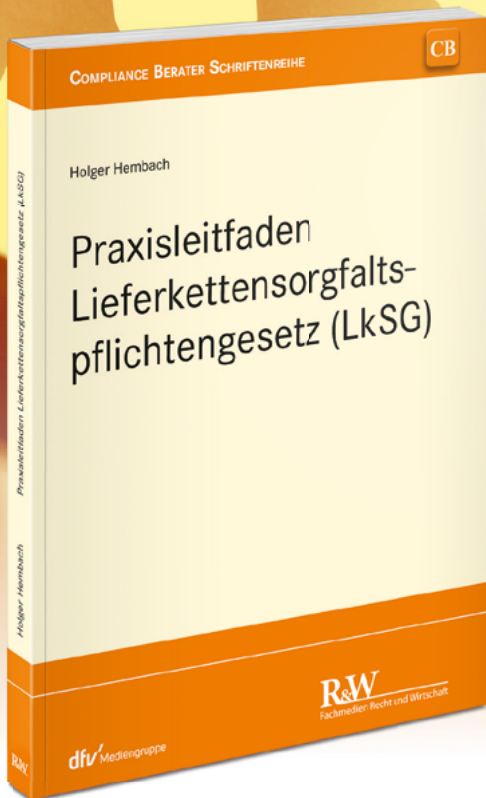
Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis

zur Einspeicherung in eine Datenbank.

© 2021 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

Neuerscheinung

Neue unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten



Der Titel in Kürze

- Hintergründe zum Thema Wirtschaft und Menschenrechte
- Menschenrechtliche Risikoanalyse
- Entwicklung einer Menschenrechtsstrategie
- Geschützte rechtliche Interessen
- Hinweisgebersysteme

Der Experte

RA **Holger Hembach** berät Unternehmen und Einzelpersonen zu internationalen Menschenrechten. Er ist Autor mehrerer Veröffentlichungen im Bereich der Menschenrechte, steuert regelmäßig Beiträge zu den CSR-News bei und führt Seminare zu menschenrechtlichen Themen durch.

Orientierungshilfe für die Praxis

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erlegt Unternehmen umfangreiche Pflichten zum Schutz der Menschenrechte und bestimmter Umweltstandards in ihrem eigenen Geschäftsbereich und in ihrer Lieferkette auf. Für Verstöße gegen diese Pflichten sieht das Gesetz erhebliche Bußgelder vor; darüber hinaus droht der Ausschluss von Vergabeverfahren. Menschenrechte werden damit zum Compliance-Thema.

Das Gesetz gilt zunächst ab 2023 für Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern; ab dem 01.01.2024 ist es auch auf Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern anwendbar. Darüber hinaus wird es über die Erstreckung der Pflichten auf die Lieferkette auch Folgen für zahlreiche kleinere Unternehmen haben.

Für viele betroffene Unternehmen sind diese Pflichten Neuland. Das Buch bietet eine erste Orientierung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Es erläutert grundlegende Konzepte und gibt Handreichungen zur Umsetzung.

Holger Hembach

Praxisleitfaden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

2021 | Compliance-Berater Schriftenreihe
vorbestellbar | ca. 200 Seiten | Broschur | € 69,-
ISBN: 978-3-8005-1802-9

Weitere Informationen

shop.ruw.de/18029 



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

EU-Hinweisgeberrichtlinie: Unternehmen haben noch viel zu tun

Am 17. Dezember 2021 endet die Frist für die nationale Umsetzung der EU-Hinweisgeberrichtlinie 2019/1937. Doch wie gut sind europäische Unternehmen auf die neuen rechtlichen Anforderungen vorbereitet? Der im Oktober erschienene Whistleblowing Report 2021 hat über 1.200 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz befragt.



Hinweisgeberschutz: Die EU hat die Weichen gestellt, doch in Deutschland fehlt noch die Überführung in nationales Recht und viele Unternehmen sind bislang unzureichend vorbereitet.

Dänemark und Schweden haben als erste EU-Staaten die Vorgaben der Europäischen Union zum Schutz von Hinweisgebern in nationales Recht überführt. Die anderen Mitgliedsstaaten müssen noch bis Ende des Jahres mit neuen Gesetzen nachziehen. Für Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden sieht die Richtlinie u.a. vor, dass sie vertrauliche Meldekanäle einrichten, gewissenhafte Untersuchungsprozesse für Hinweise definieren und Hinweisgebende vor Repressalien schützen müssen. Ab Ende 2023 trifft dies auch auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden zu. Die Regularien gelten auch für Unternehmen außerhalb der EU, die über entsprechende Niederlassungen in einem der Mitgliedsstaaten verfügen.

Obwohl es nur noch eine Frage der Zeit ist, bis die EU-Richtlinie in allen Mitgliedsstaaten umgesetzt sein wird, sind viele Unternehmen in Europa noch unzureichend auf die neue Gesetzeslage vorbereitet. Zu diesem Ergebnis kommt der Whistleblowing Report 2021. Die Studie wurde bereits zum dritten Mal als Kooperation der Fachhochschule Graubünden und der EQS Group erhoben

und befragt über 1.200 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und der Schweiz zu unternehmensinternem Whistleblowing und Meldestellen. Neben dem Vorbereitungsstand auf die EU-Hinweisgeberrichtlinie wurde untersucht, inwieweit Unternehmen von Missständen betroffen sind, wie Meldestellen als Instrument zur Prävention und Aufdeckung von Missständen genutzt werden und welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie auf das Meldeverhalten in Unternehmen hatte.

Interessanterweise hält ein Großteil der befragten Unternehmensvertreter die Inhalte und Vor-



Prof. Dr. Christian Hauser ist Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Internationales Management am Schweizerischen Institut für Entrepreneurship der Fachhochschule Graubünden. Er ist dort Leiter des Kompetenzzentrums Corporate Responsibility sowie des ersten PRME Business Integrity Action Centers in Europa.

gaben der EU-Richtlinie für grundsätzlich sinnvoll und geht davon aus, dass sie zu einem ausreichenden Hinweisgeberschutz führen werden. Über alle Länder hinweg werden zudem die einzelnen inhaltlichen Aspekte der Richtlinie als überwiegend positiv bewertet.

Gut drei Viertel der Unternehmen in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz haben sich schon etwas eingehender mit den Anforderungen der Richtlinie auf die unternehmensinternen Prozesse und Strukturen auseinandergesetzt. In Frankreich liegt der Anteil hingegen nur bei knapp der Hälfte. Bei Großunternehmen ist der Informationsstand in allen vier Ländern deutlich besser als bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Blickt man jedoch auf die konkrete Umsetzung der Vorgaben in den Unternehmen zeigt sich, dass noch Handlungsbedarf besteht. Gerade einmal 10 Prozent der befragten Unternehmen, die von der EU-Richtlinie betroffen sind, erfüllen schon alle rechtlichen Vorgaben. Dazu gehört zum Beispiel die Eingangsbestätigung eines Hinweises innerhalb von einer Woche, der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden und Dritter oder das Verbot und die Unterlassung von Repressalien gegenüber den Hinweisgebenden. Der Whistleblowing Report 2021 zeigt, dass deutsche und britische Unternehmen etwas besser vorbereitet sind. Hier erfüllt schon gut jedes siebte bzw. sechste Unternehmen alle Vorgaben. In Frankreich und der Schweiz ist es erst jedes 20. Unternehmen. Nicht überraschend ist, dass über alle Länder hinweg Großunternehmen besser vorbereitet sind als KMU. Für Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden gelten die Vorgaben aber auch erst ab Ende 2023.

In Hinblick auf die einzelnen Vorgaben der EU-Richtlinie haben Unternehmen in Deutschland und Großbritannien für die Bestätigung des Erhalts von Meldungen sowie Updates zu Untersuchungsfortschritten und Folgemaßnahmen überdurchschnittlich häufig Prozesse definiert. Auch hat die Hälfte der befragten Unternehmen schon unparteiische Ansprechpersonen für die Bearbeitung von Hinweisen festgelegt.

Schlusslicht bei der Erfüllung der EU-Vorgaben ist Frankreich. Dort erfüllen bisher rund 60 Prozent der betroffenen Unternehmen noch keine einzige Anforderung. Doch auch in der Schweiz, Deutschland und Großbritannien liegt der Anteil der Unternehmen, die noch gar nicht mit der Umsetzung der Vorgaben begonnen haben, zwischen 35 bis 45 Prozent. Dies macht deutlich, dass der Handlungsbedarf für die Unternehmen groß ist, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und mögliche Sanktionen zu verhindern.

Tiefere Einblicke in den Vorbereitungsstand europäischer Unternehmen auf die EU-Hinweisgeberrichtlinie sowie praktische Handlungsempfehlungen können Sie übrigens in der Dezember-Ausgabe des Compliance-Beraters nachlesen.

Prof. Dr. Christian Hauser

The Future of Compliance: Studie blickt auf Compliance-Gesetzesvorhaben

Zum fünften Mal in Folge nimmt die Studie „The Future of Compliance“ Trends und Herausforderungen im Compliance-Management unter die Lupe. In der aktuellen Untersuchung blickt Deloitte in Kooperation mit der Quadriga Hochschule Berlin und dem Compliance Manager Magazin auf diverse Gesetzesvorhaben, die 2021 für das Compliance-Umfeld deutscher Organisationen diskutiert wurden oder sich konkretisiert haben und damit hohe Bedeutung für das Berufsfeld besitzen.



Compliance: Stand 2021 besonders unter dem Eindruck neuer Gesetzesvorhaben.

Der Regierungsentwurf des Verbandssanktionengesetzes (VerSanG-E) wurde in der vergangenen Legislaturperiode nicht weiterverfolgt. Eine Wiederaufnahme der Diskussionen zum Unternehmensstrafrecht ist jedoch wahrscheinlich. Die Einschätzungen der Studienteilnehmer hierzu wurden auf Basis des Regierungsentwurfs zwischen Mai und Juni 2021 erhoben. Der Aussage, dass das VerSanG zu einer Erhöhung der Relevanz von Compliance in ihrer Organisation führen wird, stimmten zwei Drittel der Teilnehmer tendenziell zu, 24 Prozent sogar „voll und ganz“. Lediglich 8 Prozent der Befragten erwar-

teten keinen Effekt des VerSanG auf die Relevanz von Compliance.

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sollten die Anforderungen der „EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ bis zum 16. Dezember in nationales Recht umgesetzt werden. Zentraler Bestandteil der neuen Regelung, ist die Etablierung eines Hinweisgebersystems. Drei Viertel der befragten Organisationen (76 Prozent) haben bereits eins implementiert. Weitere 16 Prozent gaben an, dass ein Hinweisgebersystem in Planung ist.

Ob eine Organisation ein Hinweisgebersystem etabliert hat, ist ebenfalls stark von der Organisationsgröße und noch deutlicher vom Umsatz abhängig. Organisationen mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mindestens 1 Mrd. Euro gaben zu 93 Prozent an, bereits ein Hinweisgebersystem etabliert zu haben. Demgegenüber haben nur 50 Prozent der Organisationen mit einem Umsatz von unter 100 Mio. Euro ein Hinweisgebersystem etabliert.

Der Entwurf des HinSchG sieht gewisse Schwellenwerte vor, ab denen ein Hinweisgebersystem etabliert werden muss. Dies sei eine mögliche Erklärung dafür, dass kleinere Organisationen häufiger angeben, ein Hinweisgebersystem weder etabliert noch in Planung zu haben, heißt es in der Studie. *chk*

Unverzichtbar für die tägliche Arbeit



Wertvoller, einzigartiger Ratgeber

- Vermittlung der Inhalte von kartellrechtlichen Compliance-Programmen und deren praktische Umsetzung
- Fokus-Bereiche: Risiko-Analyse, Compliance-Organisation, Schulungen, Audits, Hinweisgebersysteme, Amnestie-Programme, Abstellung von Verstößen, Krisenmanagement, Compliance-Defense
- Aus dem Blickwinkel der Praxis: Im Vordergrund steht nicht das Recht, sondern dessen Anwendung
- Checklisten, Fallbeispiele, Muster einer Schulungspräsentation und viele Beispieldokumente
- Unverzichtbar für alle Personen mit Compliance-Verantwortung

Jörg-Martin Schultze (Hrsg.)

Compliance-Handbuch Kartellrecht

2., umfassend überarbeitete und aktualisierte Auflage 2021 | Handbuch
426 Seiten | geb. | € 149,- | ISBN: 978-3-8005-1749-7

Weitere Informationen shop.ruw.de/17497



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir möchten Ihnen für das entgegengebrachte Vertrauen in diesem besonderen Jahr 2021 danken und freuen uns, wenn Sie uns auch 2022 die Treue halten.

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien sowie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frohe und gesegnete Weihnachten, Zeit zum Innehalten und zur Muße, fröhliche Stunden im Kreis Ihrer Familien sowie einen guten Start in ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2022.

Herzliche Grüße

Dr. Roland Abele, Jasha Baniashraf, Sonja Baur, Faruk Bayraktar, Petra Becker, Maria Belz, Karin Bodensohn, Gabriele Bourgon, Tanja Brücker, Nicole Bruckner, Siliya Cicek, Dagmar Dinkel, Sonja Dyrbus, Konrad Eckes, Sylvia Frühauf, Yassin El-Jaouhari, Marion Gertzen, Nadine Grüttner, Stephen Hain, Heike Heinrici, Evelyn Hitzel, Christina Kahlen-Pappas, Dr. Anja Keller, Svenja Klausung, Dr. Martina Koster, Dr. Matthias Kraft, Robert Kratochvil, Torsten Kutschke, Monika Lindner, Torsten Merk, Sonja Müller, Lydia Nuhn, Patrick Orth, Prof. Dr. Christian Pelke, Claudia Peschke, Susanne Pfahlert, Ann-Kristin Porst, Sönke Reimers, Britta Röder, Tobias Röbler, Simone Schäfer, Reiner Scheifler, Prof. Dr. Jens M. Schmittmann, Susanne Seidenthal, Ayhan Simsek, Prof. Dr. Michael Stahlschmidt, Eva Triantafillidou, Kerstin Westerbeck, Maria Wolfer, Carmen Wolff