

Compliance

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche



Compliance wünscht schöne Feiertage!

Inhalt



© IMAGO / Pond5 Images

2

Aufmacher

Keine Ideologisierung im Arbeitsverhältnis

LGBTQ statt LkSG? Dr. Malte Passarge bemängelt so manche Prioritätensetzung in den Medien und der Gesellschaft, die nun auch Einzug in die Unternehmen und die Compliance-Community halte. Die Intimsphäre der Menschen gehöre in die Privatsphäre und nicht ins Arbeitsverhältnis. Fragen nach der geschlechtlichen Zusammensetzung in der Belegschaft eines Unternehmens sind nur ein Beispiel für seine Kritik.

Praxis



© IMAGO / Ikon Images

4

Monetäre Incentivierung von Compliance?
„Nicht geschimpft ist Lob genug.“ Dieses Sprichwort wirkt aus der Zeit gefallen; doch gilt dies auch für Compliance? Tatsächlich legt die Compliance-Praxis den Schwerpunkt weiterhin auf Sanktion statt auf Incentivierung. „Geld gegen Regelkonformität“ wird als befremdlich wahrgenommen.

Recht



© IMAGO / Panthermedia

6

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz: Neue Compliance-Anforderung für digitale Barrierefreiheit
Der European Accessibility Act, in Deutschland als Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) umgesetzt, verpflichtet erstmals auch private Wirtschaftsakteure zu mehr digitaler Barrierefreiheit – bisher standen nur öffentliche Einrichtungen im Fokus des Gesetzgebers.

News



© IMAGO / Christian Ohde

8

Regelungen für Lobbyisten verschärft
Am 24. November 2023 billigte der Bundesrat Änderungen am Lobbyregistergesetz. Das Gesetz soll am 1. März 2024 in Kraft treten.

10 Öffentliche Verwaltung kann sichtbares Tragen religiöser Zeichen verbieten

11. GWB-Novelle in Kraft

Veranstaltungen

JETZT ANMELDEN!

Finanzinstrumentetag 2024
Steuer- und Bilanzrecht

20. Februar 2024 | Frankfurt am Main

Gastgeber **KPMG**

Eine Veranstaltung der Zeitschrift

Recht der Finanzinstrumente
Betriebs-Berater Kapitalmarkt

15.01. – 29.02.2024 | Webinarreihe | **Rechtsprechungsreport 2024**

17.01. & 15.02. & 13.03.2024 | Webinarreihe | **Das LkSG in der Praxis 2024**

22.01.2024 | Frankfurt am Main oder Online | **13. Presserechtsforum**

20.02.2024 | Frankfurt am Main | **Finanzinstrumentetag 2024 – Steuer- und Bilanzrecht**

28.02.2024 | Frankfurt am Main | **Datenschutz in der Praxis**

28.02.2024 | Frankfurt am Main | **3. Deutscher Verpackungsrechtstag**

SAVE THE DATE:

11. & 12.06.2024 | Düsseldorf oder Online | **Deutsche Compliance Konferenz**

Keine Ideologisierung im Arbeitsverhältnis

LGBTQ statt LkSG? Dr. Malte Passarge bemängelt so manche Prioritätensetzung in den Medien und der Gesellschaft, die nun auch Einzug in die Unternehmen und die Compliance-Community halte. Die Intimsphäre der Menschen gehöre in die Privatsphäre und nicht ins Arbeitsverhältnis. Fragen nach der geschlechtlichen Zusammensetzung in der Belegschaft eines Unternehmens sind nur ein Beispiel für seine Kritik.



© IMAGO / Pond5 Images

LGBTQ: Schränken Unternehmen mit ihren Vorgaben die Privatsphäre ein?

Nun sind die anscheinend drängendsten Probleme unserer Gesellschaft auch in der Compliance angekommen. Ich meine nicht gestiegene Energiekosten, drohender wirtschaftlicher Abschwung, Krieg, Umgang mit LkSG oder ähnliches. Nein, orientiert man sich an den aktuellen Diskussionen in den Medien geht es um die Intimsphäre der Menschen, nämlich ihre geschlechtliche Ausrichtung und den Umgang miteinander. Bislang gehörte dies zur Privat- oder Intimsphäre und war in einem aufgeklärten, freiheitlichen Staat der Gesetzgebung entzogen. Demgemäß war es auch zu Recht ein Tabu, Sexualität und andere persönliche oder gar intime Aspekte zum Gegenstand von Bewerbungsgesprächen oder des arbeitsrechtlichen Verhältnisses zu machen. Dies scheint sich nun ins Gegenteil zu kehren, tatsächlich meinen einige Arbeitgeber, dass es sinnvoll sei, Mitarbeitern vorzugeben, wie sie zu sprechen haben. Auch Themen der Sexualität halten in das Geschäftsleben Einzug. Einige, vor allem amerikanische Unternehmen, fragen bei der Aufnahme der Lieferantendaten ab, wie die geschlechtliche Zusammensetzung im Kreis der Gesellschafter, Geschäftsführer und Mitarbeiter gestaltet ist und ob „diverse“ oder LGBTQ-Personen beschäftigt werden (z. B. Meta). Auch manche Politiker äußern bereits, dass Unternehmen erfassen sollen, wie viele LGBTQ-Personen beschäftigt sind. Wie soll das gehen? Ist man

verpflichtet, überhaupt Angaben zu machen, oder wahre Angaben zu machen? Ja, bei Meta besteht diese Pflicht faktisch, da anderenfalls die Eingabe der Lieferantendaten nicht abgeschlossen werden kann. Können mittelständische Unternehmen überschauen, was es bedeutet, wenn richtige oder falsche Angaben gemacht werden? Besteht für den Lieferanten die Gefahr, wenn er nicht ausreichend Frauen oder LGBTQIA2S+ im Kreis der Gesellschafter/Geschäftsführer oder Mitarbeiter hat, als Lieferant auszuschneiden? Was geschieht, wenn der Auftraggeber später entdeckt, dass die Angaben falsch waren? Sind Arbeitnehmer verpflichtet, hierzu Auskünfte zu erteilen?

Noch kritischer wird es, wenn geschlechtliche oder sexuelle Aspekte außerhalb der Privatsphäre in Beschäftigungs- oder Geschäftsbeziehungen thematisiert werden. Dabei ist es völlig gleichgültig, ob eine bestimmte Ausrichtung von bestimmten Kreisen positiv oder negativ konnotiert wird. Neutralität und Vertraulichkeit gelten in beide Richtungen. Wenn der Eindruck entsteht, dass irgendeine sexuelle oder geschlechtliche Ausrichtung bei der Beförderung oder Geschäftskontakten positiv oder negativ berücksichtigt wird, hilft dies dem Betriebsfrieden gewiss nicht.

Ist das alles sinnvoll? Merkwürdig sind diese Tendenzen auf jeden Fall, da sie zutiefst widersprüchlich und keineswegs progressiv, sondern



©HUTH DIETRICH HAHN

Dr. Malte Passarge ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht und Partner in der Kanzlei HUTH DIETRICH HAHN Rechtsanwälte PartGmbH, Vorstand des Instituts für Compliance im Mittelstand (ICM) und Geschäftsführer von Pro Honore e.V. sowie Chefredakteur des Compliance-Beraters.

rückwärtsgewandt sind und ein überkommenes, ständisches Gesellschaftsbild offenbaren. Grundlage unserer Gesellschaft und Wirtschaftsordnung ist das Abstellen auf Kompetenz und Leistung von Geschäftspartnern oder Mitarbeitern, nicht Herkunft, Geschlecht oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bevölkerungsgruppe (Meritokratie).

Auch die sogenannte gendersensible Sprache wird in manchen Unternehmen vorgegeben. Neben dem Zwang, sprachlich falsch oder ungeschickt zu formulieren, soll dies auch eine Einstellung in den Köpfen der Mitarbeiter hervorrufen. Eine Ideologisierung darf aber nicht Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sein.

Fragen wirft auch das vorgeschriebene Duzen auf: Im Gegensatz zum „Sie“, der höflichen Anrede, steht das „Du“ für die Anrede auf persönlicher Ebene zwischen Verwandten oder vertrauten Personen. Das „Sie“ steht für den respektvollen Umgang, vor allem wahr ist es eine gesunde und gewünschte Distanz. Über den Wechsel vom „Sie“ zum „Du“, also die Schaffung einer persönlichen Sphäre entscheidet man selbst, wenn die Beziehung dies hergibt. Der Zwang zum Duzen ist ein bevormundender Eingriff in die Privatsphäre und aus autokratischen Systemen bekannt. Selbstverständlich kann es nicht folgenlos bleiben, wenn ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Vorgaben macht, wie sie zu sprechen und zu schreiben haben.

Was bedeutet es für Compliance und Arbeitsrecht, denkt man diese Entwicklungen zu Ende? Sollen Mitarbeiter, die sich der Höflichkeitsanrede „Sie“ bedienen, oder korrekte Rechtschreibung verwenden, abgemahnt und bei Wiederholung fristlos gekündigt werden? Sollten Mitarbeiter, die Angaben zur sexuellen oder geschlechtlichen Ausrichtung verweigern und dies auch von Kollegen nicht wissen wollen, abgemahnt werden?

Vielleicht wäre es hilfreich, vor der Einführung solcher Maßnahmen zunächst eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen.

Dr. Malte Passarge



HinSchG ERFÜLLEN IN NUR 3 SCHRITTEN

- ✓ DSGVO-konforme Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes
- ✓ Haftungsrisiken und Reputationsschäden vermeiden
- ✓ Zeit & Kosten sparen mit Vorteilspaket (bis 31.12. verfügbar)

Jetzt starten!



Monetäre Incentivierung von Compliance?

„Nicht geschimpft ist Lob genug.“ Dieses Sprichwort wirkt aus der Zeit gefallen; doch gilt dies auch für Compliance? Tatsächlich legt die Compliance-Praxis den Schwerpunkt weiterhin auf Sanktion statt auf Incentivierung. „Geld gegen Regelkonformität“ wird als befremdlich wahrgenommen. Doch wie eine **Befragung unter Compliance-Verantwortlichen** ergab, ist dies im Wandel begriffen. Dr. Sven Raak-Stilb erläutert die Wirkweise einer monetären Incentivierung von Compliance.



Geld gegen Regeltreue: Wenn Mitarbeiter in Sachen Compliance an einem Strang ziehen, könnte das belohnt werden.

In der Literatur wird die Rechtstreue als Verhaltensmaßstab mitunter als Selbstverständlichkeit aufgefasst, die von der Belegschaft zu erwarten sei. In Ermangelung eines besonderen Leistungscharakters sprechen sich die Vertreter dieser



Dr. Sven Raak-Stilb, ist als Associate Director Compliance & Ethics bei einem forschenden Pharmaunternehmen in München tätig. Seine im Beitrag vertretene Ansicht spiegelt nicht zwangsläufig die Meinung des Arbeitgebers wider.

Ansicht gegen eine Incentivierung für die „bloße Einhaltung der Regeln“ aus. Dabei werden folgende Argumente vorgebracht: Erstens, ein wertorientiertes Verhalten sei dauerhaft nur aufrechtzuerhalten, wenn es die eigene Überzeugung gebietet und nicht in Erwartung, hierfür einen Bonus zu erhalten. Zweitens, extrinsische Anreize zerstören langfristig die intrinsische Motivation zur Regeltreue.

Bei der intrinsischen Motivation handelt es sich allerdings um ein hypothetisches Konstrukt, das sich weder messen noch steuern lässt. Die intrinsische Motivation zur Regelkonformität ist der Compliance zwar keineswegs abträglich, da allerdings der sprichwörtliche „Blick in die Köpfe“ der Belegschaft misslingt, sollte sie als Strukturmerkmal eines CMS keine Rolle spielen.

Auf den Eintritt in eine Organisation folgt die sogenannte tertiäre Sozialisation und damit eine Phase des allmählichen Anpassens an die ungeschriebenen Verhaltensweisen und impliziten Wertungen, die ihre wirtschaftliche Funktionalität und Nützlichkeit für die Organisation über die Zeit bewiesen haben. Diese Sozialisation spielt eine zentrale Rolle bei der Entstehung normabweichenden Verhaltens. Das passiert im Wesentlichen durch informelles Lernen im operativen Tagesgeschäft durch Beobachtung der Kollegen und damit in einer Sphäre, die außerhalb des unmittelbaren Wirkungs- und Einflusskreises der Compliance-Funktion liegt.

Die Sozialisation der Beschäftigten kann dazu führen, dass – obwohl Straftaten im Allgemeinen abgelehnt werden – die Gültigkeit von Regeln von

der jeweiligen Situation abhängig gemacht wird. Danach verliert die Normtreue ihre Unumstößlichkeit und wird vom Individuum zur Disposition von in der Organisation akzeptierten Wertungen gestellt. So kann sich eine Kultur der situativen Missachtung des Rechts etablieren. Eine Dilemmasituation des Mitarbeiters stellt sich dann oft erst gar nicht ein, da aus Täterperspektive das regelwidrige Handeln im beruflichen Zusammenhang „der Normalität“ entspricht, mithin als moralisch einwandfrei gewertet wird.

Aus Sicht der Compliance gilt es demzufolge nach Ansätzen zu explorieren, um auf die Vorstellungen der Gruppe von Normalität und abweichendem Verhalten einzuwirken. Dies hat in dem Wissen zu erfolgen, dass einer Organisation die gewünschte Compliance-Kultur nicht übergestülpt werden kann. Allerdings haben auch Organisationen als soziale Funktionssysteme die Fähigkeit auf veränderte Umfeldbedingungen zu reagieren, folglich zur Problembewältigung neue Grundprämissen zu erlernen. Im vorliegenden Verständnis bedeutet daher die Incentivierung von Compliance nicht etwa das schlichte Belohnen regelkonformen Verhaltens, sondern die monetär-induzierte Rückkopplung mit dem gemeinschaftlichen Normverständnis der Gruppe. Die Incentivierung soll mithin einen positiven Anpassungsdruck auf die eingeübten Grundprämissen, folglich auf die fragmentierte Normgeltung, erzeugen, um letztlich eine an der Regeltreue ausgerichtete Form der informellen Sozialkontrolle zum Zwecke der Prävention von Rechtsverstößen zu fördern.

Dr. Sven Raak-Stilb

Ausführliche Beiträge zur monetären Incentivierung von Compliance lesen Sie im neuen Jahr im **Compliance-Berater**. In Heft 1-2/2024 befasst sich Dr. Sven Raak Stilb mit der umfassenden Wirkweise einer monetären Incentivierung unter Berücksichtigung der gruppendynamischen Einflussfaktoren organisationaler Devianz. In CB 3/2024 erläutert er einen Vorschlag für ein Konzept zur Incentivierung von Compliance auf Individualebene, in dessen Mittelpunkt ein Peer-Group-Ansatz steht.



HOCHSCHULE
ANSBACH

ALLE KEY FINDINGS DER GRÖSSTEN STUDIE ZUM LKSG

Jetzt kostenlos herunterladen

www.eqs.com/de/studie-lksg

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz: Neue Compliance-Anforderung für digitale Barrierefreiheit

Der European Accessibility Act, in Deutschland als Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) umgesetzt, verpflichtet erstmals auch private Wirtschaftsakteure zu mehr digitaler Barrierefreiheit – bisher standen nur öffentliche Einrichtungen im Fokus des Gesetzgebers.



© IMAGO / Panthermedia

Barrierefrei durch die digitale Welt: Private Wirtschaftsakteure müssen hierfür die Voraussetzungen schaffen.

Produkte und Dienstleistungen, die typischerweise für den Zugang zum Internet und die Anbahnung und den Abschluss von Verträgen mit Verbrauchern über das Internet genutzt werden, müssen vom 29. Juni 2025 an barrierefrei(er) sein. Zu den Produkten gehören bspw. Computer und Smartphones. Zu den Dienstleistungen zählen z. B. Telekommunikations- und Bankdienstleistungen. Doch nicht nur Hersteller und Anbieter sind betroffen: Alle Unternehmen und sogar Vereine müssen – unter Umständen – als sogenannte Leistungserbringer bis zum Stichtag Apps, Online-Shops und Dokumente sowie Webseiten barrierefrei gestalten.



© Gabriele Horcher

Gabriele Horcher ist Kommunikations-Wissenschaftlerin und Kommunikations-Strategin. Sie ist Keynote Speakerin, Bestseller-Autorin und Transformational Coach.

Hersteller von Produkten müssen sich besonders intensiv mit den spezifischen Anforderungen der Barrierefreiheit auseinandersetzen. Denn sie sind gefordert, nicht nur das Produkt – bestehend aus Hardware, Betriebssystemsoftware und eventuell Anwendungssoftware – anzupassen. Ebenso sind die Verpackung und die Bedienungsanleitung barrierefrei zu gestalten.

Betroffen sind

- Fernsehgeräte mit Internetzugang, Router
- Computer, Notebooks, Tablets, Smartphones, Mobiltelefone
- E-Book-Reader
- Geld-, Fahrausweis- oder Check-In-Automaten (hierfür gelten längere Übergangsfristen).

Alle Produkte, die nach dem 28. Juni 2025 hergestellt werden, müssen den Barrierefreiheits-Anforderungen entsprechen – ansonsten dürfen sie nirgendwo in der EU verkauft werden. Passiert dies doch, können unterschiedlichste Gruppen dagegen vorgehen. Auch Verbraucher, Verbraucherverbände oder Mitbewerber können solche Fälle bei den Marktüberwachungsbehörden melden.

Neben einem Verkaufs-Verbot drohen dann auch noch Bußgelder von bis zu 100.000 Euro.

Dienstleistungs-Anbieter für

- Telefon- oder Messenger-Dienstleistungen (Telemedien)

- Bankdienstleistungen, Leistungen im elektronischen Geschäftsverkehr (E-Commerce)

- Bereitstellung von E-Books,

die nicht unter die folgenden Ausnahme-Regelungen fallen, müssen ihr Frontend gegenüber dem Verbraucher vom 29. Juni 2025 an barrierefrei zur Verfügung stellen. Ansonsten dürfen sie ihre Dienstleistungen in Europa nicht mehr anbieten.

Ausnahmeregelungen gelten,

- für sogenannte „Kleinstunternehmen“ mit weniger als zehn Beschäftigten oder höchstens 2 Mio. Euro Jahresumsatz.

- wenn sich für den Anbieter durch die Barrierefreiheit grundlegende Veränderungen der Wesensmerkmale seiner Dienstleistung ergeben oder
- wenn für den Anbieter die Herstellung von Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige (nachweisbar bedrohliche) Belastung darstellt.

Unternehmen, die nicht unter die Ausnahme-Regelungen fallen und die wenigstens einen der folgenden Services in der Kommunikation mit Verbrauchern anbieten, gehören ebenfalls zu den verpflichteten Wirtschaftsakteuren:

- App / Online-Shop

Verbraucher können bspw. Produkte per App bewerten oder an Gewinnspielen teilnehmen. Verbraucher können über den Online-Shop Produkte oder Dienstleistungen einkaufen.

- Website

Verbraucher können über die Website Termine vereinbaren, sich in einen Kundenbereich einloggen, über ein Help-Desk-System ein Support-Ticket eröffnen, über ein Kontaktformular, Chat oder Rückrufservice Kontakt herstellen.

Gabriele Horcher

Anforderungen des BFSG

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz verlangt, dass Produkte, Dienstleistungen, Apps, Online-Shops, Websites, E-Books und digitale Dokumente für Menschen mit Behinderungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Dazu müssen diese digitalen Angebote über mehr als nur einen Sinneskanal zugänglich gemacht werden. So reicht es bspw. nicht aus, in einem Online-Shop die zu erwerbenden Produkte und Dienstleistungen in Text und Bild darzustellen. In Zukunft müssen die Inhalte und Bildbeschreibungen z. B. auch über Sprachausgabe hörbar und damit auditiv wahrnehmbar sein.

Ihre Webinar-Reihe im Frühjahr 2024

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in der Praxis

17. Januar 2024 · 15. Februar 2024 · 13. März 2024

TEIL 1: BESCHWERDEVERFAHREN

17. Januar 2024, 10-13 Uhr

- Einrichtung des Beschwerdeverfahrens des Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette: rechtliche Anforderungen und praktische Vorschläge
- Verhalten bei Beschwerden, Umgang mit NGOs, BAFA und der Öffentlichkeit



Holger Hembach

TEIL 2: DIE UMSETZUNG IM UNTERNEHMEN

15. Februar 2024, 10-13 Uhr

- Umsetzung in Unternehmen, auf die das LkSG anwendbar ist: Ernennung zuständiger Personen, Ausgestaltung der Rolle des Menschenrechtsbeauftragten und Einbindung ins Compliance-System
- Die Umsetzung in kleinen Unternehmen



Dr. Martin Rothermel

TEIL 3: LESSONS LEARNED UND DER BLICK NACH VORNE

13. März 2024, 10-13 Uhr

- Umgang mit Fragebogen, Dokumentation im Unternehmen, Berichterstattung und Rückmeldungen des BAFA
- Ausblick aus CSDDD, Folgerungen und Entwicklungen in anderen Ländern

Ihre Ansprechpartnerin:

Svenja Klausung
Svenja.Klausung@dfv.de,
Tel.: +49 69 7595- 2774

Deutscher Fachverlag GmbH
Mainzer Landstraße 251
60326 Frankfurt am Main

Teilnahmegebühr (zzgl. MwSt.):

regulär 139,- € pro Termin
Abonnent:innen CB, Behördenvertreter:innen,
Buchbesteller:innen 89,- € pro Termin

Rabatte:

Sparen Sie bei Buchung mehrerer Termine:
10% bei der Buchung von allen drei Terminen

Eine Veranstaltung von:

**Compliance
Berater**
Verstärker Compliance

und



**JETZT QR-CODE SCANNEN
UND DIREKT ANMELDEN!**
oder unter www.ruw.de/lksg

Regelungen für Lobbyisten verschärft

Am 24. November 2023 billigte der Bundesrat Änderungen am Lobbyregistergesetz, die der Bundestag am 19. Oktober 2023 aufgrund einer Fraktionsinitiative beschlossen hatte. Das Gesetz soll am 1. März 2024 in Kraft treten.



© IMAGO / Christian Orlde

Lobbyregister:
In bestimmten Konstellationen müssen Lobbyorganisationen künftig Drittstaaten als Auftraggeber angeben.

Ziel des Gesetzes ist es, den Anwendungsbereich und die Offenlegungspflichten des Lobbyregisters nachzuschärfen, in das sich seit 2022 alle Interessenvertretungen gegenüber Parlament oder Regierung eintragen müssen.

So sind Kontakte in Ministerien künftig bereits ab der Referatsleiterbene einzubeziehen. Ab dem nächsten Jahr müssen Lobbyisten zudem angeben, auf welche konkreten Gesetzes- oder

Verordnungsvorhaben sich ihre Aktivitäten beziehen. Stellungnahmen und Gutachten von grundsätzlicher Bedeutung für die Interessenvertretung müssen sie unter Angabe des Zeitpunkts, der betroffenen Interessen- und Vorhabenbereiche und einer abstrakten Adressatenbezeichnung auf der öffentlich einsehbaren Plattform hochladen.

Künftig sind im Lobbyregister auch Hauptfinanzierungsquellen und Mitgliedsbeiträge der Inter-

essenvertretungen anzugeben. Die Option, Finanzangaben zu verweigern, gibt es dann nicht mehr. Spendenfinanzierte Organisationen sollen durch Fokussierung auf Pflichtangaben zu wesentlichen Finanzierungsquellen entlastet werden, heißt es in der Gesetzesbegründung.

Zwingend erforderlich ist künftig eine Namensangabe bei Schenkungen oder sonstigen Zuwendungen zu Lebzeiten, die den Gesamtwert von 10.000 Euro sowie zehn Prozent der Gesamtsumme der Schenkungen und sonstigen Zuwendungen im jeweiligen Geschäftsjahr übersteigen und damit Anlass zur Annahme geben könnten, dass sie einen lenkenden Einfluss auf die jeweilige Organisation haben könnten.

Mehr Transparenz ist zudem bei der Interessenvertretung im Auftrag Dritter vorgesehen. In bestimmten Konstellationen müssen Lobbyorganisationen Drittstaaten als Auftraggeber sowie das Auftragsvolumen der Interessenvertretung für Dritte angeben. Beim Wechsel von Mandats- und Amtsträgern in Tätigkeiten der Interessenvertretung müssen diese aktuelle und frühere Ämter und Mandate offenlegen.

Die Bundestagsverwaltung als registerführende Stelle erhält eigenständige Prüfbefugnisse bei offensichtlich widersprüchlichen Eintragungen. Zugleich werden die Aktualisierungspflichten für die Interessenvertretungen vereinfacht.

chk

Anzeige

RegTegrity

**Online-Ausbildung zum
Hinweisgeberbeauftragten**
– umfassend & praxisnah!



für Banken

für Unternehmen

für öffentliche Stellen

Besserer Schutz für Whistleblower

Neuerscheinung



Die Herausgeber

Prof. Dr. **Hans-Jörg Fischer** lehrt an der FOM Hochschule in Mannheim Wirtschafts- und Steuerrecht. Er ist wissenschaftlicher Leiter des Kompetenzzentrum für Wirtschaftsrecht (KCW) und Sprecher des Hochschulbereichs Wirtschaft Recht der FOM Hochschule. Professor Fischer ist als Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie für Steuerrecht in München und Mannheim tätig.

Dr. **Moritz Pellmann**, LL.M. (London) ist Partner im Bereich Compliance, Corporate Governance & Investigations des Frankfurter und Berliner Büros von Freshfields Bruckhaus Deringer. Er berät global agierende Unternehmen im Zusammenhang mit regulatorischen und wirtschaftsstrafrechtlichen Fragestellungen sowie bei der Durchführung komplexer unternehmensinterner Untersuchungen. Darüber hinaus umfasst seine Expertise die Risiko- und Rechtsanalyse bei komplexen Compliance-Fällen.

Dr. **Nicholas Schoch** ist Anwalt im Bereich Compliance, Corporate Governance & Investigations des Frankfurter Büros von Freshfields Bruckhaus Deringer. Er berät internationale Unternehmen im Zusammenhang mit regulatorischen und wirtschaftsstrafrechtlichen Fragestellungen sowie bei der Durchführung komplexer unternehmensinterner Untersuchungen. Zudem berät er international agierende Mandant*innen bei Compliance-bezogenen Fragestellungen.

Aus dem Inhalt

- 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

Fischer/Pellmann/Schoch (Hrsg.)

HinSchG – HinweisgeberschutzG

1. Auflage 2024 | Kommentar | Compliance-Berater Schriftenreihe | 670 Seiten | Hardcover | € 129,-
ISBN: 978-3-8005-1837-1

Weitere Informationen
shop.ruw.de



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

Öffentliche Verwaltung kann sichtbares Tragen religiöser Zeichen verbieten



© IMAGO / Zoomar

Kopftuch in der öffentlichen Verwaltung? Verbote sind grundsätzlich zulässig.

Der EuGH hat mit Urteil vom 28. November 2023 (Rs. C-148/22) entschieden, dass eine öffentliche Verwaltung das sichtbare Tragen von Zeichen, die weltanschauliche oder religiöse Überzeugungen erkennen lassen, verbieten kann, um ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Eine solche Regel sei nicht diskriminierend, wenn sie allgemein und unterschiedslos auf das gesamte Personal dieser Verwaltung angewandt wird und sich auf das absolut Notwendige beschränkt.

Einer Bediensteten der Gemeinde Ans (Belgien), die als Büroleiterin ganz überwiegend ohne Publikumskontakt tätig ist, wurde es untersagt, am Arbeitsplatz das islamische Kopftuch zu tragen. Anschließend änderte die Gemeinde ihre Arbeitsordnung und schrieb in der Folge ihren Arbeitnehmern eine strikte Neutralität vor. Danach war das Tragen von auffälligen Zeichen ideologischer oder religiöser Zugehörigkeit allen Arbeitnehmern, auch denen, die keinen Publikumskontakt haben, verboten. Die Betroffene wollte

feststellen lassen, dass sie in ihrer Religionsfreiheit verletzt wurde und diskriminiert wird. Dem mit dem Rechtsstreit befassten Arbeitsgericht Lüttich stellte sich daraufhin die Frage, ob die von der Gemeinde aufgestellte Regel der strikten Neutralität eine gegen das Unionsrecht verstoßende Diskriminierung begründet. Der Gerichtshof antwortete nun, dass die Politik der strikten Neutralität, die eine öffentliche Verwaltung ihren Arbeitnehmern gegenüber durchsetzen will, um bei sich ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen, als durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt angesehen werden kann. Ebenso gerechtfertigt sei die Entscheidung einer anderen öffentlichen Verwaltung für eine Politik, die allgemein und undifferenziert das Tragen von sichtbaren Zeichen u. a. weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen, auch bei Publikumskontakt, gestattet, oder ein Verbot des Tragens solcher Zeichen beschränkt auf Situationen, in denen es zu Publikumskontakt kommt. Die Mitgliedstaaten und die unterhalb der staatlichen Ebene angesiedelten Einheiten verfügen nämlich über einen Wertungsspielraum bei der Ausgestaltung der Neutralität des öffentlichen Dienstes, die sie in dem für sie spezifischen Kontext am Arbeitsplatz fördern wollen. Dieses Ziel muss aber in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden, und die zu seiner Erreichung getroffenen Maßnahmen müssen sich auf das absolut Notwendige beschränken. Es ist Sache der nationalen Gerichte, zu prüfen, ob diese Anforderungen erfüllt sind. *chk*

11. GWB-Novelle in Kraft

Die 11. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) ist am 7. November in Kraft getreten. „Mit der 11. GWB-Novelle verfügt das Bundeskartellamt über zusätzliche Instrumente und kann zielgerichtet überall dort eingreifen, wo der Wettbewerb nicht funktioniert“, heißt es in einer Meldung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). So könne das Bundeskartellamt nun nach einer Sektoruntersuchung neuen Wettbewerbern den Marktzugang erleichtern, stillschweigende Abstimmungen der großen Anbieter auf einem Markt direkt bekämpfen und notfalls marktmächtige Unternehmen sogar entflechten. Die neuen Maßnahmen könne das Bundeskartellamt nutzen, wenn der Wettbewerb nicht funktioniert, aber keine Verfahren wegen der Bildung eines Kartells

oder des Missbrauchs von Marktmacht möglich sind. Bisher hätten die Sektoruntersuchungen in solchen Fällen lediglich mit einem Bericht geendet. Künftig könne vor allem der Wettbewerb auf Märkten mit nur wenigen Anbietern gestärkt werden.

Zusätzlich zu den neuen Möglichkeiten nach einer Sektoruntersuchung vereinfache die 11. GWB-Novelle dem Bundeskartellamt auch die Abschöpfung von Vorteilen, die Unternehmen durch Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht erhalten haben.

Die 11. GWB-Novelle war eine Antwort auf die krisenhaften (Preis-)Entwicklungen, die infolge des völkerrechtswidrigen Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine besonders deutlich zutage getreten sind. *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 Berney, 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, Berneis Legal & Compliance; 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, msg Systems AG; Dr. Karsten Leffrang, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Muth-zur-Entwicklung; Stephan Niermann; Dr. Dietmar Precthel, 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



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir möchten Ihnen für das entgegengebrachte Vertrauen auch in diesem besonderen Jahr 2023 danken und freuen uns, wenn Sie uns auch 2024 die Treue halten.

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien sowie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frohe und besinnliche Weihnachten, Zeit zum Innehalten und zur Muße, fröhliche Stunden im Kreis Ihrer Familien sowie einen guten Start in ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2024.

Herzliche Grüße

Dr. Roland Abele, Jasha Baniashraf, Sonja Baur, Petra Becker, Maria Belz, Matthias Betzler, Karin Bodensohn, Gabriele Bourgon, Nicole Bruckner, Tanja Brücker, Margherita Cimino, Sonja Dyrbus, Konrad Eckes, Yassin El-Jaouhari, Sylvia Frühauf, Marion Gertzen, Sabine Greif, Nadine Grüttner, Sayed Hashimi, Stephen Hain, Heike Heinrici, Hannah Henrich, Evelyn Hitzel, Christina Kahlen-Pappas, Dr. Anja Keller, Svenja Klausning, Dr. Martina Koster, Dr. Matthias Kraft, Torsten Kutschke, Stefanie Lichtenberg, Monika Lindner, Lea Maibohm, Sonja Müller, Lydia Nuhn, Patrick Orth, Prof. Dr. Christian Pelke, Susanne Pfahlert, Ann-Kristin Porst, Sönke Reimers, Britta Röder, Tobias Röbler, Simone Schäfer, Reiner Scheifler, Johanna Schneider, Susanne Seidenthal, Sarah Selke, Prof. Dr. Michael Stahlschmidt, Mikhail Tsyganov, Lena Wehrmann, Kerstin Westerbeck, Uta Wichering, Maria Wolfer, Carmen Wolff