

Compliance

Juli/August 2026

Die Zeitschrift für Compliance-Verantwortliche

Inhalt



© Bundesrat

2

Aufmacher

Verbandssanktionenrecht: Totgesagte leben länger

Totgesagte leben länger – das gilt offenbar auch für das Verbandssanktionenrecht. Warum und wie die Diskussionen aus vergangenen Zeiten inzwischen wieder Einzug in den politischen Diskurs auf Bundesebene halten, beschreiben Dr. Nicholas Schoch und Felix Mayer in unserem Aufmacher.

Recht

Recht

Veranstaltung



© IMAGO / Depositphotos

4



© IMAGO / photothek

8



© Christina Köhler-Papst

10

„Tue Gutes und rede darüber“ – aber nur mit Nachweis

Die regulatorischen Anforderungen an Nachhaltigkeitsaussagen steigen deutlich. Für die Compliance-Praxis bedeutet dies: Nachhaltigkeitskommunikation wird zunehmend zur Nachweis- und Dokumentationsaufgabe.

6 Arbeitszeit – da war doch mal was?

Gekaufte Krankschreibung aus dem Internet kann Kündigungsgrund sein

Eine Entscheidung des LAG Hamm hat erhebliche praktische Relevanz für Personal- und Compliance-Abteilungen: Die Vorlage einer im Internet erworbenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ohne ärztlichen Kontakt kann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen – auch ohne vorherige Abmahnung.

Deutsche Compliance Konferenz 2026

Auch im Juni 2026 trafen sich Compliance-Expertinnen und -Experten zur jährlichen Deutschen Compliance Konferenz in Frankfurt am Main. Außer spannenden Vorträgen aus Unternehmen, Behörden und der Beratung stand wieder der direkte Austausch im Mittelpunkt. Einen bildhaften Eindruck der Konferenz gewinnen Sie auf unserer Fotoseite.

Veranstaltungen

Praxiswebinar: Google Workspace & Google Gemini datenschutzkonform einsetzen

Rechtliche Anforderungen, technische Konfigurationen und aktuelle Herausforderungen in Deutschland

09. September 2026, 09.30 bis 13.30 Uhr | Webinar

Eine Webinar des

**DATENSCHUTZ-
BERATER**

Jetzt anmelden!

08.07.2026 | kostenfreies Webinar | **Soll KI die Passwörter kennen?**

22.07.2026 | Online | **KI gegen KI – Deepfakes erkennen und Risiken verstehen**

05.08.2026 | kostenfreies Webinar | **Datenschutz zentral organisieren in der Unternehmensgruppe**

25.08.2026 | Online | **Datenschutzvorfälle im Kundenumfeld meistern**

31.08.2026 | Online | **Fashion meets Zoll**

Verbandssanktionenrecht: Totgesagte leben länger

Totgesagte leben länger – das gilt offenbar auch für das Verbandssanktionenrecht. Warum und wie die Diskussionen aus vergangenen Zeiten inzwischen wieder Einzug in den politischen Diskurs auf Bundesebene halten, beschreiben Dr. Nicholas Schoch und Felix Mayer in unserem Aufmacher.



Bundesrat in Berlin: Das Verbandssanktionenrecht könnte hier im Juni 2026 einen Neustart erhalten haben.

Nachdem das VerSanG 2020/21 gescheitert war, die Ampel-Regierung ihre im Koalitionsvertrag angekündigte Überarbeitung nie geliefert hat und die amtierende Regierung das Thema im Koalitionsvertrag schlicht übergang, schien eine Reform mittelfristig erledigt. Nun aber kehrt sie durch die Hintertür zurück.

Bedingt durch die überfällige Umsetzung der EU-Umweltstrafrechtsrichtlinie (Richtlinie (EU) 2024/1203), ist in den letzten vier Wochen eine neue Dynamik entstanden, die wesentliche Elemente der vergangenen Diskussionen wieder aufs Tableau bringt. Neben (individual-)strafrechtlichen Vorgaben zum Schutz der Umwelt fordert die Richtlinie auch die Möglichkeit der Verhängung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Geldbußen gegen juristische Personen mit einem Höchstmaß von mind. 40 Mio. EUR oder 5 % des Gesamtumsatzes. Mit Blick auf das deutsche OWiG, das in § 30 bisher einen Bußgeldrahmen von max. 10 Mio. EUR vorsieht, bestand insofern Anpassungsbedarf.

Schon der initiale Umsetzungsentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 21/6133) nutzt diesen Anlass, um den Bußgeldrahmen des § 30 Abs. 2 OWiG insgesamt – und nicht nur für bestimmte Umweltdelikte – auf 40 Mio. EUR bei vorsätzlichen und 20 Mio. EUR bei fahrlässigen Straftaten

zu erhöhen. Zusätzlich sollen die Kriterien der Bußgeldbemessung in § 30 Abs. 2a OWiG-E erstmalig gesetzlich geregelt werden. Zu berücksichtigen sein sollen insbesondere Aufdeckungsbemühungen und präventive Compliance-Maßnahmen, was die grundsätzliche Kodifizierung bisheriger Rechtsprechung („Panzerhaubitzen“-Entscheidung des BGH) und Verfahrenspraxis bedeuten würde.

Von einer echten Reform wäre diese Anpassung aber noch weit entfernt. Dies hat auch ein Runder Tisch um den Bayerischen Justizminister zum Thema „Compliance und Internal Investigations“ erkannt und Ende Mai Eckpunkte für eine praxisorientierte Reform der Unternehmenssanktionierung erarbeitet. Wahrscheinlich auch auf Basis dieser Eckpunkte wurden über die Ausschüsse des Bundesrats ausführlichere Anpassungsvorschläge in den Gesetzgebungsprozess eingebracht (BR-Drs. 266/1/26). Im Zentrum des Vorschlags stand dabei einerseits eine konkrete Anreizsetzung für die Durchführung interner Untersuchungen und die Kooperation mit Strafverfolgungsbehörden: Ein vorgeschlagener § 30 Abs. 2b OWiG-E sah vor, dass die Verbandsgeldbuße gemildert werden muss, wenn die juristische Person durch Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden oder die Zurverfügungstellung eines Investigations-Reports wesentlich zur Aufklärung beiträgt. Andererseits

sah der Vorschlag eine Ergänzung von § 130 OWiG vor, wonach erstmals gesetzlich konkretisiert werden sollte, welche Maßnahmen erforderlich sein sollen, um dem Vorwurf der unzureichenden Aufsicht, der die Eingangsvoraussetzung des § 130 OWiG bildet, entgegentreten zu können. Konkret wurde unter anderem auf die Auswahl und Überwachung von Personal, Risikoermittlung und -bewertung, Compliance-Richtlinien und -Schulungen, Hinweisgeberkanäle sowie die Aufklärung und Ahndung von Fehlverhalten abgestellt.

Während der Vorschlag zu § 130 OWiG im Rahmen der Bundesratssitzung vom 12. Juni 2026 als offizielle Bundesratsempfehlung angenommen wurde, erhielt der Vorschlag zu § 30 Abs. 2b OWiG keine Mehrheit. Es bleibt abzuwarten, wie die Bundesregierung auf die Stellungnahme reagieren wird. Eine passgenaue Ergänzung der bisherigen Regelungslandschaft, die gerade für Unternehmen derzeit mit erheblichen Rechtsunsicherheiten verbunden ist, ist durchaus angezeigt. Eine derartige Anpassung sollte aber ganzheitlich gedacht werden und – wie von den Ausschüssen des Bundesrates angeregt – auch klare und belastbare Regelungen zur Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden enthalten. Sie sollte zudem – wie von den Autoren schon Anfang dieses Jahres im CB vorgeschlagen – die Möglichkeit der Verfahrenseinstellung von §§ 30, 130 OWiG-Verfahren gegen (Geld-)Auflagen eröffnen, also DPA-ähnliche Instrumente einführen. Immer komplexere Wirtschaftsstrafverfahren machen auch im OWiG einen passgenauen Verfahrensrahmen erforderlich, der präventive Compliance belohnt, repressive Aufklärung incentiviert und Unternehmen wie Strafverfolgungsbehörden ein rechtssicheres Zusammenwirken bei Aufarbeitung und Remediation erlaubt. Das derzeitige Momentum sollte daher genutzt werden.

Dr. Nicholas Schoch und Felix Mayer



Dr. Nicholas Schoch und Felix Mayer sind Rechtsanwälte bei Freshfields. Sie beraten Unternehmen insbesondere bei grenzüberschreitenden Compliance-Untersuchungen.

Hybrid-Veranstaltung: Teilnahme vor Ort sowie Online möglich!

Datenschutzkonferenz 2026

Praxis | Recht | Innovation

23. – 25. September 2026 | Hotel Kö59 Düsseldorf

ES ERWARTEN SIE UNTER ANDEREM DIESE THEMEN

- Entwicklungen im Datenschutzrecht aus rechts-politischer Sicht
- Folgen des digitalen Omnibus für die Praxis
- Datenschutz auch ohne Beauftragten?
- Videoüberwachung – Rechtliche Vorgaben und Enforcement
- AI Agents zwischen Autonomie und Aufsicht. Warum bestehende Datenschutz und Governance Konzepte nicht mehr ausreichen
- Wenn Aufsicht und Beratung aufeinandertreffen: Datenschutzfälle im Realitätscheck
- 10 Jahre Breyer – 10 Mythen zum Personenbezug
- KI braucht Daten. Der Datenschutz braucht Grenzen. Wer gewinnt?
- E-Mail-Marketing & Datenschutz in 2026: Risiken, Chancen & Best Practice
- Datenschutz Herausforderungen eines internationalen Konzerns
- Der DSB-Tätigkeitsbericht: Vom Papiertiger zum Gamechanger
- Beschäftigtendatenschutz aus der Perspektive der Aufsicht
- AI und DSGVO – Datenschutz als Maßstab aller EU-Digital-rechtsakte?
- Melderegime im EU-Digitalrecht (KI-VO, DSGVO, BSI, CRA und DORA)

FREUEN SIE SICH AUF NEUE IMPULSE DURCH DIESE UND VIELE WEITERE REFERENT:INNEN



Dr. Hans-Joachim Arnold
Lufthansa Group



Eileen Baumann
Deutsche Bahn AG



Stephan Hansen-Oest
Rechtsanwalt



Katja Hörlbeck
HBDI



Prof. Dr. Tobias Keber
LfDi BaWü



Henrike Kopp-Teitge
BlnBDI



Carolin Loy
BayLDA



Dr. Jan-Peter Ohrtmann
PwC Legal



Dr. Aileen Pasquariello
L'Oréal Austria Germany



Dr. Ruben Plum-Schneider
BfDI



Wiebke Reuter
Taylor Wessing



Dr. Tobias Rothkegel
Osborne Clarke



David Sänger
GEA Group AG



Kathrin Schürman
Schürmann Rosenthal
Dreyer



Olga Seewald
Cappemini Invent



Dr. Dominik Sorber
POELLATH



Michael Will
BayLDA



Nico Winter
Dentons



Dr. Markus Wünschelbaum
HmbBfDI



Tim Wybitul
Latham & Watkins



Sarah Johanna Zech
Allianz SE

Ihr Ansprechpartner: Herr Jasha Baniashraf

Senior Projektmanager
Deutscher Fachverlag GmbH
Tel.: +49 69 7595-2773
E-Mail: Jasha.Baniashraf@dfv.de

Veranstaltungsort:

Hotel Kö59 Düsseldorf
Königsallee 59
40215 Düsseldorf

Eine Fortbildungsbescheinigung über 15 Stunden nach § 15 FAO sowie 15 CPE-Credits für die IAPP-Zertifizierung werden erteilt.



JETZT ANMELDEN UNTER
www.datenschutzkonferenz.de
oder QR-Code scannen

// WIR FEIERN **80 JAHRE** /

R&W
Fachkonferenzen

Eine Medienmarke der

dfv Mediengruppe

„Tue Gutes und rede darüber“ – aber nur mit Nachweis

Die regulatorischen Anforderungen an Nachhaltigkeitsaussagen steigen deutlich. Zwei Entwicklungen verdienen dabei besondere Aufmerksamkeit: Zum einen verschärft die Umsetzung der Empowering Consumers Directive (EmpCo-RL) die lauterkeitsrechtlichen Maßstäbe für umweltbezogene Werbung. Zum anderen etabliert Art. 14 PPWR erstmals spezielle Vorgaben für Aussagen über Verpackungseigenschaften. Für die Compliance-Praxis bedeutet dies: Nachhaltigkeitskommunikation wird zunehmend zur Nachweis- und Dokumentationsaufgabe.



© iMAGO Depositphotos

Alles grün: Bereits Farben können in Verbindung mit Nachhaltigkeitsbotschaften als Umweltaussagen eingeordnet werden.

Einerseits wächst die Erwartung von Verbrauchern, Investoren und Geschäftspartnern an transparente Nachhaltigkeitsinformationen. Andererseits erhöhen Gesetzgeber und Gerichte die Anforderungen an die Zulässigkeit entsprechender Aussagen. Allgemeine Werbebotschaften wie „grün“, „nachhaltig“ oder „klimaneutral“ ohne belastbare Grundlage wird es künftig nicht mehr geben.

Mit der zum 27. September 2026 wirksam werdenden Umsetzung der EmpCo-RL in das UWG werden vor allem pauschale Umweltaussagen, kompensationsgestützte Klimaneutralitätsversprechen und nicht ausreichend abgesicherte Nachhaltigkeitssiegel stärker reguliert. Die zentrale Frage lautet künftig nicht nur, ob Verbraucher tatsächlich irreführt wurden. Entscheidend wird vielmehr sein, ob eine Aussage hinreichend substantiiert und nachprüfbar ist.

Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs hat diese Entwicklung bereits vorweggenommen. Danach müssen mehrdeutige Umweltbegriffe unmittelbar in der Werbung erläutert werden. Eine nachgelagerte Information über QR-Codes oder Internetseiten genügt regelmäßig nicht. Für die Praxis entsteht damit eine Art „One-Look-Compliance“: Die wesentlichen Informationen müssen

dort bereitgestellt werden, wo die Aussage getroffen wird.

Besondere Bedeutung kommt zudem den von der Europäischen Kommission veröffentlichten FAQ zur EmpCo-RL zu. Auch wenn diese keine verbindlichen Rechtsakte darstellen, geben sie wichtige Hinweise zur künftigen Auslegung. Danach können bereits Farben, Bilder oder Produktbezeichnungen in Verbindung mit Nachhaltigkeitsbotschaften als Umweltaussagen eingeordnet werden. Ebenso macht die Kommission deutlich, dass Aussagen über künftige Umwelleistungen nur zulässig sind, wenn sie auf überprüfbaren Verpflichtungen, realistischen Umsetzungsplänen und unabhängiger Kontrolle beruhen.

Zusätzlich verschärft die Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) die Anforderungen an die Kommunikation über Verpackungen. Die PPWR ist am 11. Februar 2025 in Kraft getreten und gilt grundsätzlich ab dem 12. August 2026. Art. 14 PPWR erlaubt Aussagen über Verpackungseigenschaften nur dann, wenn diese über die unionsrechtlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Die bloße Einhaltung gesetzlicher Vorgaben darf dagegen nicht als besonderes Nachhaltigkeitsmerkmal beworben werden.

Für Unternehmen bedeutet dies eine doppelte Prüfung: Verpackungsbezogene Aussagen müssen sowohl den speziellen Anforderungen der PPWR als auch den allgemeinen Vorgaben des Lauterkeitsrechts standhalten. Compliance, Nachhaltigkeitsmanagement und Marketing können daher nicht länger isoliert agieren. Die für Berichts- und Sorgfaltspflichten erhobenen Daten werden zunehmend zur Grundlage zulässiger Werbeaussagen.

Empfehlenswert ist deshalb ein systematisches Vorgehen: Zunächst sollten sämtliche umwelt- und nachhaltigkeitsbezogenen Aussagen im Unternehmen identifiziert werden – von Produktverpackungen über Markenbezeichnungen bis hin zu digitalen Kommunikationskanälen. Anschließend sind diese Aussagen am Maßstab der einschlägigen Nachhaltigkeitsrechtsakte und des geänderten UWG zu überprüfen. Schließlich bedarf es einer belastbaren Dokumentation, die die erforderliche Substantiierung im Streitfall ermöglicht.

Die wirtschaftlichen Risiken fehlerhafter Nachhaltigkeitskommunikation nehmen dabei spürbar zu. Neben klassischen lauterkeitsrechtlichen Ansprüchen rücken auch behördliche Sanktionen und empfindliche Geldbußen in den Fokus. Nachhaltigkeitswerbung wird damit endgültig zu einem Thema strategischer Compliance.

Das altbekannte Motto „Tue Gutes und rede darüber“ bleibt zwar aktuell. Tragfähig ist es künftig jedoch nur noch dann, wenn das Gute tatsächlich getan wurde – und sich dies jederzeit nachweisen lässt.

Franziska Kaiser, Rechtsanwältin und Gesellschafterin bei der Rechtsanwaltskanzlei Cattwyk und Dr. Julia Hörnig, Rechtsanwältin und Counsel bei der Rechtsanwaltskanzlei Cattwyk

Wie sich die neuen Vorgaben der EmpCo-RL und des Art. 14 PPWR im Detail zueinander verhalten, welche Fragen sich daraus ergeben und welche konkreten Handlungsempfehlungen sich für die Compliance-Praxis ableiten lassen, zeigt der ausführliche Beitrag von *Franziska Kaiser* und *Dr. Julia Hörnig*, der am 16. Juli 2026 in **Heft 8 des Compliance-Beraters** erscheint.

6. Praxisseminar Geldwäschegesetz 2026

Das branchenübergreifende Jahresupdate

29. September 2026 | Frankfurt am Main

Eine Veranstaltung von

**GELDWÄSCHE
& RECHT**

und



Jetzt anmelden!

PROGRAMM

9.00 Uhr	Begrüßung Dr. Uta Zentes, Rechtsanwältin und Syndikusrechtsanwältin, Frankfurt a. M. Sebastian Glaab, Partner, Annerton Rechtsanwälte, Frankfurt a. M. Lars-Heiko Kruse, Partner, PwC Germany, Berlin
----------	---



Dr. Uta Zentes



Sebastian Glaab

Themenblock 1: Daten als Erfolgsfaktor

9.10 Uhr	Informationspools – zum Stand der Dinge Dr. Joachim Kaetzler, Partner, CMS, Frankfurt a. M.
9.50 Uhr	Automatisierung der Risikoanalyse Lars-Heiko Kruse, Partner, PwC Germany, Berlin
10.30 Uhr	Kaffeepause



Lars-Heiko Kruse



Dr. Joachim Kaetzler

Themenblock 2: Antworten zum EU AML Paket

11.00 Uhr	Inanspruchnahme Dritter zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden unter der AML-VO Dr. Andreas Burger, Partner, Deloitte GmbH, Frankfurt a. M. Christian Paap, Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt, Deloitte GmbH, Hamburg
11.40 Uhr	AML-VO-konforme Risikoanalyse: Schritt-für-Schritt-Aufbau eines harmonisierten EU-Risk Assessments Carsten Lang, Head Financial Crime Prevention Germany, UBS Europe SE, Frankfurt a. M.
12.20 Uhr	Neue Standards durch die AML-VO im KYC – Was kommt auf uns zu Dr. Jacob Wende, CEO & Gründer, Regpit GmbH, Berlin Schriftleitung Geldwäsche & Recht
13.00 Uhr	Mittagspause



Dr. Andreas Burger



Christian Paap



Carsten Lang



Dr. Jacob Wende



Dr. Thomas
Richter



Dr. Christian
Schmies

Themenblock 3: Strafrechtliche Fragen

14.15 Uhr	Aktuelle Fragen der Vermögensabschöpfung und Fragen des administrativen Ansatzes (Verbundeinsätze) Jörg Lehnert, Leiter der Berliner Geldwäschaufsicht von 2012 – 2025
14.55 Uhr	Die geldwäscherechtliche Selbstanzeige gem. § 261 Abs. 8 StGB – praktische Anwendungsfälle und rechtlicher Rahmen Dr. Thomas Richter, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Frankfurt a. M.
15.35 Uhr	Konvergenz von Sanktionsrecht und Geldwäschebekämpfung Dr. Christian Schmies, Hengeler Mueller
16.15 Uhr	Fazit
16.30 Uhr	Ende des Praxisseminars

PARTNER

ANNERTON



MEDIENPARTNER

Compliance
Berater

Recht der
Zahlungsdienste

Betriebs
Berater



JETZT ANMELDEN UNTER
www.ruw.de/gwg
oder QR-Code scannen

// WIR FEIERN **80 JAHRE** /

R&W
Fachkonferenzen

Eine Medienmarke der

dfv Mediengruppe

Arbeitszeit – da war doch mal was?

Vor wenigen Jahren sorgte die verpflichtende Arbeitszeiterfassung für Diskussionen. Politisch wurde das Thema aber bis heute nicht gelöst. Seit einigen Wochen ist nun die Arbeitszeit zurück in den Schlagzeilen – diesmal verbunden mit der politischen Diskussion um einen vermeintlichen „12-Stunden-Tag“. Prof. Dr. Michael Fuhlrott erklärt den aktuellen Stand und was auf Unternehmen zukommt.



Arbeitszeit und ihre Erfassung: Erst ging's um das „Ob“ und „Wie“ – jetzt um das „Wie lang“.

Kaum ein arbeitsrechtliches Thema beschäftigt Politik, Unternehmen, Personalabteilungen und Gerichte seit Jahren so intensiv wie die Arbeitszeit. Erst sorgte die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, 14.5.2019 – C-55/18) zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung für erhebliche Diskussionen, dann konkretisierte das Bundesarbeitsgericht (BAG, 13.9.2022 – 1 ABR 22/21) die hieraus folgenden Pflichten für Arbeitgeber. Anschließend verschwand das Thema scheinbar wieder in den Schubladen des Gesetzgebers, nachdem es auch im aktuellen Koalitionsvertrag noch auf der Agenda stand. Seit einigen Wochen ist die Arbeitszeit zurück in den Schlagzeilen – diesmal verbunden mit der politischen Diskussion um einen vermeintlichen „12-Stunden-Tag“. Für Unternehmen stellt sich daher die Frage: Wie ist der aktuelle Stand und was kommt auf sie zu?

Der Ausgangspunkt der aktuellen Debatte liegt mittlerweile einige Jahre zurück. Im Mai 2019 entschied der EuGH, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzuführen. Lange Zeit wurde anschließend darüber diskutiert, ob hierfür zunächst eine ausdrückliche gesetzliche Umsetzung in Deutschland erforderlich sei. Diese Diskussion beendete das BAG bekanntlich im September 2022 mit einem vielbeachteten Grund-

satzbeschluss. Danach folgt die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung bereits aus den bestehenden Vorgaben des Arbeitsschutzrechts in unionsrechtskonformer Auslegung. Arbeitgeber sind damit schon heute verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Die vielfach geäußerte Hoffnung, man könne bis zu einer gesetzlichen Neuregelung abwarten, erwies sich damit als trügerisch.

Die praktische Umsetzung dieser Vorgabe bleibt allerdings bis heute gesetzlich unregelt. Zahlreiche Fragen sind daher weiterhin offen. Dies betrifft etwa die konkrete Ausgestaltung der Erfassung, mögliche Ausnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen, Übergangsfristen oder die Reichweite von Vertrauensarbeitszeitmodellen.

Umso bemerkenswerter ist es, dass die politische Diskussion inzwischen einen anderen Schwerpunkt erhalten hat. Im Zusammenhang mit dem aktuellen Koalitionsvertrag wird verstärkt über flexiblere Arbeitszeitmodelle und eine mögliche Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit diskutiert. In der öffentlichen Wahrnehmung wird dies häufig auf die Forderung nach einem „12-Stunden-Tag“ verkürzt.

Tatsächlich geht es aber weniger um eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit als vielmehr um die Frage, ob Arbeitszeiten flexibler über die Woche verteilt werden können. Hintergrund ist, dass das europäische Arbeitszeitrecht im Wesentlichen auf wöchentliche Höchstgrenzen abstellt, während das deutsche Arbeitszeitgesetz traditionell von einer täglichen Höchstarbeitszeit ausgeht. Die Diskussion betrifft daher vor allem die Verteilung der Arbeitszeit und nicht zwangsläufig deren Ausweitung.

Bemerkenswert ist allerdings, dass diese Diskussion um weitergehende Flexibilisierung geführt wird, obwohl die grundlegende Frage der Arbeitszeiterfassung noch immer nicht abschließend geregelt ist. Dabei stehen beide Themen

in einem engen Zusammenhang. Denn flexible Arbeitszeitmodelle setzen voraus, dass Arbeitszeiten überhaupt transparent erfasst und nachvollzogen werden können. Nur wer weiß, wann gearbeitet wird, kann beurteilen, ob gesetzliche Höchstgrenzen, Ruhezeiten und Arbeitsschutzvorgaben eingehalten werden.

Für Unternehmen ist die Situation deshalb zunehmend unbefriedigend. Sie sind seit der Entscheidung des BAG faktisch verpflichtet, Arbeitszeiten zu erfassen, ohne dass der Gesetzgeber die hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen hat. Gleichzeitig wird nun über weitergehende Flexibilisierungsmöglichkeiten diskutiert. Das erinnert ein wenig an den Versuch, das Dachgeschoss auszubauen, obwohl das Fundament noch nicht fertiggestellt ist.

Die eigentliche Überraschung der aktuellen Debatte liegt daher nicht in der Diskussion über einen möglichen 12-Stunden-Tag. Flexible Arbeitszeitmodelle werden seit Jahren gefordert und sind in vielen Branchen gelebte Praxis. Überraschend ist vielmehr, dass die Politik sieben Jahre nach der EuGH-Entscheidung und fast vier Jahre nach dem Grundsatzbeschluss des Bundesarbeitsgerichts noch immer keine gesetzliche Lösung für die Arbeitszeiterfassung geschaffen hat. Während Unternehmen längst Systeme eingeführt, Prozesse angepasst und Compliance-Strukturen aufgebaut haben, bleibt der Gesetzgeber seinerseits im Annahmeverzug.

Arbeitszeit – da war doch mal was? Tatsächlich sogar sehr viel. Nur die längst überfällige gesetzliche Umsetzung der Arbeitszeiterfassung gehört bislang nicht dazu.

Prof. Dr. Michael Fuhlrott, RA/FAArbR



Prof. Dr. Michael Fuhlrott ist Partner bei FUHLROTT Arbeitsrecht in Hamburg. Er berät Unternehmen zu sämtlichen individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen mit einem Schwerpunkt im Arbeitnehmerdatenschutz.

IMPRESSUM

Verlag

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

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

Aufsichtsrat: Andreas Lorch, Catrin Lorch, Dr. Edith Baumann-Lorch, Peter Ruß

Redaktion: Christina Kahlen-Pappas (verantwortlich),
Telefon: 0151 27 24 56 63, E-Mail: christina.kahlen-pappas@dfv.de

Verlagsleitung: RA Torsten Kutschke,
Telefon: 069 7595-1151, E-Mail: torsten.kutschke@dfv.de

Anzeigen: Mikhail Tsyganov,
Telefon: 069 7595-2779, E-Mail: Mikhail.Tsyganov@dfv.de

Fachbeirat: Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, Berneis Legal & Compliance; Ralf Brandt, dievini patch Beteiligungs GmbH; Joern-Ulrich Fink, Regulatory Adherence & Compliance Policy Governance; Deutsche Bank AG; Otto Geiß, Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik; Mirko Haase, Hilti Corporation; Prof. Dr. Katharina Hastenrath, ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften; Corina Käsler, Senior Advisor, State Street Bank International GmbH; Dr. Karsten Leffrang, General Counsel Germany, Valeo; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Muth-zur-Entwicklung; Stephan Niermann; Dr. Dietmar Prechtel, Osram GmbH; Dr. Alexander von Reden, Global Compliance, Miele Group; Hartmut T. Renz, Partner STRATECO GmbH; Dr. Barbara Roth, State Street Bank International; Jörg Siegmund, Getzner Textil AG; Eric S. Soong, Group Head Compliance & Corporate Security, Schaeffler Technologies AG & Co. KG; Dr. Martin Walter, selbstständiger Autor, Berater und Referent für Compliance-Themen

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 Allenveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Datenschutzvorfälle im Kundenumfeld meistern

Handungsleitfaden für Marketing, Vertrieb & Kundenservice

Ein Webinar des

DATENSCHUTZ-
BERÄTER

in Kooperation mit



25. August 2026, 12.00-13.15 Uhr | Online via Zoom

Jetzt anmelden!

INHALT & ZIELSETZUNG

Ein falscher Verteiler, eine fehlerhafte CRM-Zuordnung oder ein Partnerfehler – **und plötzlich steht Ihr Bereich im Zentrum eines Datenschutzvorfalls**. Was zunächst wie ein kleiner Fehler wirkt, kann innerhalb kürzester Zeit zu einem ernsthaften Risiko für Ihr Unternehmen werden – rechtlich, finanziell und reputativ. Genau in diesem Moment zählt Führung. Die erste Stunde entscheidet darüber, ob sich ein Vorfall kontrollieren lässt – oder eskaliert.

In diesem Webinar erfahren Sie, wie Sie im Ernstfall schnell, strukturiert und souverän handeln. Im Mittelpunkt steht die zentrale Führungsfrage: **Was muss ich konkret tun, wenn ein Datenschutzvorfall im Kundenkontext vermutet wird?**

PROGRAMM 12.00 BIS 13.15 UHR

- **Einführung und Zielbild** – Warum kleine Fehler große Folgen haben können
- **Typische Vorfälle** – Fehlversand, falsche Empfänger, CRM-Fehler, Partnerpannen
- **Erste Stunde nach dem Vorfall** – Stoppen, sichern, melden, dokumentieren
- **72-Stunden-Logik** – Was Führungskräfte praktisch wissen müssen
- **Kunden, Management, Aufsicht** – Kommunikation ohne Vorfestlegung
- **Praxisfall: Partnerdaten** – Kampagne schiefgelaufen - was jetzt?
- **Offene Fragen und Diskussion**

ÜBER DEN REFERENTEN



Karlheinz Ferenz
Ferenz Datenschutz

Karlheinz Ferenz befasst sich seit vielen Jahren mit der Umsetzung von Datenschutzanforderungen in unternehmerischen Prozessen, insbesondere an der Schnittstelle von Marketing, Vertrieb, Kundenkommunikation, Compliance, IT und Datenschutzorganisation. Sein Ansatz: Datenschutz muss für Führungskräfte verständlich, entscheidungsfähig und praxistauglich sein.



Datenschutz für Führungskräfte in Marketing Sales und Vertrieb

Karlheinz Ferenz

Ihre Ansprechpartnerin:

Frau Anne Hennemann
Senior Projektmanagerin
Deutscher Fachverlag GmbH
Tel.: +49 69 7595-2787
E-Mail: Anne.Hennemann@dfv.de



Teilnahmegebühren (zzgl. MwSt.):

99,- EUR DSB Abonent:innen und Buchkäufer des Buches „Datenschutz für Führungskräfte in Marketing, Sales und Vertrieb“
149,- EUR Normalpreis



JETZT ANMELDEN UNTER
www.ruw.de/datenschutzvorfaelle
oder QR-Code scannen

// WIR FEIERN **80 JAHRE** /

R&W
Fachkonferenzen

Eine Medienmarke der

dfv Mediengruppe

Gekaufte Krankschreibung aus dem Internet kann Kündigungsgrund sein

Eine Entscheidung des LAG Hamm hat erhebliche praktische Relevanz für Personal- und Compliance-Abteilungen: Die Vorlage einer im Internet erworbenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ohne ärztlichen Kontakt kann einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen – auch ohne vorherige Abmahnung. Die Entscheidung verdeutlicht, wie wichtig dabei funktionierende Kontroll- und Eskalationsprozesse im Umgang mit Zweifeln an AU-Bescheinigungen sind.



Egal ob eine Arbeitsunfähigkeit bestand: Maßgeblich ist die vorsätzliche Täuschung über das Zustandekommen der Bescheinigung.

Die Digitalisierung hat auch den Markt für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verändert. Neben etablierten telemedizinischen Angeboten existieren inzwischen Plattformen, auf denen Arbeitnehmende gegen Entgelt AU-Bescheinigungen erwerben können, ohne jemals mit einer Ärztin oder einem Arzt gesprochen zu haben. Die arbeitsrechtlichen Folgen eines solchen Vorgehens hat das **LAG Hamm** in einer viel beachteten Entscheidung nun deutlich aufgezeigt.

Zum Sachverhalt: Der Kläger war seit mehreren Jahren als IT-Consultant beschäftigt und meldete sich für mehrere Tage arbeitsunfähig. Statt einen Arzt aufzusuchen, erwarb er über eine Internetplattform kostenpflichtig eine AU-Bescheinigung, nachdem er einen Online-Fragebogen zu seinen Beschwerden ausgefüllt hatte. Ein persönlicher, telefonischer oder sonstiger Kontakt mit einem Arzt fand nicht statt.

Die Plattform bot ausdrücklich die Möglichkeit eines „AU-Scheins ohne Gespräch“ an und wies darauf hin, dass eine solche Bescheinigung im Streitfall einen geringeren Beweiswert haben könne. Zudem wurde darauf aufmerksam gemacht, dass der ausstellende Arzt im Ausland tätig sei.

Die optisch an eine „gewöhnliche“ AU-Bescheinigung angelehnte, online erworbene Bescheinigung wurde vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber eingereicht und zunächst automatisch „approved“ bzw. „akzeptiert“. Erst im Nachgang fiel auf, dass keine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) bei der Krankenkasse abrufbar war. Nach entsprechender interner Prüfung sprach die Arbeitgeberin die außerordentliche fristlose, hilfsweise ordentliche, Kündigung aus.

Das **Arbeitsgericht Dortmund** hielt die Kündigung zunächst für unwirksam und sah eine vorherige Abmahnung als erforderlich an.

Die Entscheidung: Das LAG Hamm hob diese Entscheidung auf und wies die Klage ab. Nach Auffassung des Gerichts lag ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Der Arbeitnehmer habe den Eindruck erweckt, dass eine ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach persönlichem Kontakt erfolgt sei, obwohl dies tatsächlich nicht der Fall war.

Das Gericht stellte dabei ausdrücklich klar, dass es für die arbeitsrechtliche Bewertung nicht entscheidend sei, ob tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit bestanden habe. Maßgeblich sei vielmehr die vorsätzliche Täuschung über die Art und Weise des Zustandekommens der – täuschend echt wirkenden – Bescheinigung.

Den Beweiswert der vorgelegten AU-Bescheinigung sah das LAG Hamm als erschüttert an. Eine vorherige Abmahnung hielt das Gericht wegen des erheblichen Vertrauensbruchs für entbehrlich. Auch die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei gewahrt gewesen, durch die automatische Systemmeldung („approved“) habe der Arbeitgeber die AU-Bescheinigung nicht verbindlich als „wirksam“ anerkannt.

Die Entscheidung überträgt erstmals die **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts** zu sogenannten Impfunfähigkeitsbescheinigungen. **Dr. Antonia Gutsche**, Rechtsanwältin und Senior Associate bei Taylor Wessing, bewertet dies als konsequent: „Im Ergebnis nachvollziehbar überträgt das LAG Hamm erstmals die BAG-Rechtsprechung zu Impfunfähigkeitsbescheinigungen

im Kontext der einrichtungsbezogenen Impfpflicht auf ‚herkömmliche‘ AU-Bescheinigungen.“

Für Arbeitgeber ergeben sich daraus wichtige Handlungsempfehlungen, betont *Gutsche*. Die Einführung der eAU eröffne zusätzliche Kontrollmöglichkeiten, die unbedingt genutzt werden sollten: „Spätestens das Fehlen einer eAU im elektronischen Verfahren sollte als ‚Warnsignal‘ verstanden werden und zur gründlichen Inaugenscheinnahme der AU-Bescheinigung veranlassen.“

Ebenso bedeutsam seien klar definierte Eskalationswege innerhalb des Unternehmens. Verdachtsfälle müssten zügig an die kündigungsberechtigten Personen weitergeleitet werden, um die kurze Frist des § 626 Abs. 2 BGB einzuhalten. „Organisatorische Verzögerungen können durchaus zum Fristversäumnis führen.“ Deshalb sei sicherzustellen, dass „zwischen dem Zeitpunkt der Verdachtsschöpfung und der Information der kündigungsberechtigten Person ein klar definierter, dokumentierter Prozess mit knappen Fristen besteht“, empfiehlt *Gutsche*.

Auch automatisierte Rückmeldungen von HR-Systemen verdienen Aufmerksamkeit. Bestätigungen über den Eingang einer Bescheinigung sollten sprachlich so gestaltet sein, dass sie nicht als inhaltliche Anerkennung verstanden werden könnten.

Schließlich spricht sich *Gutsche* für eine frühzeitige Sensibilisierung der Belegschaft aus. Zwar seien Arbeitgeber nicht verpflichtet, Mitarbeitende über die Unzulässigkeit entsprechender Online-Angebote zu informieren. Präventive Kommunikation könne jedoch helfen, Missverständnisse und spätere Konflikte zu vermeiden.

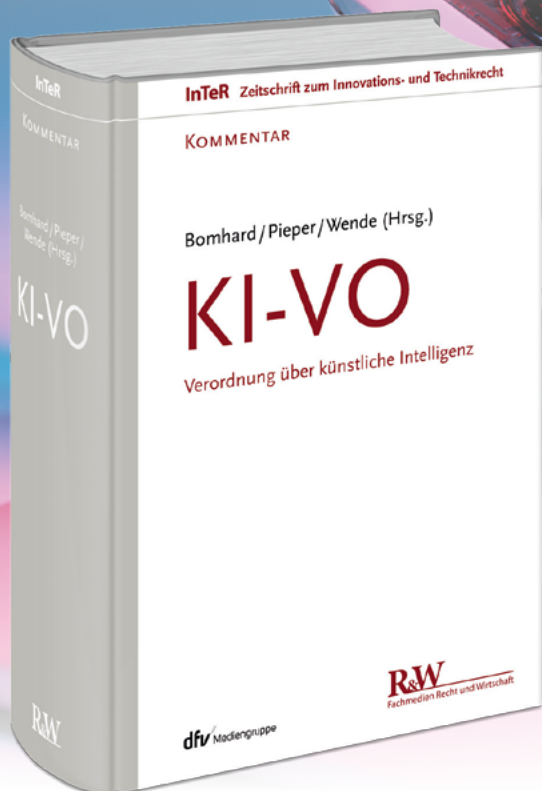
Noch ist das letzte Wort in diesem Fall möglicherweise nicht gesprochen. Gegen die Entscheidung wurde Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG eingelegt. Sollte sich das Bundesarbeitsgericht mit dem Fall befassen, könnte erstmals höchstrichterlich geklärt werden, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen eine ohne ärztlichen Kontakt erworbene AU-Bescheinigung außerhalb des Pandemie-Kontextes nach sich zieht.

Bis dahin habe das Urteil des LAG Hamm bereits jetzt erhebliche Signalwirkung: „Arbeitgeber, die konsequent Prüfmechanismen in ihre Prozesse integrieren, können potenzielle Missbrauchsfälle frühzeitig identifizieren und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen fristgerecht einleiten“, resümiert *Gutsche*. chk

Welche Argumente das LAG Hamm im Einzelnen heranzieht, welche Parallelen zur bisherigen BAG-Rechtsprechung bestehen und welche konkreten Empfehlungen sich daraus für die Gestaltung von Compliance- und HR-Prozessen ableiten lassen, zeigt die ausführliche Analyse von **Dr. Antonia Gutsche** in **Heft 8 des Compliance-Beraters**, das am 16. Juli 2026 erscheint.

KI-Verordnung im Überblick

Neuerscheinung



Die europäische KI-Verordnung ...

stellt den weltweit ersten Versuch dar, den Einsatz künstlicher Intelligenz umfassend zu regulieren. Der Begriff der künstlichen Intelligenz wird für eine Vielzahl von Anwendungen und Funktionen zur automatisierten Datenverarbeitung und -umwandlung, Entscheidungsfindung und für Machine Learning verwendet. Ein Kernelement der KI-Verordnung ist die einheitliche Definition des Begriffs für die europäische Regulierung, die im Gesetzgebungsverfahren kontrovers diskutiert wird und deren Auslegung den Anwender vor komplexe juristische Herausforderungen stellt.

Die KI-Verordnung soll darüber hinaus der Balance zwischen Nutzen und Risiken von KI-Technologien dienen. Sie folgt dabei einem risikobasierten Ansatz, der den Einsatz von KI-Systemen in bestimmten Anwendungsszenarien verbietet oder von technisch-organisatorischen sowie regulatorischen Voraussetzungen abhängig macht. Zugleich kommt der KI-VO im gesamten Bereich der Marktregulierung zentrale Bedeutung zu, da diverse weitere Vorschriften auf sie Bezug nehmen, beispielsweise der Entwurf der Richtlinie zur KI-Haftung.

Die Autor:innen kommentieren praxisorientiert die gesetzlichen Vorgaben dieses komplexen Systems für die Entwicklung, das Inverkehrbringen und die Verwendung von KI-Systemen in der EU.

Herausgegeben von

Dr. **David Bomhard**, Physiker und Rechtsanwalt bei Aitava in München

Fritz-Ulli Pieper, LL.M., Rechtsanwalt und Fachanwalt für Informationstechnologierecht, Salary Partner bei Taylor Wessing PartGmbH, Düsseldorf

Prof. Dr. **Susanne Wende**, LL.M. (Dublin), Professorin für Wirtschaftsrecht und Unternehmensrecht, HM Business School, Hochschule München

Bomhard/Pieper/Wende (Hrsg.)

KI-VO Verordnung über künstliche Intelligenz

1. Auflage 2025 | Kommentar | InTeR-Schriftenreihe
1.718 Seiten | Hardcover | € 199,00
ISBN: 978-3-8005-1830-2

Weitere Informationen
shop.ruw.de



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

Deutsche Compliance Konferenz 2026

Auch im Juni 2026 trafen sich Compliance-Expertinnen und -Experten zur jährlichen Deutschen Compliance Konferenz in Frankfurt am Main. Außer spannenden Vorträgen aus Unternehmen, Behörden und der Beratung stand wieder der direkte Austausch im Mittelpunkt. Einen bildhaften Eindruck der Konferenz gewinnen Sie hier. Ein ausführlicher Veranstaltungsbericht zur DCK 2026 erscheint am 16. Juli in Ausgabe 8 des **Compliance-Beraters**.



Das Thema KI und operative Compliance brachten Dr. Tobias Eggers, Marie-Christine Döscher, Roman Eckschlager, Marco Rzeha und Dr. Kilian Schmidt (v.l.n.r.) dem interessierten Publikum nahe.



Unter den Tagungsgästen beteiligten sich auch die CB-Herausgeber Dr. Martin Wienke und Dr. Nicholas Schoch sowie Beiratsmitglied Dr. Roman Reiß an den Diskussionen.



Dr. Tobias Miethaner (l.), Hessische Landesregierung, und Eric Soong, Schaeffler AG, tauschten sich zu Regulatorik aus.



Prof. Hans-Jörg Fischer beleuchtete die Schwachstellen des HinSchG.



Geballte Kompetenz in Sachen Geldwäschebekämpfung brachten Dr. Uta Zentes und Dr. Jacob Wende (Mitte) ein. Hier eingerahmt vom Moderatoren-Team Jörg Bielefeld und Marie-Christine Döscher.



Jörg Bielefeld (l.) sprach mit Tim Hochmuth, Charité Berlin, und Hanno Hinzmann (r.), SAP SE, zu Gefahrenabwehr – vor allem im internationalen Geschäft.



Die ehemalige Staatsanwältin Marie-Christine Döscher berichtete über die Herausforderungen bei Internen Ermittlungen aus der Nutzung von KI in Investigations.



Eileen Baumann, Deutsche Bahn AG, und Dr. Timo Handel erläuterten die Herausforderungen bei Internen Ermittlungen als Folgemaßnahmen des HinSchG.

© Christina Kahler-Poppas

SAVE THE DATE

Heute schon Termin vormerken

Eine Veranstaltung des

**DATENSCHUTZ-
BERATER**

21. bis 22. Oktober 2026 | Frankfurt am Main

Jetzt anmelden !

3. Deutscher Beschäftigtendatenschutztag



JETZT ANMELDEN UNTER

www.ruw.de/dbdt

oder QR-Code scannen

**Jetzt Frühbucherrabatt
sichern und sparen!**

Teilnahmegebühren (zzgl. MwSt.):

799,- EUR Abonent:innen DSB, CB, K&R, BB sowie
Behördenvertreter:innen
949,- EUR Normalpreis

Veranstaltungsort:

dfv Mediengruppe
Mainzer Landstraße 251
60326 Frankfurt am Main

Anmeldeschluss: 20. Oktober 2026

Eine frühzeitige Anmeldung wird empfohlen.
Anmeldung unter www.ruw.de/dbdt



Fortbildungsveranstaltung nach § 15 FAO!

Ihre Ansprechpartnerin:

Frau Lena Wehrmann
Projektmanagerin
Deutscher Fachverlag GmbH
Tel.: +49 69 7595-2784
E-Mail: Lena.Wehrmann@dfv.de



Rabatte – so sparen Sie intelligent:

5% Frühbucherrabatt
bei Anmeldung bis zum 31. Juni 2026.

5% Mehrbucherrabatt
bei Anmeldung von mehr als 2 Teilnehmer:innen einer
Kanzlei / eines Unternehmens ab der 3. Anmeldung
(mit anderen Rabatten kombinierbar).