



BECKER BÜTTNER HELD

COMPLIANCE

NEWS

---

Februar 2018



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

auch zum neuen Jahr 2018 möchten wir uns bei Ihnen mit unserem Compliance-Newsletter melden. Sie erwartet ein bunter Strauß an Neuigkeiten und gesetzlichen Herausforderungen der Compliance und des Risikomanagements. Für wen KYC, BDSG und AÜG wie Bahnhof klingt, für den werden wir auf den folgenden Seiten Licht ins Dunkel bringen. Vordenker und Wegbereiter kommen in unserem Newsletter ebenfalls zum Zuge: die Digitalisierung ist längst in der entlegensten Aktenstube angekommen und wird begleitet von komplexen Aufgaben und Herausforderungen, besonders im Bereich der Compliance. Mehr dazu erfahren Sie in unserem druckfrischen Newsletter.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Schmökern!

Herzliche Grüße von Ihren BBHlern  
sendet Ihre

Dr. Ines Zenke  
Rechtsanwältin, Partner BBH

## NEWS

Februar 2018



## INHALT

<b>TEIL 1: COMPLIANCE-MANAGEMENT IM UNTERNEHMEN .....</b>	<b>4</b>
I. COMPLIANCE IN DER UNTERNEHMENSKULTUR.....	4
II. ARBEITSRECHTLICHE COMPLIANCE .....	5
<b>TEIL 2: DIGITALE HERAUSFORDERUNGEN FÜR COMPLIANCE .....</b>	<b>7</b>
I. WORK FLOW IN DER CLOUD .....	7
II. IT-COMPLIANCE .....	8
<b>TEIL 3: FAZIT .....</b>	<b>9</b>

## NEWS

---

## TEIL 1: COMPLIANCE-MANAGEMENT IM UNTERNEHMEN

Eine gelebte Compliance- und Wertekultur hat sich längst als Erfolgsfaktor für unternehmerischen Erfolg bewährt. Die möglichen Ansatzpunkte für die Compliance-Funktion eines Unternehmens sind dabei vielfältig:



### I. COMPLIANCE IN DER UNTERNEHMENS-KULTUR

#### 1. WIE GUT KENNEN SIE IHRE GESCHÄFTSPARTNER?

Zweifelhafte Verflechtungen und unseriöses Geschäftsgebaren rufen schnell Behörden, Unternehmen und Öffentlichkeitsmedien auf den Plan. In Zeiten von „Panama Papers“, „Bahamas-Liste“ und jetzt auch noch „Paradise Papers“ wird es umso deutlicher: Ein Compliance-Modul für „Know-Your-Customer“ (KYC)-Prozesse ist nicht nur optional oder „nice-to-have“ für Unternehmen, sondern schlicht und ergreifend ein Muss! Unverzichtbar sind Mindeststandards zur Identifizierung persönlicher sowie geschäftlicher Daten von Geschäftspartnern, die stets sicherstellen, dass alle zum Ausschluss von Risiken aus der Sphäre Ihrer Geschäftspartner einzuhaltenden

Schritte berücksichtigt wurden. Das ist ganz klar eine Aufgabe von Compliance: Strategien, Organisation, Prozesse und Systeme innerhalb eines jeden Unternehmens sollten die Mindeststandards eines soliden Geschäftspartnerrisikomanagements einhalten und Führungskräfte in die Lage versetzen, unmittelbaren Handlungsbedarf zeitnah zu identifizieren. Eine detaillierte und laufend aktualisierte Datenbank für Geschäftskontakte und Einsichten in das Handelsregister sind dafür schon einmal ein guter Anfang. Wirklich Sicherheit schafft letztlich die hinreichende Dokumentation der Compliance-Bemühungen.

#### 2. COMPLIANCE IM DATENSCHUTZ

Das Wort der Stunde lautet: Datenschutz. Und das nicht ohne Grund, denn ab dem 25.05.2018 wird die [Verordnung \(EU\) 2016/679](#), besser bekannt als EU-Datenschutzgrundverordnung (kurz „EU-DSGVO“) verbindlich entscheiden, wie personenbezogene Daten in den Mitgliedstaaten zu behandeln sind. Da es sich um eine Verordnung handelt, treten die Neuregelungen von selbst in Kraft, ohne dass der Bundestag noch darüber abstimmen müsste. Der deutsche Gesetzgeber hat dies zum Anlass genommen, im Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die [Verordnung \(EU\) 2016/679](#) und zur Umsetzung der [Richtlinie \(EU\) 2016/680 \(DSAnpUG-EU\)](#) eine Neufassung des BDSG zu beschließen. Das BDSG gilt nicht nur für öffentliche Stellen, sondern gem. § 1 Abs. 1 S. 2 BDSG n.F. auch für natürliche und juristische Personen, Gesellschaften und andere Personenvereinigungen des privaten Rechts, soweit sie ganz

## NEWS

Februar 2018

oder teilweise automatisiert personenbezogene Daten verarbeiten oder nichtautomatisiert personenbezogene Daten verarbeiten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

Ins Auge fällt besonders der neue § 64 Abs. 1 BDSG n.F., wonach Verpflichtete fortan die technischen und organisatorischen Maßnahmen treffen müssen, um bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten. Hinter dieser offenen Formulierung verbirgt sich (na, wer ahnt es?) ein compliancerelevanter Auftrag – schließlich sollte sich ein geeignetes Datenschutz-Management-System in die bereits bestehende Compliance-Architektur des Unternehmens einfügen.

Das neue BDSG ist insgesamt eher unübersichtlich und gibt Unternehmen wenig Hilfestellung, um die Zusammenschau aus den Regelungen der EU-DSGVO einerseits und des neuen BDSG andererseits zu durchsteigen. Knackpunkt ist daher: ein strukturiertes und effektives Datenschutz-Management!

## II. ARBEITSRECHTLICHE COMPLIANCE

Das Dickicht von Regelungen und Gesetzen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Gewerkschaft und Betriebsrat betreffen, birgt beträchtliche Compliance- und Nachhaltigkeitsrisiken. Lassen Sie uns doch einmal sprechen über...

### 1. ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG: ÜBERLASSEN ODER ÜBERNOMMEN?

Wirtschaft braucht Arbeitskräfte – und mehr als eine Million (!) Erwerbstätige sind momentan als Leiharbeiter beschäftigt, **Tendenz: steigend**. Ein Grund mehr für Unternehmen, groß und klein, sich mit den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben vertraut zu machen. Das Recht der Überlassungsverträge im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wurde mit Wirkung zum 01.04.2017 in weiten Teilen geändert und beinhaltet gestiegene Compliance-Risiken.

Die gesetzlichen Verschärfungen betreffen vor allem die zulässige Dauer der Arbeitnehmerüberlassung: Während vormals ein Überlassungsvertrag nur für eine „vorübergehende“ Dauer abgeschlossen werden durfte, wurde die zulässige Überlassungshöchstdauer nun auf 18 Monate begrenzt (§ 1 AÜG). Wer dagegen verstößt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro belegt werden kann. Mit dem Überschreiten der zulässigen Höchstdauer wird der zugrundeliegende Überlassungsvertrag unwirksam und entsteht ein reguläres Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter. Damit muss der Entleiher auch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag für den Arbeitnehmer abführen, um einer Strafbarkeit wegen Vorenthaltens oder Veruntreuung von Arbeitsentgelt gem. § 266a Abs. 1 StGB zu entgehen.

Unverzichtbar ist ein ganzheitliches Risikomanagement im Bereich der Personalorganisation.

# NEWS

Konkret heißt das, dass im Zweifelsfall jedes Arbeitsverhältnis auf mögliche Risiken gesichtet und geprüft werden muss. Überlassen oder übernommen? – bei der Frage sollte unbedingt Klarheit herrschen.

## 2. GRATWANDERUNG: VERGÜTUNGSBERATUNG

Nicht immer muss gleich eine Anwältin oder ein Anwalt ran - bisweilen können Rechtsfragen theoretisch auch von Beratern mit weniger Rechtserfahrung beantwortet werden. Nehmen wir zum Beispiel die Branche der Vergütungsberatung. Zu den typischen Dienstleistungen gehört regelmäßig die Ermittlung marktgemäßer Vergütungsstrukturen durch eine Analyse vergleichender Gehaltsstudien für Fach- und Führungskräfte. Aber dabei bleibt es nicht immer: Denn zunehmend ist zu beobachten, dass externe Unterstützung auch für die Entwicklung ganzer Personalstrategien in Anspruch genommen wird. In diesem Rahmen kommen zwangsläufig komplexe juristische Fragestellungen auf den Tisch.

Und das ist alles andere als risikofrei: gem. [§ 3 Rechtsdienstleistungsgesetz \(RDG\)](#) ist die selbständige Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen nämlich nur in dem Umfang zulässig, in dem sie durch das [RDG](#) oder aufgrund anderer Gesetze erlaubt wird. Die Unterscheidung zwischen erlaubter von unerlaubter Beratungstätigkeit ist eine Gratwanderung. Ein klarer Verstoß wird zumindest für den Fall zu bejahen sein, dass Unternehmen Vergütungsberater in die Gestaltung von Anstellungs- oder Auflösungsverträgen

mit Vorstandsmitgliedern einbinden oder bei der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen zurate ziehen. Denn dies ist klassische Rechtsberatung, die auf dem Gebiet des Arbeitsrechts der Rechtsanwaltschaft und nach [§ 7 RDG](#) auch Vereinigungen wie Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern vorbehalten ist. Auch die Prüfung, ob die Höhe einer Vergütung noch bestimmte gesetzliche Vorschriften wahrt, dürfte unter die Rechtsberatung fallen: Solche Vorgaben können sich unter bestimmten Voraussetzungen bei städtischen Wirtschaftsunternehmen aus kommunalrechtlichen Vorschriften ergeben oder wären im Falle der Einführung der – immer wieder gerne öffentlich diskutierten – gesetzlichen Höchstverdienstgrenzen für Managergehälter denkbar.

Verträge mit Vergütungsexperten, die auf der Grundlage von entsprechenden Beraterverträgen solche unerlaubten Beratungsdienstleistungen erbringen, sind nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechtes „null und nichtig“. Spätestens an diesem Punkt ist es oftmals wohl unvermeidbar: Hier muss eine Anwältin oder einen Anwalt ran!

## 3. ARBEITGEBER ALS TELEKOMMUNIKATIONS-DIENSTLEISTER

Unter Compliancebeauftragten sind unternehmensinterne Ermittlungen („internal investigations“) ein heißes Eisen. Woran liegt es, dass Nachforschungen zum Beispiel auf dem E-Mail-Server so kompliziert werden können?

# NEWS

Das liegt nicht zuletzt an den Unwägbarkeiten des Fernmeldegeheimnisses – aus **behördlicher** Sicht werden Arbeitgeber, die die private Nutzung dienstlicher Geräte zum E-Mail-Austausch zulassen, regelmäßig als Telekommunikationsdienstanbieter gem. **§ 3 Nr. 6 TKG** betrachtet. Dieser Auffassung folgend muss auch das Fernmeldegeheimnis gem. **§ 88 Abs. 2 TKG** gewahrt werden. Auf solche dem Fernmeldegeheimnis unterliegende Daten in E-Mail-Verläufen zuzugreifen, ist neben wenigen gesetzlich geregelten Fällen nur zulässig, wenn die Angestellten in eine Sichtung und Verwertung eingewilligt haben.

Arbeitgeber stecken deshalb nicht selten in der Bredouille: Zum einen muss eine ordnungsgemäße Risikomanagement-Strategie die lückenlose Aufklärung von Compliancevorfällen gewährleisten (**§ 130 OWiG** lässt grüßen!), zum anderen muss das Fernmeldegeheimnis umfassend geschützt bleiben. Wer das Fernmeldegeheimnis verletzt, macht sich im äußersten Fall nach **§ 206 StGB** strafbar. Unternehmensinterne Ermittlungen werden damit oftmals zum Drahtseilakt!

## **TEIL 2: DIGITALE HERAUSFORDERUNGEN FÜR COMPLIANCE**

Eins, zwei, drei! Im Sauseschritt läuft die Zeit; wir laufen mit... zumindest sollten wir das. Denn die zunehmende Digitalisierung von Geschäftsmodellen und Prozessen beeinflusst das Geschäft vieler Energie- und Versorgungsunternehmen, die sich auf eine Zukunft mit Bits und Bots vorbereiten.

### **I. WORK FLOW IN DER CLOUD**

Speicher voll? In einer vernetzten Welt kein Problem mehr – Speicherplatz und Rechenkapazität lassen sich nach Bedarf und jederzeit bei externen Cloud-Dienstleistern (Dropbox, OneDrive, Google Drive und und und) zu- und abbuchen. Für Unternehmen dabei klar von Vorteil ist, dass die benötigte Soft- und Hardware nicht erst eingekauft werden muss.



Also alles ganz einfach? Von wegen! So einfach das Externalisieren von Speicherplatz zu handhaben ist – so eng gesteckt sind doch die damit verbundenen rechtlichen Grenzen. Sobald personenbezogene Daten, sei es von Mitarbeitern oder Kunden – elektronisch erfasst, verarbeitet und verwendet werden, muss derzeit nach **§ 11 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**, **§ 62 Abs. 1 S. 1 BDSG n.F.**, sichergestellt werden, dass die Vorschriften des **BDSG** und andere Vorschriften über den Datenschutz eingehalten werden. Es genügt indessen nicht, die datenschutzrechtlichen Maßgaben durch Compliancevorgaben im eigenen Hause zu gewährleisten – in gleichem Maße muss die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung beim Cloud-Dienstleister sichergestellt werden. Ja, Sie

# NEWS

haben richtig gehört: Der Nutzer von Cloud-Diensten trägt die Verantwortung für Datenverarbeitungsprozesse beim Cloud-Dienstleister – besonders [Art. 28 Abs. 1 EU-DSGVO](#) (siehe auch Abschnitt I.2) macht detaillierte Vorgaben für die sogenannte „Auftragsverarbeitung“.

Unternehmen müssen demnach bestehende Risiken bewerten und Compliance-Richtlinien zur sorgfältigen Auswahl und Beaufsichtigung externer Cloud-Dienstleister implementieren. Manchmal ist der richtige Weg leider nicht der einfachste...

## II. IT-COMPLIANCE

Und wo wir schon vom digitalen Arbeitsalltag sprechen, lassen Sie uns doch mal einen Blick auf eine recht junge, und doch so wichtige Disziplin werfen: die IT-Compliance. Was steckt dahinter? Und was bedeutet IT-Compliance konkret für Ihr Unternehmen?

Für die IT-Compliance relevant sind prinzipiell alle Gesetze, Verordnungen und Regelwerke, die Aussagen über die Informationstechnologie in Unternehmen enthalten. Dabei geht es vor allem um das Schließen von Sicherheitslücken und Schwachstellen in informationstechnischen Systemen, die andernfalls gravierende Konsequenzen nach sich ziehen können. Das wurde nicht zuletzt für die von der „[Wanna Cry](#)“-Cyberattacke betroffenen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen schmerzhaft Realität.

Unter IT-Compliance wird dementsprechend unter anderem der Bereich der IT-Sicherheit gefasst. In den Worten des [BSI-Gesetzes](#) (siehe [§ 2 Abs. 2](#)) ist unter Sicherheit in der Informationstechnik die Einhaltung bestimmter Sicherheitsstandards zu verstehen, die die Verfügbarkeit, Unversehrtheit oder Vertraulichkeit von Informationen betreffen. Im Interesse eines umfassenden Schutzes funktionierender IT-Strukturen im Zusammenhang mit der Versorgung der Allgemeinheit zum Beispiel mit Energie oder Wasser sind die betroffenen Unternehmen gem. [§ 8a BSIG](#) BSIG dazu verpflichtet, angemessene organisatorische und technische Vorkehrungen in informationstechnischen Systemen, Komponenten oder Prozessen zu treffen.

Ein effektives IT-Compliance-System beinhaltet aber auch Instrumente des Software- und Lizenzmanagements. Damit es nicht zu unbeabsichtigten Missbrauchsfällen wie zum Beispiel einer Nutzung von Software nach Lizenzablauf oder einer Nutzung nicht-lizenzierter Zusatzanwendungen kommt, müssen die Bestimmungen aus Lizenzverträgen und Nutzungsvereinbarungen mittels effektiver Zugriffsschranken versehen und fortwährend überprüft werden.

Technische Risiken lauern oftmals an unvorhergesehenen Stellen – umso wichtiger ist es, der Problematik mit der erforderlichen Aufmerksamkeit zu begegnen, nicht zuletzt in Anbetracht der rasanten Fortschritte, die die digitale Transformation bereits gemacht hat.

# NEWS

---

Februar 2018



### TEIL 3: FAZIT

Im vergangenen Jahr 2017 ist viel passiert – für uns besonders auffällig ist dabei die zunehmende mediale Präsenz von Irrungen und Wirrungen, die Compliancevorfälle in Unternehmen und Behörden ausgelöst haben. Eines ist dabei gewiss: Compliance ist längst vom nice-to-have zum must-have geworden – besonders für die Energiewirtschaft.

Das Thema Compliance beschäftigt uns an zahlreichen (Bau-)Stellen und erscheint in vielen Formen. Allein in diesem Newsletter haben Sie gesehen, wie vielschichtig und facettenreich die Anwendungsgebiete für Compliancemaßnahmen sind wie zum Beispiel im Personalmanagement sowie der IT-Steuerung. Schade eigentlich, dass Compliance fälschlicherweise allzu oft mit überflüssiger Bürokratie assoziiert wird. Dabei zeigt eine einfache Kosten-Nutzen-Analyse, wie sinnvoll ein Compliance-Management-System unerfreulichen Vorfällen entgegenwirken und damit auch Vermögens- und Reputationsschäden verhindern kann.

Wer den nächsten Newsletter nicht abwarten mag, dem sei unser [www.derenergieblog.de](http://www.derenergieblog.de) mit weiteren spannenden Nachrichten und aktuellen Trends rund um die Themen Governance, Risikomanagement und Compliance ans Herz gelegt. Ihnen ein gutes und erfolgreiches neues Jahr 2018!

Beste Grüße  
Dr. Ines Zenke

## NEWS

---

Februar 2018



BECKER BÜTTNER HELD

## ÜBER BBH

Als Partnerschaft von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern ist BBH ein führender Anbieter von Beratungsdienstleistungen für Energie- und Infrastrukturunternehmen und deren Kunden. Weitere Schwerpunkte bilden das Medien- und Urheberrecht, die Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, das allgemeine Zivil- und Wirtschaftsrecht und das gesamte öffentliche Recht.

### HINWEIS

Bitte beachten Sie, dass der Inhalt dieses Becker Büttner Held Newsletters nur eine allgemeine Information darstellen kann, die wir mit großer Sorgfalt zusammenstellen. Eine verbindliche Rechtsberatung erfordert immer die Berücksichtigung Ihrer konkreten Bedürfnisse und kann durch diesen Newsletter nicht ersetzt werden.

### HERAUSGEBER

Becker Büttner Held  
Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin

[www.bbh-online.de](http://www.bbh-online.de)  
[www.derenergieblog.de](http://www.derenergieblog.de)

## NEWS

---

Februar 2018

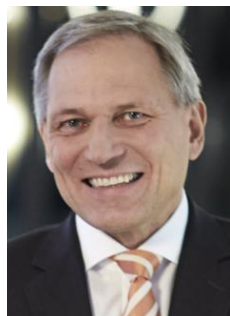


BECKER BÜTTNER HELD



**Dr. Ines Zenke**

Rechtsanwältin  
Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin  
Tel +49 (0)30 611 28 40-179  
Fax +49 (0)30 611 28 40-99  
ines.zenke@bbh-online.de



**Rudolf Böck**

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater  
Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin  
Tel +49 (0)89 23 11 64-0  
Fax +49 (0)89 23 11 64-570  
rudolf.boeck@bbh-online.de



**Jürgen Gold**

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater  
Agrippinawerft 26-30  
50678 Köln  
Tel +49 (0)221 650 25-0  
Fax +49 (0)221 650 25-299  
juergen.gold@bbh-online.de



**Jürgen Tschiesche**

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater  
Industriestraße 3  
70565 Stuttgart  
Tel +49 (0)711 722 47-0  
Fax +49 (0)711 722 47-499  
juergen.tschiesche@bbh-online.de



**Dr. Christian Dessau**

Rechtsanwalt  
Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin  
Tel +49 (0)30 611 28 40-447  
Fax +49 (0)30 611 28 40-99  
christian.dessau@bbh-online.de



**Julien Höfer**

Rechtsanwalt  
Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin  
Tel +49 (0)30 611 28 40-621  
Fax +49 (0)30 611 28 40-99  
julien.hoefer@bbh-online.de

## NEWS

Februar 2018



BECKER BÜTTNER HELD

### **BERLIN**

Magazinstraße 15-16  
10179 Berlin  
Tel +49 (0)30 611 28 40-0  
Fax +49(0)30 611 28 40-99  
bbh@bbh-online.de

### **MÜNCHEN**

Pfeufferstraße 7  
81373 München  
Tel +49 (0)89 23 11 64-0  
Fax +49 (0)89 23 11 64-570  
bbh@bbh-online.de

### **KÖLN**

KAP am Südkai/Agrippinawerft 26-30  
50678 Köln  
Tel +49 (0)221 650 25-0  
Fax +49(0)221 650 25-299  
bbh@bbh-online.de

### **HAMBURG**

Kaiser-Wilhelm-Straße 93  
20355 Hamburg  
Tel +49 (0)40 34 10 69-0  
Fax +49 (0)40 34 10 69-22  
bbh@bbh-online.de

### **STUTTGART**

Industriestraße 3  
70565 Stuttgart  
Tel +49 (0)711 722 47-0  
Fax +49 (0)711 722 47-499  
bbh@bbh-online.de

### **ERFURT**

Regierungsstraße 64  
99084 Erfurt  
Tel +49 (0)361 644 74 49-0  
Fax +49 (0)361 644 74 49-499  
bbh@bbh-online.de

### **BRÜSSEL**

Avenue Marnix 28  
1000 Brüssel, Belgien  
Tel +32 (0)2 204 44-00  
Fax +32 (0)2 204 44-99  
bbh@bbh-online.de

## NEWS

---

Februar 2018