

HR § Compliance

Informationsdienst: Compliance im Personalwesen

Ethik · Gesetze · Praxishilfen · IT · Produkte · Personalien · Beratung · Netzwerke · Qualifizierung

Interview mit Hans Leyendecker, profilierter Journalist und Enthüller zahlreicher Wirtschaftsaffären: »Es fehlt das Unrechtsbewusstsein.«

»In deutschen Firmen wird geschmiert und getrickst, was das Zeug hält. Unlauteres Geschäftsgebaren, ob zum Nutzen habstüchtiger Manager oder zum vermeintlich Besten des Unternehmens, ist an der Tagesordnung.« Diese deutlichen Worte finden sich auf dem Klappentext des aktuellen Buches von Hans Leyendecker mit dem Titel »Die große Gier«. Als Leitender Redakteur der Süddeutschen Zeitung brachte er allein oder im Team etliche Wirtschaftsaffären an Tageslicht. Für seine Enthüllungen erhielt er zahlreiche Auszeichnungen im In- und Ausland. Sein Plädoyer: Ohne Ethik kein Profit, da sonst der langfristige Schaden für die deutsche Wirtschaft enorm sei. (cs)

Frage: Sie haben zahlreiche »Spielarten« von Wirtschaftskriminalität aufgedeckt, und von unternehmensinternen Mechanismen erfahren, die Betrug begünstigen. Sie haben Täter wie Opfer im Gerichtssaal erlebt. Kann Sie ernsthaft noch etwas erstaunen im »Spiel« um Macht und Geld?

Hans Leyendecker: Für mich war bei der Recherche überraschend, wie verheerend die Situation für die Mitarbeiter ist, die als Hinweisgeber – als Whistleblower – fungieren. In der Regel wird der Hinweisgeber als Denunziant an den Pranger gestellt. Es geschieht ganz selten, dass er nicht als Verräter

behandelt wird. Man muss sich fragen, ob es richtig ist, auf einen Missstand aufmerksam zu machen, wenn das solche Folgen hat. Ich empfehle Hinweisgebern, ihre Kenntnisse nur zu offenbaren, wenn ihre Anonymität absolut gesichert ist. Auch an Journalisten sollten sie sich nicht wenden, wenn sie fürchten müssen, dass ihre Identität bekannt wird. Die meisten Opfer müssen diejenigen bringen, die versuchen, anständig zu sein.

Frage: Die Unternehmen müssten doch eigentlich für die Aufdeckung dankbar sein, oder nicht?

Hans Leyendecker: Naja, die Dankbarkeit hält sich in Grenzen. Wer petzt, gilt als Verräter. Hinzu kommt, dass unsere Rechtsprechung hinter anderen Ländern stark zurückliegt. Hinweisgeber müssten vor Arbeitsgerichten besser geschützt werden; derzeit werden sie eher demontiert. Es werden Verfahren gegen sie eingeleitet, weil sie im Verdacht stehen, Unterlagen an die Öffentlichkeit gegeben zu haben. Die Arbeitsgerichte verfolgen Hinweisgeber, die mit Geschäftsgeheimnissen operieren.

Frage: Wenn der aufrechte Gang schlecht bekommt, heißt die Konsequenz, es ist besser zu schweigen?

Editorial

Compliance – die Erfüllung von gesetzlichen Bestimmungen und internen Standards – gewinnt bei Personalverantwortlichen derzeit dramatisch an Bedeutung. Sie setzen sich einerseits intensiv damit auseinander, welche HR-Prozesse IT-gestützt Regelverstöße verhindern können. Andererseits steht das HR-Management vor der Herausforderung, den Umgang mit Regeln, Maßstäbe und Verstößen voranzutreiben, zu kommunizieren und auch zu kontrollieren.

Der Informationsdienst HR & Compliance will Personalverantwortliche bei ihren Compliance-Aufgaben unterstützen. In 2008 werden wir Sie in vier Ausgaben über Praxisbeispiele, Analysen, die aktuelle Rechtsprechung und Produkte u.a. informieren. Ihre Anregungen sind bei der Redaktion willkommen.

Die nächste Ausgabe erscheint im Juni 2008. Geplante Themen:

- Aufbau einer Compliance-Organisation,
- Kontrollen durch die Personalabteilung,
- Handlungsempfehlungen für Compliance-Beauftragte,
- Produkte, Berater, Services,
- Schulungen bei den Beschäftigten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre,
Franz Langecker
(Chefredakteur) langecker@datakontext.com



Hans Leyendecker, Autor des Buches »Die große Gier« und Leitender Redakteur der Süddeutschen Zeitung

Hans Leyendecker: Man muss Systeme einführen, die funktionieren. Meiner Auffassung nach stellen externe Ombudsleute eine gangbare Alternative dar. Die Beauftragten legen ihr Hauptaugenmerk darauf, den Whistleblower zu schützen. Sie suchen gemeinsam mit dem Hinweisgeber nach einem Weg, wie man seine Anonymität sichern kann. Beispielsweise recherchieren sie, wie viele Leute von dem Missstand erfahren haben könnten, und wie man die Basis erweitern kann. Sie beraten ihn dabei, wie er tatsächlich anonym bleiben kann.

Frage: Das öffentliche Bewusstsein gegenüber Filz und Vetternwirtschaft war selten so wachsam wie in diesen Tagen. Gleichzeitig scheint die Bereitschaft zu wachsen, in die eigene Tasche zu arbeiten. Täuscht der Eindruck?

Hans Leyendecker: Man kann davon ausgehen, dass mehr Regelverstöße aufgedeckt werden, ob tatsächlich mehr begangen werden, ist unklar. Vor wenigen Jahren gab es nur wenige Korruptionsfahnder für das oft nur schwer durchschaubare Delikt der Wirtschaftskriminalität. Inzwischen gibt es bei Schwerpunktstaatsanwaltschaften spezialisierte Beamte, und die Ermittler haben das Feld der Wirtschaft als Aufgabengebiet entdeckt.

Frage: Sie verfolgen viele Korruptionsprozesse im Gerichtssaal. Haben Sie den Eindruck, dass die Beschuldigten ein Unrechtsbewusstsein haben, wenn sie vor dem Richter stehen?

Hans Leyendecker: Nein, sie zeigen kein Unrechtsbewusstsein. Genauso wie man im Alltag dazu neigt, sich selbst in die Tasche zu lügen. Die meisten sprechen Beteuerungen aus, aber es gibt nur ganz wenige Angeklagte, die im tiefsten Inneren erkennen, dass sie tatsächlich verfehlt haben und die Schuld nicht auf andere abschieben. Als »normales« Verhalten gilt eher zu behaupten: »Ich war es ja eigentlich nicht.«

Frage: Glauben die Beschuldigten, sie handeln im Interesse ihres Unternehmens?

Hans Leyendecker: Diese Sicht wird gerne eingenommen. Die Beschuldigten geben an, sie hätten nicht in die eigene Tasche gearbeitet und nur zum Wohl des Unternehmens gehandelt. Diese Haltung ist nicht ehrlich. Derjenige, der betrügt oder trickst, »erarbeitet« sich Vorteile in seinem Unternehmen, über einen Bonus, eine Verbesse-

rung seiner Stellung oder er bekommt eine neue Position, weil er auf ungewöhnliche Weise viel erreicht hat. Er hat versucht, gute Geschäftsabschlüsse zu erzielen, an die er sonst nicht gekommen wäre, und dafür erhält er eine Belohnung. Also bereichert er sich, und es dient seiner eigenen Macht.

Frage: Wie viel Mitverantwortung haben die von Kennzahlen getriebenen Unternehmen, die immer mehr Umsätze und steigende Gewinne erwarten? Verrutschen die Relationen?

Hans Leyendecker: Der Shareholder value trägt dazu bei, dass man kurzfristig neue Gewinne anmelden muss und mit allen Mitteln versucht, das Ziel zu erreichen. Aber »mit allen Mitteln« heißt nicht, dass man kriminell wird, sondern dass man kreativer wird; z.B. neue Produkte entwickelt. Konkurrieren ja, aber nicht indem man gegen Gesetze verstößt. Der Shareholder value gilt inzwischen als Entschuldigung für alles. Aber wenn man langfristig auf kriminelle Regelverstöße setzt, schadet es dem Unternehmen. Niemand darf sich darauf hinausreden, dass es in einer globalisierten Wirtschaft keine anderen Wege geben würde. Studien aus den USA zeigen, dass die Sauberen wesentlich bessere Resultate erwirtschaften.

Frage: Sie beschreiben in Ihrem Buch die Gefahr, dass die Compliance-Abteilung als Komplize betrügerischer Machenschaften auftreten kann. Wer hat idealerweise die Oberkontrolle?

Hans Leyendecker: Die Unternehmensleitung muss die Orientierung schaffen, die Regeln vorgeben und einen Syndikus einsetzen. Die Compliance Abteilung sollte Wachhund im Unternehmen und gleichzeitig auch Prediger sein – und Null-Toleranz üben. Sie überwacht die Einhaltung der Leitlinien und geht gegen Verstöße vor. Compliance-Beauftragte sollten nur verantwortlich gegenüber dem Vorstand sein. Und wenn dieses Gremium Hinweise darauf hat, dass die Abteilung unzureichend informiert und funktioniert, dann muss es umgehend reagieren.

Hans Leyendecker: Die große Gier. Korruption, Kartelle, Lustreisen: Warum unsere Wirtschaft eine neue Moral braucht.
Rowohlt, Berlin, 2007
ISBN 978 2 87134 594 4

Impressum

Verlag/Vertrieb:
DATAKONTEXT GmbH
Annemarie Krause (Vertrieb)
Tel.: 02234/9 66 10-0, Fax: -9
www.datakontext.com
fachverlag@datakontext.com
Herausgeber: Franz Langecker
Redaktion: Christiane Siemann
(Freie Mitarbeiterin)
siemann@datakontext.com
Tel.: 0211/57 08 86
Anzeigen: Anne Dietz
dietz@datakontext.com
Tel.: 02234/9 66 10-24 1, Fax: -9
Marketing: Wolfgang Scharf
scharf@datakontext.com
Tel. 02234/96610-23
Erscheinungsweise: Vier Ausgaben
in 2008
Bezugshinweise: Jahresabonnement-Inland: 58,- € (inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten). Jahresabonnement-Ausland: 68,- € (zzgl. Versandkosten). Vorteilspreis für Studenten (gegen Nachweis) 29,- € (inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten). Einzelheft: 17,- € (inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten).
Abonnementkosten sind im Voraus zu entrichten.
Der Abonnementpreis erhöht sich für das Ausland um die Zustellgebühren und um evtl. Differenzen aus dem Mehrwertsteuerrecht.
Satz: KompetenZcenter, Mönchengladbach
Druck: Druckerei R. Roth GmbH, Solingen
ISSN 021981324
Alle Rechte vorbehalten
© by DATAKONTEXT GmbH
1. Jahrgang 2008

Korruptionsprävention für Unternehmen

»Self-Audit« für Personalleiter

Die Rollen sind noch nicht klar festgelegt: Compliance-Officer, Rechtsabteilung, Revision, Security-Abteilung oder HR-Management – wer kontrolliert die Verhaltensregeln des Code of conducts? Transparency International hat für das Personalwesen eine Checkliste entwickelt, die bei der Analyse und Vermeidung von Risiken unterstützt und in das Verantwortungsgebiet des HR-Managements fällt. (cs)

Zur Einschätzung der Korruptionsanfälligkeit einer Unternehmensorganisation kann ein interner Self-Audit auf Basis einer Checkliste eine wichtige und nützliche Hilfe sein, da eine solche strukturierte Checkliste systematisch Risikobereiche der Korruptionsgefährdung in Unternehmen aufzeigt. Ein Self-Audit auf Basis dieser Checkliste versteht sich dabei in erster Linie als ein Sensibilisierungsinstrument zur Erkennung korruptionsrelevanter Risikozonen in einem Unternehmen. Grundsätzlich bleibt er aber lediglich ein Baustein und ein erster Schritt auf dem Weg einer unternehmensweiten Implementierung eines konsequenten Programms zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität. Jede Unternehmensleitung muss anhand der Größe und Art des Unternehmens sowie der Wirtschaftsbranche in eigener Verantwortung entscheiden, bei welchen

Geschäftsprozessen sie ein Korruptionsrisiko für möglich hält und welche Sicherungen dafür geboten sind. Die Checklisten-Fragen sind bewusst aktiv formuliert und implizieren Präventionsmaßnahmen, deren Umsetzung inklusive fortlaufender Kontrolle empfohlen wird. Diese Maßnahmen können Einzelfälle von Korruption nicht vollständig ausschließen. Sie schaffen dadurch jedoch ein transparentes, rechtssicheres Arbeitsumfeld für integre Mitarbeiter, erleichtern die Aufdeckung von Einzeltätern und verhindern systematische korruptive Netze in Ihrem Unternehmen.

Die Antworten zu den Fragen in der Checkliste werden mit Noten von 1 bis 6 differenziert bewertet. Mit ihnen soll der Reifegrad der Umsetzung der in den Fragen implizit enthaltenen Maßnahmen gewürdigt werden.

- 1 = voll erfüllt (Konzept voll vorhanden, Maßnahmen sind voll umgesetzt und werden umfassend kontrolliert)
- 2 = überwiegend erfüllt (Konzept voll vorhanden, Maßnahmen sind überwiegend umgesetzt und werden teilweise kontrolliert)
- 3 = befriedigend erfüllt (Konzept weitestgehend vorhanden, Maßnahmen sind in wichtigen Teilen umgesetzt und werden gelegentlich kontrolliert)
- 4 = nur ansatzweise erfüllt (Konzept teilweise vorhanden, einzelne Maßnahmen sind nur umgesetzt, aber ohne Kontrolle)
- 5 = noch nicht erfüllt (Konzept ansatzweise vorhanden, Maßnahmen und Kontrollen sind teilweise definiert, aber nicht umgesetzt)
- 6 = ganz und gar nicht erfüllt (Konzept und Maßnahmen fehlen völlig)

Checkliste für Personaler

1. Sie haben alle Mitarbeiter an allen Standorten Ihres Unternehmens zur Einhaltung der Geschäftsgrundsätze und Verhaltensregeln schriftlich oder arbeitsvertraglich verpflichtet?
2. Für jeden Mitarbeiter besteht jederzeit die Möglichkeit, sich ohne negative Konsequenzen auf diese Grundsätze und Richtlinien zu berufen, auch wenn dies zu einer Gewinn- oder Umsatzminderung oder Konflikten mit Vorgesetzten führt?
3. Sie haben alle Mitarbeiter an allen Standorten Ihres Unternehmens zur Rechtstreue verpflichtet (strikte Einhaltung der lokalen, national gültigen Gesetze)?
4. Sie veranstalten regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter zu den internen und externen Leitlinien und Vorschriften?
5. Nebentätigkeiten von Mitarbeitern sind geregelt und genehmigungspflichtig ?
6. Sie haben externe Mitarbeiter, die in Ihrem Unternehmen tätig sind, auch auf Ihre internen Richtlinien und Verhaltensregeln verpflichtet (z.B. Berater, Freiberufler, Mitarbeiter von sonstigen Dienstleistern und Outsourcern)?
7. Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens sind dazu verpflichtet, Bestechungsversuche sofort anzuzeigen?
8. Bei Beschäftigung von nahe stehenden Personen (z.B. Angehörige, Lebenspartner) werden Interessenskonflikte jeglicher Art ausgeschlossen (z.B. Vermeidung direkter Berichtslinien)?
9. Sie zahlen allen Mitarbeitern (vor allem im Ausland) eine Vergütung, mit der sich der Lebensunterhalt (ggf. mit Familie) vor Ort ohne weitere Einnahmequellen bestreiten lässt?
10. Externe Dienstleistungen Ihrer Mitarbeiter sind genehmigungspflichtig und werden bezüglich Inhalt und Honorar kontrolliert (z.B. Gutachten, Vorträge, Veröffentlichungen)?
11. Interne Kostenbudgets für allgemeine soziale/gesellschaftliche Zwecke werden regelmäßig auf deren Zweckbindung geprüft (z.B. Betriebssportverein, Fördervereine, Stiftungen, Betriebsrat)?
12. Sie praktizieren klare, einheitliche Regeln zur Gewährung und Annahme von Geschenken, Bewirtungen und sonstigen Einladungen für alle Mitarbeiter im In- und Ausland?

13. Sie haben in Ihrem Unternehmen geregelt, wie Mitarbeiter als »Hinweisgeber« bei entdeckten oder vermuteten Verstößen gegen gesetzliche und/oder betriebsinterne Regeln aktiv werden können (z.B. anonyme Hotline, Ombudsleute)?
14. Es bestehen institutionalisierte Hilfsangebote (z.B. durch Betriebsrat) für Mitarbeiter in ethischen Dilemma-Situationen (ggf. anonym)?
15. Sie nutzen klar definierte, transparente Kriterien und Verfahren bei Rekrutierung, Stellenbesetzung und Beförderung?
16. Sie unterziehen Führungskräfte (Geschäftsführer, Vorstand, Bereichsleiter) und Mitarbeiter in besonderen Schlüsselpositionen bei Neueinstellung einem Integritäts-Check?
17. Alle aufgedeckten Fälle mit eindeutig strafrechtlicher Relevanz werden von Ihnen an die zuständigen Strafverfolgungsstellen weitergeleitet?
18. Sie haben Ihre Vergütungsregeln so strukturiert, dass es keine Motivation für unredliches Verkaufsverhalten (beispielsweise durch die Erwartung großer »Erfolgsprämien«) gibt?

Zum Ergebnis: Der Check dient zwar in erster Linie als Sensibilisierungsinstrument, dennoch können Personaler Schlussfolgerungen ableiten: Wolfgang Stubenrauch von Transparency: »Auf eine Durchschnittsbenotung haben wir in der Checkliste bewusst verzichtet, weil jedes Unternehmen seinen eigenen Zuschnitt finden muß, was die Relevanz einzelner Fragen aus dem Gesamtkatalog angeht oder etwa deren Gewichtung. Es soll daher einem Unternehmen selbst überlassen werden, herauszufinden, wo es steht und auf welchen Gebieten es künftig seinen Schwerpunkt zum Thema Antikorruption setzen möchte.«

Transparency International bietet auf auch für die Organisationseinheiten Geschäftspolitik, Unternehmensführung (Risk Management, Management Controls), Finanz- und Rechnungswesen an/von Dritten, Vertrieb u. a. Self Audits an.

Ansprechpartner:

Transparency International Deutschland e.V.

Geschäftsführung

Tel. : 030/ 54 98 98 0

office@transparency.de

Rentabilität im Zeitverlauf

Kosten und Nutzen von Compliance

Compliance, die Einhaltung von externen und internen Regelungen, stellt den Inbegriff einer neuen Herausforderung für viele international agierende Unternehmen dar. Der Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, Bereich Wirtschaftsinformatik, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Novell haben deshalb 2007 eine Untersuchung zum Thema »IT-gestützte Compliance« gestartet.

Unmittelbare monetäre Auswirkungen von Compliance sind nur schwer messbar, auch die Einsparungen durch den IT-Einsatz sind häufig nicht darstellbar.

Das Ziel der Studie lautete: Die aktuellen Anforderungen, Ansätze und Strategien sowie Kostentreiber in Bezug auf die compliancebasierte IT-Unterstützung zu identifizieren. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse wurden Kostentreiber sowie der potentiellen Nutzen von Compliance-Maßnahmen ermittelt und diese einander gegenübergestellt.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass ein anforderungsgerechtes Verhalten nahezu nur durch die Verwendung von softwarebasierten Lösungen möglich ist. Denn die Herausforderung lautet, eine automatisierte und zentralisierte Aussteuerung in Kombination mit einer Abkehr von der Verwendung von Software-Insellösungen anzustreben, da ein zusätzlicher Mitarbeiterbedarf grundsätzlich nicht erwünscht ist. Hierzu müssen Prozesse und Schnittstellen erkannt und doku-

mentiert werden. Welche Software sich hierbei in welcher Form eignet, wird gegenwärtig in einem Folgeprojekt des Lehrstuhls untersucht und partiell auf der CeBIT präsentiert.

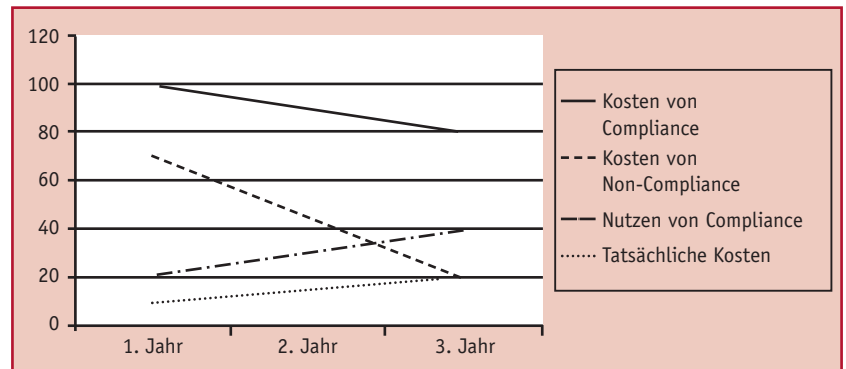
Ermittlung der Wirtschaftlichkeit von Compliance-Aktivitäten

Es hat sich gezeigt, dass in der Praxis die unmittelbare monetäre Auswirkung von Compliance nur schwer messbar und daher umstritten ist. Problematisch ist insbesondere, dass die Einsparungen aufgrund des Einsatzes von IT häufig nicht verifizierbar darstellbar sind. Die Verfasser der Studie haben deshalb eine Unterteilung in *Kosten von Compliance*, *Kosten von Non-Compliance* und *Nutzen von Compliance* gewählt. Die *Kosten von Non-Compliance* sind in Form von Opportunitätskosten in die Bewertung eingegangen.

Es ist unumstritten, dass die Kosten von Compliance den Nutzen in den Schatten stellen. Allerdings stellt sich die Situation nicht ganz so negativ dar, wie von Betroffenen teilweise beschrieben. Ähnlich wie bei den meisten anderen Projekten ist auch bei Compliance die Erfahrungskurve von großer Bedeutung. Sicherlich vergeht einige Zeit, bis eine Organisation die neuen Anforderungen verinnerlicht hat und die Prozesse gelebt werden. Aber in Folgeperioden können mit hoher Wahrscheinlichkeit die Kosten, insbesondere wegen Einmalkosten, gesenkt werden. Deshalb werden die Kosten, siehe Abbildung Zeitverlauf, über die Jahre linear fallend ausgewiesen. Die vermiedenen Kosten, generiert durch Non-Compliance, werden linear steigend dargestellt, da die Auflagen und Strafen steigend prognostiziert werden können. Auch der Nutzen stellt sich nicht umgehend und vor allem nicht gleich sichtbar ein, und wird ebenfalls im Zeitverlauf zunehmen.

Zukünftig ist es unerlässlich, den aktuellen Compliance-Ansatz zu einem strategischen Instrument der Unternehmensführung auszubauen. Besonders da gegenwärtig mit großer Spannung die Umsetzung der 8. EU-Richtlinie sowie die Ratifizierung von Euro-SOX, die bis zum 29. Juni 2008 zu erfolgen hat, erwartet werden. Beide Gesetze können einen enormen Einfluß auf die Compliance-Politik nehmen, denn Compliance

Rentabilität von Compliance im Zeitverlauf:



tangiert auch das Geschäftsmodell des Offshoring und könnte somit dieses in Frage stellen. Hierzu werden die Forschungen vorangetrieben, die ersten Ergebnisse präsentieren die Autoren auf der CeBIT 2008.

Autoren: Prof. Michael Amberg, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Dipl. Kfm. Kian Mossanen (Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl)

Weitere Infos: Die Zusammenfassung der Studie findet sich unter <http://www.wi3.uni-erlangen.de>. Die komplette Studie ist kostenpflichtig zu beziehen unter http://www.novell.com/de-de/management/compliance_studie/

Kosten von Compliance	Kosten von Non-Compliance	Nutzen von Compliance
1. Kosten der Mitarbeiter, die in Compliance-Themen direkt involviert sind	1. Risiko des Informationsverlustes	1. Prozessoptimierung/Standardisierung
2. Kommunikationskosten (Schulungen)	2. Imageverlust mit drohenden Absatzeinbußen	2. Kundenloyalität
3. Softwarekosten: Anschaffungskosten, Lizenzgebühren, Unterhaltung	3. Sinkender Aktienkurs, schlechtere Ratings	3. Wettbewerbsvorteile
4. Kosten des Monitoring (KPIs, Audits, Risikobewertung)	4. Geldbußen	4. Risikoreduktion/Frühe Erkenntnis von Bedrohungen
5. Kosten von externen und internen Consultants	5. Vertragsstrafen	5. Verbesserung der internen Kontrolle
6. Kosten der Ermittlung existierender und neuer Notwendigkeiten	6. Anwaltskosten	6. Kontinuierliche Verbesserung
7. Kosten der Compliance Hotline (whistleblower)	7. Vertragsaufhebungen (insb. Regierungsaufträge)	7. Kostenreduktion von Reports Informations- und Datensicherheit
8. Kosten der Kommunikation mit Behörden	8. Kosten von Diskontinuitäten im Tagesgeschäft	8. Zentralisierung/Automatisierung
9. Zertifizierungskosten (ISO 21000, u.a.)	9. Nacharbeitungskosten	9. Konsistente Updates
10. Interne und externe Audits	10. Verlust von Führungskräften	10. Verminderung von Redundanzen etc.
11. Verluste durch Betrug	11. »Big-bang-Methoden« verursacht durch Non-Compliance mit hohen Fehlerraten und »fall-back-Scenarios«	
12. und weiteres	12. Die eigentlichen Kosten der Korruption	
	13. und weiteres	

IKS und HR-Compliance

Compliance-Praxis für PersAdmin und Payroll

Compliance

Ein Unternehmen muss in jedem Fall detailliert nachweisen können, wer wann was in einem Geschäftsprozess gemacht hat. Dazu müssen die Geschäftsprozesse nicht nur lückenlos dokumentiert werden, sondern zusätzlich haben interne Kontrollen auch dafür zu sorgen, dass alle Prozesse transparent und verantwortet laufen. Hierzu bietet sich das alga-IKS-Management-Tool an, das die Prozesse der Personaladministration und Entgeltabrechnung transparent macht, die Risikoabschätzung trifft, die Kontrollmaßnahmen aufzeigt und die erforderliche Dokumentation nachweist.

Regelungen der Verantwortung

Für Unternehmensprozesse und -systeme rund um Compliance-Regularien lassen sich folgende konkrete Anforderungen definieren:

- Prozesse umfassend kontrollieren: Verbesserung der Kontrollmöglichkeiten in Hinblick auf Überwachung. Risikomanagement, Dokumentation, Bekanntmachung und Nachvollziehbarkeit.
- Zusammenhänge transparent machen: Dokumentieren von Verbindungen zwischen Prozessen, Entscheidungen und den damit verbundenen Unternehmensinformationen, aber auch Abgrenzung interner oder privater Daten.
- Aufbewahrungspflicht von Informationen definieren und überwachen: langzeitliche Archivierung und zeitgerechte Vernichtung aller relevanten Geschäftsdaten sowie -dokumente.
- Sicherheit und Verfügbarkeit gewährleisten: Definition von technischen und organisatorischen Überwachungsprozessen, Einrichten eines internen Kontrollsystems (IKS).
- Compliance-Verantwortlichkeiten festlegen: klar definierte Rollendefinitionen für regulatorische Verantwortlichkeiten.
- Regulatorisches Berichtswesen etablieren: Einrichten von Report-Prozessen für eine vollständige, regelmäßige und unverzügliche Berichterstattung an interne oder externe Audit-Gremien.
- Selbstprüfungsfunktion einrichten: Monitoring-Systeme und -prozesse für ein permanen-

tes Testen der regulatorischen Anforderungen und deren Umsetzung.

Compliance-Techniken

- Internes Dokumentenmanagement;
- Verwaltung von Bewerbungsunterlagen;
- Verwaltung von Personalunterlagen (Personalaktenführung);
- Verwaltung von Entgeltabrechnungs-Unterlagen (Lohnkonten, Arbeitszeitkonten, Entgeltunterlagen, Lohnarten, etc.);
- Dokumentenarchivierung und -suche;
- Schnelles Finden von verwandtem Material;
- Aufzeichnen und Finden von Telefonanrufen;
- Aufzeichnung, Archivierung und finden von Mails;
- Aufzeichnung, Archivierung und Finden von Informationsmaterial.

Die vorstehend genannten IT-relevanten Compliance-Regelungen bieten eine Kurzübersicht, wobei markante Regelungen, wie z. B. die Beitragsverfahrens-VO, das DEÜV-Meldeverfahren, etc. noch ungenannt bleiben.

Compliance bezieht sich allgemein auf die Einhaltung von Regelungen. Es geht zum einen um branchenübergreifende und -spezifische rechtliche Regelungen wie Gesetze, Rechtsprechung oder Verwaltungsrichtlinien, die rechtlich bindend sind. Dazu zählen auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit normativer Kraft. Zudem müssen auch rechtlich nicht bindende Standards, Satzungen, Referenzmodelle und Richtlinien einbezogen werden, wie sie beispielsweise Verbände oder Gremien empfehlen oder vorschreiben. Von hoher Bedeutung für alle deutschen Unternehmen ist das Bundesdatenschutzgesetz. Bei einem Verstoß dagegen drohen Geldbußen bis zu 250 000 Euro oder Freiheitsstrafen bis zu 2 Jahren. Die Einhaltung des BDSG erfordert das Einrichten „sauberer“ Prozesse im Betrieb, d. h. deren Legalisierung und die sichere Speicherung der Personaldaten nebst Identity Management.

Datenschutz-Kurzcheck: Welche Fragen muss sich der Fachbereich PersAdmin und Payroll stellen?

Legalisierung

1. *Informationsbeschaffung:* Ist sichergestellt, dass

Das KonTraG

Das »Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich«, kurz KonTraG, ist ein umfangreiches Gesetz, das der Deutsche Bundestag am 5. März 1998 verabschiedete. Es trat am 1. Mai 1998 in Kraft. Ziel des KonTraG ist es die Corporate Governance in deutschen Unternehmen zu verbessern. Das KonTraG fokussiert sich auf Vorschriften des HGB (Handelsgesetzbuch) und des AktG (Aktienrecht). Mit dem KonTraG wurde die Haftung von Vorstand, Aufsichtsrat und Wirtschaftsprüfer in Unternehmen erweitert. Kern des KonTraG ist eine Vorschrift, die Unternehmensleitungen dazu zwingt, ein unternehmensweites Früherkennungssystem für Risiken (Risikomanagementsystem) einzuführen und zu betreiben, sowie Aussagen zu Risiken und Risikostruktur des Unternehmens im Lagebericht des Jahresabschlusses der Gesellschaft zu veröffentlichen.

die für Ihre betrieblichen Aufgabenstellungen benötigten personenbezogenen Daten rechtmäßig beschafft werden?

2. **Informationsverarbeitung:** Ist sichergestellt, dass für Ihre betrieblichen Aufgabenstellungen benötigten personenbezogenen Daten rechtmäßig verarbeitet und genutzt werden?
3. **Informationsweitergabe:** Ist sichergestellt, dass die für Ihre Aufgabenstellungen gespeicherten personenbezogenen Daten rechtmäßig weitergegeben werden?
4. **Informationsverarbeitung in besonderen Verfahren:** Ist sichergestellt, dass die zusätzlichen Legitimationsvoraussetzungen für den Umgang mit besonderen Arten personenbezogener Daten in Ihrem Aufgabenbereich erfüllt sind?
5. **Nutzung und Angebot von Dienstleistungen:** Ist sichergestellt, dass Dienstleistungen für Ihren Aufgabenbereich – genauso wie Dienstleistungen durch Ihr Unternehmen – datenschutzkonform gestaltet sind?

Organisation

Es muss sichergestellt sein, dass ein Datenschutzbeauftragter bestellt ist, und die Mitarbeiter über Datenschutzverpflichtungen hinreichend aufgeklärt sind. Desgleichen müssen die technischen und organisatorischen Verfahren den Anforderungen des Datenschutzes gerecht werden.

Checkliste zur Compliance

Zentrale Herausforderung für das HR- und IT-Management ist die Flexibilität um Anwendungslösungen und IT-Architekturen schnell neuen Regularien anzupassen.

- ➔ Gesetze, Vorschriften und deren Auswirkungen auf HR, Payroll und IT. Hierzu gehören u. a. die Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen, die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführungssysteme, das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz, das ElsterLohn-Verfahren, die Beitragsverfahrens-Verordnung und das DEÜV-Meldeverfahren;
- ➔ Kenntnis der IT-gestützten Prozesse wie Personaldaten und -informationssysteme, damit alle IT-gestützten Personalprozesse, Arbeitszeitwirtschaftssysteme, Arbeitszeitkontensysteme, Entgeltabrechnungs- und deren Subsysteme, Archivierungssysteme, des Kommunikationsbereichs sowie selbst entwickelte Anwendungen;

- ➔ Bereiche, die tangiert sein können sind Buchungsjournale, Kontenlisten, Stammdaten, Entgeltarten – und deren Kataloge, Schlüsselverzeichnisse, die Entgeltabrechnung, Reisekosten sowie Mails mit Vereinbarungen;
- ➔ Die Anforderung, Auskunft über aktuelle und historische Versionen der Daten und Anwendungen zu geben. Versionsstände müssen gezielt standardisiert zurückspielbar sein;
- ➔ Bei einer Prüfung ist nachzuweisen, wie die IT-gestützten HR- und Payrollprozesse im Unternehmen definiert und gelebt werden.

»Inhalte-Verwaltung« = Enterprise-Content Management (ECM)

Ein Unternehmen, das zum Beispiel seine Rechnungen digitalisiert verarbeitet, muss nicht nur die reversionssichere Archivierung der Forderungen und Verbindlichkeiten gewährleisten. Vielmehr sind zusammen mit den Rechnungen gegebenenfalls auch E-Mails oder Office-Dokumente unveränderbar aufzubewahren und miteinander zu verknüpfen, damit man im Rahmen des Geldwäschegesetzes nachweisen kann, dass es sich nicht um Scheinrechnungen handelt.

Analog gilt dies im Personal- und Abrechnungsbereich, um fingierte Arbeitsverhältnisse, Entgeltzahlungen, Entgeltmeldungen und -bescheinigungen auszuschließen.

Dies erfordert die Verbesserung der Prozesstransparenz und ein Lifecycle-Management der Informationen, das ECM-Lösungen bieten. Zum Beispiel kann dies eine E-Mail betreffen, in der mit einem Dienstleister (Outsourcer, Verleihanbieter) ein bestimmter Leistungsumfang vereinbart wurde. Um beide, Auftraggeber und Auftragnehmer, gleichen Compliance-Anforderungen zu unterwerfen, wie die spätere Rechnung, werden ECM-Komponenten wie E-Mail- und Records Management benötigt. Über einen vom Records-Manager vorgegebenen, an den Prozessen orientierten Aktenplan lässt sich die E-Mail klassifizieren. Damit werden die im Aktenplan hinterlegten Aufbewahrungsregeln und -fristen automatisch angewandt.

Jeder einzelne Prozessschritt muss lückenlos nachvollziehbar sein. ECM-Systeme dürfen dies effektiv leisten, wenn sie in die führenden Produktivsysteme integriert sind. Dort entstehen die Inhalte und werden die Prozesse ausgeführt, d. h. im Personalinformations- und Abrechnungssystem, die auf Regelverletzungen zu prüfen sind (IKS-Management).



Bernd Hentschel,
Chefredakteur Lohn+Gehalt,
alga-Gesamtleitung,
Datakontext, Frechen



Hentschel/Böhm
IKS-Starthilfe
Leitfaden Internes Kontrollsystem zur Personal- und Abrechnungspraxis
1. Auflage 2006
256 Seiten – 44,- €
ISBN 3-89577-313-1



Theodor Böhm, Leiter Personalverwaltung, Flughafen Düsseldorf GmbH, Leiter Arge IKS, Datakontext, Frechen

Vertrauen, so viel wie möglich - Kontrolle, so viel wie nötig

Early Warning – Die Säulen eines Frühwarnsystems

Die Autoren Theodor Böhm, Leiter der Personalverwaltung, Flughafen Düsseldorf GmbH, und Prof. Eberhard G. Fehlau, Geschäftsführer von Fehlau und Partner, Schwerpunkt Business-Compliance, erarbeiten seit 15 Jahren Gesamtkonzepte für wirksame interne Kontrollsysteme (IKS). In Beratungen und Seminaren zum Thema Prozessoptimierung und IKS vermitteln sie ihre Lösungen Unternehmen jeder Größenordnung. In HR & Compliance stellen sie in einer Serie die wichtigsten Bausteine eines Frühwarnsystems vor.

Seminar

Management eines Internen Kontrollsystems im Personalbereich

Schwerpunktt Themen:

- interne und externe Gründe für die Einführung eines Internen Kontrollsystems
- Aufbau eines IKS nach den gesetzlichen Erfordernissen
- Abstimmung des gesetzlich geforderten IKS mit den Gegebenheiten des eigenen Betriebs
- Struktureller Aufbau eines IKS
- IKS-Leitfaden
- Prozessbewertungsmatrix für das Prüfungsgebiet Entgeltabrechnung
- Umfangreiche Risiko-Analyse und Risiko-Bewertung in der Personaladministration
- Dokumentation und Follow-up

Ort:
20. Mai 2008/Köln
16. Oktober 2008/Berlin

Referenten:

Robert Heinlein

Abteilungsleiter Entgelt-service, Allianz Deutschland AG, AP@S-Entgelt-service, München (Berlin)

Peter Heyder

Abteilungsleiter Personalver-gütung, Barmenia Ver-sicherung, Wuppertal (Köln)

Datakontext GmbH
www.datakontext.com
Telefon 02234/65633

Vermögensschäden in Milliardenhöhe sowie Insolvenzen prägen mittlerweile die Schlagzeilen der Medien. Auch die Frage »Wer oder was hat versagt?« wird immer lauter. Nicht selten wird dann sogar der Schuldige gefunden – ein sogenannter Einzeltäter. Wer sich mit Geschäftsprozessen befasst, hat mit dieser Interpretation große Schwierigkeiten. Denn jede Prozesskette birgt die Möglichkeit, ein Frühwarnsystem zu implementieren, an dem es häufig fehlt. Außerdem gibt es Gesetze, die die Implementierung von Frühwarnsystemen vorschreibt. Ob Handelsgesetzbuch (HGB), Abgabenordnung (AO) oder Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG); sämtliche Vorschriften zielen darauf ab, derartige Schäden zu vermeiden. Diese Vorschriften bezwecken allesamt, dass eine interne und externe Unternehmensüberwachung ein-zurichten ist. Danach sind vor allem die Vorstände in der Pflicht. Sie haben die Einführung und Überwachung von Kontrollmaßnahmen sicherzustellen und ein Risiko-Management in Form von Frühwarnsystemen aufzubauen. Nur so können gefährdende Entwicklungen in Unternehmen rechtzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen zur Abwehr von Vermögensverlusten getroffen werden.

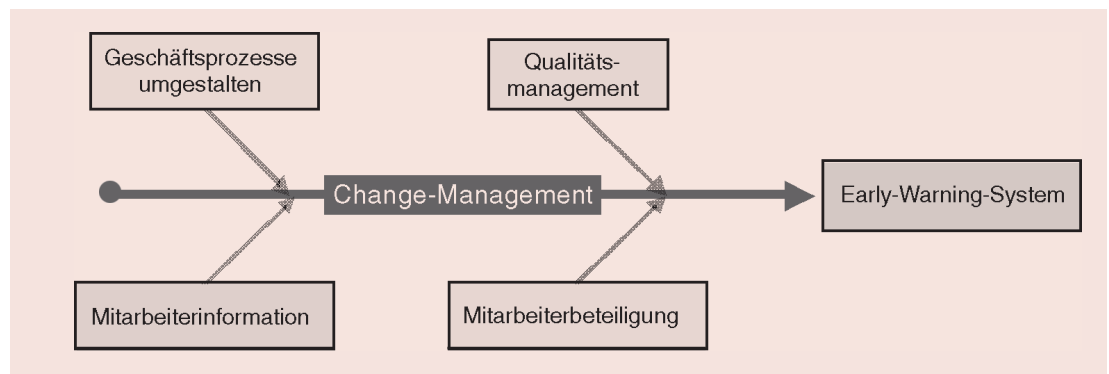
Umsetzbare Kontrollsysteme

Aber nicht nur Unternehmen mit Verpflichtung

zur Einführung eines Risikomanagements aufgrund gesetzlicher Vorschriften, sondern alle Unternehmen mit risikobewusster Unternehmensführung sollten mit Blick auf den Bestand sowie eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens an der Errichtung eines Frühwarnsystems interessiert sein. Es ist wichtig, rechtzeitig, noch vor der Entstehung von Problemen oder Schäden durch eventuelle Abweichungen vom Ergebnis bzw. Verzögerungen alarmiert zu werden. Welches sind die tragenden Säulen eines solchen Frühwarnsystems? In vielen Gesprächen mit Unternehmen haben wir festgestellt, dass in zahlreichen Organisationen eine Vertrauenskultur gelebt wird. Dies entspricht durchaus den Zielen einer gelebten Unternehmenskultur. Daher sollten wir uns nicht von der alten Redensart leiten lassen: Vertrauen ist gut - Kontrolle ist besser! Allein diese Auffassung lässt Vertrauen kaum zu. Das Wort »Kontrolle« steht hier eindeutig im Vordergrund. Der Leitsatz »Vertrauen, so viel wie möglich - Kontrolle, so viel wie nötig« entspricht eher den Anforderungen eines modernen Kontrollsystems, das von allen Beteiligten lebbar sein kann.

Gesamtkonzept entwickeln

Die Implementierung eines Frühwarnsystems setzt die Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes voraus. Zunächst erfordert die, dass die Risiken,



denen sich das jeweilige Unternehmen ausgesetzt sieht, festgestellt werden. Erst dann kann ein gezieltes Change-Management angegangen werden kann. Nur wenn seine Risiken kennt, kann Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten. Dabei werden folgende Aspekte im Mittelpunkt stehen:

1. Geschäftsprozesse mit Blick auf »Early Warning« umzugestalten, setzt ein hohes Maß an Führungskompetenz sowie Mitarbeiterbeteiligung voraus. Dabei müssen die Mitarbeiter zielgerichtet informiert und in die Veränderungsprozesse mit eingebunden werden.
2. Qualitätsmanagement heißt, Maßnahmen zur Planung, Steuerung und Überwachung der Qualität von Geschäftsprozessen zu treffen. Dabei spielen die Elemente Planung, Kontrolle, Verbesserung und Sicherung der Qualität eine große Rolle. Qualität als integraler Bestandteil der Geschäftsprozesse ist gleichzeitig Garant für ein funktionierendes System und führt zu einer Fehlerminimierung. Qualitätsmanagement unter diesem Blickwinkel betrachtet ist gleichzeitig integraler Bestandteil eines Frühwarnsystems.

3. Im Zusammenhang mit einem Internen Kontrollsystem bzw. Frühwarnsystem gilt es auch, eine gute Fehlerkultur zu entwickeln. Denn diese lassen sich durchaus als »kreative Unfälle« betrachten. Es gehört auch zu einem konstruktiven Denken und Handeln, für Fehler offen zu sein, angstfrei damit umzugehen sowie die Chancen zu entdecken und zu nutzen, die sich aus den daraus resultierenden Schlussfolgerungen sowie Veränderungen ergeben. Dabei nützen gegenseitige Schuldzuweisungen gar nichts. Vielmehr führt eine angstbesetzte von gegenseitigen Vorwürfen oder Schuldzuweisungen bis hin zu der Angst vor personellen Konsequenzen geprägte Vorgehensweise dazu, dass Fehler verschwiegen werden. Die sich daraus ergebenden Folgeschäden sind oft nicht unerheblich. Eine fehlerfreundliche Kultur ist daher ein weiterer Baustein des angestrebten »Early Warning«-Systems.

In der nächsten Folge geht es um das Thema: Geschäftsprozesse umgestalten – Prinzipien des Re-Engineerings und die Barrieren.



**IKS-Management-Tool
Entgeltabrechnung
1. Auflage 2006
174 Seiten – inkl. 2 CD-ROM's
249,00 Euro
ISBN 3-89577-398-0**

ARGE IKS

**14. – 15. Mai 2008
in Düsseldorf
Erweiterte Info:
Telefon 022 34/6 56 33**

Seminar

Aufbau und Funktion eines Internen Kontrollsystems in der Entgeltabrechnung

Schwerpunktt Themen:

- Rechtliche Rahmenbedingungen und Erfordernisse
- Aufbau, Aufgaben und Ziele des Internen Kontrollsystems (IKS)
- Konzeption von dv-gestützten Prüfungs- und Kontrollverfahren
- Dokumentationserfordernisse
- IKS-Leitfaden
- Fertigung eines sogenannten Dauerterminkalenders zur Überwachung sämtlicher Jahresaktivitäten

... mit vielen Praxisbeispielen

Ort:
14. April 2008/Köln
27. Oktober 2008/Düsseldorf

Referent:
Theodor Böhm
Leiter Personalverwaltung
Flughafen Düsseldorf GmbH,
Düsseldorf

Datakontext GmbH
www.datakontext.com
Telefon 022 34/6 56 33

Aus welchen Branchen kommen die »Geber« (Tatverdächtige als Korrumpierende)?

Im Jahr 2006 wurden 1.609 Ermittlungsverfahren gemeldet und insgesamt 6.895 Korruptionsstrafen. Die allgemeine öffentliche Verwaltung bleibt Hauptzielbereich der Korruption, gefolgt von der Privatwirtschaft, den Justizbehörden und der Politik.

Quelle: Bundeslagebericht Korruption 2006, Bundeskriminalamt Wiesbaden





Autor: Sven Leidel, Managing Director, ASI EUROPE(r) (Member of the ASI – GROUP L.P.)

Auch neue Mitarbeiter stellen ein Sicherheitsrisiko dar

Schutz durch Bewerber-Überprüfung

Die Kandidatenüberprüfung vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, das sogenannte Pre-Employment-Screening, war in der Vergangenheit Einstellungsverfahren bei Geldinstituten, Regierungskreisen und Top-Management Positionen vorbehalten und dort ein gängiges Verfahren. In jüngster Zeit weitet sich die Anwendung auf weitere Berufsgruppen aus.

»Mit PC und Scanner zum falschen Elite-Abschluss« oder »Sein oder Schein? Wer ist der Bewerber wirklich?« Schlagzeilen wie diese zeigen nur die Spitze des Eisberges an. Es gibt zahlreiche Statistiken, die belegen, dass Bewerber ihre Angaben im Lebenslauf »schönen«, die Referenzen fehlerhaft sind, das vorherige Gehalt falsch angegeben wird u.ä.

Arbeitgeber konzentrieren sich zunehmend darauf, im Vorfeld Mitarbeiterdiebstahl und Gewalt am Arbeitsplatz vorzubeugen. Deshalb bedienen sie sich immer mehr externer Spezialanbieter und Ermittlungsdienste zur präventiven Bewerberüberprüfung – und in manchen Regionen und Ländern auch zur Durchführung freiwilliger Drogentests. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein präventives Prüfungsverfahren wesentlich günstiger ist, als eine Schadensbegrenzung im Nachhinein. Selbstverständlich ist es naiv zu glauben, dass man durch eine präventive Bewerber- und Kandidatenüberprüfung sämtliche Risiko- und Gefahrenpotenziale vorab erkennen kann. Wie so häufig, kann auch hier eine 100-prozentige Garantie nicht gegeben werden.

Einige Personal- und Corporate Security-Abteilungen führen ihre eigenen Prüfungsverfahren durch. Dieses »Do-it-yourself« Verfahren hat nicht nur Vorteile. Es ist in der Regel mit erheblich höheren Kosten zu rechnen, der Zeitaufwand ist enorm und die Informationsquellen sind größtenteils limitiert. Die häufig praktizierte Vorgehensweise – über Google an Informationen zu gelangen –, hat sich in der Praxis als nicht zuverlässig erwiesen. Identische Namensgebungen führen häufig zu Fehlinterpretationen und Falschaussagen, die aufgrund mangelnder Zeit und Ressourcen nicht nachhaltig durch die Personal- und Corporate Security-Abteilungen überprüft werden können. So entsteht unter Umständen ein falsches Bild vom Kandidaten und Bewerber, welches dann zu einer Absage seiner Bewerbung führt. Private Ermittlungsanbieter, die sich auf Überprüfungen spezialisiert haben, verfügen über weitreichende Informationsquellen und Know-how. Gerade bei Überprüfungen, die außerhalb des unternehmenseigenen Netz-

werkes oder Wirkungskreises liegen (z.B. aufgrund der Herkunft und vergangener beruflicher Tätigkeit des Bewerbers), ist es unerlässlich, sich eines Experten zu bedienen.

Mitarbeiterüberprüfungen können im Allgemeinen zu drei Aussagen führen:

- Kriminelle Vergangenheit (Vorstrafen, Negativmerkmale, u.a.)
- Finanzieller Hintergrund (Vermögenswerte, Kredite, EV u.a.)
- Persönliche Informationen (vorherige Angestelltenverhältnisse, Bildungsstand, Qualifikationen u.a.).

Bei jedem dieser Aufträge werden die Rechte der zukünftigen Mitarbeiter (Persönlichkeitsrechte), aber auch die der Arbeitgeber hinlänglich berücksichtigt. Beispielsweise dadurch, dass der Bewerber sein Einverständnis mit einer Überprüfung erklärt und auch der Auftraggeber eine Vollmacht erteilt.

Aufgrund weltweit unterschiedlich strikter Datenschutzbestimmungen, sind die Möglichkeiten der Überprüfungen mal mehr und mal weniger gegeben. Des Weiteren gibt es Regionen und Länder, in denen über einfache Datenbankabfragen keinerlei Ergebnisse zustande kommen, sondern eine Vor-Ort-Analyse durchgeführt werden muss. Dieses kann beispielsweise Regionen und Länder (z. B. in Teilen Osteuropas) betreffen, in denen Datenbanken nicht vorhanden sind. In der Praxis werden die Überprüfungen der Kandidaten und zukünftigen Mitarbeiter in drei Level eingeteilt: Level 1 (normale Mitarbeiter-Ebene), Level 2 (mittlere Managementebene) und Level 3 (Höhere Managementebene/Mitarbeiter in leitenden Positionen). Bei Leitenden Mitarbeitern findet neben der Überprüfung der Ausbildung eine Nachforschung über die Arbeitgeber der letzten 10 Jahre statt. Von Interesse sind auch die Kreditwürdigkeit, Firmenbeteiligungen, Leumundüberprüfung und eine Überprüfung der Lebensverhältnisse. In der Regel muss man mit einem Zeitaufwand von zwei bis vier Wochen pro sorgfältige Überprüfung rechnen.

www.asi-europe.de.

Als Teil einer der weltweit führenden Unternehmensberatungen mit dem Schwerpunkt CORPORATE SECURITY SUPPORT unterstützt das Unternehmen bestehende Strukturen der Unternehmens- und Konzernsicherheit, sowie der Personal-, Reise- und Revisionsabteilungen in international tätigen Unternehmen.

++ News ++ Termine ++ Produkte ++ Personalia ++

News

Personalie:

Gerd T. Becht (56) hat zum 1. März die neu geschaffene und aufgewertete Position eines Chief Compliance Officer bei der Daimler AG übernommen. Die Position auf der Ebene des Senior Vice President ist direkt unterhalb der Vorstandsebene angesiedelt. Zuvor hat Becht als Vice President die Rechtsabteilung geleitet. Er übernimmt zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben eine Compliance-Organisation mit rund 48 Mitarbeitern und 44 lokalen Compliance-Verantwortlichen in den Daimler-Tochtergesellschaften weltweit. In den vergangenen Jahren hat das Unternehmen eine Compliance-Organisation aufgebaut und die bestehende Verhaltensrichtlinie (Integrity Code) um spezifische Konzernleitlinien ergänzt. Das Unternehmen hat ein weltweites Trainings- und Kommunikationsprogramm für die Mitarbeitern aufgelegt und zudem eine Null-Toleranzrichtlinie erlassen.

Seminar-Termine

28./29. April 2008, Berlin-Mitte:

Das Institute Risk & Fraud Management der Steinbeis-Hochschule Berlin bietet eine 2-Tage-Fallstudie an: »Vom Verdacht zum Täter – unternehmensinterne Ermittlungen«. Die Teilnehmer lernen schädigendes Verhalten zu identifizieren und erarbeiten eine Strategie zur Beratung des geschädigten Unternehmens. Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Revision, Fraud Management, Controlling, Compliance- und Rechtsabteilung und Geschäftsführer kleiner und mittlerer Unternehmen. Trainerin ist Birgit Galley, Direktorin der Hochschule und zugelassene Betrugsermittlerin.

Düsseldorf 17./18. April 2008, Frankfurt am Main 09./10. Juli 2008:

»Compliance von A-Z« lautet das Seminarangebot von IIR Deutschland.

9./10. April 2008, im Dorint Hotel, Messe Köln

3. Handelsblatt Jahrestagung: »Unternehmensrisiko Korruption«. Schwerpunkt ist die Korruptionsbekämpfung mit den Mitteln des Strafrechts.

Buchtipps

Korruption im Wirtschaftssystem Deutschland – Jeder Mensch hat seinen Preis

Autor: Klaus Jansen, Vorsitzender des Bundes Deutscher Kriminalbeamter (BDK) 2004, 184 Seiten, 16,90 Euro, ISBN 3-980-9565-0-4. Neben diversen Beispielen werden Präventionsmaßnahmen erörtert und ethische Betrachtungen angestellt. Einig sind sich die Autoren darin, dass das Strafrecht zur Bekämpfung der Korruption aufgrund ihrer Komplexität und Verflechtung nicht ausreicht.

Handbuch Wirtschaftskriminalität in Unternehmen: Aufklärung und Prävention

Autoren: Joseph T Wells, Matthias Kopetzky. ISBN: 3-700-73449-2, 88,00 Euro. Dargestellt werden im Wesentlichen drei Bereiche krimineller Handlungen in Unternehmen: Vermögensmissbrauch, Korruption und Fälschung von Finanzdaten. Behandelt werden aber auch die soziologischen Faktoren, welche zu Wirtschaftskriminalität in Unternehmen führen, da ein Verständnis dieser Faktoren wesentlich für eine erfolgreiche Prävention ist.

Themen 2008

- Aufbau Compliance Organisation
- Compliance Beauftragter
- Mitarbeiter/Schulung/Training
- HR-Kontrollpflichten
- Praxishilfen, Checklisten
- Software, Produkte, Services etc.

Erscheinungstermine

- 3. Juni 2008
- 3. September 2008
- 3. Dezember 2008

Fax-Rückantwort 0 22 34/9 66 10-9

Ich/Wir bestelle/n zu den unten aufgeführten Konditionen:

Testabo HR Compliance

Wir verarbeiten Ihre o. a. Daten zur Abwicklung Ihrer Bestellung durch uns oder Logistik-Dienstleister sowie zu Ihrer Information über unsere aktuellen Angebote. Darüber hinaus ermöglichen wir verbundenen Unternehmen, Ihnen für Sie interessante Informationen zukommen zu lassen.

*Die Angabe der E-Mail-Adresse ist freiwillig. Sie können ihre Nutzung jederzeit untersagen, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den jeweiligen Basistarifen entstehen.

Wenn Sie sich 10 Tage nach Erhalt der zweiten Ausgabe nicht bei uns melden, erhalten Sie HR Compliance zum günstigen Abopreis von 58,- Euro zzgl. Versandkosten für ein ganzes Jahr. Sie brauchen sich um nichts zu kümmern. Das Abonnement können Sie jederzeit kündigen, spätestens jedoch sechs Wochen vor Ende des Bezugszeitraumes.

Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen:

Firma

Abteilung

Name/Vorname

Email*

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Datum/Unterschrift





Unternehmensprofil

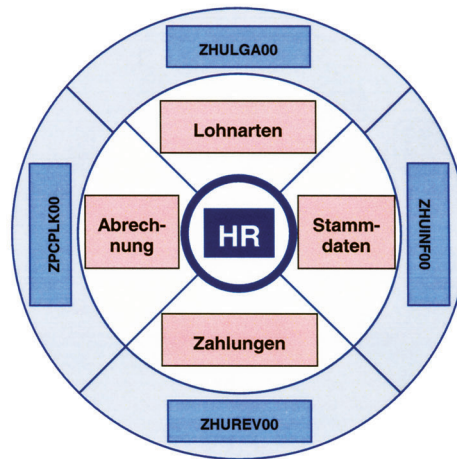
altro consult Deutschland GmbH und seine Tochter hlv Consulting GmbH betreuen mit ca. 50 HR-Beratern und Standorten in Oberhausen, Berlin, Chemnitz, Stuttgart, Bielefeld ca. 300 Kunden.

Leistungsspektrum:

Analyse und Optimierung von Prozessen, Beratung, Implementierung und individuelle Anpassung der HCM-Standard-Software. altro-Werkzeuge wie Add-ons und Tools für die Datenmigration erleichtern den Einstieg in neue Lösungen. Modernste Rechenzentren mit entsprechen der Sicherheit bieten dem Kunden die Möglichkeit, einzelne Anwendungen oder die gesamte IT-Infrastruktur auszulagern.



Zur Qualitäts- und Sicherheitskontrolle sowie zur Revision stellt altro consult mit dem Programm-paket QuSi dem Fachbereich HCM und der internen Revision ein Instrumentarium zur Verfügung, das den Anforderungen von Corporate Governance, Sarbanes Oxley und Basel II Rechnung trägt, um Manipulationen, Betrug und Fehler im Bereich HCM aufzudecken und das operationale Management bei der Sicherstellung von Abläufen zu unterstützen. Prozesse werden dokumentiert und für die Revision in übersichtlicher Form bereitgestellt.



Das Paket ist für die Kontrolle und Dokumentation für die Prozesse im:

- Customizing der Lohnarten
- Stammdatenverwaltung
- Abrechnung
- Zahlungsläufe

geschaffen und besteht aus **4 Programmen**:

- **ZHULGA00** – Bearbeitung und Qualitätssicherung von Lohnarten
- **ZHUINFO0** – Anzeigen und Bearbeiten Infotypen Personaladministration
- **ZPCPLK00** – Tool zum Verifizieren der Abrechnungsergebnisse
- **ZHUREV00** – Revisionstool für den Zahlungsausgang aus HR

SAP Solution Expertise:
Special Expertise Partner SAP for
Human Capital Management