

Interne Revision und Risikomanagement: Empfehlungen zum Zusammenwirken

Nachricht vom 21.12.2022

In der Praxis finden sich Organisationsansätze, die Teile und Funktionen des Überwachungssystems integrieren und miteinander verknüpfen.

In dem jetzt neu veröffentlichten „Positionspapier Interne Revision und Risikomanagement“ haben das Deutsche Institut für Interne Revision (DIIR) und die Risk Management & Rating Association (RMA) verschiedene Organisationsformen mit ihren Vor- und Nachteilen dargestellt.

Prüfungserfordernisse

Bei der Prüfung des Risikomanagementsystems ergeben sich umfangreiche Prüfungserfordernisse, die sowohl die Abschlussprüfer als auch die Interne Revision betreffen. Dabei ist eine Zusammenarbeit zwischen Interner Revision und Abschlussprüfern ausdrücklich gewünscht, heißt es im Positionspapier.

Es sei zu beachten, dass die Abschlussprüfer bisher mit dem IDW-Prüfungsstandard 340 n.F. lediglich die gesetzlichen Anforderungen an das Risikofrüherkennungssystem untersuchen. Es bestünden weitere Anforderungen an das Risikomanagement, deren Erfüllung von der Internen Revision zu prüfen seien. So habe die Interne Revision bei börsennotierten Aktiengesellschaften auch zu prüfen, ob nicht nur ein umfassendes und angemessenes, sondern auch ein wirksames Risikomanagement besteht.

Die Interne Revision sei nicht nur Bestandteil des internen Überwachungssystems, sondern müsse auch die Prozesse der anderen Überwachungsfunktionen in ihre Prüfungstätigkeiten einbeziehen. Neben dem Risikomanagement betreffe das zum Beispiel Compliance, Controlling, Qualitätsmanagement und das Interne Kontrollsystem.

Unabhängigkeit

Für die Organisation der Internen Revision gelten besondere Maßstäbe. Sie betreffen vor allem die Unabhängigkeit dieser Abteilung. So dürfen beispielsweise keine Umstände vorliegen, die die Fähigkeit der Internen Revision beeinträchtigen, ihre Aufgaben unbeeinflusst wahr-

zunehmen. Zusätzlich muss die Leitung der Internen Revision direkten und unbeschränkten Zugang zur Geschäftsleitung und zum Überwachungsorgan haben.

Während bei einer Prüfung durch die Revision die tatsächlichen Schwachstellen und Verbesserungspotenziale im Vordergrund stehen, die in der Praxis häufig qualitativ bewertet werden, erfolgt im Risikomanagement hingegen eine quantifizierte Einschätzung von Risikopotenzialen.

Auch in der Arbeitsplanung und Durchführung bestehen Unterschiede. Das Risikomanagement arbeitet, abgesehen von Ad-hoc-Meldungen, in einem zyklischen Prozess, bei dem in der Regel mindestens einmal jährlich eine Risikoinventur mit anschließender Risikobewertung vorgenommen wird. Die Interne Revision geht bei ihrer Prüfungstätigkeit von einer risikoorientierten, mindestens jährlich vorgenommenen Planung aus, die durch ungeplante, aus gegebenem Anlass entstehende Prüfungen ergänzt werden kann.

Anforderungen

Voraussetzung für eine funktionierende Zusammenarbeit ist eine klare und eindeutige Definition der Begriffe und der Aufgabengebiete der beiden Abteilungen. Dazu sind im Positionspapier unter anderem folgende Aspekte genannt:

- ▶ gleiche Begrifflichkeiten, Organisationsbezeichnungen, Risikokategorien und Risikobewertungssysteme verwenden
- ▶ Abstimmung und gegenseitige Information über Inhalte in der Berichterstattung
- ▶ kurzfristig nutzbare Kommunikationsweg sicherstellen
- ▶ Teilnahme der Revision an Sitzungen von Risikomanagement-Gremien

Mit Blick auf das Risikomanagement wird der Prüfungsfokus der Internen Revision vom Reifegrad des Risikomanagements mitbestimmt. Ist die Risikomanagementfunktion noch nicht sehr weit entwickelt, verschiebt sich der Prüfungsfokus der Revision dahin, dass sie auf diesen Mangel hinweist und prüft, wie die Unternehmensrisiken von anderen Managementfunktionen, insbesondere vom Controlling, erfasst werden können.

Ein zentrales Prüfungsergebnis kann die Empfehlung zur Einführung und Organisation von adäquaten Risikomanagementprozessen sein. Erst ein ausgereiftes

und vollständig implementiertes Überwachungssystem stellt sicher, dass alle Risiken systematisch gesteuert werden und die unternehmensinterne Risikokommunikation gewährleistet ist.

Interessenkonflikte

Interessenkonflikte treten auf, wenn die Revision neben ihrer Prüfungstätigkeit gestalterische und operative Funktionen übernimmt. Der Interessenkonflikt besteht dann darin, dass es zu Situationen einer Selbstprüfung kommen würde. Die Beeinträchtigung der Unabhängigkeit gefährdet in diesen Fällen die Objektivität der Prüfung. Andererseits können sich durch die Integration von Funktionen der Revision mit anderen Funktionen neben Effizienzvorteilen bei der Systemgestaltung und Systemüberwachung auch Vorteile für den unternehmerischen Erfolg der Organisation ergeben, heißt es im Fazit des Positionspapiers.

Das 21-seitige Dokument „Positionspapier Interne Revision und Risikomanagement“ hat das DIIR [hier veröffentlicht](#) [1].

Außerdem haben DIIR und RMA den Praxisleitfaden „Empfehlungen zur Optimierung des Zusammenwirkens von Interner Revision und Risikomanagement“ [hier zum Download bereitgestellt](#) [2].

Ein White Paper des DIIR mit dem Titel „Risikoorientierung in der Internen Revision öffentlicher Institutionen“ [finden Sie hier](#) [3].

Quelle

- [1] https://www.diir.de/fileadmin/fachwissen/diir_veroeffentlichungen/Positionspapier_Interne_Revision_und_Risikomanagement_2022_Version_2.0_.pdf
- [2] https://www.diir.de/fileadmin/downloads/arbeitskreise/Leitfaden_Combined_Assurance_Aktionskarten_18102022.pdf
- [3] https://www.diir.de/fileadmin/ak22/White_Paper_Risikoorientierung.pdf

Update: Neue Standards für die Revision „in the public interest“

Nachricht vom 15.12.2022

Das Institute of Internal Auditors (IIA) überarbeitet aktuell die internationalen Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision.

Der Konsultationsentwurf des neuen International Professional Practices Frameworks (IPPF) soll im März 2023 veröffent-

licht werden, teilt das DIIR jetzt mit. Mit dem Abschluss und der Veröffentlichung des Textes sei bis Ende 2023 zu rechnen. Die Umsetzung sei für Ende 2024 geplant.

Unternehmen und Organisationen schauen heute nicht mehr nur auf die Rendite, sondern auch auf nichtfinanzielle Aspekte, die für die Gesellschaft von Bedeutung sind, begründet das IIA seinen Ansatz. Es würden weltweite Vorgaben für die Berichterstattung insbesondere über Nachhaltigkeit geschaffen.

Im IAA liegt die Verantwortung für die Überwachung der Standards. Dem IPPF Oversight Council obliegt es, sicherzustellen, dass die Standards im öffentlichen Interesse festgelegt werden. Das Oversight Council setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der International Federation of Accountants of Corporate Directors, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Weltbank zusammen.

Für die Entwicklung des neuen IPPF hat das IIA Interessengruppen und Fachleute der Internen Revision weltweit konsultiert, teilt das DIIR mit. Auch Aspekte aus Einzelgesprächen mit Interessenvertretern sollen in den künftigen Standard einfließen.

Weitere Informationen zum IPPF [finden Sie hier](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.theiia.org/en/standards/ippf-evolution/>

Hinweisgeberschutz: Meldestellen müssen sich auch mit anonymen Hinweisen beschäftigen

Nachricht vom 14.12.2022

Der Rechtsausschuss des Bundestags hat den Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Hinweisgeberschutz mehrheitlich angenommen. Das teilt der Informationsdienst des Bundestags (hib) jetzt mit.

Demnach sind mehrere Änderungen in den [Entwurf vom 19.9.2022](#) [1] eingeflossen. Wer beispielsweise verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamtinnen und Beamten meldet, soll künftig unter den Hinweisgeberschutz fallen und somit vor Repressalien geschützt sein. Das soll auch für Äußerungen unterhalb der Strafbarkeitsschwelle gelten.

Eine weitere wesentliche Änderung bezieht sich auf den Umgang mit anonymen Meldungen. Im Regierungsentwurf war formuliert, dass sich die in Unternehmen und öffentlichen Stellen einzurichtenden Meldestelle und die einzurichtenden externen Meldestellen mit anonymen Meldungen hätten beschäftigen sollen. Nun ist vorgesehen, dass sich die Meldestellen damit beschäftigen müssen. Dafür sollen die Meldestellen entsprechende Vorkehrungen treffen, um auch eine anonyme Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und Meldestellen zu ermöglichen.

Eine weitere Änderung sieht vor, dass auch der Digital Markets Act der Europäischen Union zum sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes gehören soll. Damit wird eine entsprechende EU-Vorgabe umgesetzt. Weitere Anpassungen beziehen sich etwa auf Anreize zur Nutzung interner Meldestellen, Konzernmeldewege, die Regelung zur Einrichtung von Meldestellen kommunaler Unternehmen, Löschfristen und Ausnahmen bei Nachrichtendiensten. Außerdem sollen Hinweisgebende, die Repressalien erleiden, auch dann eine Entschädigung in Geld verlangen können, wenn es sich nicht um einen Vermögensschaden handelt.

Die vollständige hib-Mitteilung [finden Sie hier](#) [2].

Quelle

[1] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003442.pdf>

[2] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-926666>

Unternehmenssicherheit geschäftsfördernd, aber noch nicht überall etabliert

Nachricht vom 13.12.2022

Obwohl Chief Security Officer (CSO) und C-Suite in den wichtigsten Fragen der Unternehmenssicherheit übereinstimmen, gibt es noch klaren Redebedarf. Das zeigt der Corporate Security Benchmarking Survey von PwC Deutschland.

Demnach hat sich die Unternehmensfunktion der Corporate Security in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt: Die Risiken sind komplexer und zahlreicher geworden, teilt PwC jetzt mit und nennt Kriminalität, Cyberangriffe, Spionage, Vandalismus und geopolitische Ereignisse als Beispiele.

Auch wenn die Unternehmenssicherheit weniger auffällig als andere Abteilungen arbeite, sei ihr Beitrag zum Unternehmen kaum zu unterschätzen. Ihr Wert sei nicht zuletzt dadurch erheblich gestiegen, dass sie Unternehmen aktiv geholfen habe, die Pandemie zu bewältigen. Das habe in vielen Führungsetagen das Bewusstsein gesteigert, wie wertvoll sie sein kann.

PwC hatte im Mai 2022 150 Personen befragt, darunter 75 CSOs und 75 Teilnehmende aus der C-Suite. Zentrale Ergebnisse:

- ▶ Die drei größten Herausforderungen für die Unternehmenssicherheit in den nächsten fünf Jahren sind nach Einschätzung der Befragten Cyberkriminalität, Ressourcenmangel und die Sicherheit der Lieferkette.
- ▶ 69 Prozent der Befragten meinen, dass ihr Zielorganisationsmodell für die Unternehmenssicherheit angemessen für die Herausforderungen der heutigen Zeit ist.
- ▶ 80 Prozent der Befragten stufen die Unternehmenssicherheit als geschäftsförderndes Element ein.
- ▶ Gut zwei Drittel der Befragten halten ihre Unternehmenssicherheit bereits für etabliert (49 Prozent) oder zumindest fortgeschritten (22 Prozent), bei jedem vierten befindet sie sich noch im Aufbau.

Weitere Erkenntnisse: Eine Mehrheit der C-Suite sieht einen zusätzlichen Bedarf an Fähigkeiten und Qualifikationen in puncto IT-Sicherheit und Security Intelligence – im Gegensatz zu den CSOs. Das könnte auf unterschiedliche Ansichten hinweisen, wo die Verantwortung für diese Themen im Unternehmen angesiedelt sein sollte. Bei der Vorbereitung auf künftige Herausforderungen könnten C-Suite und CSOs also ihre Kommunikation ausbauen, um sich geschlossener aufzustellen, resümiert PwC.

Eine ausführliche Zusammenfassung der Befragung hat PwC [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.pwc.de/de/managementberatung/forensic-services/corporate-security-advisory/corporate-security-survey.html>

Investitionen in immaterielles Kapital steigern die Produktivität

Nachricht vom 13.12.2022

Neben Investitionen in Forschung und Entwicklung steigern insbesondere Investitionen in Weiterbildung und in Software und Datenbanken die Produktivität in Unternehmen.

Das ist das Ergebnis einer jetzt veröffentlichten Studie der KfW. Die starke Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen auf die Produktivität dürfe widerspiegeln, dass Arbeitskräftemangel und fehlende Kompetenzen nahezu flächendeckend in der Wirtschaft zu spüren seien, teilt das Kreditinstitut mit.

Der starke Einfluss von Software und Datenbanken weise auf die hohe Bedeutung der Digitalisierung für die Unternehmensperformance hin. Insbesondere im Dienstleistungssektor, in dem Innovations- und Digitalisierungsvorhaben oft eng miteinander verknüpft seien, leisteten Investitionen in Software- und Datenbanken den höchsten Beitrag zur Produktivitätsentwicklung.

Derzeit seien die staatlichen Anreize, in immaterielles Kapital zu investieren, sehr unterschiedlich und zugunsten von Forschung und Entwicklung verteilt. Vor allem mit Blick auf den Dienstleistungssektor biete es sich jedoch an, Investitionen in die Digitalisierung ebenfalls zu den förderfähigen Aktivitäten zu rechnen.

Die Bedeutung des Zusammenspiels von Forschung und Entwicklung und anderen immateriellen Investitionen als Produktivitätstreiber lege nahe, diese Formen von Investitionen in neues Wissen und Kompetenzen bei der Innovationsförderung stärker als bislang zu berücksichtigen.

Eine ausführliche Zusammenfassung der Studie hat die KfW [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Kernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-408-Dezember-2022-Intagibles-Kapital.pdf>

Arbeitszeiterfassung: Ausnahme für leitende Angestellte erfordert Gesetzesänderung

Nachricht vom 07.12.2022

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland müssen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Angestellten erfassen. Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu.

Das hat das Bundesarbeitsgericht am 13.9.2022 beschlossen (Az: 1 ABR 21/22) und die Begründung [jetzt konkretisiert](#) [1]. Die Bundesregierung will nun zeitnah einen Gesetzentwurf zur Novelle des Arbeitszeit-Gesetzes vorlegen.

Das System der Arbeitszeiterfassung darf sich trotz des vom Gerichtshof verwendeten Begriffs der Messung nicht darauf beschränken, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden lediglich zu erheben. Diese Daten müssen vielmehr auch erfasst und damit aufgezeichnet werden, fasst der Verband für Fach- und Führungskräfte (DFK) den Beschluss des BAG zusammen. Andernfalls wäre weder die Lage der täglichen Arbeitszeit noch die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraums überprüfbar und kontrollierbar.

Das BAG habe in seinen Urteilsbegründungen herausgestellt, dass der Gesetzgeber bislang von der Möglichkeit zur Abweichung gem. Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG keinen Gebrauch gemacht hat. Die Ausnahmen aus dem Arbeitszeitgesetz insbesondere für leitende Angestellte seien nicht einschlägig, da die Erfassung der Arbeitszeit sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebe. In Art. 17 Abs. 1 Nr. a) der Richtlinie 2000/88/EG sei jedoch geregelt, dass für leitende Angestellte oder andere Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis eine Ausnahme von der Erfassung getroffen werden könne. Dafür bedürfe es nunmehr einer Umsetzung dieser Ausnahme in das Gesetz, stellt das BAG fest.

Quelle

[1] <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf>

EuGH: Freie Einsehbarkeit des Transparenzregisters für die Öffentlichkeit ist europarechtswidrig

Nachricht vom 01.12.2022

Eine freie Einsehbarkeit des Transparenzregisters für die Öffentlichkeit verstößt gegen Grundrechte der Europäischen Union. Das hat der EuGH mit Urteil vom 22.11.2022 – nach den ablehnenden Schlussanträgen des Generalanwalts überraschend – entschieden, teilt Rödl & Partner mit.

Verstoßen werde speziell gegen

- ▶ Art. 7 (Achtung des Privat- und Familienlebens) und
- ▶ Art. 8 (Schutz personenbezogener Daten)

der Charta der Grundrechte der EU.

Hintergrund

Seit dem 1.8.2022 haben Gesellschaften mit Sitz in Deutschland ihre wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister zu melden. Wirtschaftlich Berechtigter ist grundsätzlich die natürliche Person in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine Gesellschaft letztlich steht. Die im Transparenzregister einzutragenden Daten des wirtschaftlich Berechtigten umfassen nach § 19 Abs. 1 GwG derzeit folgende Punkte:

- ▶ sämtliche Vor- und Nachnamen
- ▶ Geburtsdatum
- ▶ Wohnort
- ▶ sämtliche Staatsangehörigkeiten
- ▶ Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses

Seit dem 1.1.2020 kann das Transparenzregister durch die Öffentlichkeit frei eingesehen werden. Zuvor war eine Einsichtnahme nur bei Darlegung eines berechtigten Interesses möglich. Das beschränkte die Einsichtnahme im Wesentlichen auf Organisationen, die sich mit Geldwäsche befassen, außerdem Journalistinnen und Journalisten, wenn sie über Geldwäsche recherchieren.

Die Verhinderung der Einsichtnahme in das Transparenzregister durch die Öffentlichkeit ist bisher nur durch Stellung eines Antrags auf Beschränkung der Einsichtnahme möglich. Hierfür ist erforderlich, dass der Einsichtnahme in das Transparenzregister schutzwürdige Interessen des wirtschaftlich Berechtigten entgegenstehen. Diese Voraussetzungen liegen

insbesondere vor, wenn der wirtschaftlich Berechtigte durch die Eintragung im Transparenzregister der Gefahr einer Straftat ausgesetzt wird oder bei minderjährigen und geschäftsunfähigen wirtschaftlich Berechtigten.

Urteilsbegründung

Zur Begründung seiner Entscheidung führe der EuGH aus, die freie Einsehbarkeit des Transparenzregisters durch die Öffentlichkeit stelle einen schwerwiegenden Eingriff in Art. 7 und 8 der EuGRCh dar. Das ergebe sich daraus, dass sich durch die zur Verfügung gestellten Informationen ein mehr oder weniger umfassendes Profil mit bestimmten persönlichen Identifizierungsdaten und der Vermögenslage des Betroffenen erstellen lasse. Hinzu komme, dass die Daten der wirtschaftlich Berechtigten durch die freie Einsehbarkeit der Transparenzregisters auch Personen ungehindert zugänglich seien, die sich nicht zum Zwecke der Geldwäschebekämpfung über die materielle und finanzielle Situation eines wirtschaftlichen Eigentümers Kenntnis verschaffen wollten.

Auswirkungen auf die Praxis

Das Urteil des EuGH ist bereits mit seiner Verkündung rechtskräftig, stellt Rödl & Partner fest. Die Entscheidung wirke auch über die konkret entschiedenen Verfahren hinaus, da der EuGH einen Teil der 5. Geldwäscherichtlinie für ungültig erklärt hat. Sowohl die nationalen Gerichte als auch die nationalen Verwaltungsorgane hätten das Urteil umzusetzen. Die vollständige Mitteilung von Rödl & Partner [finden Sie hier](#) [1].

Auf der [Website des deutschen Transparenzregisters](#) [2] heißt es in einer Mitteilung vom 30.11.2022: „Stattgabe der Anträge von Mitgliedern der Öffentlichkeit gem. § 23 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 GwG auf Einsichtnahme in das Transparenzregister ist aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 22. November 2022 (Az. C-37/20, C-601/20) bis auf weiteres ausgesetzt“.

Beim [DICO Forum](#) [3] am 28.9.2022 in Berlin war im Workshop „Geldwäscheprävention in der Praxis“ seitens Beraterinnen und Berater moniert worden, dass die Qualität der Einträge im Transparenzregister häufig nicht aussagekräftig sei, insbesondere bei Auslagerungen. Es bestünden oft Unstimmigkeiten inner-

halb der Daten und beispielsweise seien die wirtschaftlich Berechtigten in vielen Fällen nicht eingetragen.

Quelle

- [1] <https://www.roedl.de/themen/transparenzregister-freie-einsehbarkeit-oeffentlichkeit-eugh-europarechtswidrig>
- [2] <https://www.transparenzregister.de/treg/de/start;jsessionid=4C5281749B6C6E5B32959ED8CB41BF8A.app41?0>
- [3] <https://compliancedigital.de/ce/esg-lieferketten-und-whistleblowing-als-fokusthemen-des-dico-forums-2022/detail.html>

Entwicklung von ESG-Strategien wird Kernaufgabe im Risikomanagement

Nachricht vom 01.12.2022

Nachhaltigkeitsstrategien rücken weltweit in den Fokus des Risikomanagements. 77 Prozent der Unternehmen vertreten die Ansicht, dass die Risikomanagement-Funktion eine noch stärkere Rolle bei der Entwicklung und Steuerung von ESG-Strategien spielen sollte.

Das ist eine der zentralen Aussagen des jetzt veröffentlichten ESG Global Risk Managers Surveys des Beratungsunternehmens WTW. An der Befragung beteiligten sich zwischen April und August 2022 weltweit 312 Unternehmen, darunter 32 aus dem deutschsprachigen Raum.

Das Festschreiben von konkreten Maßnahmen und messbaren Zielen lässt jedoch in vielen Unternehmen noch auf sich warten, stellt WTW fest. Nur 17 Prozent der Teilnehmenden hätten bestätigt, im Risikomanagement über dokumentierte ESG-Ziele mit klaren Meilensteinen zu verfügen.

Ein Drittel der Befragten gibt an, dass ESG bereits heute die Risikostrategie ihres Unternehmens beeinflusst, weitere neun Prozent erwarten dies für die kommenden zwei Jahre. Unter den Befragten im deutschsprachigen Raum erkennen nur 24 Prozent bereits einen Niederschlag im jetzigen Risikomanagement, aber 54 Prozent erwarten ihn in den kommenden zwei Jahren.

Für 74 Prozent der Teilnehmenden gehört die Verbesserung des ESG-Scores zu den Kernaufgaben ihrer Geschäftstätigkeit. Dabei sind die regionalen Unterschiede stark: Während in der Asien-Pazifik-Region 90 Prozent ESG in den Fokus

rücken, sind es beispielsweise im deutschsprachigen Raum 84 Prozent und in Nordamerika 57 Prozent.

Ein Großteil der Befragten gibt an, dass das Management von **Umwelt-Haftpflichttrisiken** künftig die ESG-Bewertung beeinflussen wird. Daher haben bereits drei Viertel der Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um Haftungsfällen aus Klima- und Umweltschäden vorzubeugen.

Zur Erreichung der Klimaziele haben sich im deutschsprachigen Raum 46 Prozent der Teilnehmenden klare Ziele und Meilensteine gesetzt. Für die Kohlenstoff- oder Emissionsminderung verfügen 75 Prozent über dokumentierte Ziele. Allerdings haben nur 32 Prozent formelle Ziele für längerfristige Klimarisiken und Widerstandsfähigkeit beschlossen – weltweit betrachtet liegt dieser Wert bei 51 Prozent.

In puncto **sozialer Verantwortung** haben Risikomanagerinnen und -manager Prioritäten festgelegt. Der Fokus liegt auf folgenden Punkten:

- ▶ Datenschutz und Cybersicherheit (97 Prozent)
- ▶ Sicherheit am Arbeitsplatz (88 Prozent)
- ▶ Produkthaftung (79 Prozent)

Das Thema Mitarbeiterbelastbarkeit wird im deutschsprachigen Raum nur von 39 Prozent als wichtig für das Risikomanagement eingestuft – im Vergleich zu 65 Prozent weltweit. WTW weist in diesen Zusammenhang darauf hin, dass die Kosten der Unternehmen aufgrund von mentalen Gesundheitsproblemen ihrer Mitarbeitenden stark steigen werden, so dass hier ein besonderer Bedarf bestehe.

Zwei Drittel der Befragten befassen sich intensiv mit **Governance-Risiken**. Im deutschsprachigen Raum liegt ein besonderes Augenmerk auf den Lieferketten: 79 Prozent kontrollieren ihre Zulieferer, um ESG- und Compliance-Regeln einzuhalten – weltweit sind es 61 Prozent.

„Es fehlt an Verständnis für die Risikosituation“, resümiert WTW. Um ESG-Risiken effektiv zu managen, müssten sie in messbare, überschaubare Risiken aufgeteilt und ein Risikomanagement-Prozess für sie eingerichtet werden. Unternehmen sollten zunächst ihre ESG-Risiken verstehen und ihre Auswirkungen, Wahrscheinlichkeiten, Dynamik und auch das Transaktionsrisiko zu ‚net zero‘ bewerten. Erst dann ließen sich diese Risiken ins Risikomanagement einbinden und Minderungsstrategien dafür entwickeln.

Den ESG Global Risk Managers Survey können Sie [hier anfordern](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.wtwco.com/de-DE/Insights/2022/10/2022-esg-global-risk-managers-survey>

Anpassung im Lobbyregistergesetz beschlossen – Umfassendere Änderung in Planung

Nachricht vom 30.11.2022

Der Rechtsausschuss des Bundestags hat jetzt den Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Umwandlungsrichtlinie in geänderter Fassung beschlossen.

Der Entwurf der Bundesregierung [1] wurde mit dem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen um Gesetzesänderungen erweitert, unter anderem im Handelsgesetzbuch, im Versicherungsvertragsgesetz und im Lobbyregistergesetz. Das teilt der Informationsdienst des Bundestags [2] (hib) mit.

Die Änderung im Lobbyregistergesetz bezieht sich auf die in Paragraph 3 geregelten Informationspflichten, die Interessenvertreterinnen und Interessenvertretern aufgelegt werden. Danach soll im Fall von Schenkungen Dritter auf die Angabe von Name, Firma oder Bezeichnung der Geberin oder des Gebers ebenso verzichtet werden wie auf die Angabe des Wohnorts oder Sitzes des Gebenden. Dies gilt bis zu einer geplanten umfassenderen Änderung des Gesetzes, längstens jedoch bis zum 31.12.2023.

„Zahlreiche Organisationen prognostizieren einen erheblichen Spendenrückgang infolge einer verpflichtenden Offenlegung von Spendernamen und sehen hierdurch Hilfs- und Unterstützungsleistungen im In- und Ausland gefährdet“, begründen die Koalitionsfraktionen die Änderung im Lobbyregistergesetz.

Eine Änderung des Lobbyregistergesetzes wird aktuell erarbeitet, hatte die Bundesregierung vor kurzem auf eine **Kleine Anfrage** ausgeführt [3]. Demnach stimmt sich die Regierung in Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen einer Ausweitung der Eintragungspflicht und Fragen des Gesetzgebungsverfahrens ab. Zur Frage der Einführung eines „Fußabdrucks“, also einer „stärkeren Transparenz der Einflüsse Dritter im Rahmen der

Vorbereitung von Gesetzesvorhaben und bei der Erstellung von Gesetzentwürfen“, befinde sie sich in der internen Willensbildung.

Quelle

[1] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/038/2003822.pdf>
 [2] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-924134>
 [3] <https://compliance.digital.de/ce/lobbyregister-wird-weiterentwickelt-regierung-erwaegt-einfuehrung-eines-fussabdrucks/detail.html>

Compliance stärken – Von der Sanktions- zur Anreizkultur

Nachricht vom 29.11.2022

Anreiz- und Sanktionssysteme können zur Einhaltung von Compliance motivieren und compliance-konformes Verhalten fördern. Deloitte hat untersucht, welchen Fokus Organisationen dabei legen.

Das Ergebnis der Studie: Sanktionsmaßnahmen sind in 95 Prozent der Organisationen etabliert und damit weiter verbreitet als dezidierte Anreize, die nur in drei Vierteln der Organisationen implementiert sind. 56 Prozent der Teilnehmenden setzen ihren Fokus aktuell tendenziell auf Sanktionen, lediglich 14 Prozent auf Anreizsysteme. Die übrigen 30 Prozent leben eine Mischkultur ohne klaren Fokus auf Anreize oder Sanktionen.

Eine auf Sanktionen fokussierte Organisationskultur wird jedoch erheblich an Bedeutung verlieren; Nur 24 Prozent der Befragten sehen hierin auch künftig einen Schwerpunkt. Dagegen legen 31 Prozent den Schwerpunkt auf Anreize. Der Anteil der Organisationen mit Fokus auf eine Mischkultur steigt auf 45 Prozent. Hintergrund: Durch ein implementiertes Anreizsystem konnten 71 Prozent der Organisationen eine Verbesserung der Compliance-Kultur beobachten.

Das persönliche Lob und die persönliche Wertschätzung werden am häufigsten als Anreiz für compliance-konformes Verhalten genutzt. Die Nennungen der Maßnahmen im Einzelnen:

- ▶ persönliches Lob und persönliche Wertschätzung (67 Prozent)
- ▶ öffentliches Lob (26 Prozent)
- ▶ Compliance-Key-Performance-Indicators in Zielvereinbarungen (19 Prozent)

- ▶ Berücksichtigung von Compliance innerhalb von Beförderungsmaßnahmen (17 Prozent)
- ▶ monetäre Anreize (11 Prozent)
- ▶ sonstige Maßnahmen (3 Prozent)
- ▶ keine Maßnahmen (25 Prozent)

An der Studie „The Future of Compliance 2022“ beteiligten sich 323 Organisationen, davon 78 Prozent aus dem privatwirtschaftlichen Sektor und 14 Prozent öffentliche Unternehmen. Die Studie [kann hier bestellt werden](#) [1].

Quelle

[1] <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/audit/articles/future-of-compliance.html>

PwC: Taxonomiekonformität kann Kreditkonditionen beeinflussen

Nachricht vom 23.11.2022

Seit Anfang 2022 müssen zur nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtete Unternehmen erstmals auch Angaben zur EU-Taxonomie veröffentlichen. Knapp die Hälfte der Unternehmen hat mit der Konformitätsberichterstattung zur EU-Taxonomie begonnen.

Das ist das Ergebnis einer Befragung von PwC unter 170 Unternehmen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und den Niederlanden. Auch neun Großbanken aus acht europäischen Ländern nahmen an der Umfrage teil, da auch für Kreditinstitute die nichtfinanzielle Berichterstattung an Relevanz gewinnt: Banken müssen unter anderem die Green Asset Ratio angeben – den Anteil grüner Kredite und Investments in ihrem Portfolio.

Der Befragung zufolge schätzen nur 13 Prozent der taxonomieerfahrenen Unternehmen den Aufwand der Umsetzung als gering ein, 54 Prozent halten ihn für mittelgroß. 46 Prozent gehen außerdem davon aus, dass sie für die Berichterstattung zusätzliches Personal einsetzen müssen. Rund 60 Prozent haben auf externe Unterstützung zurückgegriffen, um ihren Berichtspflichten nachzukommen.

Zwei Drittel der befragten Unternehmen haben noch keinen standardisierten Prozess zur Lieferung der taxonomie-relevanten Daten entwickelt, stellt PwC fest. Dabei seien standardisierte Prozesse wichtig, um eine zuverlässige Steuerung des Unternehmens zu ermöglichen. Dazu zähle insbesondere, Prozesse und Verantwortlichkeiten klar zu definieren. Excel-

oder Word-Dateien seien für die Berichterstattung zur EU-Taxonomie nicht geeignet, weil diese Dateiformate nicht über Zugriffskontrollen und nur bedingt über eine Änderungsverfolgung verfügten. Somit erlaubten sie keine prüfsichere Dokumentation.

„Die Regulierungsbehörden werden künftig von den Banken bei nicht-taxonomiekonformen Krediten sehr wahrscheinlich eine höhere Eigenkapitalunterlegung verlangen“, so PwC. In der Folge würden auch die Banken ihrerseits „voraussichtlich zwischen nicht-taxonomiekonformen und taxonomiekonformen Krediten unterscheiden – und ebenso bei den Konditionen“.

Weitere Informationen zur Befragung finden Sie hier [1].

Quelle

[1] <https://www.pwc.de/de/im-fokus/accounting-reporting/eu-taxonomie-nachhaltigkeitsberichterstattung-im-wandel.html>

Mitarbeiterbindung: Mehrheit der Arbeitnehmenden ist unzufrieden

Nachricht vom 23.11.2022

Im Bindungsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zeichnen sich Erosionsprozesse ab, die sich derzeit kaum auffangen lassen. Das ist das Ergebnis einer Umfrage von Pawlik Consultants.

Demnach sind 60 Prozent der Befragten unzufrieden mit den Bindungsangeboten. Von ihnen gibt mehr als die Hälfte an, dass ihr Unternehmen gar keine Bindungsangebote bereithält. Bis zu 39 Prozent aller Befragten sind offen für den Wechsel oder schon dazu entschlossen, teilt Pawlik mit.

Dabei habe Mitarbeiterbindung für Unternehmen angesichts der laufenden Transformationsprozesse und des Arbeitskräftemangels eine starke strategische Bedeutung. Die Arbeit im Homeoffice und aktuelle Krisen erschwerten jedoch Bindungsprozesse. Vielen Beschäftigten seien die Bindungsdefizite nicht bewusst.

Zu den wichtigsten Faktoren aus Arbeitnehmersicht zählen:

- ▶ eigener Beitrag zum großen Ganzen ist erkennbar (66 Prozent)
- ▶ Vereinbarkeit von privater und beruflicher Entwicklung (66 Prozent)

- ▶ Teambezug (58 Prozent)
- ▶ Wertschätzung durch einen festen Platz im Unternehmen (53 Prozent)
- ▶ eine klare Unternehmensmission (51 Prozent)
- ▶ individuelle Weiterbildung (48 Prozent)

Anhand der Befragung sieht Pawlik „signifikante Unterschiede zwischen intuitiven Menschen, die auch als Macher wahrnehmbar sind, und einem eher kritisch prüfenden Typus“. Intuitive Menschen legten grundsätzlich deutlich mehr Wert auf Bindungsmaßnahmen als kritisch prüfende. Sie erwarteten vor allem mehr Flexibilität und mehr individuelle Weiterbildung, während kritisch Prüfende mehr Wert auf klare Strukturen und Führung legten. Außerdem wünschten sich Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger keine Anweisungen und vorgefertigte Lösungen, sondern Feedback auf Augenhöhe.

Weitere Informationen zum Thema hat Pawlik Consultants hier veröffentlicht [1].

Quelle

[1] <https://pawlik-congress.com/studie/>

Consultingunternehmen wollen Grundgehälter um durchschnittlich fünf Prozent erhöhen

Nachricht vom 15.11.2022

80 Prozent der Consultingfirmen in Deutschland planen, von der steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie Gebrauch zu machen.

Das berichtet der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) anhand einer Blitzumfrage. Im kommenden Jahr sollen die Grundgehälter demnach um rund fünf Prozent im Durchschnitt steigen – betrachtet über alle Hierarchieebenen und Größenklassen.

Weitere Ergebnisse der Umfrage:

- ▶ Das Grundgehalt der Unternehmensleitungen soll im kommenden Jahr nur um durchschnittlich drei Prozent steigen.
- ▶ Bei der Gehälterentwicklung hinsichtlich Beratungsschwerpunkten wie Strategie- und IT-Beratung bestehen keine signifikanten Unterschiede.

Die Art und Weise, wie die Marktteilnehmenden die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie nutzen wollen,

fällt unterschiedlich aus. Knapp 40 Prozent der Unternehmensberatungen beabsichtigen, einen Teil des steuerfreien Maximalbetrags von 3.000 Euro im laufenden Jahr (17 Prozent) oder im Jahr 2023 (20 Prozent) an alle Mitarbeitenden auszahlend. 24 Prozent der Consultingunternehmen planen, allen Mitarbeitenden den gesamten Maximalbetrag entweder 2022 (18 Prozent) oder 2023 (6 Prozent) auszuzahlen.

Die Ergebnisse zeigen, dass auch in der Consultingbranche eine vollständige Kompensation der derzeitigen hohen Inflationsrate durch die entsprechende Anhebung der Grundgehälter nicht möglich ist, resümiert der BDU. Allerdings sei die Bereitschaft hoch, die vom Gesetzgeber ermöglichte steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung zu nutzen.

Die vollständige Mitteilung des BDU finden Sie hier [1].

Quelle

[1] <https://www.bdu.de/news/grundgehaelter-im-consulting-sollen-2023-um-5-steigen/>

EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung vom Parlament angenommen

Nachricht vom 14.11.2022

Das EU-Parlament hat die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung angenommen. Die Zustimmung zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erfolgte am 10.11.2022.

Im nächsten Schritt werde der Europäische Rat den Vorschlag voraussichtlich am 28.11.2022 annehmen, danach werde er unterzeichnet und im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht, teilt das EU-Parlament mit [1]. Die Richtlinie werde 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft treten.

Ab wann die Regeln genau gelten, hängt vor allem von der Größe eines Unternehmens ab. Die Regeln gelten

- ▶ ab 1.1.2024 für große Unternehmen von öffentlichem Interesse (mit mehr als 500 Beschäftigten), die bereits der Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung unterliegen, mit Berichtspflicht im Jahr 2025,
- ▶ ab 1.1.2025 für große Unternehmen, die derzeit nicht der Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung unter-

terliegen (mit mehr als 250 Beschäftigten oder 40 Millionen Euro Umsatz oder 20 Millionen Euro Bilanzsumme), mit Fälligkeit im Jahr 2026,

- ▶ ab dem 1.1.2026 für börsennotierte KMU und sonstige Unternehmen, mit Berichtspflicht im Jahr 2027.

Gegenüber der EU-CSR-Richtlinie (Non Financial Reporting Directive – NFRD) aus dem Jahre 2014 bestehen in der CSRD weitreichende Änderungen. Nachhaltigkeit soll über das Reporting hinaus in allen Führungsentscheidungen verankert werden, führt Dr. Josef Baumüller in der ZCG 5/22 aus. Demnach werden Vorstand und Aufsichtsrat an zahlreichen Stellen unmittelbar in die Pflicht genommen. Ein besonderer Schwerpunkt liege auf den nachhaltigkeitsbezogenen Pflichten des Aufsichtsrats. Den vollständigen Artikel [lesen Sie hier](#) [2].

Aus Sicht von Prof. Dr. Inge Wulf und Prof. Dr. Patrick Velte weist die CSRD einige zentrale Defizite auf. Das betreffe beispielsweise die fehlende Integration sämtlicher ESG-Informationen für PIEs (Vergütungsbericht und Erklärung zur Unternehmensführung) im Nachhaltigkeits- und Lagebericht. Angeboten hätte sich ein gemeinsames EU-Regelwerk zur Sustainable Corporate Governance & Berichterstattung, das die Inhalte der CSRD und CSDD-Richtlinie vereint, erörtern die Autoren [in der ZCG 5/22](#) [3].

Die „Richtlinie hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen“ [finden Sie hier](#) [4].

Quelle

- [1] <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221107IPR49611/sustainable-economy-parliament-adopts-new-reporting-rules-for-multinationals>
- [2] <https://zcgdigital.de/ce/sustainable-corporate-governance-in-der-csrd/detail.html>
- [3] <https://zcgdigital.de/ce/nachhaltigkeitsberichterstattung-nach-der-csrd/detail.html>
- [4] https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0380_DE.html

Mehrheit der Beschäftigten sieht kaum Perspektiven im Job

Nachricht vom 11.11.2022

Ein Großteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland sieht im Beruf nur wenig Perspektiven. Das ist das Ergebnis einer Umfrage des

Marktforschungsinstituts Civey im Auftrag des Demographie Netzwerks.

Im Mittelpunkt der Umfrage standen die Perspektiven der Arbeitswelt. Die Teilnehmenden wurden gefragt, inwieweit sie der Aussage zustimmten, „In meiner beruflichen Zukunft erwarten mich noch viele Möglichkeiten“. 49,5 Prozent der Befragten stimmten dem nicht zu. Frauen erwarten zu 58,2 Prozent nicht mehr viele Möglichkeiten für sich, bei den Männern sind es 41,1 Prozent. In der Altersgruppe 18 bis 29 Jahre sehen 34,4 Prozent kaum Möglichkeiten in ihrem Berufsleben.

Für 83,2 Prozent der befragten Beschäftigten bedeutet Arbeit erst einmal Existenzsicherung. Auf Platz zwei der Motive folgt das Ausüben einer sinnvollen Tätigkeit, das bei 50,7 Prozent eine wesentliche Rolle spielt, gefolgt vom Bedürfnis, Kontakt zu anderen Menschen zu haben mit 43,8 Prozent. Medial sehr präzente Motive wie „Etwas zur Gesellschaft beitragen“ (34 Prozent) und „Spaß haben“ (26 Prozent) rangieren mit deutlichem Abstand dahinter.

Trotz des existenzsichernden Charakters der Arbeit spricht sich eine Mehrheit für einen frühen Renteneintritt aus. Die unsicheren wirtschaftlichen Aussichten scheinen diesen Wunsch nicht aufzuhalten. Auf die Frage nach der persönlichen finanziellen Absicherung im Ruhestand gaben 19,7 Prozent an, sie sei sehr schlecht, für weitere 25,4 Prozent ist sie eher schlecht. Von einer guten Absicherung gehen 25,7 Prozent aus, von einer sehr guten 6,1 Prozent. Während sich durchschnittlich 50,6 Prozent der Frauen schlecht abgesichert fühlen, sind es bei den Männern 39,8 Prozent.

Das Demographie Netzwerk ist ein gemeinnütziges Netzwerk von Unternehmen und Institutionen, die den demographischen Wandel als Chance begreifen und aktiv gestalten wollen. Weitere Informationen zur Umfrage [finden Sie hier](#) [1].

Quelle

- [1] <https://demographie-netzwerk.de/mediathek/presse/mehrheit-der-beschaeftigten-sieht-kaum-perspektiven-im-job/>

Inflationsausgleichsprämie bis zu 3.000 Euro steuerfrei

Nachricht vom 10.11.2022

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten seit dem 26.10.2022 steuer- und abgabenfrei einen Betrag von bis zu 3.000 Euro gewähren. Das sieht die Inflationsausgleichsprämie vor, die Bundestag und Bundesrat zusammen abgestimmt haben.

Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um eine freiwillige Leistung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sie ist Teil des [dritten Entlastungspaketes](#) [1] vom 3.9.2022.

Grundlage für die Inflationsausgleichsprämie ist das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“, das zum 1.10.2022 rückwirkend [in Kraft getreten](#) [2] ist.

Eckpunkte der Regelung:

- ▶ Der Begünstigungszeitraum ist befristet vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024.
- ▶ In diesem Zeitraum sind Zahlungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
- ▶ Hierbei handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann.
- ▶ Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabefreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.
- ▶ Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass sie im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Die Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung wird dahingehend ergänzt, dass die Inflationsausgleichsprämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet wird.

Weitere Informationen [finden Sie hier](#) [3].

Quelle

- [1] <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/deutsche-einheit/drittes-entlastungspaket-2082584>

[2] <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/steuersenkung-gas-2125486>

[3] <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/entlastung-fuer-deutschland/inflationsausgleichsprämie-2130190>

Änderungen im Sanierungs- und Insolvenzrecht sind in Kraft getreten

Nachricht vom 09.11.2022

Das Sanierungs- und insolvenzrechtliche Krisenfolgenabmilderungsgesetz (SanInsKG) ist am 9.11.2022 in Kraft getreten.

Die Regelungen zur Insolvenzantragspflicht wegen Überschuldung sind damit angepasst worden. Außerdem wurde der Zugang zu einer Sanierung in Eigenverwaltung und zu einem vorinsolvenzlichen Restrukturierungsverfahren nach dem StaRUG (Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz) durch Verkürzung der Planungszeiträume erleichtert.

Die wichtigsten Neuerungen fasst Rödl & Partner wie folgt zusammen:

Anpassung des Insolvenzantragsgrunds Überschuldung

Für die Feststellung, ob für die Gesellschaft eine positive oder eine negative Fortführungsprognose abzugeben ist, musste bislang eine Ertrags- und Finanzplanung für die nächsten zwölf Monate getroffen werden. Der Prognosezeitraum wurde im SanInsKG nun auf vier Monate verkürzt. Hintergrund der Maßnahme sind die derzeit schwierige wirtschaftliche Lage und die nur schwer kalkulierbaren Energiekosten. Die Regeln gelten für alle insolvenzantragspflichtigen Unternehmen.

Keine Anpassung des Insolvenzantragsgrunds Zahlungsunfähigkeit

Die bisherigen Regelungen zur Zahlungsunfähigkeit bleiben unberührt. Liegt Zahlungsunfähigkeit vor, bleibt es dabei, dass die Mitglieder des Vertretungsorgans ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit einen Eröffnungsantrag zu stellen haben.

Verlängerung der Antragsfrist

Die Pflicht zur Insolvenzantragsstellung wurde von sechs auf acht Wochen angepasst. Liegt eine Überschuldung vor, haben die Mitglieder des Vertretungsorgans ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber acht Wochen nach Eintritt der Überschuldung einen Eröffnungsantrag zu stellen.

Zugang zu Eigenverwaltung und StaRUG erleichtert

Die Planungszeiträume für die Beantragung eines Eigenverwaltungsverfahrens und bei der Einleitung von Stabilisierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen nach dem StaRUG wurden von sechs auf vier Monate verkürzt. Der Schuldner soll bei der Beantragung eines Eigenverwaltungsverfahrens oder einer Stabilisierungsanordnung einen Finanzplan beifügen, der den Zeitraum von sechs Monaten abdeckt und eine fundierte Darstellung der Finanzierungsquellen enthält.

Weitere Informationen hat Rödl & Partner [hier veröffentlicht](#) [1]. Den Gesetzestext [finden Sie hier](#) [2]. Der Bundestag hatte das Gesetz [am 20.10.2022 gebilligt](#) [3].

Quelle

- [1] <https://www.roedl.de/themen/insolvenzantragspflicht-anpassung-sanierungs-insolvenzrechtlich-vorschrift>
- [2] <https://dsserver.bundestag.de/btd/20/040/2004087.pdf>
- [3] <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw42-de-gueterrechtsregister-915604>

Immer mehr Frauen gründen Start-ups – weiterhin strukturelle Hürden

Nachricht vom 09.11.2022

Das zweite Jahr in Folge ist der Anteil der Frauen unter deutschen Gründerinnen und Gründern von Start-ups gestiegen. Doch Frauen sind im Start-up-Ökosystem weiterhin unterrepräsentiert. Vor allem beim Wachstum und bei der Finanzierung zeigen sich große Herausforderungen für Gründerinnen.

Das sind zentrale Aussagen aus dem Female Founders Monitor 2022 des Startup-Verbands und der Recruiting-Plattform Stepstone. Demnach ist der Gründerinnenanteil unter deutschen Start-ups zwischen den Jahren 2020 und 2022 von 16 auf 20 Prozent gestiegen. 37 Prozent der Start-ups haben mittlerweile mindestens eine Frau im Gründungsteam. Allerdings zeigt der langsame Anstieg die immer noch deutliche Schieflage zwischen den Geschlechtern, stellt der Startup-Verband fest. Die strukturellen Hürden seien im Start-up-Ökosystem für Frauen weiterhin hoch.

Schwierigkeiten zeigen sich vor allem beim Wachstum. So haben von Frauen gegründete Start-ups mit durchschnittlich 7 Mitarbeitenden deutlich weniger Beschäftigte als von Männern gegründete Start-ups mit durchschnittlich 28. Als einen Grund nennt der Verband den Gender-Gap beim Kapital. Während die befragten weiblichen Gründungsteams im Schnitt bisher 1,1 Millionen Euro erhalten haben, liegt das Finanzierungsvolumen unter den Männer-Teams mit 9,7 Millionen Euro um das 9-Fache höher.

Mehr als vier von fünf Frauen identifizieren dabei ein strukturelles Problem und stimmen der Aussage zu, dass Gründerinnen bei Investmententscheidungen kritischer hinterfragt werden als Gründer. Außerdem sind deutlich weniger Frauen als Business-Angel aktiv. Nur 6 Prozent der Gründerinnen investieren selbst in Start-ups, bei den Männern sind es 16 Prozent.

Weitere Aspekte aus dem Female Founders Monitor 2022:

- ▶ **Arbeitsplatz:** Mit einem Anteil von 49 Prozent sind die eigenen vier Wände für Gründerinnen der wichtigste Arbeitsort – bei Gründern dominiert immer noch das Büro.
- ▶ **Social Entrepreneurship:** Purpose spielt für Frauen-Teams eine zentrale Rolle und 61 Prozent ordnen sich dem Bereich Social Entrepreneurship zu.
- ▶ **Branchen:** Konsumgüter, Ernährung und Gesundheit sind die TOP-3 Branchen der von Frauen gegründeten Start-ups.
- ▶ **Umsätze:** Frauen-Teams setzen auf B2C und erwirtschaften fast 50 Prozent ihrer Umsätze in diesem Segment – gegenüber nur 23 Prozent bei den Männer-Teams.
- ▶ **Zufriedenheit:** Frauen-Teams sind mit 68 Prozent seltener zufrieden mit ihren

Business-Angel- und Venture-Capital-Investoren als Männer-Teams mit 82 Prozent.

Die vollständige Studie [finden Sie hier](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.consultingbay.de/ce/immer-mehr-frauen-gruenden-start-ups-weiterhin-strukturelle-huerden/detail.html>

Mitbestimmungsnovelle: Experten sehen Fortschritte

Nachricht vom 08.11.2022

Die Mitbestimmungsnovelle nimmt konkrete Formen an. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie war jetzt Thema einer Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales.

Dabei geht es speziell um die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen. Die Sachverständigen bewerteten den Gesetzentwurf überwiegend positiv und brachten Vorschläge für eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung im europäischen Kontext ein. Das berichtet der Informationsdienst des Bundestags (hib).

Hintergrund zum Gesetzentwurf

Mit dem Gesetzentwurf soll eine EU-Richtlinie umgesetzt werden, in der es um Änderungen der Gesellschaftsrichtlinie in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen geht.

- ▶ Artikel 1 des Entwurfs enthält ein neues Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmenden bei grenzüberschreitendem Formwechsel und bei grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG).
- ▶ Artikel 2 ändert das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG).

Das MgFSG soll für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen (Herein-Umwandlung) gelten. Für beides werden Verhandlungen über die Mitbestimmung in einer daraus hervorgehenden Gesellschaft bereits dann

erforderlich, wenn eine beteiligte Gesellschaft eine Zahl von Arbeitnehmenden beschäftigt, die mindestens vier Fünfteln des Schwellenwerts entspricht, der die Unternehmensmitbestimmung im EU-Staat des Wegzugs auslöst (Vier-Fünftel-Regelung).

Stellungnahmen aus der Anhörung

Nach Angaben von Rüdiger Sick von der Hans-Böckler-Stiftung hatten sich 2020 mindestens 307 Unternehmen mit jeweils mehr als 2.000 Beschäftigten der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen oder deren Anwendung gesetzwidrig ignoriert. 113 Unternehmen hätten legale Konstruktionen zur Mitbestimmungsvermeidung gewählt, etwa Stiftungen oder GmbH & Co. KG, 113 weitere die Mitbestimmung rechtswidrig ignoriert, wobei die Frage nach der Compliance zu stellen sei. Vier von fünf Europäischen Gesellschaften (SE) hätten keine paritätische Mitbestimmung.

Missbrauch soll laut MgFSG dann vorliegen, wenn innerhalb von vier Jahren ab Wirksamwerden des grenzüberschreitenden Vorhabens strukturelle Änderungen erfolgen, die bewirken, dass ein Schwellenwert die Mitbestimmungsgesetze im Sitzstaat überschritten wird oder sonst Arbeitnehmenden Mitbestimmungsrechte vorenthalten oder entzogen werden. Jan Grüneberg vom Deutschen Gewerkschaftsbund könnte sich statt vier auch fünf Jahre vorstellen, während Hendrik Otto, Vorstandsmitglied des Hygieneprodukte-Herstellers Wepa, für einen kürzeren Zeitraum plädiert.

Lasse Pütz, Rechtsanwalt der Kölner Kanzlei für Wirtschaftsrecht LLR, betonte, dass die Gewerkschaften informiert werden müssen, mitbestimmungsrechtlich könne man zufrieden sein. Zwar lasse sich fragen, ob die Regelungen zu lückenhaft ist, doch könne die Praxis dies gestalten, etwa beim Anfechtungsverfahren.

Rüdiger Krause vom Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen meinte, alle Schlupflöcher würden sich nicht schließen lassen. Die neue Missbrauchsregelung hielt er für weiterreichend als das, was bisher im SE-Beteiligungsgesetz geregelt ist.

Um zu verhindern, dass Unternehmen die Rechtsform der SE nutzen, um Mitbestimmung einzufrieren, müsste der EU-Gesetzgeber seine Regelungen ändern,

was unwahrscheinlich sei, argumentierte Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn. Das Wachstum einer Gesellschaft oder der Zukauf von Gesellschaften stellten noch keinen Rechtsmissbrauch dar.

Ludger Ramme vom Deutschen Führungskräfteverband monierte, dass leitende Angestellte nicht den Weg in das besondere Verhandlungsgremium fänden, sie seien vom Gesetzgeber aus der Arbeitnehmerschaft herausgelöst worden.

Die vollständige Mitteilung [finden Sie hier](#) [1]. Der „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen“ ist [hier veröffentlicht](#) [2].

Auch der „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie“ [3] war jetzt Thema einer Anhörung des Rechtsausschusses. Hintergrund: Die EU will die Verwirklichung der Niederlassungsfreiheit für EU-Kapitalgesellschaften erleichtern. Dazu wurden Regelungen zur grenzüberschreitenden Firmenfusion novelliert. Außerdem wurden Vorgaben für grenzüberschreitende Spaltungen und Umwandlungen der Rechtsform gemacht. Das Echo auf den Gesetzentwurf der Bundesregierung fiel überwiegend positiv aus, [berichtet hib](#) [4].

Quelle

- [1] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-919746>
- [2] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/038/2003817.pdf>
- [3] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/038/2003822.pdf>
- [4] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-919736>

BSI-Lagebericht: Cyberrisiken so hoch wie nie

Nachricht vom 25.10.2022

Die aktuelle Gefahr von Cyberangriffen ist aktuell so hoch wie noch nie. Das stellt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) in seinem jetzt vorgestellten Lagebericht 2022 fest.

Im Berichtszeitraum von Juni 2021 bis Mai 2022 habe sich die bereits zuvor an-

gespannte Lage weiter zugespitzt. Als Gründe für die hohe Bedrohungslage nennt das BSI neben Cyberkriminalität und Cyberangriffen im Kontext des russischen Angriffs auf die Ukraine in vielen Fällen auch eine unzureichende Qualität von IT- und Software-Produkten.

Jede Schwachstelle in Soft- oder Hardware-Produkten sei ein potenzielles Einfallstor für Angreifer und gefährde die Informationssicherheit in Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft. Im Jahr 2021 wurden laut BSI rund 20.000 Schwachstellen in Softwareprodukten registriert. Das entspreche einem Zuwachs von zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr. Ransomware-Angriffe mit dem Ziel, Lösegeld zu erpressen, gelten aktuell als größte Cyberbedrohung.

Eine Auswahl weiterer Aspekte im Lagebericht 2022:

- ▶ Die Spam-Wellen bei versuchten Cyber-Erpressungen setzen sich fort.
- ▶ Die Spam-Ratio stieg auf 4,5. Sie gibt an, wie viele Spam-Mails je legitimer E-Mail in einem Berichtszeitraum durchschnittlich eingingen.
- ▶ Bei Betrugsmails nehmen Phishing-Mails mit rund 90 Prozent den größten Anteil ein. Phishing-Mails zielen darauf ab, das Opfer mittels Social-Engineering-Methoden zur Preisgabe von Identitäts- oder Authentifizierungsdaten zu bewegen.

Den vollständigen Lagebericht 2022 hat das BSI [hier veröffentlicht](#) [1].

Die Anzahl erfasster Cyberstraftaten hatte im Jahr 2021 einen neuen Höchstwert erreicht, berichtete das Bundeskriminalamt in seinem [Bundeslagebild Cybercrime 2021](#) [2].

Quelle

[1] <https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Publikationen/Lageberichte/Lagebericht2022.html?nn=129410>

[2] <https://compliance.digital.de/ce/bka-neuer-hochstwert-bei-cyberstraftaten/detail.html>

Anhörung zum Hinweisgeberschutz-Gesetz – Lob mit Einschränkungen

Nachricht vom 20.10.2022

Wie Hinweisgeber auf Rechts- und Regelverstöße in Unternehmen und Behörden einfacher und ohne Angst vor Repressalien auf die Missstände aufmerksam machen können, war jetzt Thema

bei einer öffentlichen Anhörung im Rechtsausschuss des Bundestags.

Die Sachverständigen begrüßten im Grundsatz den Gesetzentwurf der Bundesregierung, der dies gewährleisten und dabei auch eine EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern in deutsches Recht umsetzen soll. Vertreterinnen und Vertreter von zivilgesellschaftlichen Organisationen sehen darin allerdings den beabsichtigten Schutz noch nicht hinreichend gewährleistet, berichtet der Informationsdienst des Bundestags (hib).

So bemängelte die Vorsitzende des Whistleblower-Netzwerks, Annegret Falter, dass der Schutz nur bei Hinweisen auf Verstöße gegen bestimmte Rechtsnormen zur Geltung kommen solle, während zwar nicht strafwürdiges, aber unethisches Verhalten wie Vernachlässigungen in der Altenpflege nicht erfasst würden.

Louisa Schloussen von Transparency International plädierte dafür, dass nicht nur die Meldung bei den vom Gesetz vorgesehenen Stellen in Unternehmen und Bundesbehörden den Schutz auslösen sollten, sondern auch Anzeigen bei der Staatsanwaltschaft. Sie kritisierte, dass Hinweisgeberschutz oft als bürokratische Belastung dargestellt werde. Whistleblower erbrächten vielmehr einen enormen Beitrag zur Schadensverhinderung und Schadensreduzierung für die Unternehmen und öffentliche Verwaltung.

Die Sachverständigen von BDA, BDI und DIHK forderten einhellig einen Vorrang unternehmensinterner Meldestellen vor externen. Es sei im Interesse der Unternehmen, von Fehlverhalten in den eigenen Reihen zu erfahren, um es abstellen zu können.

Die vollständige Mitteilung von hib [finden Sie hier](#) [1]. Der Gesetzentwurf für besseren Hinweisgeberschutz ist [hier veröffentlicht](#) [2].

Quelle

[1] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-917250>

[2] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003442.pdf>

Neue Standards für die Revision – Aktuelle Studien und Praxisleitfäden

Nachricht vom 17.10.2022

Das Institute of Internal Auditors (IIA) überarbeitet aktuell die internationalen Grundlagen für die berufliche Praxis der Internen Revision.

Das IIA und das Deutsche Institut für Interne Revision (DIIR) laden alle Interessierten ein, an den Diskussionen und Konsultationen dieses internationalen Projekts teilzunehmen. Die Anpassungen sollen zu grundlegend neu strukturierten Standards und teilweise auch neu formulierten Inhalten führen. Die Anwendung der neuen Standards erwartet das DIIR für das Jahr 2024. Weitere Informationen [finden Sie hier](#) [1].

Die Internal Audit Foundation hat den Premier Global Research für das Jahr 2022 veröffentlicht. Die Studie unter dem Titel „Internal Audit – A global view“ gibt einen Überblick über den Berufsstand der Internen Revision und seine Praktiken, die Tätigkeitsschwerpunkte und die Demografie. Anhand von zwölf Aktionspunkten sollen Revisionsteams ihre Relevanz steigern können. Die Studie kann [hier bestellt werden](#) [2].

Folgende neue Praxisleitfäden hat das DIIR zuletzt veröffentlicht:

- ▶ Auditing liquidity risk management for banks (2. Auflage)
- ▶ Auditing capital adequacy and stress testing for banks (2. Auflage)
- ▶ Building an effective internal auditing activity in the public sector

Die neue Ausgabe von „Internal auditing around the world“ beschäftigt sich mit den Folgen der Pandemie und den sich daraus ergebenden Möglichkeiten. Sie enthält Einschätzungen von Chief Audit Executives zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Zukunft der Revisionsfunktion. Die Publikation hat der Dienstleister Protiviti [hier veröffentlicht](#) [3].

Quelle

[1] <https://www.theiia.org/en/standards/ippf-evolution/>

[2] <https://www.theiia.org/GlobalView>

[3] <https://www.protiviti.com/us-en/insights>

DAX-Vorstände mit 24 Prozent Einkommensplus

Nachricht vom 13.10.2022

Die Vorstandsmitglieder der im Deutschen Aktienindex (DAX) gelisteten Unternehmen haben im Jahr 2021 im Schnitt 24 Prozent mehr verdient als im Jahr zuvor.

Das ist das Ergebnis der jährlichen Vergleichsstudie der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) und der Technischen Universität München.

Demnach erhielten die Vorstandsmitglieder durchschnittlich 3,9 Millionen Euro. Das ist das 53-Fache des Durchschnittsverdienstes ihrer Mitarbeitenden. In den Vorjahren waren die Einkommen der Vorstandsmitglieder dreimal in Folge gesunken.

Männliche Vorstände verdienen – Vorstandsvorsitzende nicht eingerechnet – durchschnittlich 3,5 Millionen Euro. Weibliche Vorstandsmitglieder erreichen im Schnitt 3,6 Millionen Euro; ihr Anteil liegt bei 20 Prozent und ist laut DSW „immer noch deutlich ausbaufähig“.

Transparenz nimmt ab

Die Vergütungsberichte der Unternehmen sind unter den neuen gesetzlichen Regeln deutlich intransparenter und weniger vergleichbar geworden, stellt die DSW fest. Die Billigung der Vergütungsberichte sei auf relativ niedrigem Niveau: im DAX liege die Zustimmungquote bei durchschnittlich 84 Prozent, im MDAX bei 82 Prozent. Die DSW geht von einer deutlichen Verschlechterung der Abstimmungsergebnisse und spürbarem Druck aus, wenn die Industrie nicht nachbessere.

Weitere Infos zum Thema hat die DSW in ihrem [Newsletter für Oktober 2022 \[1\]](#) veröffentlicht.

Quelle

[1] <https://www.dsw-info.de/presse/newsletter-de/>

„Die Toleranz für schlechtes Verhalten von Führungskräften ist dramatisch gesunken“

Nachricht vom 13.10.2022

„Leben wir in einer Welt, die gezwungen ist, gut zu sein?“ Diese Frage stand im Mittelpunkt der

virtuellen European Compliance & Ethics Conference (ECEC).

Für das Branchentreffen waren rund 7.500 Teilnehmende zugeschaltet. Das Programm bestand aus Keynotes, Vorträgen, nationalen Breakout-Sessions, Interviews und einer Podiumsdiskussion.

Achim Weick mahnte gleich bei der Begrüßung eindringlich, dass es höchste Zeit sei zu handeln: „Wir haben enorme Schulden gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft gemacht, die wir zurückzahlen müssen“, so der CEO und Gründer des Gastgebers EQS Group. Dafür brauche es neben eigener Motivation auch Transparenz und klare Regeln, etwa das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und das Hinweisgeberschutzgesetz.

Xavier André Justo berichtete, welche harten Konsequenzen Whistleblowern drohen, wenn sie vom Gesetzgeber nicht geschützt werden. Der heute in Spanien lebende Schweizer hatte aufgedeckt, dass der malaysische Staatsfonds 1MDB regelrecht ausgeplündert worden war. Das hatte einen ungleichen Kampf gegen korrupte Milliardäre zur Folge, der unfair, unmoralisch und unethisch gewesen sei, so der Whistleblower.

Einen Schwerpunkt der Konferenz bildeten ESG-Themen. „Die Toleranz für schlechtes Verhalten von Führungskräften ist dramatisch gesunken“, führte Ethik-Unternehmensberaterin Dr. Bettina Palazzo aus. Bereits im Jahr 2018 seien in den USA mehr Vorstände wegen ethischem Fehlverhalten entlassen worden als wegen schlechter Finanzergebnisse.

Die Frage, ob wir Vorschriften für eine bessere Welt brauchen, beantwortete auch Ursula Bittner von Greenpeace Österreich mit einem eindeutigen Ja: „Die Zeit der Freiwilligkeit ist vorbei. Es ist sehr wichtig, dass die Unternehmen ihr Kerngeschäft nachhaltiger gestalten“, sagte die Wirtschaftsexpertin. Dazu gehöre neben klaren Regeln auch ein Bewusstseinswandel in der Gesellschaft.

Weitere Infos zum ECEC [finden Sie hier \[1\]](#).

Quelle

[1] <https://www.ecec-community.com/>

Kreditzugang für den Mittelstand verschlechtert sich deutlich

Nachricht vom 13.10.2022

Für mittelständische Unternehmen hat sich das Kreditklima im dritten Quartal drastisch verschlechtert. Die KfW-ifo Kredithürde für den Mittelstand stieg auf ein Rekordhoch.

Demnach berichteten 28 Prozent der befragten Unternehmen, die Kreditverhandlungen führten, von restriktivem Verhalten der Banken, teilt die KfW mit. Von den Schwierigkeiten beim Kreditzugang seien von allen kleinen und mittleren Unternehmen die Dienstleistungsanbieter am stärksten betroffen, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe.

Energiekrise, steigende Zinsen und die absehbare Rezession sind aus Sicht der KfW die wesentlichen Faktoren, die die Banken zu einer Verschärfung ihrer Kreditvergabepolitik gegenüber den KMU veranlassen. Großunternehmen begegneten die Finanzinstitute derzeit noch mit deutlich mehr Entgegenkommen. Die Kredithürde für diese Größenklasse sei zuletzt zweimal in Folge auf nur noch 11,2 Prozent gesunken.

Die vollständige Mitteilung der KfW [finden Sie hier \[1\]](#).

Quelle

[1] https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_730368.html

ESG, Lieferketten und Whistleblowing als Fokusthemen des DICO Forums 2022

Nachricht vom 12.10.2022

Das DICO Forum ging erstmals seit zwei Jahren wieder als Präsenzveranstaltung über die Bühne. Am 27. und 28. September kamen rund 400 Compliance-Expertinnen und -Expertinnen in Berlin zusammen.

Auf dem Programm standen Workshops, Impulsvorträge, Podiumsdiskussionen und Interviews. Claudia Nehring interviewte Hajo Seppelt, der Einblicke in seine Arbeit als Investigativ-Journalist gab und über die Informationsbeschaffung über Hinweisgeber berichtete. Die Workshops drehten sich unter anderem um die Themen „Blinde Flecken in der Compliance“,

das Lieferketten-Compliance-Management und das Hinweisgeberschutzgesetz.

Prof. Dr. Lena Rudkowksi, Sprecherin des Wissenschaftlichen Beirats, hielt einen Impulsvortrag zum Thema „Vermeidung von Fehlverhalten – interdisziplinäre Perspektiven“. Danach wurde erstmals der mit 2.500 Euro dotierte DICO-Promotionspreis verliehen. Erster Preisträger ist Dr. Max Christian Braun für seine Arbeit „Four Essays on the Antecedents of Financial White-Collar Crime“.

Dr. Konstantin von Busekist widmete sich in seinem Impulsvortrag der „Governance im Spannungsfeld“. Er zeigte, wie die Themen ESG, Digitalisierung und Globalisierung die Governance-Systeme immer stärker unter Druck setzen und warum Dezentralisierung ein wichtiger Schlüssel zur Bewältigung sein könnte.

Zum Abschluss des DICO Forums ging es in einer Paneldiskussion unter dem Motto „Rückblick, Ausblick, Durchblick“ um aktuelle Trends: ESG-Reporting-Standards, den aktuellen Entwurf des europäischen Lieferkettengesetzes und Russland-Sanktionen. Diskutiert wurde auch darüber, ob es möglich wäre, die Hälfte aller Regeln im Unternehmen zu streichen, dabei effektiver zu werden und trotzdem compliant zu sein.

In der DICO-Mitgliederversammlung waren zuvor Kerstin Euhus, Dr. Christoph Klahold, Dr. Rainer Markfort und Meinhard Remberg als Vorstandsmitglieder wiedergewählt worden. Neu in den Vorstand gewählt wurde Dr. Marie von der Groeben, Chief Compliance Office Deutsche Telekom. Dr. Robert Ratay legte seinen Vorstandsposten nieder. Da Dr. Philip Matthey zum 1.10.2022 aus seinem bisherigen Unternehmen ausscheidet, hat er den Posten als Co-Vorstandssprecher niedergelegt. Zukünftig wird Dr. Christoph Klahold mit Meinhard Remberg als Doppelspitze im DICO-Vorstand agieren.

Weitere Informationen zum DICO Forum 2022 [finden Sie hier \[1\]](#).

Quelle

[1] <https://www.dico-ev.de/2022/10/07/16229/>

Lobbyregister wird weiterentwickelt – Regierung erwägt Einführung eines „Fußabdrucks“

Nachricht vom 07.10.2022

Eine Änderung des Lobbyregistergesetzes wird aktuell erarbeitet. Das teilte die Bundesregierung jetzt auf eine Kleine Anfrage im Bundestag mit.

Demnach stimmt sich die Regierung in Hinblick auf die verfassungsrechtlichen Voraussetzungen einer Ausweitung der Eintragungspflicht und Fragen des Gesetzgebungsverfahrens ab. Zur Frage der Einführung eines „Fußabdrucks“, also einer „stärkeren Transparenz der Einflüsse Dritter im Rahmen der Vorbereitung von Gesetzesvorhaben und bei der Erstellung von Gesetzentwürfen“, befinde sie sich in der internen Willensbildung, heißt es in der Antwort auf die Anfrage der Fraktion Die Linke weiter.

Am 1.1.2022 war eine gesetzliche Regelung zur Einführung eines Lobbyregisters in Kraft getreten, das auf der [Webseite des Bundestags \[1\]](#) öffentlich einsehbar ist. Firmen und Verbände müssen sich seither öffentlich registrieren lassen, bevor sie zu Abgeordneten des Bundestags, Bundesregierungsmitgliedern und deren Mitarbeitern Kontakt aufnehmen. Wer sich trotz **Registrierungspflicht** nicht einträgt oder Eintragungen unrichtig, unvollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt, begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 Euro geahndet werden kann.

Das Lobbyregister umfasst bislang keinen legislativen Fußabdruck, mit dem registriert wird, wer auf einen Gesetzgebungsprozess wann und in welcher Form Einfluss genommen oder wer sich zu diesem Zweck mit Bundesministern, Staatssekretären oder Ministerialbeamten getroffen hat. Bislang haben sich 5.282 Unternehmen, Verbände, Organisationen, Netzwerke, Einzelpersonen und andere angemeldet.

Die aktuelle Antwort der Bundesregierung zum Lobbyregister [finden Sie hier \[2\]](#). Das **Lobbyregistergesetz** ist [hier veröffentlicht \[3\]](#).

Das Bundeskriminalamt (BKA) veröffentlichte Mitte September das [Bundeslagebild Korruption 2021 \[4\]](#). Demnach sind die **Korruptionsstraftaten** im Ver-

gleich zum Vorjahr um 35 Prozent auf 7.433 Fälle gestiegen. Besonders stark betroffen sind die Baubranche und der Gesundheitssektor. Die Summe der Schäden liegt dem BKA zufolge mit 61 Millionen Euro um ein Viertel niedriger als im Vorjahr. Nach Einschätzung von [Transparency Deutschland \[5\]](#) ist das „Dunkelfeld bei Korruption jedoch verhältnismäßig hoch“.

Quelle

- [1] <https://www.lobbyregister.bundestag.de/startseite>
- [2] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/034/2003482.pdf>
- [3] <http://www.gesetze-im-internet.de/lobbyrg/>
- [4] https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/Korruption/korruption_node.html
- [5] <https://www.transparency.de/aktuelles/detail/article/steigende-zahlen-bka-meldet-deutlich-mehr-korruptionsdelikte/>

Komplexe Unternehmensvorgänge effizient und effektiv umsetzen

Nachricht vom 07.10.2022

Funktionierende Geschäftsprozesse sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Mit einem Enterprise Resource Planning (ERP) lassen sich komplexe Unternehmensvorgänge effizient und effektiv umsetzen.

Welche Rolle bei derartigen Systemumstellungen das Business Process Management (BPM) spielt und warum ERP und BPM stets interagieren sollten, hat das Beratungsunternehmen Rödl & Partner jetzt in einem [Online-Beitrag \[1\]](#) zusammengefasst. ERP bezeichnet die unternehmerische Aufgabe, Personal und Ressourcen rechtzeitig und bedarfsgerecht zu planen, zu steuern und zu verwalten. BPM befasst sich damit, einen Geschäftsprozess von Anfang bis Ende zu verbessern.

Sowohl eine ERP-Umstellung als auch BPM fokussieren wichtige Unternehmensprozesse mit dem Ziel einer bedarfs- und zielgerichteten Ressourcen- und Unternehmenssteuerung, stellt Rödl & Partner fest. Als Teil der ERP-Implementierung sollten Prozesse und Datenflüsse über alle Länder und Niederlassungen hinweg in Einklang gebracht werden. Um dabei möglichst viele Risikofaktoren im Vorfeld identifizieren und ausschließen zu können, sei eine kompakte Voranalyse der

bestehenden Geschäftsprozesse erforderlich.

In einem ersten Schritt sollten alle im Unternehmen vorkommenden Geschäftsprozesse definiert werden. Der unternehmensinterne Zeitaufwand einer ERP-Einführung oder -Umstellung werde oft unterschätzt. Die Prozesslandkarte lege offen, auf welche direkten und indirekten Abläufe die Umstellung Auswirkungen haben wird, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu einzuarbeiten sind und wie sich eine Systemumstellung mit dem Arbeitsalltag und den Marktanforderungen harmonisieren lässt.

Die Hauptaufgabe des Geschäftsprozessmanagements bestehe darin, Klarheit und das inhaltliche Wissen über alle im Unternehmen vorkommenden Prozesse und Verkettungen zu erlangen. Die Betrachtung aus BPM-Perspektive stelle sicher, den Veränderungsprozess kontrolliert und mit den richtigen Prioritäten zu begleiten. Alle Beschäftigten sollten ihr klar definiertes Aufgabenspektrum kennen und die verschiedenen Abhängigkeiten verstehen. Maßgebliche Erfolgsfaktoren seien ein Verantwortungsbewusstsein und ein motivierendes Arbeitsumfeld.

Unter dem Titel „ERP-Umstellung im Mittelstand“ hat Rödl Partner einen [Themenspecial veröffentlicht](#) [2].

Quelle

[1] <https://www.roedl.de/themen/erp-umstellung-im-mittelstand/business-process-management-erfolgsfaktor-erp-implementierung>

[2] <https://www.roedl.de/themen/erp-umstellung-im-mittelstand/>

Ältere Mitarbeitende werden nur zögerlich eingestellt

Nachricht vom 04.10.2022

In vielen Branchen bestehen Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Unternehmen vernachlässigen bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden aber offenbar auch wichtige Potenziale.

Das zeigt eine Online-Befragung des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberatungen (BDU), an der 171 Personalberatungen teilgenommen haben. Nach Einschätzung der Headhunter zeige ein zu geringer Teil der Unternehmen in Wirtschaft und Verwaltung die Bereitschaft, Mitarbeitende ab einem Alter von 60 Jahren einstellen zu wollen, so der BDU. Auch auf die Personalsuche im Ausland würden Firmen zu zögerlich zurückgreifen.

Dabei lohne es sich für Unternehmen zum Beispiel, sich bei ihrer Personalsuche stärker mit dem Arbeitskräftepotenzial von älteren Mitarbeitenden zu beschäftigen. Das passiere noch zu wenig und ausgemachte Nachteile würden überproportional gewichtet. Reicher fachlicher und persönlicher Erfahrungsschatz, großes Netzwerk, hohe Gelassenheit und der volle Fokus auf den Job nach der Familienphase würden aber auch viele Vorteile bieten.

Bei mittelständischen Kundenunternehmen sehen die befragten Personalberater nur bei jedem vierten eine hohe Bereitschaft, ältere Fachkräfte einzustellen. 24 Prozent auf Unternehmensseite können sich hingegen gar nicht vorstellen, diese Zielgruppe des Arbeitsmarkts bei ihrer Personalsuche einzubeziehen. Für die Konzernwelt fällt die Einschätzung der Recruiting-Spezialisten noch zurückhaltender aus: Bei lediglich sieben Prozent bezeichnen die Personalberaterinnen und Personalberater die Bereitschaft als hoch, ältere Fachkräfte bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.

Die Befragten nehmen die größte Bereitschaft der Kundenunternehmen, die Kandidatensuche auf das Ausland auszuweiten, bei Personaleinstellungen von Führungskräften wahr. 45 Prozent sind im Konzernsegment im hohen Maße bereit, Managementpositionen mit Frauen und Männern aus dem Ausland zu besetzen. In mittelständischen Unternehmen beträgt dieser Anteil 31 Prozent.

Die vollständige Mitteilung des BDU zu diesem Thema [finden Sie hier](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.bdu.de/news/aeltere-mitarbeitende-werden-nur-zoegerlich-eingestellt/>

Wie die Digitalisierung die Schwerpunkte in der Revision verschiebt

Nachricht vom 04.10.2022

Die digitale Transformation ist omnipräsent. Dennoch wird in vielen Unternehmen immer noch gedanklich stark zwischen Business als Wertschöpfungsdisziplin und IT als Unterstützungsdisziplin getrennt.

Die hohe gegenseitige Abhängigkeit der beiden Disziplinen wird dabei vielfach ausgeblendet, erörtern Dr. Ulrike Haas, Alexander Schreckenberger und Jan Stottrop in der Zeitschrift *Interne Revision* (ZIR) 4/22.

Eine getrennte Sicht auf Geschäftsprozesse und IT sei häufig auch noch in der Internen Revision zu beobachten: Geschäftsprozesse und IT werden getrennt geprüft. Dabei werde die Betrachtung der Prozess- und Unternehmensrisiken ohne Blick auf die Informationsrisiken mit zunehmender Digitalisierung immer unvollständiger. Hier sei ein Umdenken notwendig. Mit ausschließlichem Blick auf die Geschäftsprozesse und ohne Betrachtung der inhärenten IT sei eine ganzheitliche Sicht auf Chancen und Risiken der gesamten Unternehmensprozesse nicht möglich.

Der Aufbau von IT-Kompetenz in der Fachrevision oder interdisziplinäre Prüfungen seien erste Schritte zur Lösung. Die Interne Revision müsse sich bei der Personalauswahl und Ausbildung auf solides Businessprozessverständnis gepaart mit profundem IT-Prozess und Technologie-Know-how fokussieren, um im Unternehmen die richtigen Risikothemen abdecken zu können. Der Kern einer Revisionsfunktion müsse IT als gemeinsame Sprache sprechen.

Den vollständigen Beitrag „Die neue Revision spricht IT“ in der ZIR 4/22 [finden Sie hier](#) [1]. Ein weiterer Beitrag der Ausgabe befasst sich mit der Internen Revision innerhalb von Digitalisierungsprojekten.

Quelle

[1] <https://zirdigital.de/ce/die-neue-revision-spricht-it/detail.html>