

Compliance Berater

10 / 2026

Betriebs-Berater Compliance

17.9.2026 | 14. Jg
Seiten 389–444

EDITORIAL

Arbeitszeit – da war doch mal was? | I
Prof. Dr. Michael Fuhlrott

AUFSÄTZE

**Der neue § 30 OWiG – Reform des Unternehmenssanktionsrechts –
Teil 1 | 389**
Justus Kraft und Margarita Krasteva

Equal Pay für Fremdgeschäftsführer? | 394
Dr. Sara Thienhaus

Wenn die Staatsanwaltschaft im Krankenhaus steht | 399
Katja Hoos und Janna Sophia Schulze

**Externer Compliance Officer – eine unterschätzte, strategische
Ressource | 404**
Kristina Konrad

**Länderreport Österreich: Wirtschafts- und
Unternehmensstrafrecht 2026 | 407**
Oliver M. Loksa

Länderreport Tschechische Republik 2026 | 413
Rudolf Bicek und Radim Obert

Länderreport Schweiz: CMS-Anforderungen und Haftungsrisiken | 418
Prof. Dr. Katharina Hastenrath

**Länderreport Italien: 25 Jahre Compliance-Gesetz 231/2001 – Bestand und
Ausblick | 427**
Mario Prudentino

**AML: Ein neuer Risikomanagementansatz zur Geldwäscheprävention –
Teil 2 | 432**
Hartmut T. Renz und Andrea Kaßen

RECHTSPRECHUNG

**EuGH: EU-Sanktionen – Tatsächliche Kontrolle zählt auch ohne formelles
Eigentum | 438**

**Kommentar zum EuGH: Reichweite von Compliance- bzw. KYC-Pflichten
im Hinblick auf EU-Wirtschaftssanktionen | 442**
Dr. Johannes Corsten und Ludwig Klose

Schwerpunktheft
Länderreport

CB-BEITRAG

Kristina Konrad

Externer Compliance Officer – eine unterschätzte, strategische Ressource

Wachstumsstarke und mittelständische Unternehmen ohne eigene Compliance-Funktion sehen sich zunehmend regulatorisch exponiert. Zwar besteht keine ausdrückliche gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines Compliance Officers – wohl aber treffen Geschäftsleitung und Vorstand weitreichende Organisations- und Überwachungspflichten, deren Verletzung über §§ 130, 30 OWiG zur Organ- und Verbandshaftung führen kann. Regulatorische Treiber wie das Hinweisgeberschutzgesetz, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und der EU AI Act erhöhen den Handlungsdruck zusätzlich. Ein externer Compliance Officer kann diese Organisationslücke wirtschaftlich sinnvoll und Governance-konform schließen – vorausgesetzt, die Rolle ist klar definiert, strukturell verankert und haftungsbewusst ausgestaltet.

I. Rechtlicher Rahmen: Keine Pflicht zur Bestellung – aber Pflicht zur wirksamen Organisation

Eine ausdrückliche gesetzliche Pflicht zur Benennung eines internen oder externen Compliance Officers besteht im deutschen Recht grundsätzlich nicht. Unabhängig davon treffen Geschäftsleitung und Vorstand weitreichende Legalitäts- und Organisationspflichten. Diese Pflichten wurzeln in den gesellschaftsrechtlichen Anforderungen an eine ordnungsgemäße Unternehmensleitung, in den Überwachungs- und Organisationspflichten der Organe sowie in haftungs- und strafrechtlichen Maßstäben, die an das Vorliegen oder Fehlen wirksamer Organisationsstrukturen anknüpfen. Haftungsrechtliche Anknüpfungspunkte sind dabei insbesondere § 130 OWiG (Aufsichtspflichtverletzung), der bei unzureichender organisatorischer Absicherung eine Bebußung der Organe selbst ermöglicht, sowie § 30 OWiG (Verbandsgeldbuße) auf Unternehmensebene. Zu den maßgeblichen Referenzpunkten in der Rechtsprechung zählen das BGH-Urteil vom 17.7.2009 – 5 StR 394/08 („Berliner Stadtreinigung“)¹ zur Garantenstellung des Compliance-Beauftragten sowie das Neubürger-Urteil des LG München I aus dem Jahr 2013 zur Organhaftung für unzureichende Compliance-Organisation².

Professionelle Compliance-Management-Systeme orientieren sich dabei an den anerkannten Prüf- und Implementierungsstandards IDW PS 980 und ISO 37301. Für mittelständische Unternehmen bietet die DIN SPEC 91524:2025 –05 („Leitfaden für Compliance-Management-Systeme in kleinen und mittleren Unternehmen“)³ einen guten Orientierungsrahmen.

Entscheidend ist bei der Implementierung eines Compliance-Managements dabei nicht, ob ein bestimmter Funktionsinhaber bestellt wurde, sondern ob die Compliance-Organisation insgesamt geeignet ist, die wesentlichen Rechts- und Reputationsrisiken des Unternehmens zu steuern.

Die Rechtsprechung verlangt hierfür kein bestimmtes Compliance-Modell. Sie fordert jedoch eine angemessene, am Risikoprofil des Unternehmens ausgerichtete Compliance-Organisation.

Maßgeblich sind dabei insbesondere

- a) Größe und Komplexität des Unternehmens,
- b) Branche und regulatorisches Umfeld,
- c) Internationalität, Konzernverflechtungen,
- d) die konkrete Risikolage etwa in den Bereichen Korruptionsprävention, Kartellrecht, Datenschutz, Exportkontrolle, IT- und KI-Compliance sowie
- e) die ESG-Exponierung entlang der Wertschöpfungskette.

Vor diesem Hintergrund kann die Einbindung eines externen Compliance Officers ein sachgerechtes und effizientes Mittel zur Erfüllung organisatorischer Pflichten sein, insbesondere wenn internes Fachwissen und personelle Ressourcen fehlen. Die Organisationsverantwortung der Unternehmensleitung bleibt hiervon jedoch unberührt.

II. Einsatzfelder: Wann externe Expertise sinnvoll sein kann

Die Entscheidung für einen externen Compliance Officer muss sich daher am konkreten Risiko- und Organisationsprofil ausrichten.

In der Praxis lassen sich drei typische Konstellationen unterscheiden, die jeweils unterschiedliche Anforderungen an den konkreten Zugschnitt der Rolle und deren strukturelle Einbindung unterscheiden:

1 BGH, 17.7.2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3173.

2 LG München I, 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10, NZG 2014, 345.

3 DIN SPEC 91524:2025 –05, Leitfaden für Compliance-Management-Systeme in kleinen und mittleren Unternehmen, 2025.

1. Konstellation 1 – Struktureller Bedarf: Keine interne Compliance-Funktion vorhanden

Mittelständische Unternehmen, die bislang keine eigenständige Compliance-Funktion aufgebaut haben, aber regulatorisch zunehmend exponiert sind – etwa durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), Lieferkettenanforderungen nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) oder den EU AI Act – stehen vor der Frage, ob und in welcher Form eine Compliance-Funktion aufzubauen ist. In diesen Konstellationen ist der externe Compliance Officer keine Übergangslösung, sondern kann bei entsprechendem Zuschnitt der Funktion ein dauerhaftes und wirtschaftlich effizientes Compliance-Organisationsmodell darstellen.

2. Konstellation 2 – Situativer Bedarf: Interne Funktion vorhanden, aber nicht ausreichend

Eine interne Compliance-Funktion existiert, stößt aber in bestimmten Bereichen an ihre Grenzen – fachlich (z.B. KI-Compliance, Exportkontrolle, Kartellrecht), personell (Überlastung, Vakanz, Krankheit) oder strukturell (interne Rollenverflechtungen die zu einer fehlenden Unabhängigkeit führen). Hier kann externe Expertise ergänzend und zeitlich begrenzt eingebunden werden – allerdings mit besonders sorgfältiger Rollenabgrenzung.

3. Konstellation 3 – Bedarf in der Krise: Akuter Governance- oder Untersuchungsbedarf

Behördliche Ermittlungen, die interne Untersuchung von Verdachtsfällen im Rahmen von Internal Investigations oder wesentliche regulatorische Veränderungen können die vorhandene Compliance-Organisation kurzfristig so sehr beanspruchen, dass relevante Themen parallel intern nicht mehr darstellbar sind. In diesen Situationen ist der externe Compliance Officer häufig die einzige Option, den Beratungsbedarf an die Compliance-Funktion abzubilden und die Reaktionsschnelligkeit und Fachtiefe gleichzeitig sicherzustellen. Der Bedarf ist zeitlich begrenzt, stellt aber besonders hohe Anforderungen an Qualifikation und strukturelle Einbindung.

4. Entscheidungskriterien

Die Entscheidung für einen externen Compliance Officer ist insbesondere dann sachgerecht, wenn

- a) das erforderliche Fachwissen intern nicht verfügbar ist oder nicht dauerhaft vorgehalten werden kann,
 - b) eine funktionale Unabhängigkeit intern nicht glaubwürdig darstellbar ist (z.B. bei enger personeller Verflechtung mit Rechtsabteilung oder Geschäftsführung),
 - c) der regulatorische Handlungsdruck eine kurzfristige Reaktion erfordert,
 - d) die Unternehmensgröße den Aufbau einer eigenen Compliance-Abteilung wirtschaftlich nicht rechtfertigt, oder
 - e) eine dokumentierbare Außenperspektive im Hinblick auf Organhaftung oder behördliche Glaubwürdigkeit strategisch geboten ist.
- Kritisch zu prüfen ist die externe Bestellung allerdings dann, wenn sie primär der haftungsrechtlichen Absicherung dienen soll, ohne substanzielle organisatorische Einbindung, oder wenn keine klare Abgrenzung zu internen Zuständigkeiten definiert ist.

5. Hybridmodell als Praxislösung

In der Praxis bietet sich oft auch ein hybrides Modell an:

Eine interne Funktion – etwa als Teilzeitstelle oder in Personalunion mit einer verwandten Governance-Funktion – übernimmt die operative

Verankerung im Unternehmen, während ein externer Compliance Officer fachliche Spezialisierung, unabhängige Berichtswege und übergeordnete Governance-Steuerung beisteuert. Dieses Modell setzt jedoch eine besonders sorgfältige Rollendefinition und -abgrenzung voraus.

III. Abgrenzung zu internen Funktionen: Wo externe Compliance beginnt und endet

Die Bestellung eines externen Compliance Officers ersetzt nicht automatisch bestehende interne Governance- und Kontrollfunktionen. Vielmehr bedarf es einer klaren Abgrenzung zu internen Zuständigkeiten, um Überschneidungen, Verantwortungsdiffusion und Rollenkonflikte zu vermeiden.

Insbesondere die Schnittstellen zu Rechtsabteilung, Internal Audit, Risikomanagement, HR und Fachbereichen sind organisatorisch sauber zu definieren.

Während die Rechtsabteilung typischerweise rechtlich berät, übernimmt der externe Compliance Officer regelmäßig eine fortlaufende Governance-, Steuerungs- und Überwachungsfunktion innerhalb der Compliance-Organisation.

Internal Audit wiederum prüft grundsätzlich ex post die Wirksamkeit interner Kontroll- und Governance-Systeme. Eine Personalunion beider Funktionen birgt erhebliche Rollenkonfliktpotenziale und ist aus Governance-Sicht strikt zu vermeiden.

Ein weiterer typischer Fehler liegt darin, externe Compliance Officer mit einem Bündel heterogener Aufgaben zu betrauen, ohne die jeweilige Funktion trennscharf einzuordnen. Ohne klare Abgrenzung zwischen Beratung, Kontrolle und operativer Umsetzung entstehen Rollenkonflikte, ineffiziente Entscheidungsprozesse und im Krisenfall unklare Verantwortlichkeiten.

IV. Haftungsfragen: Auslagerung enthaftet nicht

Unternehmen missverstehen allerdings die Bestellung eines externen Compliance Officers oft als haftungsrechtliche Absicherung. Die Vorstellung, durch externe Besetzung der Funktion verlagere sich die Verantwortung für Compliance weitgehend auf den Beauftragten, ist ein Fehlschluss.

Die Unternehmensleitung bleibt verpflichtet,

- a) den externen Compliance Officer sorgfältig auszuwählen,
- b) seinen Aufgabenbereich klar und präzise zu definieren,
- c) angemessene Berichtslinien und Eskalationswege zu etablieren sowie
- d) seine Tätigkeit fortlaufend zu überwachen.

Darüber hinaus haftet die Unternehmensleitung nicht nur für mangelnde Überwachung, sondern auch für eine fehlerhafte Auswahl des externen Compliance Officers (*Auswahlverschulden*). Wer eine Person mit unzureichender Fachqualifikation oder ohne die für die Branche relevante regulatorische Expertise bestellt, handelt gegenüber dem Unternehmen pflichtwidrig. Zugleich ist zu beachten, dass eine unzureichend strukturierte externe Compliance-Funktion den *D&O-Versicherungsschutz* der Organmitglieder gefährden kann – ein Gesichtspunkt, der in der Praxis ebenfalls häufig unterschätzt wird.

Haftungsrechtlich maßgeblich ist nicht die formale Anbindung oder Auslagerung der Funktion, sondern die tatsächliche Wirksamkeit der gewählten Organisationsstruktur. Eine nur symbolische oder unzurei-

chend eingebundene externe Compliance-Funktion kann Organisationsverschulden begründen und Organhaftungsrisiken sogar verschärfen.

Auch ein externer Compliance Officer kann nur dann wirksam arbeiten, wenn er unmittelbaren Zugang zur Geschäftsführung oder zum Vorstand hat, seine Berichtslinien belastbar ausgestaltet sind, er frühzeitig in strategisch relevante Projekte eingebunden wird und die notwendigen Informationen tatsächlich erhält.

V. Handlungsempfehlungen: Externe Compliance-Funktion wirksam gestalten

Unternehmen sollten vor der Einbindung eines externen Compliance Officers zunächst ihr konkretes Risiko- und Geschäftsprofil analysieren und definieren, ob und in welchem Umfang externe Compliance-Expertise tatsächlich erforderlich ist. Hier helfen Compliance-GAP-Analysen oder auch sogenannte „Compliance Quick Checks“, die in der Regel mit überschaubarem zeitlichem und wirtschaftlichem Aufwand umgesetzt werden können. Ein Compliance Quick Check gibt einen kompakten Überblick darüber, wie die grundlegenden Compliance-Strukturen im Unternehmen ausgestaltet sind, wo Weiterentwicklungspotenziale bestehen und inwieweit die wesentlichen Anforderungen bereits abgebildet werden. Auf Basis der Bestandsaufnahme kann ein konkreter Maßnahmenplan mit individuellem Umsetzungskonzept entwickelt werden, sodass Folgeaktivitäten zum Aufbau oder zur Verbesserung eines CMS effizient und aufeinander abgestimmt verlaufen.

Dies ermöglicht sodann auch eine klare und vor allem passgenaue organisatorische Verankerung des externen Compliance Officers. Dessen Rolle sollte sodann schriftlich und eindeutig beschrieben werden.

Hierzu gehören insbesondere:

- a) die Beschreibung von Aufgaben, Kompetenzen und Befugnissen,
- b) die Einbindung in Entscheidungsprozesse sowie
- c) dessen Berichtspflichten und Eskalationswege sowie
- d) die Schnittstellen zu anderen internen Governance- und Kontrollfunktionen.

Besondere Aufmerksamkeit verdient daher auch die Vertragsgestaltung: Ein pauschales Beratungsmandat genügt den Anforderungen an eine belastbare Organisationsstruktur regelmäßig nicht. Die Mandatsvereinbarung sollte detailliert regeln, welche Aufgaben übernommen werden, welche Informationen zur Verfügung gestellt werden, wie Berichtspflichten ausgestaltet sind und wie mit Interessenkonflikten umzugehen ist.

Im laufenden Betrieb ist zudem eine regelmäßige Evaluation der Wirksamkeit dieser Rolle unverzichtbar. Die Tätigkeit des externen Compliance Officers sollte nicht nur dokumentiert sein, sondern anhand definierter Ziele einem regelmäßigen Review unterzogen und an veränderte Risikolagen oder regulatorische Entwicklungen angepasst werden.

VI. Integrierte Beratung: Compliance, Investigations und Governance zusammen betrachten

Die Ausgestaltung externer Compliance-Funktionen erfordert ein Organisationsmodell, das zum Risiko- und Geschäftsprofil des Unternehmens passt, interne Zuständigkeiten sauber abgrenzt und haftungsrechtlichen Anforderungen standhält.

Gerade hier zeigt sich der Unterschied zwischen bloßer administrativer Unterstützung und strategischer Compliance-Beratung:

Ein integrierter Beratungsansatz betrachtet dabei Compliance, Corporate Governance und interne Kontrollsysteme als ineinandergreifende Bausteine einer einheitlichen Organisations- und Steuerungslogik. Rechtliche, organisatorische und strategische Fragestellungen werden gemeinsam adressiert, sodass Maßnahmen sich gegenseitig verstärken, statt parallel und (in „Silos“) nebeneinander zu laufen. Auf diese Weise können Risiken frühzeitig identifiziert, Ressourcen effizient eingesetzt und die Compliance-Organisation nachhaltig im Einklang mit dem konkreten Risiko- und Geschäftsprofil des Unternehmens weiterentwickelt werden.

Compliance- und Governance-Erfahrung, strafrechtliche Präventions- und Krisenperspektive sollten zu einem integrierten Beratungsansatz verbunden werden, der nicht nur auf rechtliche Risikoabsicherung, sondern zugleich auf unternehmerische Entscheidungsqualität, Effizienz und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet ist.

VII. Fazit: Delegierbare Funktion, nicht delegierbare Organisationsverantwortung

Ein externer Compliance Officer kann ein hochwirksames Instrument professioneller Unternehmensorganisation sein – wenn folgende Thesen beachtet werden:

- a) Externe Expertise entfaltet ihren größten Nutzen dort, wo interne Strukturen fachlich, personell oder organisatorisch an ihre Grenzen stoßen.
- b) Voraussetzung ist eine belastbare Einbindung in die Corporate Governance des Unternehmens, mit klaren Berichtslinien und wirksamer Überwachung.
- c) Wer Compliance lediglich auslagert, ohne Verantwortlichkeiten und Schnittstellen klar zu regeln, schafft neue Risiken, statt bestehende zu reduzieren.
- d) Die Wahrnehmung von Compliance-Aufgaben lässt sich delegieren – die Organisationsverantwortung der Unternehmensleitung nicht.

Ein gut konzipierter externer Compliance Officer, der durch eine klare organisatorische Verankerung in die Corporate Governance des Unternehmens eingebunden ist, stärkt die Compliance-Organisation und reduziert Haftungs- und Reputationsrisiken nachhaltig. Zugleich bleibt die Gesamtverantwortung für eine angemessene Compliance-Organisation unverändert bei Geschäftsführung und Vorstand und muss durch Auswahl, Mandatsgestaltung und laufende Überwachung aktiv wahrgenommen werden.

AUTOR



Kristina Konrad ist Rechtsanwältin bei *Pragal Rechtsanwälte*. Sie leitet dort das *Dezer-nat Compliance* und interne Untersuchungen. Sie ist zertifizierte Compliance Officerin (Univ.) sowie zertifizierte KI-Compliance-Bbeauftragte (bitkom) und verfügt über fast zwei Jahrzehnte Inhouse-Erfahrung in Rechts- und Compliance-Abteilungen großer und mittelständischer Unternehmen.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2195-6685

CHEFREDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas
Tel. 0151-27 24 56 63
christina.kahlen-pappas@dfv.de

REDAKTIONSTEAM und zugleich HERAUSGEBER:

Fabienne Gehring
Dr. Timo Handel
Dr. Nicholas Schoch

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine
Jörg Bielefeld
Hanno Hinzmann
Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
Dr. Malte Passarge
Dr. Dirk Christoph Schaubes
Prof. Dr. Martin R. Schulz
Eric S. Soong
Prof. Dr. Gregor Thüsing
Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
Dr. Martin Bünning
Dr. José Campos Nave
Dr. Peter Christ
Dr. Katharina Hastenrath
Dr. Susanne Jochheim
Dr. Ulf Klebeck
Kai Leisering
Tobias Neufeld
Jürgen Pauthner
Mario Prudentino
Dr. Manfred Rack
Dr. Sarah Reinhardt
Dr. Roman Reiß
Gunther A. Weiss
Wolfgang Werths
Tim Wybitul
Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner

Sonderbeilage

Die Verantwortlichkeit für den Inhalt einer dieser Zeitschrift beigefügten Sonderbeilage liegt beim jeweiligen Auftraggeber. Dessen Kontaktdaten sind in der jeweiligen Sonderbeilage abgedruckt.

dfv Mediengruppe

VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH,
Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main,
Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780,
Internet: www.dfv.de

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

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

**GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT
UND WIRTSCHAFT:** Torsten Kutschke

Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt
am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-Berater (BB), Datenschutz-Berater (DSB), Diversity in Recht & Wirtschaft (DivRuW), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Geldwäsche & Recht (GWuR), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Kommunikation & Recht (K&R), Logistik und Recht (LogR), Netzwirtschaften & Recht (N&R), Recht Automobil Wirtschaft (RAW), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Recht der Zahlungsdienste (RdZ), Rüstung, Sicherheit & Recht (RüSiR), Sanierungs-Berater (SanB), Der Steuerberater (StB), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR), Zeitschrift für Neues Energierecht (ZNER) und Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss).

ANZEIGEN: Mikhail Tsyganov, Tel. +49 69 7595-2779,
E-Mail: mikhail.tsyganov@dfv.de
Fatih Yildiz, Tel. +49 69 7595-2785,
E-Mail: Fatih.Yildiz@dfv.de
Es gilt Preisliste Nr. 14.

Leitung Produktion: Hans Dreier, Tel. 069/7595-2463

Leitung Logistik: Ilja Sauer, Tel. 069/7595-2201

VERTRIEB: R&W Kundenservice, kundenservice@ruw.de,
Tel. +49 69 7595-2788, Fax. +49 69 7595-2770

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis Deutschland (11 Ausgaben): 699,00 € inkl. Versandkosten und MwSt., alle weiteren Abonnement-Preise unter www.ruw.de/abo. Die Abonnementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag wird für mindestens ein Jahr abgeschlossen (Anfangslaufzeit). Das Jahresabonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird. Sofern der Kunde Verbraucher im Sinne des § 13 BGB ist, gilt abweichend: Der Vertrag verlängert sich nach der Anfangslaufzeit auf unbestimmte Zeit und kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden, frühestens jedoch zum Ende der Anfangslaufzeit. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter:
www.compliance-berater.de

© 2026 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DfV – inhouse production

DRUCK: Silber Druck GmbH & Co. KG,
Otto-Hahn-Straße 25, 34253 Lohfelden

VORSCHAU CB 11/2026**Anika Feger**

Wie geht es weiter mit der EU-Kleinanlegerstrategie?

Martin Daumann und Natalja Wagner

Zur „Vollständigkeit“ von Rechtsverzeichnissen – am Beispiel der AML-Verordnung

Hartmut T. Renz und Christian Brockhausen

DORA & AI: Die wesentlichen Treiber zukunftsgerichteter und robuster end-to-end Prozesse

Prof. Dr. Katharina Hastenrath

Must-knows zur Compliance-Kommunikation

**BB 38/2026****WIRTSCHAFTSRECHT**

Dr. Raimond Emde, RA
BB-Rechtsprechungsreport zum Vertriebsrecht 2025 – Teil II

STEUERRECHT

Alexander Röhl, LL.M., StB, und Jens Binding, M.Sc., RA/StB
Die verfahrens- und

ertragsteuerrechtliche Behandlung der KGaA im Lichte der Rechtsprechung – Entwicklungen und Ausblick

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Georg Lanfermann, WP/StB und Dr. Marco Liepe
Delegierter Rechtsakt zur Vereinfachung der ESRS – wie profitiert die Berichtspraxis?

ARBEITSRECHT

Dr. Till Heimann, RA/FAArB, und Isabell Flöter, RAin/FAinArB
Equal Pay und die „Entgelttschaukel“: Warum die Entgeltabsenkung per Änderungskündigung möglich sein muss



Das Compliance-Berater-Serviceteam
beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Tel. +49 69 7595-2788, Fax. +49 69 7595-2770
E-Mail: kundenservice@ruw.de