

Compliance im Arbeitsrecht – Thema für den Mittelstand

Im Rahmen von Compliance-Prozessen spielt das Arbeitsrecht eine wichtige Rolle. Aufgrund der Komplexität des Arbeitsrechts sind die Schnittmengen für Compliance-relevante Sachverhalte vielschichtig und erfordern eine differenzierte Betrachtung.

Dies ist deswegen wichtig, weil die Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften nicht nur finanzielle Folgen, sondern auch erhebliche Reputationsschäden für das Unternehmen nach sich ziehen kann. Öffentlichkeitswirksam aufbereitete Skandale wie im Falle Lidl oder ERGO bleiben lange im Gedächtnis von Kunden und Vertragspartnern präsent. Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle auch die persönliche Haftung der Unternehmensleitung, sei es durch zivilrechtliche Inanspruchnahme (Schadensersatz), sei es die strafrechtliche Verantwortlichkeit. Der nachfolgende Artikel kann daher das Thema Compliance im Arbeitsrecht nur im Überblick vorstellen und anhand von Einzelbeispielen ein Problembewusstsein der Arbeitgeber schaffen.

Verhaltensanforderungen an den Arbeitgeber

Zunächst hat der Arbeitgeber selbst die Normen zu befolgen, die sich unmittelbar an sein eigenes Verhalten richten. Solche Normen können das Verhalten des Arbeitgebers sowohl nach außen (z. B. gegenüber der Allgemeinheit, dem Fiskus und den Vertragspartnern) als auch nach innen (d. h. gegenüber den Mitarbeitern) betreffen. Hinzu tritt die Pflicht des Arbeitgebers, die Befolgung einschlägiger Normen durch die eigenen Arbeitnehmer sicherzu-

stellen. Auch hier ist das Verhalten der Arbeitnehmer im Außen- und Innenverhältnis (gegenüber den anderen Mitarbeitern, Bsp. Mobbing) einzubeziehen.

Verhaltensanforderungen an die Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer haben die Verhaltensanforderungen zu befolgen, die durch Gesetz und die konkreten (Compliance-)Vorgaben des Arbeitgebers unmittelbar an sie gerichtet sind. Umstritten ist, ob sie auch zur Anzeige von Complianceverstößen verpflichtet sind oder vom Arbeitgeber hierzu verpflichtet werden können. Dies könnte unter dem Aspekt der arbeitsrechtlichen Treuepflicht, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden, in gewisser Weise bejaht werden. Dagegen spricht, dass der Arbeitnehmer selbst in Gewissenskonflikte kommt oder die Gefahr einer Selbstbelastung droht. Die Abgrenzung ist schwierig und pauschal nicht zu treffen.

Instrumente der Compliance im Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber/die Unternehmensleitung ist verpflichtet, anhand des eigenen Risikoportfolios, welches im Rahmen einer Risikoana-

lyse für die verschiedenen Teilbereiche des Unternehmens durchzuführen ist (sogenanntes Scoping), ein Compliance-System einzuführen. Im Weiteren hat er für die tatsächliche Durchführung und Anwendung dieses Systems im Unternehmen zu sorgen, mittels angemessener Kontrollmaßnahmen und -mechanismen die Einhaltung des Systems zu überwachen. Schließlich hat der Arbeitgeber Compliance-Verstöße aufzudecken, zu verfolgen und gegebenenfalls zu sanktionieren.

Für diese Aufgaben stehen dem Arbeitgeber verschiedene Instrumentarien zur Verfügung. Für die Einführung und Umsetzung von Compliance-Strukturen können beispielsweise unternehmensweite Verhaltensrichtlinien – auch Ethik-Kodex oder Code of conduct – oder Handbücher verwendet werden, die von den Mitarbeitern zu befolgen sind. Die rechtliche Verankerung – soweit sie nicht über das Direktionsrecht des Arbeitgebers erfolgen kann – kann entweder individualvertraglich oder kollektiv durch Betriebsvereinbarungen vorgenommen werden. Spezielle Mitarbeiterschulungen, die die Mitarbeiter mit solchen Richtlinien vertraut machen, sind nicht nur bei der Einführung, sondern regelmäßig sinnvoll, auch um entsprechendes Problembewusstsein zu schaffen und den Mitarbeitern für konkrete Konfliktsituationen konkrete Verhaltensanweisungen oder Hilfestellungen zu geben. Ein innerbetriebliches Konfliktmanagement sollte vorhanden sein, sei es durch die Schaffung von Beschwerdestellen, Ernennung von Ombudsmännern beziehungsweise -frauen oder die Einrichtung von sogenannten Whistleblowing Helplines. Insgesamt sollte das Einhalten von Compliance zum guten Ton auf allen Unternehmensebenen gehören, das Schlagwort der „gelebten Unternehmenskultur“ kann dazu beitragen, die Akzeptanz von Compliance im Unternehmen zu erhöhen.

Hinsichtlich der Befolgung von Compliance-Vorschriften sind zunächst regelmäßige Berichterstattungen der einzelnen Abteilungen an die Geschäftsleitung eine Möglichkeit der (präventiven) Kontrolle. Bei konkreten Verdachtsmomenten oder Hinweisen können zur Aufklärung auch konkrete Maßnahmen, wie Mitarbeiterbefragungen, Rasterfahndung oder sonstige Überwachungsmaßnahmen (Telefon, E-Mail, Video) herangezogen werden, wobei allerdings in besonderem Maße die – zum Teil recht strengen – Erfordernisse des Persönlichkeits- und Datenschutzes zu beachten sind und eventuelle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt werden müssen.

Die Sanktionierung von Compliance-Verstößen erfolgt mit den „üblichen“ arbeitsrechtlichen Maßnahmen, deren Voraussetzungen in jedem Einzelfall vorliegen müssen: also im Wesentlichen die Abmahnung und die (Änderungs-)Kündigung.

Ebenen der Compliance im Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht sind drei verschiedene Ebenen zu betrachten, die in unterschiedlicher Weise von Compliance betroffen sein können. Auf der individual-vertraglichen Ebene spielen der Umfang des Direktionsrechtes und die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsvertrages die entscheidende Rolle bei der Beurteilung Compliance-

Compliance – der Begriff

Compliance bedeutet die Einhaltung der gesetzlichen Normen, Gebote, Verbote und sonstiger verbindlicher Ge- und Verbote. Im arbeitsrechtlichen Bereich sind hierbei natürlich in erster Linie die arbeitsrechtlichen Normen betroffen, aber Compliance im Arbeitsrecht umfasst viel mehr, nämlich auch öffentlich-rechtliche und strafrechtliche Vorschriften.

Unterschiede ergeben sich auch bei der Frage, an wen sich welche Normen, also Verhaltensanforderungen, richten und mit welchem Normzweck sie versehen sind.

relevanter Fragestellungen. Nicht übersehen werden dürfen bei vertraglichen Gestaltungen die Vorgaben der §§ 305 ff. BGB zur AGB-Kontrolle.

Auf der betrieblichen Ebene, die regelmäßig die Schwerpunktebene für Compliance darstellt, sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates von großer Bedeutung. Zum einen ist bei einer Vielzahl von Compliance-Maßnahmen der Betriebsrat zu beteiligen oder anzuhören. Zum anderen kann der Betriebsrat bei Verankerung von Compliance und deren Akzeptanz und Durchsetzung bei der Belegschaft wertvolle Unterstützung leisten.

Berührungspunkte zwischen Arbeitsrecht und Compliance auf tariflicher Ebene können die Regelung von Compliance-relevanten Sachverhalten durch Tarifvertrag sein, aber auch die Problematik, inwieweit die Tarifvertragsparteien bei Tarifverhandlungen unter kartellrechtlichen (Compliance-)Gesichtspunkten zum Austausch über wettbewerbsrelevante Informationen berechtigt sind.

Compliance für den Arbeitgeber

Nachfolgend sollen drei Bereiche des Arbeitsrechts unter Compliance-Gesichtspunkt betrachtet werden, die für den Arbeitgeber als Normenadressaten Bedeutung haben und die möglicherweise im Bewusstsein der Unternehmer und Personalverantwortlichen nicht oder nicht mit der gegebenen Tragweite präsent sind. Sie sollen beispielhaft veranschaulichen, wo Compliance als unabdingbarer Bestandteil der arbeitsrechtlichen Unternehmensführung zu finden ist und welche drohenden Konsequenzen mit angemessener Compliance vermieden werden können.

Arbeitsstrafrecht

Das Arbeitsrecht bietet einige – oftmals unbekannte – strafrechtliche Aspekte. Zu nennen sind neben der allgemein bekannten Wirtschaftskriminalität (wie Korruption, Bestechung, Betrug) als spezifisch arbeitsrechtliche Tatbestände:

■ das Vorenthalten und die Veruntreuung von Arbeitsentgelt gemäß Paragraph 266a StGB mit einer Strafandrohung von bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafe;

■ der (Lohn-)Wucher gemäß Paragraph 291 StGB mit einer Strafandrohung von bis zu drei Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafe beziehungsweise im besonders schweren Fall, zum Beispiel bei gewerbmäßiger Begehung, mit einer Strafandrohung von sechs Monaten bis zehn Jahren Freiheitsstrafe;

■ Verstöße gegen gesetzlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen, wenn diese beharrlich erfolgen oder dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet werden, gemäß Paragraph 23 ArbZG mit einer Strafandrohung von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe;

■ die Behinderung oder Störung von Betriebsratswahlen oder der Betriebsratsstätigkeit sowie die Benachteiligung oder Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Paragraph 119 BetrVG mit einer Strafandrohung von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe;

■ die beharrliche Wiederholung von Verstößen gegen den Arbeitsschutz oder die Gefährdung von Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gemäß Paragraph 26 ArbSchG mit einer Strafandrohung von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe;

■ die Gefährdung von Arbeitskraft oder Gesundheit einer Frau durch vorsätzliche Verstöße gegen den Mutterschutz gemäß Paragraph 21 MuSchG mit einer Strafandrohung von bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe.

Hier liegt ein hohes Haftungspotenzial für die Unternehmensleitung, das sich nicht nur auf monetäre Belange beschränkt, sondern ganz persönliche Konsequenzen bis hin zu einer strafrechtlichen Verurteilung bewirken kann. Eine gut strukturierte Compliance und deren konsequente Handhabung, die auf der Leitungsebene beginnt, dient auch dem Schutz der verantwortlichen Organe, denn sie ermöglicht es im Idealfall die Verwirklichung von Straftatbeständen zu verhindern oder jedenfalls zeitnah zu entdecken und zu korrigieren. Das Haftungspotenzial kann so entscheidend minimiert werden.

SEBASTIAN KORTS, KARL JANSEN

Im nächsten Heft lesen Sie:

Compliance gegen Ungleichbehandlung und Diskriminierung im Unternehmen

Die Autoren



Rechtsanwalt Sebastian Korts, MBA, M.I.Tax, FASIR, FAITIGR, Korts Rechtsanwaltssozietät mbH, Köln;



Karl Jansen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Marx & Jansen Revisions- und Treuhand-GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, Großmaischeid, Kreis Neuwied.