

Coffee@EMPLAWYERS

Arbeitsrecht in der
Compliance Organisation

München, 27. September 2016

Roland Falder und Dr. Frank Walk

- I. Übersicht
- II. Einführung verbindlicher Verhaltensregeln
- III. Beteiligung des Betriebsrats
- IV. Aktualisierungen und Neueintritte
- V. Inhalte
- VI. Anforderungen an die Compliance Organisation
- VII. Sanktionssystem

I. Übersicht

Compliance =

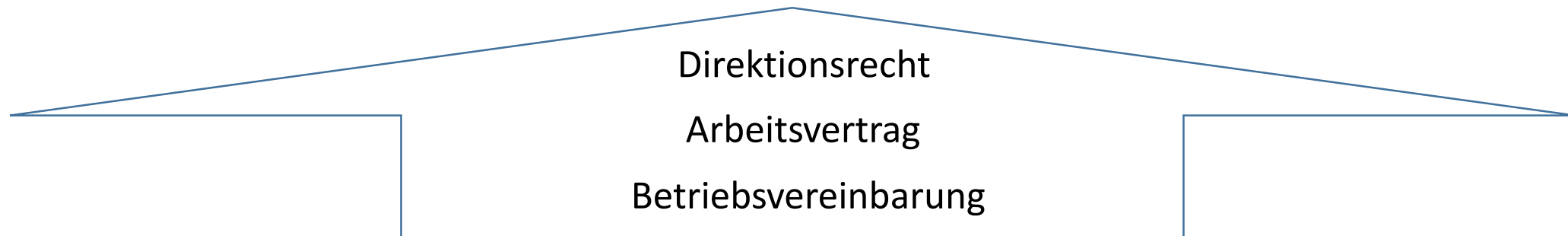
Alle Maßnahmen eines Unternehmens zur Einhaltung aller für das Unternehmen relevanter Gesetze durch seine Mitarbeiter (und Organe)

→ Vermeidung von Verstößen gegen (zwingende Gesetze); aber auch: interne Verhaltensregeln

Präventive Compliance – Repressive Compliance

II. Einführung verbindlicher Verhaltensregeln

Regelungsgehalt	Regelungsbereich
gesetzliche Pflichten wiederholend	betrieblich
Pflichten begründend	außerbetrieblich



II. Einführung verbindlicher Verhaltensregeln

1. Direktionsrecht/ Richtlinien (Aushang, Intranet, Mail)

- Konkretisierung der Arbeitspflicht
z.B. zu Verschwiegenheit, Nebentätigkeiten, Wettbewerbsverbot, Annahme von Geschenken, Arbeitszeitregeln, Umgang mit Betriebsmitteln
- Wiederholung / Erläuterung gesetzlicher Pflichten
- nicht: Pflichtenbegründende Verhältnisrichtlinien (z.B. politisches Engagement, Wertpapiertransaktionen; Whistleblowing)

2. Arbeitsvertrag

- Oft: Bezugnahme auf betriebliche Regelungen
- Problem: Nachweis der Kenntnisnahme durch jeden einzelnen Arbeitnehmer

3. Betriebsvereinbarung

4. Arbeitnehmerhandbuch / Betriebsordnung

- = Zusammenstellung vieler / aller Verhaltensregeln
- Betriebsrat: Teile mitbestimmungspflichtig

III. Beteiligung des Betriebsrats

§ 87 I Nr. 1 BetrVG aber (BAG): keine Klammerwirkung

Zuständigkeit GBR, (KBR), → BR

Abgrenzung Arbeitsverhalten und Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen
von Ordnungsverhalten / außerbetrieblichem Verhalten

Beispiele:

- Nutzung von Telefon, Internet, Mail zu Privatzwecken
- Meldeverfahren betriebliche Verstöße, z.B. Whistleblowing
- Persönliche Beziehungen mit Arbeitskollegen und/ oder Geschäftspartnern

Grenzen:

- Arbeitsbedingungen
- Höherrangiges Recht

IV. Aktualisierungen / Neueintritte

Bekanntgabe

Kenntnis aller Arbeitnehmer muss im Streitfall nachgewiesen werden!

Vereinbarung

- (Massen-) Änderungskündigung schwierig

Problem: statische / dynamische Verweisungsklauseln / AGB-Rechtsprechung

- Klausel muss Gründe für Änderungen nennen und vorsehen, dass Arbeitnehmer zeitig informiert werden
- Bezugnahme auf Regelwerke, die auch Vertragspflichten neu begründen (extrem problematisch)

(Ändernde) Betriebsvereinbarung

- Nachwirkung beachten

Vor-/Nachteile/Abwägung:

Direktionsrecht	flexibel
Arbeitsvertrag	gebunden
Handbuch/Betriebsordnung/Richtlinie	
Statische Verweisungsklausel	gebunden
Dynamische Verweisungsklausel	flexibel
Betriebsvereinbarung	bedingt flexibel

V. Inhalte

1. Arbeitsrecht

- IT / Social Media Policy
- Whistleblowing
- Anti-Diskriminierung
- Arbeitssicherheit und –schutz
- Arbeitszeit
- Umgang mit Betriebsmitteln
- Umgang mit Leiharbeit / freien Mitarbeitern
- Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen / Verschwiegenheit

2. Andere Rechtsgebiete

- Kartellrecht
- Geschäftsverkehr mit Kunden
- Wirtschaftsstrafrecht (Korruption / Insiderhandel)
- Datenschutz
- Immissionsschutz / Umweltrecht
- Regeln zu Bilanzierung / Rechnungslegung
- Vergaberecht

3. Ausländische Rechtsordnungen

- UK Bribery Act
- Foreign Corrupt Practices Act (USA)
- Sarbanes Oxley Act (wenn Unternehmen in USA börsennotiert)

VI. Anforderungen an die Compliance Organisation

1. Risikoanalyse
2. Bekenntnis der Unternehmensleitung
3. Organisation
 - a) Unternehmensleitung → Wer ist für welche Bereiche zuständig / verantwortlich?
 - b) Vertikale Aufgaben- und Verantwortungsdelegation
 - ? Ein oder mehrere Compliance-Beauftragte ?
4. Compliance Regelwerk
5. Training und Kontrolle
 - ! Präsenzs Schulungen regelmäßig erforderlich
 - Stichprobenkontrollen
 - Compliance Audits
6. Dokumentation / Aufbewahrung

VII. Sanktionssystem

1. Feststellung von Verstößen
→ Whistleblowing / Betriebsrat / (Anonyme) Hinweise/ (Straf-) Verfahren
2. Internal Investigations
 - Amnestieprogramme / Kronzeugenregelung
 - Interviews
 - Herausgabe- und Auskunftspflichten
 - Externe Berater
 - Datenschutz
3. Arbeitsrechtliche Sanktionen
 - Abmahnung
 - (Verdachts-)kündigung
 - Ggfls.: Mitbestimmung
 - Lohnkürzungen (insbes. bei fehlender Mitwirkung)
 - Schadensersatz / Versicherungen