

SERVICEBROSCHÜRE / NR. 1

HR-COMPLIANCE

INHALT

3 COMPLIANCE-VORSORGE ALS GESAMTVERANTWORTUNG

4 ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSRECHTLICHE HANDLUNGSFELDER

5 LEGALITÄT ALS VERHALTENSSTANDARD DER BESCHÄFTIGTEN

7 AUFKLÄRUNG UND INVESTIGATIONSMASSNAHMEN

8 NOT TO DO'S – RISIKEN VERMEIDEN

9 FAZIT



Reinhold Kopp ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht am Standort der Heussen Rechtsanwaltsgesellschaft in Berlin.

Er berät private und öffentliche Unternehmen an der Schnittstelle von Arbeitsrecht und Gesellschaftsrecht. Dazu gehört ein ganzheitlicher Compliance-Ansatz bei Prävention, Steuerung und Kontrolle normgerechten und integren Verhaltens von Aufsichtsorganen, Geschäftsleitungen und Beschäftigten. Der Autor greift dabei auf seine langjährigen praktischen Erfahrungen in Politik, Verwaltung und in der Führungsebene eines DAX-Konzerns zurück. Er hat zahlreiche Schriften und Vorträge zu Corporate Governance, Compliance und Social Responsibility veröffentlicht.

DER BCM – WER WIR SIND

Der Berufsverband der Compliance Manager (BCM) ist die führende berufsständische Vereinigung für Compliance Manager und Compliance Verantwortliche aus Unternehmen, Verbänden und Organisationen, die mit der Wahrnehmung von Compliance-Themen beauftragt sind. Als Interessenvertretung und Sprachrohr des Berufsstandes agiert der BCM auch auf politischer Ebene mit dem Ziel, die Interessen der Verbandsmitglieder zu bündeln und sowohl nach innen als auch nach außen zu kommunizieren. Dabei fördert der BCM zum einen den branchenübergreifenden Austausch innerhalb des Verbands und trägt zum anderen dazu bei, auch über den eigenen Bezugsrahmen hinaus einen positiven Beitrag zur Professionalisierung und Weiterbildung des Berufsbildes zu leisten und stärker in der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden.

COMPLIANCE-VORSORGE ALS GESAMTVERANTWORTUNG

Die Gewährleistung von Compliance ist eine Querschnittsfunktion im Unternehmen. Alle Unternehmensfunktionen vom Einkauf bis zum Vertrieb, von der Produktion bis zur Revision sind gefordert, ihren Beitrag zur Rechtskonformität zu erbringen. Das Personalwesen steht vor einer doppelten Herausforderung: Zum einen müssen die Compliance relevanten Normen des Arbeitsrechts im eigenen Bereich sorgfältig beachtet werden. Zum anderen muss das Personalmanagement zugleich funktionsübergreifend effiziente Dienstleistungen erbringen, damit Compliance und Wertschöpfung im Gesamtunternehmen korrelieren. Dazu gehören Rekrutierungs-, Schulungs- und Wissensmanagement ebenso wie das saubere Handling von Kontrollmechanismen, Investigations- und Sanktionsmaßnahmen sowie die erforderliche Zusammenarbeit mit den betrieblichen Mitbestimmungsgremien. Erfolgreiche Personalführung muss ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Verhaltensstandardisierung, ihrer Kontrolle, Motivation zur Leistung und Mut zur Innovation finden.

Angesichts des komplexen Normengeflechts des durch europäische und nationale Gesetzgebung und Rechtsprechung besonders dynamischen Arbeitsrechts, werden die Herausforderungen schon bei mittelgroßen Unternehmen nur mit einem funktionierenden Compliance-System und eingespielten Prozessen beherrschbar. Im Rahmen ihrer Legalitätspflicht sind ungeachtet ihrer ressortspezifischen Verantwortlichkeiten alle Mitglieder einer Geschäftsleitung - also auch die Personalverantwortlichen - für Errichtung und Beaufsichtigung einer Compliance-Organisation verantwortlich. Das Landgericht München hat in einem Urteil vom 10.12.2013 die Haftungsrisiken für alle die Schadensprävention und Risikokontrolle versäumenden Mitglieder der Geschäftsleitung deutlich in Erinnerung gerufen. Mit dieser Servicebroschüre möchte ich Ihnen einen Einstieg in die arbeitsrechtliche Problematik von Compliance-Verantwortlichen in Unternehmen ermöglichen und gleichzeitig Hinweise geben, welche arbeitsrechtlichen Leitplanken in Compliance-Prozessen zu beachten sind.

Einbindung in kollektive Verantwortung des Vorstandes

- Compliance im Personalressort
- Zusammenarbeit mit anderen Vorstandsressorts
- Zusammenarbeit mit der Compliance-Struktur

Compliance im Personalressort

- Rechtskonformität im Individual- und kollektiven Arbeitsrecht
- Entwicklung integrier Führungskultur

Dienstleistungen des Personalressorts

- Rekrutierung
- Wissensmanagement, Schulungen
- Handling von Kontrollen, Investigations und Sanktionen
- Scharnier zur betrieblichen Mitbestimmung

ÜBERBLICK ÜBER ARBEITSRECHTLICHE HANDLUNGSFELDER

Die Anforderungen aus dem arbeitsrechtlichen Normengerüst sind außerordentlich vielfältig. Im **Kernbereich** geht es um den Schutz des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten und damit zusammenhängend den Datenschutz und die Telekommunikationsfreiheit, die Bereiche Arbeitssicherheit, Arbeitszeit und Arbeitsschutz, besondere Anforderungen bei Mutterschutz und Elternzeit, den Schwerbehinderten- und Jugendarbeitsschutz, das Gleichbehandlungsgebot und das Diskriminierungsverbot, Zeitarbeit, Mindestlohn, Arbeitnehmerüberlassung, Scheinselbständigkeit und Schwarzarbeit sowie das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht. Darüber hinaus ist das arbeitgeberseitige Direktionsrecht durch Teiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates eingeschränkt.

Viele Verhaltenspflichten im Arbeitsrecht sind durch Normen des **Straf- und Ordnungswidrigkeitsrechts** sanktioniert. Bei Videoüberwachung, die den höchstpersönlichen Lebensbereich tangiert, ist § 201a StGB zu beachten; auch dürfen Privatgeheimnisse nicht verletzt werden, §§ 203,204 StGB, ebenso wenig wie die im Gesellschaftsrecht normierten Geheimhaltungs- und Insidervorschriften. Sanktioniert ist das Vorenthalten und Veruntreuen von Bestandteilen des Arbeitsentgelts, § 266a StGB ggf. parallel mit § 263 StGB, wobei die Schwelle für bedingten Vorsatz sehr niedrig ist.

Im Bereich der Schwarzarbeit, der **Arbeitnehmerüberlassung**, aber auch der sogenannten freien Mitarbeit und der Werkverträge hat der Verfolgungsdruck durch die personell aufgestockte Zollverwaltung und durch den Datenaustausch von Finanz- und Sozialversicherungsbehörden deutlich zugenommen.

In Branchen, die in der Nähe zu Arbeitsimmigration und Entsendeverhältnissen tätig sind, gilt es neben der unechten Leiharbeit, des Lohnwuchers und der illegalen Beschäftigung auch die Normen des **Aufenthalts- und Asylrechts** zu beachten.

Der Personalmanager kann es unter Umständen auch bei **Spesen- und Beitragsbetrügereien** mit § 263 StGB zu tun bekommen, bei Spenden, Sponsoring und Hospitality mit Bestechungs- und Amtsträgerdelikten. Neben Strafen und Geldbußen drohen bei zahlreichen Delikten auch Verfall und Einziehung des Vorteil teils nach dem Bruttoprinzip,

so dass die wirtschaftlichen Risiken sehr hoch sind.

Auch in der **Betriebsverfassung** gibt es steuerliche und strafrechtliche Risiken, etwa Arbeitgeberfinanzierung gewerkschaftlicher Tätigkeit und Vorteilsgewährung an Betriebsräte. Sanktioniert ist sowohl die Behinderung und Beeinflussung bei Wahl und Amtsführung der Betriebsräte als auch umgekehrt Machtmissbrauch und unzulässige Kopplungsgeschäfte durch die gerade in Großunternehmen einflussreichen betrieblichen und externen Interessenvertreter.

Nicht zuletzt sollen auch die **zivilrechtlichen Haftungsrisiken** durch Zuwiderhandlungen gegen den arbeitsrechtlichen Normenbestand erwähnt werden. So können beispielsweise Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nach § 15 Schadensersatzansprüche auslösen oder im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht bei unterlassenen Melde- und Abführungspflichten Haftungsnormen greifen. Zuweilen wiegen die durch Verstöße verursachten Reputationsschäden für das Unternehmen schwerer als die materiellen Verluste.

Im Personalwesen steht daher wie in allen Unternehmensfunktionen regelmäßig eine **Gefährdungsanalyse der Risiken** an, die je nach Größe und Gefährdungsdisposition des Betriebsgegenstandes ganz unterschiedlich einzuschätzen sind. Vorauszusetzen sind im Personalmanagement die üblichen professionellen Standards, etwa wie der Arbeitnehmerdatenschutz bei der Einstellung und der Personalaktenführung handzuhaben ist. Gleichwohl verändern sich auch im Alltagsgeschäft die Rahmenbedingungen, man denke an Auftragsdatenverarbeitung, die Weitergabe von Personaldaten im Konzern, die Speicherung in der Cloud oder neue Vorschriften wie das Genodiagnostikgesetz. Im Arbeitsverhältnis ändern sich die Leitplanken durch die Industrialisierung der Informationsgesellschaft, etwa durch die betriebliche Nutzung der sozialen Netzwerke, vermehrte Home-Office-Funktionen oder BYOD-Praxis. Durch das Zusammenwachsen von Arbeitnehmer, Kunden- und Beschaffungsnetzwerken zu einheitlichen Wertschöpfungsketten reicht der herkömmliche Datenschutz nicht mehr aus.



Von großer Bedeutung sind zudem die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Branche etwa an den Arbeitsschutz und die Einhaltung behördlicher Auflagen sowie die Gefährdungserhöhung durch grenzüberschreitende Aktivitäten hinsichtlich Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Außenwirtschaftsvorschriften. Im Wirtschafts- und Berufsverband mag z.B. das kartellrechtliche Risiko überwiegen. Das Personalwesen wird in enger Kooperation mit den zuständigen Funktionen des Unternehmens die Risikoaffinität betrieblicher Aktivitäten zusammenstellen und bewerten und die betroffenen Mitarbeiter im Unternehmen identifizieren, um auf dieser Grundlage individualisierte Compliance-Konzepte im Personalbereich aufzusetzen.

LEGALITÄT ALS VERHALTENSSTANDARD DER BESCHÄFTIGTEN

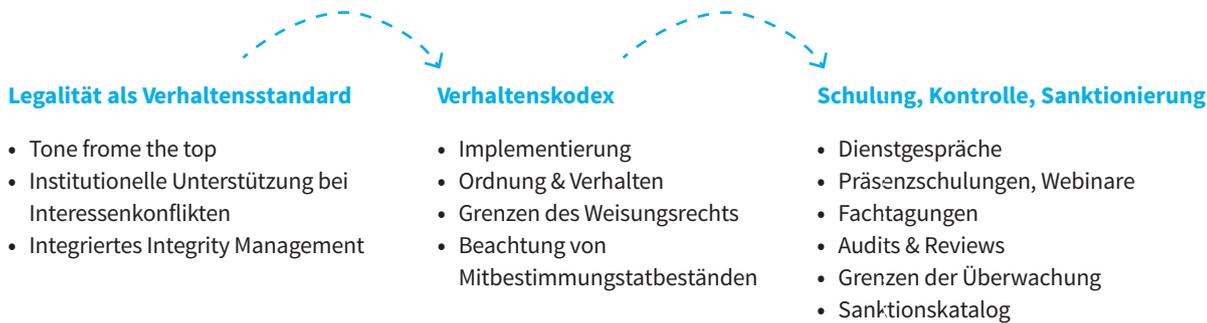
Die Vermeidung von Zuwiderhandlungen erfordert die verlässliche Orientierung aller Mitarbeiter an ihren Rechtspflichten. Korrektes Verhalten muss im Alltag, in komplexen Situationen und beim Vorliegen von Interessenskonflikten Vorrang haben. Deshalb darf sich das Personalmanagement nicht auf Gebots- und Verbotskataloge von Fachabteilungen verlassen, sondern muss konsequent **integriertes Integrity-Management** im Unternehmen verfolgen. Regulatorische Anforderungen werden um so eher befolgt, je mehr sie auch von weichen Faktoren wie sozialer und kultureller Orientierung in der Personalarbeit geprägt werden. Integrität und Ethik müssen im Sinne eines „tone from the top“ Bestandteil der Führungsmechanismen und der Anreiz- wie Belohnungssysteme auch bei Vergütungen werden. Personalmanagement sollte auf allen Hierarchieebenen die Wahrnehmung für Compliance verändern und zu höherer Kontrolldichte, intrinsischer Wahrnehmung und Wertorientierung mittels unterschiedlicher Instrumente dienen:

a) Compliance-Richtlinien

Sie sind Ausgangspunkt und Herzstück einer **Compliance-Organisation**: Es gibt sie als Verhaltenskodex, Code of Conduct Guidelines, Ethik und Werte-Richtlinien oder als Betriebsordnung. Oft enthalten sie nebeneinander ohne besondere Kennzeichnung allgemeine Unternehmenswerte, deklaratorisch gesetzliche Vorschriften sowie konkrete und pflichtbegründende Verhaltensvorgaben für betriebliches und – soweit ausnahmsweise zulässig – für außerbetriebliches Verhalten.

Compliance-Richtlinien können als Bestimmungen über Ordnung und Verhalten der Beschäftigten im Betrieb mittels Arbeitsvertrag, arbeitgeberseitigen Direktionsrechts oder durch Betriebsvereinbarung durchgesetzt werden. Sie sind betriebsüblich bekannt zu machen, sollten durch geeignete Maßnahmen erläutert und regelmäßig in Erinnerung gerufen werden.

Während fachliche Anweisungen uneingeschränkt zulässig sind, sind bei sonstigem Verhalten die Grenzen des Persönlichkeitsrechts und die Angemessenheit der Maßnahme zu beachten. In der Regel



Legalität als Verhaltensstandard

- Tone from the top
- Institutionelle Unterstützung bei Interessenkonflikten
- Integriertes Integrity Management

Verhaltenskodex

- Implementierung
- Ordnung & Verhalten
- Grenzen des Weisungsrechts
- Beachtung von Mitbestimmungstatbeständen

Schulung, Kontrolle, Sanktionierung

- Dienstgespräche
- Präsenzs Schulungen, Webinare
- Fachtagungen
- Audits & Reviews
- Grenzen der Überwachung
- Sanktionskatalog

wird man arbeitsrechtliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers im Bereich der Treue-, Loyalitäts-, Schutz- und Rücksichtnahmepflichten im Rahmen billigen Ermessens konkretisieren. Eine generelle Pflicht zur Anzeige jedes Verstoßes ungeachtet der Schwere und der obwaltenden Umstände überschreitet die Grenzen des Direktionsrechtes. Da wesentliche Teile von Compliance-Systemen mitbestimmungspflichtig sind und sich eine Teilung der Verhaltensrichtlinien in freie und mitbestimmungspflichtige Abschnitte meist als nicht zweckmäßig erweist, ist der **Abschluss von Betriebsvereinbarungen** empfehlenswert. Sie unterliegen weniger strengen Anforderungen an die Inhalts- und Transparenzkontrolle und erhöhen die Akzeptanz bei den Mitarbeitern.

b) Schulung, Kontrolle und Sanktionierung der Compliance-Regeln

Rechtstreue und Integrität im Unternehmen sollen Wertschöpfung erhöhen und Konflikte mit der Rechtsordnung oder selbst gesetzten Standards vermeiden. Leitlinien sind nur effektiv, wenn sie im Betriebsalltag gelebt werden. Um Haftung zu vermindern und Haftungsdelegation von der Geschäftsleitung auf nachgeordnete Hierarchien wirksam abzusichern, muss ihre Einhaltung nachhaltig kontrolliert und dokumentiert werden.

Dienstbesprechungen und bei entsprechender Gefährdungsdiskussion auch individuelle Personalgespräche, Präsenzs Schulungen, Webinare und Selbstlernsysteme sind bezüglich der Inhalte und der Referenten regelmäßig mitbestimmungspflichtig und externe Fachtagungen dienen der Compliance-Auffrischung. Schließlich sollte durch **bereichsübergreifendes Monitoring**, regelmäßige Compliance-Audits und nicht anlassbezogener Reviews stichprobenweise

die Einhaltung der Richtlinien geprüft werden. Falls diese Checks von der Compliance-Abteilung oder anderen Unternehmensfunktionen wie Revision oder Unternehmenssicherheit vorgenommen werden, ist die Beteiligung des Personalwesens unabdingbar. Denn nahezu alle Instrumente solcher Audits bedürfen der arbeitsrechtlichen Begleitung. So begründet die Datenerhebung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht nur bei automatisierten Systemen, sondern regelmäßig bereits beim Personalfragebogen, wenn allgemeine Beurteilungsgrundsätze angewandt werden. Besonders sensibel ist die laufende und zielgerichtete Arbeitnehmerüberwachung, die in das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten eingreifen kann. Verdeckte und automatisierte Überwachung ist nur unter sehr engen Voraussetzungen erlaubt.

Angemessene Kontrolle mindert das Risiko einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Geschäftsleitern und mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung gesetzlicher Pflichten beauftragten Führungskräfte. Zwar wird eine Garantenstellung, die die Begehung einer Straftat durch Unterlassen begründet nur in Einzelfällen anzunehmen sein. Mittäterschaft oder Beteiligung der Personalstellen kommen vielfach vor, etwa bei der unterlassenen Abführung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen. Im Ordnungswidrigkeitenrecht müssen Sanktionen gegen das Unternehmen nach § 30 OWiG und die Verletzung der Aufsichtspflicht nach § 130 OWiG, Zuwiderhandlungen im Betrieb zu verhindern, vermieden werden.

Compliance-Richtlinien, deren Verletzung keine Sanktionen nach sich ziehen, wecken den Verdacht, nur plakativ zu sein. Bei der Erstellung und späteren Umsetzung von **Sanktionskatalogen** bedarf es der arbeitsrechtlichen Kompetenz, so dass die HR-Abteilungen kontinuierlich einzubeziehen sind.

AUFKLÄRUNG UND INVESTIGATIONSMASSNAHMEN

Unternehmensinterne Ermittlungen sind heute an der Tagesordnung; ihr rechtlicher Rahmen ist aber noch nicht endgültig abgesteckt. Sie können Inhouse oder durch externe Anwaltskanzleien bzw. Wirtschaftsprüfer durchgeführt werden. Soweit es um die Aufklärung individuellen Fehlverhaltens von Beschäftigten oder gezielten Zuwiderhandlungen geht, ist sorgfältiges Vorgehen angesagt, da unrechtmäßige interne Ermittlungen und rechtswidriger Zugriff in geschützte Persönlichkeitsbereiche den Erfolg der Aufklärung in Frage stellen und zu Beweisverwertungsverböten in Kündigungsschutzprozessen oder beim Regress führen können. Teilweise wird deshalb von einer Privatisierung des Strafverfahrens gesprochen und ein gleichwertiger Schutz des Beschäftigten wie nach der StPO verlangt.

Unproblematisch ist regelmäßig der Zugriff auf die allgemein zugänglichen Informationsquellen sowie die unternehmensinternen Unterlagen und betriebsinternen Systeme einschließlich der Einsicht in die Personalakten unter Wahrung der Vertraulichkeit. Bei Zugriff auf **betriebliche Kommunikationssysteme** ist zu beachten, ob deren private Nutzung gestattet ist. In diesem Fall sind Vorschriften zur informationellen Selbstbestimmung des Beschäftigten zu beachten. Bei konkretem Verdacht auf unerlaubte massive Privatnutzung kann die Kontrolle des Dienstcomputers unter Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrates zulässig sein.

Umsicht und Professionalität ist angebracht bei der Befragung und Kontrolle von Arbeitnehmern als Wissensträger oder als Beschuldigte. Kontrolle des Arbeitsverhaltens und die Inaugenscheinnahme des Büros sind aufgrund des Hausrechts des Arbeitgebers auch ohne dessen Kenntnis und Zustimmung möglich. Allgemeine **Zuverlässigkeits- und Ehrlichkeitskontrollen** unterliegen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und sind ohne Anlass nur dann unproblematisch, wenn sie auf Einwilligung oder betrieblicher Übung beruhen. Die Kontrolle eines Spindes bei Verdacht auf Diebstahl in Beteiligung des Betriebsrates, aber in Abwesenheit des Betroffenen, wird als Persönlichkeitsverletzung betrachtet, die ein Beweisverbot nach sich zieht.

Während die Anhörung des verdächtigen Arbeitnehmers vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung Wirksamkeitsvoraussetzung

ist, ist die **Informationsbeschaffung bei Kollegen** oder in einem größeren Kreis von Beschäftigten eine Angelegenheit, die sorgfältiger rechtlicher und strategischer Vorbereitung bedarf. Auch wenn sich aus der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber und dessen Weisungsrecht nach § 106 GewO eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur vollumfänglichen Auskunft ergibt, muss doch das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers mit der ggf. übermäßigen Belastung des Arbeitnehmers oder gar der Unzumutbarkeit abgewogen werden. Aufklärung über den zu ermittelnden Sachverhalt, keine Ausnutzung von Drucksituationen und ggf. Begleitung durch Betriebsrat oder externen Anwalt, auch wenn betriebsverfassungsrechtlich zunächst nur die Information über die Durchführung von Interviews erforderlich sind, kennzeichnen ein faires Verfahren und gute Governance.

Gelegentlich schießen in Compliance-Richtlinien Pflichten zur Anzeige von Fehlverhalten Dritter im Betrieb (Whistleblowing) über das rechtlich zulässige Maß hinaus. Nach der Rechtsprechung besteht eine zweifelsfreie **Meldeverpflichtung** nur, wenn den Arbeitnehmer aufgrund seiner Stellung im Unternehmen eine Überwachungspflicht betrifft oder sich das Fehlverhalten Dritter im eigenen Arbeitsbereich abspielt und Wiederholungsgefahr besteht. Man mag diese Pflicht ausdehnend interpretieren, wenn dem Arbeitgeber ein erheblicher Schaden droht. Der Personalverantwortliche wird in Kommunikation mit dem Betriebsrat Prozesse implementieren müssen, die berechnete Erwartungshaltungen bezüglich interner Meldepflichten von falsch verstandener Solidarität unter Kollegen und Anschwärzen sowie unverhältnismäßigen Reaktionen abgrenzen.

Gegenläufig ist das Anzeige- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers und Betriebsbeauftragten, das vereinzelt spezialgesetzlich geregelt ist, z. B. beim Daten- und Arbeitsschutz. **Whistleblowing** als Information über illegales Handeln, Korruption und Mißstände im Betrieb bewegt sich zwischen den Polen des unternehmerischen Interesses an Transparenz und der Befürchtung, durch Informationsweitergabe an Aufsichtsbehörden, Medien, Interessengruppen oder Strafverfolger, Betriebsgeheimnisse zu offenbaren und Reputation zu beschädigen. Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshof für

Menschenrechte (EGMR) zum Schutz der Whistleblower erleben wir eine lebhaftige Debatte um den Schutz der Hinweisgeber. Es empfiehlt sich also frühzeitig und sorgfältig Regeln für internes und externes Whistleblowing im Unternehmen aufzustellen und unabhängige Beschwerdestellen, z. B. Ombudsleute für anonyme Hinweise einzurichten. Externe Stellen werden häufig mit Rechtsanwälten besetzt, deren berufliche Verschwiegenheitspflicht und deren professionelles Handling im Umgang mit Verstößen zu einer gesteigerten Akzeptanz führen kann.

Investigations

- Intern, Extern
- Allgemeine Zuverlässigkeits- und Ehrlichkeitskontrollen
- Privatisierung des Strafverfahrens

Quellen

- Allgemein zugängliche Informationsquellen
- Geschäftsunterlagen, elektronische Dateien
- Befragungen von Verdächtigen und Dritten
- Beweisverwertungsverbote

Anzeigepflichten

- Whistleblowing
- Ombudsmann
- Schutz von Hinweisgebern

NOT TO DO'S – RISIKEN VERMEIDEN

Transparenz und Kontrolle über rechtskonformes und integriertes Verhalten im Betrieb und die zuweilen propagierte Zero-Tolerance-Politik darf nicht unsensibel arbeitsrechtliche Grenzen überschreiten. Die steigende **Nutzung informationstechnischer Systeme** erleichtert die Durchsetzung von Compliance-Regeln, erfordert aber Stellschrauben, um Erforderlichkeit, Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit jeder Maßnahme im Einzelfall zu gewährleisten.

Die Problematik von **Rasterfahndung** und flächendeckendem **E-Mail-Screening** hat sich herumgesprochen. Die Anforderungen an die Prävention von Geldwäsche, Terrorfinanzierung und Korruption geraten regelmäßig in Konflikt mit Arbeitnehmerdatenschutz. Die Unternehmenspraxis hilft sich u. a. mit Pseudonymisierung, deren Auflösung nur bei konkretem, dokumentiertem Verdacht aufgelöst wird. Über die Einführung und Anwendung technischer Systeme hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

Im Gegensatz zum mitbestimmungsfreien Einsatz von Privatdetektiven, die ihrerseits den **Arbeitnehmerdatenschutz** beachten müssen, ist die Videoüberwachung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die heimliche Videoüberwachung ist bei schweren Rechtsgüterverletzungen nur bei Versagen aller anderen Aufklärungsmöglichkeiten kurzzeitig unter hohen Auflagen zulässig. In öffentlich zugänglichen Bereichen ist die Videoüberwachung leichter möglich als auf dem Betriebsgelände. Auch bei der Telefon-/Audioüberwachung ist die Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes zu beachten; Mithören ist nur nach Offenbarung und Einwilligung des Mitarbeiters möglich. Bei der Speicherung von Verbindungsdaten wird die komplette Erfassung der Verbindungsnummer selbst bei dienstlichen Gesprächen kritisch beurteilt.

Die **Überwachung des E-Mail-Verkehrs** und der **Internet-Nutzung** ist in den Fokus gerückt, weil private Nutzung nicht nur Arbeitszeit bindet und Kosten verursacht, sondern auch Risiken für die Einschleppung von Viren oder die Begehung von Straftaten bedeutet. Hat der Arbeitgeber erst einmal die private Nutzung der elektronischen Kommunikation ausdrücklich erlaubt oder im Wege der Gleichbehandlung als betriebliche Übung geduldet, ergeben sich Probleme bei der Reichweite der

FAZIT

zulässigen Erfassung und Auswertung von Daten. Schon die Speicherung privater Verbindungsdaten sowie privater Ziel- und Sendeadressen ist kritisch. Selbst bei einer Auswertung im Wege der Mißbrauchskontrolle wegen schwerwiegender Vertragsverletzung dürfen die Inhalte privater Mails grundsätzlich nicht zur Kenntnis genommen werden. Die Risiken für den Arbeitgeber beruhen in Unterlassungs-, Beseitigungs- und Schadensersatzansprüchen, u.U. sogar in einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers. Auf der anderen Seite braucht der Arbeitgeber die unbefugte Löschung von dienstlichen Dateien nicht zu dulden; ggf. ergibt sich daraus sogar ein Grund für eine außerordentliche Kündigung.

Erhöhte Bedeutung bekommt dieses Thema durch die zunehmende, oft dienstlich veranlasste **Nutzung der Sozialen Netzwerke**, wobei Dienst- und Privatspäre schwer auseinanderzuhalten sind. Die in der Regel großzügig ausgelegte Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers kann in den sozialen Netzwerken zu ungewünschter Publizität für das Unternehmen führen. Daneben ist die Gefahr von Rechtsverletzungen aller Art, insbesondere Urheberrechtsverletzungen groß. Ohne eingehende Social Media Guidelines und entsprechende Schulung wird ein Unternehmen heute kaum auskommen.

Das Arbeitsrecht ist für jeden Compliance-Beauftragten eine Herausforderung, die in seinem „**Compliance-Fahrplan**“ hinreichend berücksichtigt werden muss. Das gilt nicht nur für die Fallen der arbeitsrechtlichen Normenwelt. Ohne die Unterstützung der Personalabteilung beim Führungsverhalten wird eine Compliance Organisation keine Unternehmenskultur der Rechtstreue und Integrität installieren können. Schließlich wird die Personalabteilung als Scharnier zu den innerbetrieblichen Mitbestimmungsgremien benötigt. Letztendlich wird die flexible Anwendung des arbeitsrechtlichen Sanktionsmechanismus gebraucht, wenn es um Abmahnungen, Kündigungen oder Amnestieprogramme wegen Compliance-Verstößen geht.



LITERATURHINWEISE

Bissels/Lützelers, Compliance-Verstöße im Ernstfall: Der Weg zu einer verhaltensbedingten Kündigung, *BB 2012*, 189 // Bittmann/Mujahn, Compliance – Brennpunkt Betriebsratsvergütung, *BB 2012*, 637 und 1604 // Busekist/Fahrig, Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgebern, *BB 2013*, 119 // Dendorfer in Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. A. 2012, §35 *Compliance im Arbeitsrecht* // Determann, Soziale Netzwerke in der Arbeitswelt- ein Leitfaden für die Praxis, *BB 2013*, 181 // Dzida/Mehrens, Straf- und haftungsrechtliche Risiken im Umgang mit dem Betriebsrat in: *NZA 2013*, 753 // Knitter/Neufeld, Mitbestimmung des Betriebsrates bei Compliance-Systemen, *BB 2013*, 821 // Göpfert, Steuerungselemente für die Personalarbeit – Global HR Policies, *NZA 2011*, 1259 // Kopp, Arbeitsrechtliche Compliance, Risiken im Personalmanagement und in der Betriebsverfassung, *ZRFC 2009*, 252 // Mansdörfer, Die Aussagepflicht der Mitarbeiter bei wertebasierten unternehmensinternen Ermittlungen, *juris 04/2014*, 167 // Maschmann (Hrsg.), Corporate Compliance und Arbeitsrecht, Mannheimer Arbeitsrechtstagung 2009 // Mengel in Hauschka, Corporate Compliance, Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, 2. A. 2010, §12 *Arbeitsrechtliche Implementierung und Durchsetzung von Compliance-Systemen und Ethikregeln im Unternehmen* // Moosmayer, Compliance, 2.A. 2012, III.-5. Integration der Compliance in Personalprozesse // Röder/Buhr, Die unterschätzte Pflicht zum Terrorlisten screening von Mitarbeitern, *BB 2011*, 1333; *BB 2012*, 193 // Rübenthal, Internal Investigations – status quo in: *WiJ 2012*, 17 // Schulz, Compliance – Internes Whistleblowing, *BB 2011*, 629 // Umnuß/Dworschak/Scheele, Corporate Compliance Checklisten, *Kap. I: Arbeits- und Sozialversicherungsrecht*, 2.A.2012

11 GRÜNDE MITGLIED ZU WERDEN

1 POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

Als überparteilicher Verband vertritt der BCM die Interessen der Compliance Manager gegenüber Regierungen und Parlamenten nach außen. Er bündelt Meinungen, unterstützt die Willensbildung innerhalb des Berufsstandes und verleiht den Mitgliedern so Gewicht.

2 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND PRESSEARBEIT

Der Verband verleiht dem Berufsstand der Compliance Manager ein Gesicht in der Öffentlichkeit und leistet aktive Imagearbeit, um das Berufsbild weiter bekannt zu machen. Der BCM entwickelt mit seinen Mitgliedern Konzepte für die Positionierung des Berufsstandes gegenüber Medien und Gesellschaft.

3 DEFINITION DES BERUFSBILDES

Der BCM setzt sich dafür ein, dass das Berufsbild des Compliance Managers definiert und geschärft wird.

4 POSITIONIERUNG ZU THEMEN

Der Verband positioniert sich inhaltlich zu Themen und erarbeitet in Fachgruppen Lösungsvorschläge zu drängenden Fragen, die den Berufsstand betreffen.

5 AUSTAUSCH UND VERNETZUNG

Der BCM bietet eine Plattform für intensiven Austausch mit anderen Compliance Verantwortlichen aus Unternehmen, Verbänden, Non-Profit-Organisationen und vergleichbaren Institutionen. Die regionale Differenzierung des Netzwerks des BCM erlaubt einen intensiven Dialog mit Kollegen aus der Nähe – beispielsweise durch Diskussionsrunden und Stammtische.

6 INHALTLICHE WEITERENTWICKLUNG DES COMPLIANCE VERSTÄNDNISSES

Die Fachgruppen erlauben es den BCM-Mitgliedern, sich detailliert mit einzelnen Themenkomplexen zu befassen – was zu einem besseren branchenspezifischen Compliance Verständnis beiträgt.

7 ENTWICKLUNG EINER DEUTSCH/EUROPÄISCH GEPRÄGTEN COMPLIANCE KULTUR

Mithilfe eines interdisziplinären wissenschaftlichen Beirats entwickelt der BCM eine deutsch/europäisch geprägte Compliance Kultur.

8 WEITERBILDUNG UND WISSENSAUSTAUSCH

Mit Kongressen und Fachkonferenzen ermöglicht es der BCM seinen Mitgliedern, sich bundesweit persönlich mit Kollegen auszutauschen, Experten zu den verschiedensten Fachthemen kennenzulernen und von ihrem Wissen und ihren Ideen zu profitieren. Dieses dient der Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie der Professionalisierung des Berufsstandes.

9 AUSBILDUNGSSTANDARDS

Der Verband setzt sich für die Förderung von Ausbildungsstandards bei Nachwuchskräften ein.

10 INFORMATIONSFLOSS

Der BCM informiert seine Mitglieder schnell, verständlich und kompetent zu aktuellen Themen sowie zu heutigen und zukünftigen Trends dieser Berufsgruppe über die zentrale Verbandswebseite www.bvdcm.de. Als Dienstleister bietet der BCM seinen Mitgliedern ein umfangreiches Serviceangebot: Jobbörse, Intranet, Informationsbroschüren, Datenbank mit den Kontakten sämtlicher Mitglieder u.v.m.

11 VERNETZUNG AUF NATIONALER UND INTERNATIONALER EBENE

Der BCM behält bei allen seinen Aktivitäten stets eine europäische Perspektive im Blick, fördert aktiv die Vernetzung und den Wissensaustausch auf internationaler Ebene und steht in Kontakt mit anderen Organisationen für Compliance Management.

MITGLIEDSCHAFTSANTRAG BCM

FAX: 030 / 84 85 92 00

Berufsverband
der Compliance Manager

Ich bin Inhouse Compliance Manager bzw. Compliance-Verantwortlicher in einem Unternehmen, einer Institution oder anderweitigen Organisation und beantrage die Vollmitgliedschaft im Berufsverband der Compliance Manager zum Mitgliedsbeitrag von zur Zeit 130 Euro pro Kalenderjahr.

Ich möchte in folgenden Fachgruppen aktiv werden:

Anti-Korruption Banken-Compliance Compliance Audit Geldwäsche Compliance Haftung & Corporate Governance
 Health Care Compliance Integrated Compliance IT-Compliance Kartell Sponsoring Verhaltenskodex Whistleblowing

Bitte füllen Sie dieses Formular vollständig aus:

Name, Vorname

Geburtsdatum

Funktion / Stellung

Arbeitgeber

Adresse (dienstlich):

Telefon (dienstlich)

Telefax (dienstlich)

E-Mail (dienstlich)

URL des Arbeitgebers

Umsatzsteueridentifikationsnummer

Adresse (privat):

Rechnungsadresse: dienstlich privat (Bitte geben Sie hier Ihre private E-Mail-Adresse an: _____)

1. Durch meine Unterschrift erkenne ich Satzung und Beitragsordnung des BCM in der jeweils gültigen Fassung an.

2. Ich willige ein, dass die oben auf dieser Seite genannten Daten zur Erfüllung der satzungsgemäßen Zwecke des BCM erhoben, verarbeitet, genutzt und übermittelt werden (vgl. §§ 4, 4a BDSG).

3. Ich weiß, dass ich der berufsständischen Vereinigung des BCM nur als natürliche Person beitreten kann und mich daher alle mitgliederschaflichen Pflichten auch persönlich treffen.

Alle Informationen zur Mitgliedschaft auch auf: www.bvdcn.de

Datum

Unterschrift

**BERUFSVERBAND DER
COMPLIANCE MANAGER**

Oberwallstraße 24
10117 Berlin

Tel +49(0)30 / 84 85 93 20
Fax +49(0)30 / 84 85 92 00

info@bvdcn.de
www.bvdcn.de