



Compliance und Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt und Notar Christian Darge, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Insolvenzrecht*

Worum geht es?

Der Begriff der Compliance ist seit längerem im deutschen Wirtschaftsrecht bekannt und gewinnt demgemäß auch im Arbeitsrecht immer stärker an Bedeutung. Viele werdenden Begriffschön einmal gehört und sich möglicherweise gefragt haben, was genau dahinter steht. Im Kern geht es darum, dass sich der Arbeitgeber insgesamt gesetzeskonform bzw. rechtmäßig verhält. Nach dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance umfasst Compliance die Gesamtheit aller organisatorischen Maßnahmen zur Verhinderung von Gesetzesverletzungen und Verstößen gegen das interne Regelwerk in allen Bereichen des Unternehmens. Der deutsche Corporate Governance Codex definiert Compliance als die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien. Letztlich ist die Geschäftsleitung für die Einhaltung der Regeln verantwortlich. Bei Verstößen können u.a. eine empfindliche Geldbuße gem. § 130 OWiG oder auch der Ausschluss von Vergabeverfahren wegen Unzuverlässigkeit drohen. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit dem Thema Compliance aus arbeitsrechtlicher Sicht.

I. Bedeutung der Compliance im Arbeitsrecht

Compliance hat auch im Arbeitsrecht als Teil des Wirtschaftsrechts erhebliche Bedeutung. Dabei ist zwischen dem Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht zu unterscheiden.

1. Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht zeichnet sich durch eine Vielzahl von spezialgesetzlichen Regelungen aus. Deshalb ist es für einen Arbeitgeber schwierig, den Überblick zu behalten und Rechtsverstöße zu vermeiden. Dies beginnt bereits bei der Anbahnung des Vertragsverhältnisses, setzt sich beim Vertragsabschluss fort und endet erst nach der Vertragsbeendigung. Die nachfolgenden Bereiche stehen besonders im Fokus.

1.1. Persönlichkeitsrechtsschutz

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ist schon durch die Verfassung geschützt. Daneben bieten weitere Gesetze, wie beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen besonderen Schutz. Das AGG schützt vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Um diesen Schutz zu gewährleisten, stellen zahlreiche Arbeitgeber Ethik- oder Verhaltensrichtlinien auf. Diese können jedoch ihrerseits gegen geltendes Recht verstoßen. So darf es beispielsweise in derartigen Richtlinien Mitarbeitern nicht allgemein verboten werden, gemeinsam auszugehen oder private Beziehungen zu unterhalten. Dem gegenüber könnte ein Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran haben, zu erfahren, ob derartige Beziehungen bestehen, um entscheiden zu können, ob Mitarbeiter, die eine solche Beziehung unterhalten, unmittelbar weisungsabhängig miteinander arbeiten sollen. Dies gilt erst recht bei einem Ausbildungsverhältnis, sollte ein Ausbilder/eine Ausbilderin eine private Beziehung mit einer/einem Auszubildenden eingehen.

Im Rahmen des Persönlichkeitsrechtsschutzes sind auch sogenannte Whistleblowing-Klauseln rechtlich problematisch. Derartige Klauseln halten die Mitarbeiter an, über bestimmte Umstände den Arbeitgeber unaufgefordert zu informieren. Eine generelle Meldepflicht dürfte unverhältnismäßig sein. Andererseits hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, bestimmte Umstände zu erfahren, um Schäden vom Unternehmen abwenden zu können. Deshalb könnten die Mitarbeiter im Rahmen der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht aus dem Gesichtspunkt der Rücksichtnahme heraus verpflichtet sein, unaufgefordert dem Arbeitgeber Mitteilung zu geben, wenn ihnen bestimmte Umstände bekannt werden. Letzteres hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach entschieden.

Weitere Problemfelder in diesem Bereich sind Fragen zur Zulässigkeit von Videoüberwachungen am Arbeitsplatz, der Einsichtnahme in den E-Mail-Verkehr oder dem Mitanhören von Telefongesprächen. Hierzu hat sich zwar eine recht umfangreiche Kasuistik entwickelt. Gleichwohl bewegt sich der Arbeitgeber häufig noch im „Graubereich“. Nicht zuletzt deshalb ist es für ihn so komplex, ein



rechtskonformes Compliance-System aufzusetzen, in dessen Rahmen wirksame Ethik- oder Verhaltensrichtlinien zu erlassen und deren Einhaltung zu kontrollieren.

1.2. Datenschutz

Der Datenschutz als Ausfluss des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nimmt in diesem Zusammenhang ebenfalls eine große Rolle ein. Sowohl bei der Aufdeckung und Verfolgung von Regelverstößen als auch bei der Kontrolle der Einhaltung von Verhaltensrichtlinien ist der Datenschutz zu beachten. Das Gesetzgebungsverfahren zum geplanten Beschäftigtendatenschutzgesetz läuft noch. Bis zum Inkrafttreten sind jedenfalls das bisherige Bundesdatenschutzgesetz sowie ggf. Telemedien- und/oder Telekommunikationsgesetz zu beachten.

1.3. Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Ein anderer ganz wesentlicher Bereich ist der der Arbeitssicherheit bzw. des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber ist für die Beachtung und Einhaltung auf allen Betriebsebenen verantwortlich. Er hat eine entsprechende Organisation aufzubauen bzw. vorzuhalten. Hierfür ist regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung der einzelnen Tätigkeiten erforderlich.

1.4. Sonstige besondere Schutzbereiche

Als sonstige besondere Schutzbereiche im Arbeitsrecht sind das Arbeitszeitgesetz, das Recht der schwerbehinderten Menschen, das Mutterschutz- und Elternzeitrecht sowie das Jugendarbeitsschutzrecht zu nennen.

1.5. Weitere Compliance-Risiken

Im Individualarbeitsrecht können sich für Arbeitgeber weitere Compliance-Risiken, beispielsweise aus der Abwicklung eines Betriebsübergangs, einer Massenentlassung sowie allgemein bei der Formulierung von Arbeitsverträgen ergeben. Daneben bestehen für den Arbeitgeber diverse Auskunft- und Aushangpflichten.

2. Kollektives Arbeitsrecht

Im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts stellen sich Fragen der Compliance insbesondere im Betriebsverfassungsrecht sowie im Tarifrecht.

2.1. Betriebsverfassungsrecht

Das gesamte Betriebsverfassungsrecht ist für den Arbeitgeber compliancerelevant. Dies beginnt bei der Wahl des Betriebsrates, setzt sich fort bei der Ausübung des Betriebsratsamtes durch die einzelnen Betriebsratsmitglieder und mündet in den vielseitigen Beteiligungsrechten des Betriebsrates, die der Arbeitgeber zu beachten hat. Hierbei ist besonders das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Vereinbarung von sogenannten Ethik- oder Verhaltensrichtlinien hervorzuheben. Zum einen ist dort die kollektivrechtliche Seite der Compliance betroffen, zum anderen wird inhaltlich das individuelle Persönlichkeitsrecht tangiert.

2.2. Tarifrecht

Auch das Tarifrecht ist nicht compliancefrei. Arbeitgeber sind häufig einem Arbeitgeberverband angeschlossen. Wenn es beispielsweise um den Informationsaustausch innerhalb des jeweiligen Verbandes geht, werden nicht selten Compliance-Regelungen vereinbart. Dabei besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem zwingend notwendigen Austausch von Unternehmensinformationen im Rahmen von Tarifverhandlungen einerseits und dem Schutz der einzelnen Mitglieder vor der Preisgabe von sensiblen Unternehmensdaten an die übrigen Mitglieder, die natürlich unmittelbare Wettbewerber sein können, andererseits.

II. Compliance-Organisation

Mit der Einrichtung eines Compliance-Systems verfolgt der Arbeitgeber regelmäßig mehrere Ziele. Zum einen sollen Risiken in Form von Sanktionen oder Rufschädigungen vom Unternehmen abgewendet werden. Darüber hinaus kann die Außendarstellung verbessert werden. Ferner werden regelmäßig Strukturen transparenter und Informationen detaillierter, wodurch eine effektivere Unternehmensführung möglich wird.

Organisatorisch wird ein solches Compliance-System durch verschiedene Bausteine umgesetzt. Regelmäßig wird ein Compliance-Verantwortlicher, der sogenannte Compliance-Officer, bestimmt. Diesem können je nach Größe des Unternehmens weitere Mitarbeiter zugeordnet werden. Grundlage für das Handeln und Wirken sind bestimmte Compliance-Richtlinien, die sich an den Beson-



derheiten des Unternehmens auszurichten haben. Ein wesentliches Instrument zur Sicherung von Compliance ist die Einrichtung einer umfassenden Beschwerdestelle für die Mitarbeiter. Abgerundet wird das System häufig durch besondere Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeiter zur Einhaltung der Richtlinien.

III. Umsetzung

Die Umsetzung von Compliance, insbesondere der Compliance-Richtlinien, kann sowohl individualvertraglich als auch kollektivrechtlich erfolgen. So können beispielsweise im Arbeitsvertrag entsprechende Regelungen vorgesehen werden. Der Arbeitgeber könnte aber auch einseitig im Rahmen des Direktionsrechts nach billigem Ermessen Compliance-Richtlinienanweisen. Dabei ist jedoch höherrangiges Recht zu beachten. Enthält beispielsweise der Arbeitsvertrag schon bestimmte Regelungen und keine Öffnungsklausel, ist der Rahmen für das Direktionsrecht eng gesteckt. Der Arbeitgeber sollte daher schon bei Vertragsschluss entschieden haben, in welchem Rahmen er Compliance-Richtlinien umzusetzen gedenkt.

Dies gilt natürlich ebenso für die Umsetzung durch kollektivrechtliche Regelungen. Der Arbeitgeber könnte mit dem Betriebsrat entsprechende Betriebsvereinbarungen schließen. Diese bieten den Vorteil, dass sie dann für alle Arbeitsverhältnisse gelten und entsprechend für alle Arbeitsverhältnisse abgeändert werden können. Deshalb kann dieser Weg einfacher sein, zumal ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung von Compliance-Richtlinien in der Regel ohnehin tangiert ist.

IV. Fazit

Der kurze Beitrag über Compliance und Arbeitsrecht zeigt, wie kompliziert es allein in diesem Bereich für einen Unternehmer sein kann, sich regelkonform zu verhalten. Umso wichtiger ist es, eine Bestandsanalyse aufzunehmen und im Anschluss ein „passendes“ Compliance-System zu implementieren, damit Rechtsverstöße und deren Folgen vermieden werden. Ist man als Arbeitgeber erst einmal als „schwarzes Schaf“ aufgefallen, kann dies zu erheblichen Schäden und Wettbewerbsnachteilen führen. Deshalb sollte sich jeder Arbeitgeber, diesem Thema nachhaltig widmen.

Hinweis

Unser Jusletter beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Jusletter dient nur der Information

und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

Diesen und weitere Jusletter finden Sie auf unserer Website www.ahlers-vogel.de.

Kontakt

Ahlers & Vogel _ Bremen
Contrescarpe 21 _ 28203 Bremen
Telefon +49 (421) 33 34-0
Telefax +49 (421) 33 34-111
E-Mail: bremen@ahlers-vogel.de

Unsere Rechtsanwälte im Bereich Compliance:

RA/Notar Christian Darge* **
RADr. Stefan Hoeft *** ****

* Fachanwalt für Arbeitsrecht
** Fachanwalt Insolvenzrecht
*** Fachanwalt für Transport- und Speditionsrecht
**** Fachanwalt für Versicherungsrecht

Ahlers & Vogel _ Hamburg
Schaarsteinwegsbrücke 2 _ 20459 Hamburg
Telefon +49 (40) 37 85 88-0
Telefax +49 (40) 37 85 88-88
E-Mail hamburg@ahlers-vogel.de

Ahlers & Vogel _ Leer
Königstraße 32 _ 26789 Leer (Ostfriesland)
Telefon +49 (0491) 45 45 229-0
Telefax +49 (0491) 45 45 229-99
E-Mail leer@ahlers-vogel.de

Ahlers & Vogel _ Rostock
Gerhart-Hauptmann-Str. 24 _ 18055 Rostock
Telefon +49 (381) 491 39-0
Telefax +49 (381) 491 39-99
E-Mail: rostock@ahlers-vogel.de

***Christian Darge** studierte Rechtswissenschaften in Bremen und ist seit 1994 als Rechtsanwalt zugelassen. Ferner ist er Fachanwalt für Arbeitsrecht und auf diesem Gebiet sowohl im Individualarbeitsrecht als auch im kollektiven Arbeitsrecht tätig. Als Fachanwalt für Insolvenzrecht bilden insbesondere die Gläubigerberatung und die Unternehmensberatung in der Krise einen weiteren Schwerpunkt seiner Tätigkeit. Darüber hinaus ist er auch für verschiedene Veranstalter als Referent in diesen Bereichen tätig. Herr Darge trat 2001 in unsere Sozietät ein und ist seit 2005 Partner. Ende 2009 wurde er zum Notar bestellt.