

Compliance Berater



5 / 2019

Betriebs-Berater Compliance

30.4.2019 | 7.Jg
Seiten 137-180

EDITORIAL

Compliance durch Non-Compliance? | I

Dr. Malte Passarge, RA

AUFSÄTZE

Haftungsrisiken bei richtiger Anwendung falscher Gesetze | 137

Dr. Malte Passarge, RA

Arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance-Regeln | 142

Dr. Holger Lüders, RA/FAArbR, und Maren Rinkens, RAin

Compliance im Personalwesen | 147

Prof. Dr. Oliver Haag und Maximilian Jantz

Tätereigenschaft bei Straftatbeständen und Ordnungswidrigkeiten im Arbeitsrecht | 151

Tobias Grambow, RA/FAArbR, und Andreas Hartwig

Arbeitsrechtliche Compliance: Abmahnung und Kündigung von Auszubildenden | 157

Dr. Andreas Baumgarten

Generalverdacht in der Außenprüfung? | 163

Timo Handel, RA

RECHTSPRECHUNG

BAG: Außerordentliche Kündigung wegen kollusiven Zusammenwirkens der Mitarbeiter | 167

BAG: Treuwidrigkeit bei der Geltendmachung von vertraglichen Ausschlussklauseln | 172

BGH: Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr – Beginn der Strafverfolgungsverjährung und Mittäterschaft | 177

Schwerpunktheft
HR-Compliance

CB-BEITRAG

Prof. Dr. Oliver Haag und Maximilian Jantz*

Compliance im Personalwesen

Der Erfolg eines Unternehmens hängt nicht nur von qualifizierten, sondern maßgeblich auch von motivierten, zuverlässigen und integren Mitarbeitern ab. Denn mögliche Compliance-Risiken beruhen in vielen Fällen auf einem Fehlverhalten der eigenen Mitarbeiter. Derartige Risiken können sehr einfach minimiert werden, indem von vornherein keine Personen eingestellt oder befördert werden, die in der Vergangenheit straffällig geworden sind oder deren Zuverlässigkeit und Integrität angezweifelt werden kann. Doch nicht immer ist die Sachlage so offensichtlich. Für Unternehmen ist es daher wichtig, Compliance auch im Personalmanagement und in den Personalprozessen zu berücksichtigen und zu integrieren.

I. Sorgfältige Personalauswahl

Sicherlich achten Unternehmen bei einer Neueinstellung nicht allein auf die fachlichen Qualifikationen der Kandidaten, sondern auch auf Persönlichkeitsmerkmale wie Sozialkompetenz, Integrität, innere Einstellungen und Werte der Bewerber. Aus den Bewerbungsunterlagen lassen sich diese Eigenschaften jedoch nur bedingt ablesen. Aber auch bei der internen Weiterentwicklung und Beförderung von Mitarbeitern ist eine sorgfältige Personalauswahl von immenser Bedeutung. Vor jeder neuen Stellenbesetzung sollten daher Hintergrundrecherchen zu den Stellenbewerbern durchgeführt werden.

1. Umfang und Tiefe der Prüfungsmaßnahmen

Der Umfang und die Tiefe der Prüfungsmaßnahmen richten sich vor allem nach der Höhe des Compliance-Risikos und damit nach der Position, die im Unternehmen besetzt werden soll. Sinnvoll ist, die Mitarbeiter zunächst in bestimmte Compliance-Risikogruppen einzuteilen und dann je Risikogruppe unterschiedliche umfassende und detaillierte Prüfungsmaßnahmen durchzuführen (risikobasierter Ansatz). Je höher die Risikogruppe ist, desto umfangreichere Überprüfungen sollten zur Risikominimierung durchgeführt werden.

- ✓ **Risikogruppe 1:** alle Mitarbeiter
- ✓ **Risikogruppe 2:** Führungskräfte, mittleres Management, Mitarbeiter bestimmter Fachbereiche wie zum Beispiel Compliance, Vertrieb, Einkauf, Finanzen oder Personalwesen
- ✓ **Risikogruppe 3:** Positionen in Schlüsselfunktionen wie zum Beispiel, Unternehmensleitung, Geschäftsführer von Tochtergesellschaften, Leiter von Fachabteilungen wie Compliance, Vertrieb, Einkauf, Finanzen, Personalwesen oder Schlüsselfunktionen in Hochrisikoländern

2. Neueinstellung von externen Bewerbern

Bei der Neueinstellung von externen Mitarbeitern sollte der Einstellungsprozess grundsätzlich eine kurze Hintergrundüberprüfung der potenziellen Kandidaten für den Job beinhalten. Hierzu stehen zum Beispiel folgende Prüfungsmaßnahmen zur Verfügung:

- Sorgfältige Prüfung der Bewerbungsunterlagen, insbesondere Zeugnisse und Lebenslauf des Kandidaten, im Zweifelsfall Originalzeugnisse vorlegen lassen und mit den Zeugniskopien abgleichen

- Recherche über öffentlich zugängliche Quellen wie das Internet oder Zeitungen
- Namen des Bewerbers gegebenenfalls mit den Sanktionslisten (Anti-Terrorverordnungen) abgleichen: Eine Überprüfung des Bewerbers mit den Sanktionslisten sollte vor der Einstellung im Unternehmen, bei Änderungen der Sanktionslisten und generell in einem regelmäßigen Turnus vorgenommen werden.
- Polizeiliches Führungszeugnis anfordern, sofern der Mitarbeiter entsprechend eingesetzt werden soll und ein berechtigtes Interesse besteht (zum Beispiel bei einer Beschäftigung im Bewachungsgewerbe oder bei Tätigkeiten mit Kindern und Jugendlichen)
- Referenzen erfragen: Neue Arbeitgeber haben vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages grundsätzlich ein berechtigtes Interesse an der beruflichen Vergangenheit des Bewerbers. Unter Berücksichtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Bewerbers und datenschutzrechtlicher Bestimmungen, sollte der neue Arbeitgeber grundsätzlich ohne vorheriges ausdrückliches Einverständnis des Bewerbers von direkten Anfragen beim ehemaligen oder dem noch aktuellen Arbeitgeber absehen. Der neue Arbeitgeber sollte den Bewerber direkt nach Referenzadressen fragen und sich dessen Zustimmung einholen, bei den genannten Referenzen nachfragen zu dürfen.
- Informationen über den Bewerber bei Auskunfteien wie zum Beispiel Schufa oder Creditreform einholen: Auch hier verbieten das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Bewerbers sowie datenschutzrechtliche Gründe grundsätzlich ein direktes Nachfragen oder Einholen von Auskünften bei Auskunfteien ohne Erlaubnis des Bewerbers. Bei Arbeitsverhältnissen mit besonderer Vertrauensstellung wird es jedoch als zulässig angesehen, wenn der Arbeitgeber den Bewerber bittet, eine Eigenauskunft bei der Schufa einzuholen und vorzulegen. Zu den Arbeitsverhältnissen mit besonderer Vertrauensstellung zählen zum Beispiel „Risikofunktionen“. In der Regel wird es sich bei Positionen höherer Risikogruppen um Arbeitsverhältnisse mit besonderer Vertrauensstellung handeln. Dem Unternehmen ist grundsätzlich daran gelegen zu

* Der hier leicht modifizierte Beitrag ist Haag/Jantz, Compliance im Unternehmen für Dummies, WILEY-VCH Verlag, Weinheim 2019, entnommen.

erfahren, ob die Bewerber für solche Schlüsselfunktionen auch im Privatleben ihre Finanzen im Griff haben.

Risikofunktionen

- ✓ Positionen, die ein erhöhtes Risiko in Bezug auf Korruption aufweisen (zum Beispiel Vertriebspositionen oder Vertriebsaktivitäten in Hochrisikoländern bezüglich Korruption)
- ✓ Positionen, in denen Mitarbeiter Zugriff auf Kassen und Konten haben
- ✓ Tätigkeiten, bei denen die Mitarbeiter finanzielle Transaktionen vornehmen

- Unternehmensspezifische Integritätsinterviews oder psychologische Testverfahren zur Messung der Integrität (Persönlichkeits- oder Integritätstests): Auch hier muss insbesondere das Persönlichkeitsrecht des Kandidaten und das Datenschutzrecht beachtet werden. Grundsätzlich sollten solche Personalauswahlmethoden auf zu besetzende Positionen in sensiblen Bereichen oder Schlüsselfunktionen der Risikogruppe 3 begrenzt werden.
- Recherche in den sozialen Netzwerken: Arbeitgeber können sich ganz leicht einen Einblick verschaffen, wie sich der Bewerber nach außen hin präsentiert. Dazu zählen zum Beispiel Fotos, Videos oder Meinungsäußerungen in Posts, die der Bewerber veröffentlicht hat. Allerdings sind einem Arbeitgeber dabei Grenzen gesteckt. Bei den Background-Checks müssen immer sowohl das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers als auch das Bundesdatenschutzgesetz beachtet werden. Es gibt zwar noch keine abschließende einheitliche Rechtslage, doch es empfiehlt sich, folgende Unterscheidung zu beachten, um Datenschutzverstöße zu vermeiden:

Recherche in sozialen Netzwerken

- ✓ Private soziale Netzwerke: Informationen aus sozialen Netzwerken wie beispielsweise Facebook, Instagram, Twitter, Pinterest, Stayfriends, SchülerVZ oder StudiVZ sollten aus Gründen des Datenschutzes und Persönlichkeitsrechts des Bewerbers vom Arbeitgeber nicht eingeholt werden.
- ✓ Berufliche soziale Netzwerke: Informationen, die ein Bewerber in berufsbezogenen sozialen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn veröffentlicht, dürfen vom Arbeitgeber genutzt werden, da sie in einem beruflichen Kontext stehen.

3. Interne Stellenbesetzungen

Bei einer externen Stellenbesetzung versteht sich (fast) von selbst, dass die externen Bewerber einer genauen Prüfung unterzogen werden. Auch bei jeder Neubesetzung durch einen internen Bewerber oder Beförderungen von Mitarbeitern muss sichergestellt sein, dass die Mitarbeiter nicht nur die fachlichen Qualifikationen mitbringen, sondern es sich bei diesen Personen ebenfalls um zuverlässige und integre Mitarbeiter handelt. Wie bei externen Bewerbern empfiehlt es sich, den Umfang und die Tiefe der Prüfungsmaßnahmen zu den internen Bewerbern risikobasiert vorzunehmen und an der jeweiligen Risikogruppe, der dieser Bewerber zugeordnet worden ist, auszurichten.

Bei internen Bewerbern können im Prinzip die gleichen Prüfungsmaßnahmen wie bei externen Bewerbern herangezogen werden. Darüber hinaus bestehen aber auch noch weitere Möglichkeiten:

- Feedback zum Mitarbeiter einholen
- Interne Compliance-Abfragen: zum Beispiel Einträge zu Auffälligkeiten oder Fehlverhalten des Mitarbeiters in der Personalakte
- 360-Grad-Feedback: Für ein umfassendes Bild eines internen Bewerbers kann es sich empfehlen, nicht nur von Mitarbeitern des eigenen Unternehmens wie Vorgesetzten oder Kollegen des Bewerbers ein Feedback einzuholen, sondern sich auch bei Dritten, wie Kunden, Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern, nach dem Verhalten und Eindruck zu dem Mitarbeiter zu erkundigen.

II. Personaleinstellung und Einarbeitungsprozess

Wenn die neue Stelle schließlich mit der richtigen Person besetzt ist, sollte diese über die Compliance des Unternehmens aufgeklärt und zur Einhaltung der Unternehmensgrundsätze, Compliance- und Verhaltensrichtlinien verpflichtet werden. Das kann zum Beispiel durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Verhaltens- und Compliance-Richtlinien als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses: Für neue Mitarbeiter bietet es sich an, den Verhaltenskodex und die wesentlichen Compliance- und Verhaltensrichtlinien zum Beispiel durch entsprechende Klauseln im Arbeitsvertrag selbst oder als Anlage zum Arbeitsvertrag zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zu machen.
- Compliance-Schulungen bereits in den Einarbeitungsprozess integrieren: Nicht nur externe, sondern auch interne Mitarbeiter, die eine neue Stelle in einem anderen Bereich besetzen, sollten frühzeitig zum Thema Compliance sensibilisiert werden, zum Beispiel im Rahmen des Einarbeitungsprozesses durch ein (Erst-)Training zu Compliance.
- Unternehmenswerte vermitteln
- Mitarbeitern die für sie jeweils geltenden spezifischen Verhaltens- und Compliance-Richtlinien darlegen

III. Personal- und Führungskräfteentwicklung

Mit einer sorgfältigen Auswahl von integer handelnden Mitarbeitern ist es nicht getan. Um die Wichtigkeit und Bedeutung von Compliance langfristig in den Köpfen der Beschäftigten zu verankern, ist es wichtig, auch während des Beschäftigungsverhältnisses die Mitarbeiter und Führungskräfte immer wieder mit geeigneten Maßnahmen zu sensibilisieren. Hierzu bieten sich insbesondere folgende Möglichkeiten an:

- Schulungen und Trainings von Mitarbeitern zu Compliance und der Bedeutung der Unternehmenswerte und Integrität
- Compliance und Integrität in die Personalgespräche mit einbeziehen
- Compliance und Integrität in die Zielvereinbarungen mit einbinden
- Fehlverhalten von Beschäftigten in der Mitarbeiter- und Führungskräftebeurteilung berücksichtigen
- Keine Mitarbeiter mit einem auffälligen und negativen Verhalten oder Mitarbeiter, die schwerwiegende Verstöße begangen haben, in Positionen mit Führungsverantwortung befördern
- Feedback zu Führungskräften einholen und dieses im Rahmen von Beförderungen berücksichtigen
- Personalakten führen, in denen negatives Verhalten, begangene Verstöße sowie bereits verhängte Personalmaßnahmen entsprechend vermerkt sind, wie zum Beispiel Ermahnungen, Abmahnungen, Abzug von variablen Vergütungsbestandteilen, Anordnung von Schulungsmaßnahmen

IV. Vergütung und finanzielle Anreizsysteme

Vergütungen und finanzielle Anreizsysteme können, wenn sie richtig eingesetzt werden, eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Compliance-Maßnahmen spielen. Es steht außer Frage, dass die Mitarbeiter die geltenden Gesetze und internen Regelungen und Normen einhalten müssen. Ein regel- und rechtskonformes Verhalten der Mitarbeiter ist allerdings eine Grundvoraussetzung und sollte daher nicht

besonders belohnt werden. Es gibt aber andere Möglichkeiten, Compliance und Anreizsysteme zu verknüpfen, um integriertes Verhalten der Mitarbeiter sowie das Bewusstsein der Mitarbeiter, dass Compliance im Unternehmen wichtig ist, zu fördern, wie zum Beispiel:

- Mitarbeiter, die an spezifischen Compliance fördernden Schulungs- und Trainingsmaßnahmen teilgenommen haben, erhalten Bonusleistungen.
- Compliance bei der Festlegung der Ziele der Mitarbeiter in der Zielvereinbarung berücksichtigen: Ein Fehlverhalten und nicht regelkonformes Verhalten des Beschäftigten führen dazu, dass diese Zielvereinbarung nicht erreicht wurde.
- Verstöße und Fehlverhalten führen zu einem Abzug im Rahmen von variablen Vergütungsbestandteilen.

V. Personal- oder Aufgabenrotation

Bei der Zusammenarbeit der Mitarbeiter mit Vertragspartnern wie Kunden, Lieferanten oder Kooperationspartnern ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich die ein oder andere Freundschaft zwischen Mitarbeitern und den Mitarbeitern des Vertragspartners entwickelt. Darin ist auch nichts Verwerfliches zu sehen. Doch Geschäftsbeziehungen, Freundschaften oder Seilschaften zwischen Mitarbeitern und Geschäftspartnern können sich ungewollt in falsche Richtungen entwickeln und Mitarbeiter hierdurch zu korrupten Handlungen verleiten. Um einen möglichen Aufbau potenziell korruptiver Beziehungen zwischen Entscheidungsträgern im Unternehmen und Geschäftspartnern zu erschweren, bietet es sich an, in besonders korruptionsanfälligen Abteilungen, Schlüsselpositionen oder sensiblen Bereichen eine Personal- oder Aufgabenrotation durchzuführen. Bei einer Rotation kann zum Beispiel

- der Mitarbeiter im Unternehmen an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden (Personalrotation),
- der Mitarbeiter auf seinem bisherigen Arbeitsplatz belassen, ihm jedoch andere Aufgabenbereiche zugeteilt werden (Aufgabenrotation) – zum Beispiel nach bestimmten Zeitabläufen (drei bis vier Jahre) einem Vertriebsmitarbeiter ein neues Vertriebsgebiet oder einen neuen Kundenstamm zuteilen oder einen Einkaufsmitarbeiter andere Lieferanten betreuen lassen.

Kleinere oder mittlere Unternehmen mit nur wenigen Mitarbeitern werden oftmals das Rotationsprinzip nicht in die Praxis umsetzen können. Um dennoch möglichen Abhängigkeitsverhältnissen zwischen den Beschäftigten und Mitarbeitern der Geschäftspartner vorzubeugen, sollte zum Beispiel in sensiblen Bereichen oder korruptionsanfälligen Funktionen verstärkt kontrolliert werden, welche Entscheidungen die Mitarbeiter treffen oder ob das Vier-Augen-Prinzip durchgehend eingehalten wird.

VI. Sanktionierung von Fehlverhalten

Wenn es im Unternehmen zu Verstößen von Mitarbeitern gekommen ist, sollte unbedingt eine lückenlose Aufklärung vorgenommen und bewiesenermaßen negatives Verhalten konsequent und konsistent geahndet werden. Andernfalls läuft das Unternehmen Gefahr, dass die Compliance-Anforderungen von den Mitarbeitern als bloßer „Papiertiger“ angesehen und nicht ernst genommen werden.

1. Mögliche Warnsignale für Fehlverhalten

Bestimmte Verhaltensweisen von Mitarbeitern können unter Umständen Warnsignale für ein mögliches (künftiges) kriminelles oder unethisches Fehlverhalten sein. In der Regel tritt auffälliges Verhalten nicht allein, sondern in Kombination mit anderen Auffälligkeiten auf. Unternehmen sollten auch auf langfristige Veränderungen im Verhalten des Mitarbeiters achten. Veränderungen treten meistens nicht von heute auf morgen auf – sie schicken vielmehr Zeichen. Die nachfolgenden Beispiele sollen ein Gespür dafür vermitteln, welche Verhaltenszüge (besonders wenn sie gemeinsam auftreten) unter Umständen als Vorboten eines möglichen Fehlverhaltens interpretiert werden könnten:

- Der Mitarbeiter arbeitet im Unternehmen zu ungewöhnlichen Tageszeiten oder oft am Wochenende: Das könnte ein Indiz dafür sein, dass der Beschäftigte irgendetwas zu verbergen hat oder möglicherweise sogar ungestört kriminellen Handlungen nachgehen möchte.
- Der Mitarbeiter nimmt auffällig oft nur kurzen Urlaub und vermeidet lange Urlaubsphasen: Das könnte ein Indiz dafür sein, dass der Beschäftigte vermeiden möchte, dass er längere Zeit vertreten wird, und befürchtet, dass sein Stellvertreter möglicherweise Auffälligkeiten der Bearbeitung der Themen dieses Mitarbeiters entdecken könnte.
- Der Mitarbeiter hat einen auffällig teuren Lebensstil, betreibt kostspielige Hobbys, die im Missverhältnis zu seinem Einkommen stehen (sofern er nicht reich verheiratet ist oder aus reichem Elternhaus stammt).
- Der Mitarbeiter hat ein auffallend selbstbewusstes und kompetent wirkendes Auftreten und zeigt keinerlei Selbstkritik.
- Der Mitarbeiter zeigt auffällige Verhaltens- und Persönlichkeitsveränderungen: Er zieht sich zum Beispiel zunehmend von Gesprächen oder sozialen Aktivitäten zurück, seine Leistungsfähigkeit nimmt plötzlich auffällig ab und er begeht plötzlich leicht vermeidbare Flüchtigkeitsfehler. Diese Signale könnten auf eine Notlage oder Lebenskrise des Mitarbeiters hindeuten.
- Das Verhalten des Mitarbeiters weist Anzeichen für eine mögliche Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht auf.

Aus einem eventuell auffälligen Verhalten des Mitarbeiters sollte aber keinesfalls pauschal der Rückschluss auf ein mögliches Fehlverhalten gezogen werden, sondern der Mitarbeiter sollte offen angesprochen und nach den möglichen Ursachen gefragt werden. Oft können diese Ursachen ja einen ganz plausiblen Hintergrund haben.

2. Null-Toleranz-Prinzip (Zero Tolerance)

Unternehmen sollten ihren Mitarbeitern deutlich machen, dass in Bezug auf Fehlverhalten und unethische Geschäftspraktiken ein Null-Toleranz-Prinzip gilt, indem sie

- Meldungen und Hinweise zu Compliance-Verstößen aufgreifen und für eine entsprechende Aufklärung sorgen,
- gegenüber den Mitarbeitern die Folgen von Verstößen klar und deutlich kommunizieren und
- festgestellte Verstöße unabhängig von der Stellung des Mitarbeiters auch konsequent sanktionieren.

3. Das hat Konsequenzen – Reaktion auf Verstöße

Wenn ein Fehlverhalten von Mitarbeitern festgestellt und nachgewiesen wurde, muss der Arbeitgeber reagieren. Andernfalls macht er sich gegenüber seinen Beschäftigten unglaubwürdig, was seine Erwartung an die Einhaltung von Compliance und integrem Verhalten anbelangt.

Es kommt nicht darauf an, bei jedem Verstoß in aller Härte vorzugehen, denn auch hier gilt, das gesunde Maß zu achten. Der Verstoß eines Mitarbeiters, der interne Richtlinien missachtet, weil er verbotswidrig in einem Dienstwagen geraucht hat, wiegt verständlicherweise weitaus weniger als ein Korruptionsdelikt eines Mitarbeiters. Die Reaktion muss nicht immer gleich eine Abmahnung oder Kündigung sein. Bei leichten Verstößen kann auch einfach ein Personalgespräch oder eine Schulungsmaßnahme zu Compliance angebracht sein. Die arbeitsrechtlichen Maßnahmen sollten sich grundsätzlich an der Art und Schwere des Verstoßes orientieren und daran, ob der Mitarbeiter bereits in der Vergangenheit (ähnliche) Verstöße begangen hat.

Damit gerade bei schwerwiegenden Verstößen im Unternehmen eine einheitliche und stimmige Sanktionierung sichergestellt ist, kann es sinnvoll sein, ein neutrales Gremium einzusetzen. Ein solches Gremium kann zum Beispiel aus Führungskräften unterschiedlicher Fachbereiche wie etwa dem Personalbereich, Einkauf, Vertrieb und Compliance bestehen, die mehrheitlich über die Sanktionen entscheiden, die im Einzelfall verhängt werden sollen.

Eine Sanktionierung muss sich nicht nur auf arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Abmahnung, den Abzug von variablen Vergütungsbestandteilen oder eine Kündigung beschränken. Gegebenenfalls kann es auch sinnvoll oder sogar notwendig sein,

- zivilrechtliche Schritte gegen den Mitarbeiter vorzunehmen, zum Beispiel die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen,
- strafrechtliche Maßnahmen einzuleiten, zum Beispiel die Erstattung einer Strafanzeige bei den Strafrechtsbehörden.

4. „Lessons learned“ – der positive Nebeneffekt einer umfassenden Aufklärung

Kein Unternehmen wird erfreut sein, wenn es irgendwann Verstöße von Mitarbeitern feststellen muss. Oftmals scheuen Unternehmen zu tiefe oder zu umfassende Aufklärungsmaßnahmen, weil sie befürchten, dass durch diese Untersuchungen noch weiteres, bislang nicht bekanntes Fehlverhalten von Mitarbeitern oder Führungskräften zutage treten könnte. Scheuklappen sind jedoch keine Lösung. Vielmehr sollten betroffene Unternehmen sich die Frage stellen, wie es überhaupt möglich war, dass diese Verstöße durch Mitarbeiter begangen werden konnten. Sehr wahrscheinlich stoßen sie im Rahmen der Untersuchung auf Schwachstellen im Compliance-Management-System (CMS), welche die Funktionsfähigkeit des Systems infrage stellen könnten. Die gewonnenen Erkenntnisse sollten genutzt und die entdeckten Lücken und Schwachstellen im CMS geschlossen werden.

VII. Ausscheiden von Mitarbeitern

Auch wenn ein Mitarbeiter aus eigenem Wunsch aus dem Unternehmen ausscheiden möchte, bietet es sich an, Compliance in die entsprechenden Personalprozesse einzubinden. Hat sich ein Mitarbeiter entschlossen, das Unternehmen zu verlassen, kann im Rahmen eines Abschlussgesprächs mit dem Mitarbeiter die Gelegenheit genutzt werden, die Themen „Compliance“ und „Integrität“ nochmals aufzugreifen. Der Mitarbeiter kann nach seiner Wahrnehmung zur Unternehmenskultur gefragt werden; etwa ob aus seiner Sicht Compliance im Unternehmen von den Mitarbeitern und Führungskräften entsprechend gelebt wird. Vermutlich wird ein Mitarbeiter, der sich zu einer Kündigung entschlossen hat, eine ehrlichere und ungeschönere Antwort zu solchen Fragen geben als die übrigen Mitarbeiter.

VIII. Die Rolle der Personalabteilung

Die Personalabteilung nimmt für das Thema „Compliance und Integrität“ im Unternehmen eine wichtige Rolle ein, da sie bei der Umsetzung der Compliance-Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag leisten kann. Die Personalabteilung kann zum Beispiel

- bei der Ausarbeitung und Einführung eines Verhaltenskodex sowie weiterer Verhaltensrichtlinien und Arbeitsanweisungen im Unternehmen eingebunden werden,
- ein positives Arbeitsumfeld schaffen und die Compliance-Kultur des Unternehmens mitgestalten.

Grundsätzlich werden neue Mitarbeiter zunächst Kontakt mit der Personalabteilung haben. Auch hier gilt: Der erste Eindruck entscheidet. Die Personalabteilung kommt darüber hinaus mit Mitarbeitern bei sonstigen Personalthemen wie der Personalentwicklung und Beförderungen, aber auch bei Fehlverhalten von Mitarbeitern (zu dem die Personalabteilung einheitlich und konsequent Personalmaßnahmen vornehmen sollte) in Berührung. Die Art und Weise, wie die Personalabteilung in den unterschiedlichen Situationen den Personen gegenübertritt, wird einen großen Einfluss auf die Einstellung der Mitarbeiter zu integrem Verhalten nehmen. Dazu zählt zum Beispiel

- ein respektvoller Umgang mit dem Bewerber
- der Umgang mit Personalfragen während des Bewerbungsgesprächs
- die vertrauliche Behandlung von Personalthemen der Mitarbeiter
- ein fairer und respektvoller Umgang mit Mitarbeitern, die Verstöße begangen haben und gegen die nun Sanktionen erlassen werden sollen

Wenn sich die Mitarbeiter in den eigenen Personalangelegenheiten selbst fair, rechtskonform und respektvoll behandelt fühlen, wird die Chance steigen, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld als Botschafter für die Themen Compliance und Integrität agieren werden.

AUTOREN



Prof. Dr. Oliver Haag ist neben seiner Tätigkeit als Hochschullehrer an der HTWG Konstanz mit den Schwerpunkten Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Arbeitsrecht, Compliance und Corporate Governance als Direktor des Instituts für Unternehmensrecht sowie als Of-Counsel einer auf Unternehmensrecht spezialisierten Anwaltskanzlei tätig.



Maximilian Jantz ist Syndikusrechtsanwalt und Compliance Manager in der Compliance-Abteilung eines großen deutschen Industrieunternehmens. Er verfügt über langjährige Compliance-Erfahrung und -Praxis in den unterschiedlichsten Compliance-Bereichen verschiedener Industrieunternehmen.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2 195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i. S. d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20 457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0 151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP / StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA / StB
 Dr. José Campos Nave, RA / FAHaGesR / FASrT
 Dr. Peter Christ, RA / FAArbR
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA / FAArbR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin / FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA / FASrT
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA / FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



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

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 850 1

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), Causa Sport (CASp), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), NetzWirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG), Zeitschrift für Neues Energierecht (ZNER).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 7.

Bereichsleitung Finanzen und Medienservices:

Thomas Berner, Tel. 069/7595-1147

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

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

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

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

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 509 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungsgebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. 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

© 2019 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DfV – inhouse production

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53 619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 6/2019

Dr. Christian Schefold, RA

15 Jahre Compliance

Dr. Rüdiger Werner, RA

Aktuelle Probleme der D & O-Versicherung

Till Komma, RA

Die Pflicht zur Abgabe einer geldwäscherechtlichen Verdachtsmeldung für Güterhändler

Christian Graßie, RA, und Dr. Mayeul Hiéramente, RA

Praxisprobleme bei der IT-Durchsuchung



BB 18/2019

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Mayeul Hiéramente, RA, und Florian Garden, RA

Die neue Whistleblowing-Richtlinie der EU – Handlungsbedarf für Unternehmen und Gesetzgeber

Dr. Martin Schirmbacher, RA

Gesundheitsschutz und Hygiene: Wann der Bruch einer Versiegelung das Widerrufsrecht im Versandhandel zum Erlöschen bringt – Zugleich Anmerkung zu EuGH vom 27.3.2019 – C 681/17



STEUERRECHT

Dr. Barbara Fleckenstein-Weiland, LL.M., RAin / FAinStR/StBin

BB-Rechtsprechungsreport Umsatzsteuer 2018

Dr. Heidi Friedrich-Vache, StBin

Entwicklungen zum Vorsteuerabzug einer Holding

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Norbert Lüdenbach, WP/StB, und Dr. Jens Freiberg, WP

ED/2018/2 und die Gemeinkosten bei belastenden Absatzverträgen – Lösungsvorgabe oder bloße Aufgabenstellung?

ARBEITSRECHT

Theodor B. Cisch, RA, Christine Bleeck, RAin, und Dr. Michael Karst, RA

BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2018/2019

Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de