

Privatdozent Dr. Steffen Klumpp

Universität Passau

(Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht)/
Ludwig-Maximilians-Universität München

„COMPLIANCE UND ARBEITSRECHT“

I. „Compliance“

1. Begriffsbedeutung
2. Einforderung von Regeltreue als Reaktion auf komplexe soziale Systeme
3. Einzelne Maßnahmen
4. Kein singuläres Compliance-Konzept

II. Pflicht zu Compliance-Maßnahmen

1. US-amerikanisches Recht
2. Deutsches Recht
 - a. Wertpapierhandelsrecht
 - b. Gesellschaftsrechtliche Vorgaben
 - c. Grundlegend: Zivilrechtliche Anknüpfung
 - d. Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht
3. Abstrakte Vorgaben und konkrete Vielfalt

III. Arbeitsrecht und Compliance-Maßnahmen

1. Dreifache Compliance-Relevanz des Arbeitsrechts
2. Arbeitsrecht als einzuhaltendes Regelwerk
3. Arbeitsrecht als Grundlage für Compliance-Maßnahmen
 - a. Gesetzliche Vorgaben
 - b. Vertragliche Grundlagen
4. Arbeitsrecht und einzelne Compliance-Maßnahmen
 - a. Trias: Verhindern – Aufklären – Sanktionieren
 - b. Umsetzung von eigenen Compliance-Standards
 - [1] Keine notwendige Umsetzung von gesetzlichen Regelungen
 - [2] Umsetzungsmittel: Direktionsrecht
 - [3] Vertragliche Umsetzung
 - [4] Betriebliche Mitbestimmung

- c. Aufklärung
 - [1] Auskunftspflicht und Anzeigepflicht des Arbeitnehmers
 - [2] Auskunftspflicht des „Verdächtigen“
 - [3] Einsatz „externer Ermittler“
 - [4] Zentral: Whistleblowing-Hotlines
- d. Sanktionen
 - [1] Das „Muß“ zur Sanktion?
 - [2] Aber: Keine „Allgemeinprävention“
 - [3] Keine kollektive Festschreibung
 - [4] Einzelne Sanktionen
- e. Umgekehrt: „Compliance“-Kosten des Arbeitnehmers

IV. Fazit