

Privatdozent Dr. Steffen Klumpp, Universität Passau (Lehrstuhl für Bürgerliches Rechts, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht)/Ludwig-Maximilians-Universität München

„Compliance und Arbeitsrecht“

Vortrag vom 17. Januar 2008

Was genau unter dem Begriff „Compliance“ zu verstehen ist, welche Pflichten sich daraus ergeben und wie dadurch das Arbeitsrecht beeinflusst wird, stellte *Privatdozent Dr. Steffen Klumpp* in seinem Vortrag dar.

Zunächst wurde ausgeführt, dass rechtlich gesehen unter „Compliance“ die Einforderung von Regeltreue als Reaktion auf komplexe soziale Systeme verstanden werden muss. Vor allem für Unternehmen und deren Organisation bezüglich Kunden, Markt und auch der Arbeitnehmer ist dies von Bedeutung.

Es sind deshalb einzelne Maßnahmen zur Prävention, Aufklärung und Repression zu treffen, wobei es keine pauschale Beurteilung geben kann, sondern für unterschiedliche Unternehmen auch unterschiedliche Konzepte entwickelt werden müssen.

Die Pflicht zu Compliance-Maßnahmen hat in den USA bereits eine längere Tradition und fand nach den Bilanzskandalen einiger Unternehmen im Sarbanes-Oxley-Act 2002 auch eine gesetzliche Verankerung.

In Deutschland dagegen gibt es nur einzelne gesetzliche Regelungen im Wertpapierhandelsrecht und im Gesellschaftsrecht. Zivilrechtlich ergeben sich solche Pflichten aber aus Verkehrssicherungs- und Organisationspflichten; auch im Straf- und Ordnungswidrigkeitsrecht kann ein Verhalten anhand allgemeiner Vorschriften wie § 266 StGB oder § 130 OWiG einen Verstoß gegen die Rechtsordnung darstellen.

Hinsichtlich des Arbeitsrechts haben Compliance-Maßnahmen eine dreifache Relevanz.

Das Arbeitsrecht stellt zum einen ein einzuhaltendes Regelwerk dar; auf dessen Grundlage andererseits aber auch Compliance-Maßnahmen festgelegt und durchgesetzt werden können.

Maßnahmen werden dabei sowohl anhand gesetzlicher Vorgaben, als auch auf vertraglicher Grundlage getroffen. Der Dozent verwies dazu auf die anfänglich besprochenen drei Stufen eines Compliance-Konzeptes.

Bereits auf der ersten Stufe, der Prävention, muss geklärt werden, ob die Umsetzung arbeitsrechtlich gesehen durchgeführt werden kann. Sei es aufgrund des Direktionsrechtes, wobei dann die außerdienstlichen Tätigkeiten schwer miteingebunden werden können, oder auf vertraglicher Ebene. Auch eine betriebliche Mitbestimmung ist unter Umständen nötig.

Bei der Aufklärung von Regelverstößen ist dann kritisch zu betrachten, ob der Arbeitnehmer überhaupt eine Auskunfts- und Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber hat, ob es nicht besser ist, externe Ermittler einzusetzen, und welche Probleme bei der Einrichtung einer „Whistleblowing-Hotline“ auftreten können.

Über die Aufklärung hinaus können auch Sanktionsmaßnahmen getroffen werden, die sich bereits aus den einzelnen Schuldverhältnissen ergeben und stets auf ihre Verhältnismäßigkeit zu überprüfen sind.

Es ist natürlich noch ein Blick auf die Kosten zu werfen, die dem Arbeitgeber durch solche Compliance-Maßnahmen entstehen. Über das Auftragsrecht kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Ersatz vom Arbeitnehmer verlangt werden; der innerbetriebliche Schadensausgleich ist dabei aber anzuwenden.

Zusammenfassend wies Dr. Klumpp dann darauf hin, dass Compliance-Maßnahmen zwar von wesentlicher Bedeutung sind, da sie aufgrund der teils starken finanziellen Belastung existenziell sein können. Es muss aber in jedem Fall eine Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen und jede Maßnahme einzeln überprüft werden.

Etwas Grundlegendes wird sich aber wohl nicht verändern, so dass die Richter durch die weitere Anwendung der bisher entwickelten Grundsätze auf das Problem gut vorbereitet sein dürften.