

ESV ERICH
SCHMIDT
VERLAG

HR-Compliance

Praxisleitfaden Compliance im Personalwesen

Herausgegeben von

Dr. Yvonne Conzelmann

Mit Beiträgen von

Dr. David Albrecht, Dr. Yvonne Conzelmann,
Prof. Dr. Daniela Eisele-Wijnbergen,
Dr. Anne Förster, Dr. Christiane Freytag,
Dr. Tatjana Gohritz, Dr. Katrin Haußmann,
Dr. Martin Knaup, Dr. Michael Johannes Pils,
Katja Schiffelholz, Dr. Harald Schloßmacher,
Johannes Simon, Jan-Patrick Vogel,
Dr. Volker Vogt, Susan Weltz
und Martin Zackor

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter

ESV.info/978-3-503-18796-6

Gedrucktes Werk: ISBN 978-3-503-18796-6

eBook: ISBN 978-3-503-18979-3

Alle Rechte vorbehalten

© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2020

www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen der Deutschen Nationalbibliothek und der Gesellschaft für das Buch bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992 als auch der ISO-Norm 9706

Satz: L101 Mediengestaltung, Fürstenwalde

Druck und buchbinderische Verarbeitung: docupoint, Barleben

Vorwort

Das Themenfeld Compliance im Personalwesen ist sehr vielschichtig und die Anforderungen an ein regelkonformes Verhalten steigen stetig. Die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer sowie auch moralischer und ethischer Verpflichtungen ist für Unternehmen jeder Branche im Alltag nicht immer einfach und stellt diese vor zahlreiche Herausforderungen, die es zu meistern gilt.

Dieser Praxisleitfaden widmet sich den aktuellen Themen aus dem Bereich Human Resource Compliance und soll dem Leser dazu dienen, die Risiken und Probleme im Bereich Compliance und Personalwesen zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ein regelkonformes Verhalten in Personalfragen sicherzustellen.

Das Werk bietet einen guten Einstieg, um sich dieser immer mehr an Bedeutung gewinnenden Thematik zu nähern, und ist daneben auch zur Vertiefung von bereits erworbenen Kenntnissen in den einzelnen Themenfeldern geeignet.

Jeder Beitrag wendet sich hierbei einem speziellen Thema zu, wobei neben einer abstrakten Problemdarstellung dem Leser stets auch praxisrelevante Lösungsansätze an die Hand gegeben werden. Dieser Praxisleitfaden richtet sich daher primär an Leser, die nach praktischen Lösungsansätzen bei Compliance-rechtlichen Fragestellungen im Bereich Personalwesen suchen.

Es ist nicht möglich, auf sämtliche Probleme des Themenkomplexes HR-Compliance in einem Werk einzugehen und diese umfassend darzustellen. In der Folge werden daher einzelne ausgewählte Themenkomplexe aus dem Bereich Compliance im Personalwesen dargestellt und erörtert, die aus Sicht der Autoren eine hohe Praxisrelevanz aufweisen und besonders risikofähig sind.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Frankfurt am Main, im Januar 2020

Dr. Yvonne Conzelmann

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Was versteht man unter „Compliance“ und was ist mit HR-Compliance gemeint? (Yvonne Conzelmann)	19
Literatur	19
1. Begriffserläuterung Compliance	19
2. Human Resource Compliance	20
3. Spannungsfelder	21
4. Ziele einer Compliance-Struktur	22
Compliance im Bewerbungsprozess – Welche Fallstricke gibt es im Rahmen der Besetzung einer neuen Stelle zu vermeiden? (Yvonne Conzelmann)	25
Literatur	25
1. Einleitung	25
2. Ausschreibungsverfahren	27
3. Stellenausschreibung	27
4. Recruiting	31
4.1 Soziale Netzwerke als Resource für Recruiting	31
4.2 Auslagerung des Recruiting neuer Mitarbeiter	33
4.3 Aufbewahrung bzw. Speicherung geeigneter Profile	33
5. Das Vorstellungsgespräch	34
6. Ersatzfähige Bewerbungskosten	37
7. Absagen eines Bewerbers	39
8. Fazit	40
Rechtssichere Beauftragung von Werk-/Dienstverträgen aus Kunden- und Dienstleistersicht sowie alternative Gestaltungsmodelle des Fremdpersonaleinsatzes (Johannes Simon) ..	41
Literatur	41
1. Einleitung	41
2. Risiken des fehlerhaften Fremdpersonaleinsatzes	42
2.1 Ordnungswidrigkeitenrechtliche Risiken	42
2.2 Sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Risiken	43

2.3	Strafrechtliche Risiken	44
2.4	Wettbewerbs- und vergaberechtliche Risiken	44
2.5	Zwischenfazit	45
3.	Maßnahmen der Fremdpersonal-Compliance	45
3.1	Bestandsaufnahme	45
3.2	Schulungen und Aufklärung der Betroffenen	46
3.3	Unternehmensregeln für den Einsatz von Fremdpersonal	46
3.4	Überwachung der Einhaltung der Fremdpersonal-Compliance ...	47
3.5	Umgang mit Bestandsfällen	47
3.6	Umgang mit sozialversicherungsrechtlichen Beitragsrisiken und Steuerrisiken	48
3.7	Übertragung von Unternehmerpflichten	49
3.8	Umgang mit (Personal-)Dienstleistern	49
4.	Offene Arbeitnehmerüberlassung als Gestaltungsmodell	50
4.1	Höchstüberlassungsdauer	50
4.2	Equal pay/equal treatment	51
4.3	Kennzeichnungs- und Konkretisierungsgebot sowie Unterrich- tungspflicht	52
5.	Alternative Gestaltungsmodelle zum Werk-/Dienstvertrag	53
5.1	Anwendung des Konzernprivilegs	53
5.2	Ruhendes Arbeitsverhältnis und Neuabschluss befristetes Arbeits- verhältnis (Befristungsmodell)	54
5.3	Gemeinschaftsbetrieb	55
6.	Fazit	57

**Entgeltgerechtigkeit und Recht rund ums Entgelt – Was wird
unter einem gerechten Entgelt verstanden und (was) hat das mit
Recht tun? (Daniela Eisele-Wijnbergen)**

	Literatur	59
1.	Einleitung	59
2.	Entgeltgerechtigkeit	60
2.1.	Anforderungsgerechtigkeit von Grund- bzw. Zielvergütung im Tarif und außertariflich	61
2.2.	Leistungs- und Erfolgsgerechtigkeit in (nicht) mitbestimmten Betrieben und Institutionen der Finanzbranche	66
2.3.	Mögliche weitere Aspekte einer gerechten Entgeltfindung	68
2.4.	Marktgerechtigkeit der Vergütung im Tarif und außertariflich ...	70
2.5.	Exkurs: Andere Herangehensweisen	71
3.	Transparenz und das Entgelttransparenzgesetz	72
4.	Der Mindestlohn: Die Untergrenze	73
5.	Fazit	75

Klauseln zur Bindung von Mitarbeitern – Rückzahlungsvereinbarungen für Weiterbildungen und andere Tatbestände zur Förderung von Commitment

<i>(Yvonne Conzelmann und Daniela Eisele-Wijnbergen)</i>	77
Literatur	77
1. Einleitung	77
2. Rechtliche Wirksamkeit von Rückzahlungsklauseln	79
2.1 Vorliegen eines geldwerten Vorteils für den Arbeitnehmer	80
2.2 Interessenabwägung	81
2.3 Transparenz der Vereinbarung	86
3. Rückzahlungsklauseln für weitere Tatbestände	87
4. Faktische Bindungswirkung von Rückzahlungsklauseln	89
5. Fazit	92

Strafbarkeitsrisiken bei der Vergütung von Betriebsräten und deren Eingrenzung durch Compliance

<i>(Jan-Patrick Vogel und Katja Schiffelholz)</i>	95
Literatur	95
1. Strafbarkeitsrisiken bei der Betriebsratsvergütung	96
1.1. Mögliche Delikte einer fehlerhaften Vergütung	96
1.1.1. Benachteiligung/Begünstigung von Arbeitnehmervertretern, § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG	96
1.1.1.1. Schutzgut und Deliktsnatur	96
1.1.1.2. Objektiver Tatbestand	97
1.1.1.3. Subjektiver Tatbestand	98
1.1.1.4. Strafantragserfordernis	98
1.1.2. Untreue, 266 StGB	99
1.1.2.1. Erster Schwenk des BGH: kompensationslose Zuwendung	99
1.1.2.2. Zweiter Schwenk des BGH: Vermögensschutz der verletzten Norm	99
1.1.2.3. Dritter Schwenk des BGH: Vermögensschutz aus privatem Rechtsakt	100
1.1.3. Steuerhinterziehung, § 370 Abs. 1 Nr. 1 AO	101
1.1.4. Beitragsvorenthaltung, § 266a StGB	102
1.2. Täterkreis	102
1.2.1. Personal-, Steuer- und Compliance-Abteilung	103
1.2.2. Eigene Strafbarkeit des Betriebsrates	103
1.3. Zusammenfassung	104

2. Die rechtmäßige Betriebsratsvergütung	104
2.1. Grundsätze der Vergütungsfindung	105
2.1.1. Betroffene Gehaltsbestandteile	105
2.1.2. Absicherung der Vergütung nach unten, § 37 Abs. 4 BetrVG	106
2.1.2.1. Vergleichsgruppenbildung	107
2.1.2.2. Nachzeichnen der betriebsüblichen Entwicklung der Vergleichsgruppe	109
2.1.2.3. Entwicklung und Anpassung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern	110
2.1.2.4. Anwendungszeitraum des Ehrenamts- und Entgelt- ausfallprinzip	111
2.2. Korrektiv: Benachteiligungsverbot bei Einzelfallbeförderungen ..	111
3. Regelungsmöglichkeiten zur Betriebsratsvergütung	112
4. Sicherstellung der rechtmäßigen Vergütung durch Compliance	114
4.1. Zielsetzung eines Compliance-Prozesses	114
4.2. Übertragung und Definition von Verantwortlichkeiten	114
4.2.1. Horizontale Delegation	114
4.2.2. Vertikale Delegation	116
4.3. Prüf- und Freigabeprozess	117
4.3.1. Absicherung des Entgelts nach unten	117
4.3.2. Absicherung des Entgelts nach oben	117
4.3.3. Dokumentation der Vergütungsentscheidung	118
5. Flankierende Maßnahmen	118

**Strafbarkeitsrisiken wegen Vorenthalten und Veruntreuen von
Arbeitsentgelt, § 266a StGB – Strafbarkeitsvoraussetzungen und
Risikoreduzierung (David Albrecht)**

Literatur	119
1. Einleitung	119
2. Strafbarkeit nach § 266a StGB	120
2.1. Tatbestandsstruktur und Schutzzwecke des § 266a StGB	120
2.2. Objektiver Tatbestand	120
2.2.1. Tauglicher Täter	120
2.2.1.1. Arbeitgebereigenschaft	121
2.2.1.2. Strafrechtliche Verantwortlichkeit von Repräsentanten des Arbeitgebers	123
2.2.1.3. Der Arbeitgeber in Fällen der Arbeitnehmer- überlassung	126
2.2.2. Vorenthalten von Beiträgen des Arbeitnehmers nach Abs. 1	127

2.2.2.1. Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers . . .	127
2.2.2.2. Vorenthalten von Beiträgen	129
2.2.3. Vorenthalten von Beiträgen des Arbeitgebers nach Abs. 2 .	132
2.2.3.1. Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers	133
2.2.3.2. Täuschung über sozialversicherungsrechtliche erhebliche Tatsachen	133
2.2.3.3. Vorenthalten von Beiträgen	135
2.2.4. Vorenthalten sonstiger Lohnanteile nach Abs. 3	136
2.3. Subjektiver Tatbestand	136
2.4. Besonders schwere Fälle nach Abs. 4	138
2.5. Absehen von Strafe und Strafausschluss nach Abs. 6	139
2.6. Täterschaft und Teilnahme	140
2.7. Verjährung	141
3. Verbandsgeldbuße nach § 30 OWiG	142
4. Außerstrafrechtliche Rechtsfolgen	142
4.1. Inhabilität, § 6 Abs. 2 GmbHG/§ 76 Abs. 3 AktG	143
4.2. Registereintragungen	143
4.3. Gewerbeuntersagung, § 35 GewO	144
5. Verfahrensrechtliche Besonderheiten	145
5.1. Beteiligte Behörden	146
5.1.1. Zollverwaltung	146
5.1.2. Deutsche Rentenversicherung	147
5.1.3. Sonstige Behörden	148

Compliance im Arbeitsalltag – Wie viel Mitarbeiterüberwachung ist zulässig? (*Yvonne Conzelmann*) 149

Literatur	149
1. Einleitung und Überblick	150
2. Bild- und Videoüberwachung	151
2.1 Sinn und Zweck der Bild- und Videoüberwachung	152
2.2 Widerstreitende Interessen	152
2.3 Offene Videoüberwachung	153
2.4 Verdeckte Videoüberwachung	154
3. Überwachung der Telekommunikation	155
3.1 Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers	155
3.2 Keylogger-Entscheidung	156
3.3 Abhören eines Telefongespräches	157
3.4 Kontrolle der Internetnutzung und Lesen von E-Mails	158
4. GPS- Überwachung und Zeiterfassung	159
4.1 GPS-Überwachung	159
4.2 Zeiterfassung	160

5.	Zuverlässigkeitstest	161
5.1	Sinn und Zweck	161
5.2	Zulässigkeit	161
6.	Detektiveinsatz	162
6.1	Zulässigkeit	162
7.	Taschen- und Spindkontrollen sowie Aufsuchen des Arbeitsplatzes .	164
7.1	Taschenkontrolle	164
7.2	Spindkontrolle	164
7.3	Inspektion des Arbeitsplatzes	164
8.	Mitarbeiterbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen	165
8.1	Mitarbeiterbeurteilung	165
8.2	Mitarbeiterbefragung	166
9.	Erfassung biometrischer Daten	168
10.	Fazit	168

Einführung in die Compliance im Arbeits- und Gesundheitsschutz

	<i>(Michael Johannes Pils)</i>	171
1.	Überblick	172
2.	Grundprinzipien und Leitgedanken	173
3.	Einführung in das Sanktionssystem im Arbeitsschutzrecht	175
3.1	Beschwerdewesen und behördliche Überwachung	175
3.2	Handlungsmöglichkeiten der Behörden	176
	(a) Behördliche Überprüfungen	177
	(b) Anordnungen	177
3.3	Bußgeld und Strafbarkeiten	179
	(a) Ermittlungsanlässe	180
	(b) Sorgfaltspflichtverletzung	181
	(c) Ordnungswidrigkeitentatbestände	181
	(d) Straftatbestände	182
4.	Beispielhafte Herausforderungen der Arbeitsschutz-Compliance	183
4.1	Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung	183
4.2	Arbeitsschutzorganisation	186
4.3	Pflichtendelegation	188
5.	Beispielhafte Herausforderungen der Gesundheitsschutz-Compliance	190
5.1	Gesundheitsschutz bezüglich der Begründung des Arbeits- verhältnisses	190
5.2	Leidensgerechte Beschäftigung	192
5.3	Betriebliches Eingliederungsmanagement	194
6.	Einführung in die Arbeitszeit-Compliance	197
6.1	Sanktionsbewehrtheit	198
6.2	Grundlagen des Arbeitszeitgesetzes und Arbeitszeitbegriffs	199

6.3	Flexibilisierungsmöglichkeiten	200
6.4	Dokumentationspflicht	202
7.	Betriebliche Mitbestimmung	205
8.	Gesundheits- und Arbeitsschutz-Compliance in M&A-Transaktionen	208
9.	Zusammenfassung und Ausblick	209
	Social-Media-Guidelines (<i>Susan Wetzl</i>)	211
	Literatur	211
1.	Die unbegrenzten Möglichkeiten des Internets	211
1.1	Das Internet als Informationsquelle	212
1.2	Das Internet als Kommunikationsmedium	212
2.	Zahlen und Fakten	214
3.	Beispiele aus der Rechtsprechung	215
3.1	Das Veröffentlichen von Patientenfotos	215
3.2	Die Beleidigung von Vorgesetzten auf Facebook	215
3.3	Rassistische Äußerung durch Teilen eines Bildes	216
3.4	Unzulässige Werbung durch eigene Arbeitnehmer	216
4.	Unternehmensreaktionen	217
5.	Social-Media-Guidelines	217
5.1	Erkennbarkeit	218
5.2	Verständlichkeit	218
5.3	Keine Zuweisung zusätzlicher Aufgaben	219
5.4	Keine willkürlichen Regelungen	219
5.5	Beteiligung des Betriebsrates	219
6.	Instrumente zur Einführung verbindlicher Social-Media-Guidelines	220
6.1	Direktionsrecht	220
6.2	Individualvertragliche Vereinbarung	220
6.3	Umsetzung durch Betriebsvereinbarung	221
6.4	Zusammenfassung	222
7.	Inhaltliche Ausgestaltung verbindlicher Social-Media-Guidelines	223
7.1	Festlegung des Nutzungsumfangs	223
7.2	Das „Ob“ der Nutzung	223
7.3	Das „Wie“ der Nutzung	224
7.3.1	Wiederholung bereits bestehender Pflichten und Verbote	224
7.3.2	Treue- und Loyalitätspflichten	224
7.3.3	Strafrechtlich relevantes Verhalten	225
7.3.4	Wettbewerbs- und urheberrechtliche Pflichten	226
8.	Begründung neuer Verhaltenspflichten	227
8.1	Interessenspositionen	227
8.2	Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers	227

9. Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung	228
9.1 Schranken der Meinungsfreiheit	228
9.2 Rechte des Arbeitgebers	229
9.3 Abwägung der Rechtspositionen	229
10. Netiquette	230

Arbeitsrechtliche Compliance bei agilen (IT-)Projekten

<i>(Anne Förster)</i>	231
Literatur	231
1. Einleitung	231
2. Gestaltung agiler Projekte am Beispiel Scrum	233
2.1. (Typische) Rollenverteilung bei Scrum	233
2.2. (Typischer) Ablauf eines Scrum-Projektes	234
3. Rechtskonformer Fremdpersonaleinsatz bei agilen (IT-)Projekten	235
3.1. Keine Bereichsausnahme im AÜG für (agile) IT-Projekte	235
3.2. Anwendung der Abgrenzungskriterien bei agilen IT-Projekten ...	236
3.2.1 Vorab abgegrenzter Leistungsgegenstand	237
3.2.2 Keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers	238
3.2.3 Keine Weisungsbefugnis des Product Owners gegenüber dem Entwicklungsteam	239
4. Fazit	240

Compliance-Anforderungen bei der Errichtung und Unterhaltung von Whistleblower-Hotlines *(Martin Knaup und Jan-Patrick Vogel)* ...

243	
Literatur	243
1. Der Begriff des Whistleblowings/ Regelungsbedürftigkeit der Thematik	245
2. Rechtspflicht zur Implementierung von Hinweisgebersystemen	247
2.1. Aktienrecht	247
2.2. Deutscher Corporate Governance Kodex	249
2.3. Finanzsektor und Versicherungswirtschaft	249
2.4. Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)	250
2.5. Unternehmen mit US-Bezug	251
3. Faktische Verpflichtung zur Implementierung von Hinweisgeber- systemen (Best Practice)	251
4. Inhaltliche Anforderungen an die Ausgestaltung von Hinweisgeber- systemen	252
4.1. Bisherige deutsche Rechtslage	252
4.2. Anforderungen nach der Whistleblowing-Richtlinie	254

4.2.1. Regelungszweck und gesetzgeberischer Wille	254
4.2.2. Anwendungsbereich	254
4.2.3. Geschützte Meldungen	255
4.2.4. Verpflichtete zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems .	256
4.2.5. Ausgestaltung von Hinweisgebersystemen	257
4.2.5.1. Abkehr vom strengen dreistufigen Meldesystem .	257
4.2.5.2. Schutz der Identität des Hinweisgebers	258
4.2.5.3. Rückkopplungsprozess	259
4.2.5.4. Dokumentationspflichten	260
4.2.6. Verbot von Repressalien, Schutz des Hinweisgebers	261
4.2.7. Sanktion Missbräuchlichen Verhaltens	263
4.2.8. Schutz des Beschuldigten/Betroffenen	264
5. Organisationsformen von Hinweisgebersystemen	264
5.1. Interne Hinweisgebersysteme	265
5.1.1. Gesellschaftsorgane, Betriebsrat, Personalabteilung	266
5.1.2. Einbettung in Compliance-Abteilung	267
5.2. Externe Hinweisgebersysteme	268
5.2.1. Ombudsperson als externer Hinweisempfänger	268
5.2.2. Internetbasierte externe (E-Mail-)Systeme	270
5.2.3. Externe Callcenter	270
6. Arbeitsrechtliche Implementierung von Hinweisgebersystemen	271
6.1. Arbeitsrechtliche Verbindlichkeit	271
6.1.1. Arbeitgeberseitiges Direktionsrecht	271
6.1.2. Arbeitsvertragliche Regelung	273
6.1.3. Betriebsvereinbarung	274
6.1.4. Zusammenfassender Praxishinweis	275
6.2. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates	275
6.2.1. Konsequenzen der Verletzung von Mitbestimmungsrechten	276
6.2.2. Mitbestimmungsrechte	276
6.2.2.1. Honeywell und Wal-Mart: Meldepflicht	
entscheidend	276
6.2.2.2. Ermessenentscheidung in Bezug auf das „Ob“ . . .	277
6.2.2.3. Mitbestimmungsrecht in Bezug auf das „Wie“ . . .	277
6.2.2.4. Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 BetrVG	278
7. Konsequenzen von Whistleblowermeldungen	278
7.1. Pflicht zur Sachverhaltsaufklärung	279
7.2. Recht zur Datenerhebung	280
7.3. Beschuldigtenähnliche Stellung des Unternehmens	280
7.4. Arbeitsrechtliche Verdachtskündigung	281
8. Abschließende Empfehlungen	282

Compliance und Unternehmensführung (<i>Harald Schloßmacher und Tatjana Gohritz</i>)	283
Literatur	283
1. Einleitung: Compliance als Führungsaufgabe	284
2. Symptomatik des Normal- und Sonderfalls	285
Beispiel 1 – Leistungsmanagement der arbeitsrechtliche Normalfall:	285
Beispiel 2 – Der gegenteilige Normalfall:	286
Beispiel 3 – Symptomatik des vermeintlichen Führens:	286
3. Verankerung von Compliance im Unternehmen durch Führung	287
3.1 Verankerung durch ein gelebtes Compliance-Management-System	287
3.1.1 Grundelemente und Wirkungen	287
3.1.2 Angemessene Organisation	289
3.1.3 Stellung der Compliance-Einheiten bzw. -Funktionen	290
3.1.4 Weitere Führungs- bzw. Compliance-Elemente	291
3.1.4.1 Tone from the Top	291
3.1.4.2 Speak-up-Kultur	292
3.2 Die tatsächliche Umsetzung der Compliance- und Führungskultur	294
3.2.1 Schulungen und Workshops	294
3.2.2 Umsetzung in Personalsystemen	295
3.3 Betriebswirtschaftliche und strategische Aspekte von Compliance	296
4. Fazit	298
Compliance und Verstöße im Arbeitsverhältnis (<i>Volker Vogt</i>)	299
Literatur	299
1. Tabellarische Übersicht der relevanten Regeln	300
2. Inhalt von Compliance-Regelungen	301
3. Sanktionsmöglichkeiten und Maßnahmen bei Compliance-Verstoß	302
4. Überwachung der Einhaltung von Compliance-Richtlinien	303
5. Konkrete arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Compliance-Verstößen	304
5.1 Abmahnung	305
Exkurs: Die vorweggenommene Abmahnung	305
5.2 Ordentliche verhaltensbedingte Kündigung	306
5.2.1 Vertragswidriges Verhalten	307
5.2.1.1 Prognoseprinzip	307
5.2.1.2 Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit	308
5.2.1.3 Interessenabwägung	308
5.3 Personenbedingte Kündigung	309
5.4 Sonderfall: Druckkündigung	310
5.4.1 Unechte Druckkündigung	311
5.4.2 Echte Druckkündigung	312

5.5 Außerordentliche Kündigung	312
5.5.1 An sich geeigneter Grund	313
5.5.2 Interessenabwägung	313
5.5.3 Fallgruppen	314
5.5.4 Verdachtskündigung	316
6. Besonderheiten bei Tendenzbetrieben	317
7. Fazit	318

Die „personelle Selbstreinigung“ und ihre Einordnung im Kündigungsschutzrecht – Kann arbeitsrechtlich umgesetzt werden, was vergaberechtlich geboten ist?

<i>(Katrin Haußmann und Christiane Freytag)</i>	321
---	-----

Literatur	321
1. Einleitung	321
2. Die „personelle Selbstreinigung“	322
3. Qualifizierte Eignungsmerkmale Zuverlässigkeit und Fachkunde ...	324
4. Entscheidungsmaßstäbe	325
4.1 Spezialgesetzliche Zuverlässigkeitsbewertung	326
4.2 Prognoseprinzip im Kündigungsschutzrecht	326
5. Auflösungsantrag im Kündigungsschutzverfahren	327
6. Eignungs- und Zuverlässigkeitsmerkmale als personenbedingter Kündigungsgrund	329
7. Pflichtverletzungen zur Begründung einer verhaltensbedingten Tat- oder Verdachtskündigung	330
8. Die betriebsbedingte Druckkündigung	331
9. Auswirkungen von strafrechtlichen Ermittlungsverfahren, einer Anklage oder Haft	331
10. Zusammenfassung	332
Anhang	333

Tax-Compliance <i>(Martin Zackor)</i>	335
--	-----

Literatur	335
1. Überblick	335
2. Tax-Compliance-Management-System	336
2.1 Funktionen und Zielsetzung	336
2.2 Verpflichtung zur Einführung eines Tax-Compliance-Management- System	337
2.3 Tatsächliche Einrichtung eines Tax-Compliance-Management- Systems	338
3. Allgemeine Pflichten	340

3.1	Dokumentationspflichten	340
3.2	Abgabe von Steuererklärungen	341
3.3	Anzeigepflichten	342
3.4	Steuerentrichtungspflichten	342
3.5	Mitwirkungspflichten	343
3.6	Anzeige- und Berichtigungspflichten von Steuererklärungen	343
4.	Rechtsfolgen	344
4.1	Finanzielle Sanktionen	344
4.2	Zinsen	345
4.3	Schätzung von Besteuerungsgrundlagen	345
4.4	Geldbußen bei (allgemeinen) Ordnungswidrigkeiten	345
4.5	Steuerordnungswidrigkeiten	346
4.6	Steuerstraftaten	347
4.7	Haftung	348
4.8	Sonstiges	349
5.	Zusammenfassung	349
	Autorenverzeichnis	351
	Stichwortverzeichnis	357