

## Arbeitsrecht als Compliance-Bremse

Ein wichtiger Bestandteil der Compliance-Architektur ist der Mitarbeiter. Erkennt man, dass er keine tragende Säule des Unternehmens mehr ist und hat man Gesetzesverstöße festgestellt, so ist eine rasche Trennung unabänderlich. Doch diese gestaltet sich nicht immer einfach.



Weggelobt: Gerade bei fristlosen Kündigungen wegen Compliance-Verstößen werden Arbeitszeugnisse häufig „gerichtlich weichgespült“.

Das ist zum einen die strenge Frist des § 626 Abs. 2 BGB für die fristlose Kündigung. Ist der Arbeitgeber zunächst bemüht, trotz eines Verstoßes gegen arbeitsrechtliche Pflichten auch im Interesse des Arbeitnehmers eine außergerichtliche Lösung zu finden, so ist die Zweiwochenfrist schnell verfallen. Im Zeitraum zwischen der Feststellung einer Pflichtverletzung durch einen Mitarbeiter und den Bemühungen zur friedlichen Klärung bis zur Aussprache der fristlosen Kündigung kann diese Frist schnell verstrichen sein. Das zunächst positive Bemühen um eine außergerichtliche Einigung fällt dem Arbeitgeber auf die Füße. Je nach Ausrichtung des zuständigen Arbeitsgerichtes kann der Arbeitgeber später nur selten Verständnis für die Verletzung dieser Frist erwarten.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht mag dies im Sinne des Arbeitnehmers sein, erweist aber dem Unternehmen und seinen übrigen Mitarbeitern einen Bärendienst. Kann sich der Arbeitgeber nicht von einem Arbeitnehmer trennen, der auf die Einhaltung von Compliance pfeift, ist dies das denkbar schlechteste Zeichen an die gesamte Belegschaft. Denn die Details der arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung werden den Mitarbeitern nur selten bekannt und nachvollziehbar sein. Es besteht die Gefahr, dass bei einem Verbleib im Unternehmen oder einer Trennung mit unangemessen hoher Abfindung der Eindruck entsteht, Compliance-Verstöße werden nicht geahndet und lohnen sich sogar.



Dr. Malte Passarge ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht und Partner in der Kanzlei HUTH DIETRICH HAHN Rechtsanwälte PartGmbH, Vorstand des Instituts für Compliance im Mittelstand (ICM) und Geschäftsführer von Pro Honore e. V. sowie Chefredakteur des Compliance-Beraters.

Tatsächlich liegt einige irritierende Rechtsprechung vor, wonach eine Kündigung trotz Compliance-Verstößen unzulässig sei, etwa wenn ein unmittelbarer Vorgesetzter den Verstoß gegen Compliance-Vorgaben angeordnet hat. Dabei übersehen Gerichte gelegentlich, dass Strafgesetze auch für Arbeitnehmer gelten, und zwar unabhängig von einer mehr oder weniger wirksam umgesetzten Anti-Korruptions-Richtlinie.

Diese Problematik setzt sich auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Neben der Frage, was die Trennung kosten soll, kommt es für den Arbeitnehmer gerade bei einer fristlosen Kündigung besonders darauf an, trotzdem ein ordentliches Zeugnis zu bekommen. Die Praxis zeigt, dass die Arbeitsgerichte gelegentlich den Arbeitnehmern ein nicht immer angemessenes Wohlwollen zum Ausdruck bringen und zum Teil der Ansicht zu sein scheinen, dass das Zeugnis allein den Arbeitnehmer betrifft. Dies mag aus Sicht des Arbeitnehmers auch so sein, jeder sollte eine zweite Chance erhalten.

Aber denken wir dies einmal zu Ende – denn Adressat des Zeugnisses ist ja der künftige Arbeitgeber. Die ausufernde Rechtsprechung zu Zeugnisformulierungen hat zu vermeintlichen Zeugnis-Codes geführt, bei denen in jede Formulierung eine besondere Bedeutung hineininterpretiert wird – die nicht immer allen Beteiligten bekannt ist. Dass jeder Arbeitnehmer stets zur vollen oder vollsten Zufriedenheit gearbeitet hat, ist schlicht absurd. Die Zeugnisse sprechen aber eine andere Sprache. Dies hat allerdings für die Allgemeinheit eine unerfreuliche Folge. Denn der künftige Arbeitgeber weiß von den Pflichtverletzungen nichts und läuft so möglicherweise die Gefahr, einen unredlichen oder gar kriminellen Mitarbeiter einzustellen. Der Altarbeitgeber will die arbeitsrechtliche Auseinandersetzung rasch beenden und sich nicht mehr um einen Zeugnistext streiten, der ihn ohnehin nichts kostet.

Tatsächlich besteht für den Altarbeitgeber das Risiko der Haftung für ein fehlerhaftes Arbeitszeugnis gegenüber dem neuen Arbeitgeber. Die Rechtsprechung stützt dies zu Recht auf §§ 311 Abs. 3, 241 Abs. 2 BGB. Doch ist die Durchsetzung eines solchen Anspruches gewiss kein Selbstgänger und nicht immer ist ein Schaden gerichtsfest darzulegen.

Jüngst hat diese Frage besondere Dramatik erlangt. So wurde der Krankenpfleger Högel aus Oldenburg, dem mehr als 300 Morde zuzurechnen sind, sowohl innerhalb der Kliniken als auch von Klinik zu Klinik mit positiven Zeugnissen weggeklagt. Trotz klarer Hinweise wurden keinerlei arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet. Ein eindeutiges Vorgehen hätte Leben retten können. So auch kürzlich die Tötung eines Kindes durch eine Erzieherin in Viersen. Auch hier war die Pflegerin bereits bei vorangegangenen Arbeitgebern auffällig geworden. Dass dies Niederschlag im Zeugnis gefunden hat, ist wohl eher nicht anzunehmen.

Was folgt hieraus? Auch die Personalabteilung hat Compliance-Pflichten nicht nur gegenüber ihren ehemaligen Mitarbeitern zu beachten, sondern auch gegenüber deren künftigen Arbeitgebern. Im Interesse aller Beteiligten sollte man sich in arbeitsgerichtlichen Vergleichsverhandlungen nicht zu schnell auf eine bequeme Zeugnisformulierung drängen lassen. Wir sollten die Gerichte durchaus auf die Problematik der Haftung für ein fehlerhaftes Arbeitszeugnis nach § 311 BGB und die langfristigen Auswirkungen bequemer Vergleichsregelungen hinweisen. Vergessen Sie nicht, das nächste falsche positive Zeugnis könnte auf Ihrem Schreibtisch liegen.

Dr. Malte Passarge

### IMPRESSUM

**Verlag**  
Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstraße 251, 60326 Frankfurt am Main  
Registergericht AG Frankfurt am Main HRB 8501  
UStIdNr. DE 114139662

**Geschäftsführung:** Peter Esser (Sprecher), Sönke Reimers (Sprecher), Markus Gotta, Peter Kley

**Aufsichtsrat:** Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Rub, Angela Wisken

**Redaktion:** Christina Kahlen-Pappas (verantwortlich),  
Telefon: 069 7595-1153, E-Mail: christina.kahlen-pappas@dfv.de

**Verlagsleitung:** RA Torsten Kutschke,  
Telefon: 069 7595-1151, E-Mail: torsten.kutschke@dfv.de

**Anzeigen:** Eva Triantafyllidou,  
Telefon: 069 7595-2713, E-Mail: Eva.Triantafyllidou@dfv.de

**Mitherausgeber:**  
BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltskanzlei mbH

**Fachbeirat:** Gregor Barendregt, Carl Zeiss AG; Andrea Berneis, thyssenkrupp Steel Europe AG; Ralf Brandt, divienipatch Beteiligungs GmbH; Joern-Ulrich Fink, Central Compliance Germany, Deutsche Bank AG; James H. Freis, Jr., Chief Compliance Officer, Deutsche Börse AG; Otto Geiß, Fraport AG; Mirko Haase, Hilti Corporation; Dr. Katharina Hastenrath, Frankfurt School of Finance & Management; Corina Käbler, Head of Compliance, State Street Bank International GmbH; Olaf Kirchhoff, Schenker AG; Torsten Krumbach, Bosch Sicherheitssysteme GmbH; Dr. Karsten Leffrang, Getrag; Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder; Thomas Muth, Corpus Siro Holding GmbH; Stephan Niemann; Dr. Dietmar Prectel, Osram GmbH; Dr. Alexander von Reden, BSH Hausgeräte GmbH; Hartmut T. Renz, Citi Chief Country Compliance Officer, Managing Director, Citigroup Global Markets Europe AG; Dr. Barbara Roth, Chief Compliance Officer, UniCredit Bank AG; Jörg Siegmund, Getzner Textil AG; Eric S. Soong, Group Head Compliance & Corporate Security, Schaeffler Technologies AG & Co. KG; Elena Späth, AXA Assistance Deutschland GmbH; Dr. Martin Walter, selbstständiger Autor, Berater und Referent für Compliance-Themen; Heiko Wendel, Rolls-Royce Power Systems AG; Dietmar Will, Audi AG.

**Jahresabonnement:** kostenlos

**Erscheinungsweise:** monatlich (10 Ausgaben pro Jahr)

**Layout:** Uta Struhalla-Kautz, SK-Gratik, www.sk-gratik.de

Jede Verwertung innerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

# 2020 als Webinar Datenschutz in der Praxis

» Donnerstag, 12. November 2020 | 10.00 - 12.00 Uhr

In Kooperation mit **Linklaters**



Dr. Daniel Pauly,  
Linklaters LLP

## Betroffenenrechte - praxisrelevante Entwicklungen in 120 Minuten

Detailgrad der Informationspflicht // Reichweite des Auskunftsanspruchs // Recht auf Kopien // Ausnahmen vom Recht auf Vergessenwerden // Umfang des Rechts auf Datenübertragbarkeit // Erkenntnisse aus Gerichts- und Verwaltungsverfahren // weitere spannende Themen

» jeweils mit praktischen Beispielen



Prof. Dr. Boris Paal,  
Universität Freiburg

### Format:

Im Webinar „Datenschutz in der Praxis“, das dieses Jahr ausnahmsweise an Stelle der jährlichen Präsenztagung stattfinden wird, referieren Dr. Daniel Pauly und Prof. Dr. Boris Paal zu praxisrelevanten datenschutzrechtlichen Themen. Nach und während des Vortrags haben Sie die Möglichkeit, via Chatfunktion Fragen zu stellen, die sodann beantwortet werden.

### Teilnahmegebühr:

139,00 Euro zzgl. MwSt.  
Die Teilnahmegebühr bitten wir nach Erhalt der Rechnung zu überweisen.

### Rabatte:

**Frühbucherrabatt:** 5 % bei Buchung bis zum 6. Juli 2020.

### Anmeldeschluss:

Eine frühzeitige Anmeldung wird empfohlen.  
Anmeldeschluss ist der 11. November 2020.

### Stornierung:

Die Anmeldung ist übertragbar. Bei Stornierung bis zum 9. Oktober 2020 (Eingangsdatum) wird eine Bearbeitungsgebühr von 25,00 Euro zzgl. MwSt. erhoben. Danach ist die volle Teilnahmegebühr zu entrichten.

### Zugangsdaten:

Die Zugangsdaten erhalten Sie rechtzeitig vor der Veranstaltung per E-Mail. Bitte geben Sie Ihre E-Mailadresse unbedingt gut leserlich an.

## Anmeldung

zurück per Mail an: [Stephen.Hain@dfv.de](mailto:Stephen.Hain@dfv.de)  
oder per Fax: 069 7595-1150

Name/Vorname

Kanzlei/Firma

Straße

PLZ/Ort

Telefon

E-Mail

Datum/Unterschrift

Medienpartner:

**DATENSCHUTZ-  
BERATER**

Kommunikation  
& Recht

Compliance  
Berater

Betriebs  
Berater