

Arbeitsrechtliche Compliance

Ein Überblick

Compliance (dt. Regelüberwachung)

- Einhaltung der geltenden Vorschriften Gesetze und Richtlinien in einem Unternehmen
- Einführung des Begriffs: ursprünglich Finanzbranche
- Ziele: Vermeidung von rechtlichen Sanktionen, finanziellen Verlusten und Reputationsschäden

- Zu vermeidende Risiken
 - Abwendung von Schäden für die Unternehmung
 - z.B. Strafen, Kartellbussen
 - Klagen von Arbeitnehmern oder deren Versicherungen
 - z.B. wegen Gesundheitseinbussen
 - Verlust von Ansprüchen
 - z.B. Kündigung nicht durchsetzbar
 - persönliche Haftung von Organmitgliedern

- Compliance Management System (CMS)
 - Einführung von Compliance-Kultur und -Reglement
 - Aufgaben an die Unternehmensführung:
 - Fortlaufende Überprüfung auf Wirksamkeit und Angemessenheit des CMS
 - Überwachung der Einhaltung der Vorgaben
 - Prüfung der Vorgehensweisen von Mitarbeitern durch Mitarbeiterbefragungen
 - externe Compliance-Prüfungen durch Wirtschaftsprüfer

□ Compliance

- Aktiengesellschaften: Verwaltungsrat muss Einhaltung der Gesetze überwachen (Art. 716a Abs. 1 Ziff. 5 OR)
- strafrechtliche Verantwortlichkeit des Unternehmens bei bestimmten Straftaten (Art. 102 StGB)
- *„Wird in einem Unternehmen in Ausübung geschäftlicher Verrichtung im Rahmen des Unternehmenszwecks ein Verbrechen oder Vergehen begangen und kann diese Tat wegen mangelhafter Organisation des Unternehmens keiner bestimmten natürlichen Person zugerechnet werden, so wird das Verbrechen oder Vergehen dem Unternehmen zugerechnet. In diesem Fall wird das Unternehmen mit Busse bis zu 5 Millionen Franken bestraft.“*

- Insbesondere bei Geldwäscherei und Korruption Strafbarkeit des Unternehmens,
 - *„...wenn dem Unternehmen vorzuwerfen ist, dass es nicht alle erforderlichen und zumutbaren organisatorischen Vorkehrungen getroffen hat, um eine solche Straftat zu verhindern.“ (Art. 102 Abs. 2 StGB)*

Unterscheidung

- ❑ Arbeitsrechtliche Compliance
 - Arbeitgeber hat arbeitsschutz- und datenschutzrechtlichen Vorgaben in Bezug auf den Arbeitsplatz zu einzuhalten und zu überwachen
- ❑ Compliance im Arbeitsrecht
 - Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter das Unternehmen nicht durch Gesetzes- oder Regelverstöße in Schwierigkeiten bringen

- Hauptthema 1: Arbeitsrechtliche Compliance
 - Arbeitsgesetz: Vorgaben insbesondere betreffend Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten
 - Obligationenrecht Art. 328:
 - Persönlichkeitsschutz, persönliche Integrität
 - Gesundheitsschutz: Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (insb. UVG)
 - Massnahmen nach **Stand der Technik** und den **Verhältnissen des Betriebes** zu treffen

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
 - Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS - www.ekas.admin.ch
 - Rechtsgrundlagen: Art. 15 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArgV 3):
-
- *Räume, Arbeitsplätze und Verkehrswege innerhalb und ausserhalb der Gebäude müssen entsprechend ihrer Verwendung ausreichend natürlich oder künstlich beleuchtet sein.*

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
- Rechtsgrundlagen: Art. 15 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArgV 3):
- *In den Arbeitsräumen soll Tageslicht vorhanden sein sowie eine künstliche Beleuchtung, welche der Art und den Anforderungen der Arbeit angepasste Sehverhältnisse (Gleichmässigkeit, Blendung, Lichtfarbe, Farbspektrum) gewährleistet.*
- *Räume ohne natürliche Beleuchtung dürfen nur dann als Arbeitsräume benützt werden, wenn durch besondere bauliche oder organisatorische Massnahmen sichergestellt ist, dass den Anforderungen des Gesundheitsschutzes insgesamt Genüge getan ist.*

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
- Rechtsgrundlagen: Art. 35 Verordnung über die Unfallverhütung (VUV):
- *Räume, Arbeitsplätze und Verkehrswege innerhalb und ausserhalb der Gebäude müssen so beleuchtet sein, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet werden.*
- *Erfordert es die Sicherheit, so muss eine netzunabhängige Notbeleuchtung vorhanden sein.*
- Wegleitung zur VUV, EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit)
 - <http://wegleitung.ekas.ch/uebersichtWegleitung.aspx?LG=de-ch&wkapitel=333.5>

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
- **Wegleitung** zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArgV 3), SECO
- <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen.html>

<u>E [lx]</u>	<u>Art der Arbeit bzw. der Räume</u>
> 500	Schreiben, Lesen, Datenverarbeitung, Raumzonen mit Bildschirmarbeitsplätzen (inkl. CAD), Arbeitsräume für mittelfeine Arbeiten bzw. normale Sehaufgaben, Sanitäräume

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
- Detailliertere Werte sind der Norm SN EN 12464-1 zu entnehmen
- Die Wegleitungen enthalten weitere Detailregelungen zu
 - Lichtfarbe bzw. Lichtspektrum
 - Lichtrichtung und Schattenwirkung
 - Blendung
 - Stroboskopischer Effekt (Flimmern bei Wechselstrom)
 - Sicherheits- und die Ersatzbeleuchtung (Notbeleuchtung)

- Arbeitsrechtliche Compliance - Beleuchtung Büroarbeitsplatz
- SUVA Web-Tutorial:
Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz: Arbeitsplatz einrichten
 - <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/sachthemen/koerperliche-belastungen>
- im Folgenden Screenshots hieraus:

Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz: Arbeitsplatz einrichten

- Eine optimale Einrichtung des Bildschirmarbeitsplatzes vermeidet Beschwerden.
- In nur wenigen Minuten lassen sich Tisch, Stuhl, Bildschirm und Tastatur richtig positionieren.
- Nebst einer ergonomischen Einrichtung des Arbeitsplatzes helfen auch die Körperhaltung, Bewegung und Arbeitsunterbrechungen, Beschwerden vorzubeugen.

Richten Sie in wenigen Minuten Ihren Arbeitsplatz optimal ein

Die PCs und das Mobiliar, die heutzutage in Büros verwendet werden, haben meist einen hohen Qualitätsstandard. Doch es genügt nicht, über gute Arbeitsmittel zu verfügen. Man muss auch wissen, wie diese richtig eingestellt und benützt werden... und dies auch tun!

Richten Sie Ihren Arbeitsplatz optimal ein. Dann können Sie beschwerdefrei arbeiten.

Arbeiten mit zwei Bildschirmen

Falls Sie meistens nur einen Bildschirm verwenden, dann stellen Sie den Hauptbildschirm zentral vor Ihnen auf und den Zusatzbildschirm seitlich in gleicher Sehdistanz (Bild 1).

Verwenden Sie beide Bildschirme gleichwertig, dann ist eine symmetrische Anordnung vorteilhaft (Bild 2). Die keilförmige Lücke zwischen den Bildschirmen lässt sich mit einer Abdeckung in der Farbe des Bildschirmrahmens schliessen.



- Hauptthema 2: Compliance im Arbeitsrecht
 - Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter das Unternehmen nicht durch Gesetzes- oder Regelverstöße in Schwierigkeiten bringen

- Compliance im Arbeitsrecht – der Fall UBS AG (2014)

- Feststellungen der FINMA:

- Ungenügende Kontrollinstrumente: Die Bank verfügte über keine angemessenen Kontrollinstrumente, um Verstöße gegen Marktverhaltensregeln oder manipulatives oder treuwidriges Verhalten gegenüber Kunden zu erkennen.

- Ungenügende Compliance: Die Compliance innerhalb des Devisenhandels war nicht angemessen ausgestaltet.

- Compliance im Arbeitsrecht – der Fall UBS AG (2014)

- Angeordnete Massnahmen der FINMA
 - Stärkung der Compliance
 - Einführung von Überwachungs- und Analyseinstrumenten
 - Verbesserung des Whistleblower-Prozesses

- <https://www.finma.ch/de/news/2014/11/mm-ubs-devisenhandel-20141112/>

- Compliance im Arbeitsrecht – Überwachung der Arbeitnehmer

- Systeme zur gezielten Überwachung des Verhaltens des Arbeitnehmers verboten
 - Rechtsgrundlage: Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArgV 3):
- *Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.*
- *Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus andern Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.*

- ❑ Compliance im Arbeitsrecht – Überwachung von Arbeitnehmern
- ❑ Rechtsprechung zu Überwachungssystemen: Urteil des Bundesgerichts 6B_536/2009 vom 12. November 2009
- Einsatz von Überwachungssystemen erlaubt, wenn legitime Gründe vorliegen
 - ❑ gewähltes Überwachungssystem muss zum beabsichtigten Zweck ein verhältnismässiges Mittel darstellen
 - ❑ Arbeitnehmer müssten vorab über den Einsatz des Systems informiert werden
 - ❑ Keine permanente Erfassung des Arbeitsplatzes durch Videokameras

- Compliance im Arbeitsrecht – Überwachung von Arbeitnehmern
- Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)
 - Leitfaden über Internet- und E-Mailüberwachung am Arbeitsplatz für die Privatwirtschaft
- Surfen und Mailen am Arbeitsplatz:
 - Ständige personenbezogene Auswerten der Randdaten für die Überwachung des Nutzungsverhaltens nicht zulässig nur bei Missbrauchsverdacht
 - Nur in bestimmten Bereichen der Privatwirtschaft (z.B. Banken) ist die systematische Überwachung und Auswertung des E-Mail-Verkehrs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zulässig
 - Ausdrücklich: *„damit das Unternehmen die Compliance-Anforderungen erfüllen kann und sich so vor Verantwortlichkeitsklagen schützt“*

- Compliance im Arbeitsrecht – Überwachung von Arbeitnehmern
- Nutzungsreglement bestimmt, wie Arbeitnehmer Internet und E-Mail für nicht-berufliche Zwecke nutzen dürfen
- Muster-Nutzungsreglement im Anhang B zum Leitfaden des EDÖB
 - <https://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00763/00983/00988/index.html?lang=de>
- Rechtliche Grundlage:
 - Weisungsrecht, Artikel 321d OR
 - Pflicht zum Datenschutz im Arbeitsrecht, Art. 328b OR
 - Grundsatz der Transparenz, Artikel 4 Absatz 4 DSGVO

- Compliance im Arbeitsrecht - Whistleblowing
- Meldung von Arbeitnehmenden, die auf Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz hinweisen
- Bisher keine Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Verfahrens
- Ausnahme: Schweizer Niederlassungen von kotierten amerikanischen Unternehmen unterstehen Sarbanes-Oxley-Gesetz
- Arbeitgeber muss Meldung überprüfen
- Arbeitgeber muss Massnahmen ergreifen, wenn sich Verdacht bestätigt

- Compliance im Arbeitsrecht - Whistleblowing
- Pflicht des Arbeitnehmers zur internen Meldung kann sich aus Treuepflicht ergeben (321a Absatz 1 OR)
- Dienstweg ist einzuhalten
- Externe Meldungen meist unzulässig, erst nach interner Meldung
- Arbeitgeber sollte daher ein System für interne Meldungen bereitstellen
- Botschaft zur Teilrevision des OR nicht durchgekommen, Parlament hat Vorlage an Bundesrat zurückverwiesen
 - <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2013/9513.pdf>

- Für Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.
- Präsentation online:
 - <http://www.wissens-gipfel.ch>
 - Rechtsanwalt Rüdiger Bock
LL.M. Internationales Wirtschaftsrecht

Fachanwalt für Steuerrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Seestraße 33
78464 Konstanz