

## Compliance

Wir sind mittlerweile an englische Begriffe gewohnt. Da gibt es „monitoring“ statt „Überprüfung“, „benchmarking“ statt „Vergleich mit potentiell Besserem“ und natürlich den Außendienst-Mitarbeiter, der mehr Arbeit zu erledigen hat und dafür zum „Sales Manager“ befördert wird. Wer nicht zurückmailt riskiert, aus der „mailing list“ gestrichen zu werden, und wer Pech hat wird outgesourct oder durch Arbeitskräfte aus einem Personal-Leasing-Unternehmen ersetzt.

Aber Compliance? „To comply“ bedeutet nach dem Lexikon „sich fügen“ oder „Vorgaben korrekt umsetzen“. Ein Compliance-Beauftragter, den es schon in vielen Unternehmen gibt, muss dafür sorgen, dass die Regeln eingehalten werden.

Aber was gehört zu diesen „Regeln“? Soweit nur Recht und Gesetz gemeint sind, wird niemand etwas zu befürchten haben und niemand protestieren, aber oft geht es um ganz andere Dinge. Da wird ein Ethik – Kodex festgelegt oder im Arbeitsvertrag eines Bankangestellten klam-heimlich auf „Grundsätze“ verwiesen, wonach jedes Konto, das er bei einer anderen Bank eröffnet, dem Arbeitgeber mitzuteilen ist. Im Einzelfall kann er sogar verpflichtet sein, Auskunft über alle Überweisungen und Abbuchungen zu geben. Auch einer solchen Vorgabe muss man „sich fügen“. Allerdings gibt es hier eine wichtige Bremse: Soweit das Gesetz keine verbindlichen Anordnungen trifft, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht („Ordnung des Betriebes“). Würde er übergangen, könnte er die Fortsetzung dieser Praxis zunächst einmal durch einstweilige Verfügung untersagen lassen.

Ist eigentlich auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu kontrollieren? Muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass das Geld pünktlich auf dem Konto ist? Dass der Arbeitsschutz ernst genommen und der Datenschutz in der Personalabteilung konsequent eingehalten wird? Dass niemand unbezahlte Überstunden macht oder gar von anderen schikaniert wird? Meistens denkt man bei „Compliance“ nicht an solche Regeln, sondern an das Verbot, sich etwas schenken zu lassen oder bei jeder denkbaren Unregelmäßigkeit den Vorgesetzten einzuschalten.

§ 12 AGG verlangt seit kurzem, dass Präventivmaßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen getroffen werden. Im Arbeitsschutz muss man gleichfalls nicht erst warten, bis das Kind in den Brunnen gefallen ist. Wie wäre es, wenn man dem Compliance-Beauftragten die Aufgabe zuweisen würde, auch bei der Behandlung der Beschäftigten konsequent nach dem Rechten zu sehen? Dann könnte man sich direkt mit dem Fremdwort „compliance“ anfreunden.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 9/2007 S. 3