HK2 Rechtsanwälte

Newsletter
ZEITARBEIT UND RECHT

05.2016

Themenübersicht

Editorial

Rechtliches/Aktuelles

1. BSG: Anwendung der Zeitarbeitstarifverträge in Mischbetrieben zulässig
2. Gesetzlicher Mindestlohn steigt / Anwendung auch bei Arbeitnehmerüberlassung
3. Neue Arbeitsstättenverordnung
4. Der Knaller aus Erfurt: SOKA-Bau-Tarifverträge haben keinen Bestand!
5. Flexirentengesetz im Bundestag verabschiedet

„Drei Fragen an…"

Termine

Bücher des Monats

Impressum

Editorial

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, liebe Leser,

wie im letzten Newsletter annonciert, ist es nun amtlich: Der Bundestag hat am 21. Oktober 2016 das AÜG in letzter Lesung verabschiedet. Wesentliche Änderungen gegenüber den vorherigen Entwürfen gab es dabei nicht, lediglich folgende Punkte wurden angepasst:

Inkrattreten erst zum 1. April 2017 (statt bisher zum 1. Januar 2017): Das erleichtert vielen Personaldienstleistern die Jahreskalkulation für 2017, denn Equal Pay gilt, sofern kein Branchenzuschlagstarifvertrag anwendbar ist, erst nach Ablauf einer Frist von 9 Monaten, also erstmals am 1. Januar 2018.

Änderung der Regelung zur „Festhaltenserklärung": Bisher sah das AÜG bei verschiedenen Rechtsverletzungen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Kundenbetrieb vor, etwa bei Überschreiten der Höchstfrist von 18 Monaten. Der Arbeitnehmer konnte dem allerdings weitgehend widersprechen. In § 9 Abs. 2 AÜG wird dieses Widerspruchsrecht nun erschwert. Danach muss die Erklärung des Arbeitnehmers, dass er weiter bei seinem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt sein möchte, persönlich in einer Agentur für Arbeit vorgelegt, von dieser bestätigt und an den Entleiher weitergeleitet werden.

In unserer Rubrik **Rechtliches/Aktuelles** haben wir weitere Themen für Sie aufbereitet: die Anwendung der Zeitarbeitstarifverträge in Mischbetrieben, Änderungen beim gesetzlichen Mindestlohn, die neue Arbeitsstättenverordnung, die Flexirente und ein Urteil mit weitreichenden Folgen auch für die Zeitarbeitsbranche: das BAG „kippt" die SOKA-Bau-Tarifverträge!
Für unsere **„Drei Fragen an..."** konnten wir dieses Mal Prof. Dr. Rüdiger Krause als Experten zum Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt" gewinnen. Und wie immer schließt der Newsletter mit einem Blick auf unser **Seminarangebot**, weitere interessante **Termine** und die **Bücher des Monats**.

Viel Spaß bei der Lektüre
wünscht Ihnen

Ihr
Jörg Hennig

Rechtliches/Aktuelles

1. BSG: Anwendung der Zeitarbeitstarifverträge in Mischbetrieben zulässig

Das BSG hat am 12. Oktober 2016 – B 11 AL 6/15 R – bestätigt, dass auch **„Mischbetriebe"**, die nicht ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreiben, die Tarifverträge der Zeitarbeit von iGZ und BAP anwenden dürfen. Es entzieht damit der jahrelang durch die Bundesagentur für Arbeit aus reiner Rechtsförmelei heraus vertretenen gegenteiligen Auffassung, die für zahlreiche Unternehmen zu einer existenzbedrohenden Belastung geworden war, völlig zu Recht die Grundlage.
Das BSG hatte die Revision der beklagten Bundesagentur für Arbeit gegen ein Urteil des LSG Hamburg – L 2 AL 64/13 – zurückgewiesen. Über dieses Urteil hatten wir bereits ausführlich berichtet.
Die Klägerin, ein „Mischbetrieb", durfte durch arbeitsvertraglich vereinbarte Anwendung der zwischen dem damaligen „Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen" (heute: „Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister – BAP") und den DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge der Zeitarbeit vom Gleichbehandlungsgebot des AÜG abweichen. Als Mischunternehmen mit nicht überwiegender Arbeitnehmerüberlassung sei die Klägerin nicht von der im AÜG eröffneten Möglichkeit der Bezugnahme auf Tarifverträge ausgeschlossen, so das BSG. Wie das LSG zutreffend ausgeführt habe, komme es allein auf den durch die Tarifvertragsparteien bestimmten Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages an. Dass das AÜG darüber hinaus die überwiegende Arbeitnehmerüberlassung in einem Mischunternehmen voraussetze, treffe nicht zu. Denn der Wortlaut des § 3 Abs 1 Nr 3 S 3 AÜG knüpfe – anders als § 6 Arbeitnehmerentsendegesetz – nicht an ein Überwiegen an, und auch Sinn und Zweck des AÜG geböten nicht die Geltung des Überwiegensprinzips für nicht tarifgebundene Mischunternehmen. Ferner ist die Klägerin als Mischunternehmen nicht vom Geltungsbereich der konkret in Bezug genommenen Tarifverträge ausgeschlossen gewesen, denn auch deren Geltungsbereich setzt kein Überwiegen der Arbeitnehmerüberlassung voraus. Ob das Überwiegensprinzip als Auslegungsgrundsatz nach Aufgabe der Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit noch weiterhin heranzuziehen sei, könne hier dahinstehen. Denn wenn einem Tarifvertrag das Industrieverbandsprinzip erkennbar nicht zugrunde liegt, kann auch nicht angenommen werden, dass er auf den gesamten Betrieb Anwendung finden solle.

2. Gesetzlicher Mindestlohn steigt / Anwendung auch bei Arbeitnehmerüberlassung

Nach der Entscheidung der Mindestlohnkommission steigt der gesetzliche Mindestlohn mit Wirkung zum 01.01.2017 bundesweit auf 8,84 Euro.
Der Mindestlohn darf grundsätzlich nicht unterschritten werden. Eine Ausnahme gilt nur noch für das Jahr 2017 für Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und einer wirksamen Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit.
Die zweite Verordnung über die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit sieht derzeit zwar eine Mindestvergütung von 8,50 Euro im Tarifgebiet Ost vor. Sie endet allerdings mit Ablauf des 31.12.2016 ohne Nachwirkung.
Deshalb muss die Vergütung ab dem 01.01.2017 mindestens 8,84 Euro betragen. Die Vergütung in den Entgeltgruppen 1 und 2 muss entsprechend auf das Mindestlohnniveau angehoben werden.

3. Neue Arbeitsstättenverordnung

Nach über einem Jahr Diskussion kommt sie nun: die neue Arbeitsstättenverordnung. Der Bundesrat gab am 8. September 2016 grünes Licht dazu.

Der Arbeitgeber hat nun bei erstmaliger Einrichtung eine Prüfpflicht für Bildschirmarbeitsplätze im Homeoffice auf mögliche Gefährdungen. Er hat Arbeitslätze auf mögliche psychische Belastungen zu untersuchen (wie auch immer das gehen soll). Gleichzeitig wurden Anforderungen in Bezug auf Tageslicht und Sichtverbindungen ins Freie entschärft, z. B. für Pausen- und Bereitschaftsräume. Wer es genauer wissen möchte, werfe einen Blick in die Arbeitsstättenverordnung.

4. Der Knaller aus Erfurt: SOKA-Bau-Tarifverträge haben keinen Bestand!

Damit hatte wohl niemand gerechnet. Der SOKA-VTV für die Jahre 2008 bis 2011 und für 2014 ist nicht allgemeinverbindlich – das hat das Bundesarbeitsgericht am 21. September 2016 entschieden. In zwei verschiedenen Verfahren (10 ABR 48/15 und 10 ABR 33/15) hatte das Bundesarbeitsgericht die Allgemeinverbindlicherklärungen für den SOKA-VTV in dem genannten Zeitraum zu prüfen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte die Allgemeinverbindlichkeit mit Beschluss vom 17. April 2015 (2 BVL 5002/14 und 6 BVL 5006/15) noch anerkannt.

Neben der bisher erklärten Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung **stehen für weitere Zeiträume Verfahren beim Bundesarbeitsgericht an**:

- 10 ABR 34/15 (Zwei AVE 2013)
- 10 ABR 43/15 (AVE 2012)
- 10 ABR 52/15 (AVE 2005 und 2006)
- alle terminiert auf den 14. Dezember 2016, sowie
- 10 ABR 62/16 (AVE 2015), noch nicht terminiert.

Gründe für fehlende Allgemeinverbindlichkeit

Das Bundesarbeitsgericht sah die für diesen Zeitraum noch erforderliche Geltung des 50 %-Quorums als nicht ausreichend begründet an. Weder hätten sich die zuständigen Minister im Bundesarbeitsministerium mit der Sache ausreichend befasst noch gebe es eine tragfähige Grundlage für die Annahme, dass zum Zeitpunkt des Erlasses der Allgemeinverbindlicherklärung für die jeweiligen VTV mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt waren.

Auswirkungen des Urteils – auch für die Zeitarbeitsbranche

Die Auswirkungen des Urteils sind kaum absehbar. Sämtliche noch offene Nachforderungen der SOKA-Bau für die Jahre 2008-2011 sowie für 2014 dürften damit nicht mehr begründet sein, sofern diese nicht ohnehin schon verjährt waren. Für die Jahre 2012, 2013 und 2015 stehen diese Entscheidungen noch aus.

Auch für die **Zeitarbeitsbranche** sind die Auswirkungen erheblich. Jedenfalls für vergangene Jahre bestand somit keine Beitragspflicht für Unternehmen, die erlaubt in den Baubereich überlassen haben, und für solche, die zur Beitragszahlung nach § 8 AentG verpflichtet waren, weil einzelne Personen für Bautätigkeiten überlassen wurden, die nicht in Baubetrieben ausgeübt wurden.

Wenn die schriftliche Begründung bestätigt, dass die Allgemeinverbindlicherklärungen nicht in rechtsförmlich korrekter Weise zustande gekommen sind, könnte das bedeuten, dass auch die Allgemeinverbindlicherklärungen zahlreicher anderer Mindestlohntarifverträge unwirksam sind, die für Zeitarbeitseinsätze gelten. Hier ist bei der Bewertung aber noch Vorsicht geboten.

Auch könnte die Möglichkeit bestehen, an die SOKA-Bau gezahlte Beiträge zurückzufordern.

5. Flexirentengesetz im Bundestag verabschiedet

Vor allem zwei Dinge soll die jetzt verabschiedete Flexirente ermöglichen: bessere Zuverdienstmöglichkeiten für Arbeitnehmer, die vorzeitig in Rente gehen, und eine Steigerung der Rente nach Erreichen der Altersgrenze. Das politische Ziel: Es soll attraktiver werden, im Alter länger zu arbeiten. So besteht mit dem neuen Gesetz die Möglichkeit, eine Teilzeittätigkeit und eine anteilige Rente miteinander zu kombinieren, was flexiblere Lösungen für den Übergang in die Rente bedeutet, bei denen gleichzeitig die Rentenansprüche weiter verbessert werden können. Der größte Vorteil für Unternehmen liegt auf der Hand: Sie haben nun noch bessere Argumente, um wertvolle Fachkräfte länger in der Firma zu halten. Hier einige wichtige Punkte zur Flexirente im Überblick (weitere hilfreiche Informationen bietet auch die Website des Deutschen Bundestags):

Vorgezogener Rentenbeginn / Teilrente
Die Option, ab dem 63. Lebensjahr das Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Bezug einer Teilrente zu kombinieren, besteht ab 2017. Dabei ist eine weitgehend individuelle Ausgestaltung möglich. Festgelegt ist lediglich, dass zur vorgezogenen Rente ab 63 pro Jahr 6.300 Euro abzugsfrei hinzuverdient werden können. Einnahmen oberhalb dieser Grenze werden auf die Rente angerechnet, und zwar zu 40 %. Als Höchstgrenze insgesamt wurde der beste Bruttoarbeitsverdienst der letzten 15 Jahre definiert.

Zusätzlich erwerbbare Rentenansprüche
Wer sich im vorgezogenen Ruhestand befindet und eine Vollrente bezieht, sich aber dafür entscheidet, seinem Unternehmen weiterhin zur Verfügung zu stehen, kann seine Rentenansprüche dadurch erheblich erhöhen. Und ein weiterer Aspekt der Flexibilisierung ist: Wer über die Regelaltersgrenze hinaus weiter arbeitet, kann auf die dann geltende Versicherungsfreiheit verzichten. Das bedeutet: Zur Erhöhung des Rentenanspruchs tragen neben den eigenen Beitragszahlungen auch die des Arbeitgebers bei.

Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung
Dank des Gesetzes ist es nun möglich, mit größerer Flexibilität und früher zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, um so den Abschlag (0,3 % pro Monat) zu kompensieren, den ein vorgezogener Renteneintritt mit sich bringt. Bisher durfte man damit erst ab dem 55. Lebensjahr beginnen, jetzt ist das ab 50 gestattet.

Reha und Prävention
Das Gesetz sieht eine Erweiterung der Leistungen für Rehabilitation und Prävention vor, damit Versicherte, die länger arbeiten möchten, dafür nach Möglichkeit auch die gesundheitlichen Voraussetzungen mitbringen.

Compliance, Datenschutz und IT-Sicherheit

Personaldienstleister verarbeiten täglich die Daten ihrer Bewerber.
Wir unterstützen beim datenschutzgerechten Management von Personalpools.

HK2 Comtection

Externer Datenschutzbeauftragter

ab EUR 250,00 pro Monat (zzgl. USt.)

Mit einem Datenschutzbeauftragten von HK2 Comtection erfüllen Sie die gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines Beauftragten für den Datenschutz nach § 4f Bundesdatenschutzgesetz.

Wir stehen für:

- flexible Beauftragung statt besonderem Kündigungsschutz bei Benennung eines Mitarbeiters
- rechtliche und technische Fachkunde ohne betriebliche Fortbildungskosten und Freistellungszeiten für den Beauftragten
- ständige Verfügbarkeit, auch durch Benennung eines Vertreters
- praxistaugliche Beratung aus Dienstleistersicht

Basisschutz für mittelständische Unternehmen

für Pauschalen ab EUR 900,00 (zzgl. USt.)

Wir erstellen für Sie die gesetzlich erforderlichen Dokumente zum Datenschutz.
Das sind zum Beispiel:

- öffentliches Verfahrensverzeichnis
- Mitarbeiterverpflichtungserklärungen
- Datenschutzerklärung für Ihre Website
- Aufstellung technischer und organisatorischer Maßnahmen

Datenschutzkonzept und Schulungen

nach Ihren Anforderungen

Wir erstellen für Ihr Unternehmen ein Datenschutzkonzept der machbaren Schritte.
Ihre Mitarbeiter schulen wir nach modernen Methoden – online oder offline.

Kontakt: bartels@comtection.de

HK2 Comtection GmbH | www.comtection.de | mail@comtection.de
Hausvogteiplatz 11 A | 10117 Berlin | Telefon +49 (0)30 27 89 00-180 | Fax +49 (0)30 27 89 00-10

„Drei Fragen an…"

Prof. Dr. Rüdiger Krause *ist Lehrstuhlinhaber für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen. Er ist ständiger Mitarbeiter der Rechtsprechungsübersicht im Zivilrecht (Arbeitsrecht) der Ausbildungszeitschrift „Juristische Arbeitsblätter". Zudem war er Gutachter für den 71. Dt. Juristentag zum Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf".*

Frage: *Herr Prof. Krause, wo sehen Sie in Bezug auf den Arbeitsmarkt Chancen, wo die Gefahren einer neuen digitalen Arbeitswelt 4.0?*

Rüdiger Krause: Mit der Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeit verbinden sich auf der einen Seite unterschiedliche Chancen. Zunächst können bestehende Arbeitsplätze durch digitale Technologien attraktiver gestaltet werden, indem die Arbeitnehmer etwa von monotonen und repetitiven Tätigkeiten entlastet werden. Auch können vor allem im Zusammenhang mit Industrie 4.0 zahlreiche neue und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze entstehen. Schließlich können digitale Technologien dazu beitragen, dass Menschen mit Einschränkungen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden bzw. integriert bleiben, indem beispielsweise moderne Assistenzsysteme Behinderungen oder ein altersbedingtes Nachlassen der körperlichen Kräfte kompensieren. Allerdings bestehen auf der anderen Seite auch nicht unerhebliche Gefahren. So kann das Vordringen immer leistungsfähigerer Computer und Roboter zu einer Verdrängung von menschlicher Arbeitskraft und damit zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen führen. Ferner ist denkbar, dass die Digitalisierung eine Spaltung am Arbeitsmarkt bewirkt in diejenigen, die den Computern sagen, was sie zu tun haben, und diejenigen, denen durch die Computer gesagt wird, was zu tun ist. Darüber hinaus kann die immer größere Informationsdichte vieler Tätigkeiten psychische Belastungen zur Folge haben, denen zahlreiche Arbeitnehmer auf Dauer nicht gewachsen sind. Immerhin zeigen Untersuchungen, dass die Zahl der wegen psychischer Beschwerden arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten in den letzten Jahren ständig zugenommen hat. Schließlich kann die sog. Plattformökonomie (auch „Gig-Economy" genannt) der Entstehung sozial nicht abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse unter Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen Vorschub leisten.

Frage: *Stichwort „Entgrenzung der Arbeitswelt" – Menschen arbeiten ständig, auch zu Hause und unterwegs. Welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen halten Sie für sinnvoll, welche nicht?*

Rüdiger Krause: Die Arbeitszeit hat sich zu einem der Hauptstreitfelder im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt entwickelt. Da in der Tat an und mit digitalen Endgeräten (Smartphone, Notebook, Tablet) in einem immer stärkeren Maße außerhalb der regulären Arbeitszeit dienstbezogene Tätigkeiten entfaltet werden, stellt sich die Grundfrage, ob sich die Normen dieser Faktizität anpassen oder ob umgekehrt die Fakten wieder näher an die Normen herangeführt werden sollten. Konkret plädiere ich im Hinblick auf das öffentliche Arbeitszeitrecht für einen mittleren Weg: Den im deutschen Recht, nicht aber im europäischen Recht vorgeschriebenen grundsätzlichen Achtstundentag würde ich nicht antasten, zumal es im ArbZG schon jetzt zahlreiche Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt. Zur Steigerung der Arbeitszeitsouveränität halte ich es aber für sinnvoll, es den Tarifvertragsparteien zu erlauben, für eine begrenzte Anzahl von Tagen im Jahr eine Verkürzung der Ruhezeit von elf auf neun Stunden zu gestatten sowie eine kurzfristige Unterbrechung der Ruhezeit für unschädlich zu erklären, sofern neun zusammenhängende Stunden Ruhezeit garantiert bleiben. Zugleich sollte man die „ständige Erreichbarkeit" durch Smartphone etc. aus der Grauzone faktischer Erwartungen herausholen und auf eine bestimmte Anzahl von Tagen im Monat beschränken. Im Übrigen würde ich das Sonn- und Feiertagsverbot trotz Zunahme von Arbeit im „Home-Office" bzw. im „Mobile Office" nicht lockern. Um die Einhaltung der gesetzlichen Grenzen zu gewährleisten, sollte zudem die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für die Beachtung des ArbZG verdeutlicht werden.

Frage: *Technisierung – Informatisierung – Globalisierung: Wie sollten Arbeitnehmer „fit" für diese Veränderungen gemacht werden?*

Rüdiger Krause: Von ganz zentraler Bedeutung ist die Qualifizierung und Weiterbildung der Arbeitnehmer, um mit den wachsenden technischen Anforderungen Schritt zu halten. Insoweit geschieht auf der betrieblichen Ebene zweifellos schon sehr viel. Zudem muss bei einer Gesamtbetrachtung die schulische und universitäre Ausbildung ebenfalls in den Blick genommen werden. Dennoch scheint es mir ratsam, den normativen Rahmen für die Arbeitnehmerweiterbildung durch eine bundesgesetzliche Regelung auszubauen, um der Qualifikation von Beschäftigten auch dort neue Impulse zu geben, wo dies nicht schon jetzt in einem hinreichenden Maße geschieht. Dabei wird man auch noch einmal darüber nachdenken müssen, ob und wie die Arbeitsverwaltung die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern noch effektiver unterstützen kann.
Ein ganz anderes Thema besteht darin, die räumliche und zeitliche Autonomie der Beschäftigten zu erhöhen, indem ihnen unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf eine häusliche Tätigkeit bzw. auf eine bestimmte Lage der Arbeitszeit eingeräumt oder zumindest das Recht zugesprochen wird, einen entsprechenden Antrag an den Arbeitgeber zu richten, mit dem dieser sich dann inhaltlich auseinandersetzen muss und den er nur unter Angabe von betrieblichen Gründen ablehnen kann.

Termine

12. K&K Personalkongress 2016
2. November 2016, Weimar
[Link]

PAN-Seminare: 23. FACHTAGE FÜR SEKRETARIAT UND OFFICE-MANAGEMENT
10./11. November 2016, Berlin
[Link]

ZP1 SEMINARE

RECHTZEITIG FIT FÜR DIE PRAXIS
DIE AÜG-REFORM 2017

TERMIN
03. November 2016, Stuttgart
10. November 2016, Berlin
22. November 2016, Köln
18. Januar 2017, Leipzig

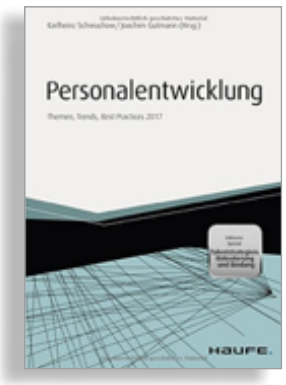
UNSER SEMINARKLASSIKER
PRAXIS DER ZEITARBEIT (AÜG)

TERMIN
30. November/1. Dezember 2016, Berlin

Ausführliche Informationen zu den Inhalten und Konditionen für die Teilnahme an unseren Seminaren finden Sie auf unserer Website www.zp1-akademie.de, auf der Sie sich für Ihre Wunschseminare direkt anmelden können.

ZP1 Beratungsgesellschaft für Zeitarbeit und flexiblen Personaleinsatz mbH
Hausvogteiplatz 11 A, 10117 Berlin, Telefon +49 (0)30 27 89 00 - 290, Fax +49 (0)30 27 89 00 -10, www.zp1-akademie.de, mail@zp1-akademie.de
Geschäftsführer Jörg Hennig, HRB 141538, Amtsgericht Charlottenburg

Bücher des Monats



Personalentwicklung.
Themen, Trends, Best Practices 2017
Karlheinz Schwuchow, Joachim Gutmann (Hrsg.)
2016, 448 Seiten, Haufe, 99 €

Industrie 4.0, Führung und Innovation, Globales Talentmanagement –
die Herausforderungen sind vielfältig. Wie sieht nun die Personalarbeit der Zukunft aus? Wie steigert Personalentwicklung die Wettbewerbsfähigkeit? In 34 Beiträgen vermitteln Vordenker aus Wissenschaft und Unternehmen Einblicke in die Zukunft von HR.
Der Band präsentiert neueste Erkenntnisse aus der Wissenschaft und Best-Practice-Erfahrungen namhafter Unternehmen, u. a. Bertelsmann, Boehringer Ingelheim, Continental, Deutsche Bahn, Diehl, Freudenberg, Haniel, Miele, Puma, Stihl, Talanx, Vodafone u. v. m.
[Link]

Balanceakt Compliance
Recht und Gesetz sind nicht genug –
ein interdisziplinärer Leitfaden für Entscheider
Kathrin Niewiarra, Dorette Segschneider
2016, 245 Seiten, Frankfurter Allgemeine Buch, 24,90 €

Ob Panama Papers, Abgasskandal oder die Seilschaften rund um den internationalen Fußball – Compliance ist viel mehr als Recht und Gesetz. Allein die Beachtung von Standards und Normen sowie die häufig trügerische Sicherheit der Zertifizierungen reichen nicht aus. Nur der Mensch kann integre und verantwortungsbewusste Entscheidungen treffen. Wie schafft

man es aber in einem unternehmerischen Umfeld voller Fallstricke, nachhaltige Entscheidungen mit Empathie, Klarheit, Durchsetzungskraft und Mut zu fällen und diese im unternehmerischen Alltag zu verankern sowie umzusetzen?
Dazu ist es notwendig zu verstehen, dass und wie Compliance als integraler Bestandteil einer Unternehmensstrategie und -kultur gelebt werden kann – und wie der Mensch in Compliance-Krisen funktioniert, wie er gezielt daran arbeiten kann, in schwierigen Situationen ohne Druck zu reagieren bzw. trotz (Margen-)Druck souverän zu agieren. Mit dem Blick über den Tellerrand hinaus stellen Rechtsanwältin Dr. Kathrin Niewiarra und Coaching-Expertin Dorette Segschneider einen neuen ganzheitlichen, interdisziplinären Ansatz vor, wie diese Herausforderung gemeistert werden kann. Dabei vermitteln sie Lösungsansätze, wie der tägliche Seiltanz für Manager gelingt und wie gelebte Compliance zum Wettbewerbsvorteil wird.
[Link]

Impressum

Herausgeber
RA Jörg Hennig
Hausvogteiplatz 11A
10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 27 89 00 - 20
Telefax: +49 (0)30 27 89 00 - 10

E-Mail: hennig@hk2.eu

Urheberrechte
Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, liegen sämtliche Rechte bei RA Jörg Hennig. Das Copyright für das Layout des Newsletters liegt bei Patrik Kruska.

Redaktion und Satz
Die Redaktion dieses Newsletters lag bei Roland Große Holtforth (Literaturtest), den Satz übernahm Ulrike Künnecke (43p).

Haftung
Der Inhalt dieser Seiten wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die hierin enthaltenen Informationen und Nachrichten dienen ausschließlich Ihrer Information und **ersetzen** – auch in bestehenden Mandatsverhältnissen – **nicht die Rechtsberatung im Einzelfall**. Deshalb kann **keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit der in den Texten enthaltenen Angaben übernommen werden**.