

Compliance aus HR-Sicht

Interessenkonflikte und Geschenke

Bei Compliance geht es um die Regelkonformität, die manchmal – wie etwa bei Interessenkonflikten und der Annahme von Geschenken – schwer greifbar ist. Im zweiten Teil der Compliance-Serie wird der Umgang mit diesen Compliance-Themen aufgezeigt. Im ersten Teil wurde dargelegt, was Compliance ist und wieso sie aus HR-Sicht wichtig ist. Im dritten Teil geht es dann um die Aufdeckung von Compliance-Verstössen.

Von Dr. iur. HSG Stefan Rieder, LL.M., Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht nach Art. 321a Abs. 1 OR müssen Arbeitnehmende die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin wahren. Hierbei handelt es sich primär um eine Unterlassungspflicht, weshalb alles unterlassen werden muss, was die Arbeitgeberin schädigen könnte oder effektiv schädigt. Dabei geht es nicht nur um das Unterlassen von pflicht- und rechtswidrigem Verhalten, sondern eben auch um das Vermeiden von Interessenkonflikten. Die Treuepflicht ist abhängig von der Funktion und Stellung des Arbeitnehmenden, d.h., je höher seine Stellung im Betrieb ist, desto grösser sind die Anforderungen an seine Treuepflicht. Kadermitarbeitende haben deshalb eine erhöhte Treuepflicht.

Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn der Arbeitnehmende Eigeninteressen verfolgt und dadurch nicht mehr sichergestellt ist, dass er im Rahmen seiner Treuepflicht die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin

wahrt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitnehmende für einen Lieferanten, einen Kunden oder sogar für ein Konkurrenzunternehmen tätig wird. Eine Treuepflichtverletzung infolge eines Interessenkonfliktes kann aber auch vorliegen, wenn der Arbeitnehmende für einen branchenfremden Dritten, der nichts mit dem Unternehmen zu tun hat, tätig wird. Ein Autoverkäufer, der für seine Arbeitgeberin nicht nur Autos verkaufte, sondern den Kunden gleich noch eine Autoversicherung vermittelte und von der Versicherungsgesellschaft auf eigene Rechnung Provisionen einkassierte, hatte offensichtlich einen Interessenkonflikt. Bei diesen Beispielen handelt es sich um relativ klare Interessenkonflikte.

Solche Interessenkonflikte können aber auch bei weniger greifbaren Themen entstehen, zum Beispiel im Zusammenhang mit Familienmitgliedern und engen persönlichen Beziehungen. Der Abschluss eines Vertrages mit einem Unternehmen, das von einem engen Freund oder einem

Familienmitglied geführt wird oder an dem ein Freund oder ein Familienmitglied massgeblich beteiligt ist (z.B. Weihnachtsessen im Restaurant des Bruders vom Vorgesetzten), kann heikel sein. Das kann unabhängig vom für die Leistung bezahlten Preis gelten, gilt aber umso mehr, wenn der Preis zu hoch ist. Ein Interessenkonflikt besteht zum Beispiel auch, wenn ein Vorgesetzter bei der Beförderung einen Arbeitnehmenden bevorzugt, mit dem er privat befreundet ist, obschon andere Arbeitnehmende über die gleichen oder sogar besseren Qualifikationen verfügen.

Umgang regeln

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sollte bei den Arbeitnehmenden ein Verständnis geschaffen werden, dass Entscheidungen mit Bezug auf die Arbeitgeberin oder welche dieselbe berühren, immer vernünftig, unvoreingenommen und objektiv zugunsten der Interessen der Arbeitgeberin zu fällen sind. Deshalb sind im Zusammenhang mit der Arbeits-



Die meisten Unternehmen legen bei der Annahme von Geschenken eine Wertobergrenze fest.

tätigkeit Situationen zu vermeiden, bei denen die persönlichen Interessen oder Interessen von Dritten oder private Aktivitäten sowie Beziehungen zu Drittpersonen mit den Interessen der Arbeitgeberin tatsächlich oder auch nur möglicherweise in Konflikt geraten.

Aus Sicht der Arbeitgeberin empfiehlt es sich, Regeln aufzustellen, wie mit potenziellen Interessenkonflikten umzugehen ist. Eine Regelung könnte zum Beispiel vorsehen, dass im Falle eines möglichen Interessenkonflikts oder des Verdachts auf einen solchen der Vorgesetzte oder der Bereichsleiter darüber in Kenntnis zu setzen ist, damit überprüft werden kann, ob tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt und wie diese Situation am besten unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitgeberin fair und transparent geregelt werden kann. Wenn die Arbeitgeberin rechtzeitig über eine Situation mit einem potenziellen Interessenkonflikt informiert ist, kann sie eine (schriftliche) Genehmigung erteilen oder gestützt auf das Weisungsrecht anordnen, wie weiter vorzugehen ist.

Annahme von Geschenken

Interessenkonflikte und Probleme mit der arbeitsrechtlichen Treuepflicht können sich auch im Zusammenhang mit Einladungen und Geschenken an die Arbeitnehmenden ergeben. Solche Vorteile mit

einem monetären Wert sind nicht nur arbeitsrechtlich sondern mit Blick auf Privatbestechung auch strafrechtlich relevant. Durch Geschenke und Einladungen besteht die Gefahr, dass Entscheidungen nicht mehr im Interesse der Arbeitgeberin getroffen werden, sondern primär im Interesse des Vorteilgebers. Eine Bestechung kann direkt an den Arbeitnehmenden oder indirekt an dessen Verwandte, nahestehende Personen oder Dritte durch Geldzahlungen oder aber durch andere Vorteile wie z.B. Übernahme von Reise- oder Ausbildungskosten an einer Universität, Bewirtung, Unterhaltung aller Art, Spenden, Geschenke oder VIP-Karten für Veranstaltungen erfolgen.

Für eine funktionierende Compliance-Kultur ist vom Unternehmen ein klares Bekenntnis erforderlich, dass absolut keine Vorteile toleriert werden (weder der Erhalt noch das Versprechen von Vorteilen), die Zweifel an der Integrität des Unternehmens aufkommen lassen oder eine Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen darstellen könnten. Die Regelung der Annahme von Geschenken kann ein schwieriges Thema sein, weil Geschenke in einem bestimmten Rahmen sozial üblich sind, allerdings kann das nur für geringfügige Vorteile gelten. Aus diesem Grund wird oftmals in einem Reglement festgehalten, dass die nicht regelmässige Annahme von geringfügigen Geschenken oder Vorteilen in Form von

Bewirtung, Naturalien, Geschenken oder Teilnahme an einer Veranstaltung im Wert von zum Beispiel CHF 200.– zulässig ist, aber nur, wenn das Geschenk oder der Vorteil in keinem Zusammenhang mit einem geplanten Geschäft steht und auch dem Anschein nach nicht zu einem Interessenkonflikt führt.

MUSTERFORMULIERUNG

Die Zahlung von Geld oder die Gewährung von persönlichen Vorteilen wie etwa Geschenke und Einladungen gegenüber Drittpersonen (Behörden, Geschäftspartner, Kunden) können unsere Geschäftsabläufe beeinflussen und sind verboten. Ebenso verboten ist, Geldzahlungen oder persönliche Vorteile wie etwa Geschenke und Einladungen von Geschäftspartnern und Kunden unseres Unternehmens anzunehmen. Einmalige Geschenke (aber keine Geldzahlungen) mit einem Wert von bis zu CHF 200.– dürfen ausnahmsweise angenommen werden, sofern dafür keine Gegenleistung erwartet wird. Falls eine Unsicherheit besteht, ob eine unzulässige Vorteilsgewährung z.B. in Form eines Geschenks vorliegt, oder bei Erhalt eines Geschenks mit einem Wert von mehr als CHF 200.– ist es erforderlich, den Vorgesetzten zu informieren.

Bei der Annahme von Geschenken und Vorteilen ist Transparenz wichtig. Aus diesem Grund kann es Sinn machen, dass die Annahme von solchen zulässigen Geschenken an den Vorgesetzten oder in irgendeiner Form der Arbeitgeberin gemeldet werden muss. Zudem werden oftmals Regeln aufgestellt, wie umzugehen ist, wenn ein Geschenk den festgelegten Betrag übersteigt. Es kann zum Beispiel vorgesehen werden, dass der Vorgesetzte über das Geschenk informiert wird und dieser entscheidet, ob das Geschenk mit einem freundlichen Hinweis auf die internen Regeln zurückgegeben wird oder – sofern das nicht angebracht oder erforderlich ist – ob und wie das Geschenk verwendet wird (z.B. Spenden an eine Institution).

PRAXISTIPP

Die Thematisierung von Interessenkonflikten gehört in jeden Code of Conduct. Idealerweise werden den Mitarbeitenden mit Do's und Dont's konkrete Handlungsweisungen gegeben.

Do's	Dont's
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Information des Linienvorgesetzten, wenn ein tatsächlicher oder ein möglicher Interessenkonflikt oder bereits ein Zweifelsfall vorliegt. ✓ Information und Genehmigung durch den Linienvorgesetzten für eine zusätzliche Beschäftigung oder die Wahrnehmung eines Amtes ausserhalb des Unternehmens. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Keine eigene Entscheidung in Situationen, in denen möglicherweise ein persönlicher Interessenkonflikt besteht. ✗ Keine Eingehung von Geschäftsbeziehungen mit einem Geschäftspartner, zu dem enge persönliche oder finanzielle Beziehungen bestehen. ✗ Keine eigene Einstellung von Personen, mit denen man in einer engen persönlichen Beziehung steht oder stand.



Stefan Rieder ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.