

### Editorial

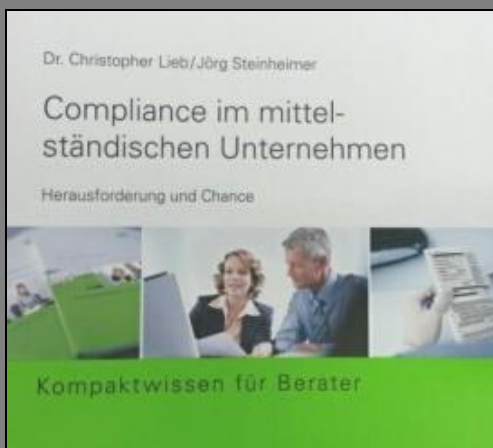


### „Compliance“

Liebe Leserinnen, lieber Leser,

der Begriff „Compliance“ ist in aller Munde – doch kaum jemand kann sich darunter etwas Konkretes vorstellen.

In unserem bei der DATEV veröffentlichten Leitfa- den „Compliance im mittelständischen Unter- nehmen“ geben mein Kollege Dr. Christopher Lieb und ich eine Einführung in die Materie und zeigen Ihnen, was für Ihr Unternehmen relevant ist. Die Darstellung erstreckt sich über die typischen Haftungsrisiken im Unternehmen, die Risikobe- stimmung, die richtige Prävention und den korrek- ten Umgang mit Compliance-Verstößen. Nach der Lektüre können Sie einschätzen, welche Be- deutung „Compliance“ für Ihr Unternehmen hat.



Bei Fragen zum Thema stehen wir selbstverständ- lich gerne zur Verfügung.

Aus Nürnberg grüßt Sie

Jörg Steinheimer  
Rechtsanwalt  
FA für Arbeitsrecht  
FA für Strafrecht

### Arbeitsrecht

### Darum prüfe, wer sich „ewig“ bindet – Bewerberrecherche in Zeiten von Xing, Facebook & Co.

Alles Wissenswerte über zukünftige Arbeitneh- mer ist heutzutage dank Social Networks wie Facebook nur noch einen Klick entfernt. Bevor der Arbeitgeber sich stundenlang durch Zeug- nisse, Anschreiben und Lebensläufe quält, lockt das Internet doch sehr. Einmal schnell gegoo- gelt und man weiß, wie die Mutter eines Stel- lenbewerbers mit Mädchennamen heißt – mehr oder weniger.

Berühmtes Beispiel für die Facebook-Praktiken der Arbeitgeber: Die hübsche Belgierin Axelle wird während eines WM-Spiels in Brasilien auf der Tribüne entdeckt und bekommt prompt einen Modelvertrag mit L'Oreal angeboten. Klingt fast wie im Märchen. Doch dann der Schock: Die elfengleiche Axelle ist bei Face- book auf einem Foto zu sehen, das sie freude- strahlend neben einer erlegten Antilope zeigt. „PFUI“ denkt sich L'Oreal und kündigt eine wei- tere Zusammenarbeit.

Aber darf der Arbeitgeber denn so einfach Facebook oder Xing nach Informationen über den Bewerber durchsuchen?

Bei der Recherche über Bewerber und Mitar- beiter im Internet handelt es sich zunächst ein- mal um eine Datenerhebung im Sinne des § 3 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Da es sich um keine Direkterhebung von Daten han- delt, ist dies nur zulässig, soweit eine Rechtsvor- schrift dies gestattet.

Und da kommt § 32 Abs. 1 BDSG ins Spiel. Dem- nach ist eine Datenverarbeitung zulässig, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhält- nisses erforderlich und insgesamt verhältnismä- ßig ist.

Bei der Internetrecherche in sozialen Netzwerken muss jedoch auch nach Orientierung des Netzwerkes und nach Zugänglichkeit der Daten differenziert werden.

Bei Facebook auf der einen Seite steht die Private Nutzung im Vordergrund. In seinen AGB beschränkt Facebook sogar den Zugang auf ausschließlich private Zwecke. Damit ist die Verfolgung geschäftlicher Ziele, wie etwa die Bewerberauswahl, eigentlich grundsätzlich ausgeschlossen. Darüber hinaus ist der Zugriff des Arbeitgebers auf private Inhalte des Bewerbers bei Facebook auch nach dem BDSG verwehrt, da es sich bei der Recherche ja um eine Datenerhebung im Sinne des Gesetzes handelt und nach Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Bewerber eine solche Datenerhebung unverhältnismäßig ist.

Anders verhält es sich bei dem rein berufsorientierten Netzwerk Xing. Eine vergleichbare Klausel wie bei Facebook gibt es hier nämlich nicht. Die von den Nutzern dort eingestellten Daten gelten als allgemein zugänglich im Sinne des BDSG und dürfen daher vom Arbeitgeber auch genutzt werden. Aber Achtung: Kann das Profil von Dritten nicht eingesehen werden, sondern ist nur für direkte oder indirekte Kontakte sichtbar, bleibt auch hier der Zugriff auf die Daten des Bewerbers dem Arbeitgeber verwehrt.

Die Bewerberrecherche durch den Arbeitgeber im Internet ist also grundsätzlich mit Vorsicht zu genießen. Väterchen Gesetzgeber hat da nämlich ein Auge drauf. Inwieweit diesbezüglich jedoch eine Kontrolle stattfinden kann, ist äußerst fraglich.

*Saskia Krusche  
Rechtsanwältin*

## **„No pain, no gain“ – Der neue Mindestlohn**

Der neue Mindestlohn ist da, das Gesetz ist nunmehr verabschiedet. Doch hält sich der Jubel in Grenzen. Denn das Gesetz ist mit Vorsicht zu genießen. Zukünftig wird der Auftraggeber bei Vergabe von Werk- und Dienstleistungen besonders gefordert sein, da das lang erwartete Gesetz zum Mindestlohn eine Haftung vorsieht, sollten von dem Auftraggeber beauftragte Subunternehmer die Lohnuntergrenze nicht einhalten.

Dabei war es ursprünglich ganz anders geplant. Im ersten Entwurf der Bundesregierung hieß es eigentlich noch, dass es dem Auftraggeber unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein sollte, sich von einer Haftung für Verstöße durch Subunternehmer zu befreien. Demnach sollte noch eine Haftung ausgeschlossen sein, wenn der Auftraggeber weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis von Verstößen der Subunternehmer hatte.

Aber es kommt bekanntlich ja, 1. immer anders und 2. als man denkt.

Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens wurde diese Haftungsbefreiung nicht ad legem, sondern ad acta gelegt.

Die unerfreuliche Konsequenz ist nun, dass der Auftraggeber verschuldensunabhängig für Verstöße der beauftragten Subunternehmer haftet. Unterschreitet also der Subunternehmer die Lohnuntergrenze, dann hat das nicht nur für ihn unschöne Folgen, sondern auch für den Auftraggeber.

Und weshalb das Ganze? Gesetzesintention ist die Verstärkung der tatsächlichen Wirksamkeit des Mindestlohnes. Auch der Auftraggeber soll darauf achten, dass seine Subunternehmer den Arbeitnehmern tatsächlich den Mindestlohn zahlen. Selbstverständlich hat der Gesetzgeber darüber hinaus auch die Prävention im Auge gehabt. Denn wenn der Auftraggeber sich einem eigenen Haftungsrisiko ausgesetzt sieht, wird er erfolgreich von der Beauftragung von Subunternehmern, die es nicht so genau mit dem Mindestlohn nehmen, abgehalten. Mindestlohn für alle also!!

Aber es ist nicht immer alles „eitel Sonnenschein“. Denn was zunächst wie die Erfüllung eines lang gehegten Traumes klingt – nämlich Wohlstand, oder zumindest Mindestlohn, für jeden – hat in der Realität leider auch seine Schattenseiten. Mit diesem Haftungsrisiko wird dem Auftraggeber vom Gesetzgeber eine schwere Bürde auferlegt. Wie soll denn der Auftraggeber sichere Kenntnis davon erlangen, ob der Mindestlohn bei seinen Subunternehmern auch tatsächlich gezahlt wird? Wahrscheinlich hilft ihm hier nur eine Mitarbeiterbefragung weiter. Die weitreichenden Konsequenzen der Haftung des Auftraggebers werden sich nur durch gewissenhafte Auswahl seiner Vertragspartner und entsprechende Vertragsgestaltung vermeiden lassen. Denn wie man sich bettet, so liegt man dann leider auch.

Und dieses Bett kann recht ungemütlich sein. Der Strafenkatalog des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hat von hohen Geldbußen, dem Ausschluss von öffentlichen Vergabeaufträgen, bis zur Beihilfe zu einer Straftat nach §§ 291, 266 Strafgesetzbuch (StGB) alles im Angebot.

Die Kombination von umfassender Haftung und geringer Kontrollmöglichkeiten ist für den Auftraggeber eher wenig erquicklich.

Aber wie sagt man so schön? Das Paradies ist eben anstrengend.

Saskia Krusche  
Rechtsanwältin

## Links zu unseren Autoren

### Gestaltungsmisbrauch bei der sachgrundlosen Befristung

Lesen Sie hier den Artikel von Jörg Steinheimer und Saskia Krusche zur Entscheidung des BAG vom 04.12.2013, 7 AZR 290/12, veröffentlicht in NWB 2014, 2495:

<http://datenbank.nwb.de/start/showdoi/?doi=HAAAE-70727&doicheck=3ea2e72ffd768c4429ce043fb9841b3e&datum=20150215&starter=autoren>

### Die kirchliche Erzieherin und der Erotikfilm

Jörg Steinheimer bloggt als Gastautor zum Arbeitsrecht am Rechtsboard des Handelsblatts:

<http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2014/08/05/die-kirchliche-erzieherin-und-der-erotikfilm/>

### Wenn das Büro zum Warenlager wird

Saskia Krusche bloggt zum Arbeitsrecht am Rechtsboard des Handelsblatts:

<http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2014/06/27/wenn-das-buro-zum-warenlager-wird/#more-6513>

### Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwältin Saskia Krusche  
LIEB.Rechtsanwälte  
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg  
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999  
[saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an [saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)

© LIEB.Rechtsanwälte 2014