

# CHECKLISTE

## HUMAN RESOURCES COMPLIANCE SELF AUDIT

### 1. GELTUNG VON GESETZEN

- Hat die Personalabteilung alle zwingend für die oder hinsichtlich der Belegschaft geltenden gesetzlichen Regelungen (nachfolgend "**Gesetze**" genannt) ermittelt und aufgelistet (z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)?
- Wird die Liste der Gesetze regelmäßig aktualisiert?
- Gibt es ein System zur Überprüfung der Einhaltung der Gesetze? Was sind die Prüfungsintervalle? Wie wird die Prüfung dokumentiert?
- Sind die Arbeitnehmer zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen ausdrücklich und arbeitsrechtlich wirksam verpflichtet? Sind Verstöße arbeitsrechtlich wirksam sanktionsbewährt?

### 2. GELTUNG VON REGELN

- Gibt es im Unternehmen (bzw. im Konzern) selbst geschaffene Regeln über die Geschäftspraktiken, Geschäftsethik, Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility sowie die Vergabe/Annahme von Geschenken/Vergünstigungen (nachfolgend als "**Regeln**" definiert)?
- Gibt es ein System zur Überprüfung der Einhaltung der Regeln? Was sind die Prüfungsintervalle? Wie wird die Prüfung dokumentiert?
- Sind die Arbeitnehmer zur Einhaltung der Regeln ausdrücklich und arbeitsrechtlich wirksam verpflichtet? Sind Verstöße arbeitsrechtlich wirksam sanktionsbewährt?

### 3. MAßREGELUNGSFREIHEIT

Können sich Arbeitnehmer im Unternehmen jederzeit maßregelungsfrei auf die Gesetze und die Regeln berufen?

### 4. WHISTLE-BLOWING

- Ermöglicht es die Infrastruktur des Unternehmens, dass Arbeitnehmer Verletzungen der gesetzlichen Regelungen oder der Regeln durch Kollegen oder die Unternehmensleitung intern und anonym melden können, ohne Maßnahmen befürchten zu müssen?

- Gibt es eine Pflicht für die Arbeitnehmer, Verstöße gegen die Gesetze oder die Regeln intern anzuzeigen? Gibt es eine solche Pflicht jedenfalls für besonders schwere Verstöße (z. B. Bestechung, Kartellverstöße) bzw. schadensrelevante Verstöße (z. B. ab EUR 200.000)?

### 5. TRAINING

Werden neue Arbeitnehmer erstmals und die Stammbeslegschaft regelmäßig auf die Einhaltung der Regeln und der Gesetze geschult? Kann dies gerichtsfest für jeden einzelnen Arbeitnehmer nachgewiesen werden?

### 6. FREIWILLIGE ZAHLUNGEN & BUDGETS

- Gibt es eine Übersicht aller freiwilligen Zahlungen des Unternehmens an Interne/Externe (z. B. Sportförderung, Sozialfonds, Spenden) und der entsprechenden Budgets?
- Werden diese Zahlungen/Budgets regelmäßig auf ihre Zweckbindung überprüft?

### 7. EXTERNE

- Hat die Personalabteilung eine abschließende Übersicht aller Externen auf dem Unternehmensgelände, z. B. Leiharbeiter, Werkunternehmer, Dienstleister) und sind die Externen in Verträgen/Rahmenverträgen auf die Einhaltung der Gesetze und der Regeln verpflichtet?
- Ist ein Verstoß der Externen gegen die Gesetze und Regeln sanktioniert, z. B. durch Vertragsstrafen oder Freistellungsvereinbarungen?
- Sind sonstige Kunden und Geschäftspartner des Unternehmens auf die Einhaltung der Gesetze und der Regeln verpflichtet? Sanktionen bei Nichtbeachtung?

### 8. INTERNATIONALES

- Sind nationale Arbeitnehmer des Unternehmens im internationalen Geschäftsverkehr des Unternehmens hinsichtlich der relevanten ausländischen Gesetze und Regeln gesondert geschult und verpflichtet? Mit Sanktionsandrohung?
- Werden ausländische Mitarbeiter im Konzern – soweit relevant - hinsichtlich der deutschen Gesetze und Regeln geschult und verpflichtet? Mit Sanktionsandrohung?