

/ Healthcheck HR Compliance

Alicante
Berlin
Bratislava
Brüssel
Budapest
Bukarest
Dresden
Düsseldorf
Frankfurt/M.
London
Moskau
München
New York
Prag
Warschau

noerr.com

/ Warum HR Compliance?

Vermeiden von persönlichen Haftungsrisiken durch Verstöße im HR Bereich

Erhalten von Reputation

Vermeiden von Unternehmensbußen & Strafen

Effizienzsteigerung der Personalarbeit

Wettbewerbsvorteil insbesondere für international tätige Unternehmen

/ Ihr Mehrwert: Unser Angebot



- ✓ **Module sind frei buchbar**
- ✓ Pakete sind **frei kombinierbar**
- ✓ liefert als Gesamtpaket eine **umfassende Integration eines HR-Compliance Systems**

/ Unser Vorgehen

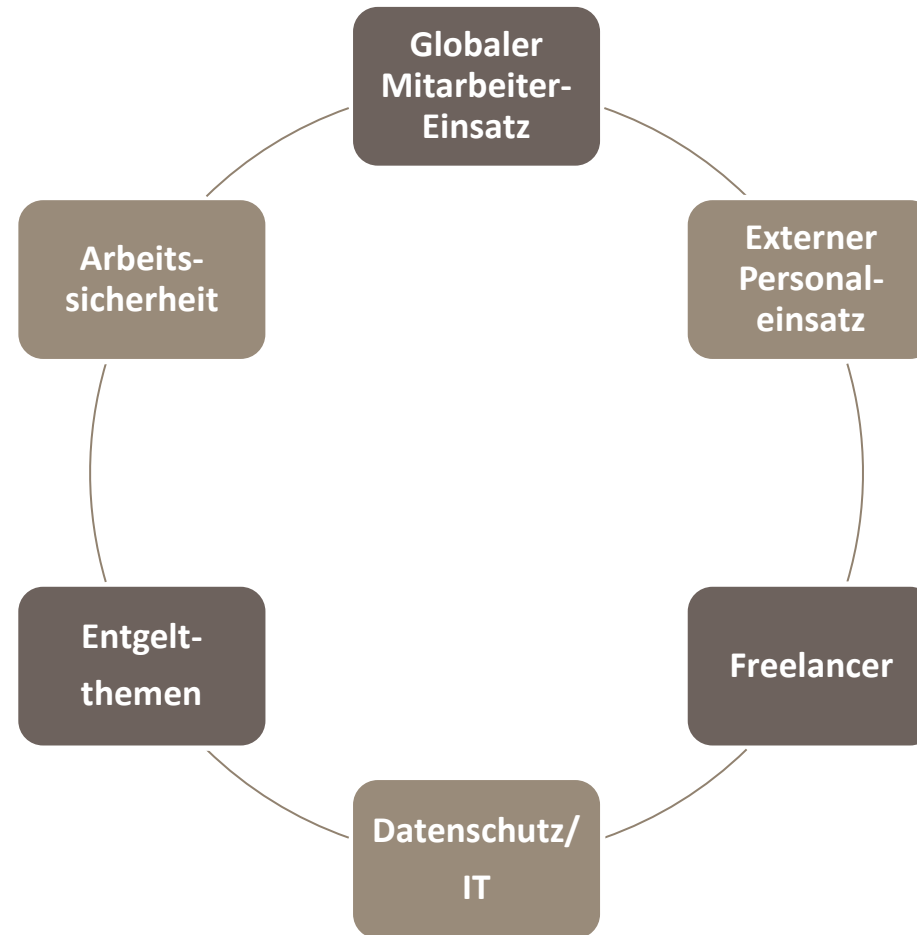


- ✓ **Risikoeinschätzung** im Bereich der jeweiligen gebuchten Module
- ✓ **Konkrete Lösungsvorschläge** zur Implementierung einer Compliance Organisation oder zur Anpassung eines bereits bestehenden Compliance Management Systems



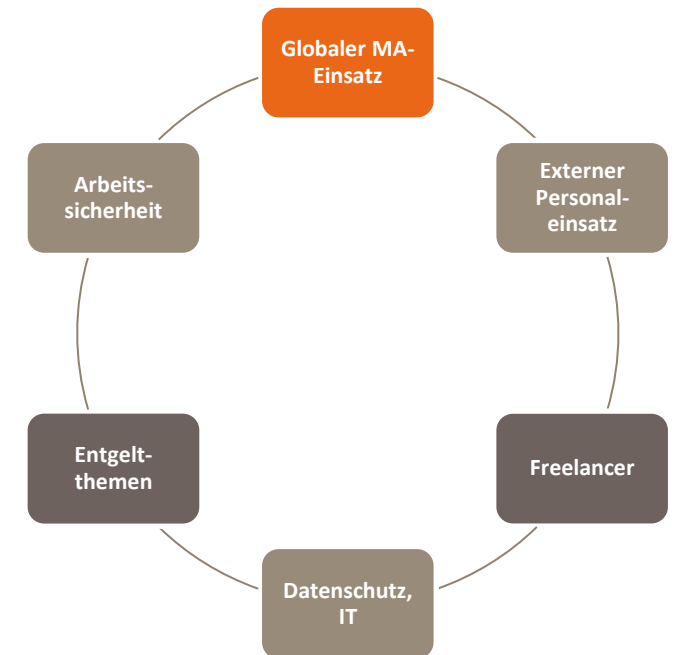
/ Sechs Module: Ihre Vorsorge

Wählen Sie **individuell** für Ihr Unternehmen bedarfsgerecht das Erforderliche, egal ob als Gesamtpaket, einzeln oder frei kombiniert: stets an Ihren speziellen Bedürfnissen orientiert.



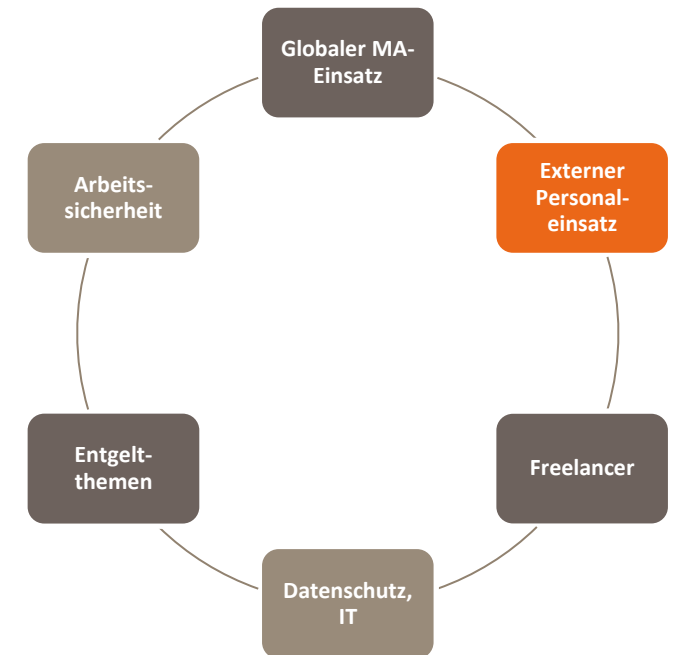
/ Modul: Globaler Mitarbeiterereinsatz

- Das internationale Personalmanagement ist keine Einbahnstraße - sowohl die Rekrutierung von Fachkräften als auch die Entsendung deutscher Arbeitnehmer ins Ausland nimmt immer weiter zu.
- Sowohl bei der Auslandsentsendung auch beim Impatriate-Management stellen **Ausländer-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht**, sowie in der interkulturellen Integration des Mitarbeiters erhebliche Fallstricke, in denen sich ein Unternehmen verstricken kann und die den Erfolg einzelner Projekt erheblich gefährden.
- Zur Behandlung aller zentralen Fragen ist eine **systematische firmeninterne Regelungsstruktur** wichtig, die bei Planung, Gestaltung und Durchführung das Unternehmen führt.



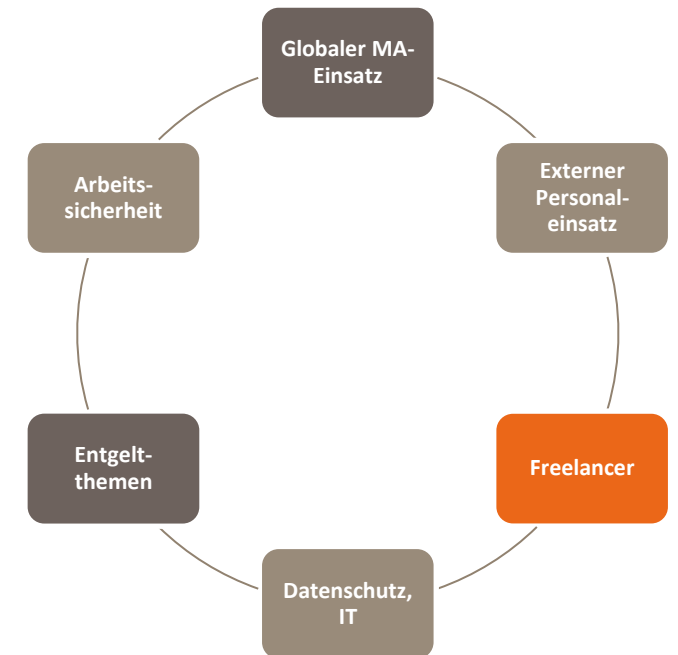
/ Externer Personaleinsatz

- Der flexible externe Personaleinsatz als Ausdruck einer arbeitsteiligen Spezialisierung, stellt ein weitverbreitetes Instrument der Personalwirtschaft dar.
- Eine illegale Ausübung kann erhebliche **haftungsrechtliche Konsequenzen und gewerberechtliche Sanktionen** zur Folge haben. Der Umfang der straf-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Regelungen ist dabei schwer übersichtlich. Hinzu kommen Rechtsprechungsänderungen und die aufgestockte Zollverwaltung, die den Prüfdruck erhöht hat.
- Auch die Überlassung von Arbeitnehmern stellt einen komplexen Themenbereich dar, der angefangen bei der Vertragsgestaltung bis hin zur Beendigung, Herausforderungen für den Personalbereich bereithält.
- Oft unterschätzte Risiken bestehen auch, wenn der tatsächliche Einsatz von gewollter und vereinbarter Durchführung des Fremdpersonaleinsatzes abweicht.



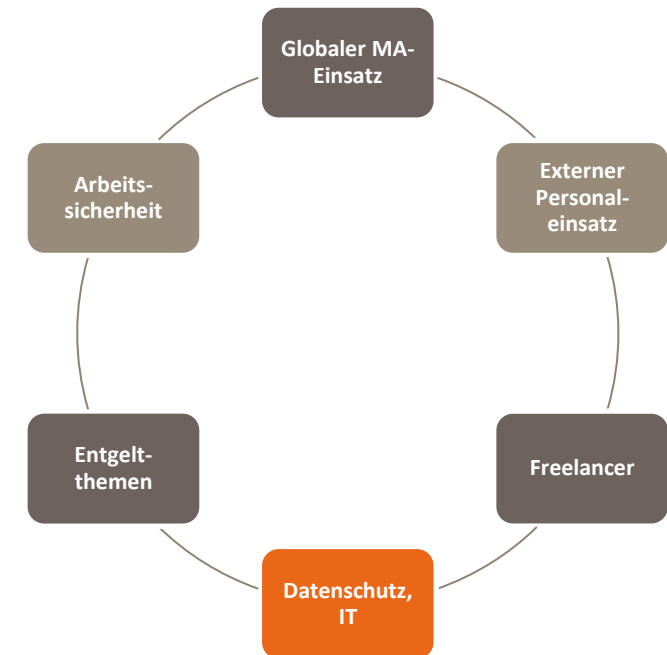
/ Freelancer-Verträge

- Der Einsatz von flexiblen Freelancern ist heutzutage speziell in hochqualifizierten Bereichen, aber auch bei Personalengpässen in spezialisierten Bereichen, eine wichtige Handlungsform.
- Die richtige Status-Einstufung von Mitarbeitern ist eine elementare Complianceaufgabe im Personalbereich.
- Die **Haftungsrisiken bei Vorliegen von Scheinselbständigkeit** sind erheblich und wirken sich hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht rückwirkend aus.
- Weitere Zahlungsverpflichtungen ergeben sich typischerweise aus rückwirkenden lohn- und umsatzsteuerrechtlichen Korrekturen der Scheinselbständigkeit.
- Daneben können die ursprünglichen Freelancer ihren Arbeitnehmerstatus einklagen und ihre Ansprüche auf Urlaub etc. geltend machen.
- Ein systematisches Fehlverhalten kann eine **Sanktionierung des Unternehmens und ggf. der beteiligten Personen im Unternehmen** begründen.



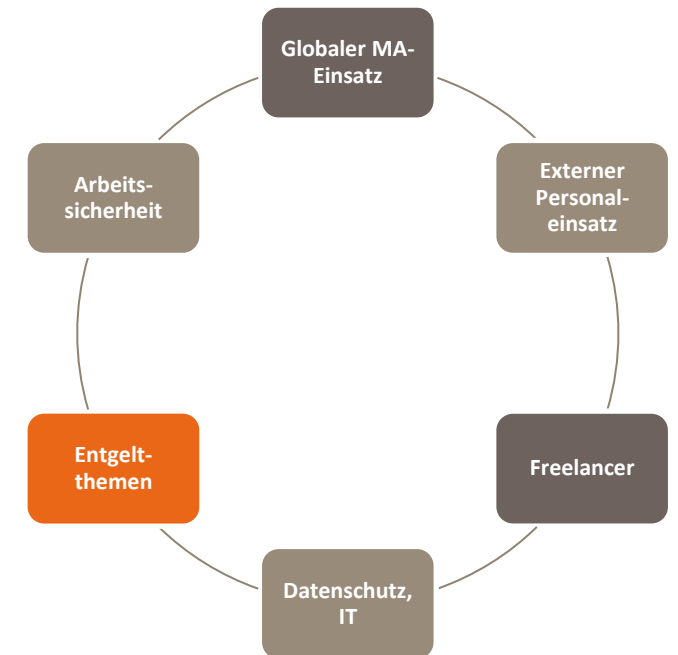
/ Datenschutz / IT

- Die Nutzung von Social Media und Smartphones spielt im Arbeitsalltag eine immer größere Rolle und bringt zugleich datenschutzrechtliche als auch IT-sicherheitsbezogene Herausforderungen mit sich.
- Zudem wird die Überwachung und Lokalisierung von mobilen Kommunikationsgeräten immer weiter ausgedehnt.
- International agierende Unternehmen sind bei **der Übermittlung von Mitarbeiterdaten ins Ausland** mit komplexen rechtlichen Anforderungen konfrontiert.
- Bei Datenverlusten, Datendiebstählen und andere Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorschriften drohen zum Einen **empfindliche Bußgelder**, zum Anderen kann missbräuchliches Verhalten - wie bekannte Beispiele zeigen – zu **erheblichen Imageschäden** führen.
- Hinsichtlich der **Kontrolle von Datensicherung und -schutz** sollten Unternehmensrichtlinien zur Organisation interner Erlaubnisse für die private Internet-, und Emailnutzung sowie den Umgang mit der Vielfalt an daten-, straf- und zivilrechtlichen Regelungen integriert werden.



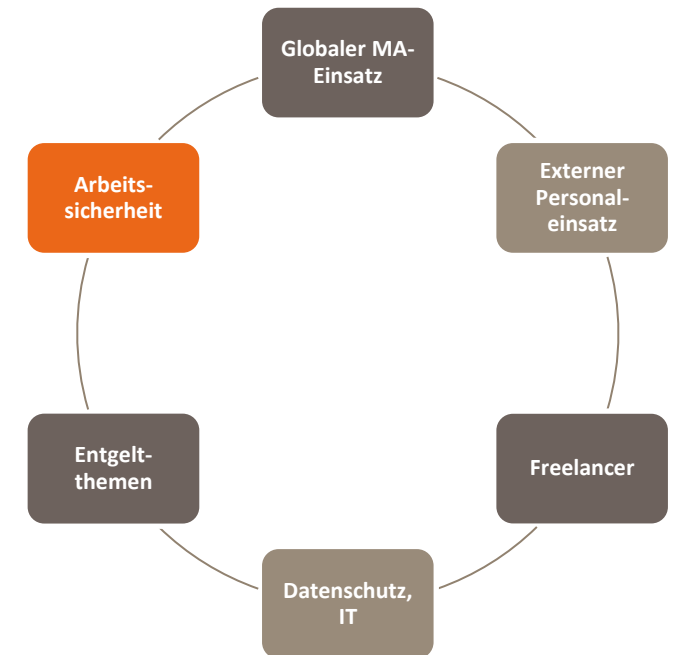
/ Entgeltthemen

- Durch den gesetzlichen Mindestlohn wurde eine neue Compliance-Thematik für die Unternehmen geschaffen, für dessen Nichteinhaltung ein **umfangreicher Strafen- und Bußgeldkatalog** eingeführt wurde. Gerade im Bereich der Fremdvergabe normiert das neue Mindestlohngesetz eine **verschuldensunabhängige Unternehmerhaftung** für das Mindestentgelt.
- Zudem spielen auch die Einhaltung und Umsetzung regulatorischer Vorgaben – auch im Ausland – ([SEC](#), InstitutsVergVO, etc.) eine immer größere Rolle.
- Auch im Bereich der **betrieblichen Lohngestaltung** sollte das Unternehmen allgemeine Grundsätze vorsehen, welche insbesondere sozialversicherungs- und steuerrechtliche Risiken abdecken zu können.



/ Arbeitssicherheit

- Fehler im Bereich der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes können im schlechtesten Fall **bleibende Schäden** verursachen – die Rechtsgebiete zählen daher zu klassischen Compliance Feldern. Erhebliche Haftungsrisiken und unzähligen Vorschriften erfordern eine intensive Befassung im Betrieb.
- Eine elementare Regelung stellt das Arbeitszeitgesetz mit einer werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden auf. In einer sich wandelnden Arbeitswelt stellt diese starre Vorgabe den Arbeitgeber vor Herausforderungen. Dokumentationspflichten im MiLoG machen etwaig bestehende Defizite sichtbar.
- Daneben müssen auch Vorschriften zum Urlaubsrecht oder Schutznormen im Mutterschafts-, oder Jugendarbeitsschutzgesetz im Rahmen eines strukturierten Arbeitsablaufes beachtet werden.



/ Ihre Ansprechpartner



Dr. Lars Kutzner

Rechtsanwalt
Partner

+49 69 971477252
lars.kutzner@noerr.com

Kompetenzen

- Wirtschaftsstrafrecht
- Steuerstrafrecht
- Kapitalmarktstrafrecht
- Compliance & Interne Ermittlungen

Werdegang

- Studium der Rechtswissenschaften an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel sowie an der Universität Hamburg
- Anwaltliche Tätigkeiten bei einer großen deutschen überörtlichen Anwaltskanzlei
- Partner bei einer Big4 Gesellschaft; dort auch deutschlandweiter Praxisgruppenleiter für den Bereich Steuerstrafrecht, Wirtschaftsstrafrecht & Corporate Compliance
- Bei Noerr seit 2015
- Zugelassen bei der Rechtsanwaltskammer Berlin



Daniel Happ

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht
Partner

+49 69 971477331
daniel.happ@noerr.com

Kompetenzen

- Compliance und interne Ermittlungen
- Fremdpersonaleinsatz
- Umstrukturierungen
- Outsourcing

Werdegang

- Studium der Rechtswissenschaften an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer
- Bei Noerr seit 2001
- Zugelassen bei der Rechtsanwaltskammer Frankfurt am Main