

Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht

70

Herausgegeben von Abbo Junker

Dominic Köstner

Compliance-Richtlinien im Unternehmen

Arbeits- und datenschutzrechtliche
Implementierungsaspekte

PETER LANG
Internationaler Verlag der Wissenschaften

A. Einleitung

I. Problemstellung

Wirtschaftsskandale und Finanzmarktkrise erschüttern das Vertrauen in die Märkte und ihre Lenker. Die Suche nach Schuldigen und Wegen aus der Krise ist entbrannt und der Ruf nach guter „Corporate Governance“ wird lauter. Neben der Leitungsverantwortung des Managements findet, zum Teil bedingt durch internationale und angloamerikanische Entwicklungen, ein weiteres strukturelles Element Eingang in die Debatte zur Gewährleistung rechtmäßigen Unternehmenshandelns: die Überwachungs- und Kontrollfunktion des Arbeitnehmers im Pflichtengefüge eines Verhaltenskodex. Damit einher geht die vor allem in den USA gereifte legislative und unternehmerische Erkenntnis der Bedeutung von ethischem und gesetzestreuem Verhalten jedes Einzelnen für die Verwirklichung des Ziels einer „Good Corporate Governance“. Die kulturelle Barriere zwischen US-amerikanischem Erkenntnisort und deutschem Rechtsverständnis am Anwendungsort ist bisweilen freilich groß.¹ Umfangreiche, mitunter in den persönlichen Lebensbereich des einzelnen Arbeitnehmers eingreifende Regelungswünsche treffen auf grundrechtlich geschützte Positionen, systematisierte Implementierungsmethoden und weitgehende Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen. Das Beispiel „Whistleblowing“ etwa fördert elementare Konflikte zutage: Erwägungen des Unternehmenswohls stoßen an die Grenzen des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers; das unternehmerische Interesse an zügiger und effektiver Aufdeckung von Verstößen durch anonymisierte Meldungen trifft auf restriktive europäische und deutsche Datenschutzbestimmungen, und die Gefahr einer Verschiebung der unternehmerischen Verantwortung zulasten des Arbeitnehmers stellt die grundlegende unternehmerische Rollenverteilung infrage.

Verhaltenskodizes bündeln die Schadensabwehrungs- und Treuepflichten der Arbeitnehmer, enthalten allgemeine Aufforderungen zur Beachtung der geltenden Gesetze und kreieren arbeitsrechtliche Pflichten im Dunstkreis von Interessenkonflikten und Besitzelungen. Die inhaltlichen Grenzen sind dabei noch ebenso unklar wie die Möglichkeiten der Implementierung. Sicher scheint nur, dass die aktuelle Finanzmarktkrise mit ihren weltweiten Auswirkungen die Bedeutung von „Corporate Governance“ verstärken und die Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Compliance-Verantwortung forcieren wird.

1 Vgl. etwa: Eisenbeis/Nießen, FS Leinemann, S. 697.

II. Gang der Darstellung

Die Arbeit soll zunächst einen Beitrag leisten zur Verortung von Verhaltenskodizes im Gefüge von „Corporate Governance“ und Compliance. Daher werden zu Beginn allgemein Inhalt und Aufbau einer Compliance-Organisation näher beleuchtet, bevor der Fokus auf unternehmensinterne Verhaltenskodizes als Mittel zur Konkretisierung von Kontrollpflichten und Compliance-Inhalten gerichtet wird. In diesem Rahmen erfolgt zunächst eine Systematisierung der Verhaltenskodizes, um trotz der Vielfalt und unterschiedlichen inhaltlichen Gewichtung der anzutreffenden Kodizes eine Grundlage für die nachfolgenden Untersuchungen zu schaffen, bevor im Anschluss die Motivationslage zur Einführung von Compliance-Strukturen und Verhaltenskodizes unter Berücksichtigung sowohl gesetzlicher Vorgaben als auch unternehmerischer und wirtschaftlicher Überlegungen analysiert wird. In diesem Zusammenhang wird ein besonderes Augenmerk auf US-amerikanische Kapitalmarktregeln als Katalysator der Implementierungsbestrebungen gelegt und deren extraterritorialer Anwendungsbereich näher beleuchtet. Daraufhin werden typische Klauselinhalte nach dem Vorbild des NYSE Listed Company Manual als Leitbild einer internationalen Compliance-Entwicklung ausführlich dargestellt.

Der sich anschließende Teil der Arbeit befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Aspekten der Einführung von Verhaltenskodizes. Neben den denkbaren Implementierungsmethoden des Direktionsrechts, der individualvertraglichen Vereinbarung, der Änderungskündigung und schließlich der kollektivvertraglichen Vereinbarung wird hier der Schwerpunkt der Untersuchung auf den möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats liegen. Hier treten Zuständigkeitsfragen ebenso auf wie Fragen der Mitbestimmungspflichtigkeit einzelner Klauseln oder des Kodex im Ganzen. Aufgrund der herausragenden Bedeutung im Pflichtengefüge eines Verhaltenskodex und der Fülle an arbeitsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Problemfeldern wird auf den Bereich Whistleblowing nochmals gesondert eingegangen und die Einbeziehung des Arbeitnehmers in die Überwachungsverantwortung auch unter Berücksichtigung US-amerikanischer Vorgaben kritisch gewürdigt.

Am Ende der Arbeit kann kein pauschaler Entwurf eines Verhaltenskodex stehen, denn ebenso wie die Ausgestaltung und Einrichtung eines Compliance-Systems hängt auch dieser stark von den konkreten Gegebenheiten der Branche und des Unternehmens ab.² Gleichwohl werden die maßgeblichen Abwägungsentscheidungen, Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen der einzelnen Implementierungsinstrumente ausführlich beleuchtet und so ein Leitfaden für Arbeit-

2 Bergmoser/Theusinger/Gushurst, BB-Special 5.2008, 1, 10.

geber und Arbeitnehmervertreter bei der rechtlichen Bewertung und Implementierung von Verhaltenskodizes geschaffen. Das Ziel besteht hiernach in einer grundlegenden Anleitung zur Einbeziehung von Verhaltenskodizes in das Arbeitsverhältnis, die praktische unternehmerische Anforderungen mit den tangierten Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen in Einklang bringt.