

Arbeitsrechtliche Grenzen bei der Aufklärung von Compliance-Verstößen

ZAAR-Vortragsreihe

Dr. Mark Zimmer

München, 22. April 2010



GIBSON DUNN



Übersicht

1. Compliance-Risiken und Schäden
2. Unternehmen in der Zwickmühle
3. Aufklärung von Compliance-Verstößen
4. Arbeitsrechtliche Grenzen:

- Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers?
- Schutz vor Selbstbelastung
- Zeugenbeistand bei Aufklärungsgesprächen („Interviews“)
- Amnestieprogramm
- Beteiligungsrechte Betriebsrat und Sprecherausschuss



1. Wichtigste Compliance-Risiken

- Korruption
- Kartelle, Wettbewerbsverstöße
- Geldwäsche
- Embargos
- Steuern und Bilanzen
- Datenschutz
- Untreue („Fraud“)



Korruption

- Bau Allianz Arena 2005 (€ 2,8 Mio. Schmiergelder an Chef der Stadion-Gesellschaft; 4 ½ Jahre Haft)



Kartelle, Wettbewerbsverstöße

- Aufzugskartell (2008): € 992 Mio. Geldbuße

- Intel: € 1,1 Mrd.

- Microsoft: € 900 Mio.



Datenschutz

- Geldbuße € 1,12 Mio für DB



Untreue („Fraud“)

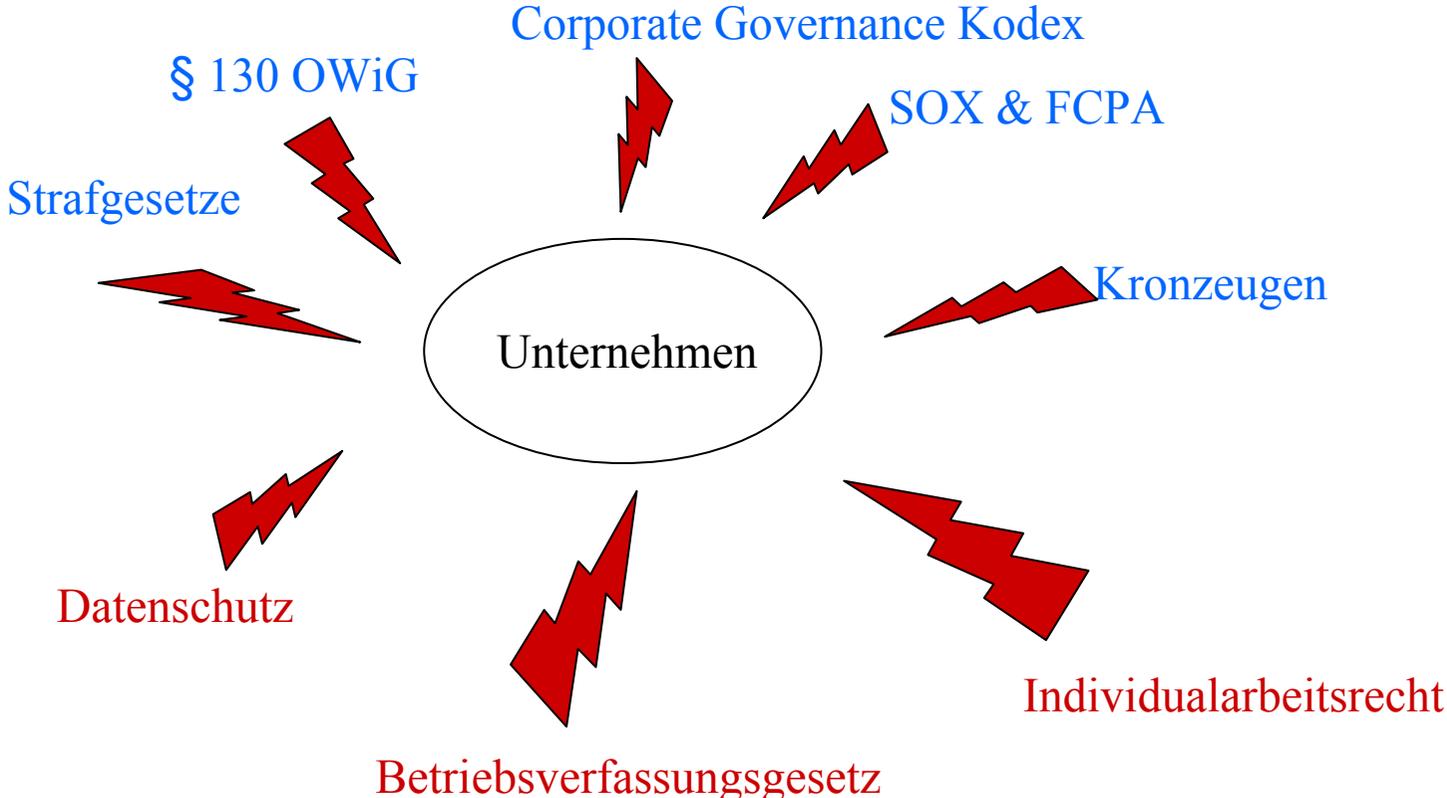


Schäden durch Verstöße

- Enormer Schaden durch Wirtschaftskriminalität: mehrere € Mrd. p. a. in Deutschland
- 75% durch eigene Mitarbeiter
- 60% der Unternehmen betroffen
- ø Schaden pro Vorfall: € 4,3 Mio.
- Beispiel Siemens: ca. € 3 Mrd. Kosten wegen Korruption (Strafen, Steuernachzahlungen, Berater etc.)
- Beispiel Daimler AG: \$ 185 Mio. Strafe an DOJ/SEC



2. Unternehmen in der Zwickmühle





Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

- Verbiendet Bestechung ausländischer
 - Amtsträger (weit auszulegen),
 - politischer Parteien oder
 - Kandidaten für öffentliche Ämter
- Verlangt Vorkehrungen durch das Unternehmen,
„Accounting Provisions“
(Books and Records, Internal Controls)



FCPA – Wer ist davon betroffen?

- Grundsätzlich nur US-Unternehmen, aber auch ausländische Unternehmen, die
 - an US-Börse notiert sind,
 - Tochtergesellschaften von US-Unternehmen sind, oder
 - FCPA-Verstöße in den USA begehen (Überweisung/Telefonat reicht!)





3. Aufklärung von Compliance-Verstößen

Vorbeugen

Klare Botschaft
Compliance-
Organisation
Schulung
Regeln & IT-Tools
Rotation

Aufklären

Hotline/Ombudsmann
Interne Ermittlungen
Email-Screening
Amnestieprogramm

Reagieren

Sanktionen bei
Fehlverhalten
Veröffentlichung von
Fällen
Überwachung der
Effektivität



Typischer Ablauf der Aufklärung

- Vertrauliche Hinweise (Strafanzeige, Hotline, Ombudsmann)
- Aufklärungsdruck durch Öffentlichkeit/Strafverfahren
- Interne Ermittlungsgruppe/ Beauftragung Dritter
- Aufklärungsgespräche mit Mitarbeitern („Interviews“)
- Amnestieprogramm (optional)
- Durchsuchung von Unterlagen und Emails (Screening)



4. Arbeitsrechtliche Grenzen (Überblick)

- Individualarbeitsrecht
 - Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers
 - Schutz vor Selbstbelastung
 - Recht auf Zeugenbeistand
 - Amnestieprogramme
- Kollektivarbeitsrecht
 - Informations- und
 - Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
 - Sprecherausschuss



Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers

- Allgemeine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers
(§§ 242, 241 II BGB; a.A. auch § 666 BGB)
- Interessenabwägung:
 - Berechtigtes, schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers
 - Arbeitnehmer wird nicht unangemessen belastet
- Erhöhte Mitwirkungspflicht von Führungskräften



Auskunftsverweigerung bei Selbstbelastung?

- Kein gesetzliches Aussage- oder Auskunftsverweigerungsrecht
- Folge: Aussage im Strafprozess verwertbar
- Lösung durch § 97 I 3 InsO analog?
- Auskunftsverweigerungsrecht für GF angenommen
(OLG München, 7 U 4774/08; Revision II ZR 107/09)



Zeugenbeistand

- Betriebsratsmitglied grundsätzlich nicht
- Ausnahme: z.B. Beratungs- und Führungsgespräche (§ 82 II 2 BetrVG)
- Jedenfalls kein eigenes Recht des Betriebsrats



Zeugenbeistand durch Anwälte

- Grundsätzlich kein Recht auf Anwaltsbeistand,
Ausnahme: Arbeitgeber-Anwälte führen Interviews
- Praxis: Gebot der Loyalität; kann Kooperation fördern
- Externe Anwälte statt Syndici wegen Interessenkonflikts
und Zeugnisverweigerungsrechts
(vgl. EuG vom 17.9.2007, Akzo Nobel, T-125, 253/03)



Amnestieprogramme

- Verzicht auf Kündigung und Schadenersatz bei vollständiger Aufklärung
- Förderlich für Untersuchungserfolg und Betriebsfrieden
- Kein Mitbestimmungsrecht, aber ggf. Information des Betriebsrats
- Zusammenarbeit mit Betriebsrat/Sprecherausschuss ratsam



Informationsrechte des Betriebsrates

- Allgemeines Informationsrecht, § 80 II BetrVG:
 - Überwachung arbeitnehmerschützender Vorschriften (§ 80 I Nr. 1 BetrVG), z.B. Datenschutz
 - Unterrichtung vor und nach der internen Untersuchung



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

- Kein allgemeines, nur punktuelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei internen Untersuchungen
- Achtung: Wal*Mart-Beschluss zu Code of Conduct (LAG Düsseldorf 14. Nov. 2005, 10 TaBV 46/05)
- Politisch ggf. Zusammenarbeit mit BR ratsam:
 - Vermeidung einstweiliger Verfügung, Einigungsstelle
 - Akzeptanz in Belegschaft
 - Erlaubnistatbestand nach § 4 BDSG



Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

- Bei Email Screening ggf. § 87 I Nr. 6 BetrVG
- Standardisierte Fragelisten: § 94 I BetrVG



Beteiligungsrechte des Sprecherausschusses

- Allgemeines Informationsrecht des Sprecherausschusses (§ 25 II SprAuG)
- Aber nicht die starken Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach der Wal*Mart-Entscheidung



Zusammenfassung

- Mitwirkungspflicht, Selbstbelastungsschutz
- Zeugenbeistand
- Amnestieprogramm
- Beteiligungsrechte des BR/SprA