

Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer – Gibson, Dunn & Crutcher LLP

„Arbeitsrechtliche Grenzen bei der Aufklärung von Compliance-Verstößen“

Vortrag vom 22. April 2010

Dr. Mark Zimmer sprach über die arbeitsrechtlichen Grenzen bei der Aufklärung von Compliance-Verstößen. Dabei zeigte er die wesentlichen Compliance-Risiken und Schäden auf, erläuterte das Spannungsfeld eines Unternehmens in Compliance-Fragen sowie die Aufklärung von Compliance-Verstößen, und gab einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Grenzen.

Zu den wesentlichen Compliance-Risiken zählten die Korruption, Kartelle und sonstige Wettbewerbsdelikte, die Geldwäsche, Embargos, Bilanz- und Steuermanipulationen, Untreuedelikte sowie Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen. Diese veranschaulichte der Referent an den Beispielen der beim Bau der Allianz-Arena geflossenen Schmiergelder, des Aufzugskartells und des Datenschutzskandals der Deutschen Bahn. Der durch Wirtschaftskriminalität entstandene Schaden belaufe sich in Deutschland nach jüngsten Studien von PricewaterhouseCoopers jährlich auf mehrere Milliarden Euro (pro Vorfall durchschnittlich 4,3 Millionen Euro), wovon etwa 75% durch eigene Mitarbeiter verursacht würden und 60% der Unternehmen betroffen seien.

In Compliance-Fragen befänden sich Unternehmen häufig in der Zwickmühle: Einerseits verlangten unzählige Vorschriften von den Unternehmen ein Höchstmaß an Aufklärung (Strafgesetze, Verwaltungsrecht, Corporate Governance Kodex, SOX & FCPA), andererseits würden die Unternehmen durch Datenschutzbestimmungen sowie individuelle und kollektive Arbeitnehmerrechte in der Ausübung von Aufklärungsmaßnahmen gehindert. Im einzelnen sprach der Referent über den Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) aus den USA, der Bestechungen im Ausland verbietet und von Unternehmen verlangt, dagegen Vorkehrungen zu verlangen. Dieser gelte zwar grundsätzlich nur für US-Unternehmen, könnte im Falle von US-börsennotierten Unternehmen, Tochtergesellschaften von US-Unternehmen oder bei in den USA begangenen Verstößen aber auch auf ausländische Unternehmen zur Anwendung gelangen.

Als zentralen Bestandteil eines Compliance-Systems nannte der Referent die Aufklärung. Dies veranschaulichte er anhand des sog. Drei-Phasen-Modells: in einem ersten Schritt gelte es, vorzubeugen. Dazu bedürfe es einer klaren Botschaft und Compliance-Organisation. Zudem müssten Mitarbeiter geschult werden, diese benötigten Regeln sowie IT-Tools zu deren Einbindung und es bedürfe einer gewissen Mitarbeiterrotation, da die Korruptionsgefahr mit der Zeit ansteige. In einem zweiten Schritt müsse schließlich Aufklärung betrieben werden. Dazu zählten die Einrichtung einer Hotline, die Einleitung von internen Ermittlungen, das Email-Screening und ein Amnestieprogramm. In einem letzten Schritt müsse reagiert werden. Dies könne durch Sanktionen

bei Fehlverhalten, die Veröffentlichung von Fällen und die Überwachung der Effektivität geschehen.

Arbeitsrechtliche Grenzen existierten sowohl im Individual- als auch im Kollektivarbeitsrecht. Im Rahmen der individualarbeitsrechtlichen Grenzen erläuterte der Referent zunächst die Frage der Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers bei der Aufklärung von Compliance-Verstößen im Rahmen von Gesprächen, sog. „Interviews“. Weiter befaßte er sich mit dem Schutz vor Selbstbelastung: Angesichts des Fehlens eines gesetzlichen Aussage- oder Auskunftsverweigerungsrechts sei an eine Lösung durch § 97 Abs. 1 S. 3 analog zu denken. Dies habe das OLG München für einen Geschäftsführer angenommen (Az.: 7 U 4774/08, Revision II ZR 107/09). Des weiteren erörterte er das Recht auf Zeugenbeistand, darunter insbesondere die Frage des Rechts auf Anwaltsbeistand. Dieses sei zwar nur im Ausnahmefall anerkannt, würde dem Arbeitnehmer in der Praxis jedoch oftmals aus dem Gebot der Loyalität heraus zugebilligt. Schließlich sprach der Referent über Amnestieprogramme, durch welche Unternehmen ihren Mitarbeitern den Verzicht auf Kündigung und Schadensersatz anbieten, wenn sich diese im Gegenzug an der vollständigen Aufklärung der Compliance-Verstöße beteiligen. Als kollektivarbeitsrechtliche Grenzen nannte der Referent Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und das allgemeine Informationsrecht des Sprecherausschusses aus § 25 II SprAuG.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin