

Prof. Dr. Volker Rieble*

Ethikrichtlinien der Tarifparteien



Wolfgang Goos ist im BAVC (auch) für den sozialen Dialog verantwortlich. Dieser Dialog hat 2008 etwas Neues hervorgebracht – eine gemeinsame Position von BAVC und IG BCE zur Verantwortung in der sozialen Marktwirtschaft. Damit haben Tarifparteien erstmals eine allgemeine „ethische“ Werterklärung abgegeben.

I. Das Problem

Ethikrichtlinien – neudeutsch: business conduct guidelines – haben Konjunktur. Das liegt insbesondere daran, daß der Sarbanes Oxley Act für alle an US-Börsen gelisteten Unternehmen und deren Töchter seit 2002 einen „code of ethics“ verlangt¹, also nach seiner Sec. 406 (c)

[...] such standards as are reasonably necessary to promote –

- (1) honest and ethical conduct, including the ethical handling of actual or apparent conflicts of interest between personal and professional relationships*
- (2) full, fair, accurate, timely, and understandable disclosure in the periodic required to be filed by the issuer; and*
- (3) compliance with applicable governmental rules and regulations.*

Das verpflichtet eine Reihe deutscher Unternehmen – hat aber vor allem eine erhebliche Ausstrahlungswirkung.

1. Ethikrichtlinien und (deutsches) Arbeitsrecht

Ethikrichtlinien dienen zwei unterschiedlichen Aspekten:

- Sie stehen einmal im Dienst der Rechtstreue (Compliance), konkretisieren allgemeine Rechtspflichten des Unternehmens und erlegen den Mitarbeitern auf, diese Vorgaben zu beachten.
- Überdies formulieren solche Richtlinien zusätzliche Verhaltensanforderungen an die Mitarbeiter – im Dienst einer moralischen oder ethischen Verpflichtung auf besondere Werte.

* Ludwig-Maximilians-Universität und ZAAR München

¹ Dazu statt vieler Menzies, Sarbanes-Oxley Act (2004), S. 21; Lanfermann/Maul, Auswirkungen des Sarbanes-Oxley Acts in Deutschland, DB 2002, 1725; Krause, Sarbanes-Oxley Act und deutsche Mitbestimmung, WM 2003, 762.

Ethikrichtlinien sind in Deutschland zuerst ein arbeitsrechtliches Thema: Dabei geht es einmal um den Schutz der Mitarbeiter vor überbordenden Pflichten, insbesondere im Privatbereich. Ihnen darf etwa kein US-amerikanisches Verbot von Liebesbeziehungen (Wal-Mart) auferlegt werden². Auch sind Arbeitnehmer davor zu schützen, daß allgemein gehaltene Wertvorgaben ohne hinreichend konkrete Handlungsleitung im Nachhinein zu Sanktionen führen. Gerade für Ethikrichtlinien bedarf es hinreichender Transparenz und Bestimmtheit – auch außerhalb der AGB-Kontrolle. Der Mitarbeiter muß hinreichend klar wissen, welches Verhalten von ihm erwartet wird. Ein „Gebot zu integrem und fairem Verhalten“ ist nicht vollziehbar, weil „Integrität“ und „Fairneß“ wertungsoffene Generalklauseln sind, aus denen niemand konkrete Ge- und Verbote ableiten kann.

Auf der anderen Seite kommt es durchaus in Betracht, daß Arbeitnehmer zur Vermeidung von Interessenkonflikten in ihren Nebentätigkeiten und ausnahmsweise sogar in der privaten Vermögensverwaltung beschränkt werden (Handelsblatt³). Der individualrechtliche Schutz wird flankiert durch die Mitbestimmung des Betriebsrats, vor allem nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG⁴. Dabei wiederum spielt die Abgrenzung von geschuldetem Arbeitsverhalten und gesolltem Ordnungsverhalten eine zentrale Rolle.

Ethikrichtlinien regeln das Verhalten von Mitarbeitern in der Unternehmensorganisation; sie zielen indes auf das Vertrauen zuerst des Marktes, also der Kunden und Lieferanten, aber auch der Gesellschaft. Insofern lassen sie sich auch dem etwas diffusen Bereich der unternehmerischen Sozialverantwortung (corporate social responsibility) zuordnen.

Ethikregeln können „hartes“ verhaltenssteuerndes Recht sein – vor allem, wenn sie Rechtsgebote konkretisieren – oder bloßes „soft law“, das entweder von vornherein

² LAG Düsseldorf vom 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05 – DB 2006, 162 = NZA-RR 2006, 81 = LAGE § 87 BetrVG 2001 Betriebliche Ordnung Nr. 2.

³ BAG vom 28.5.2002 – 1 ABR 32/01 – AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes = EzA § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung Nr. 29 mit Anm. K. Gamillscheg = NZA 2003, 166.

⁴ Jetzt BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07 – NZA 2008, 1248; Wisskirchen/Jordan/Bissels, Arbeitsrechtliche Probleme bei der Einführung internationaler Verhaltens- oder Ethikrichtlinien (Codes of Conduct/Codes of Ethics), DB 2005, 2190 ff; Birk, Ethikrichtlinien und betriebliche Mitbestimmung, DPL 2006, 23, 24 ff; Bachner/Lerch, Ethik- und Verhaltensrichtlinien, AiB 2005, 229, 230 ff; Studt, Ethikrichtlinien: Verhaltenskodex oder Code of Conduct – die neue Herausforderung für deutsche Unternehmen, GmbHR 2008, 177 ff; Schlachter, Mitbestimmung bei der Einführung von „Ethikregeln“ in transnationalen Wirtschaftseinheiten, FS Richardi (2007) S. 1067 ff; Meyer, Ethikrichtlinien internationaler Unternehmen und deutsches Arbeitsrecht, NJW 2006, 3605, 3608 f; Triskatis, Ethikrichtlinien im Arbeitsrecht (2008), S. 167 ff.

nur wertsetzend empfiehlt, also auf unmittelbare Verbindlichkeit verzichtet oder aber verpflichtende Verhaltensvorgaben so allgemein formuliert, daß diese keine Steuerungswirkung entfalten.

2. Unternehmensinterne und hoheitliche Ethikregeln

Urheber der Ethikrichtlinien sind nahezu stets die Unternehmen selbst – ggf gemeinsam mit den Betriebsräten, die ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen oder darüber hinaus – aus Akzeptanzgründen – auch den mitbestimmungsfreien Teil mittragen. Den Arbeitsrechtler wundert das. Ethische Fragen sind in aller Regel nicht unternehmensspezifisch. Der Schutz vor Korruption betrifft alle Unternehmen – ebenso ist es eine allgemeine Frage, inwieweit ein Unternehmen es hinnimmt, daß Lieferanten in der Dritten Welt Kinder arbeiten lassen.

Soweit es um Sozialstandards geht, ist – international – eine zurückhaltende Empfehlungspraxis zu beobachten: Zu nennen ist vor allem der „Global Compact“ der UN, der weltumspannende Empfehlungen gibt⁵.

In Deutschland gibt es zwei rechtlich normierte Ansätze zu „kollektiven“ Ethikrichtlinien mit Empfehlungscharakter: An erster Stelle steht der vieldiskutierte Deutsche Corporate Governance Kodex, der Prinzipien guter Unternehmensführung postuliert; er soll das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung stärken⁶. Urheber ist die „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“; es handelt sich also nicht um eine kollektiv-autonome Regelung. Arbeitsrechtlich kann man diese Kommission mit dem Heimarbeitsausschuß vergleichen, der im Staatsauftrag Arbeitsbedingungen festsetzt. Freilich sind auch die DCGK-Regeln unverbindlich⁷.

An zweiter Stelle stehen – vielfach übersehen – die branchenspezifischen Wettbewerbsregeln der §§ 24 ff. GWB. Sie werden von „Wirtschafts- und Berufsvereinigungen [...] für ihren Bereich“ aufgestellt. Im kartellbehördlichen Anerkennungsverfahren werden auch die Verbände der benachbarten Marktstufen (Lieferanten und

⁵ www.unglobalcompact.org/Languages/german/index.html (sämtliche Internetquellen abgerufen im September 2008). Dazu Rieth, Der VN Global Compact: Was als Experiment begann ..., 2004 Die Friedenswarte 79(1-2): 151-170, abrufbar unter www.csrproject.tu-darmstadt.de/fileadmin/pg/arbeitsbereiche/csrproject/?200804_Friedenswarte_Lothar_Rieth_Historische_Misszelle_Global_Compact.pdf.

⁶ Präambel des DCGK, www.corporate-governance-code.de/ger/kodex/1.html, Strieder, DCGK (2005), S. 57.

⁷ Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder, Kommentar zum Deutschen Corporate Governance Kodex, 3. Aufl. (2008), Präambel Rn. 121, der freilich zu Recht auf § 161 AktG (noch III.4.a.) verweist.

Abnehmer) gehört. Es handelt sich also um echte kollektiv-autonome Verhaltensrichtlinien. Zentrales Beispiel sind die Wettbewerbsregeln des Verbandes Deutscher Zeitschriftenverleger „für den Vertrieb von abonnierbaren Publikumszeitschriften“⁸. Gerade für diese hat der Bundesgerichtshof⁹ entschieden, daß sie ausschließlich empfehlenden Charakter haben und der Verstoß gegen solche Wettbewerbsregeln nicht als unlauterer Wettbewerb iSv § 1 UWG verfolgt werden kann: „Auch der Umstand, dass Wettbewerbsregeln von der Kartellbehörde anerkannt werden, verleiht ihnen keine Rechtsnormqualität.“ Anders gewendet geht es nicht um eine § 5 TVG vergleichbare Allgemeinverbindlicherklärung, sondern wiederum (nur) um appellative Regularien für das Wettbewerbsverhalten – mit dem Ziel, ein spezifisches Branchenvertrauen zu erzeugen.

3. Passivität der Sozialpartner

Ethikregeln zielen zwar auf Markt und Gesellschaft, deren Vertrauen es zu gewinnen gilt, ihr Gegenstand ist aber das Verhalten der Unternehmen und seiner Mitarbeiter. Deswegen darf man sich fragen, weshalb die Tarifparteien oder Sozialpartner diese Frage bislang vernachlässigen – und der dezentralen Regelung durch die Betriebsparteien (in aller Regel: Unternehmen und Gesamtbetriebsrat, mitunter auch Konzern und Konzernbetriebsrat) überlassen. Gerade die Arbeitnehmerschutzaspekte drängen nachgerade auf eine Gewerkschaftsbeteiligung. Und auch die Arbeitgeberseite darf von einer Ethikrichtlinie, die von der Gewerkschaft mitgetragen wird, verstärkte Akzeptanz bei den Mitarbeitern erwarten. Warum also ist von den Verbänden wenig zu hören?

Gewiß gibt es wohlklingende Erklärungen, an denen insbesondere BDA und DGB als Spitzenverbände nebst anderen Nichtregierungsorganisationen beteiligt sind – etwa zu den Menschenrechten¹⁰. Da wird allerlei begrüßt und geachtet und das eine oder andere Ziel gutgeheißen – gerne auch eine Herausforderung formuliert oder Anerkennung ausgesprochen. Am Schluß steht in aller Regel ein „Bekanntnis“. Der Regelungsgehalt ist gering; konkrete Handlungsanleitungen sucht man vergebens. Schlimmstenfalls ruft eine solche Erklärung nach allerlei nebulös-pathetischem Gesäusel andere zu „eigenem konkreten Handeln“ auf, freilich ohne konkret zu sagen, worin jenes bestehen soll.

⁸ www.vdz.de/vertrieb-vdz-wettbewerbsregeln.html.

⁹ BGH vom 7.2.2006 – KZR 33/04 „Probeabonnement“ – BGHZ 166, 154 = NJW 2006, 2627 = WRP 2006, 1162 m. Anm. Bechtold.

¹⁰ www.einblick.dgb.de/hintergrund/2002/09/text01.

Das mag als politisch-wolkige Erklärung durchgehen – regulatorisch ist es Unsinn. Handlungsleitend können solche Richtlinien nur wirken, wenn sie dem Adressaten hinreichend genau sagen, wie er sich verhalten soll.

Konkreter wird es, wenn begrenzte Felder mit hinreichendem Bezug zum Arbeitsleben behandelt werden – etwa die betriebliche Gesundheitspolitik – und vor allem, wenn keine politischen Organisationen mitformulieren¹¹. Freilich müssen die Spitzenverbände bei solchen Empfehlungen gewisse Zurückhaltung mit Blick auf ihre Mitgliedsverbände üben. Von vornherein keine Ethik-Richtlinie sind Forderungen an Dritte, vor allem die Politik. Diese können schon deswegen konkret sein, weil sie nicht von den Mitgliedern der eigenen Organisation erfüllt werden sollen.

II. Neu: Chemie-Sozialpartner-Vereinbarung „Verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft“

Die Chemie-Sozialpartner haben als erste Tarifparteien überhaupt am 14. August 2008 eine „echte“ gemeinsame Ethikrichtlinie vereinbart¹². In ihrem „Wittenberg-Prozeß“ haben sie sich in Zusammenarbeit mit dem Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik¹³ auf gemeinsame „Leitlinien“ verständigt. Deren Gegenstand sind die der „Sozialen Marktwirtschaft“ zugrundeliegenden Wertübereinstimmungen. Als Ethikrichtlinie will die Vereinbarung von BAVC und IG BCE das – beschädigte – Vertrauen in die soziale Marktwirtschaft als Institution stabilisieren und wiederherstellen.

Den Beteiligten geht es um den sozialen Frieden in der Gesellschaft, der Vertrauen voraussetzt. Dazu setzen sie sich „für ein neues gesellschaftliches Gleichgewicht ein, das auf der Akzeptanz von ökonomischen, sozialen und ökologischen Bedürfnissen beruht“. Hierzu soll die besondere Sozialpartnerschaft in der chemischen Industrie¹⁴ einen Beitrag leisten.

In fünf Leitlinien definieren die Sozialpartner die maßgebenden Werte, die ich stark verkürzt wiedergebe:

1. Nachhaltiger unternehmerischer Erfolg ist die Grundvoraussetzung für Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit.

¹¹ Vgl. die Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zur „Zukunft einer zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitspolitik“, www.einblick.dgb.de/hintergrund/2004/08/text01.

¹² <http://www.chemie-sozialpartnernetz.de/german/vereinbarungen/soziale-marktwirtschaft/>

¹³ www.wcge.org.

¹⁴ Auch auf anderen Gebieten haben die Sozialpartner der Chemischen Industrie Erfolge vorzuweisen; exemplarisch Goos, Die Zukunft der Tarifautonomie – Die reformierten Flächentarifverträge der chemischen Industrie, GS Heinze (2005), S. 259 ff.

2. Nachhaltigkeit setzt einen Ausgleich von Ökonomie, Ökologie und Sozialem voraus.
3. Gerade aus der Sozialpartnerverantwortung für das Arbeitsleben in der Chemischen Industrie folgt ein Bekenntnis zur „Guten Arbeit“ – verstanden als Respekt, Fairneß, Vertrauen und Verantwortung. Diese „gute Arbeit“ setzt den Unternehmenserfolg voraus und trägt zu ihm bei. Zentrale Elemente sind einerseits Qualifikation und Weiterbildung, andererseits Teilhabe und Mitgestaltung.
4. Globalisierung wird als Notwendigkeit anerkannt, doch als gestaltungsbedürftig angesehen. Das gilt für ihre Auslandsbezüge ebenso wie für die Folgen im Inland, die nicht zu einer Spaltung der Gesellschaft führen dürften.
5. Gerade mit Blick auf den Standortwettbewerb ist die Entwicklung des Humankapitals zentrale Aufgabe von Staat, Gesellschaft und Sozialpartnern.

Diese fünf Leitlinien werden in Arbeitsergebnissen verschiedener Arbeitsgruppen („workshops“) erläutert und maßvoll konkretisiert¹⁵.

Im Anschluß an diese Wertaussagen betonen beide Seiten den Wert der Sozialpartnerschaft in der Chemischen Industrie, die trotz der Interessengegensätze die gemeinsame Verantwortung im Blick habe. Diese Verantwortungs-Partnerschaft soll künftig „Leitlinien für wertorientiertes Verhalten“ erzeugen und von diesen überzeugen. Adressaten sind nicht nur die Sozialpartner selbst, sondern „alle Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigten der Branche“, die „ihr Verhalten an ethischen Normen auszurichten und entsprechende Maßnahmen einzuleiten“ hätten. Unternehmensleitungen und Führungskräften komme eine Vorbildfunktion zu.

Um diese „Werte“ zu transportieren, wollen die Sozialpartner „Dialogprozesse auf der betrieblichen Ebene zu wirtschaftsethischen Fragestellungen und verantwortlichem Handeln initiieren und unterstützen“. Die erforderliche Wissens- und Wertevermittlung („Training“) soll in Schulungen für „Führungskräfte und Betriebsräte“ erfolgen, die die Sozialpartner gemeinsam entwickeln und anbieten wollen. Dazu wollen sie eine „Chemie-Sozialpartner-Akademie“ als neue gemeinsame Einrichtung von IG BCE und BAVC gründen.

Sieht man näher hin, ist das nicht die „erste“ Sozialpartner-Ethikrichtlinie der chemischen Industrie. Schon die Umweltschutzübereinkunft von 1987 und ihre Folgevereinbarungen¹⁶ (an denen auch der VCI als Wirtschaftsverband beteiligt ist) oder die

¹⁵ Nachweis in Fn. 12.

¹⁶ <http://www.chemie-sozialpartner.de/vereinbarungen/umweltschutz-responsible-care/>; näher zur Responsible-Care-Initiative der Chemischen Industrie Hulpke/Jeder, Responsible Care® – eine weltweite Initiative der chemischen Industrie, FS Weinspach (2002), S. 113 ff.

Hinweise gegen Drogen in der Arbeitswelt aus 1996 sind bei genauem Hinsehen Ethikrichtlinien¹⁷. Das wesentlich Neue an der Marktwirtschaftsvereinbarung ist, daß sie – insofern den Unternehmensethikrichtlinien vergleichbar – erstmals einen thematisch umfassenden Ansatz zu ethischer Verpflichtung in der Marktwirtschaft formuliert.

Solche Sozialpartner-Ethikrichtlinien könnten – über den nationalen Rahmen hinaus – eine wichtige Vorbildfunktion in der Entwicklung kollektiv-autonomen Arbeitsrechts einnehmen. International gesehen gehen die meisten Unternehmen den „Weg des geringsten Widerstandes“ und geben sich einseitig einen „Code of Conduct“¹⁸. Sozialpartnervereinbarungen entwickeln demgegenüber stärkere Bindungswirkung – schon weil Arbeitnehmervertreter die Regelungen mittragen. Sie werfen freilich auch eine Reihe von Rechtsfragen auf, denen ich im folgenden nachgehen will.

III. Funktionalität

1. Tarifparteien/Sozialpartner als Urheber

Die erste Frage geht dahin, ob eine solche Vereinbarung funktional von den „richtigen“ Urhebern stammt. Das läßt sich unter zwei Aspekten in Frage stellen:

- Erstens werden ethische Richtlinien für unternehmerisches Handeln nur zum Teil jene Branchenspezifika aufweisen, die zu beurteilen die Fachverbände fachlich kompetent und legitimiert sind. Gerade weil der Chemiepartnerkonsens über die Marktwirtschaft und die in ihr bestehende Verantwortung einen so allgemeinen Ansatz wählt, geht es doch nicht mehr um Besonderheiten der chemischen Industrie. In der Tat wäre eine Spitzenverbandsempfehlung von BDA und DGB, wemöglich unter Einbezug des BDI „breiter“ in der Empfehlungswirkung. Sie wäre indes deutlich schwächer in der Legitimation. Denn BDA und DGB sind nicht tariffähig und könnten deshalb von vornherein keine Weiterentwicklung von bloßen Empfehlungen hin zu verbindlichen Regeln ins Auge fassen. Zudem steht zu

¹⁷ <http://www.chemie-sozialpartnernetz.de/vereinbarungen/drogen>.

¹⁸ Ausführlich zur Bedeutung der Ethikrichtlinien für das internationale Arbeitsrecht Krebber, Globalisierungsbedingter Verlust der Bindungswirkung staatlicher Regulierungen und die sich entwickelnden Alternativen (Teil 2), EuZA 2008, 315, 322 ff. Beispiel für einen Verhaltenskodex im transnationalen Konzern bei Junker, Konzernweite „Ethikregeln“ und nationale Betriebsverfassungen, BB 2005, 602 ff.

erwarten, daß eine möglichst große Regelungsbreite die Konsensfähigkeit überfordert. So dürfte ein Binnenkonsens innerhalb des DGB schwerer herzustellen sein als die sozialpartnerschaftliche Einigung in der chemischen Industrie. Wer das Subsidiaritätsprinzip ernst nimmt, wird dem Sozialpartnerkonsens den Vorzug geben, weil die Legitimation „von unten“ – also durch die Mitglieder – stärker ist. Das gilt augenscheinlich für die IG BCE als Gewerkschaft, indes auch für den BAVC als Spitzenverband, der infolge seiner eigenen Tariffähigkeit nach § 2 Abs. 3 TVG legitimiert ist, für die tarifgebundenen Arbeitgeber zu sprechen. Wer einem Spitzenverband die normative Regelung von Arbeitsbedingungen anvertraut und sich dessen Tariffmacht „ausliefert“, erbringt damit einen erheblichen Vertrauensbeweis. Überdies ist es keinesfalls schädlich, wenn in unterschiedlichen Branchen verschiedene Wertvorstellungen über unternehmerische Verantwortung in der sozialen Marktwirtschaft bestehen. Ein solcher Wettbewerb der Ideen fördert die gesellschaftliche Diskussion über Werte und ethische Vorgaben. Gerade weil es sich überwiegend um „soft law“ handelt, und der Staat auf verbindliche Rechtsregeln verzichtet hat, ist Raum für unterschiedliche Anschauungen der jeweiligen Verkehrskreise. Insofern ist an die Handelsbräuche des § 364 HGB (auch § 1051 Abs. 4 ZPO) zu erinnern.

- Zweitens kann man fragen, ob Gewerkschaften überhaupt berufen sind, an Ethikrichtlinien mitzuwirken, soweit es um das Marktverhalten der Unternehmen geht. Jenes Marktverhalten – fair und integer – ist doch zuerst eine Angelegenheit der Unternehmen selbst. Sie können es durch einseitige Wettbewerbsregeln in ihren Verbänden einseitig empfehlen. Auch in der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ waren keine Arbeitnehmervertreter beteiligt. Liegt hier nicht eine problematische „Indienstnahme“ des Gütermarkts für sozialpolitische Gewerkschaftsinteressen¹⁹? Das ist so nicht richtig: Der entscheidende Gesichtspunkt liegt darin, daß jedes Unternehmensverhalten – gleich ob es rechtlich geboten ist oder freiwilligen ethischen Vorgaben folgen soll – von den Mitarbeitern des Unternehmens vollzogen werden muß. Ob ein Mitarbeiter sich von einem Lieferanten zum Essen einladen darf, welche konkreten Verhaltensweisen nach dem Belästigungsverbot des AGG zu beanstanden sind, welche Grenzen Werbemaßnahmen gezogen sind – all diese rechtlich-verbindlichen und ethisch-

¹⁹ Dazu Rieble, Arbeitsmarkt und Wettbewerb (1996) Rn. 378 ff.

gesollten Verhaltensregeln für das Unternehmen müssen von Mitarbeitern vollzogen werden. Das gilt für den Vorstand über die leitenden bis hin zu den einfachen Mitarbeitern, für deren große Masse – genauer: für diejenigen mit Arbeitnehmerstatus – die Gewerkschaft legitimiert ist. Sie kann dafür sorgen, daß entsprechend dem eingangs Gesagten die Privatsphäre der Mitarbeiter vor unverhältnismäßiger Belastung frei gehalten wird und daß den Mitarbeitern hinreichend bestimmte Verhaltenspflichten auferlegt werden. Immerhin wird man verlangen müssen, daß es überhaupt um Mitarbeiterverhalten geht. Eine Marktverhaltensempfehlung, die sich ausschließlich auf Unternehmen in ihrem Gütermarktverhalten bezieht – ohne einen Bezug zu den Beschäftigten aufzuweisen – bedarf keiner legitimierenden Mitwirkung der Gewerkschaften. Auch wenn die Mitarbeiter von den Empfehlungen erfaßt werden, ist hier zuvorderst zu fragen, inwieweit die Gewerkschaft mit darüber entscheiden kann, welche Marktverhaltensvorgaben den Unternehmen auferlegt werden²⁰. Hinzu kommt: Handelt es sich um rechtlich verbindliche Vorgaben (wie das Korruptionsverbot), kann die Zustimmung der Gewerkschaft die Unternehmen nicht entpflichten. Soweit freiwillig zusätzliche Verhaltenslasten begründet werden, muß die Kartellbehörde prüfen, ob damit eine wettbewerbsbeschränkende Wirkung verbunden ist – und ggf nach dem GWB einschreiten (noch 2.d.).

2. Adressaten und Inhalte

a. Adressatenlose Selbstbindung?

Jede Verhaltensempfehlung braucht einen Adressaten. Deswegen sind reine Wertbekenntnisse als solche keine „Richtlinie“ – es fehlt an der Richtung. Insofern kann bei einseitigen Wertbekenntnissen allenfalls in Rede stehen, ob sich der Urheber selbst binden will. So könnte man etwa bei Verlautbarungen der Kirche zum Arbeitsleben fragen, ob sie sich als Arbeitgeber insoweit freiwillig selbst bindet. Und auch bei Gewerkschaftsbekenntnissen zu „Guter Arbeit“²¹ könnten Gewerkschaftsbeschäftigte auf die Idee kommen, das von privatwirtschaftlichen Arbeitgebern eingeforderte Verhalten von der eigenen Gewerkschaft zu erwarten. Indes: Eine Selbstbindung durch einseitigen Verlautbarungsakt ist dem deutschen Schuldrecht

²⁰ Hierzu Löwisch/Rieble, TVG, 2. Aufl. (2004), § 1 Rn. 66 mit weiterführenden Nachweisen.

²¹ Das DGB-Projekt hat bezeichnenderweise von einer Befragung gerade der Gewerkschaftsbeschäftigten abgesehen, www.dgb-index-gute-arbeit.de.

grundsätzlich fremd²². In Betracht kommt eine solche einseitige Selbstbindung nur dort, wo der Urheber einseitig entscheidet. Das ist von der Ermessensbindung der Verwaltung im öffentlichen Recht bekannt²³ und kommt auch für das einseitige Leistungsbestimmungsermessen des § 315 BGB in Betracht²⁴.

Immerhin können einseitige „Wert“-Erklärungen mittelbar für den Vertrauensschutz von Bedeutung sein und – wenn sie für die andere Seite erkennbar sind – auch in die Vertragsauslegung eingehen²⁵.

Für die Ethikrichtlinie der Sozialpartner ist das wenig relevant. Sie muß zumindest implizit erkennen lassen, wessen Verhalten sie empfehlend beeinflussen will. Erst mit diesem Fremdverhaltensbezug wird sie zum Imperativ und kann Gegenstand rechtlicher Betrachtung sein.

b. Vertraglich-wechselseitige Empfehlung als Richtlinie für den anderen Sozialpartner?

Eine vereinbarte Ethikrichtlinie hat anders als eine einseitige Richtlinie von vornherein einen Miturheber. Auch wenn eine solche vereinbarte Ethikrichtlinie keinen externen Adressaten nennt, können sich doch beide Seiten – vergleichbar einem gentlemen's agreement – unverbindlich über gesolltes Verhalten verständigen. Der Vertrag macht es.

Das Bekenntnis zum nachhaltigen Unternehmenserfolg (Leitlinie 1) ist also auch Empfehlung an die Gewerkschaft, mit ihrem kollektiven Verhalten (im Tarifsysteem, bei Arbeitskämpfen, in der Unterstützung der Betriebsräte und schließlich bei der Beratung ihrer Mitglieder) diesen Unternehmenserfolg nicht zu beeinträchtigen. Umgekehrt bedeutet das Bekenntnis zur Teilhabe, daß der BAVC als Arbeitgeberverband Adressat einer Empfehlung zu Mitbestimmungsfreundlichkeit ist.

Adressat solcher Empfehlungen können schließlich gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien sein. Allerdings kann eine unverbindliche Empfehlung den durch Tarifvertrag konstituierten Zweck der gemeinsamen Einrichtung nicht verändern – dazu braucht es einen förmlichen und normativ geltenden Tarifvertrag iSv § 4 Abs. 2 TVG.

²² Einzige Ausnahme: Auslobung nach §§ 657 ff BGB dazu Staudinger/Bergmann, BGB (2006), § 657 Rn. 13 f.

²³ Hierzu etwa BVerwG vom 8.2.1967 – V C 95.66 – BVerwGE 26, 153 = MDR 1967, 616 = Buchholz 412.4 § 1 KgfEG Nr. 1.

²⁴ Insbesondere bei der Vielzahl gleichförmiger Leistungsbestimmungsrechte im Arbeitsrecht gilt, daß jede sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zur Unbilligkeit der Leistungsbestimmung führt; Staudinger/Rieble, BGB (2005), § 315 Rn. 190. Eben damit tritt der „Selbstbindungs-Effekt“ ein.

²⁵ Triskatis (Fn 4) S. 136 ff.

Unmittelbare Rechtsfolgen lösen solche Empfehlungen nicht aus. Die Sozialpartner stehen außerhalb der Gütermarktordnung, weswegen sie mit einer wechselseitigen Empfehlung insbesondere den Wettbewerb nicht beeinträchtigen können – solange und soweit die Empfehlung nicht zumindest auch an Unternehmen gerichtet ist.

c. Empfehlung an die Betriebsparteien

Rechte und Pflichten der Betriebsparteien sind durch das BetrVG festgelegt. Soweit die Tarifparteien freilich mit betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen in das Betriebsverfassungssystem eingreifen dürfen, können sie sich auch darauf beschränken, Empfehlungen aussprechen. Als bloßer Appell an eine bestimmte eigenverantwortliche Wahrnehmung der wechselseitigen Befugnisse nach dem BetrVG – insbesondere als Empfehlung an das Regelungsermessen der Betriebsparteien – sind sie möglich, aber notwendig unverbindlich.

Weil aber die Betriebsverfassung und die Unternehmensmitbestimmung neuerdings in den Blick von guter Unternehmensführung (Corporate Governance) und auch der Rechtstreueverantwortung (Compliance) geraten, könnten die Sozialpartner das Mitbestimmungssystem durch Empfehlungen für eine gute Mitbestimmungspraxis auch stärken. Im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Compliance könnten sie etwa Leitlinien zur Entgeltfindung für Betriebsratsmitglieder im Rahmen der doch recht unbestimmten Rechtsbegriffe des § 37 BetrVG²⁶ formulieren und damit Mißständen (Volkert²⁷) vorbeugen. Für die gute Unternehmensführung stellen sich manche Fragen: Ist es sinnvoll, daß Betriebsräte im Aufsichtsrat eben jenen Vorstand überwachen, den sie in seinem Verhalten mitbestimmen²⁸? Wie wird die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Betriebsräten gesichert? Wie läßt sich gute Mitbestimmungsarbeit im gemeinsamen Interesse von Arbeitgeber und Belegschaft sichern? Hier sind eine Reihe von handlungsleitenden Empfehlungen denkbar, die mehr Transparenz und Sicherheit vermitteln und die Mitbestimmungssysteme vor Pauschalverdächtigungen bewahren, die aus kruden Einzelfällen resul-

²⁶ Dazu Rieble, Die Betriebsratsvergütung, NZA 2008, 276 f; Franzen, Professionalisierung der Betriebsratsarbeit – Abschied vom Ehrenamt?, in: Rieble/Junker (Hrsg), Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung, ZAAAR-Schriftenreihe Band 10 (2008), § 2 Rn. 7; Fischer, Das Ehrenamtsprinzip der Betriebsverfassung „post Hartzem“ – antiquiert oder Systemerfordernis?, NZA 2007, 484, 485; Fahrtmann, Der gerechte Betriebsratslohn, FS Stahlhacke (1995), S. 115, 120 ff.

²⁷ Dazu LG Braunschweig vom 22.2.2008 – 6 KLS 20/07 (Verurteilung Volkert/Gebauer) und vom 2.2.2007 – 6 KLS 48/06 (Verurteilung Hartz) – CCZ 2008, 34 mit Anm. Rieble.

²⁸ Dazu Rieble, Führungsrolle des Betriebsrats und Corporate Governance, in: Rieble/Junker (Fn. 26), § 1 Rn. 33.

tieren. So „kann man ja verstehen“, daß die eine oder andere Namensliste im Interessenausgleich nur Nichtgewerkschafter aufweist²⁹. Das mag im kurzfristigen Interesse eines gewerkschaftsorientierten Betriebsrats sein und demjenigen Arbeitgeber gelegen kommen, der eine geräuschlose Lösung sucht. Nur: Nachhaltig ist das nicht. Mitunter kommen „Geschäfte“ heraus, die nicht nur die Beteiligten diskreditieren, sondern auch die Mitbestimmung als System in Verruf bringen. Nachhaltigkeit als von den Chemiesozialpartnern richtig betonte Dimension ist ein Gebot gerade auch für die Subsysteme der Arbeitsbeziehungen.

Freilich: Ob Handreichungen zur guten und rechtssicheren Mitbestimmungspraxis von den Adressaten richtig wahrgenommen werden, ist eine andere Frage. Insofern könnte sich der von den Chemiesozialpartnern gewählte Weg der gemeinsam konzipierten Schulung für Führungskräfte und Betriebsratsmitglieder als effizienter erweisen.

Verpflichtende Ermessensleitlinien können die Tarifparteien – nach dem Vorbild des § 112 Abs. 5 Satz 2 BetrVG – nur an die Einigungsstelle adressieren – und auch nur in Form eines normativen Tarifvertrages. Eine „nackte“ Empfehlung verpflichtet die Einigungsstelle nicht. Setzt sie sich über eine solche Leitlinie hinweg, kann dies von keiner Betriebspartei als Ermessensfehler nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG geltend gemacht werden. Wollen die Tarifparteien auch die Betriebspartner selbst verpflichten, müssen sie die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (zumindest teilweise) inhaltlich regeln, § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG. Eine Indienstrafe der Betriebsparteien für tarifpolitische Zwecke³⁰ ist im BetrVG nicht vorgesehen. Immerhin möglich ist es, Öffnungsklauseln in normativ geltenden Tarifverträgen mit einer Zweckvorgabe zu versehen – kontrollieren können die Tarifparteien indes eine autonome Einigung der Betriebsparteien nicht. Eine irgendgeartete Motivkontrolle ist dem BetrVG fremd. Die Tarifparteien können nur, aber immerhin, die Nutzung einer Öffnungsklausel unter Genehmigungsvorbehalt stellen. Gerade die Tarifverträge der chemischen Industrie bieten hierfür reichhaltiges Anschauungsmaterial.

d. Empfehlung an die Arbeitsvertragsparteien

Als Tarifparteien sind die Sozialpartner die umfassend legitimierten Regulatoren des Arbeitsrechts – soweit es um Arbeitsbedingungen geht. So wie Tarifparteien auf die

²⁹ Vgl den Fall LAG Köln vom 29.7.2004 – 5 Sa 63/04 – LAGE § 1 KSchG Soziale Auswahl Nr. 45a.

³⁰ Dazu Schwarze, Der Betriebsrat im Dienste der Tarifparteien (1991).

zwingende Wirkung ihrer Tarifnormen verzichten können, so können sie dies auch hinsichtlich der unmittelbaren Wirkung³¹. Nur handelt es sich dann nicht mehr um Tarifnormen, sondern um bloße Empfehlungen. Solche Empfehlungen können die Tarifparteien nicht nur für die Inhalte von Arbeitsverträgen, Qualifizierungsvereinbarungen usw. vorgeben, sondern auch für jedes einseitige Verhalten im Arbeitsverhältnis – und etwa den Arbeitgeber zur familienfreundlichen Handhabung des Direktionsrechts anhalten.

Soweit der Arbeitgeber einseitig rechtsverbindlich entscheidet, insbesondere durch Leistungsbestimmungsrechte – sei es die Direktion hinsichtlich der Arbeitsleistung, seien es Festsetzungsbefugnisse bei der Vergütung, kann ihm für den Gebrauch seines „billigen Ermessens“ auch eine einseitige Ermessensleitlinie vorgegeben werden. Auf einen Verstoß hiergegen kann sich der Arbeitnehmer im Rahmen der Ermessenskontrolle des § 315 Abs. 3 BGB berufen. Hingegen ist eine Ermessensleitlinie für die Arbeitsvertragsparteien zwar – anders als in der Betriebsverfassung – denkbar, indes kaum praktikabel. Auch der Weg über Öffnungsklauseln mit Genehmigungsvorbehalt taugt nicht, weil die Überwachung zahlreicher Einzelverträge zu extremem Bürokratieaufwand führt.

Problematisch sind alle Empfehlungen, die sich an die Arbeitsvertragsparteien in ihrer Rolle als Unternehmer oder Konsument richten. Insoweit wird Marktverhalten beeinflusst. Der Arbeitnehmer ist in seinem Konsumverhalten notwendig frei. Die Entgeltverwendung kann ihm nicht vorgeschrieben werden³². Indes büßt er seine Freiheit durch unverbindliche Empfehlungen nicht ein. Wenn die Sozialpartner ihm den Kauf deutscher Produkte oder solcher mit einem bestimmten (sozialen oder ökologischen) Gütesiegel empfehlen, ist das unbedenklich. Das Kartellrecht verbietet die Verhaltensbeeinflussung der Verbraucher nicht.

Anders ist dies bei Unternehmen, deren Marktverhalten gegenüber vor- oder nachgelagerten Marktstufen beeinflusst wird. Hier reagiert das Kartellrecht grundsätzlich auch auf bloße Empfehlungen³³, weil diese den Wettbewerb beschränken können. Da nach richtiger und überwiegender Meinung auch soziale oder ökologische

³¹ Löwisch/Rieble (Fn. 20), Grundlagen Rn. 68.

³² Dass § 117 Abs. 2 GewO aF gestrichen wurde, ändert hieran nichts – weil die Entgeltverwendung nicht unter die kollektivvertragliche Regelungsbefugnis fällt; dazu Staudinger/Richardi, BGB (2005), § 611 Rn. 857 f mwN.

³³ Hierzu etwa Bechtold, GWB, 4. Aufl. (2006), § 1 Rn. 13; Empfehlung als „Beschluss“ einer Unternehmensvereinigung. Zur – eingeschränkten – Anwendbarkeit des GWB auf Vereinbarungen der Tarifparteien Immenga/Mestmäcker/Zimmer, GWB, 4. Aufl. (2007), § 1 Rn. 193.

Aspekte keine Rechtfertigung zur Durchbrechung des Kartellverbots bedeuten³⁴, ist insofern Vorsicht angebracht. Eine Empfehlung etwa, nur tarifgebundene Lieferanten zu akzeptieren oder solche, die einen anderweitigen sozialen Mindeststandard aufweisen, ist kartellrechtlich fragwürdig. Hier müssen insbesondere die Arbeitgeberverbände als „Vereinigungen von Unternehmen“³⁵ Zurückhaltung üben. Die derzeitigen Inhalte der Sozialpartnerempfehlung sind freilich unproblematisch, weil sie kein konkretes Marktverhalten im Auge haben und deshalb selbst bei einer Adressierung an die Unternehmen den Wettbewerb nicht beeinträchtigen können.

Soweit Verhaltensempfehlungen in erster Linie unlauteres Verhalten definieren sollen, soweit sie also vor allem im Dienst der Rechtstreueverantwortung stehen, können Sozialpartnerempfehlungen nicht anders als einseitige Unternehmensverbandsbeschlüsse als Wettbewerbsregeln kartellrechtlich gebilligt werden (oben 1.).

3. Nachhaltigkeit als neue Perspektive

Nachhaltigkeit ist für die Chemie-Sozialpartner nichts Neues. Schon die gemeinsamen Positionen zum Umweltschutz haben die ökologische Nachhaltigkeit im Sinn. Nachhaltigkeit indes ist ein allgemeines Politikprinzip³⁶ – vom Staatshaushalt über die sozialen Sicherungssysteme bis hin zur Tarifpolitik.

Nachhaltigkeit gilt also nicht nur als Maßstab für den Unternehmenserfolg, sondern ebenso für alle tarif- und sozialpolitischen Felder der Sozialpartner. Für das Qualifizierungselement liegt das auf der Hand, weil die Weiterbildung der Arbeitnehmer für beide Seiten – Unternehmen wie Mitarbeiter – vor allem zukunftsichernde Funktion hat³⁷. Auch die „gute Arbeit“ in diesem von den Chemiesozialpartnern verstandenen Sinn ist zukunftsgerichtet.

Indes läßt sich jede Form der Konfliktlösung in den Arbeitsbeziehungen – in den Systemen der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung ebenso wie zwischen den Tarifparteien – als Prozeß begreifen, den es in den Konfliktlösungssystemen nachhaltig auszugestalten gilt. Das wiederum erfordert eine Hinwendung zur Fol-

³⁴ Loewenheim/Meessen/Riesenkampff/Nordemann, Kartellrecht, Bd. 2 (2006), § 1 GWB Rn. 246: Schränkt das GWB oder ein anderes Gesetz das Kartellverbot nicht ausdrücklich zugunsten sozialer oder ökologischer Aspekte ein, ist § 1 GWB anzuwenden, ohne daß es auf eine Interessenabwägung ankommt.

³⁵ Immenga/Mestmäcker/Zimmer (Fn. 33), § 1 Rn. 76.

³⁶ Eingehend Gerken (Hrsg), Ordnungspolitische Grundfragen einer Politik der Nachhaltigkeit (1996).

³⁷ Rieble, Qualifizierungstarifverträge, 2. FS BAG (2004), S. 831, 832 f. BAVC und IG BCE haben eine Tarifoption zur Qualifizierung geschaffen; dazu Goos (Fn. 14), S. 259, 268.

genabschätzung³⁸. Arbeitsbedingungen dürfen nicht als Momentaufnahmen zum Interessenausgleich gesehen werden – von ihnen gehen dynamische Anreize und Fehlanreize aus, die es in die Regelsetzung einzubeziehen gilt. Gerade Wolfgang Goos hat sich zur „Folgenabschätzung in der Tarifpolitik“ bereits Gedanken gemacht³⁹. Auf der Metaebene bipolarer Auseinandersetzung ist Vertrauensbildung eine zentrale Voraussetzung für nachhaltiges gemeinsames Denken. Insofern läßt sich die Chemie-Sozialpartnerschaft, die vor dem Hintergrund der Interessendivergenz das gemeinsame Interesse sucht und findet, als „Programm für Nachhaltigkeit“ begreifen.

Nachhaltigkeit heißt für Ethikrichtlinien erstens Verzicht auf Überforderung. Wer Unternehmen und Mitarbeiter überreguliert, darf sich nicht wundern, wenn die Vielzahl der Sollensgebote kein Gehör mehr findet. Solche Überregulierung findet sich nicht selten in Unternehmensrichtlinien. Wenn ein „code of conduct“ einer deutschen Tochter eines US-amerikanischen Unternehmens auf nahezu 400 dicht beschriebenen Seiten Verhaltensvorgaben für alle Bereiche der betrieblichen Wirklichkeit formuliert, dann kann sich das nicht nur niemand merken. Akzeptanz und Regeltreue lassen nach, weil man es ohnehin nicht richtig machen kann. Straßenverkehrsrecht und Steuerrecht sind Beispiele solch abschreckender Überregulierung. Ein Grundprinzip guter Rechtstreueorganisationen ist deswegen die Beschränkung auf das Wesentliche. Diejenigen rechtlichen oder ethischen Normen, deren Befolgung im Interesse des Unternehmens oder der Belegschaft wichtig ist, werden in den Mittelpunkt gestellt.

Nachhaltigkeit bedeutet zweitens eine intensive Berücksichtigung des Folgeverhaltens. Setzt die ethische Norm die richtigen Verhaltensanreize? Provoziert sie Ausweich- und Umgehungsverhalten? Anders gewendet: Welche Verhaltenswirkungen zeigt der Sollensbefehl beim Normadressaten? Das ist eine Frage der „ökonomischen Analyse“, die gar nicht so sehr ökonomisch, als vielmehr verhaltenspsychologisch ist⁴⁰.

³⁸ Dazu Rieble/Junker (Hrsg), Folgenabschätzung im Arbeitsrecht, ZAAR Schriftenreihe Bd. 8 (2007).

³⁹ In Rieble/Junker (Fn 38) § 6.

⁴⁰ Dazu von Rohr, Evolutionsbiologische Grundlagen des Rechts (2001); Ott/Schäfer, Die Anreiz- und Abschreckungsfunktion im Zivilrecht, in: dies. (Hg.), Die Präventivwirkung zivil- und strafrechtlicher Sanktionen (1999) S. 131; G. Becker, Irrationales Verhalten und ökonomische Theorie, Ökonomische Erklärung menschlichen Verhaltens, 2. Auflage 1993, S. 16; Eidenmüller, Der homo oeconomicus und das Schuldrecht: Herausforderungen durch Behavioral Law and Economics, JZ 2005, 216; Rieble, Folgenabschätzung im Arbeitsrecht, in Rieble/Junker (Fn 38) § 3.

Nachhaltigkeit orientiert sich drittens und zu guter letzt am Vertrauen der Beteiligten. Dieses muß nicht nur für unverbindliche Empfehlungen, sondern auch für verbindliche Rechtsregeln gewonnen werden. Ein besonderer Aspekt ist das Systemvertrauen: Die Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen in die Konfliktlösungsmechanismen des kollektiven Arbeitsrechts vertrauen können. Das bedeutet insbesondere, daß Rechts- und Regelverstöße unterbunden werden müssen. Nichts entwertet ein Normativsystem mehr als das enttäuschte Redlichkeitsvertrauen.

4. Regelungsmethode

a. Grad der Verbindlichkeit

Als Tarifparteien können die Sozialpartner der chemischen Industrie zum intensivsten Regelungsinstrument, der tariflichen Rechtsnorm greifen. Das kann auch für Ethikrichtlinien sinnvoll sein, wenn diese auch den Arbeitnehmer zu einem bestimmten Verhalten verpflichten sollen.

Insofern kommt es durchaus in Betracht, einen allgemeinen unternehmensübergreifenden Verhaltensstandard tariflich zu regeln. Damit würde einerseits dem Erfordernis einer Rechtsgrundlage für Arbeitnehmerpflichten aus einer Ethikrichtlinie genügt⁴¹ – zum anderen und vor allem könnte ein vereinheitlichter branchenweiter Standard ein hohes Maß an Transparenz und Rechtssicherheit erzeugen. Vergleicht man die ganz unterschiedlichen Formulierungen in den Ethikrichtlinien der Unternehmen⁴², so schält sich doch ein übereinstimmender Kern heraus. Chemiespezifisch ist an besondere Regeln zur Produkt- und Umweltsicherheit zu denken. Das belastet nicht etwa einseitig nur Arbeitnehmer; das Arbeitsrecht selbst ist Schutzgut der Compliance: auch Vorgesetztenpflichten ließen sich durch Tarifnorm festlegen.

⁴¹ Soweit ersichtlich werden stets nur Arbeitsvertrag, Direktionsrecht und Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage diskutiert, etwa Bachner/Lerch, Ethik- und Verhaltensrichtlinien, AiB 2005, 229, 230 f; Schuster/Darsow, Einführung von Ethikrichtlinien durch Direktionsrecht, NZA 2005, 273, 273 f; Wisskirchen, Arbeitsrechtliche Fallstricke bei Verhaltens- oder Ethikrichtlinien, Personalführung 2006, 62 ff und Linsenmaier, Normsetzung der Betriebsparteien und Individualrechte der Arbeitnehmer, RdA 2008, 1, 12. Triskatis (Fn. 4), S. 93 ff behandelt auch Tarifvertrag und Sozialpartnerevereinbarung – geht aber davon aus, daß sich diese Regelungsinstrumente für Ethikrichtlinien nur begrenzt eignen.

⁴² Beispielhaft diejenigen der BASF IT Services Procurement, www.basf-it-services.com/itr/BIS-Internet/internet/de_DE/function/conversions:/publish/internet/content/about_us/supplier_portal/downloads/ethicsrules.pdf. Näher zu den typischen Inhalten von Ethikrichtlinien Triskatis (Fn. 4), S. 65 ff.

Deswegen darf, wer sich mit sozialpartnerschaftlichen Ethikrichtlinien befaßt, nicht apriorisch deren Unverbindlichkeit voraussetzen. Gerade der „Rechtstreuteil“ solcher Richtlinien fordert nachgerade deren Verbindlichkeit.

Soweit freilich Reichweite und Grenzen der Tarifmacht überschritten sind, bleibt typischerweise nur die schuldrechtliche Regelung oder die unverbindliche Empfehlung als Regelungsinstrument. Immerhin könnte ein schuldrechtlicher Sozialpartnervertrag auch einen etwas stärkeren Mechanismus vorsehen, nämlich eine „Entsprechenserklärung“, wie sie § 161 AktG für den DCGK vorsieht. Unternehmen wären dann frei darin, eine von den Sozialpartnern vorgegebene Ethikrichtlinie anzuwenden – sie müßten sich allerdings öffentlich hierzu erklären. Daß und wie jener Mechanismus des § 161 AktG funktioniert, ist inzwischen hinreichend belegt⁴³.

b. Abstraktionsgrad und handlungsleitende Wirkung

Je allgemeiner eine Ethikrichtlinie gefaßt ist, desto schlechter wirkt sie. Gerade die neue Marktwirtschaftsleitlinie enthält nur ganz allgemeine wertorientierte Prinzipien von höchstem Abstraktionsgrad. Was heißt nachhaltiger Unternehmenserfolg? Was ist ein angemessener Ausgleich von Ökonomie, Ökologie und Sozialem? Wie soll ein Arbeitgeber den Appell zu Respekt, Fairneß, Vertrauen und Verantwortung als Elemente guter Arbeit verstehen? Wie läßt sich die Globalisierung menschengerecht gestalten? Und vor allem: Wie kann sozialpartnerschaftliche Qualifizierungspolitik aussehen⁴⁴?

Den Schritt von der Werteübereinstimmung zur Handlungs(an)leitung müßten die Sozialpartner erst noch gehen, wenn sie praktikable, also aus sich heraus vollzugsfähige Ethikrichtlinien wollen. Indes ist es richtig, an den Anfang einer prozeßorientierten Normentwicklung die abstrakte Wertübereinstimmung zu stellen. Freilich darf man nicht glauben, daß hieraus schon etwas folgt.

Selbstredend sind die Sozialpartner auch frei darin, die Konkretisierung⁴⁵ nicht selbst vorzunehmen, sondern auf die Ausstrahlung der eigenen Wertsetzung auf die betriebliche Ebene zu vertrauen und darauf, daß die erforderliche Konkretisierung

⁴³ Etwa Theusinger/Liese, Rechtliche Risiken der Corporate Governance-Erklärung, DB 2008, 1419 ff; dort auch zu den Änderungen durch das BilMoG.

⁴⁴ Vgl. schon Rieble (Fn. 37), S. 831, 834 ff; weiter Bahnmüller/Fischbach/Jentgens, Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? WSI-Mitteilungen 2006, 71 ff.

⁴⁵ Allgemein: Englisch, Die Idee der Konkretisierung in Recht und Rechtswissenschaft unserer Zeit. 2. Auflage (1968).

hin zu verhaltensleitenden Regeln dort, in Betrieb und Unternehmen, dezentral erfolgt. Die Sozialpartnervereinbarung ist dann selbst keine handlungsleitende Ethikrichtlinie, sondern eine „Rahmen-Wert-Empfehlung“ für die Betriebsparteien. So oder so: Die Chemie-Sozialpartner haben Neuland beschritten. Deshalb darf man gespannt sein, ob und wie sich der von den Chemietarifparteien angestoßene und von Wolfgang Goos mitverantwortete Wertsetzungsprozeß weiterentwickelt.