



›Alle wissen jetzt, dass sie Geschenke nur ausnahmsweise und bis 40 Euro annehmen dürfen.‹

Betriebsvereinbarung zur Rechtstreue

Neuer Verhaltenskodex oder alte Nebenpflichten?

Wie glaubwürdig ist ein Unternehmen, wie transparent seine Abläufe oder wie unabhängig Vorstand und Aufsichtsrat? Für Unternehmen wird es zunehmend wichtig zu dokumentieren, dass sie sich an nationale wie internationale Regeln und Standards halten und diese auch überprüfen. Auch die GEWOBA in Bremen verpflichtet sich seit 2004 freiwillig, den Corporate Governance Kodex für Unternehmensleitung und Überwachung einzuhalten. Die Arbeitnehmerkammer hat den GEWOBA-Betriebsrat im vergangenen Jahr dabei unterstützt, eine Betriebsvereinbarung über Verhaltensregeln in diesem Rahmen zu gestalten.

›Im März 2008 hat uns der Vorstand zum ersten Mal darüber informiert, dass im Unternehmen ein Compliance-Management und parallel ein Verhaltenskodex eingeführt werden sollen – wir wussten damals gar nicht, was das ist, erinnert sich Hans-Hermann Wessels, Mitglied des Betriebsrats. Anlass war für die Einführung der beiden Instrumente der Corporate Governance Kodex. Als Einstieg in das Thema hatte der Betriebsrat zunächst gemeinsam mit einer Unternehmensvertreterin ein Seminar

besucht, denn der Betriebsrat ist hier in weiten Teilen in der erzwingbaren Mitbestimmung.

Was verbirgt sich also hinter dem Begriff Compliance-Management? Die GEWOBA versteht darunter ein System, welches gewährleistet, dass alle Beschäftigten und die Unternehmensleitung alle gesetzlichen und internen Regelungen einhalten. Darunter fallen Gesetze, aber auch Geschäftsanweisungen, Arbeitsanweisungen und Betriebsvereinbarungen. ›In einem ersten Schritt gibt es inzwischen einen Verhaltenskodex in Form einer Betriebsvereinbarung zur Rechtstreue‹, erläutert Maren Bullermann, die Betriebsratsvorsitzende der GEWOBA. Im Klartext heißt das nichts anderes, als dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet sind, sich bei ihrer Arbeit an Recht und Gesetz zu halten und die internen Anweisungen zu befolgen. Einen Anlass, die Kolleginnen und Kollegen daran noch einmal in einer Betriebsvereinbarung zu erinnern, gab es nicht. ›Wir sind froh, dass es keinen Vorfall gab, der die Einführung erforderlich gemacht hätte‹, sagt Maren Bullermann. ›Die Einführung erfolgte rein vorbeugend und auch die geplanten Maßnahmen wie Schulungen – seien alle darauf ausgerichtet, präventiv zu wirken.‹

Die neue Betriebsvereinbarung enthält keine neuen Verhaltensregeln mit neu definierten Sanktionen, sondern beschreibt und konkretisiert die bestehenden Nebenpflichten des Arbeitsvertrages.

Die neue Betriebsvereinbarung enthält keine neuen Verhaltensregeln mit neu definierten Sanktionen, sondern beschreibt und konkretisiert die bestehenden Nebenpflichten des Arbeitsvertrages. Diese Nebenpflichten gelten sowieso für jedes Arbeitsverhältnis – unabhängig davon, ob

sie den Beschäftigten bekannt sind oder nicht. Die wichtigsten Nebenpflichten betreffen die Anzeigepflichten, das Wettbewerbsverbot, das Verbot von Vorteilsnahmen, Sorgfalts- und Obhutspflichten und die Verschwiegenheitspflichten. »Besonders wichtig war dem Vorstand, dass das Verbot der Vorteilsnahme konkretisiert wird. Alle Kolleginnen und Kollegen wissen jetzt, dass sie Gelegenheitsgeschenke, Gefälligkeiten und andere Vergünstigungen (Sonderkonditionen) nur ausnahmsweise und maximal bis zu einem Wert von 40 Euro annehmen dürfen«, erzählt Hans-Hermann Wessels.

Als besonders innovativ werten wir als Arbeitnehmerkammer, dass die Betriebsvereinbarung für alle gilt. So enthält die Betriebsvereinbarung einen Passus, dass gleichlautende Vereinbarungen mit Vorstand und allen leitenden Angestellten durch den Aufsichtsrat einzelvertraglich vereinbart werden. Sehr positiv ist auch, dass die GEWOBA sich gegen das sogenannte »whistle-blowing« (Beschäftigte »verpfeifen« Beschäftigte) entschieden hat. Die Beschäftigten werden also nicht aufgefordert, Verstöße gegen Vorschriften und Regelungen ihrer Kollegen aktiv zu melden. Es wird einen internen Compliance-Beauftragten und einen externen Ombudsmann als Ansprechpartner für die Beschäftigten und Geschäftspartner geben. Insgesamt ist die Betriebsvereinbarung darauf ausgelegt, die Beschäftigten vor Verstößen gegen



Veranstaltungshinweis

Kurzarbeit – Qualifizieren statt Entlassen

Wie Betriebe die Kurzarbeit effektiv für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter nutzen können, erfahren Betriebsräte am 27. Mai in dem Workshop »Qualifizieren statt Entlassen«. Neben Impulsvorträgen erwartet die Teilnehmer auch eine Messe, auf der sich die Weiterbildungsanbieter mit ihren Programmen vorstellen. Die Veranstaltung richtet sich an Betriebsräte, Betriebsinhaber oder Geschäftsführer kleiner und mittlerer Unternehmen und an Personalverantwortliche. Der Workshop ist der Auftakt der Veranstaltungsreihe »Qualifizierung als Standortfaktor«.

Mittwoch, 27. Mai 2009, 14 bis 17 Uhr
World Trade Center, Birkenstraße 15



Veranstaltungshinweis

Lidl, Telekom und Co – Datenhunger und Datenmissbrauch im Unternehmen

Wie Betriebs- und Personalräte gegensteuern können

Veranstaltung für Betriebs- und Personalräte

17. Juni, 9 bis 13 Uhr, Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen

Die öffentlichen Skandale – darin sind sich alle einig – stellen nur die Spitze des Eisbergs dar. Der gezielte Datenmissbrauch beruht auf einer alltäglichen und umfassenden Datensammelei, die von der modernen Technik »wie von selbst« erledigt wird. Damit können Beschäftigte kontrolliert, eingeschüchtert und in ihren Persönlichkeitsrechten beschnitten werden. Die Veranstaltung will informieren und Strategien vorstellen, wie der zunehmenden »Überwachungskultur« entgegengewirkt werden kann:

- die alltägliche Datenflut: Zeiterfassung, Internet, Videoüberwachung et cetera;
- rechtliche Handlungsmöglichkeiten;
- Strategien für eine vorbeugende »Datenschutzkultur«;
- Eckpunkte einer Datenschutzvereinbarung.

Anmeldung: Helga Schulenburg, Telefon 0421-36301-956, mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

Die Veranstaltung ist kostenlos. Es besteht ein Freistellungsanspruch für betriebliche Interessenvertretungen.

Gesetze oder interne Regelungen und Richtlinien, die sie vielleicht gar nicht kennen, zu schützen. So wird beispielsweise klargestellt: Bewirtungen nur, wenn diese den geschäftlichen Zweck verfolgen, üblich sind, zu üblichen Zeiten stattfinden und keinen unangemessenen hohen Wert haben. Gleiches gilt für die Teilnahme an Veranstaltungen. Interne Arbeitsanweisungen werden aktualisiert und den betroffenen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Viele dieser Regelungen geraten im Laufe des Arbeitslebens in Vergessenheit. Hier sind der Anlass und der Ort, sie wieder aktiv aufleben zu lassen.

Parallel zum Abschluss der Betriebsvereinbarung Ende 2008 erarbeitet die Unternehmensleitung zurzeit unter anderem das Compliance-Management-Handbuch. Die Einführung des Compliance-Managements soll bis Mitte 2009 erfolgen.

Anke Koziowski

■ Referentin Mitbestimmung und Technologieberatung