



Foto: D'Angiolillo

Bekämpfung der Korruption

Rasterfahndung im Betrieb

Korruption war früher fast ausschließlich für die Chefetage ein Thema. Doch mit neuen Überwachungsmöglichkeiten und der zunehmenden Verbreitung amerikanischer Geschäftsethik geraten immer mehr einfache Beschäftigte unter Verdacht.

Dass Hartmut Mehdorn jetzt als Vorstandsvorsitzender der Fluggesellschaft airberlin arbeitet, ist einem der größten Datenschutzskandale der Bundesrepublik geschuldet. Seinen Posten als Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn musste er nämlich zuvor räumen. Und zwar nachdem bekannt geworden war, dass das Unternehmen stillschweigend, routinemäßig und über Jahre hinweg die Bankkonten von 175.000 Mitarbeitern überprüft hatte, um Anhaltspunkte für korruptes Verhalten zu finden.

Dass Korruption und Bestechlichkeit – vornehm ausgedrückt „Vorteilsnahme“ – nicht hingenommen werden kann, steht außer Frage. Wenn man jedoch als Mitarbeiter ohne begründeten Anlass unter Generalverdacht gestellt und ausspioniert wird, ist das sehr problematisch. Denn hier ergibt sich ein Dilemma. Es stellt sich vor allem die Frage: Wie weit gehen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und wo gebieten die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten dem Einhalt?

Dass es eine Grenze geben muss, ist klar. Wo sie liegt, hingegen nicht.

Um Klarheit zu schaffen, muss man sich von verschiedenen Seiten an diese Problematik herantasten. Ein wichtiger Aspekt ist dabei das Strafrecht. Sofern Untersuchungen vorgenommen werden, die die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern berühren, muss zunächst einmal überhaupt ein Anlass für ein solches Verfahren gegeben sein. Man spricht von einem sogenannten „objektiven Tatbestand“. Eine aufgebrochene Tür, ein nachweisbarer Fehlbetrag sind objektive Tatbestände. Die bloße Äußerung, jemand habe etwas verbrochen, ist eben nur eine Behauptung ohne Nachweis und kann sogar als üble Nachrede oder Rufschädigung ausgelegt werden. Und auch im Laufe einer Untersuchung gilt immer die Unschuldsvermutung. Es muss niemand seine Unschuld beweisen. Schuldhaftes Verhalten muss nachgewiesen werden. Auch nach einem Vorfall darf es nicht zu einer Rasterfahndung kommen, sondern nur zu gezielten

Nachforschungen. Die Verhältnismäßigkeit der Untersuchung muss im Hinblick auf den Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter gewahrt sein. Das fordert das Bundesdatenschutzgesetz. Untersuchungen zur Korruptionsbekämpfung und anderer Verstöße dürfen mit Beschäftigtendaten nur nach einem konkreten Anlass zielgerichtet durchgeführt werden. In diesem Sinn sind Datenschutz und Compliance, also die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter als auch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers, durchaus miteinander zu vereinbaren.

Über diesen Sachverhalt sind die Verantwortlichen der Deutschen Bahn gestolpert. Das, was verharmlosend als Massenscreening bezeichnet wurde, war letztlich nichts anderes als eine anlassunabhängige Zweckentfremdung von Beschäftigtendaten, für die es keine gesetzliche Grundlage gab. Das Erschreckende daran ist, dass die Untersuchungen durch einen Dienstleister erfolgten, der sich auf solche Aufgaben spezialisiert hat. Inzwischen ist eine ganze Branche entstanden, die anbietet, durch Datenverdichtung und Datenanalyse schwarzen Schafen auf die Spur zu kommen. Dabei ist faszinierend, was alles möglich ist und mit welcher Effektivität die größten Datenmengen durchsucht und zu Erkenntnissen verdichtet werden können. Die Leistungsfähigkeit solcher Verfahren ist unbestritten. Allerdings drängt sich der Eindruck auf, dass gerne nach der Devise verfahren wird: Irgendwas werden wir schon finden und dann heiligt zwar nicht der Zweck, aber das Ergebnis die Mittel. Doch diese Ignoranz der Rechtslage bleibt nicht immer ohne Folgen.

Die Deutsche Bahn hatte mit den „Massenscreenings“ den größten Skandal ihrer Geschichte erlebt. Sie hat aber offensichtlich daraus gelernt. Der neue Anti-korruptionsbeauftragte Werner Grebe verfolgt deshalb eine neue Strategie. Er will „mit Hilfe von Prävention der Korruption den Nährboden entziehen“ und setzt vor allem auf die Schulung von Führungskräften. Für den beschriebenen Datenskandal hat die Deutsche Bahn letztlich eine zweistellige Millionensumme gezahlt, die vor allem durch Ermittlungskosten, Anwälte, aber auch durch Bußgelder entstanden ist. Schwerer wog jedoch der Imageschaden und der Vertrauensverlust der Mitarbeiter. „Das“, so Grebe in der Berliner Zeitung, „sind Wunden, die nur langsam heilen. Unterm Strich hat uns das Massenscreening letztlich nichts gebracht, außer jede Menge Ärger.“ Mit anderen Worten: Nicht der Anbieter solch unzulässiger Untersuchungen ist letztlich der Geschädigte, sondern das Unternehmen, das den Auftrag dafür gab.

Thomas Hau, BEST e.V.

Whistleblowing und Compliance

„Verpfeifen“ von Verstößen

Wer ein Unternehmen betreiben will, hat eine Fülle von Vorgaben zu erfüllen: Die Umsetzung von Gesetzen, die Einhaltung von Auflagen der Verwaltung und vieles mehr. Hinzu kommen oft Verhaltensregeln, die sich Unternehmen selbst schaffen. Diese werden oft als Ethikrichtlinien, aber auch mit angloamerikanischen Begriffen bezeichnet als „Code of Conduct“ oder „Mission Statement“. In diesen unternehmensinternen Regeln werden Abläufe und Verfahren, der Umgang mit Kunden, Kapitaleignern und Geschäftspartnern festgelegt, aber auch Verhaltensregeln, denen die Mitarbeiter zu folgen haben. Die Einhaltung aller Regeln – angefangen von gesetzlichen Vorgaben bis hin zu internen Ethikrichtlinien – wird inzwischen gerne mit dem Begriff „Compliance“ bezeichnet. Damit einhergehend ist ein neues Berufsbild entstanden, das des Compliance-Beauftragten.

Ganz so neu ist dieses Berufsbild auch in der deutschen Geschäftswelt nicht,

auf moderne und spezielle IT-Werkzeuge zur Datenanalyse angewiesen, aber auch ganz traditionell auf Hinweise von Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern.

Zu diesem Zweck richten immer mehr Unternehmen sogenannte „Whistleblowing-Hotlines“ ein. „Whistleblowing“ ist der englische Begriff für Verpfeifen. Und um nichts anderes geht es. Das Prinzip des Whistleblowing stammt aus der US-amerikanischen Geschäftsethik und geht weit über ein Beschwerdemanagement hinaus. Beim Whistleblowing geht es nicht nur darum, den Verdacht von Straftaten wie Diebstahl, Unterschlagung, Betrug und Korruption anzuzeigen, sondern auch Verstöße gegen Verhaltensrichtlinien, die sich die Unternehmen selbst gegeben haben.

Das kann für europäische Moralvorstellungen zum Teil groteske Formen annehmen. So galt auch für die deutschen Niederlassungen der US-Warenhauskette Walmart die Ethikrichtlinie, dass Liebes-



| Foto: D'Angiollilo

denn zu den Hauptaufgaben in einem Unternehmen gehört die Korruptionsbekämpfung, eine Aufgabe, die in der Vergangenheit mit den unspektakulären Begriffen „Rechnungsprüfung“ oder „Innenrevision“ bezeichnet wurde. Doch Compliance meint mehr als nur Finanzkontrolle. Es geht auch darum, Informationslecks zu stopfen. Etwa wenn Betriebsgeheimnisse oder Insider-Informationen das Unternehmen verlassen und es zu kontrollieren gilt, ob das Verhalten von Mitarbeitern zum Beispiel bei der Investitionsplanung und Auftragsvergabe korrekt ist und keine unerwünschten Risiken für das Unternehmen entstehen. Im Fokus stehen hier leitende Angestellte genauso wie „einfache“ Mitarbeiter. Wer solche Dinge kontrollieren will oder muss, ist

beziehungen zwischen Mitarbeitern nicht geduldet werden und bei einer Whistleblowing-Hotline zur Anzeige gebracht werden sollten, um personelle Maßnahmen einzuleiten. Begründet wurde dies damit, dass eine solche Intimität der Nährboden für Vorteilsnahme sei. Walmart hat sich inzwischen aus Deutschland zurückgezogen.

Anonyme Hinweise sind oft genug der Ausgangspunkt für Untersuchungen, an deren Ende aufgedeckte Korruptionsfälle stehen. Anonymes Whistleblowing kann allerdings auch gezielt als Mobbinginstrument eingesetzt werden, indem Personen eines Vergehens bezichtigt werden und eine Untersuchung anläuft. Auch wenn diese Untersuchungen negativ verlaufen, steht immer noch die Frage im Raum, ob

Was Betriebsräte tun können

Generalverdacht verhindern

Für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen ist das Thema Compliance schwierig zu bearbeiten. Keine Arbeitnehmervertretung möchte die Aufdeckung von korruptem oder gesetzeswidrigem Verhalten verhindern. Allerdings gilt es auch im Voraus zu unterbinden, dass einzelne Mitarbeiter, Beschäftigtengruppen oder die gesamte Belegschaft unter einen Generalverdacht gestellt werden.

Die Lösung dieses scheinbaren Widerspruchs liegt dabei in der Mitbestimmung: Grundsätzlich müssen Betriebs- und Personalräte mit sicherstellen, dass von Seiten der Untersuchenden gesetzeskonform gehandelt wird. Es darf also nur Überprüfungen nach einem tatsächlichen Anlass geben – unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit – und nicht grundsätzlich. Sofern hierzu Computer verwendet werden, etwa um Mitarbeiterdaten zu analysieren, greift die Mitbestimmung beim Einsatz von technischen Einrichtungen. Solche Untersuchungen sind an die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung bzw. an den Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gebunden. Weiterhin hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass auch die Aufstellung von Ethikrichtlinien in weiten Teilen mitbestimmungspflichtig ist. Und zwar insbesondere dann, wenn das Verhalten der Mitarbeiter oder die Ordnung des Betriebes berührt wird.

BEST, die gemeinsame Beratungseinrichtung der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB Saar, unterstützt saarländische Arbeitnehmervertretungen in diesen Fragen und hilft, geeignete Lösungen zu finden. Kontakt: www.best-saarland.de TH

die Person sich nichts zu Schulden hat kommen lassen, oder ob man nur nichts gefunden hat. Deshalb ist es sehr wichtig, sensibel vorzugehen. Sensibel vorzugehen heißt aber auch, dass auch bei Compliance-Untersuchungen Regeln eingehalten werden, allen voran das Bundesdatenschutzgesetz zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern. TH