

Das Elend der Ethikregeln: Monetik statt Ethik?

LAG Hessen aktuell: Ethikrichtlinie insgesamt mitbestimmungspflichtig:

Nach einer möglicherweise richtungsweisenden Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist eine Ethikrichtlinie, die eine verbindliche Verpflichtung enthält, Verstöße anderer Mitarbeiter gegen dieses Regelwerk zu melden ("Whistleblower-Klausel"), insgesamt mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dies soll unabhängig davon sein, ob die in der Richtlinie aufgeführten Pflichten das Ordnungs- oder das Arbeitsverhalten betreffen oder nur gesetzlich bestehende Verpflichtungen wiederholen. [LAG Hessen, Beschl. v. 18.01.2007 - 5 TaBV 31/06, Rechtsbeschw. beim BAG unter 1 ABR 40/07; in: Arbeit und Recht Heft 11/07, S. 394]

Das Elend der Ethikregeln: Monetik statt Ethik?

von: Wolfgang Schneider

Das Verhalten von Nokia, trotz Rekordgewinn und einer Top-Ausschüttung an die Aktionäre, in eiskalter Weise das effektiv arbeitende Bochumer Werk schließen zu wollen und den dort beschäftigten Menschen die Existenzgrundlage zu entziehen, ist mit vielen Begriffen gegeißelt worden. Karawanenkapitalismus, Raubtierkapitalismus und Subventionsheuschrecke - bis hin zu dem schlichten Begriff "Sauerei". Das waren nur die gebräuchlichsten Ausdrücke.

"Bei Nokia heißt es Mensch"

Das Verhalten von Nokia ist in der Tat umso weniger zu verstehen, als auf den Internetseiten dieser Firma erklärt wird: "Bei Nokia heißt es Mensch". Oder an anderer Stelle: "Teamgeist, Respekt vor dem Einzelnen, Fairness und offene Kommunikation" seien "gelebte Werte" - ebenso wie die "Verpflichtung zur sozialen Verantwortung" (s. Spiegel-Artikel "Abschied auf Finnisch" (Heft 5 vom 25.01.2008).

"Nokia verpflichtet sich zur Einhaltung höchster Standards ethischen Verhaltens"

Das alles klingt recht human, aber Nokia hat noch mehr zu bieten. Es gibt einen Nokia-Verhaltenskodex. Er ist noch im April 2005 überarbeitet worden. Neben zahlreichen Regelungen, die für die Beschäftigten verpflichtend sind, finden sich Textstellen, die für Nokia eine verpflichtende Selbstbindung bringen. Da heißt es beispielsweise: "Nokia verpflichtet sich zur Einhaltung höchster Standards ethischen Verhaltens...". An anderer Stelle ist zu lesen: "Nokia ist bestrebt, ... allen Beschäftigten einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen" und "Nokia wird auch künftig in die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten investieren und diese in der Führung eines ausgewogenen Berufs- und Privatlebens unterstützen."

Das klingt fast nach einer Anleihe bei Albert Schweitzer, der Ethik einmal so definiert hat: "Ethik ist die ins Grenzenlose erweiterte Verantwortung gegen alles, was lebt". Wie gern hätte man einer solchen Selbstbindung von Nokia vertraut - stattdessen haben die Verantwortlichen gezeigt, dass sie dem Manchesterkapitalismus der frühen Industrialisierung näher stehen als solchen Unternehmern, die sich ihrer Verantwortung gegenüber den

Arbeitnehmern bewusst sind. Auf ihr Verhalten passt eher die Feststellung von Daniel Goeudevert, einem ehemaligen Manager der Automobilindustrie: "Wenn wir es schaffen, Moral und Ethik in unser wirtschaftliches Handeln einzubeziehen, werden wir noch größeren Erfolg haben. Zu Deutsch: mehr Geld verdienen". Goeudevert hat es ironisch gemeint, aber das ist offenbar untergegangen.

Vorsicht vor Verhaltenskodex

Der Bochumer Belegschaft von Nokia hilft das alles derzeit nicht, aber andere Betriebsräte sollten großes Misstrauen entwickeln, wenn Unternehmen, vor allem solche, die amerikanischen Konzernen zugehören, einen Verhaltenskodex (Code of Business Conducts) aufstellen wollen. Verlangt wird regelmäßig eine Verschwiegenheitspflicht, der Schutz von Unternehmenseigentum, Ablehnung von Geschenken, Verpflichtung der Mitarbeiter zu gesetzestreuem Verhalten und eine - meist anonym gestaltete - Meldepflicht für die Beschäftigten bei Verstößen von Arbeitskollegen gegen den Verhaltenskodex.

"Lüsterne Blicke, zweideutige Witze und sexuell deutbare Kommunikation"

Dazu muss man wissen: Solche Regelungen sind mitbestimmungspflichtig. Das hat das LAG Düsseldorf in einem Beschluss vom 14.11.2005 (Az.: [10 TaBV 46/05](#)) festgestellt. Dem Rechtsstreit, den der Gesamtbetriebsrat von Wal-Mart, einem amerikanischen Lebensmittelkonzern, gegen das Unternehmen führte, lagen Ethikregeln mit einer besonderen Problematik zu Grunde. U.a. sollte es den Mitarbeitern verboten werden, mit Kollegen zum Abendessen auszugehen oder gar eine Liebesbeziehung zu beginnen.

Auch wurden "lüsterne Blicke, zweideutige Witze und sexuell deutbare Kommunikation jeder Art" am Arbeitsplatz untersagt (zu dem Verfahren vgl. Schneider, [AiB 2006, 10 ff.](#)). Das LAG Düsseldorf hat solche Regelungen, die sich mit dem "Liebesleben" und dem "sittlichen Verhalten" der Mitarbeiter befassen, als gegen das Grundgesetz verstoßend angesehen und von vornherein für unwirksam erklärt. Andere Bestimmungen hat das LAG als mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eingeordnet.

Ethikrichtlinie ist mitbestimmungspflichtig

Bereits die in solchen Richtlinien enthaltene verbindliche Verpflichtung, Verstöße von anderen Arbeitskollegen zu melden, löst das Mitbestimmungsrecht für die gesamte Richtlinie aus. Dazu das Hessische LAG in seinem Beschluss vom 18.01.2007 (Az.: 5 TaBV 31/06 in AuR 2007, 394 f.): "Enthält eine Ethikrichtlinie eine verbindliche Verpflichtung, Verstöße anderer Mitarbeiter gegen dieses Regelwerk zu melden (Whistleblower-Klausel), so ist sie regelmäßig gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig, unabhängig davon, ob die in der Richtlinie aufgeführten Pflichten das Ordnungsverhalten oder das Arbeitsverhalten betreffen oder nur gesetzlich bestehende Verpflichtungen wiederholen."

Deutsche Arbeitsgerichte sind somit - glücklicherweise - sensibler als Manager großer Weltunternehmen, wenn es um den Persönlichkeitsschutz und die Menschenwürde geht. Viele Manager werden dagegen offensichtlich nur noch vom Renditedenken beherrscht. Shareholder-Value mit der auf die Maximierung der Gewinne ausgerichteten Zielsetzung dient ausschließlich den Aktionärsinteressen. Die Menschen, die entscheidend zu den Unternehmensgewinnen beigetragen haben, werden ohne jede Rücksicht am Wegesrand zurückgelassen. Insoweit passt das Bild des Karawanenkapitalismus: Auf zu den Profit-Oasen der Billiglohnländer.

Dem Renditewahn verfallen

Oberste Ziele des Unternehmenszweckes werden immer mehr, wie auch das Beispiel Nokia zeigt, Shareholder-Value und Wertsteigerung; egal was mit den Menschen passiert. Dabei gibt es anerkannte Wirtschaftswissenschaftler, die - wie der Schweizer Professor Fredmund Malik - diese Zwecke und Ziele als die beiden größten Irrlehren der Wirtschaftsgeschichte bezeichnen ("Die Zeit" vom 01.12.2005).

Mit Globalisierung kann man nicht alles entschuldigen. Vielmehr ist das Renditedenken bei nicht wenigen Managern offenbar bereits zum Renditewahn geworden. Sie hängen einer ökonomischen Glaubenslehre an, die ihr ganzes Sein prägt. Damit werden sie zu bloßen Ministranten des Kapitals. Monetik statt Ethik!

Über den Autor:

Wolfgang Schneider war Referatsleiter Betriebsverfassung beim DGB-Bundesvorstand. Er ist Mitautor des renommierten Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz Däubler/Kittner/Klebe ("DKK") und hat zahlreiche arbeitsrechtliche Abhandlungen verfasst. Viele Jahre war er ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht. Wenn Sie mit dem Autor Kontakt aufnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an die Redaktion von arbeitsrecht.de.