

**Interview mit**  
**der Verhandlungsgruppe der Arbeitnehmervertretung für die**  
**Konzernbetriebsvereinbarung Compliance**

**Jochen Homburg, Schaeffler-Aufsichtsrat der IG Metall,  
Jürgen Worrich, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und  
Werner Selmikat, Vorsitzender des Betriebsrats Langen**

*Jochen Homburg, was heißt Compliance? Das gab es doch früher nicht, oder?*

Mit Compliance verfolgt der Arbeitgeber das Ziel, dass alle Handlungen eines Unternehmens mit Recht und Gesetz übereinstimmen. Damit soll Schaden vom Unternehmen ferngehalten und unrechtmäßige Praktiken verhindert werden. Bekannte Beispiele sind SIEMENS und DAIMLER, die in Bestechungsskandale verwickelt waren und mit einer Compliance-Organisation solche Vorfälle in der Zukunft verhindern wollen.

Auch früher gab es natürlich den Anspruch, sich an Recht und Gesetz zu halten. Zentral wurden diese Fragen aber wieder, nachdem festgestellt werden musste, dass nicht alle Unternehmen diesen Anspruch auch so zu leben. So war die ENRON-Pleite in den USA einer der Auslöser, sich mit diesen Fragen intensiver zu beschäftigen.

*Jürgen Worrich, warum ist es so wichtig, dass anderswo und bei Schaeffler Compliance geregelt ist?*

Da es einen gewissen Spielraum dafür gibt, wie sich ein Unternehmen an Recht und Gesetz hält, sollten die Fragen um Kontrollen geregelt sein. Schließlich kann ein beschuldigter Arbeitnehmer von einer intensiven Prüfung seiner E-Mails bis hin zu einem Verhör durch seinem eigenen Arbeitgeber betroffen sein. Da sind klare Regelungen für die Beschäftigten ein Muss!

Wichtig ist eine Regelung aber genauso für Schaeffler. Schließlich verlangen alle Endhersteller, dass Ihre Zulieferer eine Compliance-Organisation haben, um selbst nicht belangt werden zu können. Wenn Schaeffler im Geschäft bleiben will, muss das Unternehmen hier gut aufgestellt sein.

*Werner Selmikat, was war schwierig an den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber?*

Besonders schwierig war meiner Wahrnehmung nach, dass man sich einfach nicht alle möglichen Fälle vorstellen kann, die eigentlich geregelt werden müssen. Der Arbeitgeber drängte daher auf möglichst viel Freiheit für seine Untersuchungsmaßnahmen, während die Arbeitnehmerseite klare Regelungen und Grenzen setzen wollte. Dieser Gegensatz ließ sich nur schwer in Formulierungen überwinden. Wir haben jetzt aber einen guten Kompromiss erzielt.

*Jochen Homburg, welche zentralen Inhalte regelt die ausgehandelte Konzernbetriebsvereinbarung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?*

Ein zentraler Inhalt für die Beschäftigten ist, dass der Arbeitgeber bei Untersuchungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht überrumpeln kann und dass Whistleblower – das sind diejenigen, die auf Missstände hinweisen – durch das Unternehmen geschützt werden müssen. Am derzeit aktuellen Beispiel Edward Snowden kann jeder sehen, wie wichtig das ist. Getreu dem Motto: Jeder liebt den Verrat, doch keiner den Verräter. Deshalb haben wir einen Kündigungsschutz verhandelt.

Drüber hinaus haben wir die Betriebsräte als zentrale Kontrollinstanz etablieren können. Sollte man also jemals hier in Schwierigkeiten geraten, weil man beispielsweise eine zu teure Flasche Wein als Kundengeschenk angenommen hat, so ist der Betriebsrat eine gute Anlaufstelle.

*Jürgen Worrich, wie ist jetzt der weitere Ablauf?*

Geplant ist, wie dies die Vereinbarung vorsieht, den ersten Jahresbericht des Chief Compliance Officers von Schaeffler bereits in der Sitzung des Gesamt- und Konzernbetriebsrats Anfang November in Höchststadt zu bekommen. Der Betriebsrat muss wissen was läuft, um den Betroffenen seine Hilfe anbieten zu können. Es gibt bereits einige Fälle, die nun durch den Betriebsrat begleitet werden, ganz im Sinne der Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten.

Wichtig ist auch: Bereits angelaufen ist die Schulung der Beschäftigten, damit sie wissen, welche Compliance-Anforderungen es überhaupt gibt.

*Vielen Dank für das Interview.*