



COMPLIANCE-RICHTLINIEN UND VERHALTENSKODIZES IM UNTERNEHMEN

Worauf der Betriebsrat achten sollte.

IMPRESSUM:

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: Dagmara Sperska, Gewerkschaft GPA – Grundlagen, Arbeit und Technik sowie Bundesrechtsabteilung

Layout: Christina Schier, Gewerkschaft GPA – Abteilung Organisation und Marketing

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Stand: Jänner 2025

AUTORINNEN



Mag.ª Andrea Komar

Leiterin der Bundesrechtsabteilung
in der Gewerkschaft GPA.



Dr.ª Eva Angerler

Abteilung Grundlagen, Arbeit und
Technik in der Gewerkschaft GPA.

VORWORT



© Michael Mazohl

VORWORT

Compliance Management wird immer wichtiger und umfasst eine große Bandbreite an Themen: Umgang mit Geschenken und Einladungen, mit Informationen wie Geschäftsgeheimnissen und Datenschutz, aber auch die Einhaltung von Umweltschutz und Menschenrechten im globalen Kontext sowie Meldepflichten bei Missständen sind Themen von sogenannten Compliance-Richtlinien oder Verhaltenskodizes. Oft sind die Beschäftigten aufgerufen, diese zu unterzeichnen. Es geht ja nur um die Einhaltung von Gesetzen, heißt es dann oftmals, eine reine Formalität. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass viele Inhalte von Verhaltenskodizes über das, was das Gesetz vorschreibt, hinausgehen oder im globalen Bereich im Widerspruch zu österreichischem Recht stehen. Arbeitnehmer:innen sind dabei in Gefahr, mit ihrer Unterschrift Verpflichtungen einzugehen, die im Schadensfall problematisch werden können.

Betriebsräte sind daher gefordert, im Dschungel der Richtlinien, mit denen sie konfrontiert sind, den Überblick zu bewahren und – falls nötig – rechtliche Anpassungen zu verhandeln. Dabei hilft die vorliegende Broschüre:

- Sie bietet einen kompakten Überblick über das Thema Compliance Management, verweist auf rechtliche Grundlagen, die in diesem Bereich relevant sind: wie Gesetze im Finanzbereich, Whistleblowing, Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten von Unternehmen,
- enthält eine Checkliste für die Analyse und Bewertung eines Verhaltenskodex aus Arbeitnehmer:innensicht,
- fasst die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in diesem Bereich ausgehend von Beispielen zusammen
- zeigt auf, wie der Betriebsrat bestimmte Maßnahmen im Bereich Compliance proaktiv für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen nutzen kann.

Ich wünsche allen Leser:innen eine spannende Lektüre und Durchblick im Richtlinien-Dschungel.



Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

INHALT

Überlick	8
 Checkliste zur Ersteinschätzung des Verhaltenskodex	12
1. Analyse und Bewertung	12
2. Inhalte des Verhaltenskodex – Rechtliche Prüfung	12
3. Proaktiv Inhalte des Verhaltenskodex aufgreifen und Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einfordern, z. B. Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Gesundheitsförderung	13
 Einführung eines Compliance-Systems	14
Soll man einen Verhaltenskodex unterschreiben?	16
Ungültigkeit von Compliance-Bestimmungen	16
Meldepflichten von Verstößen im Verhaltenskodex	16
Finanz- und Versicherungssektor	17
 Verschwiegenheitspflichten	18
Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Betriebsrates	18
Verschwiegenheitspflicht von Aufsichtsratsmitgliedern	19
Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmer:innen	19

INHALT

Whistleblowing-Systeme	20
EU-Recht	21
Nationales Recht	22
Rolle des Betriebsrates	24
 Mitwirkungsrecht des Betriebsrates	 25
Allgemeines	25
Betriebsvereinbarungen	25
Zustimmungspflichtige Maßnahmen gemäß § 96 ArbVG	25
Ersetzbare Zustimmung gemäß § 96a ArbVG	27
Erzwingbare Zustimmung gemäß § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG	28
Weitere Möglichkeiten	28



Wertvolle Tipps



Wichtige Hinweise



Erklärung zu gesetzlichen Regelungen



Beispiele

ÜBERBLICK

Sinngemäß beschreibt das Wort Compliance ein Handeln im Einklang mit geltendem Recht und ethischen Standards. Es steht also für die Regeltreue (auch Regelkonformität) von Unternehmen. Durch Compliance-Maßnahmen soll allen Unternehmensbeteiligten wie auch Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten des Unternehmens die Bedeutung vermittelt werden, die das Unternehmen der Beachtung von Regeln beimisst. Vielfach werden dazu besondere Richtlinien oder Verhaltenskodizes (z. B. „Mission Statement“ oder „Code of Conduct“) erstellt und auch im Intranet- oder Internet-Auftritt des Unternehmens veröffentlicht.

Compliance ist ein Tool, um bei allen Beteiligten die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten zu fördern. Dabei geht es wie gesagt einerseits um Gesetzestreue, andererseits um die Einhaltung ethischer Standards (z. B. um ein respektvolles Miteinander).

Der Begriff „Compliance“ kommt ursprünglich aus der Medizin und sagt aus, ob sich Patienten und Patientinnen an die Regeln, die der Arzt oder die Ärztin vorgibt, halten. Im letzten Jahrzehnt hat der Begriff Compliance Eingang in die betriebswirtschaftliche Fachsprache gefunden. Darunter werden nicht nur klassische Bereiche der Börsen-Compliance wie z. B. Umgang mit kursrelevanten Informationen, Geldwäsche-Prävention und Prüfung von Wertpapiergeschäften subsumiert, sondern sämtliche Verhaltensrichtlinien und -maßnahmen zur Vermeidung von Regelverstößen in Unternehmen.

Mit Verhaltenskodizes reagieren Unternehmen auf öffentliche Kritik, indem sie sich selbst verpflichten, bestimmte Verhaltensweisen einzuhalten. Skandale und schwere Rechtsbrüche stellen erhebliche Risiken für Unternehmen dar. Die Wahrscheinlichkeit, dass unternehmerisches Fehlverhalten aufgedeckt wird, ist in Zeiten von Whistleblowing, einer sensibilisierten Öffentlichkeit und selbstbewussteren Beschäftigten erheblich gestiegen.

Regeltreue zu zeigen ist zu einer Anforderung an Unternehmen geworden. Organisations- und Aufsichtsmaßnahmen zur Verhinderung von Gesetzesverstößen dienen als Schutz des Unternehmens vor Strafen bei Rechtsverstößen. Vorstände und Geschäftsführungen sind grundsätzlich verpflichtet, geeignete organisatorische Maßnahmen zu setzen, um das rechtmäßige Verhalten des Unternehmens zu gewährleisten. Dazu gehört es auch, Führungskräfte sowie Arbeitnehmer:innen entsprechend anzuleiten, etwaige Rechtsverstöße umgehend aufzudecken und Fehlverhalten zu sanktionieren.

In vielen Branchen stellen Verhaltenskodizes eine sogenannte „Licence to Operate“ für Unternehmen dar. Compliance-Systeme werden etwa als Voraussetzung für Kredite verlangt. In manchen Branchen gibt es sogar gesetzliche Verpflichtungen zur Einrichtung bestimmter Compliance-Maßnahmen, etwa im Bankenbereich.

Unternehmen machen in ihren Compliance-Richtlinien



auf geltende Gesetze, Standards und rechtliche Risiken aufmerksam, die für sie relevant sind. Bei den damit verbundenen Regelungen gehen sie unterschiedlich stark ins Detail. Auch die Themen, die behandelt werden, variieren sehr stark.

Inhaltlich geht es meist um folgende Bereiche:

- Führung und soziales Miteinander
- Umgang mit Dritten
- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Vergabe von Spenden und Entscheidungen über Sponsoring
- Umgang mit Informationen (Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz)
- Whistleblowing
- Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext (Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards)
- Verantwortung gegenüber der Natur (Umweltschutz, Ressourcenverbrauch)

Global agierende Unternehmen, insbesondere solche, die in Entwicklungsländern aktiv sind, verpflichten sich in vielen Fällen zur Einhaltung internationaler Vereinbarungen. Die Unternehmen folgen den Leitlinien internationaler Organisationen.

Dazu gehören:

- Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Global Compact der Vereinten Nationen (Verhaltenskodex für eine globalisierte Wirtschaft)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (ILO)
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN)
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN)

Auch der **Klimawandel** und andere **Nachhaltigkeitsthemen** gewinnen iZm Compliance zunehmend an Bedeutung.

Die **Richtlinie (EU) 2022/2464** über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (**CSRD**) modernisiert und verschärft die Regeln für soziale und ökologische Informationen, die ein breiter Kreis von Großunternehmen sowie börsennotierte Klein- und Mittelunternehmen berichten müssen. Es soll sichergestellt werden, dass Investoren und Investorinnen Zugang zu all jenen Informationen erhalten, die sie benötigen, um die Auswirkungen des Unternehmens auf den Menschen und die Umwelt abschätzen sowie finanzielle Risiken und Chancen bewerten zu können.

Im Sommer 2024 hat die Europäische Union außerdem die **RL (EU) 2024/1760** über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (**Lieferkettenrichtlinie/CSDDD**) verabschiedet. Diese Richtlinie ist in den Mitgliedstaaten bis spätestens 26.7.2026 umzusetzen.

Über die CSDDD werden große europäische und ausländische Unternehmen EU-weit verpflichtet, sich für die Einhaltung bestimmter Umwelt- und Menschenrechtsstandards in ihren Liefer- und Wertschöpfungsketten einzusetzen. Sie müssen überdies einen Plan zur Minderung ihres Einflusses auf den Klimawandel umzusetzen.

Beide Richtlinien binden auch den Betriebsrat verstärkt in die Erstellung und Umsetzung von Sorgfaltspflichtenprozessen ein.

Adressaten und Adressatinnen für Verhaltenskodizes sind einerseits die Öffentlichkeit sowie Kunden und Kundinnen, andererseits die Arbeitnehmer:innen, in manchen Fällen auch die Führungskräfte. Weiters dienen Verhaltenskodizes dazu, Standards in Tochterfirmen, bei Geschäftspartnern und Geschäftspartnerinnen sowie externen Dienstleistern und Dienstleisterinnen sicherzustellen.

Inhalte und Gestaltung der Kodizes sind sehr unterschiedlich, ebenso die Durchführungsprozesse. Je nach Tiefe des Compliance-Managementsystems können etwa folgende Maßnahmen gesetzt werden: Grundwerte festlegen, Compliance-Verantwortliche bestellen, Risikoanalysen durchführen, Interessenkonflikte sichtbar machen, Verbindlichkeit herstellen, Schulungen anbieten, Evaluierung durchführen, Kontrolle der Einhaltung (z. B. durch Einführung einer Whistleblowing-Hotline, die unternehmensintern oder bei externen Stellen eingerichtet ist und zur Meldung von Regelverstößen dient), Sanktionen bei Nichteinhaltung.

Aufgrund des Bedarfs der Unternehmen an individuell zugeschnittenen Richtlinien werden sogar eigene **Software-Produkte für Compliance** angeboten. Diese ermöglichen es, thematisch aus einer Vielzahl von in der Software hinterlegten unternehmensrelevanten Themenbereichen (z.B. Zuwendungen und Geschenke, Aktenvernichtung, E-Mail-Sicherheit, Verhalten am Telefon, Internet-Sicherheit, WLAN, uvm) auszuwählen und diese an das eigene Unternehmen anzupassen.

In der Regel werden Verhaltenskodizes zentral in einer eigenen Abteilung (z. B. PR-Abteilung) erstellt, das fertige Produkt wird dann den Beschäftigten bzw. dem Betriebsrat vorgelegt, in vielen Fällen wird auch eine Unterschrift unter eine Verpflichtungserklärung verlangt.

Obwohl die Inhalte der Verhaltenskodizes Rechte der Arbeitnehmer:innen in der einen oder anderen Form betreffen, werden Arbeitnehmer:innenvertretungen bei der Erarbeitung der Kodizes in den meisten Fällen nicht mitgestaltend einbezogen. Kodizes treffen vielfach sehr allgemeine Aussagen, einzelne Passagen bringen allerdings auch eine konkrete Verpflichtung zum Ausdruck. In den meisten Kodizes sind Regeln mit unterschiedlichem „Verpflichtungsgrad“ zu finden. Für die betroffenen Mitarbeiter:innen und den Betriebsrat ist es daher oft schwierig, herauszuarbeiten, wo tatsächlich neue Verpflichtungen entstehen.

Weiters kommt es immer wieder vor, dass Inhalte der Kodizes internationaler Unternehmen in Konflikt mit nationalen Gesetzen stehen.

Ebenfalls achtgeben muss man, wenn versucht wird, unternehmerische Pflichten oder das Unternehmensrisiko auf die Mitarbeiter:innen abzuwälzen.

Oftmals verpflichten Kodizes die Mitarbeiter:innen einseitig und sehr allgemein, z.B. zur Einhaltung bestimmter Geschäftspraktiken, ohne die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.



Beispiel:

Im Zusammenhang mit dem Thema Bestechung weicht die tatsächliche Praxis häufig von den Erklärungen in den Verhaltenskodizes ab. Geschäftsessen, Wochenendurlaube und Tennis-camps für Kunden und Kundinnen gehören in manchen Branchen zur Tagesordnung. Für solche Veranstaltungen gibt es sogar eigene Budgets. Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie alles Menschenmögliche unternehmen, um

die Umsätze zu steigern. Durch den Verhaltenskodex distanziert sich das Unternehmen aber zugleich von dieser Praxis und versucht, eine „saubere Weste“ zu präsentieren.

Wenn ein solcher Fall von „Bestechung“ auffliegt, könnte der/die betroffene Arbeitnehmer:in als schuldig an den Pranger gestellt werden, während sich das Unternehmen „abputzt“.

Weiters kommt es durch globale Verhaltensvorgaben immer wieder zu widersprüchlichen Arbeitsanweisungen (z. B. Verhaltenskodex versus Arbeitsanweisung einer Führungskraft oder Widerspruch zwischen Verhaltenskodex und Betriebsvereinbarung). So kommt es etwa vor, dass die Mitarbeiter:innen einseitig zur Einhaltung des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes verpflichtet werden. Dabei stellt es eine grundsätzliche Verpflichtung des oder der Arbeitgebers/Arbeitgeberin dar, auf Grund seiner/ihrer Fürsorgepflicht und einschlägiger Arbeitnehmer:innenschutzbestimmungen für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen.

Die Basis eines Compliance-Managementsystems sollte eine „Compliance-Kultur“ im positiven Sinne darstellen. Als Compliance-Kultur werden die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen, die von der Unternehmensleitung vermittelt werden, bezeichnet. Eine wirksame Compliance-Kultur erfordert neben der „offiziellen“ Kommunikation eine Spiegelung der Grundsätze im tatsächlichen Handeln und Auftreten der Unternehmensverantwortlichen auf allen Managementebenen. Werte können nur glaubhaft vermittelt werden, wenn diese auch erkennbar von den Vermittelnden selbst gelebt werden.

CHECKLISTE ZUR ERSTEINSCHÄTZUNG DES VERHALTENSKODEX

Form und Umfang der Verhaltenskodizes sind sehr unterschiedlich, sie reichen von kurzen Darstellungen der Unternehmensphilosophie bis zu umfangreichen Abhandlungen über das gesamte Managementkonzept mit detaillierten Regeln. Oftmals werden Compliance-Richtlinien und die begleitenden Maßnahmen (e-learning, Whistleblowing) schrittweise eingeführt. Der Betriebsrat hat eine Reihe rechtlicher Möglichkeiten, diese Maßnahmen mitzugestalten.

In der Folge fassen wir die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates in Form eines strategischen Leitfadens zusammen:

1. ANALYSE UND BEWERTUNG

Als erster Schritt sollte der Verhaltenskodex analysiert werden. Unterstützend dazu kann auch eine Stellungnahme der Gewerkschaft GPA eingeholt werden.

Folgende Fragen sollen den Betriebsrat bei der Analyse des Verhaltenskodex unterstützen:

Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit dem Verhaltenskodex?

Wird der Verhaltenskodex durch Richtlinien ergänzt, die konkrete Anweisungen zu bestimmten Themengebieten enthalten?

Welche Themen werden behandelt?

An wen richtet sich der Verhaltenskodex in erster Linie? (Mitarbeiter:innen, Öffentlichkeit, Kunden und Kundinnen, Investoren und Investorinnen,...)

Wie verbindlich ist die Umsetzung des Verhaltenskodex für die Beschäftigten? (Empfehlung/Freiwilligkeit, Verpflichtung durch Unterschrift, Sanktionen angedroht)

Welche begleitenden Maßnahmen werden im Unternehmen zur Einführung des Verhaltenskodex gesetzt? (Schulung, e-learning, Einrichtung eines Whistleblowing-Systems)

Welche praktische Bedeutung hat der Verhaltenskodex für die Beschäftigten (Chancen, Risiken)?

In welchem Verhältnis steht der Verhaltenskodex zu Gesetzen, kollektivvertraglichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen? Welche Bestimmung gilt im Kollisionsfall?

2. INHALTE DES VERHALTENSKODEX – RECHTLICHE PRÜFUNG

Einige Compliance-Maßnahmen beruhen auf **unionsrechtlichen und/oder gesetzlichen Vorgaben**. Zumeist belassen es Unternehmen jedoch nicht dabei, sondern treffen Regelungen, die weit über das Vorgegebene hinausgehen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Einrichtung von Whistleblowing-Systemen, die z.B. im Finance-Bereich für gewisse Verstöße vorgeschrieben



© AdobeStock

sind. In der Umsetzung kommt es allerdings häufig vor, dass solche Whistleblowing-Systeme der Meldung von Verstößen gegen sämtliche Regelungen des Verhaltenskodex dienen. Für den Betriebsrat ist es wichtig zu prüfen, inwieweit der Kodex rechtliche Vorgaben umsetzt und inwieweit er darüber hinausgeht. Verfolgt das Unternehmen legitime Ziele oder soll der „Vernadierung“ Tür und Tor geöffnet werden?

In Unternehmen internationaler Konzerne kann es vorkommen, dass der Verhaltenskodex Anweisungen enthält, die im **Widerspruch zur österreichischen Rechtslage** stehen. Solche Inhalte müssen aus dem Kodex gestrichen oder an die Rechtslage angepasst werden. Handelt es sich um einen globalen Verhaltenskodex, kann auch eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen werden, in der die fragwürdigen Inhalte für in Österreich unwirksam erklärt werden.

Gewisse Inhalte eines Verhaltenskodex müssen **durch eine Betriebsvereinbarung bestätigt** werden, um gültig zu sein, oder können **durch Betriebsvereinbarung abgeändert** werden. In einem solchen Fall kann sich

der Betriebsrat unter Hinweis auf seine Mitwirkungsrechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entweder in jenes Team reklamieren, das den Verhaltenskodex ausarbeitet, oder Schritte setzen, um zu einer Betriebsvereinbarung zu kommen.

Alles Weitere findet sich im Teil „Rechtliche Grundlagen“.

3. PROAKTIV INHALTE DES VERHALTENSKODEX AUFGREIFEN UND MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN EINFORDERN, Z.B. BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG.

Themen wie Chancengleichheit, Nicht-Diskriminierung, Weiterbildung, Gesundheitsschutz kommen in Verhaltenskodizes häufig vor. Die Tatsache, dass diese als Ziele in Verhaltenskodizes formuliert sind, kann ein wirksames Argument für Betriebsräte sein, die Umsetzung dieser Ziele aktiv einzufordern und entsprechende Gestaltungsvorschläge zu unterbreiten.

EINFÜHRUNG EINES COMPLIANCE-SYSTEMS

Ein Verhaltenskodex kann in einem Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise eingeführt werden: Der oder die Arbeitgeber:in erlässt ihn entweder einseitig oder Arbeitgeber:in und Betriebsrat erarbeiten ihn gemeinsam.

Gemeinsam erarbeitete Compliance-Richtlinien sind einseitig vorgegebenen stets vorzuziehen, weil sie von allem Anfang an einen vernünftigen Interessenausgleich zwischen den Erfordernissen des Betriebs und den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen ermöglichen. Erfahrungsgemäß haben Regelungen, die gemeinsam mit dem Betriebsrat ausgehandelt werden, im Betrieb/ Unternehmen auch eine höhere Akzeptanz.

Nichtsdestoweniger überwiegen einseitig vorgegebene Compliance-Richtlinien, die sehr oft nicht nur in einem einzelnen Unternehmen, sondern in allen Unternehmen eines (internationalen) Konzerns gelten sollen. Solche Richtlinien bieten dem Betriebsrat idR wenig Verhandlungsspielraum, sodass es umso wichtiger ist, sie Punkt für Punkt daraufhin zu überprüfen, ob sie mit der österreichischen Rechtsordnung in Einklang stehen oder nicht.

Dabei hilft der sog. **„Stufenbau der Rechtsordnung“**.

STUFENBAU DER RECHTSORDNUNG





Nachgeordnete Rechtsquellen müssen sich an den übergeordneten orientieren und mit diesen vereinbar sein. Allerdings gilt im **Arbeitsrecht** weitgehend das **Günstigkeitsprinzip**. Mindeststandards werden festgelegt, für Arbeitnehmer:innen günstigere Regelungen sind jederzeit möglich.

So muss ein Kollektivvertrag zwar zwingenden Gesetzen entsprechen, kann aber günstigere Regelungen z.B. im Arbeitszeitrecht für die Arbeitnehmer:innen der jeweiligen Branche treffen.

Bei einem **Verhaltenskodex** handelt es sich im Regelfall um eine **Arbeitsanweisung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin**, ein bestimmtes Verhalten zu setzen. Alle übergeordneten Rechtsquellen dürfen daher nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen abgeändert werden. Zudem sind die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)** zu berücksichtigen.

Selbst wenn Compliance-Systeme **unionsrechtlich bzw. gesetzlich vorgegeben** sind, bleiben die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unberührt**. Wird z.B. ein internes Kontrollsystem eingerichtet, das die Menschenwürde berührt, ist zu dessen Einführung eine Betriebsvereinbarung zwingend erforderlich. Zwar

kann der Betriebsrat die gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme nicht verhindern, sehr wohl aber überschießende Regelungen. Er hat die Möglichkeit, das System so zu gestalten, dass der legitime Zweck erreicht werden kann und zugleich die Menschenwürde der Mitarbeiter:innen gewahrt bleibt.

Häufig sind **Vorgaben in Verhaltenskodizes** sehr allgemein gehalten, die formulierten Grundsätze und Bekenntnisse sind weitestgehend Selbstverständlichkeiten, die sich schon aufgrund der in Österreich herrschenden Rechtslage ergeben. Die Anforderungen an das Verhalten der Mitarbeiter:innen entsprechen im Wesentlichen den Verpflichtungen von Beschäftigten, welche sich aus der „**Treuepflicht**“ ergeben. Beispiele sind etwa das Verbot der Geschenkkannahme, Regeln bei der Vergabe von Aufträgen bzw. Spenden, Konkurrenzverbot, Vorgaben für den Umgang mit Informationen, Haftung/Schadenersatz.

Allerdings umfasst der Begriff Compliance nicht nur die Einhaltung national oder international verpflichtender rechtlicher Regelungen oder ethischer Standards. Viele Unternehmen führen **zusätzliche Regeln** ein, die weit über die arbeitsrechtlichen Pflichten hinausgehen.

Solche Regeln sind aus Arbeitnehmer:innensicht problematisch.

Ein Beispiel dafür wäre das Festlegen einer Meldepflicht bezüglich der Beteiligung naher Angehöriger an einem Konkurrenzunternehmen.

An das gesetzliche Konkurrenzverbot ist grundsätzlich nur der oder die Arbeitnehmer:in gebunden, nicht auch deren Angehörige. Der oder die Arbeitgeber:in hat kein Recht, darüber informiert zu werden, welchen Tätigkeiten betriebsfremde Personen wie Angehörige oder Freunde von Beschäftigten nachgehen bzw. an welchen Unternehmen sie beteiligt sind. Die „Treuepflicht“ umfasst nicht auch die Verpflichtung, im Familienkreis darauf zu achten, wer ein Wettbewerbsunternehmen führt oder an einem solchen Unternehmen beteiligt ist, und darüber Bericht zu erstatten. Unter Umständen könnte eine solche Meldepflicht sogar dazu führen, dass Beschäftigte die nahe Angehörige betreffenden Datenschutzbestimmungen verletzen müssten, was sicherlich nicht zulässig ist. Eine solche Information ist Teil der schützenswerten Privatsphäre der Arbeitnehmer:innen und ihrer Angehörigen. Eine Berichtspflicht bezüglich der Tätigkeit naher Angehöriger bei Konkurrenzunternehmen bestünde nur dann, wenn in einem konkreten Fall eine Interessenskollision eintreite.

Deshalb ist es **wichtig, Verhaltenskodizes rechtlich zu prüfen**, sobald sie über gesetzliche Vorgaben und die typische „Treuepflicht“ hinausgehen. Unter Umständen sind zu der einen oder anderen aufgestellten Regel **Betriebsvereinbarungen erforderlich** oder können zumindest über die Schlichtungsstelle **erzwungen** werden (z. B. Ordnungsvorschriften).

SOLL MAN EINEN VERHALTENSKODEX UNTERSCHREIBEN?

Oftmals werden Verhaltenskodizes dem Betriebsrat zur Unterschriftsleistung vorgelegt. Handelt es sich um eine **einseitig vorgegebene Leitlinie** bzw. um **Arbeitsanweisungen**, würde die Unterschriftsleistung des Betriebsrates den **falschen Eindruck** erwecken, diese Leitlinie/Anweisung wäre mit ihm ausgehandelt worden.

Daher sollte ein **Betriebsrat** einen einseitig vorgege-

benen Verhaltenskodex **nicht unterschreiben**. Schließlich hat er an dessen Ausgestaltung nicht mitgewirkt und könnte im Zuge der rechtlichen Prüfung feststellen, dass er bei dem einen oder anderen Punkt unterschreiten muss, weil z.B. österreichisches Recht verletzt wird oder der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwingend ist.

Auch **Arbeitnehmer:innen** sind gut beraten, einen ihnen ausgehändigten Verhaltenskodex **nicht zu unterschreiben**, sondern **bloß die Übernahme zu bestätigen**.

Die Aufforderung, den Kodex zu unterschreiben, ist besonders kritisch, wenn darin **Verpflichtungen** enthalten sind, die über die ohnedies geschuldeten hinausgehen.

UNGÜLTIGKEIT VON COMPLIANCE-BESTIMMUNGEN

Vor allem in international gültigen Verhaltenskodizes ausländischer Konzerne sind immer wieder Regelungen enthalten, die im Widerspruch zum nationalen Recht stehen.

Dazu ist festzuhalten, dass für Arbeitnehmer:innen, die in Österreich leben und arbeiten, das österreichische Arbeitsrecht gilt. Bestimmungen in Verhaltenskodizes müssen daher stets mit dem österreichischen Arbeitsrecht im Einklang stehen bzw. an dieses angepasst werden. Anderenfalls sind sie **gesetzwidrig** und damit **ungültig**.

MELDEPFLICHTEN VON VERSTÖßEN IM VERHALTENSKODEX

Grundsätzlich kann ein Verhaltenskodex Arbeitnehmer:innen nicht dazu verpflichten, Kolleg:innen wegen jedes noch so geringfügigen Verstoßes zu „vernadern“.

Eine **allgemeine Pflicht zur Anzeige** gibt es **weder im österreichischen Strafrecht noch im österreichischen Arbeitsrecht**.

Anzeigepflichten bestehen lediglich dort, wo das Gesetz sie ausdrücklich vorsieht, wo man sich, wenn man nicht anzeigt, selbst strafbar machen kann (z.B. § 286

StGB – Unterlassung der Verhinderung einer mit Strafe bedrohten Handlung) oder wo eine Anzeige, idR zur Abwehr eines drohenden Schadens zu Lasten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, aus der „Treuepflicht“ heraus geboten erscheint.

FINANZ- UND VERSICHERUNGSSEKTOR

Besonders strenge rechtliche Kontrollvorgaben gibt es im Finanz- und Versicherungssektor. Sowohl EU-Vorschriften als auch nationale Gesetze sollen u.a. die **Bekämpfung von Wirtschafts- und Finanzkriminalität** erleichtern.

Compliance im Bank- und Kapitalmarktbereich geht zunehmend über die reine „Wertpapier-Compliance“ hinaus und etabliert sich als wesentliches Element der ordnungsgemäßen Unternehmensführung (**Corporate Governance**).

Zu erwähnen sind Gesetze, die in Zusammenhang mit Organisationspflichten im Finanz- und Versicherungswesen oder der verpflichtenden Einführung eines **internen Kontrollsystems (IKS)**, welches über eine Compliance-Funktion verfügt, stehen.

Zu den wichtigsten Vorschriften gehören:

- Das Bankwesengesetz (BWG)
- Das Börsegesetz (BörseG)
- Die Emittenten-Compliance -Verordnung (ECV)
- Das Wertpapieraufsichtsgesetz 2007 (WAG 2007)
- Das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)
- Das Finanzmarkt-Geldwäschegesetz (FM-GwG)
- Das Kapitalmarktgesetz (KMG)
- Diverse EU-Richtlinien und Verordnungen (z.B. die Solvabilität II-Richtlinie für Versicherungen oder die MiFID II)

Unternehmen müssen also interne Compliance-Programme implementieren, um die Einhaltung aller Vorschriften zu gewährleisten. Dies umfasst auch

Schulungen, Risikomanagement und regelmäßige Überprüfungen.

Das **Börsegesetz** verpflichtet Kreditinstitute, Emittenten, Versicherungen und Pensionskassen, ihre Arbeitnehmer:innen und andere für sie tätige Personen über das Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen zu unterrichten, interne Richtlinien für die Informationsweitergabe im Unternehmen zu erlassen und deren Einhaltung auch zu überwachen. Organisatorische Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs von Insiderinformationen sind vorzusehen. Die **Emittenten-Compliance-Verordnung** konkretisiert diese Verpflichtungen noch für börsennotierte Unternehmen.

Auch im **Wertpapieraufsichtsgesetz 2007** werden z. B. für Kreditinstitute, Wertpapierfirmen und bestimmte Versicherungen die Errichtung einer Compliance-Funktion und die Anforderungen an dieselbe gesetzlich geregelt. Ähnliches gilt für das **Versicherungsaufsichtsgesetz 2016**.

Im Finanzbereich kommt auch **EU-Vorgaben** große Bedeutung zu (z.B. Instrumente gegen Geldwäsche und Terrorfinanzierung). So ist beispielsweise die Verpflichtung, einen Geschäftspartner oder eine Geschäftspartnerin zu überprüfen, fester Bestandteil des Compliance Managements.

Die gesetzliche Grundlage für die Umsetzung der Leitlinie der EBA (Europäische Bankaufsichtsbehörde) und der ESMA (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde) bildet in Österreich das **Bankwesengesetz**.

All diese nationalen und internationalen Regelungen haben im Finanz- und Versicherungsbereich zu **höchst komplexen Compliance-Funktionen** geführt. Immerhin müssen Kreditinstitute von „erheblicher Bedeutung“ eine dauerhafte, wirksame und unabhängig arbeitende, auf bankgeschäftliche und bankbetriebliche Aspekte bezogene Compliance-Funktion mit direktem Zugang zur Geschäftsleitung vorweisen können.

Umso wichtiger ist es, Compliance-Richtlinien oder Verhaltenskodizes sehr genau daraufhin zu prüfen, welche Regelungen unionsrechtlich bzw. gesetzlich vorgegeben sind und welche über diese Vorgaben hinausgehen.

VERSCHWIEGENHEITS- PFLICHTEN

Verschwiegenheitspflichten sind regelmäßig Gegenstand von **Verhaltenskodizes**. Diese Verpflichtungen gehen häufig über die sich aus dem Gesetz sowie der „Treuepflicht“ der Arbeitnehmer:innen ohnedies ergebenden Verpflichtungen hinaus.

Auch aus diesem Grund muss dringend davon abgeraten werden, dass Arbeitnehmer:innen einen Verhaltenskodex unterschreiben und damit Verpflichtungen eingehen, die sie eigentlich gar nicht eingehen müssten.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT DER MITGLIEDER DES BETRIEBSRATES

Verpflichtungen zur Verschwiegenheit iZm Compliance-Richtlinien führen immer wieder zur Verunsicherung bei Betriebsratsmitgliedern, weil sie befürchten, die Befugnisse des Betriebsrates könnten eingeschränkt werden.

Dazu ist anzumerken, dass das Arbeitsverfassungsrecht (ArbVG) die Verschwiegenheitspflicht von Betriebsratsmitgliedern abschließend (weil zweiseitig bindend) regelt. Ein Verhaltenskodex kann und darf die Rechte des Betriebsrates nicht einschränken.



In § 115 Abs 4 ArbVG heißt es: „Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, Verschwiegenheit zu bewahren.“

Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Arbeitnehmer:innen bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.“

Das bedeutet jedoch nicht, dass es dem Betriebsrat untersagt ist, in Ausübung seines Mandates solche vertraulichen Angelegenheiten an eine **Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen** weiterzugeben. Ganz im Gegenteil: Gemäß § 39 Abs 4 ArbVG sind die Organe der Arbeitnehmerschaft berechtigt, zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen beizuziehen. Da Vertreter:innen der zuständigen freiwilligen Berufsver-

einigung oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen hierbei dieselbe Verschwiegenheitspflicht wie die Betriebsratsmitglieder trifft, kann in der Preisgabe von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen an Interessenvertreter:innen im Zuge eines Beratungsgesprächs keinesfalls ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht gesehen werden.

Überhaupt tendieren Arbeitgeber:innen dazu, den **Begriff „Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis“** weit auszulegen. Tatsächlich ist jedoch eine enge Auslegung angebracht. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind unternehmensbezogene Tatsachen technischer, wirtschaftlicher oder kommerzieller Art, die bloß einer begrenzten Personenzahl bekannt und anderen nicht oder nur schwer zugänglich sind. Außerdem muss objektiv ein berechtigtes Interesse des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin an der Geheimhaltung bestehen (OGH 14.2.2001, 9 Ob A 338/00x).

Es geht v.a. um die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Heikler ist die Situation hinsichtlich der Verschwiegenheitspflicht, die sich für Betriebsratsmitglieder in ihrer Funktion als Aufsichtsratsmitglieder ergibt (z. B. § 84 iVm § 99 AktG). Gegenstand der aktienrechtlichen Verschwiegenheitspflicht sind nicht nur Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sondern alle „vertraulichen Angaben“. Darunter sind einerseits Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und andererseits das Beratungs- und Abstimmungsgeheimnis zu verstehen.

Voraussetzung für das Verschwiegenheitsgebot ist, dass der oder die Arbeitnehmer:innenvertreter:in diese Angaben durch seine/ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat erfahren hat und dass dem Unternehmen bei Weitergabe dieser Information ein Schaden droht.

Das Betriebsratsmitglied im Aufsichtsrat befindet sich somit in einem **Interessenkonflikt**. Tatsachen, zu deren Geheimhaltung es in seiner Funktion als Aufsichtsratsmitglied verpflichtet ist, können nämlich durchaus wesentlich für eine effiziente betriebliche Interessenvertretung sein. Daher besteht auch **kein absolutes Schweigegebot**.

Bei Arbeitnehmer:innenvertretern und -vertreterinnen sind das betriebliche Interesse an der Geheimhaltung von im Aufsichtsrat besprochenen vertraulichen Angelegenheiten einerseits und die sich aus der Mandatsausübung allenfalls ergebende Notwendigkeit der Information an die entsendungsberechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organe (ZBR/BR/Betriebsausschuss) andererseits gegeneinander abzuwägen.

Überwiegt die Interessenvertretungsaufgabe, so liegt dann keine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht vor, wenn der oder die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen dem ZBR (BR/ Betriebsausschuss) im für die Erfüllung der betriebsrätlichen Aufgaben erforderlichen Umfang von im Aufsichtsrat behandelten vertraulichen Angelegenheiten Mitteilung macht.

Sind die BR-Körperschaften erst informiert, dürfen diese ihrerseits iSd §§ 39 Abs 4 und 115 Abs 4 ArbVG auch Vertreter:innen einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen informieren.

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT DER ARBEITNEHMER:INNEN

Auch Arbeitnehmer:innen sind, was Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse betrifft, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekanntgeworden sind, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Hierbei muss erkennbar sein, dass der oder die Arbeitgeber:in ein Geheimhaltungsinteresse hat. Einer breiten Öffentlichkeit zugängliche Informationen unterliegen im Regelfall nicht der Geheimhaltung.

Die Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmer:innen ergibt sich vereinzelt aus gesetzlichen Bestimmungen (z. B. § 11 UWG) und aus der sogenannten „Treuepflicht“. Außerdem enthalten Arbeitsverträge häufig Regelungen zur Geheimhaltungspflicht.

WHISTLEBLOWING-SYSTEME

Der Begriff „**Whistleblowing**“ bezeichnet die Meldung von Rechtsbrüchen oder anderen gravierenden Missständen im Unternehmen durch einen oder eine Whistleblower:in (Hinweisgeber:in).

Für diese Meldungen eingerichtete Systeme können innerbetrieblich oder extern (z.B. Behörden) sowie unterschiedlich gestaltet sein: von technischen Systemen, die von einer weisungsfreien Stelle im Betrieb betreut werden, bis hin zum Verweis auf Rechtsanwaltskanzleien, die als Meldestelle für ein bestimmtes Unternehmen tätig sind.

In **Verhaltenskodizes** finden sich häufig Regelungen zu einem **internen Whistleblowing-System**, das der Meldung von Gesetzes-, aber auch Compliance-Verstößen dient.

Obwohl Whistleblowing schon lange ein beliebtes Instrument zur Bekämpfung von Korruption und anderen (dienstrechtlichen) Verstößen sowie zur Kontrolle der Mitarbeiter:innen ist, gab es bis Ende 2019 kaum Regelwerke, die sich mit den Rechten und Pflichten der Hinweisgeber:innen bzw. der angezeigten Personen (Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen) auseinandersetzten.

Hinweisgeber:innen waren außerdem nicht hinreichend vor dienstlichen Repressalien geschützt.



Als Beispiel dafür kann der Fall der Altenpflegerin Brigitte Heinisch, die in einem Berliner Pflegeheim beschäftigt war, dienen. Unterstützt von der Gewerkschaft ver.di prangerte sie die unzureichende Hygiene im Pflegeheim und die Arbeitsüberlastung der Mitarbeiter:innen an. Sie zeigte auf, dass Beschäftigte Pflegedokumente fälschten, weil die vorgeschriebene Arbeit mit dem vorhandenen Personal nicht zu bewältigen war. Wenn einer der gepflegten Personen etwas passierte, konnte das Pflegeheim schnell die Schuld von sich weisen, indem es behauptete, die Mitarbeiter:innen hätten nicht ordentlich gearbeitet und auch noch Urkunden gefälscht.

Frau Heinisch wurde aufgrund dieser Enthüllungen fristlos entlassen.

Ihre gegen die Entlassung gerichtete Klage wurde in allen arbeitsgerichtlichen Instanzen abgewiesen. Daraufhin machte sie vor dem Bundesverfassungsgericht ihr Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 10 EMRK) geltend und versuchte so, die Entlassung rückgängig zu machen. Auch hier blieb sie erfolglos.

Erst der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg urteilte, dass die fristlose Ent-



lassung zu Unrecht erfolgt war. Er wertete das öffentliche Interesse höher als das Interesse des Pflegeheims an seiner Reputation. Die „fristlose Kündigung“ hätte demnach von den deutschen Arbeitsgerichten missbilligt werden müssen. Deutschland habe die Rechte von Frau Brigitte Heinisch auf freie Meinungsäußerung nicht ausreichend geschützt. Ihr wurde Schadenersatz zugesprochen (EGMR, Fall „Heinisch vs. Deutschland“/ Nr. 28274/08).

Diese Entscheidung hatte Wirkung über die Grenzen Deutschlands hinaus. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte ist für 800 Millionen Europäer:innen verbindlich.

Auch machte diese Entscheidung deutlich, wie wichtig es ist, einen Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz für (externe) Hinweisgeber:innen zu verankern.

EU-RECHT

Das EU-Recht machte den Anfang.

Whistleblowing dient dem „**allgemeinen öffentlichen Interesse**“ (z.B. Verletzung des Umweltschutzes, Gefahr für die Gesundheit, Wirtschaftskriminalität, etc.) und ist ein erwünschtes Instrument der **Rechtsdurchsetzung für spezifisches EU-Recht**.

Daher wurde im November 2019 die **Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen (Hinweisgeber:innen), die Verstöße gegen das Unionsrecht melden**, veröffentlicht. Diese **Whistleblowing-Richtlinie (WB-RL)** bietet einen **EU-weit einheitlichen Schutz für Hinweisgeber:innen**. Das ist auch erforderlich, weil Hinweisgeber:innen oft gewaltige berufliche Risiken eingehen. Schließlich ist es für Unternehmen nicht angenehm, wenn deren Rechtsverstöße aufgedeckt werden.

Hinweisgeber:innen können gemäß der Richtlinie Arbeitnehmer:innen, freie Arbeitnehmer:innen, Selbstständige, Praktikanten und Praktikantinnen oder auch Lieferanten und Lieferantinnen sein (weiter Schutzbereich).

Sie fallen unter den Schutz der WB-RL, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass die entweder intern oder extern gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen. Außerdem müssen diese Informationen in den Anwendungsbereich der WB-RL fallen.

Die **Richtlinie umfasst inhaltlich die Meldung von Verstößen in explizit genannten Bereichen** wie z.B. Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte, Öffentliches Auftragswesen, Umweltschutz, Verbraucherschutz, Öffentliche Gesundheit, Tierschutz, Lebensmittelsicherheit, Futtermittelschutz, Strahlenschutz, uvm.

Die **Mitgliedstaaten** können bei der Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht über diese Rechtsbereiche hinausgehen, was in Österreich lediglich im Hinblick auf die §§ 302-309 StGB (die sog. „**Amtsdelikte**“, z. B. Amtsmissbrauch, Geschenkannahme, Bestechung) geschehen ist.

Zudem regelt die WB-RL, in welchen Unternehmen **Meldekanäle** installiert werden müssen, liefert Vorgaben, wie diese Kanäle auszustatten sind, welche Inhalte gemeldet werden können und wie Hinweisgeber:innen vor beruflicher Benachteiligung zu schützen sind.

Sämtliche Unternehmen des Finanzbereichs, sonstige **private Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten** sowie der **öffentliche Sektor** (Regierung, Behörden, Gemeinden mit einer Bevölkerung von 10.000 oder mehr Personen) sind **verpflichtet, ein Whistleblowing-System (internes Meldesystem) einzurichten**.

Diese **Systeme** müssen so beschaffen sein, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers oder der Hinweisgeberin sowie Dritter gewahrt bleibt und Unbefugte keinen Zugriff auf die Meldungen haben. Meldungen müssen in schriftlicher und mündlicher Form möglich sein. Während des gesamten Prozesses sind datenschutz- und arbeitsrechtliche Anforderungen einzuhalten. Das umfasst auch die **Einbeziehung des Betriebsrates zum Abschluss erforderlicher Betriebsvereinbarungen**.

Der **Schutz** von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen am Arbeitsplatz umfasst den Schutz vor Suspendierung, Kündigung, Entlassung, Versagung einer Beförderung, Diskriminierung, Mobbing, Disziplinarmaßnahmen und anderen arbeitsrechtlichen Nachteilen.

Hinweisgeber:innen sind angehalten, **Verstöße zunächst intern** an das Unternehmen **zu melden**, ehe sie sich externer Kanäle (z. B. bei Behörden) bedienen. Allerdings sind sie auch bei einer sofortigen externen Meldung z. B. an eine Behörde im Sinne der Richtlinie geschützt. Schließlich wäre es kontraproduktiv, einen Verstoß an das Unternehmen zu melden, wenn der, der den Verstoß begangen hat, z. B. der oder die Geschäftsführer:in ist.

Erst wenn eine interne und externe Meldung erfolglos blieb, darf eine **öffentliche Bekanntmachung der Verstöße** z. B. über social-media erfolgen. Sofort an die Öffent-

lichkeit wenden kann man sich allerdings, wenn ein schwerwiegender Fall vorliegt. Darunter sind Notsituationen wie z. B. die Gefährdung des öffentlichen Interesses (Sicherheit, Gesundheit) zu verstehen.

NATIONALES RECHT

In Österreich wurde die WB-RL mit erheblicher Verspätung durch das **Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG)** umgesetzt.

Diese Umsetzung orientiert sich inhaltlich stark an der Richtlinie und geht – wie bereits gesagt – kaum darüber hinaus. Das ist bedauerlich, weil strafrechtlich relevante Verfehlungen wie Untreue, Betrug, Bilanzfälschung sowie Verwaltungsstraftdelikte (z. B. Lohndumping, Verstöße gegen Arbeitnehmer:innen-Schutzbestimmungen, Schwarzarbeit) dadurch nicht vom HSchG umfasst sind.

Zwar können Arbeitnehmer:innen auch solche Verstöße melden, sie genießen jedoch nicht den Schutz des HSchG und gehen daher ein großes Risiko ein.

Überhaupt wird es für Hinweisgeber:innen in vielen Fällen schwer zu beurteilen sein, ob sie mit ihrer Meldung in den Schutzbereich des HSchG fallen oder nicht.

Das HSchG kommt nämlich – abgesehen von sämtlichen Unternehmen des Finanzsektors – nur für private Unternehmen oder öffentliche Einrichtungen mit 50 oder mehr Beschäftigten zur Anwendung. Damit fallen Arbeitnehmer:innen in kleineren Unternehmen/Einrichtungen, die Verstöße melden, nicht unter den Schutz des HSchG.

Beispiel: Ein Unternehmen mit 35 Beschäftigten gießt giftige Chemikalien in einen Fluss.

Das lässt die Frage zu, ob die Umsetzung des Hinweisgeber:innenschutzes in Österreich überhaupt unionsrechtskonform erfolgt ist, da die WB-RL, was den grundsätzlichen Geltungsbereich und damit auch den Schutz von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen betrifft, eine solche Mindestbeschäftigtenzahl nicht vorsieht. Vielmehr findet sich das Erfordernis, dass „sonstige private Unternehmen“ zumindest 50 Arbeitnehmer:innen haben müssen, lediglich bei der Verpflichtung, ein internes Meldesystem einzurichten.



Was gilt für Hinweisgeber:innen, die nicht geschützt sind?

Ein Verhaltenskodex kann Beschäftigten nicht verbieten, Gesetzesverstöße des Arbeitgebers oder der Arbeitgeber:in bzw. Missstände im Unternehmen einer externen Stelle (z. B. Behörde, Presse) zu melden.

Auch eine Klausel im Arbeitsvertrag, die Anzeigen, z. B. an den Sozialversicherungsträger wegen Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den oder die Arbeitgeber:in, verbietet, ist sittenwidrig und nichtig, weil sie (verwaltungs) strafrechtswidriges Verhalten ermöglichen bzw. decken soll.

Trotzdem müssen Hinweisgeber:innen, die nicht unter den dezidierten Schutz des HSchG fallen, damit rechnen, dass ihnen im Fall der Meldung von Gesetzesverstößen oder anderen Missständen an eine externe Stelle unterstellt wird, sie hätten die „Treuepflicht“ bzw. Verschwiegenheitspflichten verletzt. Zugleich sind dienstrechtliche Konsequenzen bis hin zu Kündigung oder Entlassung zu befürchten.

Auf zivilrechtlichem Weg könnten ihnen außerdem Schadenersatzklagen drohen, auf strafrechtlichem Weg Anzeigen (z.B. Üble Nachrede, Verleumdung, Kreditschädigung).

Da diese Hinweisgeber:innen weder einen gesetzlichen Schutz vor Benachteiligungen im Arbeitsleben noch einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen, gehen sie also ein erhebliches Risiko ein, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und womöglich auch noch darüber hinaus empfindliche finanzielle Einbußen zu erleiden.

Wie Frau Brigitte Heinisch können sie sich auf das öffentliche Interesse an der Aufdeckung von Missständen, ihre staatsbürgerlichen Pflichten gegenüber der Allgemeinheit und ihr Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 10 EMRK) berufen. Wie ein jüngerer Fall zeigt (EGMR, Fall „Gawlik vs Liechtenstein, Nr. 23922/19), muss man seiner Sache allerdings sicher sein. Gawlik, ein Arzt, vermutete eine Häufung von Todesfällen immer dann, wenn der Chefarzt operierte. Seine diesbezügliche Aufdeckung führte zur

Entlassung. Der EGMR sah die Entlassung als gerechtfertigt an, weil Gawlik seine Behauptungen nicht besser substantiiert, insbesondere die Patient:innenakten nicht vertieft studiert hatte.

Nicht jedes Publizieren eines vermuteten Missstandes führt also zum Schutz durch den EGMR.

Eine Anzeige bzw. die Information der Öffentlichkeit sollte niemals leichtfertig erfolgen. Der oder die Hinweisgeber:in muss guten Glaubens sein, dass der behauptete (Gesetzes)verstoß bzw. der kritisierte Missstand auch tatsächlich vorliegt, und entsprechende Belege vorweisen können. Auch sollte es ein Verstoß/Missstand von einiger Schwere sein.

Ehe Beschäftigte sich an eine externe Stelle wenden, sollten sie Verstöße bzw. Missstände zunächst innerbetrieblich aufzeigen. Ein Unternehmen müsste im Regelfall begrüßen, über Verstöße von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen oder Führungskräften informiert zu werden. Es könnte allerdings trotzdem zu erheblichen Benachteiligungen von Hinweisgebern und Hinweisgeberinnen kommen, wenn der oder die Arbeitgeber:in z. B. eine Führungskraft decken möchte.

Auch der Betriebsrat ist eine gute Anlaufstelle für derlei Informationen und Verdachtsmomente. § 37 Abs 2 ArbVG regelt, dass Arbeitnehmer:innen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und bei dem oder der Betriebsinhaber:in vorbringen können.

Nur wenn der interne Meldeweg unzumutbar ist und ein schwerer Gesetzesverstoß bzw. ein schwerer Missstand aufgedeckt wird, kann sofort der externe Meldeweg beschritten werden. Betriebsratsmitglieder sind, wenn sie (Gesetzes)verstöße bei internen oder externen Stellen melden/anzeigen oder Missstände im Betrieb öffentlich machen, rechtlich besser geschützt. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 120 ff ArbVG) sichert den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses auch dank der Mandatsschutzklausel ab.

Außerdem räumt das ArbVG dem Betriebsrat neben dem (primär wahrzunehmenden) internen Interventionsrecht auch ausdrücklich ein externes Interventionsrecht ein (§ 90 ArbVG).

ROLLE DES BETRIEBSRATES

Whistleblowing-Systeme sind in der Regel **mitbestimmungspflichtige Maßnahmen** nach dem ArbVG, da die allermeisten angebotenen Systeme sowohl hinsichtlich ihrer Funktionalität als auch thematisch deutlich über die Vorgaben der WB-RL und des HSchG hinausgehen.

Obwohl größere Unternehmen dazu verpflichtet sind, ein Whistleblowing-System einzuführen, bleiben das Arbeitsrecht, das Arbeitsverfassungsrecht und der Arbeitnehmer:innenschutz aufrecht. Das bedeutet, dass Whistleblowing-Systeme im Regelfall **nur mit Betriebsvereinbarung** eingeführt werden dürfen. Der Betriebsrat hat also ein **zwingendes Mitgestaltungsrecht**.

Arbeitsrechtlich sind Whistleblowing-Systeme sehr oft **Kontrollsysteme, die die Menschenwürde berühren** (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG). Ohne Betriebsvereinbarung – und damit ohne Zustimmung des Betriebsrates – dürfen sie nicht eingeführt werden. Da der Betriebsrat an geltende Gesetze gebunden ist, kann er die Einführung eines verpflichtenden Whistleblowing-Systems zwar nicht verhindern, er kann aber Druck ausüben, was die Ausgestaltung des Systems betrifft. In erster Linie ist sicherzustellen, dass der **Zweck** des Whistleblowings **mit den gelindesten Mitteln** und ohne Berühren der Menschenwürde erreicht werden kann.

Zudem sollte der Betriebsrat auch bedenken, dass die **Rechte jener Arbeitnehmer:innen, denen Verstöße vorgeworfen werden**, gewahrt bleiben müssen (z.B. rechtzeitiges Gehör zu den Vorwürfen; die Gelegenheit, sich zu entlasten; ein faires innerbetriebliches Verfahren, ehe es zu dienstrechtlichen Konsequenzen kommt).

Diese Personen betreffend fehlen klare unionsrechtliche/gesetzliche Regelungen. Eine Betriebsvereinbarung zu einem Whistleblowing-System sollte beiden Seiten – Hinweisgeber:in und beschuldigter Person – angemessenen Schutz angedeihen lassen.

Beruhet das Whistleblowing-System auf **automations-unterstützter Datenerfassung, -verarbeitung bzw. -weitergabe**, ist eine Betriebsvereinbarung auch nach Maßgabe des § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG zwingend. Diese kann allerdings – sollte nicht zugleich auch eine Kon-

trollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt, vorliegen – durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden.

Ist ein Whistleblowing-System lediglich Teil einer **betrieblichen Ordnungsvorschrift**, kann der Betriebsrat eine **Betriebsvereinbarung** über die Schlichtungsstelle **erzwingen** (§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG).

Darauf hinzuweisen ist außerdem, dass der oder die Arbeitgeber:in in **betriebsratslosen Betrieben** ein Whistleblowing-System, das ein **Kontrollsystem** iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG darstellt, nur mit **ausdrücklicher Zustimmung der Arbeitnehmer:innen** einführen darf (§ 10 AVRAG).



Mehr dazu in der GPA-Broschüre „Whistleblowing“, die den rechtlichen Rahmen des Hinweisgeber:innenschutzes darstellt, Vorbereitungsfragen, Checklisten, Praxis-Tipps und rechtliche Rahmenbedingungen enthält sowie eine Muster-Betriebsvereinbarung zum Thema Whistleblowing und dem Einsatz von Whistleblowing-Systemen zur Verfügung stellt.

MITWIRKUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATES

ALLGEMEINES

Bei der Einführung eines unternehmens-/konzerninternen Verhaltenskodex ist Vorsicht geboten. Während viele Regelungspunkte zulässig oder wegen rechtlicher Vorgaben sogar erforderlich sein mögen, können andere gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Verpflichtungen auferlegen, die über die „Treuepflicht“ hinausgehen.

Zudem ist jede Regelung in einem Verhaltenskodex daraufhin zu überprüfen, ob sie zu ihrer Wirksamkeit nicht womöglich einer Betriebsvereinbarung bedarf oder ob sie durch Betriebsvereinbarung zumindest abgeändert werden könnte.

Dem Betriebsrat kommt daher die Aufgabe zu, Punkt für Punkt das Verhaltenskodex auf seine Zulässigkeit/Verbindlichkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

• Zustimmungspflichtige Maßnahmen gemäß § 96 ArbVG

Gemäß § 96 ArbVG dürfen gewisse Maßnahmen im Betrieb erst nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden; dem Betriebsrat kommt bezüglich dieser Maßnahmen ein **Veto-Recht** zu.

Dort, wo eine Maßnahme gesetzlich vorgeschrieben ist, kann der Betriebsrat die Einführung der Maßnahme selbstverständlich nicht verhindern, er kann jedoch in der Regel bei der Ausgestaltung der Maßnahme im Betrieb mitbestimmen und dabei die Interessen der Beschäftigten wahren. Zumeist gehen diese Maßnahmen nämlich über die gesetzliche Notwendigkeit hinaus.

In den meisten Verhaltenskodizes finden sich Hinweise auf mehr oder weniger gut versteckte Kontrollmaßnahmen. So werden Arbeitnehmer:innen z. B. aufgefordert, jeden Verstoß von Kollegen und Kolleginnen gegen den Verhaltenskodex zu melden, dies nicht selten in anonymer Form. Es gibt Fälle, in denen Beschäftigte bei ausdrücklicher Strafandrohung zum „Vernadern“ verpflichtet werden. Solche Maßnahmen, die dem Arbeitsklima sicherlich nicht förderlich sind, stellen zumeist eine **Kontrollmaßnahme** dar, **die die Menschenwürde berührt**, weil bei den Beschäftigten ein Gefühl ständiger Überwachung entsteht. Außerdem fördern sie Mobbing.

Weiters kommen in Verhaltenskodexen zumeist Hinweise darauf vor, dass der oder die Arbeitgeber:in den **Gebrauch von Firmeneigentum** (z. B. Computer, E-Mail, Telefon, etc.) zu **überprüfen** beabsichtigt.

Beispiel: In einem Employee-Guidebook eines Call Centers wird die Zustimmung der Mitarbeiter:innen zur Verarbeitung von Daten über die eigene Person, die ausdrücklich auch auf die Arbeitsleistung und das Verhalten bezogen sind, gefordert. Da Call Center-

Technologien eine sehr weitgehende Kontrolle, ja sekundengenaue Überwachung des Arbeitsverhaltens ermöglichen, liegt hier eine Kontrollmaßnahme vor, **die die Menschenwürde berührt**.

Auch in Zusammenhang mit Home-Office wird gerne **Spy-Software** eingesetzt, die die Arbeit der Mitarbeiter:innen daheim kontrolliert. Auch hierbei handelt es sich um eine **Kontrollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt** (Dichte/Intensität der Kontrolle).

Solche Kontrollmaßnahmen in Verhaltenskodizes sind mangels Bestehens einer Betriebsvereinbarung gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG **rechtsunwirksam**.

Ein weiterer Aspekt, der berücksichtigt werden muss, wenn es um Regelungen in einem Verhaltenskodex geht, ist der **Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz**. Die wechselseitigen Interessen von Arbeitgeber:in einerseits und Beschäftigten andererseits sind diesbezüglich sehr gewissenhaft abzuwägen. Eingriffe in die Privatsphäre von Beschäftigten sollen auch am Arbeitsplatz grundsätzlich die Ausnahme bleiben.

Gerade in Zusammenhang mit Social-Media versuchen Arbeitgeber:innen gerne, ihren Beschäftigten entweder auch privat einen „Maulkorb“ umzuhängen oder sie in ihrer Freizeit zu unternehmensfreundlichen Äußerungen zu bewegen. Solchen Vorhaben sollte eine klare Absage erteilt werden. Im Rahmen der Meinungsfreiheit dürfen sich Arbeitnehmer:innen in ihren privaten Social-Media-Kanälen frei äußern. Dabei müssen sie jedoch darauf achten, dem oder der Arbeitgeber:in nicht zu schaden, also insbesondere keine Betriebsgeheimnisse auszuplaudern und keine Ehrenbeleidigungen zu tätigen („Treuepflicht“). Es empfiehlt sich, in privaten Social-Media-Kanälen gar nicht anzugeben, in welchem Unternehmen man tätig ist. Das mindert die Gefahr, vom Unternehmen wegen unerwünschter Äußerungen belangt zu werden.

Die **anderen zustimmungspflichtigen Maßnahmen des § 96 ArbVG** kommen eher selten in Verhaltenskodizes vor (Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung, Einführung qualifizierter Personalfragebögen, Einführung bestimmter Entgeltfindungsmethoden).

Allerdings wird in vielen Verhaltenskodizes mit „**disziplinarischen Maßnahmen**“ und „**Konsequenzen für**

das Arbeitsverhältnis“ im Fall eines Verstoßes gegen geltende Gesetze bzw. die Regelungen des Verhaltenskodex gedroht.

Gesetzesverstöße in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung und Verstöße gegen Dienstanweisungen können aufgrund der geltenden Rechtslage drastische Folgen für das Dienstverhältnis haben. Erhebliche Verfehlungen stellen sogar einen Entlassungsgrund dar (z.B. Vertrauensunwürdigkeit, Untreue, beharrliche Dienstverweigerung).

Es ist sehr genau zu prüfen, welche der im Verhaltenskodex angedrohten Konsequenzen von dem oder der Arbeitgeber:in wirksam gesetzt werden können und welche der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen.

Der Betriebsrat könnte vor die Entscheidung gestellt werden, ob er eine **betriebliche Disziplinarordnung** vereinbaren soll oder nicht. Vorteile und Nachteile sollten stets abgewogen werden.

Für die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung ist die Zustimmung des Betriebsrates – in Form des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung – erforderlich (§ 96 Abs 1 Z 1 ArbVG). In einer solchen Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsinhaber:in und Betriebsrat kann geregelt werden, unter welchen Umständen welche Disziplinarmaßnahmen verhängt werden dürfen. Vielfach wird eine paritätisch besetzte Disziplinarkommission errichtet und ein vor dieser Kommission einzuhaltendes Disziplinarverfahren geregelt.

In einem Verhaltenskodex angeführte disziplinarische Maßnahmen müssten dieser Betriebsvereinbarung entsprechen.

Eine Disziplinarordnung hat den Vorteil, dass sie für den Fall eines Dienstrechtsverstößes Klarheit schafft. Sie regelt das betriebliche Prozedere sowie Rechte und Pflichten aller Beteiligten.

Es kann allerdings sein, dass der Verzicht auf eine Disziplinarordnung eine geringere Gefahr darstellt als ein durch Betriebsvereinbarung allenfalls eingeführtes „innerbetriebliches Strafrecht“ inklusive Spielregeln, welches dem oder der Arbeitgeber:in erst die Möglichkeit zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen eröffnet und eine für den Betriebsrat unerwünschte Eigendynamik entwickeln könnte.



Disziplinarmaßnahmen bedürfen gemäß § 102 ArbVG nämlich ohnedies der Zustimmung des Betriebsrates, sofern es keine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle (z.B. Disziplinarkommission) gibt, die über die Verhängung der Maßnahmen entscheidet.

Disziplinarmaßnahmen sind Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Wahrung/Wiederherstellung der betrieblichen Ordnung, durch die dem/der Arbeitnehmer:in ein Nachteil zugefügt oder zumindest angedroht wird (Sanktionscharakter).

Enthält ein Verhaltenskodex solche Maßnahmen, bedürfen sie im Fall der Verhängung der Zustimmung des Betriebsrates.



Kündigung und Entlassung sind keine Disziplinarmaßnahmen iSd § 102 ArbVG. Die Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigung und Entlassung sind in den §§ 105 ff ArbVG festgeschrieben.

• Ersetzbare Zustimmung gemäß § 96a ArbVG

Gemäß § 96a ArbVG dürfen gewisse Maßnahmen im Betrieb erst nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung eingeführt werden; allerdings hat der oder die Arbeitgeber:in die Möglichkeit, als Ersatz für die Zustimmung des Betriebsrates die **Schlichtungsstelle** beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anzurufen. Eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt die Betriebsvereinbarung.

Hierunter fällt einerseits die **Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer:innen**, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben.

Außerdem fällt die **Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**

des Betriebes darunter, sofern mit diesen Systemen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

Sind derlei Systeme Inhalt von Verhaltenskodizes, sind sie mangels einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Entscheidung der Schlichtungsstelle ungültig.

- **Erzwingbare Zustimmung gemäß § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG**

Viele Regelungen in Verhaltenskodizes werden als Ordnungsvorschriften einzuordnen sein.

§ 97 Abs 1 Z 1 ArbVG sieht vor, dass Betriebsvereinbarungen über **allgemeine Ordnungsvorschriften**, die das Verhalten der Arbeitnehmer:innen im Betrieb regeln, erzwungen werden können. Solche Betriebsvereinbarungen dienen zumeist dem Zweck, Anordnungen in Verhaltenskodizes, die nach Auffassung des Betriebsrates den Interessen der Arbeitnehmer:innen entgegenstehen, abzumildern oder zur Gänze zu eliminieren. Es ist darauf hinzuweisen, dass der oder die Arbeitgeber:in, solange keine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 Z 1 vorliegt, betriebliche Ordnungsvorschriften einseitig erlassen darf. Kommt keine Betriebsvereinbarung zustande, kann der Betriebsrat die Schlichtungsstelle beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht anrufen, deren Entscheidung als Betriebsvereinbarung gilt.

Dasselbe gilt für in Verhaltenskodizes geregelte **Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln** gemäß § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG.

- **Weitere Möglichkeiten**

Zu vielen Themen können gemäß § 97 Abs 1 Z 7-27 ArbVG sog. **freiwillige Betriebsvereinbarungen** abgeschlossen werden. Wie die Bezeichnung „freiwillig“ besagt, können solche Betriebsvereinbarungen nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber:in und Betriebsrat abgeschlossen, also nicht über die Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen umfassen z. B. Themen wie Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen,

Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, ein betriebliches Vorschlagswesen, ein betriebliches Beschwerdewesen, die Rechtsstellung der Arbeitnehmer:innen bei Krankheit und Unfall oder die Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice.

Beinhalten Verhaltenskodizes ein **Bekenntnis des Unternehmens** zu einem respektvollen Umgang miteinander, zu gutem Arbeitsklima, modernen Arbeitsplätzen, Chancengleichheit, Weiterbildung oder zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, ist das ein Punkt, den der Betriebsrat aufgreifen kann, um in Verhandlungen zum Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen zu treten. Ein Verhaltenskodex soll kein „Persilschein“ nach außen sein, sondern ernst genommen und im Unternehmen auch gelebt werden. Damit kann der Betriebsrat argumentieren, wenn der oder die Arbeitgeber:in dem Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen nicht näherzutreten möchte. Im Verhaltenskodex genannte Ziele können aktiv eingefordert und sollten auch umgesetzt werden.

Unabhängig von bestehenden Betriebsvereinbarungen hat der Betriebsrat **viele andere Möglichkeiten, Ideen einzubringen, mitzugestalten und auch zu kontrollieren**, ob Versprechungen in Verhaltenskodizes eingehalten werden.

Die diesbezüglichen Befugnisse des Betriebsrates sind in den §§ 89 ff ArbVG geregelt.

GEWERKSCHAFT GPA IN GANZ ÖSTERREICH

**SERVICE-HOTLINE:
+43 (0)5 0301**

GEWERKSCHAFT GPA

Service-Center

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: service@gpa.at

GPA Wien

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Salzburg

5020 Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Tirol

6020 Innsbruck,
Südtiroler Platz 14

GPA Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11



www.gpa.at



mitgliedwerden.gpa.at

