

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung und Gang der Untersuchung	17
B. Historische Ursprünge von Compliance-Richtlinie und Arbeitsordnung	21
I. Mittelalter: Frühe Vorgänger	21
II. 19. Jahrhundert/Kaiserzeit: Die Arbeitsordnung	22
III. Weimarer Republik: Die mitbestimmte Arbeitsordnung	25
IV. Drittes Reich: Die Betriebsordnung	27
V. DDR: Die Arbeitsordnung im Sozialismus	30
VI. BRD: Von der mitbestimmten Arbeitsordnung zu Ethik- und Compliance-Richtlinien	32
C. Grundlagen	35
I. Begriffsdefinitionen: „Compliance-Richtlinie“ versus „Ethikrichtlinie“	35
1. Der Begriff „Ethikrichtlinie“	36
2. Der Begriff „Compliance-Richtlinie“	38
a. Ursprung der Compliance im Finanzsektor	38
b. „Enger“ Compliance-Begriff	39
c. Heutiger (weiter) Compliance-Begriff	40
II. Richtlinien im Kontext eines Compliance Management Systems (CMS)	42
1. Rechtspflicht zur Einführung eines CMS	43
a. Branchenspezifische Spezialregeln	43
aa. § 25a KWG	43
bb. § 33 WpHG a.F./Art. 22 Abs. 2 Delegierten Verordnung (EU) 2017/565	44

cc. Weitere Sonderregeln: §§ 23 ff. VAG, § 28 Abs. 1 S. 1 KAGB	45
b. Gesellschaftsrechtliche Verpflichtung	46
aa. § 91 Abs. 2 AktG	46
bb. § 93 Abs. 1 S. 1 AktG	47
cc. DCGK	51
dd. Fazit für die AG	52
ee. Rechtslage in der GmbH	52
ff. Fazit	54
c. Verpflichtung durch straf- bzw. haftungsrechtliche Verantwortlichkeit	54
aa. Zivilrechtliche Haftung	54
bb. Strafrechtliche Garantenstellung	57
cc. Ordnungswidrigkeiten	58
(1). Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung	58
(2). Verantwortlichkeit des Unternehmens selbst	60
dd. Fazit	61
d. Gesamtanalogie	61
e. Verpflichtung nach dem Recht der USA	62
f. Fazit	66
2. Der Compliance-Vorstand	66
3. Der Chief-Compliance-Officer („CCO“)/die Compliance- Abteilung	68
4. Richtlinien/Leitlinien/Mission Statement	71
5. Schulungen und Beratungen	73
6. Compliance-Audit, Überwachung und interne Ermittlungen	75
a. Gilt „nemo tenetur“ im Arbeitsrecht?	77
b. Datenschutz	79
c. Rechte des Betriebsrats	83
7. „Helpline“/Hotline für Whistleblowing	84
8. Fazit	90

D. Interesse des Arbeitgebers an der Implementierung von Compliance-Richtlinien	91
I. Rechtsgrundlagen von Compliance-Richtlinien	91
1. Spezialregeln der Finanzbranche	91
2. § 130 OWiG und Legalitätspflicht	93
3. § 12 AGG	95
4. Sonstige Rechtsgrundlagen	97
5. US-Recht	99
6. Fazit	101
II. Wirtschaftliche Interessen zur Einführung	101
E. Typische Klauseln/Inhalte von Compliance-Richtlinien	107
I. Klauseln heutiger Compliance-Richtlinien	107
1. Mission Statement	108
2. Klauseln mit unternehmensinternem Anknüpfungspunkt	109
a. Arbeitssicherheit/Gesundheit	109
b. Umgang mit Unternehmenseigentum und -ressourcen	110
c. Anti-Diskriminierung	110
d. Insiderhandel	111
e. Anti-Korruption	112
f. Interessenkonflikte	113
3. Klauseln bzgl. Verhaltens mit Außenwirkung	113
a. Produktqualität/ -sicherheit	113
b. Datenschutz	113
c. Verschwiegenheit	114
d. Wettbewerbsrecht/Kartellrecht	115
e. Rechnungslegung/Finanzberichterstattung	116
f. Umgang mit Behörden	117
g. Allg. Rechtstreue	117
4. CSR	118
5. Unternehmensimage	120

6. „Liebesverbot“	121
7. Reaktion auf entdecktes Fehlverhalten	121
a. Internes Whistleblowing	121
b. Sanktionen	122
II. Klauseln historischer Arbeitsordnungen	123
1. Materielle Arbeitsbedingungen (= Verhältnis von Leistung und Gegenleistung)	124
a. Arbeitsvertrag: Annahme, Kündigung, Lohn, Formalien	124
b. Arbeitszeit, Pünktlichkeit	125
c. Krankheit, Arbeitsverhinderung, Urlaub	126
d. Vorgesetztenverhältnis	127
e. Technische Bestimmungen, Behandlung von Werkzeug, Sorgfalt	128
2. Formelle Arbeitsbedingungen (= betriebliche Ordnung)	128
a. Betriebsgeheimnisse/Verschwiegenheit	128
b. Verbot der Annahme von Trinkgeld/Geschenken/Bestechungsgeld	129
c. Verbot der Privatarbeit, der Konkurrenz und der Interessenkonflikte	130
d. Unfallverhütungsvorschriften	131
e. Rauchen, Alkohol, Glücksspiel	131
f. Diebstahl, Unternehmenseigentum	132
g. Verbot von Störungen des Betriebsfriedens	132
h. Besuch	133
i. Außerdienstliches Verhalten	133
j. Allgemeine sittliche Bestimmungen	133
k. Soziale Einrichtungen	135
3. Reaktion auf entdecktes Fehlverhalten	135
a. Beschwerden	136
b. Strafen	136
III. Fazit zu den Inhalten	139
1. Compliance-Richtlinie	139
2. Compliance-Richtlinie vs. Arbeitsordnung	140

F. Rechtlicher Rahmen der Implementierung von Compliance-Richtlinien unter besonderer Berücksichtigung der Sanktionsklauseln	143
I. Rechtsnatur von Compliance-Richtlinien	143
1. Arbeitsvertrag	144
a. Aufnahme in den Vertragstext	145
aa. Formulararbeitsvertrag und AGB-Kontrolle	145
bb. § 305c Abs. 1 BGB	146
cc. § 307 Abs. 3 S. 1 BGB	147
dd. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB	148
(1). Grundrechte des Arbeitnehmers	149
(2). Grundrechte des Arbeitgebers	150
(3). Praktische Konkordanz	152
(4). Fazit zur Grundrechtswirkung	152
ee. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB	152
ff. Rechtsfolge von Verstößen gegen § 307 Abs. 1 BGB	153
b. Bezugnahme auf ein externes Werk	154
c. Einführung neuer Vertragsklauseln im bereits bestehenden Arbeitsverhältnis	156
aa. Stillschweigende Änderung	157
bb. Änderungskündigung	158
cc. Weiterhin AGB-Kontrolle	161
d. Sanktionsklauseln und Vertrag	161
aa. Bloßer Hinweis auf bestehende Rechte	162
bb. Gestaltungsmöglichkeit: Vertragsstrafe	163
e. Fazit	165
2. Arbeitgeberische Weisung	166
a. Regelungsbereich des Direktionsrechts	166
b. Grenze billigen Ermessens	168
c. Sanktionsklauseln und Direktionsrecht	169
d. Fazit	171
3. Betriebsvereinbarung	171
a. Regelungsbereich	172

aa. Kritik von Teilen der Literatur an der weiten Regelungskompetenz	173
(1). Bisherige Rechtsprechung und Lehre: Günstigkeitsprinzip	173
(2). Einschränkung des Günstigkeitsprinzips nach neuerer Rechtsprechung	174
(3). Beschränkungsversuch der Lehre	175
bb. Keine Regelung außerbetrieblichen Verhaltens	176
b. Grenze des § 75 BetrVG	177
aa. § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG	177
bb. § 75 Abs. 1 BetrVG	178
c. Sanktionsklauseln und Betriebsvereinbarung	181
aa. Allgemein	181
bb. Gestaltungsmöglichkeit: Betriebsbußenordnung	181
d. Fazit	184
4. Tarifvertrag	185
5. Fazit zu den rechtlichen Formen der Einführung	188
II. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	188
1. Grundfragen der Mitbestimmung	189
2. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	192
a. Ordnungsverhalten nur über gesetzliche Pflichten hinaus	192
b. Das Problem der Klammerwirkung	194
c. Ordnungsverhalten und Sanktionen	196
3. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	197
4. § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG	198
5. Mitbestimmungsfreiheit der Abmahnung	198
6. Fazit	200
III. Fazit zur Einführung von Compliance-Richtlinien mit Sanktionsklauseln	200
G. Kündigung gestützt auf Richtlinienverstoß	201
I. Voraussetzungen der Kündigung wegen Richtlinienverstoßes	201

1. Ordentliche Kündigung	202
a. Personenbedingte Kündigung	202
aa. Compliance-Verstöße als personenbedingte Kündigungsgründe	202
bb. Sonderfall Verdachtskündigung	204
b. Betriebsbedingte Kündigung/Druckkündigung	205
c. Verhaltensbedingte Kündigung	206
aa. Kündigungsrelevantes Verhalten	207
bb. Verschulden	208
cc. Negative Zukunftsprognose/Wiederholungsgefahr	211
dd. Vorherige Abmahnung/ Aufbrauch des „Vertrauenskapitals“	212
(1). Entbehrlichkeit der Abmahnung	212
(2). „Emmely“ und das „Vertrauenskapital“	214
ee. Abwägung/Verhältnismäßigkeit	217
(1). Zweck und Geeignetheit	218
(2). Erforderlichkeit	218
(3). Angemessenheit	220
(a). Auswirkung der Compliance-Richtlinie auf die Angemessenheit einer ordentlichen Kündigung	220
(b). Das Problem der Bagatellkündigungen	222
d. Weitere Kündigungsvoraussetzungen	223
2. Außerordentliche Kündigung	224
a. Wichtiger Grund „an sich“	224
b. Interessenabwägung	226
aa. Erfordernis der Systematisierung	226
bb. Abmahnung	227
cc. Verschulden	227
dd. Negative Zukunftsprognose/Wiederholungsgefahr	229
ee. Verhältnismäßigkeit	229
(1). Zweck und Geeignetheit	229
(2). Erforderlichkeit	229

(3). Angemessenheit	230
c. Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB	232
d. Rechtsfolge: Fristlose Kündigung vs. Auslauffrist	233
II. Vorweggenommene Abmahnung durch Sanktionsklausel?	234
1. Funktionen einer Abmahnung	234
a. Hinweisfunktion	235
b. Warnfunktion	238
c. Dokumentationsfunktion	239
d. Rechtsfolgen fehlender Funktionen	240
2. Die „vorweggenommene Abmahnung“ in Rechtsprechung und Literatur ohne Berücksichtigung von Emmely	241
a. Grundgedanken zur Vorwegnahme	241
b. Entwicklung der Rechtsprechung	242
aa. LAG Hamm 1982: Aushang macht Abmahnung entbehrliech	242
bb. LAG Köln 1999: Aushang ist eine Abmahnung	242
cc. LAG Hamm 1996 und BAG 2001: „Vorwegnahme“ bedeutet in Wahrheit Entbehrliechkeit	244
dd. LAG Berlin 2002: Mangelnde Warnfunktion im Einzelfall	245
ee. LAGe Hamm und Köln 2008: Betriebsordnung und Arbeitsvertrag	245
ff. LAG Schleswig-Holstein 2006: Firmencredo	246
gg. LAG Hessen 2010: Compliance-Richtlinie	246
hh. Fazit	247
c. Die Meinungen der Literatur zu Compliance-Richtlinien vor/ohne Emmely	247
aa. Stets hinreichende Warnfunktion?	247
bb. Nie hinreichende Warnfunktion?	248
(1). Stets mangelnde Konkretisierung des Fehlverhaltens	248
(2). Das Problem des Zeitablaufs gebietet Beschränkung	249

(3). Die Gefahr der Aushebelung gebietet Beschränkung	251
cc. Maßstab der Beschränkung	253
(1). Nicht unverbindliche Inhalte	253
(2). Freies „Bestimmungsrecht“ des Arbeitgebers vs. Verhältnismäßigkeit	253
(a). Allgemeiner Einwand: Verhältnismäßigkeit	254
(b). Besonderer Einwand: Absolute Kündigungsgründe	255
(c). Erheblichkeit dieser Einwände	255
(d). Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit	258
(aa). Zweck, Geeignetheit und Erforderlichkeit	258
(bb). Angemessenheit	258
(α). Angemessenheit des in Bezug genommenen Umfangs	259
(β). Angemessenheit des in Bezug genommenen Inhalts	260
(e). Keine Verkürzung des Rechtsschutzes des Arbeitnehmers	262
dd. Aussehen der abmahnungsersetzen Klausel	262
d. Fazit	263
3. Die „vorweggenommene Abmahnung“ durch die Compliance-Richtlinie nach Emmely	264
a. BAG 2010: Neuerungen durch die Emmely-Entscheidung	264
b. LAG Baden-Württemberg 2010: Betriebsversammlung	266
c. LAG Hamm 2011: Aushang reicht nicht (mehr) als Warnung	267
d. LAG Berlin-Brandenburg 2012: Sanktionsklausel reicht nicht	268
e. LAG Düsseldorf 2012: Einzelfall	269
f. LAG Schleswig-Holstein 2013, LAG Köln 2015 und LAG Berlin-Brandenburg 2017: Die Frage bleibt offen	270

g. LAG Schleswig-Holstein 2017: Harte Worte mit unklaren Folgen	271
h. Fazit	272
III. Fazit zur Richtlinien-Kündigung	272
H. Annex: Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Kündigung	275
I. Sorgfalts- und Legalitätspflicht	275
II. § 130 OWiG	278
III. § 12 Abs. 3 AGG	280
IV. § 104 S. 1 BetrVG	282
V. Fazit zur Kündigungspflicht	283
Ergebnisse der Untersuchung	285
Literaturverzeichnis	293
Zitierte Compliance-Richtlinien.....	351
Zitierte historische Arbeitsordnungen	355