

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	19
Einleitung	25
A. Problemstellung	25
B. Gang der Untersuchung	28
 Erster Teil: Grundlagen	30
A. Compliance	30
B. Non-Compliance	66
 Zweiter Teil: Aufklärung von Compliance-Verstößen	82
A. Informationsgewinnung durch Whistleblowing	82
B. Unternehmensinterne Untersuchungen	88
C. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers bei der Aufklärung von compliance-relevanten Sachverhalten	147
 Dritter Teil: Sanktionen und Regressansprüche	209
A. Interne Behandlung von Non-Compliance ohne Sanktion	210
B. Sanktionen	216
C. Ersatz- und Regressansprüche des Arbeitgebers	269
D. Freistellungs- und Gegenansprüche des Arbeitnehmers	288
 Ergebnisse	304
Literaturverzeichnis	315
Verzeichnis der Internetquellen	333
Stichwortverzeichnis	337

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Einleitung	25
A. Problemstellung	25
B. Gang der Untersuchung	28
Erster Teil: Grundlagen	30
A. Compliance	30
I. Compliance-Begriff	30
II. Verhaltenspflichten als zentrales Element von Compliance	32
1. Notwendigkeit verbindlicher Verhaltensstandards im Unternehmen	32
2. Rechtsnatur und Rechtsquellen der Verhaltenspflichten	33
a) Arbeitspflicht	34
b) Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis	34
aa) Nebenleistungspflichten	35
bb) Integritätswahrende Rücksichtnahmepflichten gem. § 241 Abs. 2 BGB	37
(1) Schutzpflichten	38
(2) Unterlassungspflichten	39
cc) Allgemeine Treuepflicht nach § 242 BGB	41
dd) Verhaltenspflichten im Sinne von § 106 S. 2 GewO	41
ee) Nebenpflichten auf individualvertraglicher oder kollektivrechtlicher Grundlage	43
(1) Individualvertrag	43
(2) Betriebsvereinbarung	43
(3) Tarifvertrag	44
ff) Außerdienstliche Verhaltenspflichten	44
3. Verhaltenskodizes	45
a) Verhaltenskodizes als Vehikel der Verhaltensstandardisierung	45
b) Rechtliche Einordnung der Verhaltenskodizes	47
4. Ergebnis	48
III. Corporate Compliance	48

1. Begriff	48
2. Historische Entwicklung	49
a) Vorläufer in der deutschen Rechtsgeschichte	49
b) Entstehung in den USA im Zusammenhang mit Insider-Recht	50
c) Etablierung in der deutschen Unternehmenskultur	52
aa) Finanzmarktrecht als Ursprung	52
bb) Verbreitung von Corporate Compliance außerhalb des Bankensektors	53
3. Elemente einer Corporate Compliance-Organisation	54
a) Risikofrüherkennung und Risikomanagement	55
b) Zuordnung von Verantwortung	55
c) Verhaltensregeln	56
d) Compliance-Schulungen – der Weg zum wissenden Mitarbeiter	57
e) Kontrolle und Überwachung	58
f) Anreize und Sanktionen	59
4. Corporate Compliance als Pflicht der Unternehmensleitung	60
a) Einzelne Organisationspflichten der Unternehmensleitung	60
b) Stellungnahme	61
5. Corporate Compliance als Pflicht des Arbeitgebers	64
6. Contract Compliance	65
B. Non-Compliance	66
I. Begriff	66
II. Risiken von Non-Compliance	67
1. Risiken für das Unternehmen	68
a) Unmittelbare Schädigung	68
b) Geldstrafen und Geldbußen	69
c) Vermögensabschöpfung und Verfall	71
d) Ausschluss von öffentlichen Aufträgen	73
e) Gewerbeentzug und Berufsverbot	75
f) Behinderung der Geschäftstätigkeit durch behördliche Ermittlungen	76
g) Zivilrechtliche Haftung	76
h) Folgekosten	78
i) Negative Außenwahrnehmung	78
j) Risiken für international tätige Unternehmen	79
2. Risiken für den einzelnen Arbeitnehmer	80
a) Risiken im Außenverhältnis	80
b) Risiken im Innenverhältnis	81
III. Ergebnis	81

Zweiter Teil: Aufklärung von Compliance-Verstößen	82
A. Informationsgewinnung durch Whistleblowing	82
I. Begriff	82
II. Gefährdungssituation des Whistleblowers	83
III. Whistleblower-Klauseln im Verhaltenskodex	84
IV. Gefahren durch Whistleblowing	85
B. Unternehmensinterne Untersuchungen	88
I. Begriff	88
II. Interessenlage	88
1. Rechtspflicht zur Durchführung	88
2. Motive zur Durchführung	90
a) Autonome Motive	91
b) Einflussnahme durch staatliche Stellen	92
aa) Verfolgungsbehörden	92
bb) Vergabestellen	92
cc) Aufsichtsbehörden	93
(1) BaFin	93
(2) SEC	94
III. Ablauf einer unternehmensinternen Untersuchung	95
1. Meldung eines Compliance-Verstoßes	95
2. Weiterleitung und Verarbeitung der Information über Non-Compliance	96
3. Planung der Untersuchung	97
4. Gegenstand der eigentlichen Untersuchung	97
IV. Beteiligung des Betriebsrats	98
1. Beteiligung bei Arbeitnehmerbefragungen	98
a) Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	98
aa) Kollektiver Tatbestand	98
bb) Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer	99
cc) Gegenstand der Mitbestimmung	101
b) Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	101
aa) Technische Einrichtung i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	101
bb) Überwachungs- und Kontrollphasen	102
cc) Rückschlüsse auf die Befragung von Arbeitnehmern	102
c) Mitbestimmungspflicht nach § 94 Abs. 1 BetrVG	104
d) Unterrichtungspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG	105
aa) Allgemeine Unterrichtungspflicht	105
bb) Persönliche Befragungen	106
cc) Verwendung von Personalfragebögen	106
dd) Grenzen der Unterrichtungspflicht	107
(1) Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer	107

	(2) Datenschutzrecht	110
2.	Beteiligung bei der Auswertung von Dokumenten	110
	a) Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	111
	b) Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	111
	c) Unterrichtungspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG	113
3.	Missachtung der Rechte des Betriebsrats	113
	a) Verletzung der Informationspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG	114
	aa) Fortbestehen des Anspruchs auf Unterrichtung nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	114
	bb) Streitigkeiten wegen unterlassener Unterrichtung	114
	b) Verletzung der Mitbestimmungsrechte	116
	aa) Rechtslage vor Durchführung der Untersuchung	116
	(1) Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung und ihre Auswirkungen	116
	(2) Unterlassungsansprüche des Betriebsrats	119
	bb) Rechtslage nach Durchführung der Untersuchung	120
	(1) Anspruch auf Löschung von Daten	120
	(2) Verwertbarkeit mitbestimmungswidrig erlang- ter Informationen	121
	(3) Unterlassungsanspruch für die Zukunft	123
4.	Rahmenvereinbarungen zu internen Ermittlungen	124
	a) Zulässigkeit der Übertragung eines Entscheidungs- spielraums an den Arbeitgeber – Kriterien der Recht- sprechung	125
	b) Lösungsansätze in der Literatur	127
	aa) Drei Hauptkriterien zur Konkretisierung	127
	bb) Lösung nach Fallgruppen	128
	cc) Primärer und sekundärer Regelungsbereich	128
	dd) Auslegungsorientierte Lösung	130
	c) Stellungnahme	130
	aa) Kritik	130
	bb) Eigene Ansicht	134
	d) Funktion und Gestaltungsermessens der Einigungsstelle	136
	e) Gerichtliche Kontrolle von Rahmenbetriebsvereinba- rungen	138
	aa) Inhaltskontrolle bei Betriebsvereinbarungen	139
	bb) Rechts- und Ermessenskontrolle bei Sprüchen der Einigungsstelle	140
	f) Erkenntnisse für Rahmenvereinbarungen zu internen Ermittlungen	141
	g) Rahmenbetriebsvereinbarungen und Unterrichtungs- pflicht	144
5.	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	144

V.	Unternehmensinterne Untersuchungen als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nach § 79 Abs. 1 S. 1 BetrVG	145
C.	Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers bei der Aufklärung von compliance-relevanten Sachverhalten	147
I.	Auskunftspflichten	147
1.	Auskunftserteilung als Bestandteil der Arbeitspflicht	147
2.	Auskunftspflicht im Zusammenhang mit der vertraglich geschuldeten Arbeitsaufgabe nach §§ 666, 675 Abs. 1 BGB	148
3.	Auskunft als arbeitsvertragliche Nebenpflicht nach §§ 611, 241 Abs. 2 BGB	151
4.	Auskunftspflicht als Bestandteil der allgemeinen Treuepflicht nach § 242 BGB	153
5.	Auskunftspflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	153
6.	Durchsetzbarkeit der Ansprüche des Arbeitgebers auf Auskunft	154
a)	Drohung mit Sanktionen und Regressforderungen	154
b)	Vollstreckbarkeit der Ansprüche auf Auskunft	156
c)	Auskunftsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer	157
II.	Benachrichtigungspflichten	160
1.	Benachrichtigungspflicht nach §§ 666, 675 Abs. 1 BGB	161
2.	Benachrichtigungspflicht nach §§ 611, 241 Abs. 2 BGB	163
3.	Benachrichtigungspflichten und Whistleblowing	164
III.	Herausgabepflichten	165
1.	Herausgabepflicht nach §§ 667, 675 Abs. 1 BGB	165
2.	Herausgabepflicht des Besitzdieners	166
3.	Herausgabepflicht nach §§ 611, 241 Abs. 2 BGB	166
4.	Herausgabepflicht bei privaten Dokumenten	169
5.	Pflicht zur Trennung von dienstlichen und privaten Dokumenten	171
IV.	Zeugenpflicht	172
V.	Erweiterbarkeit der Mitwirkungspflichten	173
1.	Einseitige Erweiterung durch den Arbeitgeber	174
2.	Individualvertragliche Erweiterbarkeit	175
a)	Einschränkung der Vertragsfreiheit durch § 134 BGB	175
b)	Inhaltskontrolle nach § 138 BGB	175
c)	Inhaltskontrolle nach §§ 307 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. Abs. 1 S. 1 BGB	176
aa)	Abdingbarkeit des § 666 BGB	178
bb)	Grundgedanken der Auskunftspflicht nach §§ 611, 241 Abs. 2 BGB	178
(1)	Gewissensfreiheit, Art. 4 Abs. 1 GG	179

(2) Negative Meinungsfreiheit, Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG	182
(3) Recht auf informationelle Selbstbestimmung, Art. 2 Abs. 1 GG	182
cc) Zumutbarkeit der Erweiterung von Herausgabe- pflichten	183
d) Ergebnis	184
3. Beteiligung des Betriebsrats bei der Erweiterung von Mit- wirkungspflichten	184
4. Erweiterung von Mitwirkungspflichten durch Betriebsvereinbarung	185
a) Günstigkeitsprinzip	185
b) Persönlichkeitsschutz nach § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG	187
c) Inhaltskontrolle nach § 75 Abs. 1 S. 1 BetrVG	187
5. Tarifvertragliche Regelbarkeit	188
6. Ergebnis	190
VI. Sonderfall: Pflicht der Arbeitnehmer zur Auskunftserteilung an Dritte	191
1. Auskunftserteilung an Dritte auf Weisung des Arbeitgebers bzw. auf Weisung bevollmächtigter Dritter	191
a) Auskunftserteilung an Dritte auf Weisung des Arbeit- gebers	192
b) Wahrnehmung des Auskunftsanspruchs des Arbeit- gebers durch Dritte	192
aa) Bevollmächtigung (analog) § 167 BGB	192
bb) Ausübung des Direktionsrechts in eigenem Namen	194
(1) Abtretung des Direktionsrechts nach §§ 413, 398 BGB	194
(2) Ermächtigung zur Ausübung des Direktions- rechts analog § 185 BGB	196
2. Wahrnehmung eines abgetretenen Auskunftsanspruchs	197
3. Auskunftsvertrag zugunsten Dritter	199
4. Auskunftsvertrag zwischen Ermittlern und Arbeitnehmern	202
5. Stellungnahme	202
VII. Gegenansprüche der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit ihrer Mitwirkung bei einer internen Untersuchung	204
1. Anspruch auf Rechtsbeistand	205
2. Anspruch auf Einsicht in Untersuchungsprotokolle nach § 83 BetrVG	206
3. Anspruch auf Berichtigung und Vernichtung von Untersuchungsprotokollen	207

Dritter Teil:	Sanktionen und Regressansprüche	209
A.	Interne Behandlung von Non-Compliance ohne Sanktion	210
I.	Informatives Personalgespräch mit Compliance-Beauftragten	210
II.	Compliance-Nachschulungen	212
1.	Inhalt	212
2.	Teilnahmepflicht	212
3.	Mitbestimmung	213
III.	Wertungsneutrale Einträge in der Personalakte	215
B.	Sanktionen	216
I.	Sanktionen im Arbeitsrecht und im Gefüge der Corporate Compliance Organisation	216
1.	Typische Wesensmerkmale einer echten Sanktion	216
2.	Keine originäre Straf- oder Disziplinargewalt des Arbeitgebers	218
3.	Verbleibende Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	219
II.	Pflichten zur Verhängung von Sanktionen	220
1.	Organschaftliche Pflichten	221
2.	Arbeitsrechtliche Pflichten	222
a)	Schutzpflichten des Arbeitgebers	222
b)	Allgemeiner und arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	223
3.	Keine Pflicht zur Bekanntmachung verhängter Sanktionen	225
III.	Einzelne Sanktionen	226
1.	Vertragsstrafen	226
2.	Betriebsbußen	227
a)	Betriebsbußen als kollektive Sanktionen	227
b)	Anwendungsbereich als Sanktion für Non-Compliance	228
3.	Abmahnung	230
a)	Abmahnung als Sanktion – Abgrenzung zur Betriebsbuße	230
b)	Wirksamkeit der Abmahnung	232
aa)	Mitbestimmung des Betriebsrats	232
bb)	Grundsatz der Verhältnismäßigkeit	234
cc)	Herausgreifende Abmahnung	234
c)	Anwendungsbereich als Sanktion für Non-Compliance	236
4.	Versetzung des Arbeitnehmers	237
5.	Suspendierung des Arbeitnehmers	238
6.	Entgeltminderung	240
7.	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	242
a)	Ziel und Funktion der Kündigung	242
b)	Ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung	242

aa)	Non-Compliance als Kündigungsgrund	242
(1)	Pflichtverletzung	242
(2)	Steuerbares Fehlverhalten	245
(3)	Vorwerbarkeit der compliance-relevanten Pflichtverletzung	245
(4)	Negative Prognose bzgl. zukünftiger Compliance-Verstöße	246
bb)	Kündigung als ultima ratio	247
(1)	Entbehrlichkeit der Abmahnung in besonderen Fällen	247
(2)	Sanktionsklauseln im Verhaltenskodex als vorweggenommene Abmahnung?	248
cc)	Interessenabwägung	251
(1)	Wirksamkeit der Compliance-Organisation als Abwägungskriterium?	252
(2)	Mitarbeiterantwortung des Arbeitgebers als Abwägungskriterium	253
(3)	Druck durch Dritte als Abwägungskriterium	254
(4)	Herausgreifende Kündigung	255
dd)	Unwirksamkeit der Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens	256
(1)	Widersprüchliches Verhalten als eigenständige Wirksamkeitsschranke?	256
(2)	Anwendungsbereich	257
c)	Ordentliche, personenbedingte Kündigung wegen Non-Compliance?	259
d)	Ordentliche, betriebsbedingte Kündigung wegen Non-Compliance?	260
e)	Außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB	261
aa)	Voraussetzungen	261
bb)	Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB	261
f)	Verdachtskündigung	264
g)	Druckkündigung als Sanktion?	265
8.	Verweigerung von Pensionsleistungen	265
a)	Widerruf wegen grober Treuepflichtverletzung	266
b)	Anwendungsbereich bei Non-Compliance	268
c)	Rechtsfolgen des Widerrufs	268
d)	Fazit	268
C.	Ersatz- und Regressansprüche des Arbeitgebers	269
I.	Pflicht zur Geltendmachung von Regressforderungen	269
II.	Haftungsgrund	270
1.	Verletzung einer arbeitsvertraglichen Neben(leistungs-)pflicht	270
a)	Gesetzesübertretungen	270

b)	Verstöße gegen interne Regeln	271
2.	Deliktische Haftung	271
III.	Schaden und Schadensteilung	272
1.	Ersatzfähiger Schaden	272
a)	Geldbußen gegen das Unternehmen	273
b)	Gewinnabschöpfung und Verfall	273
c)	Entgangener Gewinn	274
d)	Kosten einer internen Untersuchung	274
2.	Innerbetrieblicher Schadensausgleich	275
a)	Compliance-Verstöße als betrieblich veranlasste Tätigkeit?	276
b)	Umfang der Haftungsprivilegierung bei Rechts- und Regelverstößen	277
c)	Besonderheiten beim Bestehen von Haftpflicht- und D&O-Versicherungen	278
3.	Mitverantwortlichkeit des Arbeitgebers und leitender Organe	279
IV.	Ansprüche auf Schadensersatz und Herausgabe wegen erlangter Schmiergelder und sonstiger Vorteile	280
1.	Herausgabe von Schmiergeldern und Zuwendungen als Schadensersatz	281
2.	Ansprüche auf Herausgabe nach Auftragsrecht und ange- maßter Eigengeschäftsführung	282
a)	Herausgabe von Schmiergeldern und Zuwendungen mit Gegenleistung	282
b)	Herausgabe von Zuwendungen ohne Gegenleistung	283
aa)	Unangemessen hohe Zuwendungen	284
bb)	Gelegenheitsgaben und angemessene Zuwendungen	286
D.	Freistellungs- und Gegenansprüche des Arbeitnehmers	288
I.	Erstattungs- und Freistellungsansprüche, §§ 670, 675 BGB (analog)	288
1.	Aufwendungersatz nach §§ 670, 675 BGB	288
2.	Schadensersatz analog §§ 670, 675 BGB	289
3.	Ersatzfähigkeit von Geldstrafen, Geldbußen, Verfahrenskosten und Schadensersatzleistungen an Dritte analog § 670 BGB	291
a)	Schadensersatzforderungen Dritter	291
b)	Geldbußen und Geldstrafen	291
c)	Verfahrenskosten	294
4.	Schadensteilung bei Mitverantwortung des Arbeitnehmers	294
5.	Ergebnis	296
II.	Anspruch auf Vorschuss entsprechend §§ 669, 675 BGB	296
III.	Verschuldensabhängige Haftung des Arbeitgebers	297

1.	Haftung des Arbeitgebers nach §§ 280, 241 Abs. 2, BGB wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten	297
a)	Allgemeine Voraussetzungen	297
b)	Fallgruppen	298
aa)	Schädigende Weisung	298
bb)	Unzureichende Aufklärung über Haftungsrisiken und geltende Gesetze	300
2.	Deliktische Haftung des Arbeitgebers nach § 826 BGB und § 831 BGB	301
Ergebnisse		304
Zu Teil 1:		304
Zu Teil 2:		305
Zu Teil 3:		310
Literaturverzeichnis		315
Verzeichnis der Internetquellen		333
Stichwortverzeichnis		337