

Compliance-Verpflichtungen

A. Wirtschaftliches Interesse

- 1 Der Begriff „Compliance“ stammt ursprünglich aus dem amerikanischen Recht und bezeichnet die Einhaltung von Verhaltensmaßregeln, Gesetzen und Richtlinien. Darüber hinaus soll die Übereinstimmung des unternehmerischen Geschäftsgebarens auch mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Wertvorstellungen, mit Moral und Ethik gewährleistet werden. Im Kern ist mit Compliance also nichts anderes gemeint, als dass sich die Unternehmen insgesamt gesetzeskonform bzw. rechtmäßig verhalten. Die Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, sind unternehmensinterne Präventivmaßnahmen sowie Verfahren zur Risikofrüherkennung und Sanktionen bei Verstößen. Compliance bedeutet daher letztlich unternehmerisches Risikomanagement. Typische Compliance-Themen sind insbesondere Korruption, Kartellrecht und Datenschutz, aber auch das Arbeitsrecht spielt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle, wie zB ein Blick auf die möglichen Folgen einer unterlassenen Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen sowie die drohenden Reputationsschäden bei (vermeintlichen) Diskriminierungsfällen zeigen.
- 2 Eine bestmögliche Organisation des Unternehmens, um dadurch Gesetzestreue sicherzustellen, führt zur Vermeidung von Haftung und Kosten. Außerdem dient die Einführung von verbindlichen Verhaltensregeln zur Einhaltung der Gesetze der Sicherung der Reputation des Unternehmens in der Öffentlichkeit, gegenüber Geschäftspartnern und am Kapitalmarkt, also vor allen Dingen gegenüber Investoren und Banken.
- 3 Auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht besteht ein allgemeines Interesse an einem umfassend rechtskonformen Verhalten der Mitarbeiter. Bei nicht gesetzeskonformem Verhalten der Arbeitnehmer können zusätzliche Kosten auf den Arbeitgeber zukommen, etwa Schadensersatzverpflichtungen und Bußgelder. Zudem besteht das Risiko von Geld- oder Freiheitsstrafen.

B. Rechtliche Vorgaben

1. Einführung

- 4 Ein Compliance-System ist ein Selbststeuerungs- und Kontrollsystem eines Unternehmens, um organisatorische, ökonomische und Verhaltensrisiken zu begrenzen. Durch Compliance-Systeme sollen die Organisations- und Überwachungspflichten in der Unternehmenspraxis eingehalten werden, um dadurch Verstößen vorzubeugen und für die Einhaltung des geltenden Rechts zu sorgen.
- 5 Das Arbeitsrecht findet im Zusammenhang mit Compliance immer dann Beachtung, wenn es um die arbeitsrechtliche Umsetzung der Verhaltenspflichten, etwa die Einführung eines Verhaltenskodex (s. Rn. 24), geht. Dies führt unmittelbar zu den Fragen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts (s. Rn. 37 ff.), der Grenzen der Gestaltung von Arbeitsverträgen (s. Rn. 30 ff.) sowie der betrieblichen Mitbestimmung (s. Rn. 48 ff.). Aber auch inhaltlich ist das Arbeitsrecht ein wichtiger Bestandteil von Compliance-Regeln, weil die Einhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze ebenfalls sicherzustellen ist (s. dazu im Einzelnen unten Rn. 58 ff.).

II. Pflicht

1. Gesetz

Der Cor-
tenz- und
setzlichen
zur Abwer-
rekt bzw.
einführen.
lich (vgl. v
Juni 2007
Kodex (D
setzlichen
auf deren
im Einzeln
einzelne B
rungs- und
- § 9 Gek
- § 33 W
- § 25 a K
Darübe-
wachen, d
ligkeit bel
auch die
schützen
Darübe
einer umf
kann alle
aber auch
andere U
ordnungs-
ten, dass
hebliche
beträchtl
hängung
auf Grun
einer Ver
für ihre
die teilwe
§ 30 O
oder Orc
Unterneh
Vorschri
Unterneh
Generalb
sonen, di
nannten
ordnete
wenn die
(Rettenm
schöpfun

II. Pflicht zur Einführung eines Compliance-Systems?

1. Gesetzliche Vorgaben

Der Compliance-Gedanke ist in der deutschen Rechtsordnung in allgemeinen Kompetenz- und Aufgabenzuweisungen und mittelbar in Haftungsnormen verankert: Die gesetzlichen Geschäftsleitungsorgane von Kapitalgesellschaften sind gesellschaftsrechtlich zur Abwendung von rechtlichen Risiken verpflichtet (vgl. insbesondere § 91 II AktG direkt bzw. analog für Kapitalgesellschaften). Hierzu müssen sie ein Überwachungssystem einführen. Bei Verstößen gegen diese Pflicht haften die Geschäftsleitungsorgane persönlich (vgl. ua. §§ 93 AktG, 43 GmbHG). Eine entsprechende Empfehlung findet sich seit Juni 2007 für börsennotierte Unternehmen auch im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) unter Ziffer 4.1.3. Danach hat der Vorstand für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und muss auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hinwirken. Welche Maßnahmen im Einzelnen zu ergreifen sind, schreibt aber weder das AktG noch der DCGK vor. Für einzelne Bereiche wird allerdings an anderer Stelle gesetzlich die Einrichtung von Sicherungs- und Aufsichtssystemen verlangt, etwa in:

- § 9 Geldwäschegesetz (GwG)
- § 33 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG)
- § 25 a Kreditwesengesetz (KWG)

Darüber hinaus haben Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 75 I BetrVG darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Schließlich müssen die Betriebsparteien nach § 75 II BetrVG auch die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern.

Darüber hinaus gibt es in Deutschland keine allgemeine Rechtspflicht zur Errichtung einer umfassenden Compliance-Organisation. Die Einführung eines Compliance-Systems kann allerdings notwendig sein, um Haftungsrisiken für die Geschäftsleitungsorgane aber auch für das Unternehmen selbst zu minimieren. Vorstände, Geschäftsführer und andere Unternehmensverantwortliche sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihr Unternehmen ordnungsgemäß zu führen und zu organisieren. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass Straftaten und Ordnungswidrigkeiten der Betriebsangehörigen nicht nur erhebliche Gefahren für die tatsächlich handelnden Personen bergen, sondern auch zu beträchtlichen finanziellen Konsequenzen für ein Unternehmen selbst in Form der Verhängung einer Geldbuße nach den §§ 30, 130 OWiG führen können. Kommt es etwa auf Grund einer fehlerhaften Unternehmensorganisation des Geschäftsleitungsorgans zu einer Verletzung betriebsbezogener Pflichten, haften gem. § 30 OWiG die Unternehmen für ihre Vertreter oder aber der Inhaber anstelle des Unternehmens (§ 130 OWiG) für die teilweise empfindlichen Geldbußen.

§ 30 OWiG regelt die Verantwortlichkeit des Unternehmens für begangene Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten eigener Repräsentanten, die zu einer Pflichtverletzung des Unternehmens oder zu dessen Bereicherung geführt haben oder hätten führen sollen. Die Vorschrift ermöglicht somit den ordnungswidrigkeitenrechtlichen Durchgriff auf das Unternehmen selbst. § 30 I Nr. 1 bis 5 OWiG erfasst Organe juristischer Personen, Generalbevollmächtigte, Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte sowie sonstige Personen, die für die Leitung eines Unternehmens verantwortlich handeln. Zu dem letztgenannten Personenkreis können auch in der Hierarchie der Unternehmensspitze nachgeordnete Personen, wie etwa der Leiter eines Teilbereichs des Unternehmens, gehören, wenn diese in ihrer Funktion als Organ oder Vertreter des Unternehmens tätig werden (Rettenmaier/Palm NJOZ 2010, 1414). Ziel der Norm ist insbesondere die Vorteilsabschöpfung von Gewinnen aus Pflichtverstößen, die dem Unternehmen zugute kommen,

sowie die **Verhinderung von Straftaten**, wie insbesondere Korruption, Geldwäsche, Wettbewerbsdelikte, Steuerhinterziehung, Insiderhandel und Verrat von Geschäftsgeheimnissen.

- 10 Anknüpfungspunkt für die Annahme einer Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 30 OWiG ist in der Regel die Verletzung einer **unternehmensbezogenen Aufsichtspflicht** nach § 130 OWiG. Danach macht sich bußgeldpflichtig, wer als Betriebsinhaber die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Betrieb zu verhindern. Das gilt für sämtliche Betriebe, nicht nur für große börsennotierte Aktiengesellschaften.
- 11 § 130 OWiG dient der Verhinderung von betriebstypischen Zuwiderhandlungen und sanktioniert das Unterlassen etwaiger Aufsichtspflichten durch Unternehmensverantwortliche. Des Weiteren verschärft und präzisiert § 130 I 2 OWiG diese Aufsichtspflichten dahingehend, dass die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen hinsichtlich aller aktiv im Unternehmen tätigen Personen vorzunehmen ist.

2. IDW-Prüfungsstandard

- 12 Mehr Klarheit über die Mindestanforderungen für ein Compliance-System schafft erstmals der PS 980¹ des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) vom 11. 3. 2011. Zumindest prüfungspflichtige Unternehmen (zB solche mit mindestens 10 Millionen Jahresumsatz und mehr als durchschnittlich 50 Mitarbeitern, vgl. §§ 316 I, 267 I HGB) werden in der Praxis künftig diese Mindeststandards beachten müssen. Denn der Wirtschaftsprüfer wird verlangen, dass die Anforderungen des PS 980 an das Compliance-System erfüllt werden.
- 13 Der IDW-Prüfungsstandard soll Wirtschaftsprüfer dazu befähigen, zu beurteilen, ob das Compliance-Management-System angemessen und wirksam für die jeweilige Gesellschaft ist (vgl. *Eisolt* BB 2010, 1843; *Liese/Schulz* BB 2011, 1347 allerdings noch zum Entwurf – IDW EPS 980² – vom März 2010, der von der nunmehr geltenden Fassung teilweise abweicht). Es ist zu erwarten, dass der IDW-Prüfungsstandard erhebliche Auswirkungen auf die Compliance-Praxis haben wird (so zum Entwurf vom März 2010 *Liese/Schulz* BB 2011, 1347; *Klindt/Pelz/Theusinger* NJW 2010, 2385, 2387). Zwar hat der IDW-Standard keine Gesetzesqualität (vgl. *Klindt/Pelz/Theusinger* NJW 2010, 2385, 2387 zum Entwurf). Die meisten Gesellschaftsorgane werden aber dennoch sicherstellen, dass das in ihrer Gesellschaft zur Anwendung kommende Compliance-Verfahren ohne Beanstandungen durch einen Wirtschaftsprüfer geprüft werden kann (vgl. *Liese/Schulz* BB 2011, 1347). Gesellschaftsorgane können sich durch einen Wirtschaftsprüfer allerdings nur bestätigen lassen, dass das eingerichtete Compliance-System den geltenden Anforderungen entspricht. Eine Bestätigung, allen Aufsichts- und Organisationspflichten nachgekommen zu sein, können sie dagegen vom Wirtschaftsprüfer nicht erhalten. Denn die Prüfung der Compliance-Systeme durch Wirtschaftsprüfer ist eine reine Systemprüfung (*Klindt/Pelz/Theusinger* NJW 2010, 2385, 2387). Daneben muss die effektive Umsetzung dieses Systems in der täglichen Anwendungspraxis sichergestellt werden, was der Wirtschaftsprüfer nicht überprüfen kann.

3. Fazit

- 14 Zur Vermeidung betriebsbezogener Pflichtverletzungen müssen **Organisations- und Überwachungsmaßnahmen** ergriffen werden, die den – im Einzelfall zu bestimmenden – Erfordernissen und Möglichkeiten des jeweiligen Betriebs gerecht werden. Damit ist der

¹ Verabschiedet vom Hauptfachausschuss des IDW in der Sitzung vom 11. 3. 2011.

² Verabschiedet vom Hauptfachausschuss des IDW in der Sitzung vom 10./11. 3. 2010; siehe dazu BB 2010, 877.

Arbeitgeber zur Abwendung von Haftungsrisiken gehalten, ein angemessenes Compliance-System in seinem Unternehmen zu implementieren. Haftungsträchtige Risiken lauern zB im Kartell-, Umwelt- und Produkthaftungsrecht, aber auch im Arbeitsrecht.

III. Einzelne Compliance-Maßnahmen

Ein verpflichtender gesetzlicher Katalog für Compliance-Maßnahmen existiert bislang in Deutschland nicht. Die wesentlichen drei Stufen eines effektiven Compliance-Programms lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Maßnahmen, um Rechtsverstößen vorzubeugen („prevent“)
- Instrumente, um Fehlverhalten der Mitarbeiter zu erkennen („detect“)
- Sanktionen und Konsequenzen bei festgestelltem Fehlverhalten („react“).

Zu einem Compliance-System gehören – ab einer gewissen Unternehmensgröße – die Ernennung eines Compliance-Officers, die Aufstellung von Verhaltenspflichten für alle Arbeitnehmer (Verhaltenskodex), ein Meldesystem für Verstöße und die regelmäßige Schulung der Mitarbeiter. Der konkrete Aufbau eines Compliance-Systems ist allerdings stets einzelfallabhängig, wobei insbesondere folgende Gesichtspunkte maßgebend sind:

- Unternehmensgröße
- Struktur und Branche des Betriebs
- Überwachungsmöglichkeiten im Betrieb
- Inhalt und Bedeutung der zu beachtenden Vorschriften
- bestehende Risiken.

1. Compliance-Officer

Ein Compliance-System besteht regelmäßig aus einem Compliance-Verantwortlichen, dem sogenannten Compliance-Officer, sowie je nach Unternehmensgröße weiteren ihm zugeordneten Mitarbeitern.

Der Compliance-Officer wird vom Unternehmen ernannt und übernimmt die Verantwortung für die Führung des Compliance-Systems, wobei er weitgehend unabhängig und weisungsfrei sein sollte. Aufgabe von Compliance-Officern ist die Kontrolle bzw. Gewährleistung der Einhaltung aller durch die Rechtsordnung vorgegebenen Regelungen sowie der unternehmensintern bestehenden Vorgaben.

Nach der Rechtsprechung müssen die Aufgaben und Kompetenzen des Compliance-Officers klar geregelt sein. (BGH 17. 7. 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3173). Grundsätzlich empfiehlt es sich, diese im Anstellungsvertrag oder in einem Nachtrag zum Anstellungsvertrag festzulegen. Aus Arbeitgebersicht kann dies allerdings zu Problemen führen, weil die getroffenen Festlegungen nach Vertragsschluss in aller Regel nicht mehr einseitig geändert werden können. Das erschwert die Möglichkeit, Aufgaben und Befugnisse des Compliance-Officers flexibel jeweils der aktuellen Situation und den betrieblichen Notwendigkeiten anzupassen. Im Anstellungsvertrag sollte daher lediglich generell festgelegt werden, dass der Compliance-Officer die Aufgabe hat, die Compliance-Organisation zu leiten. Einzelheiten, welche Aufgaben diese Zielsetzung konkret einschließt und welche Befugnisse dem Compliance-Officer zur Erfüllung seiner Aufgaben übertragen werden, können dann im Rahmen des Direktionsrechts einseitig vorgegeben und jederzeit geändert werden (Krieger/Günther NZA 2010, 367, 372). Aus Sicht des Vorstands bzw. der Geschäftsführung ist hier allerdings darauf zu achten, dass der jeweils gültige Aufgaben- und Befugniskatalog des Compliance-Officers schriftlich dokumentiert ist. Zudem sollte sich die Gesellschaft die Kenntnisnahme vom jeweils aktuellen Katalog vom Compliance-Officer schriftlich bestätigen lassen.

Eine entsprechende Regelung im Anstellungsvertrag des Compliance-Officers könnte etwa lauten (angelehnt an Krieger/Günther NZA 2010, 367, 372):

„... wird als Compliance-Officer eingestellt. Er/Sie leitet den Bereich/die Abteilung Compliance. Aufgabe von ... ist es, durch die erforderlichen Maßnahmen die Übereinstimmung des Handelns der Gesellschaft mit den geltenden Gesetzen und Regeln sicherzustellen. Im Übrigen bleibt die Ausgestaltung der Aufgaben und Befugnisse im Einzelnen der Gesellschaft im Rahmen ihres Direktionsrechts überlassen.“

- 21 Zudem muss die **fachliche Unabhängigkeit** des Compliance-Officers sichergestellt werden, weil nur so die Effektivität der Compliance-Organisation gewährleistet werden kann. Hier kann folgende Klausel in den Anstellungsvertrag aufgenommen werden (angelehnt an *Krieger/Günther* NZA 2010, 367, 372):

„Herr ... ist in Ausübung seiner Tätigkeiten als Compliance-Officer keinen Weisungen unterworfen. Er ist jedoch verpflichtet, der Geschäftsführung regelmäßig und auf Anfrage im Einzelfall Bericht über seine Tätigkeit zu erstatten. Hiervon unberührt ist das Recht, Herrn ... im Einzelfall Tätigkeiten zuzuweisen oder zu entziehen.“

- 22 Ein **gesetzlicher Sonderkündigungsschutz** für den Compliance-Officer existiert nicht. Um den Compliance-Officer in seiner Position zu stärken, kann die kündigungsrechtliche Situation des Compliance-Officers im Anstellungsvertrag verbessert werden (etwa durch eine Beschränkung der ordentlichen Kündigung auf gewisse Kündigungsgründe, vgl. dazu ausführlich *Krieger/Günther* NZA 2010, 367, 372). Zwingend sind solche vertraglichen Regelungen allerdings nicht.
- 23 Verletzt der Compliance-Officer seine Pflichten, **haftet** er dem Unternehmen und gegebenenfalls außenstehenden Dritten gegenüber auf **Schadensersatz** (§ 280 I BGB). Zu seinen Gunsten ist aber regelmäßig das allgemeine arbeitsrechtliche Haftungsprivileg zu berücksichtigen (→ Haftung des Arbeitnehmers Rn. 21).

2. Compliance-Richtlinie (Verhaltenskodex)

- 24 Der Compliance-Officer agiert regelmäßig auf der Grundlage einer Compliance-Richtlinie, die gleichzeitig die Compliance inhaltlich ausgestaltet (sogenannter **Verhaltenskodex**, **Ethikrichtlinie**, **Code of Conduct** etc.). Diese enthält einen Katalog von Geboten und Verboten, die eine arbeitsrechtlich verbindliche Grundlage für das Verhalten der Mitarbeiter vorgeben. Das primäre Ziel eines derartigen unternehmensinternen Verhaltenskodex ist es, bereits das Entstehen von rechtswidrigen Situationen zu verhindern. Um kriminellen und gesetzwidrigen Handlungen vorzubeugen und den Mitarbeitern im Unternehmen eine Richtschnur für ihr Handeln vorzugeben, sollte jedes größere Unternehmen einen solchen Verhaltenskodex einführen.
- 25 In einem Verhaltenskodex werden dabei von den Entscheidungsträgern unternehmensethische Grundsätze als **verbindliche Verhaltensstandards** für alle im Konzern Tätigen festgelegt. Dabei geht es insbesondere um die Einhaltung von Wertmaßstäben wie Rechtschaffenheit, Transparenz, Loyalität und Fairness. Die unternehmerische Integrität wird gestärkt, indem ungesetzliche und unfaire Geschäftspraktiken, wie zB Korruption, rechtswidrige Kartellabsprachen und Steuerhinterziehung verhindert werden. Das schützt das Unternehmen nicht nur vor kostspieligen Geldbußen, Strafverfahren und Steuernachzahlungen, sondern vor allen Dingen vor dem Verlust seiner Reputation. Gleichzeitig wird die Leistungsorientierung von Führungskräften und Mitarbeitern als unternehmenskultureller Faktor aufrecht erhalten und deutlich gefördert.
- 26 Folgende Gesichtspunkte sind bei der Einführung eines Verhaltenskodex zu berücksichtigen:
- Zu prüfen ist zunächst der mögliche und rechtlich zulässige Inhalt eines Verhaltenskodex (s. Rn. 58 ff.).

- De
- Arl
- rur
- rec
- We
- Sch
- Rn

3. U
Erl
geset
kann
gen
arbei
neh
den
E-M
wob

C. A

W
auf
diese
sentl
mun
vorh

I. In

A
Imp
Arb
rech

1. Z

Ir
vere
des
blof
als
Änc
D
beit
jeds

B
BGI
(§ 3
teili

- Der Arbeitgeber muss sich ferner fragen, wie er den Verhaltenskodex wirksam in die Arbeitsverhältnisse einführen kann, insbesondere, ob hierfür eine Betriebsvereinbarung erforderlich oder zumindest sinnvoll ist oder ob die Einführung per Direktionsrecht möglich ist (s. Rn. 28 ff.).
- Welche Rechtsfolgen sich aus einer wirksamen Einbeziehung ergeben (s. Rn. 97 ff.).
- Schließlich sind eventuelle Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (s. Rn. 48 ff.).

3. Unterrichtung und Schulung der Belegschaft

Erforderlich ist darüber hinaus eine laufende Unterrichtung der Mitarbeiter über die gesetzlichen Vorschriften, deren Beachtung im jeweiligen Betrieb erforderlich ist. Das kann durch Broschüren, Aushänge, Rundschreiben, Intranet, E-Mails und bei regelmäßigen Abteilungsbesprechungen oder Mitarbeiterversammlungen erfolgen. Sämtliche Mitarbeiter und Vorstände oder Geschäftsführer sollten zudem über den Inhalt eines unternehmensinternen Verhaltenskodex geschult werden. Die Schulungen können auch durch den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel (etwa Inter- und Intranet sowie per E-Mail) erfolgen. Die Teilnahme an derartigen Schulungen sollte dokumentiert werden, wobei der Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung vom Arbeitnehmer verlangen kann.

C. Arbeitsrechtliche Umsetzung der Compliance-Regeln

Will der Arbeitgeber Compliance-Richtlinien zur Anwendung bringen, kann er dies auf individual- oder kollektivarbeitsrechtlichem Weg tun. Die Entscheidung zwischen diesen beiden Alternativen kann nur einzelfallbezogen getroffen werden und hängt wesentlich vom Inhalt der jeweiligen Klausel und der sich daraus ergebenden Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats, von der Unternehmens- bzw. Betriebsstruktur sowie den vorhandenen arbeitsvertraglichen Vorgaben ab.

I. Individualarbeitsrecht

Auf der Ebene des Arbeitsvertrags bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten zur Implementierung von Compliance-Regeln: die zweiseitige Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag und die einseitige Implementierung per arbeitgeberseitigem Direktionsrecht.

1. Zweiseitige Vereinbarung

Im bestehenden Arbeitsverhältnis kann der Verhaltenskodex durch eine Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag einbezogen werden. Zu beachten ist hier, dass wegen des einschränkenden Charakters des Verhaltenskodex und wegen § 308 Nr. 5 BGB das bloße Schweigen des Arbeitnehmers auf das Änderungsangebot des Arbeitgebers nicht als Zustimmung gewertet werden kann. Es ist daher eine ausdrückliche Annahme des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer erforderlich.

Die vertragliche Vereinbarung des Verhaltenskodex kann – wie der Abschluss des Arbeitsvertrags – nach § 105 GewO formfrei erfolgen. In der Praxis sollte der Arbeitgeber jedoch aus Beweisgründen auf die Schriftform bestehen.

Besonders zu beachten sind allerdings die AGB-rechtlichen Vorgaben der §§ 305 ff. BGB. Auch Compliance-Klauseln dürfen nicht überraschend und mehrdeutig sein (§ 305 c BGB) und dürfen den Arbeitnehmer insbesondere nicht unangemessen benachteiligen (§ 307 I BGB). Angesichts der häufig plakativen Formulierung ergeben sich viel-

fach Probleme hinsichtlich der Transparenz (§ 307 I 2 BGB). Denn der Arbeitnehmer muss erkennen können, welche Verhaltensweise von ihm konkret erwartet wird. Dabei unterliegen aber nur die Klauseln des Verhaltenskodex einer Inhaltskontrolle, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzen (vgl. § 307 III BGB). Folglich unterliegen auf Vorschriften verweisende Klauseln keiner Inhaltskontrolle.

- 33 Wegen des regelmäßig kollektiven Charakters einzelvertraglicher Vereinbarungen, bleibt auch bei diesen immer das je nach Regelungsinhalt eingreifende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten (s. Rn. 48 ff.).
- 34 Werden die Compliance-Verpflichtungen im Arbeitsvertrag durch Einbezug des Regelwerks als Vertragsbestandteil vereinbart, ist wie bei Verweisungen auf Tarifverträge zwischen statischen und dynamischen Verweisungsklauseln zu differenzieren (→ Bezugnahme Klauseln Rn. 16 ff.).
- 35 Statische Verweisungsklauseln verweisen auf die zu einem bestimmten Zeitpunkt gültigen Compliance-Richtlinien. Aus § 2 NachwG folgt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann den Richtlinienkatalog zugänglich machen muss; die wirksame Einbeziehung hängt davon allerdings nicht ab. Eine statische Verweisung in einem Arbeitsvertrag könnte etwa wie folgt lauten:

„Ergänzend zum Arbeitsvertrag gilt der Verhaltenskodex vom 1. 1. 2012.“

- 36 In Betracht kommt auch eine Verweisung im Arbeitsvertrag auf das jeweils geltende Pflichtenprogramm (dynamische Verweisung). Der Einbezug durch Verweisung auf das aktuelle Regelwerk hat den Vorteil der Flexibilität. Allerdings besteht bei einer dynamischen Verweisung auf die jeweils geltende Fassung der Compliance-Richtlinie die Gefahr, dass diese Klausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und gem. § 307 I BGB unwirksam ist. Das BAG hat mit Urteil vom 11. 2. 2009 deutlich gemacht, dass Bezugnahmen im Zweifel unwirksam sind, wenn sie zu einer Einbeziehung zukünftiger Änderungen eines Regelwerks führen sollen, ohne dass bereits in der Bezugnahme Klausel ein triftiger Grund als Voraussetzung künftiger Änderungen genannt wird (BAG 11. 2. 2009 – 10 AZR 222/08, NZA 2009, 428). Für dynamische Verweisungsklauseln auf einseitig festzulegende Regelwerke resultieren daraus letztlich zwei Anforderungen (vgl. dazu ausführlich *Schreiber* NZA-RR 2010, 617, 619): Die dynamische Verweisungsklausel selbst muss vorsehen, dass die Arbeitnehmer von dem Inhalt der jeweils geltenden Fassung und den Änderungen informiert werden. Zudem müssen die Gründe für eine Änderung bereits in der Klausel beschrieben werden (vgl. zu den Anforderungen an eine dynamische Verweisungsklausel → Bezugnahme Klauseln Rn. 20 ff.). Dementsprechend empfiehlt sich folgende Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag (angelehnt an *Schreiber* NZA-RR 2010, 617, 619):

„Ergänzend gilt der Verhaltenskodex in der jeweiligen Fassung. Dieser wird laufend an geänderte Rechtsvorschriften und börsenrechtliche Bestimmungen angepasst werden. Änderungen des Verhaltenskodex werden dem Arbeitnehmer in der Regel spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens in Textform mitgeteilt, es sei denn die Änderung der Rechtsvorschriften erfolgt ihrerseits mit weniger als zwei Monaten Vorlaufzeit.“

2. Einseitige Einführung durch das Direktionsrecht

- 37 Der einfachste Umsetzungsweg wäre aus Arbeitgebersicht die einseitige Inkraftsetzung von Compliance-Bestimmungen gestützt auf das arbeitsvertragliche Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO. Allerdings sind auch hier die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (s. Rn. 48 ff.).

Ob und mit welchem Inhalt Compliance-Regeln durch das Direktionsrecht in das Arbeitsverhältnis eingeführt werden können, bestimmt sich nach dem Inhalt und der Reichweite des Direktionsrechts. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers berechtigt ihn, die Haupt- und Nebenpflichten des Arbeitnehmers durch Weisungen zu konkretisieren. Soweit keine gegenteiligen arbeitsvertraglichen oder kollektivrechtlichen Regelungen bestehen, ist der Arbeitgeber berechtigt, die regelmäßig nur rahmenmäßig beschriebenen Pflichten des Arbeitnehmers hinsichtlich Inhalt, Art und Weise, Ort und Zeit der Arbeitsleistung einseitig durch Weisung auszufüllen. 38

Das Direktionsrecht ist nicht auf Weisungen im Einzelfall beschränkt, sondern ermöglicht auch abstrakt-generelle Regelungen. Es kommt daher als Einführungstatbestand der Compliance-Verpflichtungen grundsätzlich in Betracht. Ob der Arbeitgeber die Verhaltensregeln einseitig per Direktionsrecht in die Arbeitsverhältnisse implementieren kann, richtet sich nach dem Inhalt jeder einzelnen Verhaltensanforderung: 39

- Wiederholung gesetzlicher Pflichten (soweit gesetzliche und vertragliche Pflichten beispielhaft oder kommentarartig erläutert werden, fehlt es an einer eigenständigen Verhaltenspflicht),
- konkretisierende Verhaltensrichtlinien (teilweise konkretisieren Verhaltensrichtlinien eine bereits abstrakt bestehende Pflicht) und
- pflichtenbegründende Verhaltensrichtlinien.

Am leichtesten hat es das Unternehmen bei Klauseln mit lediglich informatorischem Gehalt, etwa bei Hinweisen auf gesetzliche Vorschriften. Sie lassen sich jederzeit im Wortlaut wiedergeben und sind schon deshalb verbindlich, weil es das Gesetz so will. Sie können daher unproblematisch im Verhaltenskodex aufgenommen werden. 40

„Die Grundlage allen Handelns bei XY ist die Einhaltung der gesetzlich bindenden Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene. Alle Mitarbeiter und Organe von XY sind verpflichtet, sich über die für ihren Verantwortungsbereich im Unternehmen geltenden Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten.“

oder

„Wir werden die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, strikt einhalten. Wir werden besonders darauf achten, dass Antikorruptions-, Kartell- und Subventionsgesetze, Rechnungslegungs- und Konsolidierungsregelungen sowie Steuer-, Export-, Import- und Zollvorschriften befolgt werden.“

Die Einführung von Verhaltensrichtlinien per Direktionsrecht ist auch zulässig, wenn dadurch die bestehenden arbeitsvertraglichen oder gesetzlichen Haupt- und Nebenpflichten spezifiziert und detailliert werden, ohne jedoch den Pflichtenkreis des Arbeitnehmers zu erweitern. Konkretisierende Verhaltensrichtlinien können daher individual-arbeitsrechtlich vom Arbeitgeber einseitig per Direktionsrecht in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden (wobei jedoch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind, s. Rn. 48 ff.). Entsprechend diesen Grundsätzen kann der Arbeitgeber zahlreiche Inhalte eines Verhaltenskodex auch ohne Zustimmung des einzelnen Mitarbeiters im Wege des Direktionsrechts regeln. Durch das Direktionsrecht können etwa eingeführt werden, Vorgaben zur Einhaltung: 41

- der kartellrechtlichen Vorgaben (Klauselbeispiel s. Rn. 75)
- der Verbote der Vermögens- und Korruptionsstraftaten und das Verbot der Geschenkkannahme (Klauselbeispiel s. Rn. 77)
- der wertpapierhandelsrechtlichen Regelungen, einschließlich der gesetzlichen Insiderregeln (Klauselbeispiel s. Rn. 79 f.)
- der gesetzlichen Regeln des Steuer- und Sozialversicherungsrechts (Klauselbeispiel s. Rn. 92)
- der Regelungen zu Bilanzierung und Rechnungslegung (Klauselbeispiel s. Rn. 93)
- der Umweltgesetze (Klauselbeispiel s. Rn. 90)

- Regeln zur Verschwiegenheit im Geschäftsverkehr (Klauselbeispiel s. Rn. 94)
 - Regeln zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen (Klauselbeispiel s. Rn. 94).
- 42 Darüber hinaus können – in gewissen Grenzen – auch folgende Verhaltenspflichten per Direktionsrecht implementiert werden, solange es um die typischen arbeitsvertraglichen Pflichten geht und über diese nicht hinausgegangen wird:
- Ethische Verhaltensregeln im Geschäftsverkehr gegenüber Kunden und Lieferanten (Klauselbeispiel s. Rn. 76),
 - Regeln zu Medienkontakten (Klauselbeispiel s. Rn. 95 f.)
 - Regeln zur Nutzung von Arbeitgebervermögen (Klauselbeispiel s. Rn. 91)
 - Regeln zur Meldung von Verstößen (s. Rn. 102 ff.).
- 43 Neue Pflichten des Arbeitnehmers können dagegen grundsätzlich nicht durch das Direktionsrecht in das Arbeitsverhältnis eingeführt werden. Pflichtenbegründende Verhaltensrichtlinien können daher nicht einseitig durch den Arbeitgeber erlassen werden, sondern bedürfen der (schriftlichen) Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer.
- 44 Innerhalb des so abgesteckten Anwendungsbereichs können Compliance-Richtlinien auf Grund des Direktionsrechts eingeführt werden, wenn diese **billigem Ermessen** (§ 315 BGB) entsprechen. Insoweit sind die Interessen des Arbeitgebers an den Richtlinien und etwaige entgegenstehende Interessen der Arbeitnehmer abzuwägen. Die Grenze ist erreicht, wo der Privatbereich des Beschäftigten beginnt. Regelungen zum **außerdienstlichen Verhalten** werden sich nur ganz ausnahmsweise treffen lassen. Im Regelfall sind sie selbst dann nicht zulässig und unwirksam, wenn sich der Mitarbeiter damit ausdrücklich einverstanden erklärt (→ Außerdienstliches Verhalten Rn. 2 ff.).
- 45 Die einseitige Implementierung des Verhaltenskodex in die Arbeitsverhältnisse per Direktionsrecht kann im Verhaltenskodex selbst etwa durch folgende Formulierung erfolgen:

„Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter des (XY)-Konzerns.“

oder

„Diese Verhaltensgrundsätze sind von allen Mitarbeitern der ... einzuhalten.“

oder

„Der Verhaltenskodex legt für alle Mitarbeiter der ... fest, wie wir bei der täglichen Arbeit mit internen und externen Gesprächspartnern umgehen wollen – um das Vertrauen untereinander zu fördern und die Zusammenarbeit reibungslos, angenehm und effizient zu gestalten.

Jeder Mitarbeiter ist den festgelegten Verhaltensrichtlinien und Werten der ... verpflichtet und handelt entsprechend. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter verbindlich.“

II. Kollektives Arbeitsrecht

1. Einführung durch Betriebsvereinbarung

- 46 Neben der Einführung von Verhaltens- oder Ethikrichtlinien durch individualvertragliche Vereinbarung oder einseitig per Direktionsrecht kommt die Einführung durch **Betriebsvereinbarung** in Betracht, die dann gem. § 77 IV BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse einwirkt. Im Vergleich zur individualvertraglichen Einführung von Compliance-Regeln bieten Betriebsvereinbarungen zwei wesentliche Vorteile, nämlich die sofortige Geltung für alle Arbeitsverhältnisse (außer denjenigen der leitenden Angestellten) einerseits sowie die deutlich leichtere Abänderbarkeit andererseits. Bei einer Betriebsvereinbarung ist die Inhaltskontrolle weniger streng als die Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB, weil Betriebsvereinbarungen nach § 310 IV 1 BGB ausdrücklich von der Anwendung des AGB-Rechts ausgenommen sind (vgl. *Rolfs RdA* 2006, 349). Ob sich der Weg über eine Betriebsvereinbarung empfiehlt, hängt aber

auch von der Bereitschaft des Betriebsrats ab, derartige Verhaltensrichtlinien mit zu tragen (s. Rn. 48 ff.).

2. Einführung durch Tarifvertrag

Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen können durch die Tarifparteien mittels **Tarifvertrag** gestaltet werden. Dies gilt allerdings nicht für die private Lebensführung (zur Abgrenzung → Außerdienstliches Verhalten Rn. 20 f.). Deshalb ist es grundsätzlich denkbar, Verhaltenspflichten, die das Arbeitsverhalten betreffen, in einem Tarifvertrag zu regeln. Gleichwohl haben Tarifverträge bislang nur eine geringe Bedeutung für die Implementierung von Verhaltensrichtlinien erlangt. Das mag damit zusammenhängen, dass die Gewerkschaft als Partei des Tarifvertrages deutlich weiter von der betrieblichen Praxis entfernt ist als der Betriebsrat. Deshalb wird für die Regelung von Verhaltensrichtlinien oftmals die Betriebsvereinbarung bevorzugt. Gelegentlich enthalten Tarifverträge allerdings Regeln, die typischerweise Inhalt von Compliance-Richtlinien sind, etwa Klauseln betreffend **Nebentätigkeiten** oder die **Annahme von Geschenken**. Bei Tarifverträgen findet wie bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle statt (§ 310 IV 1 BGB), sondern lediglich eine Überprüfung der Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht. Nach den §§ 305 ff. BGB unwirksame Verhaltensklauseln können deshalb in Tarifverträgen wirksam vereinbart werden.

III. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung von Verhaltenskodizes

Bei der Einführung und der Änderung von Compliance-Richtlinien kommen Informations-, Beratungs-, Erörterungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Betracht. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob der Betriebsrat gem. § 87 I BetrVG bei der Einführung und der inhaltlichen Ausgestaltung der Compliance-Richtlinien mitzubestimmen hat. Für diese Frage spielt es keine Rolle, welches Instrument der Arbeitgeber zur Implementierung der Richtlinien verwendet. Die Frage der Mitbestimmung richtet sich vielmehr nur nach dem **Regelungsgegenstand** jeder einzelnen Klausel (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Wegen des regelmäßig standardisierten und damit **kollektiven Charakters** einzelvertraglicher Vereinbarungen bleibt deshalb auch bei diesen immer das je nach Regelungsinhalt eingreifende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten.

Das Mitbestimmungsrecht ist grundsätzlich **klauselbezogen** (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Die Mitbestimmungspflichtigkeit einer einzelnen Klausel führt also nicht zur Mitbestimmungspflichtigkeit des gesamten Regelungswerks. Verhaltenskodizes sind somit weder pauschal mitbestimmungspflichtig noch pauschal mitbestimmungsfrei, sondern es ist nach dem Inhalt der einzelnen Regelungen zu differenzieren. Diese Tatsache ist allerdings in der Praxis nicht zielführend, weil es wenig Sinn hat, den Verhaltenskodex in einen mitbestimmungspflichtigen und einen mitbestimmungsfreien Teil aufzuspalten. Unterliegt bereits eine einzelne Klausel der Mitbestimmungspflicht, bietet es sich deshalb regelmäßig an, den Verhaltenskodex in seiner Gesamtheit als Betriebsvereinbarung einzuführen (aA *Kock* ZIP 2009, 1406, 1407).

Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) werden nicht dadurch ausgeschlossen oder eingeschränkt, dass auch **ausländische Bestimmungen** Konzernen, die in Deutschland tätig sind, bestimmte Pflichten auferlegen. Der in § 87 I Halbs. 1 BetrVG geregelte Vorbehalt, dass ein Mitbestimmungsrecht nur in Betracht kommt, sofern keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, greift insoweit nicht. Ausländische Vorschriften sind nach Auffassung des BAG jedenfalls dann keine das Mitbestimmungsrecht ausschließenden gesetzlichen Regelungen, wenn es an einer wirksamen völkerrechtlichen Transformation in das deutsche Arbeitsrecht fehlt (BAG 22. 7.

2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in Deutschland richten sich also auch dann nach deutschem Recht, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat (sogenanntes Territorialitätsprinzip).

- 51 Soweit Verhaltensregeln lediglich gesetzliche Pflichten wiedergeben, ohne diese für den Betrieb oder das Unternehmen zu konkretisieren, besteht grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies ist etwa bei Klauseln der Fall, die lediglich das gesetzliche Diskriminierungsverbot des AGG wiedergeben, ohne in der Sache über dieses hinauszugehen (s. Rn. 70).
- 52 Wird über gesetzliche Verpflichtungen hinausgegangen, kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 1 BetrVG in Betracht, wenn das Ordnungsverhalten betroffen ist. Denn der Betriebsrat hat nach § 87 I Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen bei Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Dazu zählen allgemeingültige verbindliche Verhaltensregeln, die dazu dienen, das Verhalten der Arbeitnehmer zu koordinieren oder zu beeinflussen. Dies ist etwa bei Klauseln der Fall, die über das gesetzliche Diskriminierungsverbot des AGG hinausgehen (s. Rn. 71) oder eine Verpflichtung zur Meldung von Verstößen festschreiben (s. Rn. 102 ff.).
- 53 Dagegen sind Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten regeln sollen, nicht mitbestimmungspflichtig (BAG 24. 3. 1981 – 1 ABR 32/78, NJW 1982, 404). Letztere sind solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248), etwa die Behandlung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen (s. Rn. 94), das Verbot von Korruption und Insiderhandel (s. Rn. 77 ff.) oder ganz allgemein der Umgang mit Kunden und Lieferanten im Geschäftsverkehr (s. Rn. 76).
- 54 Gegenstand des Mitbestimmungsrechts in § 87 I Nr. 1 BetrVG ist also nur das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Ganz allgemein lässt sich formulieren, dass kein Mitbestimmungsrecht besteht, wenn eine Regelung lediglich eine gesetzliche Vorgabe wiedergibt oder eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers umsetzt. Geht eine Regelung dagegen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus und existiert deshalb ein Gestaltungsspielraum, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, soweit das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betroffen ist.
- 55 Zudem sind Maßnahmen der Kontrolle und Überwachung gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat hat danach bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitzubestimmen (Kock ZIP 2009, 1406, 1407). Mitbestimmungspflichtig ist danach nicht nur die Einführung, sondern auch die Anwendung der Kontrolleinrichtung selbst (s. Rn. 83). Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 6 BetrVG kommt etwa bei der Speicherung, Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten in Betracht (s. Rn. 83).
- 56 Letztlich muss in jedem Einzelfall anhand der dargestellten Grundsätze geprüft werden, ob eine Klausel des Verhaltenskodex mitbestimmungspflichtig ist oder nicht. Dabei wird sich oftmals nicht rechtssicher feststellen lassen, ob ein Tatbestand des § 87 BetrVG erfüllt ist. Auch vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, Verhaltenskodizes insgesamt durch eine Betriebsvereinbarung einzuführen (s. Rn. 84 ff.).
- 57 Für die Einführung von Verhaltenskodizes ist der Konzernbetriebsrat dann originär zuständig, wenn sich das mit einer Richtlinie verfolgte Regelungsziel nur konzerneinheitlich erreichen lässt. Zwar lässt das BAG den bloßen Wunsch des Arbeitgebers nach einer konzerneinheitlichen Regelung nicht ausreichen, es sieht jedoch in dem Bestreben nach einer entsprechenden Philosophie sowie einem ethisch-moralisch einheitlichen Erscheinungsbild eine Angelegenheit, die nicht auf der Ebene des Betriebs bzw. des Unternehmens geregelt werden kann (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Ist nach diesen Grundsätzen eine Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats nicht gegeben, ist der Gesamtbetriebsrat zuständig.

IV. Einzelne Compliance-Verpflichtungen und Klauselvorschläge

Das Arbeitsrecht enthält in unterschiedlichsten Gesetzen Pflichten mit empfindlichen **Sanktionsandrohungen**, die von einem Unternehmen identifiziert und in den zu überwachenden Verhaltenskodex integriert werden müssen. Generell gilt, dass Unternehmen die für sie jeweils maßgebenden Rechtsvorschriften ermitteln und Veränderungen laufend beobachten sollten. 58

Gibt es einen Betriebsrat, empfiehlt sich in den meisten Fällen eine Betriebsvereinbarung für die Einführung von Verhaltenskodizes. Denn zumindest ein Teil der Verhaltensregeln unterliegt in der Regel der Mitbestimmung des Betriebsrats. Dies hat die positive Folge, dass der Verhaltenskodex als Betriebsvereinbarung gem. § 77 IV BetrVG normativ auf alle Arbeitsverhältnisse einwirkt. Es bedarf daher keiner Gegenzeichnung oder zu beweisenden Kenntnisnahme durch alle betroffenen Arbeitnehmer. Auf diese Weise können auch spätere Änderungen des Verhaltenskodex einfacher durchgeführt werden, weil dafür nur eine Einigung mit dem Betriebsrat durch ablösende Betriebsvereinbarung erforderlich ist. Eine Regelung über Betriebsvereinbarungen birgt schließlich erfahrungsgemäß den Vorteil der größeren Akzeptanz unter den Mitarbeitern. 59

Für betriebsratslose Unternehmen empfiehlt sich hingegen die Umsetzung der Maßnahmen per arbeitgeberseitigem Direktionsrecht. Nur auf diesem Wege können Compliance-Regelungen jederzeit an sich wandelnde Vorgaben angepasst werden. Das Direktionsrecht ist jedoch auf die Konkretisierung bestehender Pflichten der Arbeitnehmer begrenzt (s. Rn. 37 ff.). Folglich müssen Unternehmen hier immer dann auf individuelle Regelungen mit den Arbeitnehmern zurückgreifen, wenn das Direktionsrecht nicht ausreicht. 60

Im Folgenden wird ein Überblick über typische Regelungsgegenstände von Verhaltenskodizes gegeben, wobei jeweils dargestellt wird, ob die Einführung per Direktionsrecht zulässig ist und ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind. 61

1. Persönlichkeitsschutz

Der Arbeitgeber hat das verfassungsrechtlich garantierte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer (Art. 2 I und 1 I GG) zu wahren. Deshalb ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer gegen unverhältnismäßige Eingriffe in sein Persönlichkeitsrecht durch Vorgesetzte und Kollegen zu schützen. Aus diesem Grunde sind entsprechende Regeln typischer Bestandteil von Compliance-Richtlinien. Klauseln, die ganz allgemein die Verpflichtung enthalten, das Persönlichkeitsrecht zu wahren, können durch den Arbeitgeber einseitig durch Weisung erlassen werden. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind hier nicht einschlägig, solange die Verpflichtungen auf gesetzliche Vorgaben zurückzuführen sind und sie in der Sache nicht über diese hinausgehen (vgl. dazu ausführlich *Fahrig* NJOZ 2010, 975). Mitbestimmungsfrei ist etwa folgende Formulierung:

„Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen, unabhängig von seiner Herkunft, Nationalität, Kultur, Religion oder seinem Geschlecht.“

Aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ergibt sich auch die Obliegenheit des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter vor **Mobbing** zu schützen. Dazu gehören präventive Maßnahmen, um Mobbing im Betrieb zu vermeiden, aber auch arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Regelverletzungen durch Kollegen. Nach dem BAG liegt Mobbing vor, wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass „die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, 63

Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (BAG 25. 10. 2007 – 8 AZR 593/06, NZA 2008, 223). Letztlich umfasst der Begriff Mobbing alle mehr oder minder subtilen Methoden, mit denen ein Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Gründen von Kollegen, Vorgesetzten, dem Arbeitgeber oder auch dem Betriebsrat „fertiggemacht“ wird. Um solche Verhaltensweisen von vornherein zu unterbinden, empfiehlt sich die Aufnahme entsprechender Verhaltensregeln zum Thema Mobbing in einem Verhaltenskodex. Solche Klauseln unterliegen regelmäßig dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, weil sie das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen und nicht abschließend gesetzlich geregelt sind (vgl. *Benecke* NZA-RR 2003, 225, 232).

„Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Mobbing ist verboten. Dazu zählen insbesondere alle Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

- 64 Der gesamte Inhalt eines Verhaltenskodex muss im Einzelfall einer **Rechtmäßigkeitskontrolle** am Maßstab des individuellen Persönlichkeitsrechts unterzogen werden (*Kock* ZIP 2009, 1406, 1407). Zu weitgehend sind dabei etwa Vorgaben, die ausschließlich den **privaten Bereich** der Arbeitnehmer betreffen, ohne sich im **betrieblichen Bereich** auszuwirken (→ Außerdienstliches Verhalten Rn. 10 ff.).
- 65 Rechtlich problematisch sind im Zusammenhang mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht schließlich auch „**Whistleblowing-Klauseln**“, die Arbeitnehmer zur Anzeige von verschiedenen Umständen anhalten (s. Rn. 102 ff. → Auskunftspflichten Rn. 28). Hier ist zu beachten, dass jede objektiv falsche Meldung eines Kollegen zugleich den Straftatbestand der üblen Nachrede nach § 186 StGB und bei Vorsatz sogar den der Verleumdung nach § 187 StGB erfüllen kann, wenn sie geeignet ist, den Kollegen verächtlich zu machen oder in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen. Ob der Arbeitnehmer seinen Kollegen vorsätzlich falsch anzeigt, ist für § 186 StGB unerheblich, weil sich der Vorsatz allein auf das Mitteilen der Tatsache, nicht aber auf deren Falschheit erstrecken muss. Sobald die Richtigkeit der gemeldeten herabwürdigenden Tatsache nicht nachgewiesen werden kann, bewegt sich die Meldung im strafbaren Bereich. Der anzeigende Arbeitnehmer wird allerdings in vielen Fällen nach § 193 StGB gerechtfertigt sein, weil er in „**Wahrnehmung berechtigter Interessen**“ handelt. Selbst wenn eine Strafbarkeit des Anzeigenden deshalb ausscheiden wird, ist der Arbeitgeber zumindest auf Grund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht gehalten, seine Arbeitnehmer vor einer üblen Nachrede oder Verleumdung durch Kollegen und damit vor Eingriffen in ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht zu schützen. Dies muss er bei Einführung eines Whistleblowing-Systems beachten und beide Aspekte miteinander in Einklang bringen (vgl. hierzu ausführlich *Fritz*, Whistleblowing – Denunziation oder Wettbewerbsvorteil? in: *Maschmann* (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, 2009, S. 111 ff.; Klauselbeispiele → Auskunftspflichten Rn. 27).
- 66 Der Arbeitgeber muss die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter schließlich auch bei der **Durchführung des Compliance** wahren. Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts kann für den Arbeitgeber mit hohen Kosten verbunden sein: Er kann sich schadensersatz- und schmerzensgeldpflichtig (§ 280 I BGB) und sogar strafbar machen (etwa, wenn er heimlich Gespräche aufzeichnet, § 201 StGB, private E-Mails abfängt, § 206 StGB, oder gegen den Datenschutz verstößt, § 44 BDSG). Zudem sind rechtswidrig erlangte Beweise in einem späteren Arbeitsgerichtsverfahren nicht verwertbar (BAG 29. 10. 1997 – 5 AZR 508/96, NZA 1998, 307).

2. Allg

Die
sicherg
gelegt,
gen zu
der Ar
Ferr
Arbeit
nach
nach §
ter Hö
Würde
lungsg
setzlic
schäft
NZA
muss
genen
Des
Ein M
stimm
1248)
der A
die B
krimi
Eine e

Ke
se,
die
bez
ode
„Nk
ligic
ben
dan
Vor
ode

Da
sexue
hen
(§§ 2
gung
schlu
nach
1248
den
Fall:

³ A
rwe.e

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts wird auch durch das AGG 67 sichergestellt. In § 12 I und II AGG ist die konkrete Verpflichtung des Arbeitgebers festgelegt, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz seiner Arbeitnehmer vor Diskriminierungen zu treffen. Diese Pflicht kann gem. § 12 II 2 AGG durch entsprechende Schulungen der Arbeitnehmer erfüllt werden.

Ferner weist der arbeitsrechtliche Teil des AGG erhebliche Haftungsrisiken für den Arbeitgeber auf. Diskriminiert er selbst oder ein Mitarbeiter, dessen Verhalten er sich nach § 278 BGB zurechnen lassen muss, einen Arbeitnehmer, haftet der Arbeitgeber nach § 15 I AGG auf den Ersatz materieller Schäden sowie in gesetzlich nicht limitierter Höhe nach § 15 II AGG auf eine Entschädigung wegen der hiermit verbundenen Würdeverletzung. Für eine Zurechnung nach § 278 BGB müssen die Handelnden Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers sein, dh. bei der Erfüllung seiner vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten mitwirken (*Simon/Greiflin BB 2007, 1782, 1783*). Dies wird bei Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion regelmäßig (BAG 25. 10. 2007 – 8 AZR 593/06, NZA 2008, 223), bei gleichrangigen Kollegen eher selten in Betracht kommen. Ferner muss das benachteiligende Verhalten in einem inneren Zusammenhang mit der übertragenen Aufgabe stehen und darf nicht nur „bei Gelegenheit“ geschehen. 68

Deshalb sollte jeder Verhaltenskodex das Thema Diskriminierungsschutz umfassen. 69 Ein Mitbestimmungsrecht besteht hier nicht, solange nicht über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus gegangen wird (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Zwar betreffen Regelungen zum Diskriminierungsschutz das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer. Die Mitbestimmung ist aber nach § 87 I BetrVG ausgeschlossen, weil die Bestimmungen des AGG bereits eine abschließende gesetzliche Regelung zum Diskriminierungsschutz enthalten (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Eine entsprechende Klausel kann etwa wie folgt gefasst werden:

„Kein Mitarbeiter oder Bewerber wird aufgrund seines Geschlechts, Familienstands, seiner Rasse, Nationalität, seines Alters, seiner Religion oder sexuellen Orientierung benachteiligt. Über die Auswahl, Ausbildung und Förderung von Mitarbeitern wird ausschließlich nach tätigkeitsbezogenen Kriterien entschieden.“³

oder

„Niemand darf wegen seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, seiner Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Identität benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, gegen Benachteiligung und Belästigung geschützt zu werden. Bei Konflikten sind der Vorgesetzte, die Personalabteilung, die interne Beschwerdestelle, die Mitarbeitervertretungen oder der Compliance-Officer einzuschalten.“

Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber zudem zum Schutz seiner Mitarbeiter vor 70 sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz (§§ 12, 3 III und IV AGG). Bei Verstößen drohen Schadensersatzansprüche wegen Unterlassens und Schmerzensgeldansprüche (§§ 280, 823 BGB, 15 I, II AGG). Regelungen, die Arbeitnehmer vor sexuellen Belästigungen schützen sollen, unterliegen meist nicht der Mitbestimmung, weil das AGG abschließend vor sexuellen Belästigungen schützt und ein Mitbestimmungsrecht deshalb nach § 87 I BetrVG ausgeschlossen ist (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07 – NZA 2008, 1248). Kein Mitbestimmungsrecht besteht deshalb bei solchen Klauseln, die nicht über den Regelungsgehalt des AGG hinausgehen. Dies ist etwa bei folgenden Klauseln der Fall:

³ Angelehnt an den RWE-Verhaltenskodex (Stand September 2005), abrufbar unter: <http://www.rwe.com/web/cms/de/2438/rwe/rwe-konzern/ueber-rwe/verhaltenskodex/>.

„XY erwartet auch von seinen Mitarbeitern einen respektvollen Umgang miteinander. Persönliche Beleidigungen oder sexuelle Belästigungen werden nicht geduldet.“

oder

„Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind verboten.“

- 71 Demgegenüber bejaht das BAG ein Mitbestimmungsrecht, soweit der Verhaltenskodex „das Zeigen oder Verbreiten von Bildern, Karikaturen oder Witzen sexueller Natur“ verbietet (BAG 22. 7. 2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Hierbei handele es sich um das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer und die Regelungen des AGG erfassten den im Verhaltenskodex enthaltenen Tatbestand nicht vollständig, so dass das Mitbestimmungsrecht nicht nach § 87 I BetrVG ausgeschlossen sei.

3. Kartellrecht

- 72 **Kartellverstöße** bergen erhebliche finanzielle Risiken und können zu einem schwerwiegenden Imageverlust des Unternehmens führen: Gegen das Unternehmen können Geldbußen in Höhe von bis zu zehn Prozent des im vorangegangenen Geschäftsjahr erzielten Gesamtumsatzes verhängt werden (vgl. § 81 IV 2 GWB). Hinzu treten können Schadensersatzansprüche Dritter gem. § 33 III 1 GWB.
- 73 Die **kartellrechtsrelevanten Risikofelder** auf deutscher und europäischer Ebene sind vielschichtig. In der täglichen Praxis sind zwei kartellrechtliche Grundregeln besonders zu beachten: Das Verbot wettbewerbsbeschränkender Vereinbarungen (§ 1 GWB, Art. 101 AEUV) und das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung (§§ 19, 20 GWB, Art. 102 AEUV). Hinzu kommen die Vorschriften der Zusammenchlusskontrolle.
- 74 Das europäische Kartellrecht ist relevant, wenn das Handeln den zwischenstaatlichen Handel beeinträchtigen könnte (§ 22 GWB). In diesem Fall ist insbesondere Art. 101 AEUV anzuwenden. Hier bestehen aber seit einigen Jahren im Vergleich zum deutschen Kartellrecht keine wesentlichen Besonderheiten mehr, weil mit der siebten GWB-Novelle im Jahre 2005 eine vollständige Angleichung des deutschen und europäischen Kartellrechts stattgefunden hat. Das deutsche Kartellrecht bleibt zudem stets neben dem europäischen Kartellrecht anwendbar (§ 22 I 1 GWB).
- 75 Bereits durch das Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters kann ein Unternehmen in das Visier der Kartellbehörden geraten, weshalb sich verantwortungsvoll handelnde Unternehmen Gedanken darüber machen müssen, wie sie Kartellrechtsrisiken sinnvoll begrenzen können. Ein verantwortungsbewusstes Unternehmen sollte daher ein besonderes Augenmerk darauf legen, dass kartellrechtliche Vorgaben durch seine Mitarbeiter eingehalten werden. Es empfiehlt sich, Maßnahmen zu ergreifen, die das **kartellrechtskonforme Verhalten** des Unternehmens, der Organmitglieder und aller Mitarbeiter gewährleisten. Dies gilt nicht nur für große, international operierende Unternehmen. Zunehmend rücken auch mittelständische und kleinere Unternehmen in den Fokus der Kartellrechtsbehörden (vgl. zu den erforderlichen Compliance-Maßnahmen betreffend das Kartellrecht im Einzelnen ausführlich *Lampert BB 2002, 2237*). In jedem Verhaltenskodex sollte daher eine Verpflichtung aufgenommen werden, dass das Unternehmen sich bei seinen Geschäften im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bewegt und keinerlei Vorteile aus der Überschreitung des Kartellrechts sucht. Verhaltensvorgaben, die sich darauf beschränken, die gesetzlichen Vorgaben des Kartellrechts wiederzugeben, können ohne die Zustimmung des Betriebsrats erlassen werden. Hier empfehlen sich zB folgende Klauseln, die einseitig per Direktionsrecht erlassen werden können, weil sie nur bestehende gesetzliche Pflichten konkretisieren:

„Es entspricht uns, mit unseren Wettbewerbern eine Vereinbarung zu treffen, die den Wettbewerb zwischen uns und unseren Kunden nicht beeinträchtigt.“

„Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, die Wettbewerbsregeln zu befolgen.“

– Wir sind verpflichtet, die Wettbewerbsregeln zu befolgen.“

4. Ethische und Lief

Für den R
arbeiter im
Regelungen
kodex aufzu
sinnvoll, die
ten gegenüb
Arbeitnehm
Dritten kan
Darsow NZ

⁴ Angelehnt
de/about-bast/

⁵ Angelehnt
tchibo.com/co

„Es entspricht unserer Geschäftspolitik, einen fairen Wettbewerb zu fördern. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Zuwiderhandlungen sind mit Strafen oder Geldbußen bedroht und können die Nichtigkeit der entsprechenden Vereinbarung zur Folge haben.

Verboten sind Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern („horizontale“ Wettbewerbsabsprachen), die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Hierzu zählen zB Vereinbarungen über Preise, Angebote, Kundenzuteilung, Verkaufsbedingungen, Produktions- oder Absatzquoten oder die Aufteilung von geografischen Märkten.

Auch Absprachen und Vereinbarungen zwischen Lieferanten und Kunden oder Patentinhabern und Lizenznehmern („vertikale“ Wettbewerbsbeschränkungen) sind verboten. In Zweifelsfällen ist frühzeitig Kontakt mit der zuständigen Rechtsabteilung aufzunehmen.“⁴

oder

„Unsere Handlungen müssen grundsätzlich allen anwendbaren Kartellgesetzen und sonstigen Gesetzen zur Regelung des Wettbewerbs entsprechen. Deshalb halten wir folgende Grundsätze ein:

- Wir sind auf allen Märkten einem offenen, unabhängigen Wettbewerb verpflichtet.
- Wir treffen weder formell noch auf andere Weise Vereinbarungen mit Wettbewerbern, um Preise abzusprechen oder Produkte, Märkte, Gebiete oder Kunden zuzuteilen.
- Wir tauschen mit Wettbewerbern keine Informationen über aktuelle oder zukünftige Preise, Gewinnmargen, Kosten, Angebote, Marktanteile, Vertriebspraktiken, Verkaufsbedingungen, bestimmte Kunden oder Händler aus.
- Wir vereinbaren mit unseren Kunden keinen Weiterverkauf unserer Produkte zu bestimmten Preisen und verlangen von unseren Kunden keinen solchen Weiterverkauf.
- Wir nehmen keine Handlungen vor, mit denen wir einen Kunden gegenüber einem anderen Kunden, der mit diesem konkurriert, auf unfaire Weise begünstigen würden.“

oder

„Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Kartellrechtliche Gebote und Verbote betreffen insbesondere das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen und das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Auch ein abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder Absprachen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind verboten.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.“⁵

4. Ethische Verhaltensregeln im Geschäftsverkehr gegenüber Kunden und Lieferanten

Für den Ruf vieler Unternehmen ist der Eindruck der persönlichen Integrität der Mitarbeiter im Verhältnis zu seinen Kunden besonders wichtig. Deshalb empfiehlt es sich, Regelungen zum allgemeinen Verhalten bei Geschäftsbeziehungen in den Verhaltenskodex aufzunehmen (zur Annahme von Geschenken s. Rn. 77). Hierbei sind Klauseln sinnvoll, die neben dem Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern, auch das Verhalten gegenüber Behörden und Amtsträgern regeln. Sie konkretisieren die Nebenpflicht der Arbeitnehmer zu redlichem Verhalten im Geschäftsverkehr. Das Auftreten gegenüber Dritten kann Gegenstand einer zulässigen Weisung des Arbeitgebers sein (vgl. *Schuster/Darsow NZA 2005, 273, 275*). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I

⁴ Angelehnt an den Verhaltenskodex von BASF; abrufbar unter: <http://www.basf.com/group/corporate/de/about-basf/vision-values-principles/code-of-conduct/antitrust-regulations>.

⁵ Angelehnt an den Verhaltenskodex von Tchibo (Stand September 2010); abrufbar unter: <http://www.tchibo.com/content/3121721/-de/verantwortung/verhaltenskodex.html>.

Nr. 1 BetrVG greift hier nicht ein, weil die Geschäftsbeziehungen lediglich das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betreffen (vgl. *Schuster/Darsow NZA 2005, 273, 275*).

„Die Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern gestalten wir respektvoll, freundlich und zuverlässig.

Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern beruhen auf Ehrlichkeit, Klarheit und Fairness in Aussagen und im Verhalten. Die privaten Interessen sind deutlich von den Interessen des Unternehmens zu trennen. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen geschäftliche Tätigkeiten nicht beeinflussen. Entscheidungen beruhen auf einer sachlichen und neutralen Begründung wie zB Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähiger Preisgestaltung.“

oder

„Wir behandeln alle Geschäftspartner in einer aufrichtigen, gleichen und fairen Art und Weise. Die Auswahl von Lieferanten und Geschäftspartnern erfolgt in einem geordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien.“

5. Wirtschaftsstraftaten (Korruption, Insiderhandel)

- 77 Durch Compliance sollen auch von Mitarbeitern begangene Straftaten – insbesondere Korruption und Insiderhandel – verhindert werden. Dies kann durch eine sprachlich verständliche Aufbereitung gesetzlicher Regelungen in einem Verhaltenskodex gefördert werden. So kann beispielsweise den Mitarbeitern verdeutlicht werden, wann die **Annahme von Geschenken** eine unerwünschte und nach § 299 StGB strafrechtlich relevante **Bestechlichkeit** oder die **Gewährung von Geschenken** eine unerwünschte **Bestechung** (§ 300 StGB) im Rechtsverkehr darstellt. Sämtliche nachfolgende Klauseln zum Thema Wirtschaftsstraftaten konkretisieren bereits bestehende Pflichten der Arbeitnehmer und können daher durch den Arbeitgeber einseitig per **Direktionsrecht** in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden. Die aufgeführten Klauselbeispiele betreffen allein das dienstliche Verhalten der Mitarbeiter und lösen daher kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG aus (vgl. *Schuster/Darsow NZA 2005, 273, 275*).

„Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – sind verboten. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend seinem Vorgesetzten melden.

Geschenke und Einladungen dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen. Gleiches gilt für Einladungen. Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten zu klären.“⁶

oder

„Der Ruf von XY darf durch das Angebot von Bestechungsgeldern nicht aufs Spiel gesetzt werden. Im Umgang mit Amtsträgern, politischen Parteien, deren Funktionären oder mit Angehörigen der privaten Wirtschaft dürfen Mitarbeiter weder direkt noch durch Mittelspersonen unangemessene finanzielle oder sonstige Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um neue Aufträge einzuholen, bestehende Aufträge zu sichern oder um im Geschäftsprozess einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu erlangen.“⁷

oder

⁶ Angelehnt an den Verhaltenskodex von Tchibo (Stand September 2010); abrufbar unter: <http://www.tchibo.com/content/312172/-/de/verantwortung/verhaltenskodex.html>.

⁷ Angelehnt an den Verhaltenskodex von ABB; abrufbar unter: <http://www.abb.de/cawp/deabb201/de8f1faeb8f118d0c1257011004ada4a.aspx>.

„Kein Mitarbeiter darf im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren, der auch nur den Eindruck einer Einflussnahme hervorrufen könnte. Dies gilt insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – gleich, ob mit einer Privatperson, einem Unternehmen oder einer Behörde. Keinem Amtsträger dürfen unzulässige Vorteile zugebracht werden.

Geschenke und Einladungen müssen in jedem Fall dem Vorgesetzten gemeldet werden. Dieser setzt sich in Zweifelsfällen mit dem Compliance-Officer in Verbindung, damit eine unabhängige und konzerneinheitliche Beurteilung gewährleistet ist.

Geschenke und Einladungen dürfen ausnahmsweise nur dann gewährt oder angenommen werden, wenn sie allgemein üblich und geringwertig sind und eine Beeinflussung der geschäftlichen Entscheidungen ausgeschlossen ist.“

Korruption (also die §§ 299, 300 StGB) hat eine Reihe von meist schwerwiegenden 78 Konsequenzen für das Unternehmen zur Folge. Beispielhaft ist hervorzuheben, dass eine Geldbuße für das Unternehmen (§ 30 OWiG) droht. Darüber hinaus kann Korruption zu einem erheblichen Imageschaden für das Unternehmen führen. Auch drohen hohe Schadensersatzansprüche seitens der Auftraggeber und Wettbewerber. Zudem kann der durch Korruption erzielte Gewinn – ohne Abzug von betrieblichen Aufwendungen – abgeschöpft werden. Soweit das Unternehmen von öffentlichen Aufträgen abhängig ist, droht wegen der hier möglichen Vergabesperre die Unternehmenskrise bis zur Insolvenz. Deshalb sollte zur Vermeidung von Korruption sichergestellt werden, dass die Führungsebene und die betroffenen Mitarbeiter über die erforderlichen Rechtskenntnisse verfügen und über interne Richtlinien und Vorgaben zur Korruptionsvermeidung nachweislich unterrichtet sind (zu Compliance-Maßnahmen zur Korruptionsprävention vgl. im Einzelnen *Hauschka/Greeve* BB 2007, 165 ff.). Auch dem untersten Sachbearbeiter muss das Unternehmen nachweislich deutlich gemacht haben, dass Korruption nicht zu seiner Geschäftspolitik gehört.

Im Zusammenhang mit der Verhinderung von Wirtschaftsstraftaten von Arbeitnehmern ist insbesondere auch § 14 WpHG zu beachten, der ein umfassendes Verbot von 79 Insidergeschäften festschreibt. Insiderhandel bedeutet die Verwendung von Insiderinformationen für Börsengeschäfte. Nach § 14 WpHG ist es verboten:

- unter Verwendung einer Insiderinformation Insiderpapiere für eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern,
- einem anderen eine Insiderinformation unbefugt mitzuteilen oder zugänglich zu machen,
- einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Insiderpapieren zu empfehlen oder einen anderen auf sonstige Weise dazu zu verleiten.

Diese Handlungen sind gem. § 38 I WpHG mit Freiheitsstrafen bis zu fünf Jahren 80 oder Geldstrafen bedroht. Da Insidergeschäfte in besonderem Maße geeignet sind, dem Unternehmen einen erheblichen Geschäfts- und Imageschaden zuzufügen, müssen sie im Verhaltenskodex ausdrücklich untersagt werden. Wertpapiertransaktionsklauseln können einseitig durch Direktionsrecht eingeführt werden (vgl. *Schuster/Darsow* NZA 2005, 273, 275). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG ist nicht einschlägig, weil auch hier nur die bereits gesetzlich bestehende Verpflichtung wiedergegeben wird.

„Kein Mitarbeiter darf interne Kenntnisse über wesentliche Vorhaben und Entwicklungen des Unternehmens nutzen, um sich oder andere zu bereichern.

Solche internen Kenntnisse (sogehannte Insiderinformationen) sind zB ein geplanter Erwerb fremder Unternehmen, der Verkauf von Unternehmensteilen, die Gründung von Joint-Ventures-Unternehmen, Großinvestitionen, Gewinnentwicklung und sonstige börsenkursrelevante Tatsachen.

Insider sind die Projektbeteiligten und alle Mitarbeiter, die zufällig eine Insiderinformation erhalten.

Die Weitergabe von Insiderinformationen ist unzulässig und strafbar. Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen, dürfen davon betroffene Wertpapiere weder kaufen noch verkaufen und diese Information nicht an Dritte weitergeben. Verstöße werden mit Geld- und Freiheitsstrafe geahndet.“

oder

„Das Insiderrecht verbietet das Ausnutzen einer Insiderinformation, um damit einen direkten oder indirekten persönlichen Vorteil beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren zu erlangen und die unbefugte Weitergabe von solchen Informationen.

Mitarbeiter, die über Insiderinformationen verfügen, mit denen eine wichtige Transaktion erwogen wird, dürfen deren Wertpapiere weder kaufen noch verkaufen und diese Informationen nicht an Dritte weitergeben. Dies gilt so lange, bis die Informationen nicht mehr relevant sind oder öffentlich bekannt gegeben wurden.“⁸

oder

„Als börsennotiertes Unternehmen gelten für XY strenge wertpapierrechtliche Vorschriften, die ua. den Insiderhandel durch Organe und Mitarbeiter verbieten.

Kenntnisse über vertrauliche betriebsinterne Vorhaben und Vorgänge dürfen von Mitarbeitern und Organen ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt und nicht an Dritte weitergegeben werden. „Dritte“ in diesem Sinne sind auch Familienangehörige oder Mitarbeiter, die von dem Vorhaben oder Vorgang keine dienstliche Kenntnis haben müssen.

Bei Kenntnissen über vertrauliche Vorhaben oder Vorgänge, die bei Bekanntwerden Auswirkungen auf den Börsenkurs von Wertpapieren haben können (sogenannte Insiderinformation), ist die persönliche Ausnutzung und unbefugte Weitergabe der

Informationen an andere Personen gesetzlich verboten und unter Strafe gestellt. Ebenso ist es untersagt, einem anderen auf der Grundlage einer Insiderinformation den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren zu empfehlen oder ihn auf andere Weise dazu zu verleiten.“

6. Datenschutz

a) Allgemeines

- 81 Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Einhaltung der Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in seinem Unternehmen sicherzustellen und Datenmissbrauch zu verhindern. Der Arbeitgeber ist nach dem BDSG verpflichtet, eine Reihe organisatorischer Vorkehrungen zu treffen, um unzulässige Datenspeicherung, -nutzung oder -übermittlung auszuschließen. Dazu gehört die Einrichtung betriebsorganisatorischer Abläufe zum Schutz personenbezogener Daten der Arbeitnehmer (§ 9 BDSG). Dadurch können Schadensersatzklagen, Imageschäden und Datenskandale vermieden werden. Bei Nichteinhaltung der Vorgaben des BDSG drohen dem Arbeitgeber Bußgelder und teilweise sogar Geld- oder Freiheitsstrafen (§§ 43, 44 BDSG).

- 82 Das erforderliche Risikomanagement nach § 9 BDSG verpflichtet zu technischen Maßnahmen (etwa Archivierung von Daten, Zugangsbeschränkungen, elektronische Signaturen) und zu organisatorischen Maßnahmen (etwa Nutzungsrichtlinien, Schulungen). Für ein effektives Datenschutzmanagement im Unternehmen muss zudem ein Datenschutzbeauftragter (§ 4f BDSG) bestellt werden. Dieser kontrolliert die Rechtmäßigkeit des Datenumgangs im Unternehmen und übernimmt die Schulung der Mitarbeiter.

b) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

- 83 Bei der Speicherung, Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG in Be-

⁸ Angelehnt an den Verhaltenskodex von Tchibo (Stand September 2010); abrufbar unter: <http://www.tchibo.com/content/312172/-de/verantwortung/verhaltenskodex.html>.

tracht (BAG 14. 11. 2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399). Das Mitbestimmungsrecht greift aber nur dann ein, wenn leistungs- oder verhaltensbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden (s. Rn. 55). Bei dem Aspekt einer Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Arbeitnehmer geht es um zwei Bereiche: um die technische Erhebung von Daten, die eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle des einzelnen Arbeitnehmers ermöglichen, und um die technische Verarbeitung technisch oder nicht technisch erhobener Daten, wenn programmgemäß Aussagen über Verhalten oder Leistung einzelner Arbeitnehmer gemacht werden. Der Betriebsrat hat deshalb etwa bei der Frage, ob für den Arbeitsprozess technische Einrichtungen eingeführt und angewandt werden, nicht mitzubestimmen. Jegliche Art der Datenverarbeitung, die unter Verletzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats geschieht, ist unzulässig und daher rechtswidrig (BAG 22. 10. 1986 – 5 AZR 660/85, DB 1987, 1048).

c) Betriebsvereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten im Unternehmen

Da sich oft nicht rechtssicher feststellen lässt, welche Fälle dem Mitbestimmungsbestand des § 87 I Nr. 6 BetrVG zuzuordnen sind, empfiehlt sich in Betrieben mit Betriebsrat generell der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten im Unternehmen. Existiert kein Betriebsrat, können die Verarbeitungsregeln durch eine einseitige Richtlinie des Arbeitgebers per Direktionsrecht erlassen werden. 84

Durch die Festlegung verständlicher, schriftlicher, betriebsinterner Verarbeitungsregeln zum Schutz personenbezogener Daten im Unternehmen kann zudem Sicherheit im Umgang mit personenbezogenen Daten für Betroffene und Anwender hergestellt werden. Solche Verarbeitungsregeln können im Verhaltenskodex oder in einer separaten Richtlinie aufgestellt werden. Hier bietet sich zB folgende Formulierung an: 85

„§ 1 Zweck

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden die grundlegenden Anforderungen an die Ausgestaltung der Datenverarbeitungsverfahren festgelegt.

§ 2 Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers in
2. Der sachliche Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle technischen Anlagen, Datenverarbeitungsverfahren oder Informations- und Kommunikationstechnologien (im Folgenden „Datenverarbeitungsverfahren“), die von § 87 I Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erfasst werden.

§ 3 Personenbezogene Daten

Personenbezogenen Daten sind solche Daten, die Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person darstellen (§ 3 I BDSG).

§ 4 Grundsätze der Datenverarbeitung

1. Personenbezogene Daten der Beschäftigten dürfen nur zu dem Zweck verarbeitet oder genutzt werden, für den sie erhoben worden sind. Eine anderweltige Verwendung ist unzulässig.
2. Personenbezogene Daten sind beim jeweiligen Arbeitnehmer direkt zu erheben. Der Grund für die Erhebung muss sich aus den sachlichen Umständen erschließen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Notwendigkeit, die Art und den Umfang der Erhebung ihrer personenbezogenen Daten informieren.
3. Die Regelungen zur Datenvermeidung und zur Datensparsamkeit im Sinne des § 3 a BDSG sind zu beachten. Datenverarbeitungsverfahren sind danach insbesondere so auszugestalten, dass nur das unbedingt notwendige Maß an Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt wird.

§ 5 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Beabsichtigt der Arbeitgeber, personenbezogene Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle heranzuziehen, so hat er den Betriebsrat vorab zu informieren und die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.

§ 6 Rechte der Arbeitnehmer

1. Daten und Kenntnisse, die der Arbeitgeber unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung erhält, dürfen nicht zu Lasten des betroffenen Arbeitnehmers verwendet werden.
2. Jeder Nutzer hat das Recht, jederzeit Einsicht in die über ihn gespeicherten Daten zu nehmen.
3. Soweit erforderlich, wird der einzelne Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers in der Anwendung und Nutzung eines Datenverarbeitungsverfahrens geschult. Schulungen erfolgen ausschließlich während der regulären Arbeitszeit der Arbeitnehmer.
4. Der Arbeitgeber informiert die betroffenen Arbeitnehmer vor der Einführung neuer Datenverarbeitungsverfahren rechtzeitig über die Einführung und die sich daraus ergebenden Konsequenzen.

§ 7 Beteiligung des Datenschutzbeauftragten

1. Der Arbeitgeber hat den Datenschutzbeauftragten vor Einsatz, Erweiterung oder erheblicher Veränderung eines Datenverarbeitungsverfahrens zu informieren und zu beteiligen. Dem Datenschutzbeauftragten sind vom Arbeitgeber alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
2. Der Datenschutzbeauftragte legt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen Speicher- und Löschfristen für personenbezogene Daten der Arbeitnehmer fest.
3. Der Betriebsrat hat das Recht, den Datenschutzbeauftragten zur Abgabe einer datenschutzrechtlichen Einschätzung bezüglich des geplanten Datenverarbeitungsverfahrens aufzufordern. Dies gilt auch dann, wenn nach dem Bundesdatenschutzgesetz keine Pflicht zur Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten besteht.
4. Der Betriebsrat kann sich in Sachen des Datenschutzes an den Datenschutzbeauftragten wenden. Hiervon unberührt bleiben die Überwachungsrechte des Betriebsrats im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG.

§ 8 Beteiligung des Betriebsrats

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat schon bei der Planung eines Datenverarbeitungsverfahrens unter Vorlage aller erforderlichen Unterlagen zu beteiligen. Der Betriebsrat hat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben das Recht, die Datenverarbeitungsverfahren zu überprüfen. Zu diesem Zweck kann er insbesondere Ablaufpläne und spezifische Protokollierungen einsehen.
2. Unterbleibt eine rechtzeitige Information bzw. Beteiligung des Betriebsrats, so sind die vom Arbeitgeber geplanten bzw. bereits durchgeführten Maßnahmen unwirksam. Eine Verwertung angefallener Daten ist unzulässig.
3. Durch Beschluss des Betriebsrats kann dem Arbeitgeber gestattet werden, eine Information bzw. Beteiligung des Betriebsrats nachzuholen.

§ 9 Bekanntgabe dieser Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung wird am schwarzen Brett sowie im Intranet bekannt gegeben und zudem an alle Mitarbeiter verteilt.

§ 10 In-Kraft-Treten und Kündigung

1. Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.
2. Sie kann mit einer Frist von (x Monaten) zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum (Datum).
3. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen."

d) Verpflichtung auf das Datengeheimnis

- 86 Zudem ist es jedem Arbeitnehmer untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis, § 5 BDSG). Das **Datengeheimnis** besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort (§ 5 BDSG). Jeder Mitarbeiter sollte deshalb

eine Verp
den zu be
auf das D

„Nach §
personer
von den
1. zu erf
2. zu ve
oder
3. zu nu
wend
Von die
dann, w
dem Un
Mir ist b
Strafvor
satzansp
bestehet
(§§ 5, 7
Meine s
heimhal

7. Arbeit

Auch d
nicht ver
teilung d
welche M
Vorschri
Schadens
SchG). D
aufgenom
mer begr
werden.
mung na
mungspr
diese zu l

„Jeder /
antwort
kraft ist
sen unc
oder

„Alle A
Arbeitsj
heits- t
chen, ii
umgeb
oder

⁹ Angek
rwe.com/v
¹⁰ Ange
code_of_c

eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis unterzeichnen, die auch einen Auszug aus den zu beachtenden Vorschriften des BDSG enthalten sollte. Eine solche Verpflichtung auf das Datengeheimnis kann etwa wie folgt gefasst werden:

„Nach § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist es mir verboten, ohne Befugnis oder Erlaubnis personenbezogene Daten (zB Name, Adresse, Telefonnummer, Gehaltsinformationen etc.), von denen ich bei meiner Tätigkeit für die ... erfahre,

87

1. zu erheben (= beschaffen, erfragen, herbeischaffen, sammeln, eingeben),
2. zu verarbeiten (= speichern, verändern, weitergeben, unzugänglich machen oder löschen) oder
3. zu nutzen (= für eigene oder fremde Zwecke gebrauchen, benutzen, einsetzen oder verwenden).

Von diesem Verbot darf ich keine Ausnahmen machen. Das Verbot gilt insbesondere auch dann, wenn ich mich privat mit Freunden oder Bekannten austausche. Selbst wenn ich aus dem Unternehmen ausgeschieden bin, muss ich dieses Verbot weiterhin beachten.

Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen das Datengeheimnis nach §§ 44, 43 BDSG und anderen Strafvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden können. Auch Schadensersatzansprüche können bei einer unbefugten Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Daten bestehen (zB § 7 BDSG). Die beigefügten Abschriften der genannten Vorschriften des BDSG (§§ 5, 7 und 44, 43) habe ich zur Kenntnis genommen.

Meine sich aus dem Arbeitsvertrag oder gesonderten Anweisungen ergebende allgemeine Geheimhaltungsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.“

7. Arbeitssicherheit und -schutz

Auch die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) dürfen in einem Unternehmen nicht vernachlässigt werden. Nach § 5 I ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Bei Nichteinhaltung dieser Vorschriften riskiert das Unternehmen zum einen, neben der Unfallversicherung auf Schadensersatz zu haften. Zum anderen drohen Straf- und Bußgelder (§§ 25, 26 ArbSchG). Deshalb sollte eine entsprechende Verpflichtungserklärung im Verhaltenskodex aufgenommen werden. Da derartige Klauseln keine neuen Pflichten für die Arbeitnehmer begründen, können sie einseitig durch den Arbeitgeber per Direktionsrecht erlassen werden. Konkretisierende Regelungen zum Arbeitsschutz unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 7 BetrVG. Die folgenden Klauseln sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig, weil nur allgemeine gesetzliche Pflichten wiedergegeben werden, ohne diese zu konkretisieren:

88

„Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.“⁹

oder

„Alle Mitarbeiter sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten persönlich dafür verantwortlich, an ihrem Arbeitsplatz nach bestem Wissen, ihren Fähigkeiten und Erfahrungen für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz zu sorgen. Mitarbeiter sind aufgefordert, Bereiche ausfindig zu machen, in denen Verbesserungen möglich sind und sich kontinuierlich für eine bessere Arbeitsumgebung einzusetzen.“¹⁰

oder

⁹ Angelehnt an den RWE-Verhaltenskodex (Stand September 2005), abrufbar unter: <http://www.rwe.com/web/cms/de/2438/rwe/rwe-konzern/ueber-rwe/verhaltenskodex/>.

¹⁰ Angelehnt an den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe; abrufbar unter: http://www.roche.com/de/code_of_conduct.htm.

„Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Bereich mitverantwortlich. Regelungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit müssen strikt befolgt werden. Jeder hat die Aufgabe, seinen Arbeitsplatz ordentlich und sauber zu halten und seinen Beitrag zur Sauberkeit im gesamten Werk zu leisten.“

oder

„XY möchte die Gesundheit seiner Mitarbeiter erhalten und fördern. Deshalb ist es das Ziel des Unternehmens, an allen Produktionsstandorten ein hohes Maß an Arbeitssicherheit zu gewährleisten. XY erwartet von seinen Mitarbeitern, insbesondere von seinen Führungskräften, dass sie sich jederzeit für Arbeitssicherheit einsetzen.“

8. Arbeitszeit

- 89 Auch die Vorgaben des **Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)** sind von den Unternehmen zu beachten, weil Verstöße mit Bußgeldern, Geld- und Freiheitsstrafe (§§ 22, 23 ArbZG) geahndet werden können. Im Verhaltenskodex kann klarstellend in einer gesonderten Klausel erklärt werden, dass diese Verpflichtung einzuhalten ist. Auch hierbei handelt es sich um die bloße Wiedergabe bereits gesetzlich bestehender Verpflichtungen, so dass sie per **Direktionsrecht** einseitig implementiert werden können und keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats greifen.

„XY achtet in jedem Land auf eine faire Entlohnung und angemessene, rechtlich-zulässige Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter.“

9. Umweltrecht

- 90 Nach § 52 a II **Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG)** hat der Betreiber einer genehmigungsbedürftigen Anlage der zuständigen Behörde mitzuteilen, auf welche Weise sichergestellt ist, dass die dem Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen und vor sonstigen Gefahren, erheblichen Nachteilen und erheblichen Belästigungen dienenden Vorschriften und Anordnungen beim Betrieb beachtet werden. Die Sicherstellung der umweltrechtlichen Vorgaben sollte daher durch eine entsprechende Klausel im Verhaltenskodex gewährleistet werden. Derartige Klauseln können vom Arbeitgeber einseitig per **Direktionsrecht** in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden, weil sie lediglich bereits bestehende gesetzliche Pflichten wiederholen oder konkretisieren.

„XY erwartet von seinen Mitarbeitern, dass alle Gesetze, die zum Schutz von Gesundheit, Sicherheit und Umwelt erlassen wurden, beachtet werden, dass alle erforderlichen Genehmigungen eingeholt werden, und dass die Führung des Geschäftsbetriebs in Übereinstimmung mit den anzuwendenden Gesetzen erfolgt.“

Alle Mitarbeiter haben die Verantwortung, Gesetze und Regelungen zum Thema Umweltschutz sowohl im wörtlichen als auch im übertragenen Sinne einzuhalten und die Umwelt an jedem Ort, an dem sie arbeiten, zu schützen.“¹¹

10. Schutz von Betriebsvermögen

- 91 Zudem können in einem Verhaltenskodex Klauseln aufgenommen werden, die bestimmen, zu welchem Zweck betriebliche Einrichtungen und Sachmittel, Datenträger aber auch Lizenzen von den Arbeitnehmern benutzt werden dürfen (→ Nutzung der Betriebs-IT Rn. 20 ff.). Dabei kann die Nutzung auf dienstliche Zwecke beschränkt und die

¹¹ Angelehnt an den Verhaltenskodex von ABB; abrufbar unter: <http://www.abb.de/cawp/deabb201/de8f1faeb8f118d0c1257011004ada4a.aspx>.

Privatn
sollte
Missbr
einseiti
lediglic
Betrieb
(→ IT-
haltlic
Es em
nicht c

„Die
denr
sepa
wart
nefir
oder
„Jed
Zum
Wer
Ohn
de d
Unte
ten.
oder
„Da
sow
Zwe
eint
ode
„Da
verp
beit

11. S

Arl
gesch
Schci
träge
forde
lich
zur p
nicht
geben
sie le
nicht
wird

12 /
de/ab
13 /
tchib

Privatnutzung verboten oder von einer Erlaubnis abhängig gemacht werden. Zusätzlich sollte darauf hingewiesen werden, dass jeder Mitarbeiter das Betriebsvermögen vor Missbrauch oder Verlust schützen muss. Derartige Klauseln können vom Arbeitgeber einseitig per Direktionsrecht in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden, weil sie lediglich bestehende gesetzliche Pflichten konkretisieren. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht einschlägig, solange der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht erlaubt (→ IT-Nutzung Rn. 100). Nur bei Regelungen, die bei erlaubter Privatnutzung diese inhaltlich näher ausgestalten, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 BetrVG. Es empfehlen sich folgende Klauseln zum Schutz des Betriebsvermögens, die sämtlich nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen:

„Die Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Betriebsmittel für persönliche Zwecke einzusetzen, es sei denn, deren Nutzung für persönliche Zwecke ist den Mitarbeitern durch ihren Arbeitsvertrag, separate Vereinbarung oder durch ihren Vorgesetzten ausdrücklich gestattet worden. XY erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie verantwortungsvoll mit dem Vermögen des Unternehmens umgehen.“

oder

„Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen. Zum Unternehmenseigentum gehören auch Kommunikationseinrichtungen sowie immaterielle Werte, wie zB Know-how und gewerbliche Schutzrechte.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Jeder Mitarbeiter hat die einschlägigen Richtlinien zu beachten.“¹²

oder

„Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel sowie sonstiges materielles und intellektuelles Eigentum von XY dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, soweit dies die Interessen von XY beeinträchtigen würde.“

oder

„Das Eigentum von XY darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro- und Arbeitsmaterial, Warenmuster und Produkte von XY sind Firmeneigentum.“¹³

11. Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht

Arbeitgeber müssen die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vorgaben uneingeschränkt beachten. Sollten sie Sozialversicherungsbeiträge nicht abführen oder Scheinselbständige beschäftigen, müssen sie damit rechnen, dass die Sozialversicherungsträger auch die Arbeitnehmerbeiträge bis zu fünf Jahren rückwirkend von ihnen einfordern, ohne dass ein vollständiger Regress beim Beschäftigten möglich ist. Schließlich drohen Nachzahlungen nicht einbehaltener Lohnsteuer, etwa wenn die Erlaubnis zur privaten Nutzung von Dienstfahrzeugen oder verbilligte Mahlzeiten in der Kantine nicht als geldwerter Vorteil behandelt wurden. Derartige Klauseln können vom Arbeitgeber einseitig per Direktionsrecht in das Arbeitsverhältnis implementiert werden, weil sie lediglich bestehende gesetzliche Pflichten konkretisieren. Mitbestimmungsrechte sind nicht einschlägig, weil lediglich eine gesetzlich bestehende Verpflichtung wiederholt wird.

¹² Angelehnt an den Verhaltenskodex von BASF; abrufbar unter: <http://www.basf.com/group/corporate/de/about-basf/vision-values-principles/code-of-conduct/antitrust-regulations>.

¹³ Angelehnt an den Verhaltenskodex von Tchibo (Stand September 2010); abrufbar unter: <http://www.tchibo.com/content/312172/-/de/verantwortung/verhaltenskodex.html>.

„Die Einhaltung aller lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ist im gesamten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.“

12. Regelungen zu Bilanzierung und Rechnungslegung

- 93 Unternehmen sind verpflichtet, die gesetzlichen Regelungen zur Bilanzierung und Rechnungslegung einzuhalten. Die wahrheitsgetreue, sorgfältige und objektive Dokumentation und Berichterstattung von finanziellen und nicht finanziellen Daten hat gravierende Auswirkungen auf die Glaubwürdigkeit und das Image des Unternehmens und die Fähigkeit des Unternehmens, seine gesetzlichen, steuer- und aufsichtsrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Um Imageschäden und Haftungsrisiken zu vermeiden, empfiehlt es sich, eine entsprechende Regelung im Verhaltenskodex aufzunehmen. Klauseln zur Bilanzierung und Rechnungslegung konkretisieren bereits bestehende gesetzliche Pflichten und können daher durch den Arbeitgeber einseitig per Direktionsrecht in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden, ohne dass es einer Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer bedarf. Auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen hier nicht, wenn die Klauseln nicht über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen, wie etwa in nachfolgenden Beispielen:

„Investoren, Gläubiger und andere Personen haben ein berechtigtes Interesse an der Rechnungslegung von XY. Die Glaubwürdigkeit der Buchführung hängt von der Genauigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Eintragungen ab. Alle Geschäftstransaktionen müssen gem. den geltenden Anforderungen, vollständig und ehrlich aufgezeichnet werden. Ungenaue oder betrügerische Dokumentationen oder Berichte sind gesetzeswidrig.“¹⁴

oder

„Alle Geschäftsvorgänge werden sorgfältig, korrekt und vollständig gebucht und dokumentiert. Die Bilanzierung und Bewertung erfolgt gem. den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und internen Regelungen. Bei der Aufstellung und der Prüfung von Jahresabschlüssen arbeiten wir mit den Abschlussprüfern offen und vertrauensvoll zusammen.“

13. Regeln zur Verschwiegenheit im Geschäftsverkehr und zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

- 94 Arbeitnehmer sind üblicherweise bereits durch den Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet (→ Verschwiegenheitspflicht, Rn. 6). Dennoch empfiehlt es sich, eine entsprechende Klausel auch im Verhaltenskodex aufzunehmen, um Klarheit für die Arbeitnehmer zu schaffen. Derartige Klauseln konkretisieren bereits bestehende gesetzliche Verpflichtungen und können daher durch den Arbeitgeber einseitig per Direktionsrecht erlassen werden. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden durch Verschwiegenheitsklauseln nicht tangiert, weil sie nicht das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen (vgl. *Schuster/Darsow* NZA 2005, 273, 275).

„Alle Mitarbeiter haben sicherzustellen, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht außerhalb des Unternehmens bekannt werden. Es ist untersagt, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse unerlaubt offenzulegen, an Dritte weiterzugeben oder sie unerlaubt für eigene Zwecke zu benutzen.“

oder

¹⁴ Angelehnt an den Verhaltenskodex von ABB; abrufbar unter: <http://www.abb.de/cawp/deabb201/de8f1faeb8f118d0c1257011004ada4a.aspx>

„Vertrauliche betriebliche Informationen sind stets geheim zu halten und gegen unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. Dies gilt auch für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden.“¹⁵

oder

„Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme dazu nicht befugter Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben, dürfen diese nicht an Dritte weitergeben (dazu zählen auch Familienangehörige und Freunde) oder sie zu anderen als dienstlichen Zwecken verwenden.“¹⁶

14. Regeln zu Medienkontakten

Oftmals besteht auch ein Bedürfnis des Unternehmens, den Kontakt seiner Mitarbeiter zu den Medien zu reglementieren. Solche Regeln zu Medienkontakten, die sich auf Aussagen im Namen des Unternehmens (zB offizielle Pressemitteilungen) beschränken, können einseitig durch Weisung eingeführt werden und bedürfen nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, weil sie das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betreffen (vgl. LAG Düsseldorf 14. 11. 2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81; Kock ZIP 2009, 1406, 1408). Hier bieten sich folgende Klauseln an:

„Unser Ziel ist es, das Unternehmensgeschehen stets vollständig, zeitnah, verständlich und korrekt nach außen darzustellen. Offizielle Stellungnahmen und Veröffentlichungen, insbesondere gegenüber Medien, werden nur durch die hierzu befugten Mitarbeiter herausgegeben.“

oder

„Leiten Sie alle Anfragen öffentlicher Medien an XY weiter. Es ist nicht gestattet, im Namen des Unternehmens Auskünfte über Unternehmensangelegenheiten an Medienvertreter zu erteilen.“

Ob Klauseln, die sämtliche Äußerungen gegenüber den Medien über Unternehmensangelegenheiten – auch im eigenen Namen – verbieten, noch vom Direktionsrecht gedeckt sind, ist sehr zweifelhaft. Es spricht einiges dafür, dass durch solche Klauseln eine neue Pflicht für die Arbeitnehmer begründet und gerade keine bestehende Nebenpflicht konkretisiert wird. Zumindest wird bei solch weitgehenden Verboten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG bestehen. Denn hier geht es nicht mehr nur um das Arbeitsverhalten, sondern es soll auch die Ordnung im Betrieb sichergestellt werden. Folgende Klausel kann daher nicht einseitig durch den Arbeitgeber eingeführt werden, sondern muss in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden:

„Ohne ausdrückliche Genehmigung darf kein Mitarbeiter Kontakt zu Medien aufnehmen oder mit Medien kommunizieren, wenn Angelegenheiten des Unternehmens betroffen sind.“

¹⁵ Angelehnt an den Verhaltenskodex von BASF; abrufbar unter: <http://www.basf.com/group/corporate/de/about-basf/vision-values-principles/code-of-conduct/antitrust-regulations>.

¹⁶ Angelehnt an den Verhaltenskodex von Tchibo (Stand September 2010); abrufbar unter: <http://www.tchibo.com/content/312172/-/de/verantwortung/verhaltenskodex.html>.

D. Reaktions- und Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex

I. Individualarbeitsrechtliche Sanktionen

- 97 Sofern Compliance-Regeln wirksam in das Arbeitsverhältnis einbezogen worden sind, konkretisieren sie den Pflichtenkreis des Arbeitnehmers. Bei einem Verstoß des Arbeitnehmers gegen eine ihm obliegende Verhaltenspflicht kommen individualarbeitsrechtliche Sanktionen des Arbeitgebers in Form von **Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung** in Betracht.
- 98 Es empfiehlt sich, hierzu eine klarstellende Sanktionsklausel in den Verhaltenskodex aufzunehmen. Denn Verhaltensregeln für die Mitarbeiter sind dauerhaft nur effektiv, wenn Verstöße nicht folgenlos bleiben. Daher sollte er die Warnung enthalten, dass Pflichtverletzungen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen bei derartigen Klauseln nicht, denn der Arbeitgeber weist hier nur auf seine gesetzlichen Rechte zur Abmahnung und Kündigung hin. Deshalb sind solche Sanktionsklauseln einseitig vom Arbeitgeber durch Weisung einführbar.

„Es liegt in der Verantwortung jedes Beschäftigten, dafür zu sorgen, dass die eigenen Verhaltensweisen und die aller anderen Personen, die ihm unterstellt sind, vollständig mit dem geltenden Recht und diesem Verhaltenskodex übereinstimmen. XY toleriert keinerlei Verstöße und wird Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung gegen alle Beschäftigten ergreifen, die dem Gesetz, diesem Verhaltenskodex oder den Unternehmensgrundsätzen zuwiderhandeln.“¹⁷

oder

„Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für alle Mitarbeiter zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.“

oder

„Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Regeln selbst verantwortlich und muss sein eigenes Verhalten an diesen Vorgaben ausrichten. Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex oder von Gesetzen wird nicht akzeptiert. Verstöße können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.“

oder

„Bei Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften werden disziplinarische und (arbeits-) rechtliche Maßnahmen – von der Abmahnung bis zur Kündigung – ergriffen, um, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken.“

- 99 Welches Sanktionsmittel bei einem Fehlverhalten im konkreten Fall gerechtfertigt ist, bemisst sich nach der Schwere des Pflichtverstoßes. Sanktionsklauseln selbst stellen grundsätzlich keine vorweggenommene Abmahnung dar (vgl. *Vogt NJOZ 2009, 4206, 4210*). Eine ordentliche Kündigung wegen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex ohne vorherige Abmahnung kommt nur ausnahmsweise bei ganz erheblichen Verstößen, eine außerordentliche Kündigung nur bei schweren Pflichtverletzungen, vor allem Straftaten wie zB Bestechung bzw. Bestechlichkeit, Insiderhandel, Untreue, Bilanzstraftaten, aber auch bei schweren zivilrechtlichen Pflichtverletzungen wie Konkurrenzaktivitäten oder erheblichem Missmanagement in Betracht (*Vogt NJOZ 2009, 4206, 4210*). Verstößt ein

¹⁷ Angelehnt an den Verhaltenskodex von ABB; abrufbar unter: <http://www.abb.de/cawp/deabb201/de8f1faeb8f118d0c1257011004ada4a.aspx>

Arbi
ding
nich
des
tensi
ten
lenw
der

II. B

De
Verh
eben
bers
173).
(BAG
rungs
Schlie
für be
We
mung
stets
79, D
etwa

„Rec
ßen
Vor
rech
Die
darf
der
zuge
Das
halten
von

III. Me

Hat
desyste
nen (vg
→ Anz
desyste
nicht au

1. Whi

In vie
nen von
ren vers

Arbeitnehmer gegen den Verhaltenskodex, wird eine arbeitsrechtliche Sanktion allerdings arbeitsgerichtlich deutlich besser zu verteidigen sein als ohne Verhaltenskodex, da nicht zunächst um die Ableitung der Verhaltenspflicht aus allgemeinen Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses gestritten werden muss. Denn durch die Einführung der Verhaltensregeln bringt der Arbeitgeber klar zum Ausdruck, dass er die Einhaltung der geregelten Verhaltensweisen für besonders wichtig erachtet und ihm kündigungsrelevanten Stellenwert beimisst. Dies ist im Rahmen der stets vorzunehmenden **Interessenabwägung** bei der Kündigung zu Gunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

II. Betriebsbußen

Denkbar ist auch, im Verhaltenskodex eine Betriebsbuße für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu vereinbaren. Eine **Betriebsbuße** ist eine Sanktion, die über die oben beschriebenen individualrechtlich zulässigen Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers hinausgeht. Sie muss einen bestimmten „Strafcharakter“ haben (Heinze NZA 1990, 173). Als Betriebsbußen können etwa der Ausschluss von betrieblichen Vergünstigungen (BAG 22. 10. 1985 – 1 ABR 38/83, NZA 1986, 299) oder der Ausspruch einer Beförderungssperre (BAG 17. 10. 1989 – 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193) vorgesehen werden. Schließlich kommt auch die Verhängung einer angemessenen Geldbuße in Betracht, die für betriebliche oder andere gemeinnützige Zwecke bestimmt sein muss.

Weil das Festlegen einer Betriebsbuße nach der Rechtsprechung des BAG mitbestimmungspflichtig ist, muss ein Verhaltenskodex, der eine Betriebsbußenregelung enthält, stets in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden (BAG 28. 4. 1982 – 7 AZR 962/79, DB 1983, 775). Die Festlegung einer Geldbuße in einem Verhaltenskodex könnte etwa wie folgt formuliert werden:

„Rechtswidrige und schuldhaftige Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können mit Geldbußen geahndet werden. Die Geldbuße wird nur im Einverständnis mit dem Betriebsrat verhängt. Vor Verhängung einer Geldbuße ist der Arbeitnehmer zu hören. Er kann sich durch eine rechtskundige Person vertreten lassen.

Die Geldbuße soll die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes nicht überschreiten; sie darf auch in schweren Fällen einen Tagesverdienst nicht übersteigen. Die Geldbuße wird bei der nächsten Lohn- oder Gehaltszahlung einbehalten. Sie wird dem betrieblichen Sozialfonds zugeführt.

Das Recht des Unternehmens, Schadensersatz zu fordern, oder bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex einzelvertragliche Maßnahmen (zB Abmahnung, Kündigung) zu ergreifen, bleibt von der Verhängung einer Geldbuße unberührt.“

III. Meldesysteme bei Verstößen

Hat der Arbeitgeber einen Verhaltenskodex eingeführt, sollte er dies mit einem **Meldesystem** verbinden, um Verstöße gegen das Regelwerk feststellen und verfolgen zu können (vgl. ausführlich zum Umgang mit Mitarbeitern bei Compliance-Untersuchungen → Anzeigepflichten Rn. 23 ff., 32 ff.). Eine gesetzliche Pflicht zur Einrichtung von Meldesystemen hat sich im deutschen Recht allerdings nicht etabliert; sie ergibt sich auch nicht aus den straf- und zivilrechtlichen Generalklauseln über die Aufsichtspflicht.

1. Whistleblowing-Hotline

In vielen Firmen gelangen schon wegen der Unternehmensgröße wichtige Informationen von der Basis nicht automatisch zur Geschäftsleitung. Derartige Informationsbarrieren versucht man insbesondere in den USA durch das sogenannte „Whistleblowing“ zu

überbrücken. Damit ist die Anzeige eines rechtswidrigen Zustands durch einen betriebsinternen Informanten etwa beim Compliance-Officer gemeint. Dazu wird oftmals eine Klausel in die Verhaltensrichtlinie eingeführt, die eine Verpflichtung der Arbeitnehmer enthält, Fehlverhalten von Kollegen in einem bestimmten Verfahren anzuzeigen (Beispiele → Anzeigepflichten Rn. 23 ff., 40 ff.).

- 104 Die Einführung von **Hinweisgebersystemen** kann auch durch die Einschaltung von **Telefonhotlines** oder durch die Beauftragung **externer Ombudsleute** erfolgen (Beispiele → Anzeigepflichten Rn. 40). Telefonhotlines werden in der Praxis allerdings wenig in Anspruch genommen, weil die Hinweisgeber oftmals um die Vertraulichkeit ihrer Angaben fürchten und nicht wissen, wer am anderen Ende der Leitung sitzt.
- 105 Inwiefern eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Anzeige rechtswidrigen Verhaltens rechtlich zulässig ist, ist derzeit nach deutschem Recht noch nicht abschließend geklärt. Abgesehen von den in Deutschland bestehenden kulturellen und historischen Bedenken gegenüber einer Verpflichtung zum „Denunzieren“, „Verpfeifen“ bzw. „Anschwärzen“ von Kollegen oder Vorgesetzten bestehen auch rechtliche Bedenken (vgl. zu den rechtlichen Bedenken hinsichtlich einer Meldepflicht ausführlich → Anzeigepflichten Rn. 24 ff.). Die hM geht allerdings davon aus, dass ein Mitarbeiter aufgrund seiner **allgemeinen Schadensabwendungspflicht** zur Anzeige gewisser Sachverhalte verpflichtet sein kann. So ist das BAG der Ansicht, dass der Arbeitgeber ein rechtlich geschütztes Interesse besitzt, nur mit solchen Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, die die Ziele des Unternehmens fördern und das Unternehmen vor Schaden bewahren (BAG 3. 7. 2003 – 2 AZR 235/02, NJW 2004, 1547). Dementsprechend hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der **innerbetrieblichen Anzeige** und Aufklärung derartiger Handlungen. Er kann also grundsätzlich **Anzeigepflichten** für Verstöße aufstellen, solange der Umfang dieser Anzeigepflichten für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Ob es möglich ist, eine Anzeigepflicht für jeden Verstoß einzurichten, ist von der Rechtsprechung noch nicht entschieden worden. Bei einer Verhältnismäßigkeitsprüfung im Rahmen der Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer erscheint die Zulässigkeit einer solchen Pflicht eher zweifelhaft. Der Arbeitnehmer kann jedenfalls nicht zur **Selbstanzeige** verpflichtet werden, weil dies die Grenzen der allgemeinen Schadensabwendungspflicht überschreiten würde (vgl. zu den rechtlichen Bedenken hinsichtlich einer Meldepflicht ausführlich → Anzeigepflichten Rn. 24 ff.).
- 106 Die Implementierung einer **Whistleblowing-Klausel**, insbesondere wenn hierfür eine **anonyme Telefonhotline** eingerichtet wird, erfordert auch die Einbeziehung **datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte**. Regelmäßig werden hier **personenbezogene Daten**, die im Rahmen der Telefonanrufe von „Whistleblowern“ mitgeteilt werden, unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen erhoben, verarbeitet und genutzt. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, werden die Daten im Regelfall zumindest in nicht-automatisierten Dateien (etwa in Form von Karteikarten oder Listen) erfasst. Sobald eine dieser Voraussetzungen erfüllt ist, ist jedoch der Anwendungsbereich des BDSG eröffnet (§ 1 II Nr. 3 BDSG). Die Erhebung von Daten muss dann gem. §§ 32 I oder 28 I Nr. 2 BDSG gerechtfertigt sein. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Datenverarbeitung im Sinne des § 32 I 1 BDSG der **Zweckbestimmung des Beschäftigungsverhältnisses** mit dem Betroffenen dient oder das Unternehmen ein **berechtigtes Interesse** im Sinne des § 28 I 1 Nr. 2 BDSG nachweisen kann. In Bezug auf eine vom Direktionsrecht gedeckte Verpflichtung zum Whistleblowing ist in der Regel zumindest Letzteres der Fall, da das Unternehmen insoweit das Interesse an der Beachtung und auch der Kontrolle seiner arbeitsrechtlich rechtswirksamen Vorgaben hat. Ein Unternehmen darf Arbeitnehmer bei der Einführung der Whistleblowing-Verpflichtung aber grundsätzlich nicht unverhältnismäßig beeinträchtigen. Daraus folgt, dass dem Interesse der Arbeitnehmer an einem geregelten und fairen Verfahren Rechnung zu tragen ist, dh. dass insbesondere die Behauptungen eines Whistleblowers gründlich überprüft werden und keine Sanktionen auf Basis von Vermutungen ausgesprochen werden dürfen.
- 107 Whistleblowing-Klauseln können durch den Arbeitgeber wirksam durch Weisung in die Arbeitsverhältnisse implementiert werden. Zu beachten ist jedoch das Mitbestim-

mungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, dass bei derartigen Klauseln regelmäßig einschlägig ist, sofern den Arbeitnehmern das Verfahren vorgegeben wird, wie Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden sind (vgl. dazu ausführlich *Fabrig NZA 2010, 1223*; *Fabrig NJOZ 2010, 975 ff.*).

2. Einrichtung einer Beschwerdestelle

Ein Instrument zur Sicherung von Compliance ist auch die Einrichtung einer umfassenden Beschwerdestelle für die Arbeitnehmer, deren Aufgaben über die gesetzlich in § 13 AGG und § 84 BetrVG geregelten Beschwerdestellen hinausgehen können. 108

Arbeitnehmer haben nach § 13 I AGG sowie nach der allgemeinen Vorschrift des § 84 BetrVG das Recht zur Beschwerde beim Arbeitgeber. Dieser hat dafür eine Beschwerdestelle einzurichten und zu benennen. Diese Verpflichtung besteht unabhängig von der Größe des Unternehmens, weil die §§ 13 AGG, 84 BetrVG auch in betriebsratslosen und auch in nicht betriebsratsfähigen Betrieben Anwendung finden. Die Beschwerdestelle kann beispielsweise ein Vorgesetzter, ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine betriebliche Beschwerdestelle sein. Auch die Personalabteilung oder die Schwerbehindertenvertretung können zuständige Stelle im Sinne dieser Vorschriften sein (*Gach/Julis BB 2007, 773*). Die Bestimmung der zuständigen Stelle fällt in die Organisationshoheit des Arbeitgebers (ausführlich auch zur Beschwerdestelle *Oetker NZA 2008, 264*). Diese ist im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Fehlt eine ausdrückliche Bestimmung, ist zuständige Stelle der unmittelbare Vorgesetzte oder, falls sich die Beschwerde gegen diesen richtet, der nächst höhere Vorgesetzte. 109

Da Beschwerden im Allgemeinen und Beschwerden nach § 13 I AGG im Besonderen mit einem erheblichen Haftungsrisiko für das Unternehmen verbunden sein können, ist es ratsam, die Beschwerdestelle nicht auf die Zwecke der §§ 13 AGG, 84 BetrVG zu beschränken, sondern eine umfassend zuständige Compliance-Stelle einzurichten. Diese sollte in der Lage sein, die mit dem jeweils vorgetragenen Sachverhalt verbundenen Risiken zu evaluieren und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu veranlassen. 110

E. Sozialrechtliche Konsequenzen

Das unter dem Sammelbegriff Compliance zusammengefasste Einhalten gesetzlicher Bestimmungen und unternehmerischer Richtlinien an sich, ist sozialversicherungsrechtlich nicht erheblich. 111

Falls sich aus rechts- oder gesetzeswidrigem unternehmerischem Handeln Ersatzansprüche ergeben, ist allerdings nach allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen zu prüfen, ob der Befriedigung dieser Ersatzansprüche beitragsrechtliche Bedeutung zukommt. Es kommt also darauf an, ob es sich um → Arbeitsentgelt iSv. § 14 I 1 SGB IV handelt. 112

F. Steuerrechtliche Konsequenzen

Das unter dem Sammelbegriff Compliance zusammengefasste Einhalten gesetzlicher Bestimmungen und unternehmerischer Richtlinien an sich, ist auch steuerrechtlich nicht erheblich. 113

Steuerliche Auswirkungen können aber Compliance-Verstöße haben. Hier geht es immer um die Frage, ob Lohn oder nicht steuerbarer Schadensersatz gegeben ist. Echte Schadensersatzleistungen des Arbeitgebers (etwa weil dieser den Arbeitnehmer selbst verletzt 114

oder seine Güter beschädigt hat) haben keinen Lohncharakter (BFH 26. 11. 2008 – X R 31/07, BStBl II 2009, 651 = DStRE 2009, 205). Dagegen ist ein Ausgleich wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, wie er sich etwa aus einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 7 III AGG ergeben kann, regelmäßig Lohn (vgl. dazu ausführlich Küttner/Thomas Compliance Rn. 30 ff.). Auch wenn dem Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer wegen eines Compliance-Verstoßes Ersatzansprüche zustehen, auf die der Arbeitgeber aber wirksam verzichtet, wendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Höhe des Verzichts steuerpflichtigen Lohn zu; → Arbeitsentgelt: Allgemein (Rn. 99 ff.).

G. Weiterführende Literatur

Andritzky, Michael, Compliance-Regelungen und Tarifrecht, NZA 2009, 990 ff.; Dann, Matthias/Mengel, Anja, Tanz auf einem Pulverfass – oder: Wie gefährlich leben Compliance-Beauftragte?, NJW 2010, 3265 ff.; Fahrig, Stephan, Verhaltenskodex und Whistleblowing im Arbeitsrecht, NJOZ 2010, 975 ff.; Fahrig, Stephan, Die Zulässigkeit von Whistleblowing aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, NZA 2010, 1223 ff.; Hauschka, Christoph E., Corporate Compliance, 2. Auflage 2010; Hauschka, Christoph E./Greeve, Gina, Compliance in der Korruptionsprävention – was müssen, was sollen, was können die Unternehmen tun?, BB 2007, 165 ff.; Heldmann, Sebastian, Betrugs- und Korruptionsbekämpfung zur Herstellung von Compliance, DB 2010, 1235 ff.; Klindt, Thomas/Pelz, Christian/Theusinger, Ingo, Compliance im Spiegel der Rechtsprechung, NJW 2010, 2385 ff.; Kock, Martin, Compliance im Unternehmen – Ethisch sei der Mensch, hilfreich und gut!, ZIP 2009, 1406 ff.; Kort, Michael, Verhaltensstandardisierung durch Corporate Compliance, NZG 2008, 81 ff.; Krieger, Steffen/Günther, Jens, Die arbeitsrechtliche Stellung des Compliance Officers – Gestaltung einer Compliance-Organisation unter Berücksichtigung der Vorgaben im BGH-Urteil vom 17. 7. 2009, NZA 2010, 367 ff.; Liese, Jens/Schulz, Martin, Risikomanagement durch Compliance-Audits – Neue Herausforderungen für die Unternehmensorganisation, BB 2011, 1347 ff.; Maschmann, Frank, Corporate Compliance, Neue Herausforderungen für das Arbeitsrecht, AuA 2/2009, 72 ff.; Mengel, Anja/Hagemeister, Volker, Compliance und Arbeitsrecht, BB 2006, 2466 ff.; Rettenmaier, Felix/Palm, Lisa, Das Ordnungswidrigkeitenrecht und die Aufsichtspflicht von Unternehmensverantwortlichen, NJOZ 2010, 1414 ff.; Schreiber, Alexander, Implementierung von Compliance-Richtlinien, NZA-RR 2010, 617 ff.; Stancke, Fabian, Marktinformation, Benchmarking und Statistiken – Neue Anforderungen an Kartellrechts-Compliance, BB 2009, 912 ff.; Tödtmann, Ulrich/Dietrich, Katrin, Wertemanagement in Energieunternehmen – „Verbindliche Verhaltensstandards festlegen und leben“, EW – Zeitschrift für die Energiewirtschaft 2005, Heft 1–2, 38 ff.; Umnuß, Karsten, Corporate Compliance Checklisten, 2. Auflage 2012; Wagner, Andreas, Ethikrichtlinien – Implementierung und Mitbestimmung, Diss. 2008; Willemsen, Alexander, Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien, 2009.

Darlehen für Arbeitnehmer

A. Wirtschaftliches Interesse

I. Definition Arbeitgeberdarlehen

- 1 Ein Darlehen für Arbeitnehmer (Arbeitgeberdarlehen) ist die Überlassung von Geld durch den Arbeitgeber oder auf Grund des Dienstverhältnisses durch eine von ihm beauftragte Person (BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Arbeitgeberdarlehen

vom 1.
Rechtsgr
Nicht
sekoster
geltabs
Vereinb
Schreib
IV C 5 -

II. Prax

„Arb
men –
mit der
Häu:
– Geri
auch
– Ver
rung
Vori
– Hof
– Vor
– Lan
– Der
ziell
füg

B. Re

I. Ve

We
entge
Arbe
durch
Be
Arbe
tigt i
der
Darl
nur
Juni
Teil
NZ
mus
Dec
199
Lin.
L
kan