

Ethikrichtlinien und Whistleblowing - Arbeitsrechtliche Aspekte der Einführung eines Compliance-Systems

Bearbeitet von
Mike Schulz

1. Auflage 2010. Taschenbuch. 224 S. Paperback
ISBN 978 3 631 59904 4
Format (B x L): 14,8 x 21 cm
Gewicht: 300 g

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Inhaltsverzeichnis	9
Kapitel 1: Einführung	21
A. Ethikrichtlinien und Whistleblowing	21
I. Ethikrichtlinien	21
II. Whistleblowing.....	22
1. Interessen des Arbeitnehmers	24
2. Interessen des Arbeitgebers.....	26
3. Gegenüberstellung der Interessen.....	26
III. Ethikrichtlinien und Whistleblowing als Baustein der Compliance	28
B. Untersuchungsgegenstand und Themenkonkretisierung.....	28
C. Gang der Untersuchung	30
Kapitel 2: Grundlagen	31
A. Geschichtlicher Hintergrund.....	31
B. Wirtschaftskriminalität in deutschen Unternehmen	33
C. Grundlegende Einführung in die Thematik Ethik- bzw. Verhaltensrichtlinien.....	37
I. Begriffsumschreibung und Sinn und Zweck einer Ethikrichtlinie	37

1.	Der Begriff der Ethikrichtlinie	37
a)	Verhaltensanweisungen mit Tätigkeitsbezug	38
b)	Ethischer bzw. moralischer Hintergrund	39
c)	Begriffsumschreibung	39
2.	Sinn und Zweck einer Ethikrichtlinie	40
II.	Motivationen zur Einführung einer Ethikrichtlinie	40
1.	Die Einführung einer Ethikrichtlinie aufgrund internationaler gesetzlicher Verpflichtung	41
2.	Die Einführung einer Ethikrichtlinie zur Erfüllung nationaler gesetzlicher Verpflichtungen	42
a)	Die Einführung einer Ethikrichtlinie zur Erfüllung der Organisationspflichten nach §§ 31 ff. WpHG und §§ 25 ff. KWG ..	42
b)	Die Einführung einer Ethikrichtlinie zur Erfüllung der Organisationspflichten nach § 12 Abs. 1 AGG	43
c)	Die Einführung einer Ethikrichtlinie zur Erfüllung weiterer Verpflichtungen	44
d)	Die Einführung einer Ethikrichtlinie zur Erfüllung berufsethischer Verpflichtungen	45
3.	Die freiwillige Einführung einer Ethikrichtlinie als Baustein der Compliance	45
4.	Zwischenergebnis	46
III.	Die Inhalte einer Ethikrichtlinie – Kategorisierung	46
1.	Ethikrichtlinien, welche die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers konkretisieren	48
2.	Ethikrichtlinien, welche auf die Nebenpflichten des Arbeitnehmers hinweisen und/oder die Nebenpflichten des Arbeitnehmers erweitern ..	49

a)	Ethikrichtlinien, welche gesetzliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers wiedergeben und erweitern	49
aa)	Hinweis auf gesetzliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers und deren Konkretisierung	50
bb)	Erweiterung gesetzlicher Nebenpflichten des Arbeitnehmers und deren Konkretisierung	52
b)	Ethikrichtlinien, welche arbeitsvertragliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers wiedergeben und erweitern	54
aa)	Hinweis auf arbeitsvertragliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers und deren Konkretisierung	55
bb)	Erweiterung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten des Arbeitnehmers und deren Konkretisierung	58
3.	Ethikrichtlinien, betreffend das sonstige Verhalten des Arbeitnehmers	59
4.	Ethikrichtlinien, welche das private bzw. außerdienstliche Verhalten regeln.....	60
5.	Zusammenfassung der Kategorisierung.....	61
6.	Exkurs: Blick in die Praxis – Zusätzliche Klauseln in Ethikrichtlinien.	62
a)	Sanktionsklauseln	62
b)	Unternehmensphilosophien.....	63
c)	Verhaltensanforderungen an Externe	64

Kapitel 3: Stufe 1 des Compliance-Systems: Einführung einer

	Ethikrichtlinie.....	67
A.	Die Einführung einer Ethikrichtlinie in das Arbeitsverhältnis	67
I.	Die Einführung einer Ethikrichtlinie per Direktionsrecht	68
1.	Inhalt und Reichweite des Direktionsrechts.....	68
a)	Grundsatz.....	68

b)	Außerdienstliches Verhalten von der Reichweite des Direktionsrechts umfasst?	70
2.	Grenzen des Direktionsrechts	72
a)	Grenze aus § 106 Satz 1 GewO.....	72
aa)	Grenze aus Vertrag, kollektivem Recht oder gesetzlichen Vorschriften	72
bb)	Billiges Ermessen als Grenze des Direktionsrechts.....	73
b)	Grundrechte als Grenze des Direktionsrechts	74
3.	Das Direktionsrecht und die einzelnen Kategorien einer Ethikrichtlinie	75
a)	Das Direktionsrecht und Ethikrichtlinien, welche die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers konkretisieren.....	76
b)	Das Direktionsrecht und Ethikrichtlinien, welche auf die Nebenpflichten des Arbeitnehmers hinweisen und/oder die Nebenpflichten des Arbeitnehmers erweitern	76
c)	Das Direktionsrecht und Ethikrichtlinien, betreffend das sonstige Verhalten des Arbeitnehmers	77
d)	Das Direktionsrecht und Ethikrichtlinien, welche das private bzw. außerdienstliche Verhalten regeln	77
4.	Die <i>Handelsblatt</i> -Entscheidung – Inhalt und Kritik	78
a)	Sachverhalt	78
b)	Aus den Entscheidungsgründen.....	79
c)	Kritische Auseinandersetzung und Schlussfolgerung	79
5.	Praxistauglichkeit der Einführung per Direktionsrecht.....	83
II.	Die Einführung einer Ethikrichtlinie per vertraglicher Abrede.....	85
1.	Grundsatz: Freie Gestaltung des Arbeitsvertrages	85
2.	Grenzen der vertraglichen Einführung	86

a)	Grenze aus § 105 Satz 1 GewO.....	86
b)	Grenze aus §§ 305 ff. BGB.....	86
c)	Verfassungsrechtliche Grenzen.....	87
3.	Praktische und rechtliche Besonderheiten bei der Einführung einer Ethikrichtlinie per vertraglicher Abrede	88
a)	Einbeziehung der Ethikrichtlinie bei Neueinstellung eines Arbeitnehmers	88
aa)	Aufnahme der Ethikrichtlinie in den Vertragstext.....	88
bb)	Einbeziehung der Ethikrichtlinie durch Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag.....	89
(1)	Statische Bezugnahmeklausel auf die Ethikrichtlinie	89
(2)	Dynamische Bezugnahmeklausel auf die Ethikrichtlinie.....	90
(a)	Einbeziehungskontrolle gemäß § 305c Abs. 1 BGB.....	92
(b)	Inhaltskontrolle gemäß § 307 BGB.....	92
(3)	Handlungsempfehlung	93
b)	Einbeziehung der Ethikrichtlinie in ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis.....	94
aa)	Änderungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer	95
bb)	Betriebsbedingte Änderungskündigung.....	95
(1)	Prüfungsmaßstab bei der Änderungskündigung.....	95
(a)	Dringendes betriebliches Erfordernis.....	96
(b)	Ultima-Ratio.....	98
(2)	Fazit.....	99
c)	Besonderheiten der AGB-Kontrolle bei der Erweiterung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten des Arbeitnehmers.....	100
4.	Gestaltungsinstrument: Individuell ausgehandelte Klauseln gemäß § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB	103
5.	Praxistauglichkeit der Einführung per vertraglicher Abrede	106

III. Die Einführung einer Ethikrichtlinie per Betriebsvereinbarung	106
1. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien.....	107
2. Die Grenzen der Regelungsmacht der Betriebspartner	108
a) Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG	108
b) Die Grundrechte als Grenze.....	108
c) Der Arbeitsvertrag als Grenze.....	109
3. Die Betriebsvereinbarung und die einzelnen Kategorien einer Ethikrichtlinie	110
a) Die Betriebsvereinbarung und Ethikrichtlinien, welche die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers konkretisieren.....	111
b) Die Betriebsvereinbarung und Ethikrichtlinien, welche auf die Nebenpflichten des Arbeitnehmers hinweisen und/oder die Nebenpflichten des Arbeitnehmers erweitern	111
aa) Hinweis bzw. Konkretisierung der Nebenpflichten des Arbeitnehmers	111
bb) Erweiterung der Nebenpflichten des Arbeitnehmers	113
c) Die Betriebsvereinbarung und Ethikrichtlinien, betreffend das sonstige Verhalten des Arbeitnehmers	115
d) Die Betriebsvereinbarung und Ethikrichtlinien, welche das private bzw. außerdienstliche Verhalten regeln.....	115
4. Besonderheiten bei der Einführung einer Ethikrichtlinie per Betriebsvereinbarung	117
a) Mischung aus erzwingbarer und freiwilliger Betriebs- vereinbarung	117
b) Personelle Reichweite der Betriebsvereinbarung – Was geschieht mit den leitenden Angestellten?.....	118
5. Praxistauglichkeit der Einführung per Betriebsvereinbarung.....	119

IV. Zusammenfassende Betrachtung – Gestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung einer Ethikrichtlinie	119
B. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung einer Ethikrichtlinie	121
I. Umfang der Mitbestimmung	122
1. Die Entwicklung der Rechtsprechung	122
2. Der <i>Honeywell</i> -Beschluss des BAG vom 22.7.2008	124
3. Stellungnahme	125
II. Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG	126
1. Schwerpunkt: Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	126
2. Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in den einzelnen Kategorien einer Ethikrichtlinie	127
a) Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, welche die Hauptleistungspflichten des Arbeitnehmers konkretisieren	127
b) Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, welche auf die Nebenpflichten des Arbeitnehmers hinweisen und/oder die Nebenpflichten des Arbeitnehmers erweitern	128
aa) Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, welche die Nebenpflichten des Arbeitnehmers wiedergeben bzw. konkretisieren	128
bb) Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, welche die Nebenpflichten des Arbeitnehmers erweitern	131
cc) Zusammenfassung	135
c) Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, betreffend das sonstige Verhalten	135

d)	Mitbestimmung bei Ethikrichtlinien, welche das private bzw. außerdienstliche Verhalten regeln	136
III.	Zuständiges betriebsverfassungsrechtliches Gremium für die Ausübung der Mitbestimmung.....	137
IV.	Rechtsfolgen bei Nichtbeteiligung des zuständigen Gremiums.....	139
V.	Ergebnis – Nicht zu verkennender Gestaltungsspielraum.....	140
Kapitel 4:	Stufe 2 des Compliance-Systems: Normierung einer Meldeverpflichtung innerhalb der Ethikrichtlinie – Die Whistleblower-Klausel.....	141
A.	Der Begriff Whistleblowing	142
I.	Begriffsbestimmung	142
1.	Organisationsinsider.....	143
2.	Illegale Handlung.....	143
3.	Informationsoffenlegung an geeigneter Stelle.....	143
a)	Internes Whistleblowing	144
b)	Externes Whistleblowing.....	144
II.	Übersetzungsversuche.....	145
B.	Anzeigespflicht aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers bei Fehlverhalten Dritter?.....	146
I.	Status Quo und konkrete Aufgabenstellung.....	147
1.	Die Rechtsprechung zur Anzeigespflicht im Bezug auf das Fehlverhalten Dritter	147
a)	Die Entscheidung des BAG vom 12.5.1958.....	147

b)	Die Entscheidung des BAG vom 18.6.1970	149
c)	Die Entscheidung des LAG Berlin vom 9.1.1989	150
d)	Die Entscheidung des BGH vom 23.2.1989	152
e)	Zusammenfassung	153
2.	Die Literatur zur Anzeigepflicht im Bezug auf das Fehlverhalten Dritter	154
3.	Arbeitsauftrag	154
II. Die Konkretisierung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht, (drohende) Schäden anzuzeigen		
155		
1.	Tangierte Grundrechte	156
a)	Grundrechte der Arbeitnehmer	157
aa)	Das Recht der freien Meinungsäußerung Art. 5 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 1 GG	157
bb)	Das allgemeine Persönlichkeitsrecht Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG	159
b)	Die Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 GG	160
2.	Die Kollision der grundrechtlich geschützten Interessen	161
3.	Differenzierungskriterien zur Ausformung einer Anzeigeversicherung	163
a)	Differenzierung nach der Art der Tätigkeit bzw. der Stellung im Unternehmen?	163
b)	Differenzierung nach der Art des Fehlverhaltens	165
c)	Das Kriterium: Verdachtsgrad	169
4.	Die Zumutbarkeit als Grenze der Anzeigeverpflichtung	171
5.	Gesamtabwägung	173
6.	Zusammenfassende Darstellung	173

C.	Vertragliche Erweiterung der Anzeigeverpflichtung des Arbeitnehmers?	174
D.	Die Einführung einer Whistleblower-Klausel in der Ethikrichtlinie.....	175
I.	Die Einführung einer Whistleblower-Klausel per Direktionsrecht	175
1.	Normierung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	175
2.	Erweiterung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	176
II.	Die Einführung einer Whistleblower-Klausel per vertraglicher Abrede	176
1.	Normierung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	176
2.	Erweiterung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	177
III.	Die Einführung einer Whistleblower-Klausel per Betriebsvereinbarung	178
1.	Normierung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	178
2.	Erweiterung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht	179
E.	Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung einer Whistleblower-Klausel	179
F.	Praktische Überlegungen und praktische Hinweise im Zusammenhang mit der Einführung einer Whistleblower-Klausel	182
I.	Praktische Überlegungen bei der Einführung einer Whistleblower-Klausel	182
1.	Notwendigkeit der Normierung einer Whistleblower-Klausel?	182
2.	Die Positionierung einer Whistleblower-Klausel	183
II.	Annexregelungen einer Whistleblower-Klausel	184
1.	Durch Anzeige keinen Nachteil	184
2.	Präventive Annexregelung	185

Kapitel 5: Stufe 3 des Compliance-Systems: Einrichtung eines**Kommunikationskanals – Die Whistleblowing-Hotline..... 187**

- A. Mitbestimmungstatbestände bei der Einrichtung eines Kommunikationskanals..... 187
 - I. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG 187
 - II. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 188

- B. Wer sitzt am anderen Ende der Leitung? Präferenz für den externen Ombudsmann..... 190

- C. Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Einrichtung eines Kommunikationskanals..... 191
 - I. Grundsatzentscheidung in der Frage der Anonymität 192
 - II. Datenschutzrechtliche Rechtfertigung..... 194
 - 1. Andere Rechtsvorschriften im Sinne des § 4 Abs. 1 BDSG 195
 - 2. Einwilligung des Betroffenen 195
 - 3. Datenschutzrechtliche Rechtfertigung nach § 28 BDSG..... 196
 - a) Rechtfertigung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BDSG 196
 - b) Rechtfertigung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG 199
 - III. Sonderkonstellation: Beauftragung externer Dienstleister 199
 - 1. Auftragsdatenverarbeitung 199
 - 2. Funktionsübertragung 200
 - IV. Sonderproblem: Benachrichtigung des Verdächtigen 201

Kapitel 6: Zusammenfassung und Schlussbetrachtung..... 203**Abkürzungsverzeichnis..... 209****Literaturverzeichnis..... 211**