

# Inhaltsverzeichnis

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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