

**FORUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT**

Alexander Willemsen

**Einführung und Inhaltskontrolle  
von Ethikrichtlinien**

Centaurus Verlag & Media UG

Alexander Willemsen  
**Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien**

# **FORUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT**

herausgegeben von  
Prof. Dr. Richard Giesen, Prof. Dr. Matthias Jacobs,  
Prof. Dr. Dr. h.c. Horst Konzen und Prof. Dr. Meinhard Heinze †

Band 32

# Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien

Alexander Willemsen



Centaurus Verlag & Media UG 2009

**Zum Autor:**

Alexander Willemsen, geb. 1981, absolvierte ein Studium der Rechtswissenschaften an der Bucerius Law School, Hamburg sowie an der Washington University in St. Louis. 2008 promovierte er an der Universität zu Köln. Er ist seit März 2008 Rechtsreferendar am OLG Düsseldorf.

**Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme****Willemsen, Alexander:**

Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien /  
Alexander Willemsen. – Freiburg: Centaurus-Verl., 2009  
(Forum Arbeits- und Sozialrecht; Bd. 32)  
Zugl.: Köln, Univ., 2008

ISBN 978-3-8255-0732-9    ISBN 978-3-86226-389-9 (eBook)  
DOI 10.1007/978-3-86226-389-9

**ISSN 0936-028X**

*Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.*

© CENTAURUS Verlag & Media KG, Freiburg 2009

Umschlaggestaltung: Antje Walter, Titisee-Neustadt  
Satz: Vorlage des Autors

## *Meinen Eltern*

# Vorwort

Diese Arbeit lag im Sommersemester 2008 der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln als Dissertation vor. Die Disputation erfolgte am 18.12.2008.

Meinem Doktorvater Herrn Professor Dr. Ulrich Preis, der meine Untersuchung mit wertvollem Rat begleitete, möchte ich herzlich für die Unterstützung und Förderung der Arbeit danken.

Mein Dank gilt Herrn Professor Dr. Martin Henssler für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Herrn Professor Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg, danke ich für die Aufnahme dieser Arbeit in die von ihm herausgegebene Schriftenreihe.

Ferner danke ich Herrn Dr. Sebastian Naber für die hilfreichen Diskussionen und kritischen Hinweise, die die Entstehung dieser Arbeit begleitet haben.

Mein tief empfundener Dank gilt Marie-Christine Steinhausen, die mich stets und in jeder Hinsicht unermüdlich unterstützt.

Schließlich schulde ich meinen Eltern unendlichen Dank für alles, was sie mir ermöglicht haben, ihre rückhaltlose Unterstützung und Geduld. Ihnen widme ich diese Arbeit.

Köln, im Mai 2009

*Alexander Willemsen*

# Inhaltsverzeichnis

<b>Teil A Grundlagen</b>	<b>1</b>
<b>§ 1 Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>§ 2 Gang der Untersuchung</b>	<b>5</b>
<b>§ 3 Ursprünge und Entwicklung der Ethikrichtlinie</b>	<b>7</b>
I. Begriff der Ethikrichtlinie	7
II. Ursprünge	8
III. Entwicklung	10
1. Frühindustrialisierung	10
2. Weimarer Republik	11
3. Das Dritte Reich	11
4. Nachkriegszeit	12
5. Fazit	13
<b>§ 4 Motive für die Einführung von Ethikrichtlinien</b>	<b>15</b>
I. Unternehmensimage	15
II. Arbeitnehmerschutz	16
III. Neutrales Wirtschaftsverhalten	17
IV. Schutz des Unternehmens	18
V. Verdeutlichung arbeitnehmerseitiger Pflichten	19
VI. Rechtliche Verpflichtung	19
1. Verpflichtung nach deutschem Recht	19
2. Verpflichtung nach US-amerikanischem Recht	21
a) Rechtsgrundlage	22
b) Umfang der gesetzlichen Pflichten	24
VII. Fazit	25
<b>§ 5 Form und Inhalt gängiger Ethikrichtlinien</b>	<b>27</b>
I. Äußere Gestaltung	27
II. Gängige Regelungsinhalte	28
1. Programmsätze	29
2. Verhaltensvorschriften	30
a) Interessenkonflikte	31
aa) Interessenkonflikte mit Kunden und Lieferanten	31
bb) Interessenkonflikte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber	32

cc)	Interessenkonflikte mit Familienangehörigen	33
b)	Verschwiegenheit	33
c)	Schutz von materiellem und geistigem Firmeneigentum	34
d)	Faires Geschäftsgebahren	34
e)	Sonstige Vorschriften	35
aa)	Vorschriften zum Arbeitsumfeld	36
bb)	Umweltschutz	36
cc)	Repräsentationspflichten	37
3.	„Whistleblowing“	38
4.	Sanktionsklauseln	39
III.	Zusammenfassung	39
<b>Teil B</b>	<b>Einführung von Ethikrichtlinien</b>	<b>41</b>
<b>§ 6</b>	<b>Einseitige Einführung von Ethikrichtlinien</b>	<b>43</b>
I.	Umsetzung durch Direktionsrecht	43
II.	Umsetzung durch Änderungskündigung	46
<b>§ 7</b>	<b>(Zweiseitige) Einführung von Ethikrichtlinien per Vertrag</b>	<b>49</b>
I.	Einführung per Arbeitsvertrag	49
II.	Einführung per Zusatzvereinbarung	50
<b>§ 8</b>	<b>Einführung per Betriebsvereinbarung</b>	<b>53</b>
I.	Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Einzelbetriebsrat	54
II.	Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat	55
1.	Inhalt und Reichweite der Gesamtbetriebsvereinbarung	55
2.	Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates	56
a)	Originäre Zuständigkeit	56
b)	Auftragszuständigkeit	61
3.	Gesamtbetriebsrat als zwingender Verhandlungspartner	61
4.	Fazit	63
III.	Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat	64
1.	Inhalt und Reichweite der Konzernbetriebsvereinbarung	65
2.	Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates	66
a)	Originäre Zuständigkeit	66
b)	Auftragszuständigkeit	68
3.	Fazit	69

IV.	Betriebsvereinbarung zwischen Konzernmutter und Arbeitnehmervertretungen des Tochterunternehmens	69
1.	Betriebsvereinbarung zwischen Konzernleitung und einem Einzelbetriebsrat des Tochterunternehmens	70
2.	Betriebsvereinbarung zwischen Konzernleitung und Gesamtbetriebsrat	73
3.	Fazit	74
V.	Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Europäischem Betriebsrat	74
VI.	Fazit	75
<b>§ 9</b>	<b>Einführung per Tarifvertrag</b>	<b>77</b>
<b>§ 10</b>	<b>Fazit</b>	<b>81</b>
<b>Teil C</b>	<b>Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien</b>	<b>83</b>
<b>§ 11</b>	<b>Interessenlage</b>	<b>87</b>
I.	Arbeitnehmerinteressen	87
1.	Schutzinteresse	87
2.	Mitwirkungsinteresse	88
3.	Fazit	89
II.	Arbeitgeberinteressen	89
1.	Eigeninteressen des Arbeitgebers	89
2.	Interessen des Mutterunternehmens	90
a)	Relevante Interessen des Mutterunternehmens	90
aa)	Vereinheitlichungsinteresse	91
bb)	Haftungsvermeidungsinteresse	91
b)	Berücksichtigung von Interessen des Mutterunternehmens	92
aa)	Interessen des Mutterunternehmens als Eigeninteressen des Tochterunternehmens	93
bb)	Eingeschränkte Berücksichtigung von Konzernbelangen in der Interessenabwägung	94
c)	Fazit	96
3.	Zusammenfassung	96
<b>§ 12</b>	<b>Grundrechtswirkung bei der Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien</b>	<b>99</b>
I.	Grundrechtswirkung im Arbeitsverhältnis	99
1.	Grundsätze einer Grundrechtswirkung im Arbeitsrecht	100
a)	Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte	100
b)	Lehre von den Schutzpflichten	100
c)	Typisierung	102

2.	Strukturelle Unterlegenheit	102
3.	Fazit	104
II.	Relevante Grundrechte bei der Einführung von Ethikrichtlinien	105
1.	Berührte Schutzbereiche auf Arbeitnehmerseite	105
2.	Berührte Schutzbereiche auf Arbeitgeberseite	107
3.	Fazit	108
III.	Grundrechtswirkung bei einzelnen Einführungsinstrumenten	108
1.	Grundrechtswirkung beim Arbeitsvertrag	109
2.	Grundrechtswirkung bei der Betriebsvereinbarung	110
a)	Keine unmittelbare Grundrechtswirkung	111
b)	Grundrechtswirkung über den Schutzpflichten-Ansatz	113
c)	Fazit	114
3.	Grundrechtswirkung beim Tarifvertrag	114
IV.	Zusammenfassung	118
<b>§ 13</b>	<b>AGB-Kontrolle vertraglich eingeführter Ethikrichtlinien</b>	<b>121</b>
I.	AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht	121
II.	Anwendungsbereich der AGB-Kontrolle	124
III.	Einbeziehungskontrolle	126
IV.	Inhaltskontrolle von vertraglich eingeführten Ethikrichtlinien	131
1.	Grundzüge einer Inhaltskontrolle nach § 307 ff BGB	131
2.	Die Bereichsausnahme des § 307 Abs. 3 BGB	133
a)	Keine Inhaltskontrolle nebenpflichtkonkretisierender Ethikklauseln	133
aa)	Arbeitsvertragliche Haupt- und Nebenleistungspflichten	133
bb)	Keine Interessenabwägung bei deklaratorischen Ethikklauseln	135
cc)	Nebenpflichten als Gegenstand deklaratorischer Ethikklauseln	136
(1)	Interessenwahrungspflichten	137
(a)	Verschwiegenheitspflichten	137
(b)	Nebentätigkeitsverbote	139
(c)	Verbot der Annahme von Schmiergeldern	142
(d)	Schutz von Unternehmenseigentum	145
(2)	Schutzpflichten	147
(a)	Anzeige-, Aufklärungs- und Auskunftspflichten	147
(b)	Pflicht zur Abwendung von Schäden und Störungen	151
(c)	Wahrung der betrieblichen Ordnung	152
(3)	Sanktionen	155

(4) Fazit	157
b) Umfang arbeitsvertraglicher Hauptleistungspflichten	158
c) US-amerikanisches Börsenrecht als „Rechtsvorschriften“ im Sinne von § 307 Abs. 3 BGB	159
d) Zusammenfassung	161
3. Nebenpflichtenerweiterung als unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB	162
a) Prinzipielle Möglichkeit einer vertraglichen Nebenpflichtenerweiterung	163
b) Nebenpflichtenerweiterung als „unangemessene Benachteiligung“	164
aa) Die Regelbeispiele des § 307 Abs. 2 BGB	164
bb) Verstoß gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB	167
(1) Tatbestand des § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB	168
(2) Das besondere Abweichungsinteresse des Arbeitgebers	170
(a) Besonderheiten des Vertragstyps	171
(b) Kompensation des Vertragspartners	172
(c) Höherrangiges Interesse des Verwenders	175
(i) Unternehmensimage	177
(ii) Rechtliche Verpflichtung	178
(iii) Konzerninteressen	179
(3) Fazit	180
cc) Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB	181
c) Ergebnis	182
4. Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB	182
5. Außerdienstliche Verhaltenspflichten	184
a) Indirekter Arbeitsbezug	186
b) Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers	186
c) Fazit	190
6. Zusammenfassung	190
V. AGB-Kontrolle der einzelnen Ethikklauseltypen	191
1. Reine Programmsätze	192
2. Verhaltensregeln	192
3. Whistleblowing	194
4. Sanktionsklauseln	198
VI. Ergebnis	199
<b>§ 14 Inhaltskontrolle bei Einführung durch Betriebsvereinbarung</b>	<b>201</b>

I.	Gegenständliche Grenzen (Außenschranken)	201
II.	Inhaltliche Grenzen (Innenschranken)	204
1.	Prinzipielle Ansätze	205
2.	Inhaltskontrolle am Maßstab des § 75 BetrVG	208
a)	Billigkeits- oder Rechtskontrolle	208
b)	Grundrechtskontrolle unter dem Schutzpflichten-Ansatz	210
c)	Grundzüge einer Verhältnismäßigkeitsprüfung	211
aa)	Prüfung der Angemessenheit	212
bb)	Ansätze der Rechtsprechung	213
cc)	Außerdienstliches Verhalten	214
III.	Ergebnis	215
<b>§ 15</b>	<b>Inhaltskontrolle bei einseitiger Einführung von Ethikrichtlinien</b>	<b>216</b>
I.	Direktionsrecht	216
1.	Grundlagen des Direktionsrechts	216
2.	Grenzen des Direktionsrechts	218
a)	Grenzen aus dem Inhalt der Direktionsklausel	218
b)	Grenzen aus Arbeitsvertrag, Gesetz und Kollektivrecht	221
c)	Grenze billigen Ermessens, § 106 GewO	222
d)	Außerdienstliches Verhalten als Gegenstand des Direktionsrechts	223
3.	Reichweite des Direktionsrechts bei der Einführung von Ethikrichtlinien	226
a)	Reine Programmsätze	226
b)	Verhaltensregeln	227
c)	Whistleblowing	229
d)	Sanktionsklauseln	230
4.	Zwischenergebnis	230
II.	Änderungskündigung	231
1.	Personenbedingte Änderungskündigung	232
2.	Verhaltensbedingte Änderungskündigung	232
3.	Betriebsbedingte Änderungskündigung	233
4.	Druckänderungskündigung	235
III.	Ergebnis	236
<b>§ 16</b>	<b>Inhaltskontrolle bei tarifvertraglicher Einführung</b>	<b>239</b>
I.	Umfang tarifvertraglicher Regelungsmacht	239
II.	Rechtskontrolle von Tarifverträgen	241
1.	Europäisches und internationales Recht	241

2.	Verfassungsrecht	242
3.	Zwingendes Gesetzesrecht	243
III.	Inhaltskontrolle tarifvertraglich eingeführter Ethikrichtlinien	244
IV.	Günstigkeitsprinzip	245
V.	Ergebnis	247
<b>Teil D</b>	<b>Betriebliche Mitbestimmung bei der Einführung von Ethikrichtlinien</b>	<b>249</b>
<b>§ 17</b>	<b>Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates</b>	<b>249</b>
I.	Mitbestimmungspflichtigkeit der Einführung von Ethikrichtlinien	249
II.	Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei typischen Klauseln	250
1.	Regelungen zum Ordnungsverhalten, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	251
a)	Verschwiegenheitsverpflichtungen	253
b)	Verhalten gegenüber Medienvertretern	253
c)	Whistleblower-Klauseln	254
d)	Zuwendungen Dritter	256
e)	Wiedergabe gesetzlicher Vorschriften	257
f)	Sog. „Liebesverbote“	258
g)	Sanktionsklauseln	258
h)	Fazit	259
2.	Technische Einrichtungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	259
3.	Arbeits- und Gesundheitsschutz, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	261
4.	Personalfragebögen, § 94 BetrVG	261
5.	Auswahlrichtlinien, § 95 Abs. 1 BetrVG	262
6.	Allgemeine Informations- und Beratungspflichten	262
III.	Ausübung der Mitbestimmungsrechte	263
IV.	Einigungsstellenverfahren	264
V.	Rechtsfolgen einer Missachtung von Mitbestimmungsrechten	266
VI.	Die teilmitbestimmte Ethikrichtlinie	267
VII.	Zusammenfassung	269
<b>Teil E</b>	<b>Ergebnis</b>	<b>271</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>275</b>
	<b>Quellennachweis zitierter Ethikrichtlinien</b>	<b>301</b>

## Teil A Grundlagen

### § 1 Einleitung

„Allen Meistern und Arbeitern ist es untersagt, gegen einander gerichtliche Klage zu führen oder sich zu verheirathen, ohne dem Chef ihre Absicht vorgetragen zu haben. Zuwiderhandlungen werden mit 3-10 Mark bestraft, und tritt unter erschwerenden Umständen die Kündigung ein.“ So lautete § 36 der Fabrikordnung der Gebr. Stumm in Neunkirchen; eine Klausel, die am 14. April 1891 die Debatte um das Arbeiterschutzgesetz vor dem Reichstag veranschaulichen sollte.<sup>1</sup>

Mehr als 100 Jahre später sollte es erneut ein Brüderpaar<sup>2</sup> sein, das Verhaltensregeln für Arbeitnehmer ins Zentrum des arbeitsrechtlichen Interesses rückt: Anfang 2005 stieß eine unternehmensinterne Ethikrichtlinie des weltgrößten Einzelhandelskonzerns *Wal-Mart*, mit der erheblich in das Privatleben der Beschäftigten eingegriffen werden sollte, auf große öffentliche Wahrnehmung und Kritik. Insbesondere eine Klausel dieses Regelwerkes, ein „Liebesverbot“, das Beziehungen zwischen Arbeitnehmern des *Wal-Mart*-Konzerns ausdrücklich untersagte<sup>3</sup>, stieß auf erheblichen Widerspruch.

Spätestens die in diesem Zusammenhang geführten Beschlussverfahren vor dem *Bundesarbeitsgericht*<sup>4</sup> und dem *LAG Düsseldorf*<sup>5</sup> haben den Begriff der „Ethikrichtlinie“ ins Zentrum des allgemeinen Interesses gerückt. In Fachkreisen wurde begonnen, sich intensiv mit diesem Problembereich auseinanderzusetzen.

Während Ethikrichtlinien in den USA bereits auf eine längere Tradition zurückblicken können<sup>6</sup>, ist dieser Begriff dem deutschen Arbeitsrecht erst seit kurzem bekannt. Im Jahre 2002 hatte sich das *Bundesarbeitsgericht*<sup>7</sup> erstmals mit den Zulässigkeitsvoraussetzungen eines ethischen Regelwerkes auseinanderzusetzen: Re-

---

<sup>1</sup> Ständiger Bericht über die Verhandlungen des Dt. Reichstages, 8. Legislaturperiode, 1. Session, 1890/1891, Bd. 4, S. 2280.

<sup>2</sup> Die Söhne des Firmengründers Sam Walton, S. Robson „Rob“ Walton und Jim C. Walton, sind Vorstandsvorsitzender bzw. Vorstandsmitglied der 1962 gegründeten Wal-Mart Inc.

<sup>3</sup> „Sie dürfen nicht mit Jemanden ausgehen oder in eine Liebesbeziehung mit Jemanden treten, wenn Sie die Arbeitsbedingungen dieser Person beeinflussen können, oder der Mitarbeiter Ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen kann.“; aus der Ethikrichtlinie des Wal-Mart-Konzerns, zitiert nach LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81.

<sup>4</sup> BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248.

<sup>5</sup> LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, 81.

<sup>6</sup> Einen Überblick bietet *Mahnhold*, Compliance und Arbeitsrecht, S. 31 ff.

<sup>7</sup> BAG v. 28.05.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes.

dakteure einer Wirtschaftszeitung wehrten sich gegen Verhaltensvorschriften, die den Besitz von Wertpapieren und die Ausübung von Nebentätigkeiten reglementierten. Dennoch: Begreift man Ethikrichtlinien als Verhaltensregeln<sup>8</sup>, so lässt sich kaum erklären, warum Rechtsprechung und Literatur – obwohl diese Problematik seit über hundert Jahren bekannt ist – bisher weder die Reichweite noch den Umfang zulässiger Ethikrichtlinien eindeutig festzulegen vermochten.<sup>9</sup>

Entwicklungen im US-amerikanischen Recht drängen nun aber auf die Aufarbeitung der Problematik: Im Anschluss an den sog. *Sarbanes-Oxley Act*<sup>10</sup> sind Zulassungsbestimmungen zahlreicher US-amerikanischer Börsen erlassen worden, die börsennotierte Gesellschaften – und mitunter auch deren deutsche Konzerntöchter – zur Einführung von umfangreichen Verhaltenskodizes verpflichten.<sup>11</sup> Nach Sec. 303A Nr. 10 des New York Stock Exchange's Listed Company Manual sind etwa die ihm unterfallenden Unternehmen verpflichtet, einen Verhaltenskodex einzuführen und zu veröffentlichen, der unter anderem den Umgang mit Interessenkonflikten, die Durchsetzung von Verschwiegenheitspflichten und gesetzeskonformem Verhalten, Fairness im Geschäftsverkehr, den Schutz von Unternehmenseigentum und die Meldung von Verstößen (sog. „Whistleblowing“, dt. etwa „Verpfeifen“) regeln soll.<sup>12</sup> Da diese Verpflichtung alle Unternehmen trifft, die an der NYSE gelistet sind, müssen beispielsweise auch deutsche Unternehmen wie die Daimler AG Ethikrichtlinien erlassen.

Die Einführung von solchen US-amerikanisch geprägten Verhaltens- und Ethikrichtlinien trifft in Deutschland und in Europa allerdings auf eine Vielzahl von kulturellen Hindernissen: So gehört es im deutschen Arbeitsrecht keineswegs zu den Kernaufgaben des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern moralische Maßstäbe zu vermitteln. Jedenfalls ist er durch den Arbeitsvertrag nicht zum Sittenwächter

---

<sup>8</sup> so auch *Junker*, BB 2005, 602, 602.

<sup>9</sup> Insofern überrascht es auch nicht, dass selbst das BAG in der Handelsblatt-Entscheidung (v. 28.05.2002 – 1 ABR 32/01, AP Nr. 39 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes) entscheidende Fragen unbeantwortet ließ.

<sup>10</sup> eigentlicher Titel: „Act to protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures made pursuant to the securities laws, and for other purposes“ v. 30.07.2002, Pub. L. No. 107-204, 116 Stat. 745. Der Kurztitel “Sarbanes-Oxley Act” oder auch SOX / SarbOx bezieht sich auf die beiden Initiatoren des Gesetzesvorhabens, Senator Paul Sabanes (Dem.) und Representative Michael G. Oxley (Rep.).

<sup>11</sup> Einen Überblick bietet *Meyer*, NJW 2006, 3606.

<sup>12</sup> Sec. 303A Nr. 10 NYSE Listed Company Manual; in der jeweils aktuellsten Form unter <http://www.nyse.com/lcm> abrufbar

über die in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer berufen.<sup>13</sup> Mag der deutsche Arbeitgeber auch in begrenztem Maße eine soziale Funktion wahrnehmen, so bleibt die intellektuelle Ausformung und tatsächliche Befolgung ethischer Anforderungen Privatsache des Arbeitnehmers. Eine Moralprärogative des Arbeitgebers stößt deswegen schon im Grundsatz auf Widerstand.

Doch nicht nur das grundsätzliche Konzept, auch bestimmte Ausformungen von Ethikrichtlinien sind hoch umstritten: Als besonders problematisch erweisen sich neben den Liebesverboten etwa die „Whistleblowing“-Klauseln, nach denen Arbeitnehmer – teils mittels anonymer Telefonhotlines – dem Arbeitgeber Verstöße von Kollegen melden sollen. Während diese Klauseln im US-amerikanischen Rechtsraum eher nüchtern gehandhabt werden, stellt man sie hierzulande dem Denunziantentum gleich<sup>14</sup>.

Abgesehen von diesen kulturellen Bedenken bestehen rechtliche Fragestellungen. Dem Arbeitgeber, der einen Ethikkodex einführen möchte, bietet sich nahezu die gesamte Bandbreite arbeitsrechtlicher Umsetzungsinstrumente an, um seine Arbeitnehmer wirksam an derartige Regelwerke zu binden: Er könnte den Kodex einseitig per Direktionsrecht erlassen, Einzelvereinbarungen mit den jeweils betroffenen Arbeitnehmern treffen, Änderungskündigungen aussprechen oder eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag abschließen. Jedes einzelne Umsetzungsinstrument weist dabei sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht gewisse Vor- und Nachteile auf, die es abzuwägen gilt.<sup>15</sup> Und schließlich existiert eine ganze Reihe gesetzlicher Vorgaben, die die Auswahl zwischen den Umsetzungsinstrumenten beschränken können. Welches Umsetzungsinstrument sich also im konkreten Einzelfall als besonders geeignet zur Einführung von Ethikrichtlinien erweist, hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab. Die vorliegende Arbeit will die sich regelmäßig bietenden Umsetzungsmöglichkeiten darstellen und deren Vorzüge sowie Risiken zusammenfassen.

---

<sup>13</sup> Vgl. BAG v. 23.06.1994 – 2 AZR 617/93, AP Nr. 9 zu § 242 BGB Kündigung.

<sup>14</sup> *Barthel/Huppertz*, AuA 2006, S. 204 (204); *Schneider*, AiB 2006, 10, 11. *Schmitt-Rolfes*, AuA 2005, 321 erkennt darin gar Parallelen zum „nationalsozialistischen Schnüffler- und Denunziantensystem“.

<sup>15</sup> Zu diesen Aspekten ausführlich unten in Teil B (S. 41 ff.).

## **§ 2 Gang der Untersuchung**

Die Frage nach Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien ist ein arbeitsrechtliches Querschnittsproblem, das viele Bereiche dieses Rechtsgebietes berührt. Die Untersuchung gliedert sich deswegen in vier Teile:

Teil A ist den Grundlagen gewidmet. Hier werden zunächst Begriff, Ursprünge und die Entwicklung der Ethikrichtlinie dargestellt (§ 3) und die Motive aufgezeigt, die den Arbeitgeber zu einer Einführung von Ethikrichtlinien bewegen (§ 4). Es folgt eine Analyse der typischen Regelungsinhalte gängiger Ethikrichtlinien (§ 5).

Teil B beschäftigt sich mit den rechtlichen Gestaltungsinstrumenten, die das Arbeitsrecht zu einer verbindlichen Einführung von Ethikrichtlinien in das Arbeitsverhältnis bereithält. Zu diesem Zwecke werden die Möglichkeiten einer einseitigen (§ 6) und einer vertraglichen Einführung (§ 7), einer Einführung im Rahmen der Betriebsverfassung (§ 8) und schließlich die Möglichkeiten einer tarifvertraglichen Einführung (§ 9) aufgezeigt.

Teil C widmet sich den jeweiligen inhaltlichen Grenzen der zur Verfügung stehenden Einführungsinstrumente. Ausgangspunkte sind die bei einer Einführung von Ethikrichtlinien zugrunde liegende Interessenlage der beteiligten Parteien (§ 11) sowie die Berücksichtigung der betroffenen Grundrechte (§ 12). Danach folgt eine ausführliche Betrachtung der im Rahmen einer Einführung von Ethikrichtlinien vorzunehmenden AGB-Kontrolle (§ 13). Es schließen sich Ausführungen zu den Grundsätzen einer Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien bei der Einführung durch Betriebsvereinbarung (§ 14), Direktionsrecht und Änderungskündigung (§ 15) sowie durch Tarifvertrag (§ 16) an.

Teil D geht der Frage nach einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von Ethikrichtlinien nach (§ 17).

In Teil E schließlich werden die gewonnenen Erkenntnisse über Einführung und Inhaltskontrolle von Ethikrichtlinien einer zusammenfassenden Würdigung zugeführt.

### § 3 Ursprünge und Entwicklung der Ethikrichtlinie

Bevor auf die mit der Einführung von Ethikrichtlinien verbundenen rechtlichen Probleme ausführlich eingegangen wird, lohnt sich eine nähere Auseinandersetzung mit den Ursprüngen der Ethikrichtlinie und ihrer bisherigen Entwicklung. Es zeigt sich dabei recht schnell, dass Ethikrichtlinien keineswegs – wie vielfach behauptet<sup>1</sup> – eine Entwicklung des US-amerikanischen Rechtskreises darstellen, die nun von den deutschen Anwendern lediglich übernommen wurde. Vielmehr sind Ethikrichtlinien – freilich in einer etwas anderen Ausprägung – dem deutschen Arbeitsrecht schon länger bekannt.<sup>2</sup> Zuvor bleibt allerdings zu klären, was genau unter dem Begriff „Ethikrichtlinie“ zu verstehen ist.

#### I. Begriff der Ethikrichtlinie

Das Konzept der Ethikrichtlinie tritt in der Praxis unter vielfältigen Bezeichnungen auf, etwa als „Verhaltensrichtlinien“ oder „-regeln“<sup>3</sup>, „Ethik-“ und „Verhaltenskodizes“<sup>4</sup>, „Firmencredo“<sup>5</sup> oder schlicht als „Leitsätze“<sup>6</sup>. Teilweise – und unter Hinweis auf ihre Herkunft aus dem anglo-amerikanischen Raum – werden aber auch die Bezeichnungen „Code of Ethics“ oder „Code of Conduct“<sup>7</sup>, „Corporate Governance-Grundsätze“<sup>8</sup> oder „Compliance-Richtlinien“<sup>9</sup> gebraucht. Selbst die Rechtsprechung hat sich augenscheinlich (noch) nicht auf einen eindeutigen Terminus festgelegt: Das *ArbG Wuppertal*<sup>10</sup> spricht in seinen Leitsätzen sowohl von einer „ethischen Richtlinie“ als auch von einer „Verhaltensrichtlinie“ oder einem „Verhaltenskodex“. Auch das *Bundesarbeitsgericht*<sup>11</sup>, das *LAG Düsseldorf*<sup>12</sup> sowie das *LAG Frankfurt*<sup>13</sup> reden sowohl von „Ethikrichtlinien“ als auch „Verhaltensregeln“.

---

<sup>1</sup> In diese Richtung deuten aber etwa *Ohlendorf/Bünning*, AuA 2006, 200, 200 oder *Wisskirchen/Jordan/Bissels*, DB 2005, 2190, 2190.

<sup>2</sup> Dazu unten § 3II ff. (S. 6 ff.).

<sup>3</sup> *Bachner/Lerch*, AiB 2005, 229, 229.

<sup>4</sup> *Wisskirchen/Jordan/Bissels*, DB 2005, 2190, 2190.

<sup>5</sup> Vgl. *LAG Schleswig-Holstein v. 29.08.2006 – 6 Sa 72/06*, FA 2006, 380.

<sup>6</sup> *Borgmann*, NZA 2003, 352, 352.

<sup>7</sup> *Wisskirchen/Jordan/Bissels*, DB 2005, 2190, 2190.

<sup>8</sup> *Bachner/Lerch*, AiB 2005, 229, 229.

<sup>9</sup> *Borgmann*, NZA 2003, 352, 352.

<sup>10</sup> *ArbG Wuppertal v. 15.6.2005 – 5 BV 20/05*, NZA-RR 2005, 476.

<sup>11</sup> *BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07*, NZA 2008, 1248.

<sup>12</sup> *LAG Düsseldorf v. 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05*, NZA-RR 2006, 81.

<sup>13</sup> *LAG Frankfurt v. 18.01.2007 – 5 TaBV 31/06 (n.r.)*, AiB 2007, 663.

Gemeint ist allerdings immer das Gleiche: Als „Ethikrichtlinien“ werden betriebliche Regelwerke beschrieben, mit denen allgemein formulierte, ethische Anforderungen in mehr oder weniger konkrete Verhaltensanweisungen bzw. Organisationsstrukturen übertragen werden.<sup>14</sup> Diese Verhaltenspflichten treffen den Arbeitnehmer nicht nur in Bezug auf seinen Arbeitgeber, sondern auch auf seine Arbeitskollegen.

Ethikrichtlinien sind also nichts anderes als Verhaltensregeln, bei denen nicht die Arbeitssicherheit oder die Arbeitsleistung, sondern die Einhaltung ethischer Anforderungen im Vordergrund steht. Unter dem neuen Begriff der „Ethikrichtlinie“ wird also nur eine besondere Ausprägung der Verhaltensrichtlinie zusammengefasst.

## II. Ursprünge

Qualifiziert man Ethikrichtlinien als eine Form der betrieblichen Verhaltensregel, so sind die Ursprünge von Ethikrichtlinien nicht erst in den jüngsten Entwicklungen des US-amerikanischen Börsenrechts zu suchen.<sup>15</sup> Sie finden sich vielmehr in den dem Arbeitsrecht seit langem bekannten Betriebs- oder Arbeitsordnungen.

Dass der Wert des Arbeitsergebnisses nicht nur durch die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, sondern auch durch die Art und Weise der Leistungserbringung bestimmt wird, wurde schon früh erkannt<sup>16</sup>. Aus diesem Grunde wollte der Arbeitgeber nicht bloß die tatsächliche Arbeitsleistung, sondern – teilweise mit Hinweis auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers<sup>17</sup> – auch die Umstände, unter denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hatte, verbindlich festlegen. Da insbesondere formelle Arbeitsbedingungen<sup>18</sup> kaum normative Ausprägung erfahren hatten<sup>19</sup>, wurden von den Arbeitgebern sog. Arbeits- oder Betriebsordnungen erlassen, mit denen individuell zugeschnittene Arbeitsbedin-

---

<sup>14</sup> *Borgmann*, NZA 2003, 352, 352.

<sup>15</sup> So aber wohl *Schneider/Sittard*, NZA 2007, 654, 654.

<sup>16</sup> Vgl. *Nikisch*, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 1.

<sup>17</sup> *Hueck/Nipperdey*, Arbeitsrecht Band I, 2. Auflage, S. 222.

<sup>18</sup> Unter den formellen Arbeitsbedingungen versteht man die Dienst- und Ordnungsvorschriften, die die Ordnung des Betriebs und das damit zusammenhängende Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln, während die materiellen Arbeitsbedingungen unmittelbar das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung betreffen; vgl. *Richardi/Richardi*, § 87 BetrVG Rn. 35.

<sup>19</sup> *Hromadka*, ZfA 1979, 203, 204; *Preis*, Vertragsgestaltung, S. 73.

gungen und Ordnungsvorschriften für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von ihnen einheitlich festgelegt wurden.<sup>20</sup>

Im Unterschied zu den heutigen Ethikrichtlinien war zwar die Produktivitätsmaximierung hinsichtlich des einzelnen Arbeitnehmers der Leitfaden dieser frühen Regelwerke. Neben der Optimierung der Arbeitsleitung setzte mancher Arbeitgeber mittels einer Verhaltensordnung allerdings auch schon zu Zeiten der Frühindustrialisierung seine gesellschaftspolitischen Vorstellungen durch<sup>21</sup> und nutzte Verhaltensregelwerke, um seine eigenen Moralvorstellungen auf die Belegschaft zu übertragen. Diesem Zweck diene beispielsweise die eingangs zitierte Vorschrift der Fabrikordnung der Gebr. Stumm in Neunkirchen.<sup>22</sup> Insofern ist es nichts Neues, dass Betriebsordnungen auch zur Vermittlung von Moralmaßstäben benutzt werden.

Damals wie heute bestanden auch gesetzliche Verpflichtungen, über das reine Arbeitsverhalten hinaus moralische Anforderungen zu vermitteln. Während heutzutage auf den *Sarbanes-Oxley Act* oder das *Listed Company Manual* der New York Stock Exchange verwiesen wird<sup>23</sup>, galt damals § 356 Abs. 2 Satz 8 Preuß. Allg. Landrecht vom 05.02.1794, wonach der Meister beispielsweise dazu verpflichtet war, „über das Betragen der Gesellen Aufsicht zu führen; sie zur Besichtigung des öffentlichen Gottesdienstes, und zu einem stillen und regelmäßigen Lebenswandel fleißig anzumahnen; von Lasten und Ausschweifungen aber, so viel an ihm ist, abzuhalten“.

Es bleibt demnach festzuhalten, dass Ethikrichtlinien als eine Ausformung der Betriebsordnung zu qualifizieren sind<sup>24</sup> und ihre Ursprünge in den dem deutschen Arbeitsrecht bereits seit Jahrzehnten bekannten Betriebsordnungen finden. Anders als aber bei Betriebsordnungen weisen Ethikrichtlinien keinen ausschließlich innerbetrieblichen Bezug auf: Über die Reglementierung des betriebsinternen Verhaltens hinaus kommt Ethikrichtlinien in besonderem Maße auch eine Außenwirkung zu. Kunden, Lieferanten und Behörden sollen von den hohen moralischen Maßstäben des Unternehmens und seiner redlichen Geschäftspraxis überzeugt werden. Dieser Komplex – der später noch Gegenstand einer ausführlichen Betrachtung

---

<sup>20</sup> Koch, Die Arbeitsordnung, S. 13.

<sup>21</sup> Hromadka, ZfA 1979, 203, 204 ff. erläutert, wie weitreichend und drakonisch die gesetzlichen Befugnisse des Arbeitgebers waren.

<sup>22</sup> Oben unter Teil A (S. 1 ff.).

<sup>23</sup> Mehr dazu unter § 4VI. (S. 19 ff.).

<sup>24</sup> So auch Schlachter, FS Richardi, S. 1067, 1068. Auch Tschöpe/Schmalenberg, Rn. 188 scheint davon auszugehen, dass Ethikrichtlinien eine Ausprägung der Betriebsordnung sind.

sein soll<sup>25</sup> – unterscheidet die Ethikrichtlinie maßgeblich von der Betriebsordnung im herkömmlichen Sinne.

### III. Entwicklung

Betriebliche Regelwerke sind, wie bereits gezeigt, schon früh dazu benutzt wurden, ethische Anforderungen zu vermitteln. Das Konzept der Ethikrichtlinie „im weitesten Sinne“ kann also auf eine lange Geschichte zurückblicken<sup>26</sup>. Im Laufe der Zeit haben sich aber freilich nicht nur die Inhalte solcher Regelwerke, sondern auch die rechtlichen Rahmenbedingungen geändert, unter denen der Arbeitgeber die Arbeits- oder Betriebsordnungen erlassen konnte.

#### 1. Frühindustrialisierung

In der Zeit der Frühindustrialisierung konnte der Arbeitgeber aufgrund seiner wirtschaftlichen Überlegenheit weitgehend diktieren, unter welchen Bedingungen seine Arbeitnehmer zu arbeiten hatten<sup>27</sup>. In für größere Betriebe obligatorischen<sup>28</sup>, für kleine Betriebe fakultativen Fabrikordnungen legte der Arbeitgeber Disziplin- und Verhaltensvorschriften für seine Arbeitnehmer fest. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts füllten Betriebsordnungen auf diese Weise die Lücke, die die Einführung der Vertragsfreiheit gerissen hatte.<sup>29</sup>

Die Betriebsordnungen jener Zeit wiesen eine erhebliche Regelungsdichte und -vielfalt auf: Mittels der Fabrikordnung wurde etwa auch Erziehungsarbeit geleistet, wenn Pünktlichkeit, rechtes Betragen im Betrieb und das Verbot von Unzucht auf dem Fabrikgelände propagiert wurden.<sup>30</sup> Gerade diese Teile alter Fabrikordnungen dürften durchaus als „Urform“ der heutigen Ethikrichtlinien bezeichnet werden, weil sich hier zum ersten Mal ein „Moraltransfer“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen lässt. Anders als bei heutigen Ethikrichtlinien bestanden zugunsten der Belegschaft allerdings keine Gestaltungs- oder Kontrollmöglichkeiten. Dies sollte sich jedoch in der Zeit der Weimarer Republik maßgeblich ändern.

---

<sup>25</sup> Unten unter § 4 (S. 15 ff.).

<sup>26</sup> Dagegen *Schuster/Darsow*, NZA 2005, 273, 273, die Ethikrichtlinien als jüngeres Produkt globalisierender Kapitalmärkte ansehen.

<sup>27</sup> *Hromadka*, ZfA 1979, 203, 204.

<sup>28</sup> In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern mussten beispielsweise nach dem sächsischen Gewerbegesetz vom 15.10.1861 (GVBl. Für das Kgr. Sachsen, S. 30) Fabrikordnungen erlassen werden.

<sup>29</sup> *Preis*, Vertragsgestaltung, S. 73.

<sup>30</sup> *Hromadka*, ZfA 1979, 203, 206.

## 2. Weimarer Republik

Nach der Einführung des Betriebsrätegesetzes vom 04.02.1920<sup>31</sup> änderte sich die Bezeichnung („Arbeitsordnung“ statt „Fabrikordnung“), und Arbeitnehmern wurde es ermöglicht, inhaltlich am Regelwerk mitzuwirken. So wurde es der jeweiligen Belegschaftsvertretung gestattet, gem. § 78 Ziff. 3 BRG „die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften [...] mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren“. Aufgrund der Regelungen des Betriebsrätegesetzes standen sich Belegschaft und Arbeitgeber hinsichtlich des Inhaltes der Arbeitsordnung nun erstmals nahezu gleichgewichtig<sup>32</sup> gegenüber.<sup>33</sup> Gemeinsam wurden Sachverhalte wie Arbeitszeit, Verhalten bei der Arbeit, Versäumung der Arbeit<sup>34</sup>, aber auch Rauch- und Alkoholverbote, Betriebsstrafen und Lohnverwirkung geregelt und in einer als Betriebsvereinbarung erlassenen „Arbeitsordnung“ festgelegt<sup>35</sup>. Die Arbeitsordnung stellte damit das abschließende Regelwerk eines Betriebes dar, in dem die Verhaltenspflichten der jeweiligen Arbeitnehmer ausführlich fixiert waren. Dieses konnte freilich auch Verhaltensregeln umfassen, die zur Vermittlung von Moralmäßen eingeführt wurden. Anders als bei den bereits bekannten Klauseln aus früherer Zeit hatten die Arbeitnehmer in der Weimarer Republik hingegen die Möglichkeit, derartige Klauseln nicht bloß hinnehmen und befolgen zu müssen, sondern aktiv an deren Gestaltung mitzuwirken. Insofern wurde der einseitige „Moraltransfer“ von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer erstmals durchbrochen. Es bleibt allerdings festzuhalten, dass trotz der erstmaligen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer die Arbeitsordnung mangels angemessener Schranken nach wie vor einen weiten inhaltlichen Gestaltungsspielraum aufwies.

## 3. Das Dritte Reich

Das Dritte Reich stellte einen Rückschritt in der Entwicklung der arbeitnehmerseitigen Beteiligungsrechte bei der Gestaltung von Arbeits- oder Betriebsordnungen dar. Die Arbeitnehmerbeteiligung an der Gestaltung der Arbeitsordnung

---

<sup>31</sup> RGBI. S. 147.

<sup>32</sup> Wenn keine Einigung zwischen Gruppenrat und Arbeitgeber zustande kam, wurde die Arbeitsordnung von einem Schlichtungsausschuss verbindlich festgesetzt. Zu diesem Verfahren *Koch*, Die Arbeitsordnung, S. 14.

<sup>33</sup> *Richardi/Richardi*, Einleitung Rn. 11; *Hromadka*, ZfA 1979, 203, 214. Zuvor wurde die Arbeitsordnung einseitig vom Arbeitgeber erlassen, lediglich Anhörungsrechte mussten dabei beachtet werden, vgl. *Richardi/Richardi*, Einleitung Rn. 8.

<sup>34</sup> Diese und weitere Sachverhalte wurden ausdrücklich in dem Erlass des Reichsarbeitsministers vom 31.07.1920, ZBIDR 1920 S. 1351 ff. erwähnt.

<sup>35</sup> *Hromadka*, ZfA 1979, 203, 214.

wurde mit der Einführung des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit (AOG)<sup>36</sup> aufgehoben<sup>37</sup>. Die in größeren Betrieben obligatorische „Betriebsordnung“<sup>38</sup> wurde nun vom „Führer des Betriebes“ als Satzung<sup>39</sup> schriftlich erlassen.<sup>40</sup> Den obligatorischen und fakultativen Inhalt der Betriebsordnungen legte dabei § 27 AOG fest. Zum fakultativen Inhalt einer Betriebsordnung gehörten dabei insbesondere Vorschriften zum Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb<sup>41</sup>.

Anders als in der Zeit vor dem Betriebsrätegesetz konnte der Arbeitgeber nicht nur aufgrund wirtschaftlicher Überlegenheit, sondern auch als autonomer Satzungsgewalt *de jure* Verhaltensvorschriften für seine Arbeitnehmer festsetzen.<sup>42</sup>

Somit war quasi wieder der *status quo* einer Betriebsordnung zu Zeiten der Frühindustrialisierung erreicht. Vorschriften in Betriebsordnungen, mit denen den Arbeitnehmern eine in dieser Zeit fragwürdige Moral vermittelt werden sollten, konnten vom Arbeitgeber autonom eingeführt werden. Dieser Rückschritt konnte erst nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges ausgeglichen werden.

#### 4. Nachkriegszeit

Nach dem Kriegsende 1945 sollte im Nachkriegsdeutschland an das Arbeitsrecht der Weimarer Republik angeknüpft<sup>43</sup> und das Konzept der „Arbeitsordnung“ fortgeführt werden: Der Regierungsentwurf zum BetrVG 1952<sup>44</sup> sah in den §§ 61 ff. Regelungen zu einer sog. „Betriebssatzung“ vor, zu deren fakultativen Inhalten auch Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zählen durften<sup>45</sup>. Anders als zu Zeiten der Weimarer Republik konnte der Betriebsrat hinsichtlich der Betriebssatzung allerdings nicht nur bloße Beratungs-, sondern volle Mitbestimmungsrechte ausüben<sup>46</sup>.

---

<sup>36</sup> Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (RGBl. 1934, S. 45).

<sup>37</sup> Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht I, 7. Aufl., 21; Richardi/Richardi, Einleitung Rn. 12.

<sup>38</sup> Gemäß § 26 AOG mussten in Betrieben mit mindestens 20 regelmäßig Beschäftigten Betriebsordnungen erlassen werden.

<sup>39</sup> Latour, Die Rechtsnatur der Betriebsordnung, S. 64; Hromadka, ZfA 1979, 203, 215.

<sup>40</sup> Vgl. § 26 AOG.

<sup>41</sup> Vgl. § 27 Abs. 3 AOG.

<sup>42</sup> Hromadka, ZfA 1979, 203, 215.

<sup>43</sup> Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht I, 7. Aufl., 22; Hromadka, ZfA 1979, 203, 216.

<sup>44</sup> Abgedruckt in RdA 1950, S. 343 – 350.

<sup>45</sup> § 62 lit. e) Reg-Entw. BetrVG, RdA 1950, S. 343, 346.

<sup>46</sup> Vgl. § 61 Abs. 1 Reg-Entw. BetrVG, RdA 1950, S. 343, 346: „Arbeitgeber und Betriebsrat regeln durch Betriebssatzung: [...]“.

Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 folgte diesem Vorschlag nicht. Vorschriften zur Einführung von „Fabrik-“, „Arbeits-“ oder „Betriebsordnungen“ fehlen im Gesetzestext, der Begriff der „Betriebssatzung“ taucht nirgends auf.<sup>47</sup> Vielmehr wird den Betriebsparteien in §§ 52 Abs. 2, 57 BetrVG 1952 und in §§ 77, 88 BetrVG 1952 generell gestattet, Betriebsvereinbarungen und damit auch Arbeitsordnungen abzuschließen.<sup>48</sup> In ihrem charakteristischen Kern stimmen jedoch die Kataloge des § 56 BetrVG 1952<sup>49</sup> und des heutigen § 87 BetrVG mit den Regelungsgegenständen von Betriebsordnungen überein<sup>50</sup>, so dass es den Betriebspartnern unbenommen bleibt, Arbeitsordnungen und insbesondere Verhaltensvorschriften für Arbeitnehmer des Betriebes zu erlassen. Freilich besteht die Verpflichtung zum Erlass einer Arbeitsordnung für größere Betriebe im Gegensatz zur früheren Rechtslage nicht mehr. Tatsächlich wird von der Möglichkeit, ein betriebliches Regelwerk (häufig unter der Bezeichnung „Betriebsordnung“) per Betriebsvereinbarung zu erlassen, zumindest in Großunternehmen rege Gebrauch gemacht.<sup>51</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung stehen sich nach dem BetrVG gleichgewichtig gegenüber<sup>52</sup>, und das Initiativrecht nach § 87 BetrVG ermöglicht es der Arbeitnehmervertretung sogar, auf Vorschlag der Arbeitnehmer eine Arbeitsordnung einzuführen.<sup>53</sup>

## 5. Fazit

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Einführung von Arbeits- und Betriebsordnungen haben sich im Laufe der Zeit wesentlich verändert. Während die Fabrikordnung ursprünglich einseitig durch den Arbeitgeber erlassen wurde, konnten die Arbeitnehmer erstmals in der Weimarer Zeit bei der inhaltlichen Gestaltung von Arbeitsordnungen mitwirken. Seit der Einführung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1952 stehen sich die Betriebspartner nunmehr gleichgewichtig gegenüber, so dass der (wirksame) Erlass einer Arbeitsordnung gegen den Willen der Belegschaft kaum mehr möglich sein sollte. Dies stellt eine entscheidende Weiterentwicklung zum ursprünglichen Konzept der Arbeitsordnung dar: Aufgrund der gegenüber den Anfängen hinzugetretenen Mitarbeiterbeteiligung bei

---

<sup>47</sup> Hessel, DB 1953, 801, 801.

<sup>48</sup> Hromadka, ZfA 1979, 203, 216.

<sup>49</sup> Hessel, DB 1953, 801, 801.

<sup>50</sup> Hromadka, ZfA 1979, 203, 216.

<sup>51</sup> Vgl. allein die Ausführungen dazu bei Preis, Vertragsgestaltung, S. 73 ff.

<sup>52</sup> Hessel, DB 1953, 801, 801.

<sup>53</sup> BAG v. 14.11.1974 – 1 ABR 65/73, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972; *Fitting*, § 87 BetrVG Rn. 583 ff.; ErfK/Kania, § 87 BetrVG Rn. 9.

der Einführung von Betriebsordnungen ist der Arbeitgeber nicht mehr „Herr über die Betriebsmoral“. Dies korrespondiert auch mit den sozialen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte: Gesellschaftlicher Wandel und Wertepluralismus haben den Arbeitgeber seit der Zeit der Frühindustrialisierung bis heute von einer sozialen Instanz auf einen wirtschaftlichen Partner reduziert.

Während die Arbeitnehmer durch das BetrVG 1952 Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung gewannen, verlor die Arbeitsordnung zugleich an Reichweite. Mit Einführung des BetrVG 1952 entfiel nicht bloß die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Arbeitsordnung zu erlassen. Zunehmende Normierung formeller Arbeitsbedingungen ließ darüber hinaus das Bedürfnis nach betrieblichen Verhaltensordnungen mehr und mehr sinken. Viele Arbeitsbedingungen wurden sukzessive als Mindeststandards in Arbeitsschutzgesetzen normiert und der Umfang arbeitvertraglicher Nebenpflichten durch Rechtsprechung konkretisiert. Betriebliche Verhaltensregelwerke verloren in der Folge zunehmend an Bedeutung.

Um der Belegschaft hingegen die unternehmensspezifischen ethischen Anforderungen durch konkrete Verhaltensanweisungen zu vermitteln, stellen solche Regelwerke aber ein probates Mittel dar. Jedenfalls in Großunternehmen werden Betriebsordnungen also wieder an Bedeutung gewinnen – in Form der Ethikrichtlinie.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Vgl. auch *Junker*, BB 2005, 602, 602.

## § 4 Motive für die Einführung von Ethikrichtlinien

Die Entscheidung, Ethikrichtlinien einzuführen und zu praktizieren, fußt auf einer vielschichtigen Motivlage: Aspekte wie Unternehmensimage, Arbeitnehmerschutz und Haftungsminimierung sprechen aus Arbeitgebersicht für die Einführung eines unternehmensweit einheitlichen Ethikstandards. Hinzu kommt das Bedürfnis, mit der Einführung von Ethikrichtlinien gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Im Folgenden soll versucht werden, innerhalb der mannigfachen Motive, die einer Einführung von Ethikrichtlinien im Unternehmen zugrunde liegen, die wichtigsten und häufigsten Beweggründe zu identifizieren und zu erläutern.

### I. Unternehmensimage

Das Image eines Unternehmens hat einen starken, unmittelbaren Einfluss auf den marktwirtschaftlichen Erfolg.<sup>1</sup> Das Kontrahierungsverhalten des Kunden hängt nämlich maßgeblich davon ab, welches Image er dem Unternehmen zuordnet.<sup>2</sup>

Kunden, Lieferanten und insbesondere potentiellen Investoren soll verdeutlicht werden, dass sich das Unternehmen in jeglicher Hinsicht an strengen, ethisch korrekten Handlungsrichtlinien orientiert.<sup>3</sup> Eine Befolgung hoher Moralvorstellungen und eingeführter Ethikstandards dürfte in der Regel positive Assoziationen bei der Kundschaft wecken.<sup>4</sup> Es überrascht daher auch nicht, dass die Ethikregeln praktizierenden Unternehmen ihre Regelwerke häufig als Hochglanz-Broschüren mit aufwändigem Layout präsentieren.<sup>5</sup> Zugleich verfolgt eine solche Kommunikation aber auch einen Abschreckungseffekt, um unredliche Marktteilnehmer vom Unternehmen fernzuhalten: Die explizite Bindung des Unternehmens an ethisch korrekte Handlungsmaximen soll beispielsweise verhindern, dass die eigenen Mitarbeiter das Ziel von Bestechungsversuchen werden.

Die Image-Vorteile stellen normalerweise aber nur positive Begleiterscheinungen der Einführung von Ethikrichtlinien dar. Der grundsätzliche Entschluss, ethische Regelwerke zu implementieren, wird in den seltensten Fällen ausschließlich auf den zu erwartenden Imagevorteilen beruhen.

---

<sup>1</sup> *Mayer/Mayer*, Imagetransfer, S. 13 ff.

<sup>2</sup> *Spiegel*, Struktur der Meinungsverteilung, S. 29; *Bergler*, Das Eindrucksdifferenzial, S. 83.

<sup>3</sup> *Eisenbeis/Nießen*, FS Leinemann, S. 697, 698.

<sup>4</sup> So auch *Borgmann*, NZA 2005, 352, 352; *Schuster/Darsow*, NZA 2005, 273, 273.

<sup>5</sup> Siehe insbesondere die Ethikregeln der Daimler AG (noch als „DaimlerChrysler AG’s Code of Ethics“ titulierte), der Deutschen Bank AG, der Deutschen Telekom AG oder der SAP AG.

Große Aktiengesellschaften legen aber viel Wert auf ihr Unternehmensimage, weil ihm nicht nur gegenüber den Kunden, sondern auch gegenüber den Aktionären große Bedeutung zukommt. Als Entscheidungsfaktor wird das durch Ethikrichtlinien aufgewertete Unternehmensimage also immerhin in dieser Hinsicht entsprechende Berücksichtigung finden.<sup>6</sup>

## II. Arbeitnehmerschutz

Ein ungleich erheblicheres Motiv zur Einführung von Ethikrichtlinien dürfte der Schutz der eigenen Arbeitnehmer sein. Der Arbeitgeber ist nach § 618 BGB und anderen Unfallverhütungsvorschriften verpflichtet, eine für seine Mitarbeiter sichere Arbeitsumgebung zu schaffen. Ethikrichtlinien können diesbezügliche Maßnahmen flankieren, wenn sie etwa Verhaltensanweisungen zur Arbeits- und Anlagensicherheit<sup>7</sup> enthalten. Abgesehen davon sollen wie auch immer geartete Angriffe von Kollegen auf einzelne Mitarbeiter verhindert werden. Dies lässt sich beispielsweise durch die Verpflichtung der Belegschaft zu diskriminierungsfreiem Verhalten erreichen.

In diesem Sinne ruft beispielsweise der Verhaltenskodex der Altana AG zum „fairen, höflichen und respektvollen Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“<sup>8</sup> untereinander auf; ähnliche Vorschriften finden sich in den Ethikrichtlinien der Bayer AG<sup>9</sup> oder der Siemens AG<sup>10</sup>. Da alle Mitarbeiter sämtlicher Hierarchiestufen gleichermaßen an die Richtlinie gebunden sind, entfaltet ein derartiger Schutz auch im Verhältnis von Vorgesetzten zu Untergebenen und bei Personalentscheidungen Geltung. Insofern erfasst der Schutz der Ethikrichtlinie beispielsweise bei Einstellungsentscheidungen also nicht nur die aktuelle Belegschaft, sondern auch künftige Mitarbeiter.

Doch neben der Gefahr von Diskriminierung können Ethikrichtlinien weitere Risiken minimieren, die den Betriebsfrieden beeinträchtigen können. Einen solchen Zweck verfolgte beispielsweise das im Rahmen des *Wal-Mart*-Verfahrens massiv kritisierte „Liebesverbot am Arbeitsplatz“: Ein solches Verbot soll eigentlich jegliche Gefahr sexueller Belästigung durch Mitarbeiter unterbinden<sup>11</sup> und Störungen

---

<sup>6</sup> So auch *Kock*, MDR 2006, 673, 673; explizit als Regelungsmotiv benannt wird das Unternehmensimage etwa im Code of Conduct der SAP AG, S. 4.

<sup>7</sup> Vgl. beispielsweise Nr. 2 und 3 der Verhaltensrichtlinie der Bayer AG.

<sup>8</sup> Nr. 1 Grundsätze, Punkt 3.

<sup>9</sup> Nr. 11 der Richtlinie, „Das Verhalten untereinander: Fairness und Respekt sind gefragt“.

<sup>10</sup> Punkt A.3 „Mutual Respect, Honesty and Integrity“.

<sup>11</sup> ArbG Wuppertal v. 15.06.2005 – 5 BV 20/05 – m. Anm. *Simon/Kock*, DB 2005, 1800, 1800.

des Betriebsfriedens, beispielsweise durch ständig angezettelte Streitereien eines eifersüchtigen Kollegen, verhindern.<sup>12</sup> Das „Liebesverbot“ der *Wal-Mart*-Ethikrichtlinie wurde aber freilich auf ganz andere Weise, nämlich als einen unerträglichen Eingriff des Arbeitgebers in die Partnerwahl des Arbeitnehmers, aufgefasst<sup>13</sup>. Die inhaltliche Zulässigkeit einer solchen Klausel soll aber erst zu einem späteren Zeitpunkt beurteilt werden.<sup>14</sup>

### III. Neutrales Wirtschaftsverhalten

Ein aus wirtschaftlicher Sicht erhebliches Motiv für die Einführung von Ethikrichtlinien stellt die Gewährleistung neutralen Geschäftsverhaltens dar. Fast alle gängigen Ethikrichtlinien enthalten Vorschriften zum Umgang der Mitarbeiter mit Interessenkonflikten. Die Gründe dafür sind einleuchtend: Unternehmen sind auf das neutrale Geschäftsverhalten ihrer Mitarbeiter angewiesen, weil Interessenkonflikte oder falsches Verhalten gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern ernsthafte wirtschaftliche Schäden nach sich ziehen können. Jedes Jahr entstehen allein in Deutschland aufgrund von Korruption in der Wirtschaft Schäden in Milliardenhöhe.<sup>15</sup>

Aus Unternehmenssicht stellen beispielsweise Kick-back-Zahlungen<sup>16</sup> und manipulierte Auftragsvergaben erhebliche Risiken dar, die den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen können. Über eigenmächtige Preisabsprachen mit Konkurrenten oder Bilanzmanipulationen können Mitarbeiter dagegen Haftungsfälle auslösen, die vorrangig das Unternehmen zu tragen hat. Dies gilt auch für jene Fälle, in denen sich Mitarbeiter des Unternehmens – aus welchen Gründen auch immer – gegenüber Behörden oder Amtsträgern falsch verhalten. Und schließlich ist mit einem Mitarbeiterfehlverhalten gegebenenfalls auch eine beträchtliche Rufschädigung verbunden.<sup>17</sup>

Es besteht also seitens des Unternehmens ein erhebliches Interesse daran, dass seine Mitarbeiter möglichst neutral auftreten und objektive, von sachwidriger Beeinflussung freie Entscheidungen treffen. Mittels Ethikrichtlinien können die Mi-

---

<sup>12</sup> *Kolle/Deinert*, AuR 2006, 177, 177.

<sup>13</sup> Vgl. insbesondere *Schneider*, AiB 2006, 10 ff.

<sup>14</sup> Später unter Teil B (S. 41 ff.).

<sup>15</sup> Vgl. „Bundeslagebild Korruption 2004“ des Bundeskriminalamtes (BKA) v. 14.11.2005, S. 46, abrufbar unter <http://www.bka.de/lageberichte/ko.html>.

<sup>16</sup> Vgl. zu dem Begriff der sog. „Kick-back-Zahlungen“ *LK-Schünemann*, § 266 Rn. 125 d).

<sup>17</sup> *Borgmann*, NZA 2005, 352, 352.

tarbeiter zu einem derartigen Verhalten angehalten und die dargestellten wirtschaftlichen Risiken zumindest ansatzweise eingedämmt werden.

Insofern lässt sich eine Vielzahl gängiger Vorschriften in Ethikrichtlinien auf die Gewährleistung eines neutralen Geschäftsverhaltens zurückführen.<sup>18</sup> Aufgrund der weitreichenden wirtschaftlichen Bedeutung eines solchen Verhaltens kann der damit verbundene Motivationskomplex ohne weiteres als eines der Zentralanliegen gängiger Ethikrichtlinien bezeichnet werden.

#### **IV. Schutz des Unternehmens**

Ein weiteres wichtiges Motiv für die Einführung von Ethikrichtlinien stellt der Schutz des Unternehmens dar. Dieser Beweggrund korrespondiert mit der Gewährleistung eines neutralen Wirtschaftsverhaltens, weil auch hier das Unternehmen vor unfreiwilligen Vermögenseinbußen etwa durch Straftaten der Arbeitnehmer (§ 242 StGB, § 266 StGB) oder der Wirtschaftsspionage durch Konkurrenten bewahrt werden soll. Zu diesem Zweck finden sich freilich bereits in den Arbeitsverträgen Klauseln zum Schutz der materiellen und immateriellen Unternehmensgüter, etwa Vertraulichkeitsvereinbarungen. Zusätzlich kann es jedoch sinnvoll sein, derartige Pflichten der Mitarbeiter in Form einer Ethikrichtlinie zusammenzufassen. Insofern regeln Ethikrichtlinien zusätzlich zu den vertraglichen Regelungen beispielsweise den Schutz von Firmeneigentum und die Vertraulichkeit unternehmensinterner Informationen. Dem einzelnen Arbeitnehmer wird es dadurch erleichtert, einen Überblick über seine Verpflichtungen zu gewinnen und sich in konkreten Situationen vertragsgemäß zu verhalten.

Nicht nur das von Bereicherungsabsicht geführte Fehlverhalten der Mitarbeiter, sondern auch bloße Unaufmerksamkeiten können Vermögensschäden auslösen. So kann etwa die Missachtung gesetzlicher Umweltschutzvorschriften durch Mitarbeiter eine erhebliche Geldstrafe sowie Schadensersatzpflichten des Unternehmens herbeiführen. Aus diesem Grund haben viele Unternehmen den Umweltschutz als ein zentrales Anliegen in ihre Ethikrichtlinie aufgenommen. In großen Industrieunternehmen, denen aufgrund ihres Tätigkeitsbereiches schon bei kleineren Betriebsunfällen ein erhebliches Haftungsrisiko wegen der Verletzung von Umweltschutzvorschriften droht, werden derartige Klauseln häufig um die Anweisung zur Einhaltung sämtlicher Umweltschutzvorschriften ergänzt. Dass gerade

---

<sup>18</sup> Siehe Kapitel § 4III. (S. 15 f.).