

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz und Begriffe
3. Gestaltungsmöglichkeiten
 - 3.1 Vorwort
 - 3.2 Abgrenzung des Geltungsbereichs
 - 3.3 Allgemeine Programmsätze
 - 3.4 Allgemeine Handlungspflichten
 - 3.5 Besondere Handlungspflichten
 - 3.6 Betriebliche Umsetzung der Ethikrichtlinie
 - 3.7 Ahndung von Verstößen gegen die Ethikrichtlinie
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Meldepflicht
 - 4.2 Mitbestimmung
 - 4.3 Mitbringen von Hunden
 - 4.4 Torkontrollen
 - 4.5 Verbot, Gelnägel zu tragen
 - 4.6 Vermögensverhältnisse
 - 4.7 Wertschätzung

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber führt **Ethikrichtlinien nicht bloß zum Selbstzweck** ein. Die an seine Mitarbeiter gerichteten **Verhaltensvorgaben** sollen etwas bewirken. Das Ziel einer Ethikrichtlinie ist ein möglichst nach verallgemeinerungsfähigen Werten ausgerichtetes **Zusammenarbeiten, Zusammenleben und Zusammenwirken** von Arbeitgeber, Mitarbeitern und Dritten, die Kontakt zum Unternehmen des Arbeitgebers haben.

Praxistipp:

Die Menschen sind recht unterschiedlich angelegt. Ihre Vorstellungen von dem, was richtig oder falsch ist, klaffen oft weit auseinander. Ethikrichtlinien, die von Arbeitnehmern akzeptiert werden sollen, müssen einen so genannten "gemeinsamen Nenner" enthalten. Sie müssen von möglichst vielen Mitgliedern der Zielgruppe verinnerlicht und als richtig empfunden werden.

Der **Inhalt einer Ethikrichtlinie** ist in der Regel vom Allgemeinen zum Besonderen aufgebaut. Nach dem Vorwort - der Präambel, wenn man so will - wird der persönliche und sachliche **Geltungsbereich** der Ethikrichtlinie festgelegt. Danach folgen allgemeine **Programmsätze** und Handlungspflichten. Ihnen schließen sich besondere **Handlungspflichten** und Regelungen an, mit denen die Ethikrichtlinie des Arbeitgebers im Unternehmen oder Betrieb umgesetzt und beachtet werden soll.

2. Grundsatz und Begriffe

Der **Begriff** "Ethik" wird vom griechischen "ethos" (= Sitte, Brauch) abgeleitet. Er bezeichnet nach der Definition im **ZEIT-Lexikon** die "*philosoph. Wiss. vom Sittlichen*". Sie sucht "*Antworten auf die Frage: 'Was wollen wir tun?'*"

Gegenstand ethischer Betrachtung sind unter anderem

- menschliche Handlungen und die Gesinnung, aus der diese Handlungen hervorgehen (**Gesinnungsethik**),
- die von menschlichen Handlungen erzeugten Wirkungen (**Erfolgsethik**) und
- Werte und Normen selbst (**Wertethik**).

Zudem unterscheidet man **Individual- und Sozialethik**. Während sich erstere mit dem Individuum Mensch befasst, zielt letztere auf die Gesellschaft. Die **formelle Ethik** ist auf der Suche nach eine Form, die allen sittlichen Handlungen gemeinsam ist. Die **materielle Ethik** befasst sich dagegen mit Wertinhalten.

Die **Vielfältigkeit ethischer Fragestellungen** macht deutlich, dass Ethikrichtlinien unterschiedliche Ansätze und Ziele verfolgen können. Danach richtet sich letztlich auch ihr Inhalt. Ihn auf einen bloßen "Verhaltenskodex" zu reduzieren, wird dem ethischen Ansatz oft nicht gerecht. Immerhin verbinden Arbeitgeber, die ihrem Unternehmen eine Ethikrichtlinie geben wollen, damit eine gewisse soziale und unternehmerische **Philosophie**.

3. Gestaltungsmöglichkeiten

Trotz der unterschiedlichen **Regelungsansätze** und -ziele hält der inhaltliche Aufbau einer Ethikrichtlinie eine gewisse **Reihenfolge** ein. Der Arbeitgeber kann den Inhalt seiner Ethikrichtlinie im BetrVG -Bereich allerdings nur eingeschränkt festlegen. Er muss hier die **Mitbestimmungsrechte** seines Betriebsrats beachten (s. dazu das Stichwort Ethikrichtlinien - Kollektivarbeitsrecht).

3.1 Vorwort

Der Arbeitgeber wird zunächst in einem Vorwort versuchen, seine **Philosophie** und die mit seiner Ethikrichtlinie verfolgten **Ziele** darzustellen. Er wird darin den **Zweck** seiner Maßnahme erläutern und seinen Arbeitnehmern die **Gründe** vermitteln, die ihn dazu bewegt haben.

Praxistipp:

Ist die Ethikrichtlinie ganz oder in Teilbereichen mitbestimmungspflichtig, sollte das Vorwort so abgefasst und formuliert sein, dass der Betriebsrat mit einbezogen wird. Die Mitarbeiter müssen erkennen, dass ihre Vertretung hinter der Ethikrichtlinie steht und es sich nicht nur um eine Idee des Arbeitgebers ohne Rückendeckung ihrer gewählten Vertreter handelt.

Aufgabe des Vorworts ist es unter anderem, die Mitarbeiter auf den nachfolgenden Text und die ethischen Vorgaben des Arbeitgebers einzustimmen. Sie müssen für seine Ziele gewonnen und aktiviert werden. Insoweit ist auch sinnvoll, den übrigen Text als Vorwort eine kurze Inhaltsangabe oder Zusammenfassung der nachfolgenden Richtlinien voranzustellen.

3.2 Abgrenzung des Geltungsbereichs

Die Ethikrichtlinie kann sich

- entweder an **alle Arbeitnehmer**
- oder nur an bestimmte **Gruppen von Arbeitnehmern**

richten. Sie kann

- entweder das **ganze Unternehmen**
- oder nur bestimmte **Teile des Unternehmens**

betreffen. Der Arbeitgeber muss in seiner Ethikrichtlinie insoweit deren eindeutigen

- **persönlichen** und

- **sachlichen**

Geltungsbereich festlegen. Das wird im Ergebnis in mitbestimmten Betrieben natürlich nur mit Zustimmung des Betriebsrats laufen.

3.3 Allgemeine Programmsätze

Ohne gleich ins Detail gehen zu wollen, kann der Arbeitgeber in seiner Ethikrichtlinie bestimmte allgemeine Programmsätze vorgeben. Diese allgemeinen Programmsätze legen noch **keine konkreten Verhaltenspflichten** fest. Sie sollen lediglich eine **grobe Richtschnur** vorgeben, an die sich die nachfolgenden allgemeinen und besonderen Handlungspflichten knüpfen lassen.

Beispiele:

- (1) "Wir dulden keine Benachteiligung von Mitarbeitern, die einer anderen Rasse angehören oder eine andere ethnische Herkunft haben."
- (2) "Wir werden uns bei unserer täglichen Arbeit an die für alle geltenden staatlichen Gesetze und Verordnungen halten."
- (3) "Wir dulden in unserem Unternehmen keine unerwünschten sexuellen Handlungen am Arbeitsplatz."
- (4) "Wir schützen die Privatsphäre unserer Kollegen, Mitarbeiter und Kunden."
- (5) "Wir dulden in unseren Betrieben weder physische noch psychische Gewalt."

Vieles von dem, was ein allgemeiner Programmsatz ausdrücken soll, ist oft schon **an anderer Stelle geregelt**. So sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohnehin von Rechts wegen verpflichtet, sich an die allgemeinen Gesetze zu halten. Insoweit kommt hier **kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats** in Betracht. Der Arbeitgeber regelt nichts. Im Übrigen besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch nur, soweit nicht bereits eine gesetzliche oder tarifliche Regelung vorhanden ist (s. dazu das Stichwort Ethikrichtlinien - Kollektivarbeitsrecht).

3.4 Allgemeine Handlungspflichten

Bei den allgemeinen Handlungspflichten wird der Arbeitgeber schon **deutlicher**.

Beispiele:

- (1) "Zur Verwirklichung einer gesunden Lebensweise verzichten wir in allen Betrieben sowohl innerhalb als auch außerhalb der Betriebsräume auf Alkohol- und Tabakkonsum."
- (2) "Wir werden weder von Kunden noch von Lieferanten Geschenke und/oder Zuwendungen entgegennehmen, die über den Wert bloßer Gefälligkeiten und reiner Werbegeschenke hinausgehen."
- (3) "Werden Sie von den Medien auf unser Unternehmen angesprochen, ist es Ihnen nicht erlaubt, ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung im Namen des Unternehmens oder über das Unternehmen Aussagen zu treffen. Dabei ist es gleichgültig, ob diese Aussagen schriftlich oder mündlich erfolgen. Medienanfragen sind unverzüglich an die Geschäftsleitung zu melden."

Allgemeine Handlungspflichten betreffen oft **allgemeine Formen des Verhaltens**. Sie sind austauschbar und können (fast) in jedem Betrieb Verwendung finden. Sie hängen nicht von den Besonderheiten des jeweiligen Betriebs ab. Sie sind in der Regel **verallgemeinerungsfähig**.

3.5 Besondere Handlungspflichten

Besondere Handlungspflichten zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie sehr **auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten** sind. Sie sind nicht so ohne Weiteres austauschbar. Sie betreffen **ganz bestimmte ethische Vorgaben** und gestalten sie aus. Besondere Handlungspflichten haben zudem den Zweck, die allgemeinen Programmsätze und Handlungspflichten zu konkretisieren.

Beispiele:

- (1) "Sobald Sie den Eindruck haben, dass sie in eine Alkohol-, Drogen- oder Glücksspielabhängigkeit gelangen könnten, suchen Sie Ihren Hausarzt oder unseren Betriebsarzt auf und unternehmen sie alle Schritte, um einer drohenden Abhängigkeit mit professioneller Hilfe zu begegnen."
- (2) "Jedes Angebot eines Geschenks oder einer Zuwendung sowie Versuche, durch Gewährung von Vorteilen von Dritter Seite auf Sie Einfluss zu nehmen, sind sofort an unser Ethikbüro zu melden. Dort wird entschieden, wie in der Sache weiter verfahren werden soll."
- (3) "Entsteht bei einer beruflichen Entscheidung ein Interessenkonflikt, wird der Mitarbeiter seine unmittelbaren Vorgesetzten über diesen Interessenkonflikt informieren."

Auch die besonderen Handlungspflichten gehören zwingend in eine Ethikrichtlinie hinein. Ohne sie bleibt der Rest nur ein unverbindliches Programm.

3.6 Betriebliche Umsetzung der Ethikrichtlinie

Damit die Ethikrichtlinie umgesetzt wird, ist es wichtig, dass alle Arbeitnehmer sie beachten. Sinnvoll wäre es natürlich, wenn die Ethikrichtlinie des Arbeitgebers von seinen Mitarbeitern ohne Druck **akzeptiert und freiwillig** als maßgebender ethischer Standard **verinnerlicht** wird. Das setzt allerdings voraus, dass sich die ethischen Ansprüche des Arbeitgebers mit denen seiner Mitarbeiter decken. Ethikrichtlinien müssen gelebt werden.

Das **Idealbild** der Verinnerlichung vorgegebener ethischer Standards ist weder in der Gesellschaft noch in der Arbeitswelt umzusetzen. Daher muss eine Ethikrichtlinie, wenn sie in der Praxis funktionieren soll, auch Regeln für ihre betriebliche Um- und Durchsetzung enthalten.

Beispiel:

- (1) "Melden Sie Verstöße gegen diese Ethikrichtlinie unverzüglich ihrem Vorgesetzten, unserem Ethikbüro oder der Geschäftsleitung."
- (2) "Haben Sie ein waches Auge und teilen Sie Unregelmäßigkeiten sofort den dafür zuständigen Stellen Ihres Betriebs mit."
- (3) "Die strikte Einhaltung dieser Ethikrichtlinie ist erste und wichtigste Aufgabe aller Mitarbeiter. Jeder leitende Angestellte und Vorgesetzte ist persönlich dafür verantwortlich, dass er diese Ethikrichtlinie kennt, versteht und inhaltlich an seine Mitarbeiter weitergeben und in seinem Arbeitsbereich umsetzen kann."

Ethikrichtlinien, die nur Programmsatz bleiben und betrieblich nicht - bildlich gesprochen - mit Leben gefüllt werden, sind wertlos. Insofern gehören Regelungen zur betrieblichen Umsetzung der vom Arbeitgeber aufgestellten Ethikrichtlinien unbedingt dazu.

3.7 Ahndung von Verstößen gegen die Ethikrichtlinie

Eine Ethikrichtlinie kann natürlich **nur dann wirksam** funktionieren, wenn es Möglichkeiten gibt, etwaige Verstöße dagegen zu ahnden. Dafür kommen grundsätzlich

- **individualrechtliche** und
- **kollektivrechtliche**

Maßnahmen in Betracht. Bei letzteren lässt sich insbesondere an

- die Beschränkung betrieblicher Vergünstigungen oder
- die Verhängung von Betriebsbußen

denken. Als individualrechtliche Maßnahmen kommen unter anderem

- Ermahnung
- **Abmahnung**
- **Kündigung**

in Betracht.

Welches Mittel das sinnvollste ist, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Kollektiv wirkende Maßnahmen des Arbeitgebers sind mitbestimmungspflichtig

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Inhalt von Ethikrichtlinien **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Meldepflicht

Die im Abschnitt *"Unser Programm zur Einhaltung der Verhaltensregeln und zur Wahrung der Integrität"* der **Honeywell-Ethikrichtlinien** unter der Überschrift *"Alle Mitarbeiter"* vorgesehene **Meldepflicht** - *"Alle Honeywell-Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex sowie die Grundsätze und Verfahren des Unternehmens genau befolgen und mutmaßliche Verstöße umgehend melden"* - stellt - jedenfalls in Verbindung mit der Einrichtung einer hierfür vorgesehenen *"Telefon-Helpline"* - eine **Regelung des Ordnungsverhaltens** der Arbeitnehmer dar. Sie ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

4.2 Mitbestimmung

Eine Ethikrichtlinie enthält unterschiedliche Regelungen und Vorgaben des Arbeitgebers. Trotzdem gilt hier **kein Alles-oder-Nichts-Prinzip**. Die Frage nach der Mitbestimmung des Betriebsrats über § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei einem Verhaltenskodex lässt sich hinsichtlich seiner einzelnen **Teile unterschiedlich** beantworten: *"Der Umstand, dass ein Arbeitgeber Verlautbarungen unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk, wie etwa einem Handbuch oder Katalog zusammenfasst, hat nicht zur Folge, dass das Gesamtwerk mitbestimmungsrechtlich nur einheitlich behandelt werden könnte. Ein solches Gesamtwerk kann sowohl Teile enthalten, die mitbestimmungspflichtig sind, als auch solche, die nicht der Mitbestimmung unterliegen"* (BAG, 22.07.2008 - 1 ABR 40/07).

4.3 Mitbringen von Hunden

Auch wenn der Arbeitgeber es **über drei Jahre erlaubt** hat, dass eine Mitarbeiterin ihren Hund (traumatisiertes 3-beiniges Tier, das die Besitzerin über die Tierhilfe aus Russland bekommen hatte) mit ins Büro nehmen durfte: Es steht dem Arbeitgeber zu, die **Bedingungen** zu bestimmen, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Zu diesen Bedingungen gehört auch die Frage, ob Arbeitnehmer ihre Haustiere mit in den Betrieb bringen dürfen. Die zunächst ausgeübte Direktion (mitbringen erlaubt) darf der Arbeitgeber **wieder ändern**, wenn er dafür sachliche Gründe hat: hier ging von dem Hund ein unangenehmer Geruch aus und das Tier zeigte gefährliches soziales und territoriales Verhalten, das die Arbeitskollegen so störte, dass sie sich nicht mehr ins Büro trauten (LAG Düsseldorf, 24.03.2014 - 9 Sa 1207/13).

4.4 Torkontrollen

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen beim **Abschluss von Betriebsvereinbarungen** das aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG hergeleitete **Persönlichkeitsrecht** der "mitbestimmten" Arbeitnehmer beachten. Vereinbaren sie eine Betriebsvereinbarung über Torkontrollen, dient so eine Vereinbarung sowohl dem repressiven als auch dem präventiven **Schutz des Arbeitgebers vor Vermögensdelikten**. Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer muss sich trotzdem am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientieren.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit "*verlangt eine Regelung, die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen (...). Den Betriebspartnern dürfen zur Zielerreichung keine anderen, gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen. Eine Regelung ist verhältnismäßig im engeren Sinn, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht*" (BAG, 15.04.2014 - 1 ABR 2/13 - mit dem Ergebnis, dass in dem entschiedenen Fall die stichprobenartig durchgeführten Kontrollen, bei den die Arbeitnehmer mittels eines Zufallsgenerators ausgewählt wurden, zulässig waren).

4.5 Verbot, Gelnägel zu tragen

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmerin A arbeitete als **Helferin im sozialen Dienst** eines Altenheims. Arbeitgeber G wies sie an, im Dienst aus Hygienegründen keine Gelnägel zu tragen. A hielt das für eine Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts und wehrte sich gegen die Weisung. Im Ergebnis ohne Erfolg: "Zurecht habe sich die Arbeitgeberin auch auf die **Empfehlungen des Robert Koch Instituts** gestützt, nach denen aus Hygienegesichtspunkten in Kliniken, Praxen, Pflegeeinrichtungen und anderen medizinischen Arbeitsbereichen ausschließlich natürliche und kurz geschnittene Fingernägel getragen werden sollten. Denn unter anderem behindere Nagellack die Sichtbeurteilung der Nägel, auf künstlichen Nägeln sei die Bakteriendichte höher, sie beeinträchtigten den Erfolg der **Händehygiene** und erhöhten die Perforationsgefahr für Einmalhandschuhe" (ArbG Aachen, 21.02.2019 - 1 Ca 1909/18 - Pressemitteilung).

4.6 Vermögensverhältnisse

Der Arbeitgeber kann Mitarbeiter nicht mit einer Ethikrichtlinie verpflichten, ihre privaten Vermögensverhältnisse offenzulegen. Dazu ist eine *besondere Vereinbarung* erforderlich. Die vom Arbeitgeber vorgegebene Regel beschränkt die **allgemeine Handlungsfreiheit** und die Berufsfreiheit seiner Mitarbeiter. Beschränkungen dieser Art sind ohne eine darauf zielende Vereinbarung dem Weisungsrecht des Arbeitgebers entzogen. Das **Direktionsrecht** erlaubt dem Arbeitgeber nur, die im Arbeitsvertrag rahmenmäßig umschriebenen Leistungspflichten nach Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung zu konkretisieren (BAG, 28.05.2002 - 1 ABR 32/01).

4.7 Wertschätzung

Legt der Arbeitgeber in seinem **Firmencredo** (= Ethikrichtlinie) eine besondere Wertschätzung der Arbeitnehmer untereinander fest, verstoßen Sätze wie "*Ist das hier ein Konzentrationslager oder was?*" gegenüber dem **Führungspersonal** gegen seine Firmenphilosophie. Sie wird geradezu mit Füßen getreten. Und das ist ein Verhalten, dass der Arbeitgeber nicht hinzunehmen braucht. Insoweit kann ein Verstoß dieser Art gegen die **Treuepflicht** - auch unter Präventionsgesichtspunkten - grundsätzlich geeignet sein, das Arbeitsverhältnis des verunglimpfenden Mitarbeiters mit sofortiger Wirkung zu beenden (LAG Schleswig-Holstein, 29.08.2006 - 6 Sa 72/06).