

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Maßnahmen

Im Zusammenhang mit der Einführung und Durchführung von Compliance-Maßnahmen stehen Betriebsräten zahlreiche Mitbestimmungsrechte zu.

Die nachfolgende Übersicht gibt Beispiele für mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Maßnahmen und zeigt auf, welche Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung zu erwarten sind.



Maßnahmen/Beispiele	Beteiligungsrecht des Betriebsrats	Rechtsfolgen bei Verstößen
Einführung interner Compliance-Richtlinien		
Regelungen über die Nutzung des dienstlichen Internetzugangs, von E-Mails und Social Media Regelungen über Inhalt und Umfang einer erlaubten privaten Nutzung des Internets, der E-Mails und Social Media	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs und Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch
Einführung einer technischen Einrichtung zur automatischen Überwachung von Mitarbeiterkonten Einführung einer technischen Einrichtung zur Überwachung des Wertpapierhandels	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs und Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	

Maßnahmen/Beispiele	Beteiligungsrecht des Betriebsrats	Rechtsfolgen bei Verstößen
Einführung eines Melde- und/oder Ombudssystems		
Einrichtung eines Meldesystems (Ombudsmann, Compliance-Hotline) Verpflichtung zur Anzeige schwerwiegender Verstöße gegen Compliance-Richtlinie Bloße Empfehlung, Meldesystem zur Anzeige von Verstößen zu nutzen	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs und Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch
Einführung eines technischen <i>Whistleblowing</i> -Systems, das die Identifizierung des Hinweisgebers zulässt (Anrufaufzeichnung, Speichern der IP-Adresse oder Telefonnummer)	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs und Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	
Errichtung einer Compliance-Organisation und Bestellung eines Compliance-Beauftragten		
Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation	Interessenausgleich und ggf. Sozialplan (§§ 111 ff. BetrVG) bei Betriebsänderung	Einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Betriebsänderung; Bußgeld und ggf. Nachteilsausgleichsansprüche der einzelnen Arbeitnehmer
Einstellung / Versetzung eines Compliance Beauftragten oder dessen Mitarbeiter	Zustimmungserfordernis (§ 99 Abs. 1 BetrVG – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) – Ausnahme: leitende Angestellte	Zustimmung des Betriebsrats ist eine Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Einstellung oder eine Versetzung Nichtbeachtung begründet ein betriebsverfassungsrechtliches Beschäftigungsverbot
Compliance-Schulungen und -Tests		
Inhalt, Umfang und Methode der Schulung und des Tests	Mitbestimmungsrecht (§ 98 Abs. 6 BetrVG – Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen)	Hat ein Arbeitnehmer trotz besuchter Schulung Schaden verursacht, kann sich der Arbeitgeber nicht auf eine Schulung zum Nachweis groben Verschuldens berufen
Elektronische Ablage von Teilnehmerlisten und Testergebnissen	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch

Maßnahmen/Beispiele	Beteiligungsrecht des Betriebsrats	Rechtsfolgen bei Verstößen
Überprüfung der Einhaltung von Compliance-Regeln und Interne Ermittlungen		
Auswertung privater Unterlagen und Daten		
Standardisierter Ablaufplan für interne Ermittlungen, der Vorgehensweise bei Auswertung privater Unterlagen und Daten regelt (auch mittels technischer Einrichtungen)	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs und Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch
Mitarbeiterbefragungen, die über das reine Arbeitsverhalten hinausgehen		
Standardisierter Ablaufplan für Mitarbeiterbefragungen, soweit dieser vorsieht, dass Fragen gestellt werden sollen, die über das reine Arbeitsverhalten hinausgehen	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch
Verwendung eines standardisierten Fragebogens, der Aufschluss über die Person, Kenntnisse und Fertigkeiten des Befragten gibt		
Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Auswertung standardisierter Fragebögen	Mitbestimmungsrecht (§ 94 Abs. 2 BetrVG – Personalfragebogen)	Unterlassungsanspruch Erfolgt eine Beurteilung ohne Zustimmung des Betriebsrats, kann der Arbeitnehmer dieser widersprechen und ggf. eine Berichtigung der Personalakte verlangen
Nutzung eines Computers zur Erfassung und Auswertung der verwendeten Fragebögen	Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	
Einführung und Nutzung einer Datenbank oder Software für Datenauswertungen		
Einsatz eines E-Mail-Screening-Programms	Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen)	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsanspruch
Mitbestimmungsfreie Maßnahmen/ Beispiele		
Verbot von Repressalien gegen Mitarbeiter, die sich über sexuelle Belästigung beschwert haben (entspricht dem Maßregelungsverbot des § 16 Abs. 1 S. 1 AGG) Verpflichtung der Anzeige von Nebentätigkeiten	Wiedergabe der Gesetze / bestehender arbeitsrechtlicher Verpflichtungen	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift nicht ein

Generelles Verbot der privaten Nutzung von Internet am Arbeitsplatz	Umgang mit Eigentum des Unternehmens	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 u. 6 BetrVG greifen nicht ein
Verpflichtung zur Chancengleichheit im Rahmen einer Beurteilung	Selbstverpflichtung des Unternehmens	§ 94 Abs. 2 BetrVG greift nicht ein
Durchführung von Compliance-Schulungen, sofern diese mit Weisungen verbunden sind	Konkretisierung des Arbeitsverhaltens	§ 98 Abs. 6 BetrVG greift nicht ein
Einstellung eines leitenden Angestellten als Compliance-Beauftragten	Bloße Mitteilung an den Betriebsrat (§ 105 BetrVG) und den Sprecher-ausschuss (§ 31 Abs. 1 SprAuG)	§ 99 Abs. 1 BetrVG greift nicht ein

Ansprechpartner



Dr. Peter Christ
Partner

T: +49 211 4355-5420

E: peter.christ
@cliffordchance.com



Nicole Engesser Means
Partner

T: +49 69 7199-3163

E: nicole.engessermeans
@cliffordchance.com



Thomas Hey
Partner

T: +49 211 4355-5413

E: thomas.hey
@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T: +49 69 7199-1257

E: stefan.simon
@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Mainzer Landstraße 46, 60325 Frankfurt am Main

© Clifford Chance 2013

Clifford Chance Partnerschaftsgesellschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors ·

Sitz: Frankfurt am Main · AG Frankfurt am Main PR 1000

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: <http://www.cliffordchance.com/german-regulatory>

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh* ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance has a co-operation agreement with Al-Jadaan & Partners Law Firm in Riyadh.

DE-8000-MKTG