

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 private Beziehungen am Arbeitsplatz	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 Meldungs- und/oder Ombudssystems		
Einrichtung einer Compliance-Hotline Verpflichtung zur Anzeige schwerwiegender Verstöße gegen Compliance-Richtlinie Bloße Empfehlung, Meldewege 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 (§ 121 i.V.m. §§ 111, 113 BetrVG)
Einstellung / Versetzung eines Compliance Beauftragten oder dessen Mitarbeiter	Zustimmungserfordernis (§ 99 Abs. 1 BetrVG – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) – Ausnahme: leitende Angestellte (§ 105 BetrVG)	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 techni-	Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG Allgemeiner Unterlassungsan-

	scher Einrichtungen)	spruch
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	Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Ordnung des Betriebs)	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 bzw. Löschung
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
Mitbestimmungsfreie Maßnahmen/ Beispiele	Begründung	Rechtsfolgen
Verbot von Repressalien gegen Mitarbeiter, die sich über sexuelle Belästigung beschwert haben (entspricht dem Maßregelungsverbot des § 16 Abs. 1 S. 1 AGG)	Wiedergabe der Gesetze / bestehender arbeitsrechtlicher Verpflichtungen	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG greift nicht ein
Verpflichtung der Anzeige von Nebentätigkeiten		

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 (§ 106 GewO DirektionsR)	§ 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



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



Dr. Ines Keitel
Counsel

T: +49 69 7199-1250

E: ines.keitel
@cliffordchance.com



Dr. Philipp Schäuble
Senior Associate

T: +49 89 21632 8401

E: philipp.schauble
@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 2015

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ 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.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

118897-3-6666-v0.11

DE-8000-MKTG