

Mitbestimmen bei Hinweisgebersystemen

AKTIV WERDEN *Compliance ist nicht nur für die Unternehmensführung von Bedeutung, sondern auch für den Betriebsrat. Bei der Ausarbeitung von Compliance-Richtlinien und der Einführung von Hinweisgebersystemen, wie sie das neue Hinweisgeberschutzgesetz vorsieht, nimmt der Betriebsrat eine zentrale Rolle ein.*

VON LENNART MELBYE

In Compliance-Angelegenheiten ist der Betriebsrat weit mehr als nur ein passiver Zuschauer. Er ist ein aktiver Interessenvertreter der Belegschaft, der auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mitbestimmt und hierbei als wesentlicher Vertreter der Belegschaft agiert. Er kann bei der Gestaltung von Compliance-Regelungen und der Einführung von Hinweisgebersystemen eine entscheidende Rolle spielen und dafür sorgen, dass diese die Interessen und Rechte der Beschäftigten wahren. Damit dies gelingt, muss der Betriebsrat sowohl über die Grundsätze von Compliance als auch über das neue Hinweisgeberschutzgesetz gut informiert sein und seine Mitbestimmungsrechte gekonnt ausüben.

Mitbestimmungsrechte – die gesetzlichen Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung des Betriebsrats finden sich insbesondere in den §§ 87, 90, 92, 98 und 99 BetrVG. Von besonderer Bedeutung für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG. Hierzu gehören beispielsweise Fragen der betrieblichen Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb sowie Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Zuständigkeit des BR, GBR, KBR

Die Zuständigkeit des Gremiums hängt von der jeweiligen Unternehmensstruktur, der konkre-

ten Ausgestaltung und dem Geltungsbereich der vorgesehenen Maßnahmen ab. Grundsätzlich liegt die Zuständigkeit beim lokalen Gremium. Betreffen die Compliance-Richtlinien oder Whistleblowing-Systeme das gesamte Unternehmen oder gar den gesamten Konzern, so kann der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zuständig sein, §§ 50, 58 BetrVG.

Compliance-Officer und Compliance-Verantwortliche

Die Einrichtung eines Compliance-Officers und die Benennung von Compliance-Verantwortlichen sind wichtige Schritte, um eine wirksame Compliance-Struktur im Unternehmen zu etablieren. Zunächst kann der Betriebsrat hier seine Beteiligungsrechte im Rahmen der Personalplanung nach §§ 90, 92 BetrVG geltend machen. Bei der Einstellung oder Versetzung von Beschäftigten im Compliance-Office und der Benennung von Compliance-Verantwortlichen kann der Betriebsrat seine Rechte nach §§ 93, 99 BetrVG geltend machen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG bereits dann vorliegt, wenn ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen wird. Hierbei reicht es aus, dass der bisherige Tätigkeitsbereich erweitert wird und sich hierdurch das Gesamtbild der Tätigkeit ändert.¹ Dies wird bei der Übernahme von Compliance-Aufgaben regelmäßig der Fall sein. Je nach Umfang der Maßnahme kommt bei der Einrichtung eines Compliance-Office als neue Abteilung sogar das Vorliegen einer Betriebsänderung nach

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat spielt bei der Einrichtung von Compliance- und Hinweisgebersystemen eine zentrale Rolle.
2. Die rechtlichen Grundlagen der Mitbestimmung des Betriebsrats finden sich insbesondere in den §§ 87, 90, 92, 98 und 99 BetrVG.
3. Von besonderer Bedeutung für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG.

SEMINARTIPPS

Über aktuelle Themen wie das Hinweisgeber-schutzgesetz, das Lieferkettengesetz sowie weitere aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht informiert euch das DGB-Bildungswerk in den Seminaren Neueste Tendenzen im Arbeitsrecht und auf unseren Fachkonferenzen Arbeitsrecht.

► **Fachkonferenzen Arbeitsrecht in der Betriebsratspraxis** (dgb-bildungswerk.de) <https://www.dgb-bildungswerk.de/betriebsratsqualifizierung/fachkonferenzen-arbeitsrecht-der-betriebsratspraxis>
20. – 22.9.2023 | Erfurt

► **Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Tarif- und Betriebsverfassungsrecht** – Mitbestimmung bei Einführung von Digitalisierungsprojekten
11. – 13.12.2023 | Bremen

§ 111 BetrVG in Betracht. Diese Regelungen ermöglichen dem Betriebsrat, aktiv bei der Entscheidung mitzuwirken, wer diese Verantwortung übernehmen soll und wie das Compliance-Office strukturiert wird.

Einführung von Compliance-Richtlinien

Bei der Einführung von Compliance-Richtlinien besteht kein globales Mitbestimmungsrecht für das gesamte Regelwerk, sondern es ist für jede einzelne Regelung das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts zu prüfen.²

Eine vom Arbeitgeber aufgestellte Compliance-Richtlinie, die unterschiedliche Regelungen, Verlautbarungen und Vorgaben zum Inhalt hat, unterliegt nicht nur entweder insgesamt oder überhaupt nicht der Mitbestimmung.

Mitbestimmungspflichtige und nicht-mitbestimmungspflichtige Teile

Der Umstand, dass ein Arbeitgeber Regelungen unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk wie etwa einer Richtlinie, einem Kodex, 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.³ Entscheidend ist nicht die mehr oder weniger zufällige Zusammenfassung arbeitgeberseitiger Verlautbarungen in einem Werk, sondern der Inhalt der einzelnen Bestimmungen. Im Regelfall wird auch nicht angenommen werden können, die einzelnen Vorgaben seien unauflösbar in einer Weise verknüpft, die dazu führe, dass die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich einzelner Teile zwangsläufig die Mitbestimmungspflicht hinsichtlich des Gesamtwerks zur Folge habe. Entsprechendes gilt auch für Ethik-Richtlinien. Ebenso wie Arbeitsordnungen können derartige Richtlinien mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Sachverhalte betreffen. Die Darstellung der Unternehmensphilosophie – allgemeine ethisch-moralische Programmsätze oder Zielvorgaben, Selbstverpflichtungen des Unternehmens oder auch konkrete Regeln, die ausschließlich das Arbeitsverhalten betreffen sowie Bestimmungen, die lediglich gesetzliche Vorschriften wiederholen – sind mitbestimmungsfrei, während

Regelungen über das sogenannte Ordnungsverhalten der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfallen.⁴

In jedem Fall zustimmungsbedürftig durch den Betriebsrat

Fasst der Arbeitgeber in der Compliance-Richtlinie eine gesetzliche Regelung mit eigenen Worten zusammen und versieht diese mit einer eigenen Wertung, ist die Regelung in der Regel mitbestimmungspflichtig, da sie über die gesetzliche Vorgabe hinausgeht. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kommt insbesondere bei Regelungen über die Annahme von Geschenken (Bestechung), Verbote von Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz, Verbote anzüglicher Witze oder dem Zeigen anzüglicher Fotos am Arbeitsplatz, Regelungen über die Nutzung des dienstlichen Internetzugangs und der Zeiterfassung in Betracht. Erfasst werden auch verbindliche Vorgaben des Arbeitgebers zur Nutzung eines standardisierten Meldeverfahrens, etwa bei einem Hinweisgebersystem. Jede Änderung oder Einführung von Compliance-Richtlinien, die das Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz regeln, erfordert die Zustimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann die vorgeschlagenen Richtlinien prüfen, Anpassungen vorschlagen und sicherstellen, dass sie den Interessen der Beschäftigten gerecht werden.

Technisches Hinweisgeberschutzsystem mitbestimmungspflichtig

Daneben kommt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, welche zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind in Betracht, etwa bei Regelungen über das Einsenden und Auswerten von E-Mails, Verbindungsnachweisen und Speichermedien zur Kontrolle der Einhaltung der Richtlinie sowie bei Einführung eines technischen Hinweisgebersystems, welches die Identifizierung des Hinweisgebers zulässt (Anrufaufzeichnung, Speichern der IP-Adresse oder Telefonnummer). Bei der Frage, welche Daten genutzt werden dürfen, kommt dem Betriebsrat eine wichtige Aufgabe zu, denn die mit der Zustimmung des Betriebsrats erhobenen Daten können auch als Grundlage für personelle Maßnahmen wie Kündigungen genutzt werden.

1 BAG 2.4.1996 – 1 AZR 743/95.
2 BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07.
3 BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07.

4 BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07.

AUF EINEN BLICK

Rechte des Betriebsrats bei der Einrichtung eines Hinweisgeberschutzsystems

Der Betriebsrat ist frühzeitig vom Arbeitgeber einzubinden!

§ 80 Abs. 2 BetrVG: Anspruch auf Unterrichtung vor der geplanten Einrichtung eines Hinweisgeberschutzsystems.

► Bei der Frage des »Ob«, also ob ein Hinweisgebersystem überhaupt eingerichtet werden soll, hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht.

Auch bei der Frage, welche Stelle (intern oder extern) mit dem Betrieb des Hinweisgebersystems betraut wird, gibt es keine zwingende Mitbestimmung. Aber Beteiligungsrechte nach § 92 BetrVG und Vetorechte nach §§ 93 und 99 BetrVG.

► Bei der Frage des »Wie«, also im Hinblick auf die Ausgestaltung von Meldekanälen und

Meldeverfahren werden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgelöst. Insbesondere das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, nämlich im Falle der Einrichtung und Anwendung technischer Einrichtungen, kommt in Betracht.

Sofern der Arbeitgeber ein über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehendes Verfahren zur Meldung und zum Umgang mit Verstößen einführt (z. B. Verhaltenskodex, Compliance-Richtlinien etc.), ist das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegeben, weil Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Beschäftigten im Betrieb betroffen sind.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats ergeben sich auch aus §§ 96 ff. BetrVG hinsichtlich Schulungsmaßnahmen für die im Unternehmen zuständigen Fallbearbeiter und/oder für die Beschäftigten.

Keine Einschränkung der Mitbestimmung durch ausländische Regelungen oder Konzernvorgaben

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) werden die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch nicht dadurch ausgeschlossen oder eingeschränkt, dass ausländische Bestimmungen oder Konzernrichtlinien in Deutschland tätigen Unternehmen bestimmte Pflichten auferlegt, soweit eine wirksame Transformation der Vorschriften in das deutsche Arbeitsrecht nicht erfolgt ist.⁵

Die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz werden also nicht dadurch ausgeschlossen oder eingeschränkt, dass ausländische Bestimmungen den in Deutschland tätigen Unternehmen bestimmte Pflichten auferlegen. Ausländische Vorschriften sind jedenfalls dann keine die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG ausschließende gesetzliche Regelungen, wenn es an einer wirksamen Transformation in das

deutsche Arbeitsrecht fehlt. Die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen in Betrieben, die in Deutschland liegen, richten sich auch dann nach deutschem Recht, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat.⁶

Durchführung interner Ermittlungen

Auch bei der Durchführung interner Ermittlungen, z. B. im Kontext von Whistleblowing, kann der Betriebsrat mitbestimmen. Die Frage, ob und inwieweit der Betriebsrat hier mitbestimmen darf, hängt allerdings von den genauen Umständen des Einzelfalls ab. So unterliegt ein standardisierter Ablaufplan für interne Ermittlungen, welcher die Vorgehensweise bei

SEMINARTIPPS

► **Aktuelles zur Arbeitsvergütung – Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Individualarbeitsrecht – Aktuelles aus dem Sozialrecht** | Neueste Tendenzen im Arbeitsrecht | DGB Bildungswerk Bund (dgb-bildungswerk.de) <https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18132631>

► **Neueste Tendenzen im Arbeitsrecht – Auf Aktuelle arbeitsrechtliche Entwicklungen reagieren**

In diesem Seminar stellen wir euch neue Gesetze sowie Gesetzesinitiativen und die aktuelle Rechtsprechung vor.
4. – 8.12.2023 | Hamburg

ARBEITSHILFE



Eine Betriebsvereinbarung Hinweisgebersysteme findet ihr unter www.bund-verlag.de/aib-2023-09-1

⁵ BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07.
⁶ BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07.

der Auswertung privater Unterlagen und Daten oder den Einsatz standardisierter Ablaufpläne regelt, der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Umfasst die Auswertung lediglich dienstliche Unterlagen und E-Mails, betrifft dies das reine Arbeitsverhalten und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird nicht berührt. Werden standardisierte Fragebögen zu Themen, die über das reine Arbeitsverhalten hinausgehen, eingeführt, kommt daneben noch das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG (Personalfragebogen) in Betracht. Nutzt der Arbeitgeber bei der Durchführung interner Ermittlungen zudem Datenbanken oder Softwareprogramme zur Datenauswertung, wie beim Einsatz von E-Mail-Screening-Programmen, unterliegt dies der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Es ist daher wichtig, dass der Betriebsrat aktiv in den Prozess der Einführung und Gestaltung solcher Systeme eingebunden wird und zum Schutz der Beschäftigten mitgestaltet.

Compliance-Schulung

Es ist von großer Bedeutung, dass die Beschäftigten nicht nur über die geltenden Compliance-Richtlinien informiert sind, sondern auch darüber, wie sie Verstöße melden können und welche Schutzmechanismen das Hinweisgeberschutzgesetz vorsieht. Die Durchführung von Compliance-Schulungen und -Tests unterliegt als sonstige Bildungsmaßnahme im Betrieb der Mitbestimmung nach § 98 Abs. 6 BetrVG hinsichtlich Inhalt, Umfang und Methode der Schulung sowie der Tests, der Auswahl der Teilnehmenden und der Eignung der Auszubildenden. Werden bei den Schulungen Softwarelösungen genutzt, die eine personalisierte elektronische Ablage von Teilnehmendenlisten und Testergebnissen ermöglichen, besteht zudem ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Compliance als Teil von Zielvereinbarung und betrieblicher Lohngestaltung

Ein weiterer Bereich, in dem der Betriebsrat mitbestimmen kann, ist die Integration von Compliance-Zielen in individuelle Zielvereinbarungen und betriebliche Lohngestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG. So kann die Zielvereinbarung von Vorgesetzten oder eines Compliance-Officers Vorgaben für die Schulung der Beschäftigten zu Compliance enthalten. Die Verpflichtung der Beschäftigten eine Zielvereinbarung abzuschließen, unterliegt daneben der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat kann über diese Regelungen sicherstellen, dass eine adäquate und gerechte Gestaltung dieser Zielvereinbarungen erfolgt.

Betriebsrat sollte seine Rechte aktiv nutzen

Es zeigt sich, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Compliance-Maßnahmen vielfältig sind und sowohl die Einführung als auch die Ausgestaltung solcher Maßnahmen maßgeblich mitbestimmen können. Der Betriebsrat kann diese Rechte aktiv nutzen, um die Interessen der Belegschaft zu wahren und zur Schaffung einer Compliance-Kultur im Sinne der Beschäftigten beizutragen. Hat der Arbeitgeber bereits Compliance-Richtlinien eingeführt, ohne den Betriebsrat zu beteiligen, so sollte der Betriebsrat die Regelungen prüfen und erforderlichenfalls seine Mitbestimmungsrechte nachträglich geltend machen. Daneben kann der Betriebsrat natürlich auch seine betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten nutzen, um den Inhalt der Compliance-Richtlinien im Sinne der Beschäftigten zu beeinflussen. So kann der Betriebsrat die Beschäftigten transparent über die Vorhaben des Arbeitgebers informieren, deren Meinung hierzu, etwa mit Umfragen, Gesprächen oder auf der nächsten Betriebsversammlung, in Erfahrung bringen und den Arbeitgeber mit diesen konfrontieren. Auch Kopplungsgeschäfte sind hier natürlich denkbar, indem ihr in Punkten mit erzwingbarer Mitbestimmung dem Arbeitgeber entgegenkommt und dafür bei Punkten ohne erzwingbarer Mitbestimmung ein Entgegenkommen des Arbeitgebers erhält. <



Lennart Melbye, LL.M.,
Kompetenzzentrumsleitung
Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht und Bildungsreferent für die
Themenbereiche Arbeitsrecht/
Vorsitz und Stellvertretung/Recht
der SBV und Sozialrecht im Betrieb,
DGB Bildungswerk e.V.

Erfolgreich gegen Kündigungen



Däubler / Deinert (Hrsg.)

KSchR – Kündigungsschutzrecht

Kommentar für die Praxis
12., aktualisierte Auflage
2024, Ca. 2.400 Seiten, gebunden
inklusive Zugang zur Online-Ausgabe
Subskriptionspreis bis drei Monate nach
Erscheinen: ca. € 198,- | Danach: ca. € 248,-
ISBN 978-3-7663-7239-4
Erscheint Oktober 2023

bund-shop.de/7299



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0