

Herzlich Willkommen

Fachtagung dtb-Kassel, DGB und Soliserv

Wir haben doch nichts zu verbergen...
...beobachtet, bewertet, beurteilt

Wie sollten Compliancesysteme geregelt sein?

Thomas Berger, Berlin - 06.11.2019

Ihr Referent:

Rechtsanwalt Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon: 030/440 330 26 – Telefax: 030/440 330 22 –

E-Mail: berger@bg hp.de

Internet: www.betriebsratsberater-berlin.de und www.bg hp.de

Betriebsrats-Update kann abonniert werden unter: <https://www.betriebsratsberater-berlin.de/update-arbeitnehmerrecht/>

Berger Groß Höhmann & Partner

Rechtsanwält*innen und Fachanwält*innen

- Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Vertretung von Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten, Personalräten in Verhandlungen, Einigungsstellen und vor Gericht
- Referent in Seminaren zur Fortbildung von Interessenvertretungen
- Vorträge zu aktuellen betriebsverfassungsrechtlichen Themen
- Tätigkeit als Sachverständiger, zB im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages

Berger Groß Höhmann und Partner
Danziger Straße 56, 10435 Berlin
www.bghp.de

Thomas Berger*
Dr. Johannes Groß*

Sebastian Höhmann*
Thomas Ebinger, LL.M.*
Uwe Nawrot*
Karin Burth*
Stefanie Kirschner, LL.M.*
David-S. Schumann,
Dipl.-Ing. (FH)
Wolf Klimpe-Auerbach

Martin Fieseler
Priyanthan Thilagaratnam
Elisabeta Schidowezki
Nele Kliemt
Christian Lunow
Dr. Katharina Wandscher, MLE
Benedikt Rüdeshiem, LL.M.
Sirkka Schrader
(*Partner)

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Sozialrecht
Fachanwalt für Familienrecht
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt
Richter am Arbeitsgericht a. D.
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Erbrecht
Rechtsanwältin
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Rechtsanwalt
Rechtsanwältin

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de
www.pflegerechtsberater.de
www.erbrechtsberater-berlin.de

Inhalt

Wie sollten Compiiancesysteme geregelt werden?

A. Was ist Compliance?

B. Überwachung oder sinnvolle Kontrolle?

C. Mitbestimmungsrechte bei

- Verhaltenskodex/richtlinien?
- Hinweis(geber)systemen
- Unternehmensinternen Ermittlungen
- Schulungen, Fortbildungen und Unterweisungen
- Weitere Maßnahmen zur Sicherung von Compliance

D. Regelungen durch Arbeitsvertrag, Weisungsrecht oder Betriebsvereinbarung

E. Art.88 Abs.1 und Abs.2 sowie § 26 Abs.1, 4 BDSG

F. Tipps für Einigungsstellenverfahren

A. Was ist Compliance?

Was bedeutet Compliance?

Compliance bedeutet übersetzt

**„Einhaltung,
Übereinstimmung,
Regelbefolgung“**

Das Unternehmen ist compliant, wenn

Ein Unternehmen ist **compliant**, wenn es sich an alle **gesetzlichen** Bestimmungen und verbindliches Recht hält (Enge Definition) und das es freiwillig als eigenes Regelwerk für verbindlich erklärt (Weite Definition).

Dazu gehört auch Recht, das sich das Unternehmen selbst gegeben hat.

Also **technische, ethische, soziale oder ökologische Standards**, soweit diese nicht gesetzlich vorgegeben sind, denen sich das Unternehmen aber rechtlich freiwillig unterwirft.

(Corporate Social Responsibility (CSR) - Soziale Verantwortung des Unternehmens)

Organisation und Überwachung von Recht

Compliance ist die Organisation und Überwachung der Einhaltung von Recht, Gesetz und freiwilligen Normen durch Unternehmen.

Bei Compliance geht es somit nicht allein um die Frage des „Ob“ der Einhaltung von Gesetzen, also das Bekenntnis des Unternehmens sich an Gesetze halten zu wollen,

sondern um die Organisation des „Wie“.

Wie kann ein Unternehmen dazu gebracht werden, Gesetze und freiwillige Normen einzuhalten,
einschließlich der notwendigen Kontrolle und
Weiterentwicklung der Effektivität der
Überwachungsorganisation?

Definition Deutsche Corporate Governance Kodex

Grundsatz 5 des DCGK (2019)

Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung im Unternehmen hin (Compliance).

(<https://www.dcgk.de/de/kodex/dcgk-2019.html>)

Definition Deutsche Corporate Governance Kodex

Ziffer 4.1.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (alt)

„**Compliance** umfasst die **Gesamtheit aller Maßnahmen**, um das **rechtmäßige Verhalten der Unternehmen, der Organmitglieder und der Mitarbeiter ... zu gewährleisten.**“

Grundsatz 4 DCGK (2019)

Für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken der Geschäftstätigkeit bedarf es eines **geeigneten und wirksamen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems.**

Überwachung oder sinnvolle Kontrolle?



2015: Volkswagen – Dieselgate

Seit Mitte September 2015 erhebt die US-Umweltbehörde EPA schwere Vorwürfe gegen Volkswagen, Umwelt- und Verbraucherschutzgesetze verletzt und Verbraucher getäuscht zu haben. VW gab die Manipulation von Schadstoffsoftware anschließend zu.

Kosten der Compliance-Verletzungen für die Arbeitnehmer

Insgesamt hat der Dieselskandal VW bisher rund 30 Milliarden Euro gekostet. Die Endabrechnung dürfte allerdings noch um einige Milliarden Euro höher ausfallen – auch weil die Anwälte mit ihren Arbeiten noch lange nicht am Ende sind.



(Handelsblatt 14.06.2019)

Berater im Dieselskandal kosten den VW-Konzern mehr als 1,7 Milliarden Euro.

Für die Aufarbeitung der Abgasaffäre beschäftigt der Wolfsburger Autobauer etliche Berater- und Anwaltsfirmen. Die Honorare erreichen Rekordniveau.

(Handelsblatt 14.06.2019)

Kosten der Compliance-Verletzungen für den Konzern

...die Mittel fehlen für den notwendigen Aus- und Umbau des Volkswagen-Konzerns zu Elektromobilität, Digitalisierung und selbstfahrende Automobile



Die Mittel fehlen auch für den notwendigen Aus- und Umbau der Standorte, der Beschäftigungssicherung – und des Personalaufbaus.

Sie machen den Spielraum für Tarifsteigerungen und Verbesserung von Arbeitsbedingungen kleiner.

2016: Deutsche Bank, der Mit-Auslöser der Finanzkrise

Schauplatz New York: Einbruch des Aktienkurses der Deutschen Bank als bekannt wird, dass im Streit mit den US-Behörden über **faule Hypothekenspapiere der Bank 14 Milliarden Dollar Strafe drohen.**

Eine solche Strafe übersteigt die Rückstellungen des Instituts – und viele andere Rechtsstreitigkeiten schwelen noch. **(Quelle: Handelsblatt 30.09.2016)**

Nach einem **Bericht des US-Senats** soll die Bank auch wegen dieser Verkaufspraktiken neben Goldman Sachs und den Ratingagenturen **einer der Hauptauslöser für die Finanzkrise** gewesen sein. Damit hat die Deutsche Bank vor allem in den USA Vertrauen seiner Kunden eingebüßt. **(Quelle: Handelsblatt vom 16.05.2012)**



Deutsche Bank

2019: Überhaupt ist die Deutsche Bank gefühlt **an jedem größeren Finanzskandal** mehr oder weniger beteiligt. Der einst **gute Ruf - schon lange nicht mehr vorhanden**. All das schafft kein Vertrauen und verursacht hohe Kosten. So fällt es auch schwer zu glauben, dass die Bank inzwischen wirklich eine sauberere Weste hat.

"Die Deutsche Bank leidet immer noch unter den früheren Fehlern und den Folgen der globalen Finanzkrise", meint Prof. Schnabl von der Universität Leipzig. **"Allerdings hat sie auch keine grundsätzlichen Lösungen gefunden**, die die Deutsche Bank nachhaltig auf den Weg der Besserung gebracht haben.,,

(Quelle: Deutsche Welle 1.02.2019,
<https://www.dw.com/de/großbaustelle-deutsche-bank/a-47327124>)



Deutsche Bank



Deutsche Bank

2016: Die Folgen für die Mitarbeiter:

Die Deutsche Bank plant 9.000 Stellen abzubauen.

Finanzchef Marcus Schenck hat auf einem Treffen mit Betriebsräten im September gesagt, dass eigentlich noch weitere 10.000 Stellen gestrichen werden sollen, um die Kosten nachhaltig zu senken.

(Quelle: Handelsblatt 30.09.2016)

2019: Im Zuge der Umstrukturierung fallen rund 18.000 der 91.500 Stellen weg - also fast jeder fünfte Arbeitsplatz.

(Quelle:<https://boerse.ard.de/aktien/deutsche-bank-plant-teure-schrumpfkur100.html>)

„Aufarbeitung“ auf Unternehmensseite

Ex-Finanzvorstand Hans Dieter Pötsch hat sich 15 Millionen Euro für seinen Wechsel zum Aufsichtsratsvorsitzenden gesichert – mitten in der schwersten Krise der Konzerngeschichte.

Beim ersten Auftritt des neuen VW-Chefs in den USA seit Ausbruch von Dieselgate erklärte Matthias Müller auf die Frage, warum VW die US-Behörden angelogen habe: **„Wir haben nicht gelogen.“ Der Einsatz von Schummelsoftware sei ein technisches Problem, kein ethisches.**

Handelsblatt 29.04.2016



Umgang der VW-Führung mit den erhobenen Vorwürfen

Obwohl der größte Jahresverlust in Geschichte des Konzerns bereits klar war leisteten sich Aufsichtsräte und Vorstände wochenlang eine ebenso hitzige wie quälende Debatte über die vollständige Auszahlung der Boni. **Erfolgsprämien** also, die auf Jahresgewinnen beruhen, **die zumindest zum Teil mit betrügerischen Methoden erwirtschaftet wurden..**

Handelsblatt 29.04.2016



Umgang der VW-Führung mit den erhobenen Vorwürfen

Jedem außerhalb Wolfsburgs ist inzwischen klar: Auch sieben Monate nach Ausbruch der Dieselfaffäre hat das VW-Topmanagement die Signale nicht gehört. Die Konzernführung hat offensichtlich ein Problem mit der Moral.

Handelsblatt 29.04.2016



Verhaltensgrundsätze des Volkswagen-Konzerns

VW legt in den Verhaltensgrundsätzen für die Mitarbeiter und Organmitglieder verbindliche Verhaltensregeln fest:



*„Mit unseren Verhaltensgrundsätzen geben wir unseren Mitarbeitern einen Wegweiser an die Hand, der die wesentlichen **Grundprinzipien unseres Handelns** zusammenfasst und unsere Mitarbeiter in der Bewältigung der **rechtlichen und ethischen Herausforderungen** bei der täglichen Arbeit unterstützt. Die Verhaltensgrundsätze stellen eine konzernweite **Richtschnur** dar, die für alle unsere Mitarbeiter und Organmitglieder gilt, und für deren **Einhaltung jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich ist.**“*

[Link zu den Verhaltensgrundsätzen des VW-Konzerns](#)

Im Geschäftsbericht des Jahres 2015 bekennt sich VW zu Compliance und CSR.

„Die Einhaltung international gültiger Regeln und der faire Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern gehören zu den wichtigsten Grundsätzen unseres Unternehmens. Volkswagen fühlt sich seit jeher nicht nur an gesetzliche und interne Bestimmungen gebunden. Auch freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Prinzipien sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur.“

Zum Abgas-Skandal wird dort folgendes festgehalten:

„Das im Geschäftsjahr 2015 festgestellte Fehlverhalten widerspricht sämtlichen Werten, für die Volkswagen steht. Unsere Überzeugung hat jedoch unverändert Bestand: Regelkonformes Verhalten ist eine Grundvoraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg und muss eine Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeiter des Konzerns sein.“

[Link zum Geschäftsbericht](#)



Stellungnahme des Konzernbetriebsrates und der IG Metall

Transparenz und ehrlicher Umgang mit Fehlern

*“... Wir fordern deshalb – auch als **Lehre aus der Krise** – Transparenz auf allen Ebenen ein. Als Betriebsräte und IG Metaller müssen wir jede getroffene Entscheidung – ob im Betriebsrat oder im Aufsichtsrat – unseren Kolleginnen und Kollegen vermitteln und erklären. Diese Form der **Transparenz** vermissen wir bei vielen Entscheidungen auf der Unternehmensseite. Ein **ehrlicher Umgang** mit Fehlern nach innen gehört hier ebenso dazu, wie Offenheit gegenüber unseren Kunden. Konkret bedeutet dies für uns: **Fehler dürfen nicht unter den Teppich gekehrt werden, sondern müssen benannt, analysiert und abgestellt werden** .“*

[Link zur Gemeinsamen Erklärung](#)



Stellungnahme des Konzernbetriebsrates und der IG Metall

Krise durch Abgasbetrug darf nicht auf Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden

“Mit Nachdruck werden wir uns dafür einsetzen, dass die von Managern verursachte Krise **nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird**. Schon jetzt macht sich Verunsicherung breit und Vorstände diskutieren Szenarien, in denen man die Krise nutzen will, um den lang erträumten Abbau von Leiharbeiternehmern voranzutreiben. **IG Metall und Betriebsrat werden sich entgegenstellen, wenn unter dem Deckmantel der Krise vom Management Politik gegen die Arbeitnehmer gemacht werden soll..**“

[Link zur Gemeinsamen Erklärung](#)



Stellungnahme des Konzernbetriebsrates und der IG Metall

Kein Co-Management - Management der Arbeitnehmerinteressen

*“Gleichzeitig werden IG Metall und Konzernbetriebsrat von Volkswagen auch weiterhin konsequent einen Kurs fahren, in dem Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit gleichrangige Unternehmensziele bleiben. **Wir sind keine Co-Manager, aber wir managen die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen.** Von dieser Form der qualifizierten Mitbestimmung werden wir nicht abrücken, weil sie für die Beschäftigten ebenso positiv ist wie für das Unternehmen.“*

[Link zur Gemeinsamen Erklärung](#)



Stellungnahme des Konzernbetriebsrates und der IG Metall

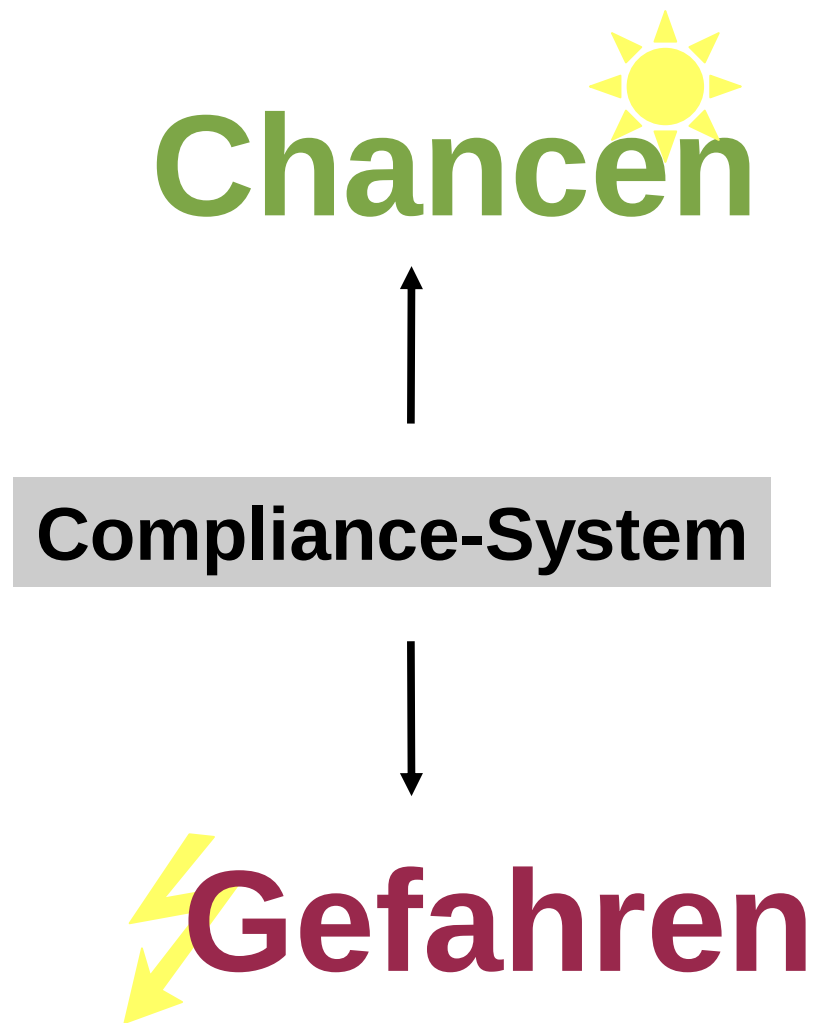
Leuchtturm: Mitbestimmung verteidigen und weiterentwickeln

*“Volkswagen ist ein **Leuchtturm der Mitbestimmung**, der das deutsche Modell an seine internationalen Standorte trägt und damit ein Stück **Demokratie in der Wirtschaftswelt** realisiert. Deshalb stehen wir dafür, **dieses Mitbestimmungsmodell nicht nur zu verteidigen, sondern es konsequent weiterzuentwickeln**. Auch gegen unqualifizierte Angriffe, wie wir sie derzeit von außen erleben. Es ist offensichtlich und durchsichtig, dass die **Gegner der Mitbestimmung die Vorgänge in Reihen des VW-Managements dafür nutzen, um Stimmungsmache zu betreiben..**“*

[Link zur Gemeinsamen Erklärung](#)

B: Überwachung oder sinnvolle Kontrolle?

Einführung von Compliance-Systemen



Einführung von Compliance-Systemen

Gefahren

- Arbeitgeber setzt ein Compliance-System auf, ohne Mitbestimmung und allein an seiner Interessenlage orientiert
- Verhaltensregeln werden den Arbeitnehmern übergestülpt
- Haftung nach unten delegiert
- Ethikregeln werden aufgestellt, die nicht im Interesse der Arbeitnehmer liegen
- Einführung von Meldepflichten, die ein Klima des Misstrauens und gegenseitigen Besspitzelns befördern
- Einführung neuer technischer Überwachungsmethoden und -systeme

Einführung von Compliance-Systemen

Gefahren

- Private unternehmensinterne Ermittlungsmaßnahmen, umfassender als jede staatsanwaltschaftliche Ermittlung
- Interne Verfahren ohne rechtsstaatliche Prinzipien
- Permanenter Überwachungs- und Ermittlungsdruck
- Unkenntnis über Überwachungs- und Ermittlungsmaßnahmen/ergebnis
- Wer führt, wann Ermittlungen gegen wen durch?
- „Die Kleinen hängt man und die Großen lässt man laufen“

Einführung von Compliance-Systemen



- mehr Transparenz und Beteiligung
- offene Diskussionen und Aussprachen: Welche Verhaltensregeln sollen gelten?
- Welche Ethik soll im Unternehmen gelten? Gilt sie auch für leitende Angestellte und Vorstände/Geschäftsführer?
- „Vetternwirtschaft“ und „Nasenfaktor“ vermeiden
- Welche präventiven oder reaktiven Maßnahmen sind erforderlich?
Beispiele: Personalgespräch, Schulung, Abmahnung, Kündigung

Einführung von Compliance-Systemen

Chancen

Betriebsräte sollten daher

1. ein einseitiges, nur an den Unternehmensinteressen ausgerichtetes Compliance-System verhindern,
2. versuchen, Transparenz und Kontrolle über vom Arbeitgeber aufgesetzte Compliance-Systeme zu gewinnen,
3. Dafür sorgen, dass das Compliance-System seinerseits compliant ist, insbesondere Mitbestimmungsrechte gewahrt werden und das C-System BDSG und DSGVO-konform ist

Einführung von Compliance-Systemen

Chancen

Betriebsräte sollten daher

4. Compliance-Systeme für Interessen der Beschäftigten nutzen

- um mehr Datenschutz
- Kontrolle der Überwachungs- und Ermittlungssysteme
- mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge
- Einhaltung der Beteiligungsrechte des BetrVG durchzusetzen.

Wie sollten Betriebsräte vorgehen?

Betriebsräte sollten erkennen, dass die **Gefahren steigen**, wenn sie sich nicht selbst einmischen und die Chancen verpasst werden.

Die Entscheidung von Betriebsräten **die Mitbestimmungsrechte nicht wahrzunehmen und keine Betriebsvereinbarungen zu schaffen, führt nicht dazu, dass es keine Compliancesysteme gibt**, sondern dass diese allein am Arbeitgeberinteresse ausgerichtet werden.

Es gibt **keine Garantie**, dass durch aktives Handeln der Betriebsräte die Gefahren beherrscht werden, aber es gibt eine Garantie, dass durch passives Verhalten die Gefahren nicht verhindert, nicht einmal eingedämmt werden.

Ausgangspunkt – Wer soll durch Compliance geschützt werden?

Shareholder oder Stakeholder Prinzip?

Das Shareholder System

Klassisches Angelsächsisches Verständnis: Shareholder-System

Unternehmensführung und Unternehmenstätigkeit dürfen sich ausschließlich an den Interessen der Anteilseigner orientieren.

(Shareholder = Aktionär, Anteilseigner, Gesellschafter)

Das Stakeholder-System

Kontinentaleuropäisches Verständnis: Stakeholder-System

Unternehmensführung und Unternehmenstätigkeit müssen die Interessen aller unternehmensrelevanten Personengruppen berücksichtigen.

(Stakeholder = Teilhaber, Anspruchsperson, Interesseneigner)

Was sind Stakeholder?

Stakeholder $\neq$



Bild angelehnt an:
<http://www.rakadoo.com/>

DCGK bekennt sich zu Stakeholder-Prinzip

Präambel DCGK (2019)

„Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter **Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder)** für den **Bestand des Unternehmens** und seine **nachhaltige Wertschöpfung** zu sorgen (**Unternehmensinteresse**). Diese Prinzipien verlangen nicht nur Legalität, sondern auch ethisch fundiertes, eigenverantwortliches Verhalten (Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns).“

Namhafte US Unternehmen unterstützen Stakeholder-Prinzip

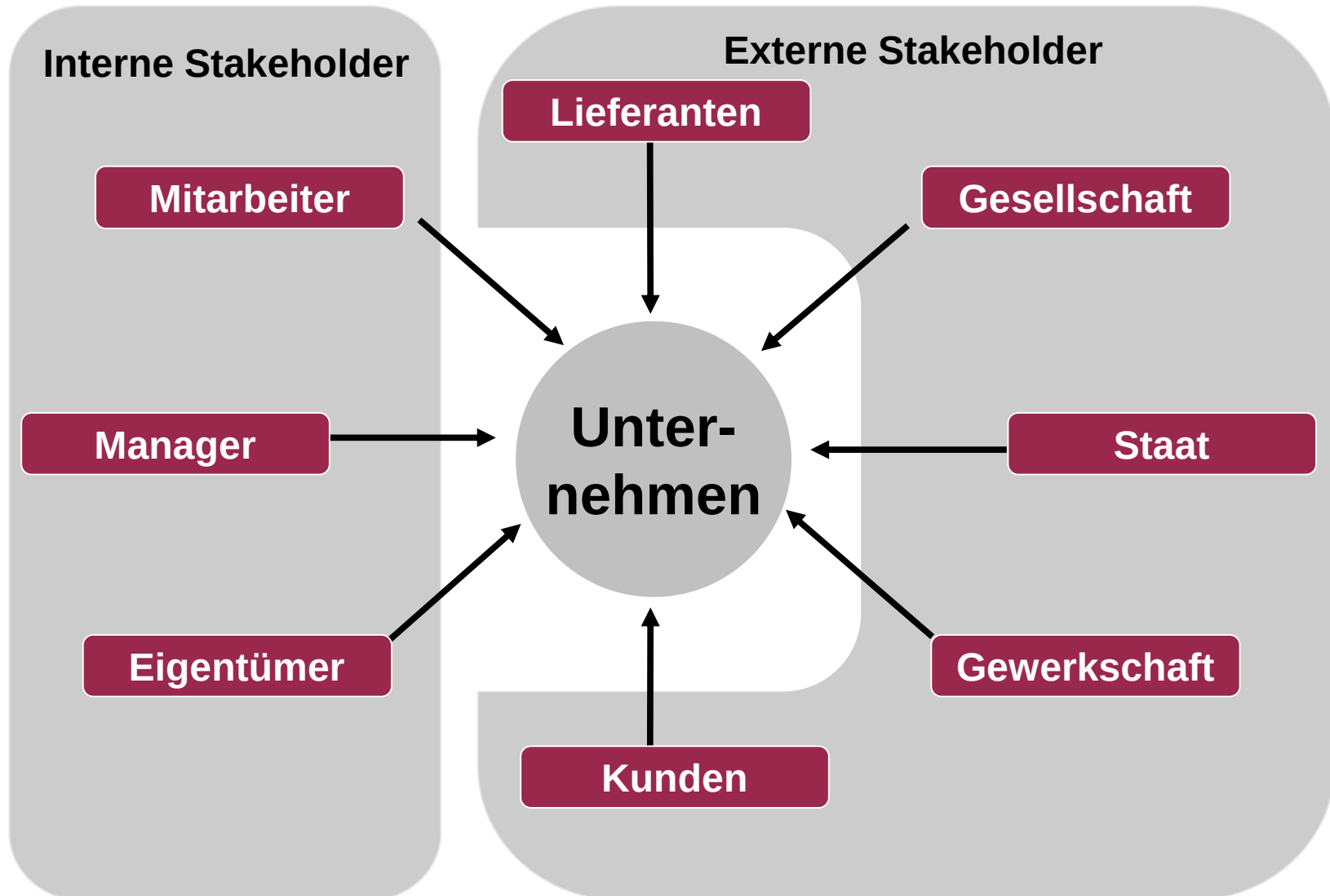
Handelsblatt 20.08.2019

Es ist nicht weniger als ein Paradigmenwechsel, den 200 US-Manager vollzogen haben. Organisiert unter dem Dach der US-Lobbyorganisation Business Roundtable haben sie gemeinsam in einem offenen Brief erklärt, dass sie nicht länger allein den Aktionären, sondern künftig allen Stakeholdern verpflichtet sein wollen – also auch der Gesellschaft, den Kunden, den Mitarbeitern und den Lieferanten.

In der Erklärung sprechen sich die Unterzeichner dafür aus, den Zweck von Unternehmen grundsätzlich neu zu definieren. Manager wie Jamie Dimon (JP Morgan Chase), Jeff Bezos (Amazon), Tim Cook (Apple) oder James Quincey (Coca-Cola) bekennen sich darin zu einer freien Marktwirtschaft, „die allen Amerikanern dient“.

Für die US-Unternehmen kommt das einer Revolution gleich: Seit den 1970er-Jahren galt für US-Manager stets die Maxime, allein den Börsenwert des Unternehmens zu mehren, ungeachtet möglicher sozialer Folgen.

Was sind Stakeholder?



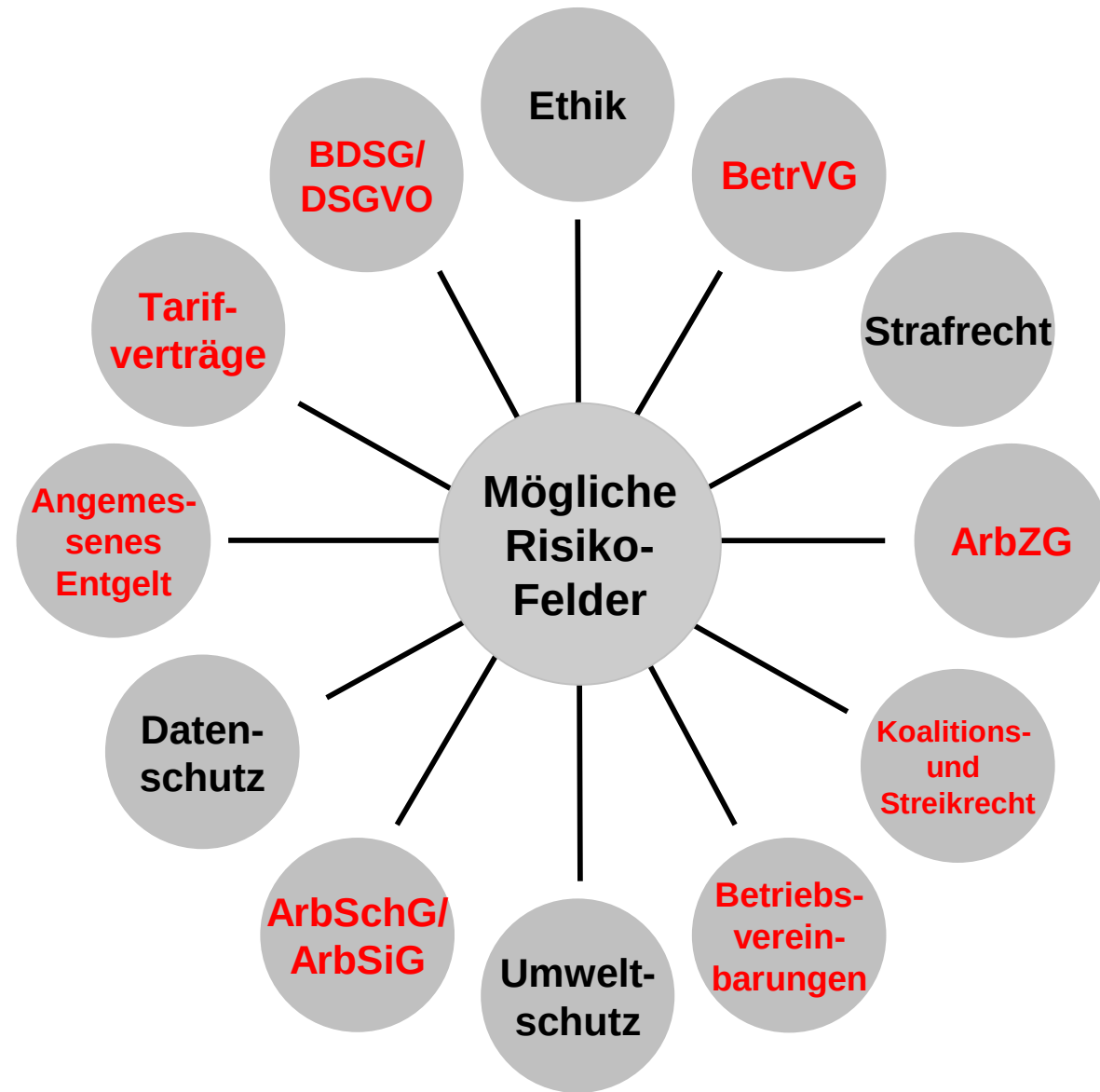
Erfassung von Risiken

Unternehmen setzen
Schwerpunkte



Erfassung von Risiken

Auch Betriebsräte sollten
Hauptrisikofelder identifizieren!



Compliancesystem

Ein Compliance-System besteht aus **einer Aufbau- und Ablauforganisation**, die Rechts- und Regelverstöße präventiv verhindern und begangene Verstöße wirksam ermitteln und sanktionieren kann.

Dazu gehören vorallem ein **Verhaltenskodex, Schulungen, ein Hinweissystem und Verfahrensregelungen zu unternehmensinternen Untersuchungen**.

Compliancesystem

Der Betriebsrat kann die Mitgestaltung an Überwachungssystemen gegenüber den Beschäftigten nur dann rechtfertigen, **wenn er sie versteht, für richtig hält, kontrollieren und beeinflussen kann.**

Selbst unter **arbeitgebernahen Autoren** ist weitgehend **unumstritten**, dass die Akzeptanz und **aktive Beteiligung der Beschäftigten eine Funktionsvoraussetzung** für Compliance-Systeme darstellt.

Gut beratene Unternehmen werden daher mit ihren Betriebsräten konstruktiv verhandeln und zwar unabhängig davon, ob bestimmte Regelungskomplexe nach dem Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmt sind oder nicht – **auch die mitbestimmungsfreien Teile bedürfen der Akzeptanz der Belegschaft und ihrer Vertretungen.**

C. Mitbestimmungsrechte in Compliance-Systemen

I: Aufstellung von Verhaltens- und Ethikrichtlinien

II: Melde- und Hinweissysteme/Whistleblowing

III: Unternehmensinterne Ermittlungen – Aufbau und Verfahren

IV: Beratung, Unterweisung und Schulung

V: Weitere Maßnahmen, um Compliance zu sichern

I. Verhaltens- und Ethikrichtlinien

Verbot Geschenke und Zuwendungen anzunehmen

„Es ist nicht erlaubt, von Geschäftspartnern und Kunden des Unternehmens Geschenke oder Zuwendungen anzunehmen, insbesondere keine kostenlosen Waren, Tickets für Sport- und Unterhaltungsveranstaltungen, von Lieferanten gezahlte Reisen, Alkohol oder Lebensmittel, Trinkgelder oder persönliche Dienstleistungen oder Gefallen.“

Flirtverbot

„Sie dürfen nicht mit jemand ausgehen oder in eine Liebesbeziehung mit jemanden treten, wenn sie die Arbeitsbedingungen dieser Person beeinflussen können, oder der Mitarbeiter ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen kann.“

Nichteinstellung bei Alkohol- und Drogenmissbrauch

„Das Unternehmen setzt sich für eine drogen- und alkoholfreie Arbeitsumgebung ein und hat eine strenge Richtlinie zu Alkohol- und Drogenmissbrauch.

Sofern gesetzlich erlaubt, verlangt das Unternehmen von allen Bewerbern für einen Arbeitsplatz als Teil des Einstellungsprozesses einen Drogentest.

Jeder Bewerber, der positiv auf Drogen getestet wird, wird nicht angestellt.

Sofern gesetzlich zulässig, wird von Ihnen ein Drogentest verlangt, wenn Beförderungen in eine Management-Position ansteht, nach Arbeitsunfällen oder sofern ein begründeter Verdacht besteht, dass Sie unter Drogen stehen.“

Richtschnur – ernstnehmen oder abtun?

„Mit unseren Verhaltensgrundsätzen geben wir unseren Mitarbeitern einen Wegweiser in die Hand, **der die wesentlichen Grundprinzipien unseres Handelns zusammenfasst und unsere Mitarbeiter in der Bewältigung der rechtlichen und ethischen Herausforderungen bei der täglichen Arbeit unterstützt.** Die Verhaltensgrundsätze stellen eine konzernweite Richtschnur dar, die für alle unsere Mitarbeiter und Organmitglieder gilt, und für deren Einhaltung jeder Einzelne gleichermaßen verantwortlich ist. Wir stehen für ein **achtbares, ehrliches und regelkonformes Handeln** im Geschäftsalltag und bekennen uns zu den nachstehenden Verhaltensgrundsätzen.“

(Verhaltensgrundsätze des Volkswagen-Konzerns)

Respekt und angemessenes Verhalten

„Von den Mitarbeitern wird ein Verhalten verlangt, das **Respekt, Vertrauen, Sicherheit und Effizienz am Arbeitsplatz** fördert.“

„**Unangemessenes Verhalten** am Arbeitsplatz wird **nicht geduldet**“

„Führungskräfte und Mitarbeiter haben sich **respektvoll und wertschätzend** zueinander zu verhalten.“

Respekt und angemessenes Verhalten

Oft sind Verhaltensregeln sehr allgemein formuliert und enthalten **unbestimmte Rechtsbegriffe**, die auslegungsbedürftig sind.

Betriebsräte stimmen diesen wohlklingenden Formulierungen allzu oft zu oder dulden deren Anwendung, ohne die eigentliche Problematik zu erkennen.

Das Problem liegt in Interpretation und Anwendung der Regeln.

Was ist denn ein respektvoller Umgang? Wann liegt er (noch) vor? Wann nicht mehr?

Die **Deutungshoheit und Handlungsinitiative** hat im Streitfall juristisch und faktisch der Arbeitgeber, nicht der Betriebsrat.

Respekt und angemessenes Verhalten

Der Betriebsrat sollte daher auf die Unternehmensleitung einzuwirken, damit klar **verständliche** und **konkrete** Vorschriften vereinbart werden.

Nur so wissen die Beschäftigten, was von ihnen erwartet wird.

Sollte man zu dem Ergebnis kommen, dass unbestimmte Rechtsbegriffe zwingend verwendet werden müssen, sollte der Betriebsrat eine **paritätisch besetzte Kommission oder eine Einigungsstelle** verlangen, die über die Interpretation und Anwendung im Streitfall verbindlich über **die Begriffe der Betriebsvereinbarung** entscheiden kann.

Nur so können bereits im Vorfeld Kündigungen versachlicht und eingedämmt werden, soweit die Interpretation der Begriffe auseinandergehen.

Grundsätzlich besteht MBR

„Honeywell“-Entscheidung des

BAG, Beschluss vom 22.07.2008 – 1 ABR 40/07

Soweit Verhalten der Arbeitnehmer verbindlich oder als Erwartung gesteuert wird, besteht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG.

Ausnahmen:

- 1) Konkretisierung der geschuldeten Arbeitsleistung
- 2) Beschreibung der Unternehmensphilosophie oder der Unternehmensziele
- 3) Wiedergabe ohnehin bestehender gesetzlicher Verbote oder Gebote

Da ein MBR besteht, besteht auch ein Initiativrecht – Welche Regeln würden Sie aufstellen?

Welche Verhaltensregeln sind im **Interesse der Arbeitnehmer**?

Welche nicht?

Welche konkreten Regeln sind sinnvoll, um **respektvolles und ethisches Handeln** im Unternehmen **sicherzustellen**?

Frage eines Betriebsrats in den Verhandlungen:

Ist es ethisch, wenn Führungskräfte bei einer Krise reflexartig Maßnahmen der Kostensenkung und nicht zunächst andere Maßnahmen in Betracht ziehen?

Regeln, die das „Wie“ der Einhaltung betreffen

Achtung!

Da die bloße Wiedergabe der bereits bestehenden Gesetze die Mitbestimmung ausschließt, sollte sich der Regelungsgehalt nicht darauf beziehen, **dass** die Gesetze (Arbeitsschutzgesetze, Betriebsverfassungsgesetz, Bundesdatenschutzgesetz usw.) eingehalten werden, sondern es müssen Regelungen aufgestellt werden, **wie gewährleistet wird**, dass sie eingehalten werden.

Oft ist aber auch eine **Konkretisierung bestehender Gesetze notwendig**.

Grundsätzlich **sperrt Richterrecht nicht die Mitbestimmung**, da es keine gesetzesvertretende Wirkung hat.

Regeln, die das „Wie“ der Einhaltung betreffen

Regelungen über sogenannte Compliance-Systeme, mit denen gesetzliche Organisations- und Überwachungspflichten des Arbeitsgebers institutionalisiert werden, um ein regelkonformes Verhalten von Arbeitnehmern und Geschäftsführung zu gewährleisten, **sind dem Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zuzuordnen.**

LAG Schleswig-Holstein (2. Kammer), Beschluss vom 06.08.2019 - 2 TaBV 9/19 uVa Fitting

Die Herausgabe einer **Arbeitsanweisung** an die Arbeitnehmer **im Falle einer Datenpanne einen bestimmten Meldeweg und Modalitäten** zur Feststellung und Behebung der Verletzung des Datenschutzes nach der DSGVO einzuhalten und die **Verpflichtung** sich während des Prozesses der Feststellung der Datenpanne **kurzfristig erreichbar zu halten**, unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

LAG Schleswig-Holstein (2. Kammer), Beschluss vom 06.08.2019 - 2 TaBV 9/19

II: Melde- und Hinweis(geber)systeme/ Whistleblowing

Aufforderung zum Melden eines Verdachts

„Hegen Sie den Verdacht, dass durch Unternehmensangehörige gegen das Gesetz, gegen den Verhaltenskodex des Unternehmens oder die Unternehmenspolitik verstoßen wird oder wurde, oder dass im Unternehmen irgendetwas geschieht, was Sie nicht billigen können, **zögern Sie nicht, Ihre Bedenken vorzubringen.**“

Drohung mit rechtlichen Konsequenzen

„**Verstöße gegen den Unternehmens-Verhaltenskodex** sind schwerwiegende Tatbestände und können für Sie oder das Unternehmen zivil- oder sogar strafrechtliche **Konsequenzen** haben.

Disziplinarische Konsequenzen drohen außerdem jedem, der Verstöße stillschweigend duldet, zulässt oder veranlasst bzw. **der es unterlässt, gesetzes- oder sittenwidriges und sonstiges Verhalten anzuzeigen.**

(...)“

Drohung mit rechtlichen Konsequenzen

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 08.07.2016 – 2 Sa 190/15

Arbeitnehmer, die Fehlverhalten ihrer Kollegen beobachten, sind im Regelfall nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber von diesem Fehlverhalten zu berichten.

Eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber eine schädigende Handlung eines anderen Arbeitnehmers anzuzeigen, besteht **nur dann**, wenn dem Arbeitnehmer entweder **allgemein die Überwachung des anderen Dienstverpflichteten übertragen war** oder wenn ihn wenigstens eine sogenannte aktualisierte Überwachungs- und Kontrollpflicht trifft.

(BAG 12. Mai 1958 - 2 AZR 539/56 - BAGE 6, 82 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Treuepflicht; BAG 18. Juni 1970 - AP Nr. 57 zu § 611 BGB Haftung des = NJW 1970, 1861 = DB 1970, 1598; ähnlich auch BGH 23. Februar 1989 - IX ZR 236/86 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Treuepflicht = DB 1989, 1464 bezogen auf einen selbstständigen Dienstverpflichteten).(Rn.95)

Ein Unterlassen kann nur dann als eine rechtswidrige Handlung angesehen werden, **wenn damit eine Pflicht verletzt wird**. Die beiden Beklagten hatten jedoch **keine Pflicht, Kollegen die beim Entwenden von Geld beobachtet wurden, beim Arbeitgeber anzuzeigen**.

Melde- und Hinweisgebersysteme/Whistleblowing

„(...)

Mitarbeitern, die gegen die Unternehmens-Verhaltensgrundsätze verstoßen, drohen disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Für Entscheidungen über Nichtanwendung dieser Grundsätze auf Leitende Angestellte oder Direktoren ist ausschließlich der Aufsichtsrat zuständig.“

Was ist Whistleblowing?

Begriff bekommt in deutscher Übersetzung entweder positive oder negative Assoziationen.

Positive Assoziationen:

- „Alarm schlagen“
- „Missstände aufdecken“



Begriff eigentlich wertneutral.

Er bekommt seine ethische Dimension erst in Verbindung mit dem zu beurteilenden Einzelfall.

Negative Assoziationen:

- „verpfeifen“
- „denunzieren“



Was ist Whistleblowing?

Berühmte Whistleblower:

- Edward Snowden
- Brigitte Heinish



Was ist Whistleblowing?

Probleme:



- Gefahr des Denunziantentums und des ständigen Gefühls des Überwachungsdrucks durch Kolleginnen und Kollegen.
- Verletzung von Persönlichkeitsrechten, insbesondere Selbstbestimmungsrecht an den eigenen Daten sowie der Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität datenverarbeitender Systeme.

Mögliche Regelung in einer Betriebsvereinbarung

Mögliche Lösung:



- Meldepflicht/erwartung wird auf **schwerwiegendes Fehlverhalten** eingeschränkt.
- Schwerwiegendes Fehlverhalten **liegt nur** dann vor,
 - wenn das Unternehmen oder Arbeitsplätze gefährdet werden
 - wenn es von Repräsentanten des Unternehmens, insbesondere Geschäftsführungen, Vorständen, Aufsichtsräten oder ihrer Mitglieder oder sonstigen Organen oder Entscheidungsträgern oder Complianceverantwortlichen begangen wird, unabhängig von der Schwere des Fehlverhaltens.
- Meldungen, die eingehen, ohne diese Qualifikationen zu erfüllen, werden nicht bearbeitet.

Whistleblower-Richtlinie

RICHTLINIE (EU) 2019/... DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES
RATES

Vom 23. Oktober 2019

zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

Artikel 1 Ziel

- Ziel dieser Richtlinie ist eine bessere Durchsetzung des Unionsrechts und der Unionspolitik in bestimmten Bereichen durch die Festlegung **gemeinsamer Mindeststandards**, die **ein hohes Schutzniveau für Personen** sicherstellen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

Whistleblower-Richtlinie

Artikel 2

- Abs.1 Schutz von EU Recht, darunter beispielsweise Datenschutz
- Diese Richtlinie lässt die Befugnis der Mitgliedstaaten unberührt, den Schutz nach nationalem Recht in Bezug auf Bereiche oder Rechtsakte auszudehnen, die nicht unter Absatz 1 fallen.
- Umsetzungszeitraum für nationale Gesetzgeber: zwei Jahre ab Inkrafttreten
- Aber empfehlenswert die RiLi mit ihren Vorgaben bereits jetzt zu beachten.
- Rechtsproblem: Dürfen Betriebsvereinbarungen noch geschlossen werden, wenn diese die Vorgaben der RiLi nicht beachten?

Whistleblower-Richtlinie

Artikel 8 Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass juristische Personen des privaten und öffentlichen Sektors Kanäle und Verfahren für interne Meldungen und für Folgemaßnahmen einrichten;

(3) Absatz 1 gilt für juristische Personen des privaten Sektors mit 50 oder mehr Arbeitnehmern.

Whistleblower-Richtlinie

Artikel 8 Pflicht zur Einrichtung interner Meldekanäle

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass juristische Personen des privaten und öffentlichen Sektors Kanäle und Verfahren für interne Meldungen und für Folgemaßnahmen einrichten;

(3) Absatz 1 gilt für juristische Personen des privaten Sektors mit 50 oder mehr Arbeitnehmern.

Whistleblower-Richtlinie

Artikel 9 Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen

(1) Die Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen ... schließen Folgendes ein:

- a) Meldekanäle, die so sicherkonzipiert, eingerichtet und betrieben werden, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden, gewahrt bleibt und nicht befugten Mitarbeitern der Zugriff darauf verwehrt wird;
- b) eine innerhalb einer Frist von sieben Tagen nach Eingang der Meldung an den Hinweisgeber zu richtende Bestätigung dieses Eingangs;

Whistleblower-Richtlinie

Artikel 9 Verfahren für interne Meldungen und Folgemaßnahmen

c) die Benennung einer unparteiischen Person oder Abteilung, die für die Folgemaßnahmen zu den Meldungen zuständig ist, wobei es sich um dieselbe Person oder Abteilung handeln kann, die die Meldungen entgegennimmt und die mit dem Hinweisgeber in Kontakt bleibt, diesen erforderlichenfalls um weitere Informationen ersucht und ihm Rückmeldung gibt.

d) ordnungsgemäße Folgemaßnahmen der benannten Person oder Abteilung nach Buchstabe c.

....

Whistleblower-Richtlinie

- Vorgaben für **externe Meldungen** an Behörden und **Offenlegungen**, insbesondere gegenüber der Presse.
- Vorgaben zu Vertraulichkeitsgeboten, Datenschutz, Dokumentationsverpflichtungen.
- Umfassende Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber, einschließlich Kündigungsschutz, Schutz vor Repressalien usw.

Mitbestimmungsrechte Hinweissysteme § 87 I Nr.1

- Meldepflicht bei jedem (?; vgl. oben) Fehlverhalten
- Qualifizierung nach Schweregrad und Tätergruppe mitbestimmungspflichtig
- Auch bloße Meldeerwartungen oder Meldeempfehlungen sind verhaltenssteuernd und daher mitbestimmungspflichtig
- Die Organisation soll nach einigen Auffassungen nicht mitbestimmungspflichtig sein (Verweis auf die Entscheidung des BAG zu Freiheit der Organisation und Personalkompetenz bei Gleichstellungsorganisation nach AGG)
- Aber Arbeitsanweisung an Meister in einem Aufzugsunternehmen, Complianceaufgaben zu übernehmen, ist nach BAG mitbestimmungspflichtig.

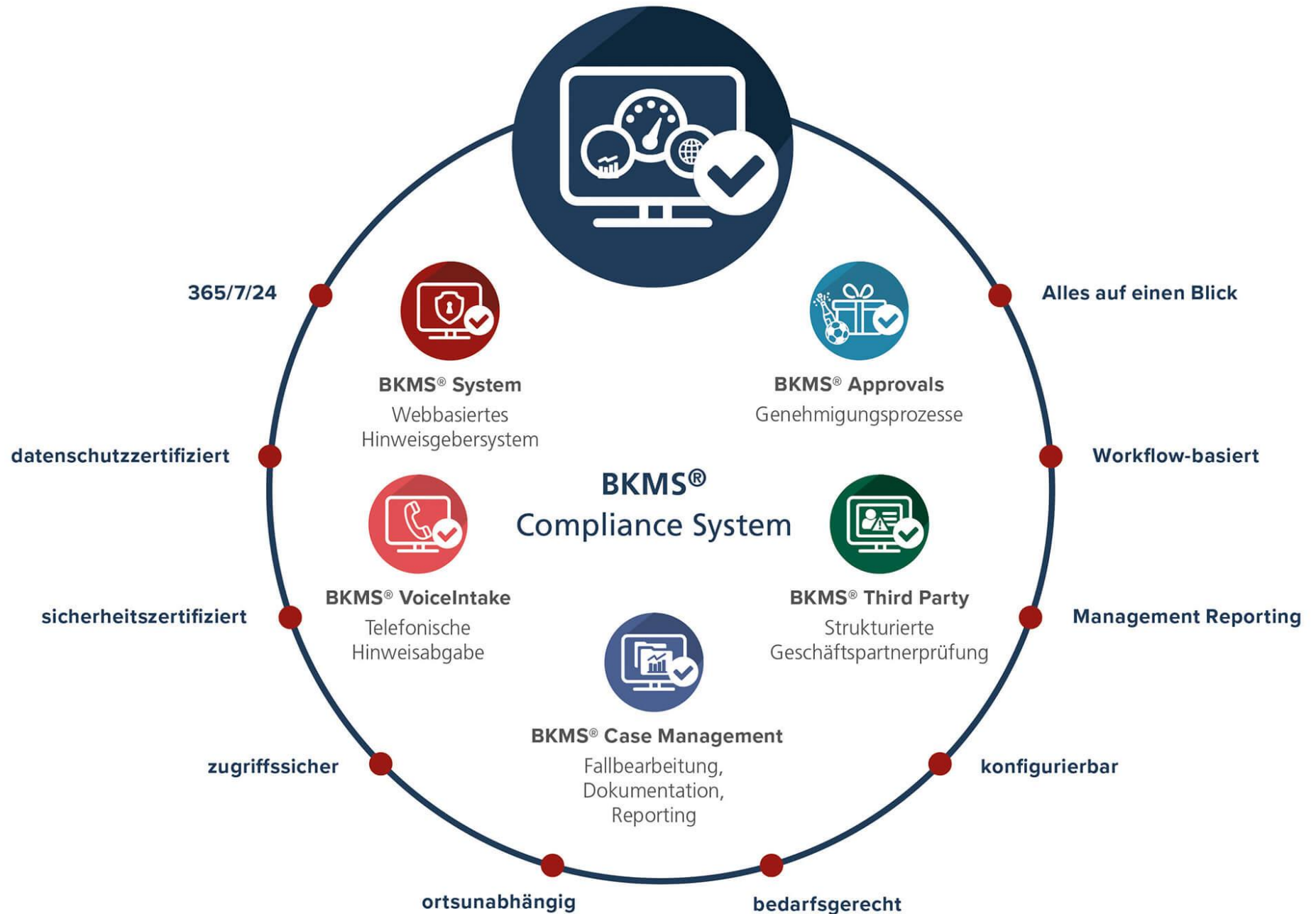
Mitbestimmungsrechte Hinweissysteme § 87 I Nr.1

- Und Meldewege, weil Teil der Verhaltensanweisung – Direkter Vorgesetzter, A-Leiter, C-Beauftragter, gewählte Ombudsperson oder/und externer Vertrauensanwalt, Webbasierter Meldeweg mitbestimmungspflichtig

LAG Schleswig-Holstein (2. Kammer), Beschluss vom 06.08.2019 - 2 TaBV 9/19

Mitbestimmungsrechte Hinweissysteme - § 87 I Nr.6

- Schalten einer Telefonhotline, Webbasierte Hinweisabgabe
- Anonyme Meldewege einschränken auf webbasierte Lösungen, auch wegen der Möglichkeit anonymer bzw. pseudonymer Kommunikation
- Casemanagement (Fallbearbeitung) in eine speziellen oder in einer allgemeinen Softwarelösung (Textverarbeitung; Tabellenkalkulation)
- Dokumentation, Reporting (Auswertungen)
- Genehmigungsprozesse, Einbindung von Betriebsrat möglich, z.B. bei mitbestimmungspflichtigen Ermittlungsmaßnahmen
- Zugriffsrechte des Betriebsrats auf beispielsweise Auswertungen, Dokumentationen etc.



III: Unternehmensinterne Untersuchungen (Folgemaßnahmen)

Regelung der Einleitung einer Untersuchung

„Bei **jeder Meldung** eines tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstoßes **wird unverzüglich eine gründliche Untersuchung eingeleitet.**“

Ausschluss der Einleitung einer Untersuchung bei Meldung geringfügiger Verstößen (Bagatellfälle).

Verbot der Bearbeitung von Bagatellfällen oder von Fällen, die nicht in den Anwendungsbereich gehören.

Regelung der Einleitung einer Untersuchung

Weitere **Beschränkung** der Einleitung einer Untersuchung:

- nach **Personenkreises**, z.B. nur auf Entscheider, die Delikte der Wirtschaftskriminalität begehen können?
- nach **sachlichem Gegenstand** der Ermittlung, Benennung der Gefährdungsbereiche

Klärung der **Zuständigkeiten**:

Welche Abteilung ermittelt?

Ermittelt die „normale“ Vorgesetztenstruktur oder eine unabhängige, weisungsfreie und von HR getrennte Compliance-Struktur?

Ist der **Betriebsrat beteiligt**? Wenn ja, wie?

Initiativrecht bei Ausgestaltung des Verfahrens

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 auch mitzubestimmen, bei der **Ausgestaltung des Verfahrens, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Hinweisrechte wahrnehmen; er hat insoweit ein Initiativrecht**

(BAG 21.7.2009 – 1 ABR 42/08 – AGG Organisation und Verfahren).

Dies gilt zunächst für die **Entscheidung**, bei **welcher Art und ab welcher Schwelle** von Verstößen eine Meldung gefordert wird und entsprechend Ermittlungen eingeleitet und schließlich in welchen Fällen Folgemaßnahmen abgeleitet werden.

Werden vorwiegend Wirtschafts- und Korruptionskriminalität erfasst oder auch Fälle von Mobbing, Bossing, sexueller oder rassistischer Diskriminierung sowie Verstöße gegen das Betriebsverfassungs-, Datenschutz- und Tarifrecht?

Gibt es eine **Bagatellschwelle**?

Mitbestimmung bei den Folgemaßnahmen

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG darüber mitzubestimmen, **wie bei Eingang eines Vernehmungersuchens im Unternehmen weiter verfahren und mit welchen Maßgaben Beschäftigte durch einen Ermittler zur Teilnahme an einer (Zeugen-)Befragung herangezogen werden.**

(BAG 27.9.2005 - 1 ABR 32/04 – Natotruppenstatuts-Entscheidung)

So sind auch Weisungen über die **Einhaltung von Ankündigungs- und Ladungsfristen sowie über die Befugnis zur Hinzuziehung eines Rechtsbeistands und dergleichen mehr denkbar.**

(BAG 27.9.2005 - 1 ABR 32/04)

Regelungen zur Befragung von Mitarbeiter/innen

- Wer führt die Gespräche? Welche Qualifikationen hat ein Ermittler/Befrager?
- Hat der beschuldigte MA im Rahmen von Anhörungen das Recht ein BR-Mitglied hinzuziehen?
- Ist der Betriebsrat bei Zeugenbefragungen oder auch bei Anhörung von Betroffenen (Beschuldigten) obligatorisch zu beteiligen (alternativ: es sei denn der Befragte oder Betroffene widersprechen)?
- Hat der beschuldigte MA das Recht, einen Rechtsanwalt hinzuziehen?
- Hat der Zeuge das Recht einen Rechtsanwalt hinzuziehen, wenn er sich selbst oder einen Angehörigen belasten könnte?
- Wer zahlt den Rechtsanwalt, insbesondere wenn sich herausstellt, dass der Vorwurf nicht begründet ist?

Regelungen zur Befragung von Mitarbeiter/innen

- Gibt es ein Protokoll? Wird dies von Mitarbeiter/in/BR unterzeichnet?
- Wird das Ermittlungsverfahren insgesamt dokumentiert?
- Kann der Beschuldigte (jederzeit) die Ermittlungsakte einsehen?
- Ist die Ermittlungsakte als Teil der Personalakte besonders gesichert?
- Hat der Zeuge das (jederzeitige) Recht, in seine zu Protokoll gegebenen Wahrnehmungen Einsicht zu nehmen?
- Wann dürfen Zeugen befragt werden? Dürfen auch Detektive als Zeugen befragt werden?
- Welche Rechte und Pflichten haben
 - die Hinweisgeber
 - die Beschäftigten als Zeugen
 - die Geschädigten?

Recht, sich nicht selbst beschuldigen zu müssen

Viele Arbeitgebervertreter argumentieren, dass **Rechte aus der Strafprozessordnung** nicht oder nicht automatisch auf das Arbeitsverhältnis übertragbar seien und **der Beschäftigte aus Treue- und Rücksichtnahmepflichten umfassend Auskunft erteilen müsse** – und damit kein Schweigerecht im Fall von Selbstbelastung oder Belastung von engen Familienangehörigen haben.

Das ist interessengeleitet, aber nicht richtig: Die Rechtsprechung hat das Recht der Beschäftigten zur Aussageverweigerung auch außerhalb von Anhörungen bei Verdachtskündigungen anerkannt.

(BAG 23.10.2008 - 2 AZR 483/07; BAG (8. Senat), Urteil vom 07.09.1995 - 8 AZR 828/93)

Recht, sich nicht selbst beschuldigen zu müssen

Auch die ordentliche Gerichtsbarkeit hat die **Übertragung von Rechten aus der Strafprozessordnung auf das Arbeits- und Dienstverhältnis** anerkannt,

(OLG Karlsruhe vom 06.09.1988 - 1 Ss 68/88 -, NStZ 1989, 287; OLG München, SU vom 25.03.2009 - 7 U 4774/08).

Das **Verbot der Verpflichtung, sich selbst zu bezichtigen** wird auch vom Europäischen Gerichtshof als fundamentaler Grundsatz der Gemeinschaftsrechtsordnung anerkannt.

(EuGH-Urteil vom 18.10.1989 Az. C-374/87 Orkem S.A. gegen Kommission).

Da hier jedoch erhebliche Widerstände von Arbeitgeberberatern und damit **Rechtsunsicherheit** zu erwarten sind, empfiehlt es sich, das Recht zu Schweigen zur Verhinderung der Verpflichtung, sich selbst und nahe Verwandte bezichtigen zu müssen, in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben.

Mitbestimmung bei Beurteilung durch Befragung?

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG – Grundsätzlich auch im Einzelfall, es sei denn kollektiver Bezug ist ausgeschlossen!

Im Fall „Siemens/SEC“ wurden im Rahmen der Untersuchung nach Unternehmensangaben 1750 Personenbefragungen und 800 informelle Gespräche geführt und 14 Mio. Dokumente gesichtet.

(LAG München, Entscheidung vom 13.02.2014 - Aktenzeichen 3 TaBV 84/13 Formalisierte Gespräche)

- § 94 Abs.2 BetrVG – Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze – Glaubwürdigkeits- und Glaubhaftigkeitsbeurteilung von MA-Beschuldigten und MA-Zeugen, in dubio pro reo, Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens auf der Grundlage von Gesprächen? (BAG, Beschl. v. 17.3.2015 – 1 ABR 48/13 – Mitbestimmung, wenn Verhalten/Leistung auf Basis von Mitarbeitergesprächen beurteilt wird)
- § 94 Abs. BetrVG – bei Beurteilungen, soweit sie auf anderen Grundlagen als Mitarbeitergesprächen beruhen, zB Dokentenauswertung

Regelungen zum Einsatz (technischer) Ermittlungstools

- Offene oder verdeckte Überwachung von Arbeitnehmern durch Detektive, wenn diese technische Einrichtungen nutzen?
- Ton- und Videoaufzeichnungen, einschließlich (verdeckte) Skype- und Webex-Mitschnitte?
- GPS-gestützte Überwachung?
- die Auswertung des elektronischen Datenverkehrs von Emails, Messenger-Diensten etc. für reaktive oder auch präventive Zwecke?
- Nachforschungen oder Prüfungen firmeneigener Rechner, Smartphones, Tablets und anderer Ausrüstung?
- Information der Betroffenen vor und über Überwachungsmaßnahme?

(EGMR, Urteil vom 05.09.2017 – Application No. 61496/08 – Barbulescu v. Romania)

Regelungen zur Voraussetzungen des Einsatzes technischer Ermittlungstools

„Je nach Art der Untersuchung können Nachforschungen oder Prüfungen firmeneigener Rechner und anderer Ausrüstung erforderlich sein.“ (oft genutzte, aber unzureichende Formulierung)

- Bedarf es einer dokumentierten Meldung, eines Anfangsverdachts, eines hinreichenden Tatverdachts oder darf es auch anlasslose Untersuchungen, ohne „qualifizierten“ Anlass geben?
- Muß die Maßnahme offen erfolgen und unter vorherigen Hinweis, welche Gründe eine Einsichtnahme erfordern und eine Kontrolle in als privat bezeichneten Ordner nicht erfolgt? (BAG 31.01.2019 – 2 AZR 426/18)

Regelungen zur Voraussetzungen des Einsatzes technischer Ermittlungstools

„Je nach Art der Untersuchung können Nachforschungen oder Prüfungen firmeneigener Rechner und anderer Ausrüstung erforderlich sein.“ (oft genutzte, aber unzureichende Formulierung)

- Ist Vorratsdatenspeicherung in Grenzen erlaubt oder gänzlich verboten?
- Darf auch eine (heimliche-) Überwachung der (Tele-)Kommunikation durchgeführt werden?
- Darf auch eine (heimlicher-) Remotezugriff erfolgen?
- Computerdurchsuchung? Beschlagnahme des Rechners?

Regelungen zur Verarbeitung und Nutzung von Dokumenten, zB elektronischen Abgleich

- Wer darf, unter welchen Voraussetzungen, welche Dokumente im Rahmen der Untersuchung nutzen?
- Wann darf eine elektronischer Abgleich erfolgen?
- Voraussetzung § 26 Abs. 1 Satz 1, 2 BDSG?
- Besser Betriebsvereinbarung auf Basis von § 26 Abs.4 BDSG iVm Art.88 DSGVO, gestützt auf § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG
- Auch bei nicht elektronischen Ermittlungsmaßnahmen greift § 26 Abs.4 iVm § 26 Abs.6 BDSG, ggfs. § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG (Spind- und Taschenkontrollen etc.)

Mitbestimmung bei der (elektronischen) Fall- und Ermittlungsakte

Auch die **Datenverarbeitung** im Rahmen der **Fallbearbeitung** (Casemanagement) unterliegt der Mitbestimmung, jedenfalls soweit sie über Software erfasst wird.

Dies gilt unabhängig davon, ob zum Zweck der Untersuchungen entwickelte **Spezialsoftware** oder **bereits vorhandene Standardsoftware** benutzt wird.

Für jeden Fall ist eine **Fallakte** anzulegen und differenzierte Zugriffsrechte zu regeln.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach **Ermittlungsakten**, die ein gesondert geschützter Teil der Personalakte sind. Für jeden Fall ist eine solche anzulegen.

IV. Beratung, Schulung und Unterweisung

Beratung und Schulung

Beratung durch C-Stelle. Vertrauensanwalt u.a. (§ 87 I Nr. 1 BetrVG)

Für folgende Tatbestände §§ 96 – 98, 97 II BetrVG

- 1) Schulungen der Mitarbeiter/innen zum Verhaltenskodex
- 2) Schulungen der Mitarbeiter/innen zu Hinweisgebersystemen und Whistleblowing
- 3) Schulungen der Akteure, z.B. Ombudsleute, Mitarbeiter/innen der Compliance-Abteilung etc.
- 4) Schulungen zu legalen Befragungsmethoden und sonstiges Ermittlungsmaßnahmen
- 5) Schulungen zum Datenschutz
- 6) Schulungen zum Beschwerde- und Anzeigerechte, z.B. § 17 ArbSchG, Whistleblowerrichtlinie

V. Weitere Maßnahmen zur Sicherung von Compliance

Weitere Maßnahmen zur Sicherung von Compliance

- 1) Zielvereinbarungen zur Einhaltung von Compliance zur Bewertung von Führungsverhalten (§ 94 BetrVG)
- 2) Zielvereinbarungen zu Entgeltbestandteilen, die an der Einhaltung von Compliance anknüpfen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
- 3) Auswahlrichtlinien zur Karriereentwicklung von Führungskräften (§ 95 Abs.1, 2 BetrVG)

D. Art.88 Abs.1, Abs.2 und § 26 Abs.4 BDSG

Regelung zur Datenverarbeitung - Folgemaßnahmen

Regelungen zur Entgegennahme und Weiterverarbeitung von Hinweisen (Folgemaßnahmen) betreffen **Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext**.

Nach **Art. 88 Abs.1 DSGVO iVm § 26 Abs.4 BDSG** müssen auf den Konzern, das Unternehmen und den Betrieb bezogene spezifische Regelungen als Betriebsvereinbarungen geschaffen werden.

Dies bedeutet, dass die **Entgegennahme des Hinweises und die weitere nachfolgende Datenverarbeitung transparent beschrieben und geregelt** werden müssen. Dies gilt insbesondere auch für die Folgemaßnahmen.

Folgemaßnahmen sind die vom Unternehmen eingeführten **Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit** der in der Meldung erhobenen Behauptungen sowie **das weitere Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß**, insbesondere die unternehmensinternen **Nachforschungen/Ermittlungen**, Regelungen, die **präventiven oder reaktiven Sanktionscharakter** haben und solche den **Abschluss des Verfahrens** betreffend.

Vgl. zum Begriff „Folgemaßnahmen“ Art.5 der RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („WhistleblowerRiLi“)

Regelung zur Unterrichtung des Hinweisgebers

Geregelt werden muß auch die **Rückmeldung**, also die **Unterrichtung des Hinweisgebers** über die **geplanten oder bereits ergriffenen Folgemaßnahmen** und die **Gründe für diese Folgemaßnahmen**.

Vgl. zum Begriff „Rückmeldung“ Art.5 der RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („WhistleblowerRiLi“)

Alle im Zusammenhang mit dem Hinweissystem **eingeführten Prozesse, aber auch Technik und Organisation** sind konkret zu beschreiben und festzulegen, damit sichergestellt ist, dass die **Datenverarbeitung im Compliance-System transparent, rechtmäßig, zweckgebunden und fair** ist.

Auch müssen **Informations-, Auskunfts- und Einsichtsrechte der Beschäftigten handhabbar** gemacht (spezifiziert) werden. Dies betrifft nicht nur den Hinweisgeber, sondern auch den Beschäftigten als betroffene (beschuldigte) Person oder auch als befragte Zeugen oder Geschädigte.

Regelung besonderer Schutzmaßnahmen

Art. 88 Abs. 2 DSGVO verlangt, dass Betriebsvereinbarungen zu Beschäftigtendaten **besondere Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten regeln müssen**. Sie müssen konkret, spezifisch, geeignet, angemessen und transparent sein.

Maßnahmen können gegenständlich technisch, organisatorisch, verfahrensrechtlich, prozessdefinierend, kompetenziell oder personell sein.

Spezifische Regelungsbedarfe im Zusammenhang mit Compiancesystemen bestehen für Schutzmaßnahmen

- gegen intransparente und unverhältnismäßige Ermittlungsmaßnahmen, Vorratsdatensammlungen,
- die Regelung differenzierter Zugriffsrechte,
- Regelungen zur Gewährleistung der Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Compliancebeauftragten,
- die Regelung des Datenverarbeitungsprozesses,
- die Regelung von Einsichtsrechten der betroffenen Beschäftigten,
- insbesondere eines (elektronisches) Leserechts bezüglich der Ermittlungsakte im Falle von unternehmensinternen Ermittlungen und der Unterrichtung der Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber.

Regelung besonderer Schutzmaßnahmen

Erforderliche Maßnahmen iSv Art.88 Abs.2 DSGVO sind auch **Regelungen zu Kontrollrechten der Betriebsräte**, vor allem von (elektronischen) Leserechten, die eine **Kontrolle der Ermittlungsmethoden, -mittel und Ermittlungsergebnisse ermöglichen**.

Ferner Regelungen, die sicherstellen, dass durch **wirksame Rechtsfolgen und Sanktionen die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen zum Compiencesystem gewährleistet** werden.

Konkret können dies Vertragsstrafen, Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche, Abmahnungs- und **Kündigungsverbote oder auch Ansprüche auf Wiedereinstellung** sein.

Auch kommen **Beseitigungsansprüche** hinsichtlich etwaiger Folgen von Persönlichkeitsverletzungen oder auch **Unterlassungsansprüche der Betriebsräte oder der Beschäftigten** in Betracht.

Schließlich ist auch die Regelung von **Verwendungsverböten** der Daten, die rechtswidrig erhoben oder sonst rechtswidrig verarbeitet wurden, insbesondere Sachvortrags- und Beweisverwertungsverböte geboten.

Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

LAG Baden-Württemberg,
Urteil v. 06.06.2018 – 21 Sa 48/17

- Mögliche Verletzungen von Bestimmungen in (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von Untersuchungen hindern die Verwertung der vom Arbeitgeber im Rahmen der Untersuchung erhobenen Daten nicht.
- Eventuelle in den Betriebsvereinbarungen zum Ausdruck kommende eigenständige Verwertungsverbote bei Verstößen gegen die in den Betriebsvereinbarungen zur Auswertung und Erhebung von Daten befindlichen Regelungen, begründen kein gerichtliches Verwertungsverbot oder eine Einschränkung des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) durch das Gericht.
- Die Betriebsparteien können gegenüber der Rechtspflege mangels Regelungskompetenz keine über die Gesetze hinausgehenden Verwertungsverbote schaffen.
- Auch eine Umdeutung eines in einer Betriebsvereinbarung geregelten Verwertungsverbots in einen Prozessvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dem Sinne, dass der Arbeitgeber sich auf Sachvortrag, der auf einem Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung beruht, redlicherweise nicht berufen darf, ist nicht möglich.

Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil v. 09.12.2009 – 15 Sa 1463/09
(keine Revision erfolgt)

- Regelt die Betriebsvereinbarung ausdrücklich die Unwirksamkeit von Kündigungen, die auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die gegen Betriebsvereinbarungen verstoßen, dann führt der entsprechende Verstoß zur Unwirksamkeit der Kündigung.
- Der Arbeitgeber hatte gegen die Vorschriften der GBV verstoßen, weil er bestimmte Stellen nicht bei seinen Ermittlungen hinzugezogen und hierdurch gegen die BV verstoßen hatte.
- Die Rechtsprechung des BAG, wonach ein Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Normen nicht automatisch zu einem Beweisverwertungsverbot führe, sei nicht anwendbar.
- Die Parteien hatten die ausdrückliche Regelung getroffen, dass betriebsverfassungswidrig erlangte Kenntnisse nicht zur Begründung von personellen Maßnahmen herangezogen werden dürften.
- Das LAG begründet dies damit, dass eine solche Regelung eines Verwendungsverbotes in einer GBV zulässig sei, weil durch kollektive Vereinbarungen günstigere Regelungen im Verhältnis zum Kündigungsschutzprozess geschaffen werden dürften.

Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil v. 09.12.2009 – 15 Sa 1463/09
(keine Revision erfolgt)

„Beschäftigtendaten, die entgegen dieser GBV erfasst, gespeichert oder ausgewertet werden, dürfen nicht verwendet werden. Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese GBV gewonnen wurden, sind unwirksam.“

Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote

Ob ein Verwendungsverbot (Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot) in einer Betriebsvereinbarung wirksam geregelt werden kann, **ist streitig und noch nicht höchstrichterlich entschieden.**

BAG, Urt. v. 31.1.2019 – 2 AZR 426/18 (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 6.6.2018 – 21 Sa 48/17) hat es offengelassen:

Die mögliche Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, Verfahrensregelungen in einer Betriebsvereinbarung oder „internen Regeln“ des Arbeitgebers ist für die Frage, ob ein Sachvortragsverwertungsverbot eingreift, irrelevant (vgl. *BAGE* 157, 69 = *NZA* 2017, 443 = *AP BGB* § 626 Nr. 260 Rn. 36; *BAGE* 156, 370 = *NZA* 2017, 112 = *AP BGB* § 626 Nr. 259 Rn. 44).

Es ist weder festgestellt noch sonst ersichtlich, dass in einer einschlägigen Betriebsvereinbarung ein „eigenständiges Verwertungsverbot“ bestimmt gewesen wäre. Deshalb bedarf es keiner Entscheidung, ob die Betriebsparteien gegenüber den Gerichten über das formelle Recht hinausgehende Verwertungsverbote begründen oder doch dem Arbeitgeber die Berufung auf einen Sachvortrag in einem Rechtsstreit mit dem betreffenden Arbeitnehmer wirksam versagen können.

Sanktionen

„Die Kleinen hängt man, die Großen lässt man laufen“

(Amnestie; Kronzeugen; Opportunität) und kriegen eine hohe Abfindung oder machen Karriere?

- Hat der BR Einflussmöglichkeiten auf die Verhängung von Sanktionen?
- Wie kontrolliert der BR Verfahren und die Verhängung von Sanktionen?
- Vereinbart man Regeln über Eskalationsmechanismen, z.B. Personalgespräch vor Abmahnung und Kündigung?
- Gibt es ein paritätisches Ermittlungs- und Sanktionskomitee?
- Mindestens als freiwillige Regelung sind Vereinbarungen möglich und von der Regelungsbefugnis erfasst (§ 88, 102 Abs.6 BetrVG)

Einzelfallentscheidung durch Einigungsstelle

Eine Einigungsstelle hat den ihr übertragenen Regelungsgegenstand grundsätzlich vollständig und abschließend zu lösen.

Sie kann aber dem Umstand Rechnung tragen, dass künftig auftretende Einzelfälle jeweils noch eine Würdigung der konkreten Umstände verlangen.

Daher kann es sachgerecht sein, durch einen Einigungsstellenspruch die maßgeblichen Grundsätze abstrakt generell festzulegen, die unter ihrer Beachtung vorzunehmende Regelung des konkreten Einzelfalls aber den Betriebsparteien sowie im Streitfall einer erneut zu bildenden Einigungsstelle vorzubehalten.

BAG, Beschluss vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07

E. Tipps für die Einigungsstelle

Literaturhinweise

Arbeitshilfen für Aufsichtsräte von Lasse Pütz

http://www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_15.pdf

Compliance sollte mitbestimmt sein

Artikel von Thomas Berger in der aktuellen Zeitschrift CuA Computer und Arbeit und im dtb-Reader zu dieser Tagung.

Compliance gegen Datenschutz

Artikel von Thomas Berger und Wolf Klimpe-Auerbach in der Zeitschrift CuA Computer und Arbeit Nr. 1/2016

„Regeltreu sein“ zum Thema Compliance

Artikel von Thomas Berger und Wolf Klimpe-Auerbach in der Zeitschrift AiB Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 10/2014

<http://www.betriebsratsberater-berlin.de/compliance/>

Haben Sie Fragen, Anregungen oder Kritik?

Fragen, Anregungen, aber auch Kritik sind erwünscht.
Gern können Sie mir schreiben.

Thomas Berger,
Berlin, den 6.11.2019

berger@bg hp.de

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

D. Rechte des Betriebsrats

Unterrichtungsanspruch betreffend Compliance-System

Compliance-Programm,

Compliance-Strategie,

Compliance-Organisation,

Compliance-Managementsysteme

Compliance- Veröffentlichungen/Internet/Intranet

Compliance-Kosten

Unterrichtungsanspruch nach § 80 Abs.2 BetrVG

Welche geschriebenen ggf. ungeschriebenen (konkretisierenden)

Verhaltens-/Ethikregeln existieren?

Gelten für Vorgesetzte andere Verhaltensregeln?

Welche Melde- und Hinweisgebersysteme existieren?

Wer führt welche Ermittlungsmaßnahmen bei welcher Eingriffsschwelle?

Wer entscheidet über Sanktionen und welche Sanktionsschwelle gilt?

Vorlage von Beraterempfehlungen für das Unternehmen hinsichtlich der C-Risiken

Kosten der Compliance Beratung durch Anwaltskanzleien etc.

Unterrichtungsanspruch nach § 106 BetrVG

Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

§ 109 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinn des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Primärzuständigkeit der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Sinn und Zweck des §§ 109 S. 1 BetrVG sei eine **umfassende Primärzuständigkeit** der Einigungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien **über konkrete Modalitäten der Unterrichtungs- und Vorlagepflicht** des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss.

Sinn des Einigungsstellenverfahrens ist es, eine der „**internsten Angelegenheiten der Unternehmensleitung**“ **zunächst einer unternehmensinternen Regelung zuzuführen** (vgl. den Ausschussbericht zum Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes 1952, das in § 70 eine gleiche Regelung enthielt, BT-Drucks. I/3585, S. 15).

Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche

Der Arbeitgeber darf die Teile des Compliance-Systems, die mitbestimmungspflichtig sind, nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats einführen.

Theoretisch wäre es nach der „Honeywell“-Entscheidung des BAG möglich, dass Unternehmen die mitbestimmungsfreien Teile ohne den Betriebsrat umsetzen.

ABER:

1. Abgrenzung schwierig
2. Einheitlichkeit des Systems wird zerstört
3. Alle seriösen auch Arbeitgeberberater empfehlen die Belegschaft und den Betriebsrat einzubinden, um Akzeptanz herzustellen

Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche

Beispiel:

Verteilung einer Compliance-Broschüre, die mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Teile enthält, ist rechtmäßig nicht möglich.

Unterlassungsanträge auf die mitbestimmungspflichtigen Teile würden daher im Ergebnis die Verteilung einer solchen einheitlichen Broschüre verhindern.

Beseitigungsanspruch

Beispiel:

Entfernung einer Intranet- oder Internet-Seite, die auch die mitbestimmungspflichtigen Teile des Compliance-Systems enthält.

Initiativ- und Gestaltungsrechte

Der Betriebsrat kann im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte eigenständige Regelungen zu Compliance, notfalls unter Zuhilfenahme der Einigungsstelle rechtlich erzwingen.

§ 87 I Nr. 1 – faire und rechtsstaatliche Verfahrensordnung bei Befragungen

§ 87 I Nr. 6 – Zugriffsberechtigungen auf Daten der Whistleblowerhotline

§ 87 I Nr. 7 – Konkretisierung des respektvollen/respektlosen und (nicht) wertschätzenden Umgangs

§ 87 I Nr. 10 – Entgelt für compliantes Verhalten oder Rückzahlungsverpflichtung von variablen Vergütung bei Complianceverstößen

§ 95 II BetrVG

Abschluss von Betriebsvereinbarungen

Beispiele:

- BV Compliance

Oder Abschluss einzelner BVs

- BV Verhaltenskodex/Ethikrichtlinien
- BV Hinweisgebersysteme/Whistleblowing
- BV Interne Ermittlungen und Verfahrensordnung
- BV Schulungen zu Compliance-Themen
- BV über/außertarifliche Entgeltbestandteile für Einhaltung von Compliance

Wichtige Inhalte und Eckpunkte von Betriebsvereinbarungen

- Keine Regelungen akzeptieren, die über geltendes Recht zu Lasten der Mitarbeiter hinausgehen
- Keine Regelungen akzeptieren, die das private Verhalten der Mitarbeiter steuern
- Grundsätzlich keine anonymen Anzeigen akzeptieren, da diese Missbrauch, unqualifizierte Angaben und Denunziantentum fördern
- Verbot der Meldung von Bagatell-Vergehen oder geringfügigen Verstößen
- Einschränkung des Personenkreises, über den Meldungen angenommen werden (Beispiel: Es werden nur Mitarbeiter vom Meldeverfahren erfasst, die an Entscheidungsprozessen beteiligt sind)

Wichtige Inhalte und Eckpunkte von Betriebsvereinbarungen

- Kündigungsschutz und Vertraulichkeitsschutz für die Hinweisgeber
- Informations-, Sperrungs- und Lösungsansprüche für Beschuldigte analog BDSG
- Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote von Daten, die gegen Regelungen der Betriebsvereinbarung erhoben worden sind
- Rechte der Beschuldigten analog der Strafprozessordnung
- Recht auf Hinzuziehung von Betriebsratsmitgliedern und Rechtsanwalt bei internen Ermittlungs- und Untersuchungsmaßnahmen
- Regelung von Passwortkontrollen und Datenverschlüsselungen
- Verhinderung des Datentransfers in unsichere Drittländer, insbesondere USA und Großbritannien

Wichtige Inhalte und Eckpunkte von Betriebsvereinbarungen

- Regelung eines Speicher- und Lösungskonzeptes
- Begrenzung der Einleitung von Ermittlungen auf schwerwiegendes Fehlverhalten
- Inhalt und Umfang der Ermittlungsmaßnahmen festlegen
- Schaffung eines aus den Betriebsparteien paritätisch besetzten Kontrollgremiums
- Kontrollgremium entscheidet auch über Anfangsverdacht für gravierendes Fehlverhalten

F. Fazit

Fazit

Betriebsräte haben weitgehende Durchsetzungsmöglichkeiten:

1. C-System strotzt voller Mitbestimmungsrechte, wenn auch nicht in jeder Einzelregelung
2. Eine wirksame Umsetzung bedarf einer Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage
3. Die seriösen Kanzleien/Berater auf Arbeitgeberseite machen klar, dass C-Systeme nur mit Akzeptanz der Belegschaft funktionieren.
4. Bei ungenügenden C-System haften die Vorstände/Geschäftsführer/C-Officer

Fazit

Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite sollten ihre Rechte bei der Einrichtung eines Compliance-Systems gebrauchen, um eine einseitig am Arbeitgeberinteresse ausgerichtete C-Systeme zu verhindern.

Sie sollten ihre Erfahrungen und Kompetenzen einbringen und ein C-System errichten, was zumindest auch den Arbeitnehmern und anderen Stakeholdern nutzt.

A: Abgrenzung Compliance und interne Ermittlungen

Kein Anspruch auf Online-Zugriff des Betriebsrats aus § 80 II 1 BetrVG (Beschluss vom 16.08.2011 - 1 ABR 22/10)

Nach einer Entscheidung aus dem Jahr 2011 darf der Arbeitgeber Zugriff gewähren und die Regelung eines Online-Zugriffs auch Gegenstand einer (Gesamt-) Betriebsvereinbarung sein.

Allerdings soll sich dieser Anspruch nicht aus dem allgemeinen Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs.2 Satz 1 BetrVG ergeben.

Eine Einräumung würde das **Vorprüfungsrecht des Arbeitgebers** hinsichtlich der Frage, ob die Unterlage auch Angaben beinhalte, die **nicht aufgabenbezogen** und daher nicht dem Betriebsrat vorzulegen sei, unterlaufen.

Außerdem nehme es dem Arbeitgeber **das Wahlrecht**, wie er seine Unterrichtungspflicht erfüllen wolle, namentlich **ob er einen lesenden Zugriff** ermögliche **oder** ob er einen **Ausdruck** an den Betriebsrat vorlege.

B: Anspruch auf Online-Zugriff und Vorlage von Daten auf elektronischem Weg

Kein Anspruch auf Online-Zugriff des Betriebsrats aus § 80 II 1 BetrVG (Beschluss vom 16.08.2011 - 1 ABR 22/10)

„[35] bb) Nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG erfüllt der Arbeitgeber den Anspruch des Betriebsrats durch die Vorlage von Unterlagen, in der die verlangten Informationen verkörpert sind. Unterlagen haben einen feststehenden Inhalt und sind Veränderungen - auch nachträglicher Art - nicht zugänglich. **Das erlaubt dem Arbeitgeber die Prüfung, ob aus der verlangten Unterlage Angaben hervorgehen, die in keinem Zusammenhang mit der geltend gemachten Überwachungsaufgabe oder einer anderen Betriebsratsaufgabe stehen.** Solche Angaben kann der Arbeitgeber unkenntlich machen. Insoweit billigt ihm das Betriebsverfassungsgesetz ein Vorprüfungsrecht zu, das allerdings der arbeitsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Das kann zur Folge haben, dass eine Unterlage ggf. nur in Auszügen zur Verfügung zu stellen ist, soweit in ihr Informationen verkörpert sind, auf die sich der Vorlageanspruch des Betriebsrats nicht erstreckt (BAG 17. März 1983 - 6 ABR 33/80 - zu II 2 der Gründe, BAGE 42, 113).“

B: Anspruch auf Online-Zugriff und Vorlage von Daten auf elektronischem Weg

Kein Anspruch auf Online-Zugriff des Betriebsrats aus § 80 II 1 BetrVG (Beschluss vom 16.08.2011 - 1 ABR 22/10)

[36] cc) Unterlagen iSd. § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG sind die beim Arbeitgeber vorhandenen schriftlichen Aufzeichnungen. Zu diesen gehören **auch die bei ihm in Datenverarbeitungsanlagen vorhandenen Dateien**, die der vorlageverpflichtete Arbeitgeber auszudrucken und dem Betriebsrat auszuhändigen hat. **Verlangt der Betriebsrat die Kenntnis von Angaben aus einer konkreten Datei, kann der Arbeitgeber seiner Vorlagepflicht auch durch das Einräumen einer stichtagsbezogenen Leseberechtigung genügen, wenn er zugleich sicherstellt, dass die betroffene Datei in diesem Zustand dem Betriebsrat für die Ausübung seines Überwachungsrechts zugänglich bleibt.** In einem solchen Fall kennt der Arbeitgeber den Inhalt der Datei und kann sein Vorprüfungsrecht ausüben.

B: Anspruch auf Online-Zugriff und Vorlage von Daten auf elektronischem Weg

Kein Anspruch auf Online-Zugriff des Betriebsrats aus § 80 II 1 BetrVG (Beschluss vom 16.08.2011 - 1 ABR 22/10)

[37] dd) Danach ist der vom Gesamtbetriebsrat begehrte Online-Zugriff nicht mehr von dem betriebsverfassungsrechtlichen Informationsrecht umfasst. Der geforderte lesende Zugriff nimmt der Arbeitgeberin das Wahlrecht aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG, den Anspruch durch den Ausdruck des vorlagepflichtigen Dateiinhalts zu erfüllen. Ebenso lässt er ihr Vorprüfungsrecht unberücksichtigt. **Die Arbeitgeberin könnte bei einem Online-Zugriff die Übermittlung nicht auf die vorlagepflichtigen Angaben beschränken, weil sich nach dem Antragsverständnis des Gesamtbetriebsrats seine Leseberechtigung uneingeschränkt auf alle Dateien erstreckt, die allein den von ihm benannten Kennungen entsprechen.“**

C. Compliance über Arbeitsvertrag und Direktionsrecht regeln?

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

§ 109 BetrVG:

„Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinn des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Primärzuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG bei Streitigkeiten über die vorzulegenden Unterlagen nach § 106 Abs. 2 BetrVG im Hinblick auf inhaltlichen Umfang, Zeitpunkt und in ausreichender Form.

Ungenügend kann der inhaltlicher Umfang, aber auch die Art und Weise, die Form der Erteilung von Auskünften betreffen.

Der Betriebsrat beantragte im Beschlussverfahren, dass der Arbeitgeber den Wirtschaftsausschuss bzw. seinen Mitgliedern **verschiedene Reports, auf elektronischem Wege als bearbeitbare elektronische Datei im Excel Format, ohne Blatt- und Kopierschutz** übermitteln müsse.

Er beantragte auch, dass diese so qualifizierten Dateien, **drei Werktage vor der jeweils nächsten Sitzung** des Wirtschaftsausschusses, spätestens jedoch zur jeweils nächsten Sitzung des Wirtschaftsausschusses vorliegen müssten.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Er begründete sein Verlangen damit, dass er zur **Analyseerstellung auf die Übermittlung in diesem elektronischen Dateiformat** angewiesen sei, um effektiv mit den Reports arbeiten zu können.

Andernfalls sei es ihm nicht möglich, die Daten verschiedener Reports in Bezug zueinander zu setzen und Rückschlüsse ziehen zu können.

Die ihm zur Einsicht zur Verfügung gestellten drei Laptops in den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses ließen nicht zu, dass die **einsehbaren Kostenstellenberichte kopiert und in eigenen Listen** überführt werden können und auch nicht, dass man **hieraus eigene Diagramme** erstellen könne.

Konkret handelte es sich um die im Unternehmen verwendeten Berichte WA-Report, die Kostenstellenberichte, den Joiner-Leaver-Report, den Quick-Sales Report, den GEMA-Report und den Beschwerde-Report.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Das Bundesarbeitsgericht nahm inhaltlich, also materiell zu diesen Fragen keine Stellung, sondern wies das Begehren des Betriebsrats mit Verweis auf die Primärzuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG als unzulässig zurück.

Die Vorlage von Unterlagen – auch in elektronischer Form sei zunächst in der Einigungsstelle zu klären.

(Hinweis auf zwei frühere Entscheidungen BAG vom 8. August 1989 - 1 ABR 61/88 – Vorlage von Wirtschaftsprüferbericht und vom 17. September 1991 - 1 ABR 74/90 Vorlage laufender monatlicher Erfolgsberechnungen von Filialbetrieben)

Das Verfahren des § 109 BetrVG sei für Auseinandersetzungen über den konkreten Umfang der Unterrichtungspflicht des Unternehmens nach § 106 Abs. 2 BetrVG und die Reichweite der Vorlagepflicht erforderlicher Unterlagen vorgesehen.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien)

(BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Weiter führt das BAG aus, dass Sinn und Zweck des §§ 109 S. 1 BetrVG eindeutig für eine **umfassende Primärzuständigkeit** der Einigungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien **über konkrete Modalitäten der Unterrichts- und Vorlagepflicht** des Unternehmers gegenüber dem Wirtschaftsausschuss.

Sinn des Einigungsstellenverfahrens ist es, eine der „**internsten Angelegenheiten der Unternehmensleitung**“ **zunächst einer unternehmensintern Regelung zuzuführen** (vgl. den Ausschussbericht zum Entwurf des Betriebsverfassungsgesetzes 1952, das in § 70 eine gleiche Regelung enthielt, BT-Drucks. I/3585, S. 15).

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Vorlage von Wirtschaftsdaten auf elektronischem Weg (Excel-Dateien) (BAG 12. Februar 2019 - 1 ABR 37/17)

Die Form der Vorlage von Unterlagen gegenüber dem Wirtschaftsausschuss - als **Papier ausdrucken oder als elektronische Datei** - ist regelmäßig nicht nur vom **Umfang der Auskunftserteilung** abhängig, sondern auch von deren **Inhalten**. Das kann bei einfachen Datensätzen anders zu beurteilen sein als bei umfangreichen Dokumenten.

Vor allem aber können - inhaltsabhängig - diverse unternehmensspezifische Belange zu beachten sein, etwa ein **Interesse an Blatt- und Kopierschutz** bei elektronischen Dateien. Gerade derartige inhaltskontextuelle Fragen sollen aber nach § 109 BetrVG einer **unternehmensinternen Lösung** zugeführt werden.

Primärzuständigkeit der Einigungsstelle nach § 109 BetrVG bei Streitigkeiten über die vorzulegenden Unterlagen nach § 106 Abs. 2 BetrVG im Hinblick auf inhaltlichen Umfang, Zeitpunkt und in „genügender“ Form.

„Ungenügend“ kann der inhaltlicher Umfang, aber auch die Art und Weise der Erteilung von Auskünften betreffen.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Einsicht in das System (elektronisches Leserecht) durch Spruch der ES
(BAG, Beschluss vom 30. August 1995 – 1 ABR 4/95) - „Telefonanlagen-Entscheidung“

Erzwingbare Regelung:

„§ 7 Kontrolle der Vereinbarung

Der Betriebsrat erhält jederzeit auf sein Verlangen hin Einsicht in das System sowie die Unterlagen über das System und aus dem System.“

„Der Spruch der Einigungsstelle enthält [...] eine in sich geschlossene, praktikable und sinnvolle Regelung des Einsatzes der ACD-Telefonanlage in den Reservierungszentralen der Arbeitgeberin. **Die Bestimmungen über die Beteiligung des Gesamtbetriebsrats** vor [...] und über die Beteiligung der Betriebsräte bei Schulungen an dem System (§ 6) **und über die Kontrollrechte der Betriebsräte bei der Verwendung des Systems (§ 7) sind [...] sinnvoll anwendbar.“**

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf eine geregelte Beteiligung des BR durch Spruch der ES (BAG 11. März 1986 – 1 ABR 12/84) - „PAISY-Entscheidung“

Erzwingbar: Rechtsanspruch des BR auf Einsicht in Unterlagen

„3.4 Personenbezogene Abwesenheitsstatistiken dürfen nur über den Zentralrechner erstellt werden. Die Datenläufe sind zu protokollieren. Dem GBR oder über diesen dem zuständigen BR ist auf **Verlangen Einsicht in die entsprechenden Unterlagen** zu gewähren. Für Zwecke der personenbezogenen Abwesenheitsstatistik dürfen die IBM 5280-Terminals nur als Eingabegeräte benutzt werden. Aufzeichnungen und Auswertungen von personenbezogenen statistischen Datenläufen über Abwesenheit mit Hilfe von Disketten sind unzulässig.“

Die angegriffenen, vom BAG für wirksam gehaltenen Regelungen des Spruchs enthielten eine **geregelte Beteiligung des BR** durch differenzierte

Informations- und Beratungsrechte,
Begründungspflichten und Pflichten der Vorgesetzten, Stellungnahmen zu erstellen,
Teilnahmerechte des BR an Personalgesprächen,
Einbindung des BR vor Reaktionen des Arbeitgebers, z.B. bevor Hinweis auf etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen erteilt werden.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Information über einen konkreten Diebstahlverdacht durch Spruch der ES

(BAG, Beschluss vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07) - Videoüberwachung im Briefverteilzentrum

Nach dieser Entscheidung sind zulässig und erzwingbar:

Regelung einer Informationsverpflichtung des Betriebsrats im Hinblick auf Feststellungen eines konkreten Diebstahlsverdachts.

Der Betriebsrat ist vor Einsatz der Videoanlage durch den Betriebsleiter bzw. durch die Mitarbeiter der Konzernsicherheit zu informieren.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Regelung eines Zwei-Schlüssel-Systems durch Spruch der ES
(BAG, Beschluss vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07) - Videoüberwachung im
Briefverteilzentrum

Zudem wurde eine Regelung eines Zwei-Schlüssel-Systems für zulässig erklärt, nachdem die Aktivierung der Überwachung der Videoanlage nach konkretem Diebstahlsverdacht nur durch Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam geschaltet werden kann.

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Regelung einer Einigungsstelle durch Spruch der ES (BAG, Beschluss vom 26.08.2008 - 1 ABR 16/07) - Videoüberwachung im Briefverteilzentrum

Schließlich wurde auch die Regelung einer Einigungsstelle zur Entscheidung über künftige Einzelfälle für wirksam gehalten, sofern das Prüfprogramm für die Einzelfallentscheidung im Spruch vorgegeben ist.

Die konkrete Regelung im Spruch lautete:

„Sofern diese Betriebsvereinbarung das Einvernehmen mit dem BR bzw. die Zustimmung des BR erfordert und innerhalb von drei Tagen das Einvernehmen nicht hergestellt bzw. die Zustimmung nicht erteilt wurde (z. B. zum Betrieb der Anlage gemäß § 6), entscheidet auf Antrag die Einigungsstelle.“

D. Anspruch auf IuK und Online-Zugriff aus Spruch der Einigungsstelle

Anspruch auf Initiativrecht des Betriebsrats auf Einführung technischer Einrichtungen (LAG Berlin-Brandenburg 22.01.2015 – 10 TaBV 1812/14 - 10 TaBV 2124/14)

Ein Initiativrecht soll nach einer Entscheidung des BAG (BAG 28.11.1989 - 1 ABR 97/88) nicht bestehen.

Nach neuerer Rechtsprechung des LAG Berlin-Brandenburg auch bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG entgegen der BAG Entscheidung möglich

Aufruf der Entscheidung unter:

<https://www.betriebsratsberater-berlin.de/aktuelles/-betriebsrat-hat-initiativrecht-aus-87-abs.-1-nr.-6-betrvg560.html>

Die Entscheidung ist sehr gut begründet, auch hinsichtlich der älteren BAG-Entscheidung, die danach eine nicht zulässige Rechtsfortbildung darstellt.

Das Aberkennen von Initiativrechten ist jedenfalls auch dann abzulehnen, wenn die technisch Einrichtung hilft, Überwachung zu verhindern, einzuschränken, zu kontrollieren oder Transparenz herzustellen.

Die Frage bleibt umstritten (Fitting 29.Auflage Rdn.251 zu § 87), der aber ein Initiativrecht im Hinblick auf die Änderung des IuK-Systems annimmt.

Art. 88**Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext**

- (1) *Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.*

Art. 88**Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext**

(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- (3) *Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.*
- (4) *Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.*
- (5) *Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.*

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- (6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.*
- (7) Die Absätze 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.*
- (8) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:*
 - 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,*
 - 2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,*
 - 3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),*

§ 26 Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- 4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,*
 - 5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,*
 - 6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,*
 - 7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.*
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.*