



Interne Ermittlungen im Betrieb

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Im Rahmen von internen Ermittlungen (Corporate Investigations) zur Aufklärung von Rechtsverstößen oder sonstigen Pflichtverletzungen hat der Arbeitgeber nicht nur die Vorgaben des Datenschutzes und das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu beachten. Auch der Betriebsrat hat ein Wörtchen mitzureden. Einen einheitlichen Mitbestimmungstatbestand „interne Ermittlungen“ kennt das Gesetz nicht. Die Beteiligungsrechte richten sich vielmehr nach der jeweiligen Ermittlungsmaßnahme.

Einsatz technischer Anlagen

Bei der Einführung oder Anwendung technischer Anlagen, die dazu geeignet sind, Mitarbeiter zu überwachen, hat der Betriebsrat mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Technische Anlagen werden zur selbstständigen Kontrolle eingesetzt und generieren eigenständige neue Informationen. Beispiele sind die Installation und Nutzung von Kameras oder Zeiterfassungssystemen und das Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten. Ein Mitbestimmungsrecht besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber bereits vorhandene Daten mittels EDV abgleichen möchte (Mitarbeiterscreening). Der Einsatz von Hilfsmitteln (wie zum Beispiel Taschenrechner, Google Maps etc.) ist mitbestimmungsfrei.

Befragung von Mitarbeitern

Der Betriebsrat hat gemäß § 94 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber im

Rahmen einer Mitarbeiterbefragung standardisierte Fragebögen verwenden möchte. Deren Auswertung ist allerdings mitbestimmungsfrei.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat jedoch rechtzeitig und umfassend informieren und ihm erforderliche Unterlagen zur Verfügung stellen, damit dieser zum Beispiel die Einhaltung der Datenschutzgesetze überwachen kann (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Betriebliche Ordnung

Ermittlungsmaßnahmen, die das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter oder die Ordnung im Betrieb tangieren, sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Das betrifft zum Beispiel die Einrichtung eines Whistleblowingsystems, Taschen- und Torkontrollen, Einführung einer Meldepflicht bei Rechtsverstößen etc. Die Teilnahme von Mitarbeitern an Befragungen im Rahmen interner Ermittlungen ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und betrifft nicht die Ordnung des Betriebes; ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht daher insoweit nicht. Ebenfalls mitbestimmungsfrei sind zum Beispiel die Anweisung zur Herausgabe dienstlicher Unterlagen und der Einsatz von Privatdetektiven.

Rechtsfolgen

Eine Verletzung der Rechte des Betriebsrats kann Unterlassungsansprüche auslösen. Folge wäre zum Beispiel, dass bereits installierte Systeme nicht genutzt oder gar entfernt werden müssten. Beweismittel, die durch Verletzung von Grundrechten der Mitarbeiter erlangt wurden, dürfen nicht verwertet werden (wie nicht verhältnismäßige Videoüberwachung). Alleine die Verletzung der Rechte des Betriebsrats hat nicht per se ein Verwertungsverbot zur Folge. ■

Tobias Grambow
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Buse Heberer Fromm
Rechtsanwälte
Steuerberater PartG
mbB, Berlin

www.buse.de