

Alles mitbestimmt?

Maßnahmen im Rahmen von Corporate Investigations und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats: ein Praxisüberblick

Von Tobias Grambow



© stnazku/iStock/Thinkstock

Überwachungskamera im Betrieb: Beispiel einer technischen Anlage, die vom Betriebsrat genehmigt werden muss.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats sind vielfältig. Mitbestimmungsrechte bilden dabei die stärkste Einflussmöglichkeit des Betriebsrats. Gegen den Willen des Betriebsrats darf der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht umsetzen. Die wichtigsten Mitbestimmungsrechte sind in § 87 BetrVG (Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten), § 99 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen) und in den §§ 111 ff. BetrVG (Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen) geregelt. Mitwirkungsrechte ermöglichen dem Betriebsrat zwar eine Beteiligung an bestimmten Maßnahmen. Verhindern kann sie der Betriebsrat aber nicht. So muss der Arbeitgeber den Betriebsrat vor Ausspruch einer Kündigung anhören, § 102 BetrVG. Der Arbeitgeber darf grundsätzlich auch gegen den Willen des Betriebsrats Kündigungen aussprechen. Der Betriebsrat hat ferner allgemeine Aufgaben wahrzunehmen, wie beispielsweise die Überwachung der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, § 80 Abs. 1 BetrVG. Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, sieht das BetrVG Informationsrechte des Betriebsrats vor, § 80 Abs. 2 BetrVG.

Einzelne Fallgruppen in der Praxis

Einen allgemeinen Mitbestimmungstatbestand „Corporate Investigations“ sieht das Gesetz nicht vor. Vielmehr ist bei jeder einzelnen geplanten Ermittlungs-

maßnahme zu prüfen, inwieweit der Betriebsrat zu beteiligen ist.

Einsatz technischer Anlagen

Plant der Arbeitgeber die Einführung oder Anwendung technischer Anlagen, die dazu geeignet sind, Mitarbeiter zu überwachen, so steht dem Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu. Technische Anlagen im Sinne dieser Regelung werden zur selbständigen Kontrolle eingesetzt und generieren eigenständige, neue Informationen. Mitbestimmungspflichtig sind daher etwa die Installation und Nutzung von Kameras oder Zeiterfassungssystemen und das Mitgehören/Aufzeichnen von Telefonaten. Für eine Mitbestimmungspflicht ist es unerheblich, in welchem Stadium einer Ermittlungsmaßnahme technische Anlagen eingesetzt werden. Plant der Arbeitgeber, bereits vorhandene Daten mittels EDV miteinander abzugleichen, um Rechtsverstöße aufzudecken (insbesondere Mitarbeiter-screening), so wird ein Mitbestimmungsrecht ausgelöst, da zumindest die Datenauswertung mittels technischer Anlagen (hier der EDV) erfolgt.

Kein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht, wenn sowohl die Datenerhebung als auch die Datenspeicherung als auch die Datenauswertung durch einen Menschen erfolgen, gegebenenfalls unter Einsatz einfacher technischer Hilfsmittel. Hierzu ge- ▶

hören die Kontrolle durch den Einsatz einer Stoppuhr oder eines Taschenrechners, die Kontrolle durch Privatdetektive und die manuelle Auswertung dienstlicher Schreiben und E-Mails.

Mitarbeiterbefragung

Die Befragung von Mitarbeitern ohne Einsatz von EDV bei Erhebung, Speicherung oder Auswertung der Daten ist zwar mitbestimmungsfrei nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, allerdings kann sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 94 Abs. 1 BetrVG ergeben. Der Betriebsrat hat nämlich mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen standardisierte Fragebögen (wie etwa Checklisten) verwenden möchte. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich dabei auf mündliche wie schriftliche Verfahren. Nicht der Mitbestimmung nach § 94 Abs. 1 BetrVG unterliegt dagegen die Auswertung von Fragebögen. Hier kann jedoch ein Informationsrecht des Betriebsrats ausgelöst werden. So hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren und ihm auf Verlangen erforderliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen, § 80 Abs. 2 BetrVG, damit der Betriebsrat z.B. die Einhaltung der Datenschutzgesetze sowie sonstiger Gesetze (z.B. des AGG) überwachen kann.

Ermittlungsmaßnahmen

Bestimmte Ermittlungsmaßnahmen können ein weiteres Mitbestimmungsrecht auslösen, nämlich dann, wenn nicht die Arbeitspflicht des Mitarbeiters Gegenstand einer Maßnahme ist, sondern das Ordnungsverhalten der Beschäftigten oder die Ordnung im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Schwierigkeit liegt hier da-

rin, das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten vom mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten abzugrenzen. So stellt die Teilnahme von Mitarbeitern an Befragungen im Rahmen von Corporate Investigations eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht dar und löst kein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus (möglicherweise aber nach § 94 BetrVG, s.o.). Nicht entscheidend ist, ob die gestellten Fragen das Ordnungs- oder das Arbeitsverhalten betreffen. Ebenfalls nicht mitbestimmungspflichtig, weil die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag konkretisiert werden, sind die Anweisung zur Herausgabe dienstlicher Unterlagen, der Einsatz eines Privatdetektivs, reine Dienstreiseordnungen sowie das Verbot, eigenmächtig Pressemitteilungen für das Unternehmen herauszugeben. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen sind dagegen regelmäßig die Einrichtung eines Whistleblowingsystems, Taschen- und Torkontrollen, die Einführung einer Meldepflicht bei Rechtsverstößen sowie das generelle Verbot der Annahme von Geschenken.

Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Arbeitgeber und Betriebsrat sind gehalten, über die Ausgestaltung einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme mit dem Ziel einer Einigung zu verhandeln und eine Betriebsvereinbarung oder Regelungsabrede zu schließen. Scheitert eine Einigung, entscheidet in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten die Einigungsstelle (nicht das Arbeitsgericht).

Arbeitgeber und Betriebsrat haben bei der Vereinbarung von Regelungen das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu

beachten, § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Das umfasst beispielsweise die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit beim Datenschutz bei Taschen-/Torkontrolle sowie einer Videoüberwachung.

Eine Verletzung der Rechte des Betriebsrats führt nicht automatisch zu einem Verwertungsverbot. Beweismittel, die durch Verletzung von Grundrechten erlangt wurden, dürfen jedoch nicht verwertet werden. Das kann etwa eine nicht mehr verhältnismäßige Videoüberwachung sein, ob diese nun auf einer einseitigen Einführung durch den Arbeitgeber oder einer Betriebsvereinbarung beruht.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats können also auf unterschiedliche Weise je nach geplanter Maßnahme berührt sein. Eine sorgfältige Prüfung ist daher unerlässlich, will man bei Corporate Investigations nicht einen Rechtsverstoß (und damit eine Complianceverletzung) riskieren. ◀



Tobias Grambow,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater
PartG mbB, Berlin

grambow@buse.de
www.buse.de