

Compliance Berater

10 / 2019

Betriebs-Berater Compliance

25.9.2019 | 7.Jg
Seiten 361–404

EDITORIAL

Compliance Officer im politischen Ringkampf | I

Dr. Alexander Jüngling, RA

AUFSÄTZE

Umsatzsteuerkarusselle: Risiken und Compliance-Maßnahmen | 361

Timo Handel, RA

Compliance im Umgang mit dem Betriebsrat | 368

Tobias Grambow, RA, und Dr. Julia Bruck, RAin

Compliance: Herausforderungen und Chancen für Anwaltskanzleien | 373

Dr. Alla Dröbler, RAin

Neue Compliance-Anforderungen durch das ARUG II | 378

Dr. Thorsten Kuthe, RA, und Dr. Gero Lingen, RA

Lebensmittel-Compliance: Die strafrechtliche Relevanz des Inverkehrbringens von Hanf in Lebensmitteln? | 384

Isabel Winghofer, RAin

Der australische Modern Slavery Act | 388

Holger Hembach, RA

RECHTSPRECHUNG

BGH: Anscheinsbeweis in Kartellschadensersatzprozessen – Schienenkartell | 393

BGH: Garantienpflicht des Betriebsinhabers zur Verhinderung von betriebsbezogenen Straftaten von Mitarbeitern | 396

BGH: Strafbarkeit der unrichtigen Wiedergabe der Verhältnisse der Kapitalgesellschaft im Jahresabschlussn | 397

OLG Schleswig-Holstein: Anforderungen an einen strafprozessualen Vermögensarrest bei Verdacht einer Steuerstraftat | 403

CB-BEITRAG

Tobias Grambow, RA, und Dr. Julia Bruck, RAin

Compliance im Umgang mit dem Betriebsrat

Der Umgang des Unternehmens, seiner Organe und leitenden Mitarbeiter mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen ist nicht nur im Hinblick auf die zutreffende Bewertung der Reichweite der Zuständigkeit der einzelnen Gremien und dem Umfang der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte anspruchsvoll. Es gilt auch Compliance-Verstöße zu vermeiden. Die aktuelle Berichterstattung über staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren im Zusammenhang mit den Gehältern für freigestellte Betriebsratsmitglieder zeigt dies deutlich. Hinzu kommt, dass sehr schnell negative Presse erzeugt werden kann, wenn sich der Arbeitgeber (vermeintlich) nicht betriebsverfassungskonform verhält.¹ Über wichtige Compliance-Aspekte in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten gibt der nachfolgende Beitrag Auskunft.

I. Problemstellung

Der Umgang mit dem Betriebsrat ist zuweilen schwierig. So soll es vorkommen, dass Betriebsräte ihre weitreichenden Mitbestimmungsrechte nutzen, um Forderungen durchzusetzen, die vom Betriebsverfassungsrecht nicht gedeckt sind, oder nicht mit dem Verhandlungsgegenstand in Zusammenhang stehen. Weigert sich der Arbeitgeber bspw., den Betriebsratsmitgliedern die Teilnahme an einem kostspieligen Seminar an der Ostsee zu gewähren, mag das Gremium geneigt sein, künftig die Zustimmung zu den monatlichen Dienstplänen zu verweigern. Getreu dem Motto, wenn der Arbeitgeber meint, das Seminar in der Urlaubsregion wäre teuer, wird er schnell erkennen, wie teuer eine monatliche Dienstplaneinigungsstelle ist oder ständig verweigte Überstunden werden. Es ist nachvollziehbar, dass sich viele Arbeitgeber vor diesem Hintergrund auf „Kuhhandel“ mit ihren Betriebsräten einlassen, überdurchschnittliche Vergütungen oder sonstige Privilegien gewähren und sich so Betriebsfrieden und Handlungsfreiheit erkaufen. Günstiger als ständige Querelen mit den Arbeitnehmervertretern ist dies allemal. Oder es wird arbeitgeberseitig versucht, bereits auf die Betriebsratswahl und die künftige Zusammensetzung des Gremiums Einfluss zu nehmen. Nur ob das alles juristisch und ethisch-moralisch sauber ist, steht auf einem ganz anderen Blatt.

II. Compliance und Betriebsratswahl

Der Arbeitgeber darf die Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 1, 2 BetrVG grundsätzlich weder verhindern noch beeinflussen. Was mit Behinderung der Wahl gemeint ist, ist dabei noch recht klar umrissen. Gemeint ist jedes rechtswidrige Verhalten, das die Einleitung oder Durchführung der Wahl erschwert oder unmöglich macht.² Eine Behinderung kann sich dabei nur auf die Einschränkung der Handlungsfreiheit, nicht auf die freie innere Willensbildung beziehen.³ Die Beeinflussung ist hingegen deutlich schwieriger abzugrenzen.⁴ Gemeint ist zunächst der Schutz der inneren Willensbildung.⁵ Nach der Recht-

sprechung beinhaltet das Verbot der Beeinflussung, dass niemand nach § 20 Abs. 2 BetrVG die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen dürfe. Als Nachteil ist dabei jedes Übel zu verstehen, das geeignet ist, die freie Willensbestimmung zu beeinträchtigen; Vorteil ist jede Vergünstigung, auf die kein Anspruch besteht.⁶ Die Reichweite der verbotenen Handlungen reicht von der finanziellen Begünstigung einer bestimmten Wahlvorschlagsliste⁷ über die Unterstützung nur einer Kandidatengruppe, z. B. bei der Erstellung der Wahlzeitung⁸ bis hin zu der Verhinderung der Weiterleitung von Wahlwerbung über das betriebliche Intranet durch den Arbeitgeber⁹. Umstritten war dabei bislang insbesondere, ob eine Neutralitätspflicht des Arbeitgebers in § 20 Abs. 2 BetrVG beinhaltet ist bzw. neben dieser Vorschrift besteht.¹⁰ So vertritt etwa das LAG Hessen die Auffassung, dem Arbeitgeber sei es verwehrt, über die speziellen Verbote des § 20 BetrVG hinaus in irgendeiner Weise auf

- 1 Zu diesem Thema auch sehr anschaulich: *Lelley*, Der Fall Meet & Great, Haufe Verlag, 1. Aufl. 2017.
- 2 *Koch*, in: *ErfK*, 19. Aufl. 2019, § 20 BetrVG, Rn. 2; *Richardi/Thüsing*, 16. Aufl. 2018, § 20 BetrVG, Rn. 7; *Rieble*, *ZfA* 2003, 283, 288.
- 3 LAG Niedersachsen, *Beschl.* v. 16.6.2008 – 9 TaBV 14/07, *juris*; LAG Köln, *Beschl.* v. 15.10.1993 – 13 TaBV 36/93, *NZA* 1994, 431.
- 4 Siehe nur *Grambow*, *CB* 2017, 377, 378 ff.; *Maschmann*, *BB* 2010, 245, 248.
- 5 BAG, *Beschl.* v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, *NZA* 2018, 458; *Rieble*, *ZfA* 2003, 283, 291 m. w. N.
- 6 BAG, *Beschl.* v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, *NZA* 2018, 458; *Koch*, in: *Schaub ArbR-HdB*, 17. Aufl. 2017, § 218 Rn. 5.
- 7 BGH, *Beschl.* v. 13.9.2010 – 1 StR 220/09, *NJW* 2011, 88.
- 8 BAG, *Beschl.* v. 4.12.1986 – 6 ABR 48/85, *NZA* 1987, 166.
- 9 LAG Hessen, *Beschl.* vom 22.10.2015 – 9 TaBV 71/15, *juris*.
- 10 Dafür etwa LAG Hessen, *Beschl.* v. 12.11.2015 – 9 TaBV 44/15, *LAGE* § 20 BetrVG 2001 Nr. 2; LAG Hamm, *Beschl.* v. 27.10.2015 – 7 TaBV 19/15, *ZBVR* online 2016, Nr. 9, 8; LAG Baden-Württemberg, *Beschl.* v. 1.8.2007 – 12 TaBV 7/07, *LAGE* § 19 BetrVG 2001 Nr. 3; LAG Hamburg, *Beschl.* v. 12.3.1998 – 2 TaBV 2/98, *AiB* 1998, 701; *Maschmann*, *BB* 2010, 245, 250 ff.; dagegen etwa *Grambow*, *CB* 2017, 377, 378 ff.; *Rieble*, *ZfA* 2003, 283, 294 ff.; *Rieble*, *ZIP* 2009, 1593, 1600; *Wichert*, *DB* 2018, 381, 385; differenzierend *Richardi/Thüsing*, 16. Aufl. 2018, § 20 BetrVG, Rn. 19 f.

die Wahlentscheidung Einfluss zu nehmen. Dem Arbeitgeber sei es demnach nicht gestattet, Wahlempfehlungen auszusprechen oder gezielt einzelne, ihm besonders geeignete Bewerber zur Kandidatur aufzufordern.¹¹

In einer aktuellen Entscheidung hat sich das BAG nunmehr zu dieser Frage positioniert und ausgeführt, dass nicht jede Äußerung oder Handlung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen als Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften anzusehen sei. § 20 Abs. 2 BetrVG enthalte keine Neutralitätspflicht des Arbeitgebers.¹² Es komme nicht darauf an, ob das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Meinungsfreiheit des Arbeitgebers beschränke, da jedenfalls nach der insoweit maßgeblichen Vorschrift des § 20 Abs. 2 BetrVG nicht jede Äußerung oder Handlung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen als Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften anzusehen sei, die zur Anfechtung der Wahl berechtigen könnte.¹³ Nach der Argumentation des BAG wird die innere Freiheit der Wahlentscheidung dabei grundsätzlich bereits hinreichend durch das Wahlgeheimnis in § 14 Abs. 1 BetrVG gewährleistet. Eine geheime Wahl stelle bereits sicher, dass jeder Arbeitnehmer seine Wahl in Ansehung der ihm bekannten Tatsachen und Meinungen nach seiner freien Überzeugung treffen könne, auch wenn er sich zuvor durch Meinungen habe beeinflussen lassen.¹⁴

Damit ist nunmehr höchstrichterlich klargestellt, dass eine Beeinflussung nach § 20 Abs. 2 BetrVG und damit eine Einschränkung des für eine demokratische Wahl unerlässlichen freien Wählerwillens erst dann vorliegt, wenn tatsächlich Nachteile zugefügt oder angedroht oder Vorteile gewährt oder versprochen werden. Diese Entscheidung überzeugt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass den Arbeitnehmern damit nicht vollständig ihre Befähigung zur freien Meinungsbildung abgesprochen wird, gehört doch ein gewisses Maß an Kritik, Einflussnahme und Überzeugungsarbeit zu demokratischen Wahlen dazu.¹⁵ Darüber hinaus würde ein so weitreichendes Verständnis der Norm auch zu einem hohen Anfechtungsrisiko der Wahlen führen.¹⁶ Nach wie vor problematisch bleibt die Frage, wo im Tatsächlichen die Grenze zu ziehen ist zwischen berechtigter Parteiergreifung und unzulässiger Beeinflussung. Damit wird sich die Rechtsprechung noch weiter zu beschäftigen haben. Als erlaubt dürfte in Zukunft gelten, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Wahlvorschlagsliste offen präferiert und andere klar ablehnt. Zulässig ist es ferner, Mitarbeiter zu einer Kandidatur zur Betriebsratswahl zu motivieren.¹⁷ Die Grenze ist jedoch überschritten, wenn eine Unterstützung über die ideelle Förderung hinausgeht und der Arbeitgeber etwa konkret nur eine Liste – finanziell oder auch durch Sachleistungen oder Dienstleistungen – sponsert.

III. Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Mitglieder des Betriebsrats sind gemäß § 37 Abs. 2 und § 78 S. 2 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. § 37 Abs. 2 BetrVG begründet dabei keinen eigenständigen Vergütungsanspruch, sondern sichert den Entgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds aus § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag sowie dem ggf. anzuwendenden Tarifvertrag.¹⁸ Die Berechnung der geschuldeten Vergütung erfolgt dabei grundsätzlich nach dem Lohnausfallprinzip;¹⁹ erforderlich ist eine hypothetische Betrachtung, welches Arbeitsentgelt das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung verdient hät-

te.²⁰ Eine konkrete, praxistaugliche und Rechtssicherheit für alle Beteiligte schaffende Regelung hierzu fehlt jedoch im Gesetz. Nach der Gesamtkonzeption des Betriebsverfassungsgesetzes besteht jedenfalls grundsätzlich kein Entgeltanspruch für die von Betriebsratsmitgliedern erbrachten Freizeitopfer.²¹ Dies folgt insbesondere aus dem in § 37 Abs. 1 BetrVG normierten Ehrenamtsprinzip, den Regelungen in § 37 Abs. 2 und Abs. 3 BetrVG sowie dem in § 78 Satz 2 BetrVG geregelten Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Insbesondere mit dem Ehrenamtsprinzip ist es nicht vereinbar, dass Betriebsratsmitglieder durch ihre Betriebsratsstätigkeit zusätzliche Vergütungsansprüche erwerben.²² Doch auch das Begünstigungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG lässt die Vereinbarung einer pauschalen Stundenvergütung zur Abgeltung von Betriebsratsstätigkeiten nicht zu, wenn sie ohne sachlichen Grund wegen der Betriebsratsstätigkeit gewährt wird und zu einer Verdiensterhöhung führt.²³ Besonders bei schwankenden Bezügen führt die Berechnung anhand des Lohnausfallprinzips jedoch zu Schwierigkeiten.²⁴ Hier wird höchstrichterlich etwa vorgeschlagen, gegebenenfalls eine Schätzung nach den Grundsätzen des § 287 Abs. 2 ZPO anhand der von vergleichbaren Arbeitnehmern geleisteten Tätigkeiten zu zuschlagsrelevanten Zeiten vorzunehmen.²⁵ Dabei müsse jedoch auch die persönliche Leistung der Arbeitnehmer entsprechend berücksichtigt werden. Hängt die Höhe eines jahresbezogenen Bonus etwa von dem Grad der Erreichung des vereinbarten Umsatzziels ab, sei der Berechnung der Zielerreichungsgrad zu Grunde zu legen, den das Betriebsratsmitglied in diesem Jahr hypothetisch ohne die Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben erfüllt hätte.²⁶ Daneben kommen die folgenden Methoden in Betracht, die auch das BAG erwägt:²⁷

Die Möglichkeit und Höhe eines zusätzlichen hypothetischen Umsatzes könnte sich etwa aus konkreten, von den Parteien vorzutragenden, für den Umsatz maßgeblichen Umständen wie z.B. aus der Kundenstruktur, Vertragslaufzeiten, Vertragsverhandlungen etc. ergeben.

11 LAG Hessen, Beschl. v. 12.11.2015 – 9 TaBV 44/15, LAGE § 20 BetrVG 2001 Nr. 2.

12 BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458.

13 BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458; so jetzt im Anschluss etwa auch *Husemann*, RdA 2018, 375; *Joussen*, ZMV 2018, 168; *Gooren*, NZA 2018, 699.

14 BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458.

15 So auch bereits *Grambow*, CB 2017, 377, 381 m.w.N.

16 So auch bereits BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458.

17 BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458; *Grambow*, CB 2017, 377, 380.

18 BAG, Urt. v. 18.5.2016 – 7 AZR 401/14, NZA 2016, 1212; *Rieble*, NZA 2008, 276, 276; *Schiefer*, DB 2019, 728, 728.

19 BAG, Urt. v. 18.5.2016 – 7 AZR 401/14, NZA 2016, 1212; *Dzida/Mehrens*, NZA 2013, 753, 755; *Röhrborn*, ArbRAktuell 2015, 573, 575 f.

20 Dabei sind die Besonderheiten des jeweiligen Vergütungsbestandteils zu berücksichtigen, BAG, Urt. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328; BAG, Urt. v. 29.8.2018 – 7 AZR 206/17, NZA 2019, 253; BAG, Urt. v. 26.9.2018 – 7 AZR 829/16, NZA 2019, 259.

21 Dies hat das BAG aktuell auch noch einmal festgestellt: BAG, Urteil vom 26.9.2018 – 7 AZR 829/16, NZA 2019, 259. Die Vergütung der Betriebsräte ist ausdrücklich auch nicht nach der Bewertung ihrer Betriebsratsstätigkeit zu bemessen, *Byers*, NZA 2014, 65, 65; *Joussen*, RdA 2018, 193, 193; *Rieble*, NZA 2008, 276, 276; *Rüthers*, NJW 2007, 195, 196.

22 *Joussen*, RdA 2018, 193, 193; *Schiefer*, DB 2019, 728, 728.

23 BAG, Urt. v. 8.11.2017 – 5 AZR 11/17, NZA 2018, 528.

24 *Arnold*, ArbRAktuell 2015, 511, 511.

25 BAG, Urt. v. 29.8.2018 – 7 AZR 206/17, NZA 2019, 253.

26 BAG, Urt. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328.

27 BAG, Urt. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328.

Anhand dieser Umstände könnte ggf. dargelegt werden, welche weiteren Geschäfte das Betriebsratsmitglied im Bezugszeitraum ohne die Betriebsrats Tätigkeit hätte abschließen können oder ob aufgrund der Gegebenheiten im Verkaufsgebiet keine weiteren Umsätze zu erwarten gewesen wären.

Ein Indiz für die hypothetische Zielerreichung des Betriebsratsmitglieds könnte sich auch aus einem Vergleich des vom Betriebsratsmitglied in den Jahren vor der Übernahme des Betriebsratsamts durchschnittlich erfüllten Zielerreichungsgrads und des durchschnittlichen Zielerreichungsgrads der Vergleichsgruppe in dieser Zeit ergeben. Wäre der Zielerreichungsgrad des Betriebsratsmitglieds in der Vergangenheit höher gewesen als derjenige der Vergleichsgruppe, könnte dies ein Indiz dafür sein, dass das Betriebsratsmitglied einen entsprechend höheren Zielerreichungsgrad als die Vergleichsgruppe erreicht hätte.²⁸ Dabei hat das BAG festgestellt, dass die teilweise vertretene entsprechende Anwendung des § 37 Abs. 4 BetrVG bei der hypothetischen Berechnung schwankender Bezüge nicht in Betracht komme.²⁹ Diese Vorschrift betrifft einen anderen Sachverhalt als § 37 Abs. 2 BetrVG,³⁰ ist aber nichtsdestotrotz für die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern relevant. Denn gemäß § 37 Abs. 4 BetrVG muss bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern die hypothetische berufliche Entwicklung eines Betriebsratsmitglieds berücksichtigt werden.³¹ Mitglieder des Betriebsrats sollen gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung keine Nachteile erleiden.³² Vergleichbar sind dabei gleich qualifizierte Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche Tätigkeiten ausgeführt haben wie der Amtsträger. Üblich ist eine Entwicklung, die die Mehrheit dieser vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb bei typischem Geschehensablauf genommen haben. Eine Üblichkeit entsteht dabei aufgrund gleichförmigen Verhaltens des Arbeitgebers.³³ Auch bei dieser Norm bestehen erhebliche Schwierigkeiten, etwa bei der Bestimmung der richtigen Vergleichsgruppe.³⁴ Bei der Bestimmung der Vergütung der für ihre Betriebsrats Tätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieder bestehen demnach nach wie vor viele Fragezeichen: Eine Vergütung anhand einer Pauschale dürfte hier ebenso wie eine Bestimmung der Höhe der schwankenden Bezüge anhand der Betrachtung vergleichbarer Arbeitnehmer nur in Betracht kommen, wenn damit eine Begünstigung ausgeschlossen ist und die Berechnung sich gleichzeitig an dem Umfang der üblicherweise erbrachten zuschlagspflichtigen Tätigkeiten orientiert. Gleichzeitig muss hinsichtlich der hypothetischen beruflichen Entwicklung ein Vergleich mit Arbeitnehmern mit ähnlichen Tätigkeiten erfolgen. Eine höchstrichterliche Klärung der Berechnung steht insbesondere hinsichtlich der Bestimmung schwankender Bezüge noch aus.

Als Sonderfall zu erwähnen ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in dem es um die Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages mit einem Betriebsratsmitglied ging, dass seit 30 Jahren dem Betrieb angehörte. Der Arbeitgeber hatte unter Berufung auf wichtige verhaltensbedingte Gründe die arbeitsgerichtliche Ersetzung einer verweigerten Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen fristlosen Kündigung eines seiner Mitglieder gemäß § 103 BetrVG beantragt. Zudem beantragte der Arbeitgeber bei Gericht den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Gremium.³⁵ Sodann schlossen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag. Dieser sah eine mehr als zweijährige Freistellungsphase unter Fortzahlung der Vergütung von fast 5.000 EUR vor, nebst Sprinterklausel.³⁶ Ferner war eine Abfindung von 120.000 EUR netto vorgesehen. Als „Gegenleistung“ sollte das Betriebsratsmitglied von allen Gremienämtern zurücktreten. Das Betriebsratsmitglied überlegte es sich

später jedoch anders und machte arbeitsgerichtlich die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages geltend. Sein Argument: der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil dieser ihn als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise entgegen § 78 BetrVG begünstige! Das BAG entschied gegen das Betriebsratsmitglied.³⁷ So werde ein Betriebsratsmitglied durch einen Aufhebungsvertrag in der Regel nicht unzulässigerweise begünstigt, auch wenn der Aufhebungsvertrag besonders attraktive finanzielle oder sonstige Konditionen enthält, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt nicht zugestanden worden wären. Dies folge aus dem besonderen Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern, die nur aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos und mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats oder dessen gerichtlicher Ersetzung gekündigt werden können. Anders ausgedrückt sind Betriebsratsmitglieder nahezu unkündbar. Es komme nicht darauf an, ob die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind.

IV. Kopplungsgeschäfte („Kuhhandel“)

In der betrieblichen Praxis sind Verhandlungen mit dem Betriebsrat in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten oftmals langwierig. Das mag zum einen an der Komplexität der Materie liegen. Man denke an die Verhandlungen zur Gefährdungsbeurteilung oder der Einführung von IT-Systemen. Häufig liegen aber auch die Interessenlagen der Betriebsparteien sehr weit auseinander. Das ist oft der Fall bei Betriebsvereinbarungen zur Lage der Arbeitszeit, der konkreten Dienstplanung aber auch zu Verhaltensanweisungen im Zusammenhang mit Compliance-Managementsystemen (insb. Whistleblowing-Systemen). Gerade bei stark divergierender Interessenlage sind Kompromisse unausweichlich. So mag sich der Arbeitgeber bei der Einführung einer Videoüberwachung in einem Supermarkt verpflichten, diese nicht die Kassierer erfassen zu lassen. Häufig beschränken sich diese Kompromisse aber nicht auf die verhandlungsgegenständliche Thematik. So mag der Betriebsrat die Zustimmung zu einer Einigungsstelle über einen Interessenausgleich und Sozialplan davon abhängig machen,

28 Schließlich könnte als weiterer Gesichtspunkt für die Feststellung des hypothetischen Zielerreichungsgrads auch der vom Landesarbeitsgericht Berlin gewählte Weg in Betracht kommen: LAG Berlin, Ur t. v. 28.6.1996 – 6 Sa 37/96, NZA 1997, 224. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat zur Ermittlung der hypothetischen Zielerreichung aufgrund einer Schätzung angenommen, nur der Teil des Umsatzes beruhe auf der Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds, der dem Verhältnis der Personalkosten des Vertriebs zu den Gesamtvertriebskosten entspreche.

29 BAG, Ur t. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328, a. A. *Rieble*, NZA 2008, 276, 276.

30 BAG, Ur t. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328; BAG, Ur t. v. 29.4.2015 – 7 AZR 123/13, NZA 2015, 1328; so etwa auch *Schiefer*, DB 2019, 728, 728, 729.

31 *Bayreuther*, DB 2019, 292, 292.

32 BAG, Ur t. v. 14.7.2010 – 7 AZR 359/09, ZTR 2011, 56.

33 BAG, Ur t. v. 18.1.2017 – 7 AZR 205/15, NZA 2017, 935; *Annuß*, NZA 2018, 134, 135 f.

34 *Annuß*, NZA 2018, 134, 134 ff.; *Joussen*, RdA 2018, 193, 195; *Schiefer*, DB 2019, 728, 731.

35 Siehe zum Ausschlussverfahren Abschnitt V. 1.

36 Mit einer Sprinterklausel wird dem Arbeitnehmer ermöglicht, das Arbeitsverhältnis vorzeitig zu beenden und so die dann nicht mehr zu zahlenden Gehälter bis zur vereinbarten Beendigung zu einem bestimmten Prozentsatz, meist 100%, als (zusätzliche) Abfindung zu erhalten.

37 BAG, Ur t. v. 21.3.2018 – 7 AZR 590/16, NZA 2018, 1019.

dass gleichzeitig eine Einigungsstelle zum Gesundheitsschutz unter dem Wunschvorsitzenden der Betriebsratsseite eingerichtet wird. Um die Betriebsänderung durchführen zu können, Nachteilsausgleichsansprüche und eine einstweilige Verfügung gerichtet auf Unterlassung der Betriebsänderung³⁸ zu vermeiden, mag sich der Arbeitgeber auf ein solches Kopplungsgeschäft einlassen.

Juristisch ergeben sich hier drei Fragestellungen: 1. handelt der Betriebsrat betriebsverfassungswidrig, wenn er seine Zustimmung von einer Gegenleistung abhängig macht; 2. handelt der Arbeitgeber rechtswidrig, wenn er sich auf Kopplungsgeschäfte einlässt und 3. welche Auswirkungen hätte es auf die Vereinbarungen, wenn sie sich als Ergebnis eines Kopplungsgeschäfts darstellen.

Die rechtliche Bewertung der Zulässigkeit solcher Absprachen ist umstritten. Zum Teil wird vertreten, sie seien zulässig, solange keine Sittenwidrigkeit oder Nötigung vorliegt.³⁹ Die wohl herrschende Ansicht kommt zu dem Ergebnis, dass solche Kopplungsgeschäfte zulässig sind, wenn ein sachlich-thematischer Zusammenhang zwischen Geben und Nehmen besteht, sie also nicht normzweckwidrig sind.⁴⁰ Nicht normzweckwidrig wären also Regelungen zum Freizeitausgleich bei der Zustimmung zu Überstunden, nicht jedoch Vergütungszulagen.⁴¹ Unzulässig wäre erst recht, das Erkaufen der Zustimmung durch eine unangemessene Vergütungserhöhung der Betriebsratsmitglieder.

Aus einer Verletzung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit folgt nicht automatisch die Nichtigkeit des Kopplungsgeschäfts. Die Regelung des § 2 BetrVG stellt keine Verbotsnorm im Sinne des § 134 BGB dar. Lässt sich der Arbeitgeber auf einen (rechtswidrigen) „Kuhhandel“ nicht ein, so kann er grundsätzlich auch bei einer rechtswidrigen Kopplungsforderung eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit grundsätzlich nicht einseitig durchführen. Er muss gegebenenfalls die Einigungsstelle anrufen. Etwas anderes gilt allenfalls, wenn der Betriebsrat durch eigenes, besonders schwerwiegend betriebsverfassungswidriges Verhalten die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts selbst (mit) herbeigeführt hat. In diesem Fall steht dem Betriebsrat der von der Rechtsprechung entwickelte allgemeine Unterlassungsanspruch nicht zu.⁴² Die Rechtsfolgen ergeben sich zudem aus § 23 BetrVG.⁴³ Die Grenze bilden Absprachen, die auf ein gesetzes-/sittenwidriges Tun gerichtet sind.⁴⁴

V. Zulässige Handlungsoptionen für Arbeitgeber

1. Ausschluss-/Auflösungsverfahren

Verletzt der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied grob seine gesetzlichen Pflichten, so kann u. a. der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats bzw. den Ausschluss des Betriebsratsmitglieds aus dem Gremium beantragen, § 23 Abs. 1 BetrVG. Dieses Auflösungs- Ausschlussverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ist aber nur als Hauptsacheverfahren möglich. Es handelt sich um einen rechtsgestaltenden Beschluss, der nicht durch eine einstweilige Verfügung herbeigeführt werden kann.⁴⁵ Auch eine einstweilige Verfügung gerichtet auf eine vorläufige Untersagung der Amtsausübung scheidet aus.⁴⁶ Der Weg über ein Hauptsacheverfahren ist indessen regelmäßig sinnlos. Zum einen tritt die Auflösung bzw. die Wirkung des Ausschlusses aus dem Gremium erst mit Rechtskraft des dahingehenden Beschlusses ein, mithin mit der Entscheidung des BAG über eine Rechtsbeschwerde oder Nichtzulassungsbeschwerde. Zum anderen wird das Verfahren eingestellt, sobald eine Neuwahl stattgefunden hat. Die pflichtwidrig handelnden Betriebsratsmitglie-

der können sich wieder zu Wahl stellen.⁴⁷ Betriebsfrieden lässt sich durch ein solches Verfahren also in der Regel nicht herbeiführen. Vielmehr verhärten sich die Fronten und eine Zusammenarbeit wird noch weiter erschwert.

2. Unterlassungsanspruch

Da sich die gesetzlich ausdrücklich geregelten Möglichkeiten, sich gegen einen pflichtwidrig handelnden Betriebsrat zur Wehr zu setzen, als unbefriedigend darstellen, stellt sich die Frage nach Alternativen. Während das BAG wie auch die ganz herrschende Meinung dem Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber zubilligt, wenn dieser Maßnahmen ohne Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durchführt,⁴⁸ ist das BAG in umgekehrter Richtung weniger großzügig und lehnt einen solchen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat bei Pflichtverletzungen ab.⁴⁹ Möglich seien allenfalls feststellende Anträge.⁵⁰ Das BAG begründet diese Rechtsauffassung im Wesentlichen mit der Vermögenslosigkeit des Betriebsrats und der damit verbundenen fehlenden Vollstreckbarkeit von Unterlassungstiteln. Diese Rechtsauffassung wird in der Literatur zu Recht abgelehnt.⁵¹ Zunächst ist die Frage der Möglichkeit einer Vollstreckung vom materiellen Recht zu trennen.⁵² Ein subjektives Recht kann nicht dadurch faktisch wertlos werden, dass eine Vollstreckung ausscheidet. Zum anderen ist sie inkonsequent. Das BAG bejaht einen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen einen – ebenfalls vermögenslosen Wahlvorstand – in Bezug auf den Wahlabbruch bei zu erwartender Nichtigkeit der Betriebsratswahl.⁵³ Ferner hat das BAG einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats aus § 2 BetrVG hergeleitet. Wenn aus Sicht des BAG diese Vorschrift anspruchsbegründend sei, so müsste dies auch für Unterlassungsansprüche des Arbeitgebers gelten.⁵⁴ Der vom BAG alternativ angeregte Weg über einen Feststellungsantrag ist untauglich. Feststellende Entscheidungen sind nicht vollstreckbar. Zum anderen bedarf es für einen Feststellungsantrag eines Feststellungsinteresses, das mit Durchführung der rechtswid-

38 Siehe dazu Grambow, BB 2017, 1909, 1911 f.

39 Fitting, § 87 BetrVG Rn. 27; v. Hoyningen-Huene, BetrVR, 3. Teil, Rn. 17 m. w. N.

40 Rieble/Klebeck, NZA 2006, 758, 761; Franzen, ZfA 2005, 315, 342 ff.; Wiese/Gutzeit, in: GK-BetrVG, § 87 Rn. 377 m. w. N.

41 Wiese/Gutzeit, in: GK-BetrVG, § 87 Rn. 378.

42 BAG, Beschl. v. 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843.

43 Oetker, in: GK-BetrVG, § 23 Rn. 128; siehe hierzu nachfolgend Abschnitt V.1.

44 V. Hoyningen-Huene, NZA 1991, 1, 6 f.

45 Grambow, BB 2017, 1909, 1913; Koch, in: ErfK, § 23 BetrVG Rn. 14.

46 Thüsing, in: Richardi, BetrVG, § 23 Rn. 67.

47 BAG, Beschl. v. 27.7.2016 – 7 ABR 14/15, NZA 2017, 136; BAG, Beschl. v. 29.4.1969 – 1 ABR 19/68, NJW 1969, 2220 (Ls.).

48 Grundlegend: BAG, Beschl. v. 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40.

49 BAG, Beschl. v. 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; BAG, Beschl. v. 17.3.2010 – 7 ABR 95/08, NZA 2010, 1133.

50 BAG, Beschl. v. 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213.

51 Lukes, Der betriebsverfassungsrechtliche Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Betriebsrat, 2016, Seite 215 ff. m. w. N.; Pfröger, RdA 2016, 161, 164, Raab, RdA, 2017, 352, 356 ff.

52 Lukes (Fn. 51), Seite 215 ff. m. w. N.; Pfröger, RdA 2016, 161, 164, auch unter Bezugnahme auf BGH, Urt. v. 25.10.2012 – III ZR 266/11, NZA 2012, 1382.

53 BAG, Beschl. v. 27.7.2011 – 7 ABR 61/10, NZA 2012, 345; Lukes (Fn. 51), Seite 220.

54 Zu den heranziehbaren Rechtsgrundlagen siehe auch Raab, RdA 2017, 352 ff.

rigen Maßnahme des Betriebsrats entfallen kann.⁵⁵ Auch scheidet einstweilige Feststellungsverfügungen regelmäßig aus.⁵⁶

3. Ausspielen Belegschaft und Betriebsrat

Zum Teil versuchen Arbeitgeber den Betriebsrat unter Druck zu setzen, indem sie gegen ihn Stimmung in der Belegschaft machen. So mag der Geschäftsführer auf einer Betriebsversammlung der Belegschaft berichten, dass der Betriebsrat regelmäßig seine Zustimmung zu den Dienstplänen verweigert und so jeden Monat Einigungsstellensitzungen erforderlich werden, die mehrere Tausend Euro kosten. Oder er mag den Mitarbeitern aufzeigen, in welchem zeitlichen Umfang und zu welchen Kosten die Mitglieder des Betriebsrats Schulungen an welchen Orten besuchen. Zwar gesteht nun auch das BAG dem Arbeitgeber ein Recht auf Meinungsäußerung im eigenen Betrieb zu.⁵⁷ Zum Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gehört aber auch, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht dadurch in seiner Tätigkeit behindert, § 119 Abs. 2 BetrVG. Das kann aber der Fall sein, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat gegenüber der Belegschaft hinsichtlich der von ihm verursachten Kosten unter Rechtfertigungsdruck setzt. So sei es regelmäßig unzulässig, bspw. im Rahmen einer Betriebsversammlung die Belegschaft über die Kosten des Betriebsrats in Kenntnis zu setzen.⁵⁸ Es kommt nicht selten vor, dass sich der Betriebsrat nicht ziert, bspw. Schulungen für tausende von Euro zu besuchen, jedoch nicht möchte, dass die Mitarbeiter dies erfahren. Diese Rechtsprechung vermag nicht zu überzeugen. Erfolgte bspw. der Schulungsbesuch oder die Verweigerung der Zustimmung zu den Dienstplänen zu Recht, sollte es dem Betriebsrat ein Leichtes sein, den Vorwurf der Verschwendung von Betriebsgeldern zu entkräften. Allerdings haben Versuche des Arbeitgebers, die Belegschaft gegen den Betriebsrat aufzubringen, häufig auch nicht den gewünschten Effekt. So kann selbst eine Mehrheit der Belegschaft den Betriebsrat nicht „abwählen“. Er übt sein Amt für die Dauer seiner Bestellung aus. In der betrieblichen Praxis kommt es auch vor, dass sich Betriebsratsmitglieder im Falle einer solchen Aktion des Arbeitgebers gänzlich auf die Betriebsratsarbeit konzentrieren und am Arbeitsplatz nur noch selten anzutreffen sind. Zum Teil kann sogar das Gegenteil der beabsichtigten Wirkung eintreten. Nicht selten vertrauen Beschäftigte Aussagen des Betriebsrats mehr, als denen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber sollte sich mit solchen Aktionen also zurückhalten. Auch sollte er seine Führungskräfte dahingehend beraten, sich nicht zu den Betriebsfrieden gefährdenden oder gar als Betriebsratsbehinderung auslegbaren Maßnahmen hinreißen zu lassen. Schließlich gehört zum ordnungsgemäßen Handeln auch die Wahrung des Betriebsfriedens.

4. Mediation

Ist die Situation noch nicht völlig verfahren, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat über eine Mediation nachdenken. Dabei geht es nicht um die Beilegung konkreter Meinungsverschiedenheiten bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten bzw. der Klärung der Reichweite der Mitbestimmung. Ziel ist es, die Basis der vertrauensvollen Zusammenarbeit (wieder) herzustellen. Im Vorfeld eines Einigungsstellenverfahrens sollten Arbeitgeber im Konfliktfall auch an die Möglichkeit moderierter Verhandlungen mit dem Betriebsrat denken. Dabei finden Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien zu konkreten Angelegenheiten unter Beiziehung eines (unabhängigen) Moderators statt. Viele haupt- und nebenamtliche Einigungsstellenvorsitzende bieten Moderationen an. Sind bereits Rechtsstreitigkeiten anhängig, insb. wenn diese eine grundsätzliche Fragestellung zum Gegenstand

haben, kann auch das Güterichterverfahren gemäß § 54 Abs. 6 ArbGG eine Option sein. Daneben kann das Arbeitsgericht ein Mediationsverfahren oder ein anderes außergerichtliches Verfahren der Konfliktbeilegung vorschlagen, § 54a ArbGG.⁵⁹ Das Gericht ordnet dann das Ruhen des arbeitsgerichtlichen Verfahrens an.

VI. Fazit

Vom Auflösungsverfahren bis zur Zahlung von Vergütung bestehen demnach einige Fallstricke bei dem Umgang mit dem Betriebsrat. Dabei ist zu beachten, dass häufig keine klaren Vorgaben bestehen, sondern der Arbeitgeber durch Graubereiche navigieren muss, wenn er sich compliance-gerecht verhalten möchte.

AUTOR



Tobias Grambow, RA und FA für Arbeitsrecht, ist Partner bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB am Standort Berlin. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Beratung von Unternehmen im kollektiven Arbeitsrecht, im Bereich Compliance/Haftung sowie im Bereich Datenschutzrecht im Beschäftigungsverhältnis.



Dr. Julia Bruck ist Rechtsanwältin bei der Buse Heberer Fromm Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB am Standort Essen.

55 *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613, 3616.

56 LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 6.3.2006 – 13 TaBV 4/06, LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 14.11.2011 – 8 TaBVGa 1/12; LAG Köln, Beschl. v. 24.11.2010 – 5 Ta 361/10; *Jacobs*, Der Gegenstand des Feststellungsverfahrens, 2005, 501 ff.; *Korinth*, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren, 3. Aufl. 2015, Kap. D Rn. 2 aE; *Burger/Rein*, NJW 2010, 3613, 3616; *Pfroger*, RdA 2016, 161, 165; a. A. ArbG Berlin, Beschl. v. 20.5.2016 – 55 BVGa 6306/16; *Kohler*, ZJP 103, 184 ff.; *Vollkommer*, in: Zöller, ZPO, § 935 Rn. 2.

57 BAG, Beschl. v. 25.10.2017 – 7 ABR 10/16, NZA 2018, 458; siehe oben Abschnitt II.

58 BAG, Beschl. v. 19.7.1995 – 7 ABR 60/94, NZA 1996, 332; BAG, Beschl. v. 12.11.1997 – 7 ABR 14/97, NZA 1998, 559.

59 *Germelmann/Künzl*, in: *Germelmann/Matthes/Prütting*, ArbGG, § 54 Rn. 98.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2 195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i. S. d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20 457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP /StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schautes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA /StB
 Dr. José Campos Nave, RA /FAHaGesR /FAStR
 Dr. Peter Christ, RA /FAArbR
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA /FAArbR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin /FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA /FAStR
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA /FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780, Internet: www.dfv.de, verlag@betriebs-berater.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-Berater (BB), Causa Sport (CASp), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), NetzWirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLr) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG), Zeitschrift für Neues Energierecht (ZNER).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 7.

Bereichsleitung Finanzen und Medienservices:

Thomas Berner, Tel. 069/7595-1147

Leitung Produktion: Hans Dreier, Tel. 069/7595-2463

Leitung Logistik: Ilja Sauer, Tel. 069/7595-2201

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 509 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungsgebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitungen in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter: www.compliance-berater.de

© 2019 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DfV – inhouse production

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53 619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 11/2019

Dr. Barbara Mayer, RAin, und **Dr. Moritz Jenne, RA**
 Der Entwurf zum Verbands-sanktionengesetz – Überblick und Implikationen für das Compliance-Management

Jörg Bielefeld, RA
 Checkliste zum Verbands-sanktionengesetz

Dr. Jens Kunz, RA, und **Sebastian de Schmidt, RA**
 Bußgeldverfahren im Finanzsektor

Dr. Fabian Teichmann, RA, und **Celine Hürlimann**
 Aktuelle Trends im Bereich der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung



BB 39/2019

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Manuel Klar, RA
 Künstliche Intelligenz und Big Data – algorithmenbasierte Systeme und Datenschutz im Geschäft mit Kunden

STEUERRECHT

Dr. Christian Kahlenberg, M.Sc., LL.M., StB
 BB-Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2017/2018 – Teil II

Dipl.-Finw. **Gerhard Bruschke, StB**
 Die Betriebsübernehmerhaftung nach § 25 HGB

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Andreas Schmid, WP, und **Andreas Götz, WP/StB**
 Neuer Bestätigungsvermerk: Praxisfragen bei der Erstanwendung im Mittelstand

ARBEITSRECHT

Dr. Stefan Müller, RA/FAArbR
 Krankschreibungen per WhatsApp bzw. Videosprechstunde in der arbeitsrechtlichen Praxis



Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de