

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte



Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein
Kampstraße 4A (Krügerpassage)
44137 Dortmund
Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014
arbeitsrecht@ingelore-stein.de
www.ingelore-stein.de

Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Ein wichtiges Mitbestimmungsfeld! | Seite 3

So sieht Union Busting aus

Zermürbung und Zerstörung von Betriebsräten | Seite 9

Compliance und Betriebsrat

Ein Überblick zum Thema | Seite 15

Long Covid (PCS)

Infektion überstanden – aber nicht genesen | Seite 23



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor mehr als 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Die betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Ein wichtiges Mitbestimmungsfeld!

Neben der Gefährdungsbeurteilung und den daraus abzuleitenden Maßnahmen gibt es im Arbeitsschutzgesetz noch einen weiteren wichtigen Eckpfeiler: die Arbeitsschutzorganisation. Auch diese kann und sollte vom Betriebsrat mitbestimmt werden. Das ist in vielen Betrieben noch gar nicht entdeckt worden - dabei hat das BAG schon den roten Teppich ausgerollt ...



→ Einführung

Der Betriebsrat hat im Arbeits- und Gesundheitsschutz ein umfangreiches Mitbestimmungsrecht (§ 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz). Es betrifft unter anderem die Gefährdungsbeurteilung und die Maßnahmen, die daraus abzuleiten sind (§ 5 bzw. 3 Absatz 1 ArbSchG). Zur Gefährdungsbeurteilung gibt es in vielen Betrieben schon Betriebsvereinbarungen, die zum Teil in langen und zähen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern durchgesetzt wurden. Oft schlossen sich an die Gefährdungsbeurteilungen Verhandlungen über zu ergreifende Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen an.



Der Betriebsrat hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber auch weitergehend mitzubestimmen: § 3 Absatz 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, für eine geeignete Organisation für die Durchführung aller Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten beachtet und in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

BAG hat 2014 die Mitbestimmung festgestellt

Dass die Mitbestimmung bei der Arbeitsschutzorganisation anerkannt ist, geht auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 zurück. Gegenstand war die Übertragung von Aufgaben aus den Bereichen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit auf die Führungskräfte. Der Betriebsrat war der Auffassung, dass die Übertragung von Unternehmerpflichten gemäß §§ 3 bis 14 ArbSchG auf die Gruppe der Meister der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG unterliege. Das BAG gab dem Betriebsrat Recht: § 3 ArbSchG sei der „Prototyp“ einer allgemeinen Rahmenvorschrift, die nach Sinn und Zweck der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG durch Regelungen zu konkretisieren und auszufüllen sei. Die Mitbestimmung umfasse dabei nicht nur eine Einzelmaßnahme, wie in diesem Fall die Übertragungsanweisung an die Meister, sondern den gesamten Aufbau einer geeigneten Organisation, um die Aufgaben aus dem Arbeitsschutzgesetz in eine betriebliche Organisationsstruktur einzubauen.



Umfang der Mitbestimmung

Zuständig ist unstrittig der örtliche Betriebsrat, nicht der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, weil es um die betriebliche Arbeitsschutzorganisation geht, die in den einzelnen Betrieben eines Unternehmens unterschiedlich sein kann. Wie weit das Mitbestimmungsrecht inhaltlich reicht, ist von der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt. Es gibt bereits einige Betriebsräte, die die Entscheidung des BAG von 2014 aufgegriffen haben und Betriebsvereinbarungen über die Arbeitsschutzorganisation verhandelt haben oder noch verhandeln. Ein Betriebsrat im Einzelhandel hat einen Spruch der Einigungsstelle erwirkt, der vom Arbeitsgericht Flensburg in nur einigen wenigen Punkten für unwirksam erklärt wurde. Da kaum Erfahrungen mit derartigen Regelungen bestehen, orientierte sich der Antrag des Betriebsrats, der Gegenstand des Anfechtungsverfahrens ist, bezüglich des Umfangs der Mitbestimmung an den **Inhalten der GDA-Leitlinie** zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes von 2017. Auf Basis des Erfolgs vor dem Arbeitsgericht einigten sich die Betriebsparteien in zweiter Instanz.

Was ist eine geeignete Organisation im Sinne des § 3 Absatz 2 ArbSchG?

Die GDA-Leitlinien beinhalten eine gute Beschreibung, wie eine geeignete Arbeitsschutzorganisation gestaltet sein muss. Sie dienen den für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörden als Grundlage der Prüfung, Bewertung und Überwachung



der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes anhand von 15 Elementen mit exemplarischen Leitfragen und Beurteilungskriterien für jedes einzelne Element. Diese Elemente sind:

1. Verantwortung und Aufgabenübertragung
2. Überwachung der Einhaltung der übertragenen Pflichten und Kontrolle der Aufgabenerledigung
3. Erfüllung der Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
4. Sicherstellung notwendiger Qualifikationen für den Arbeitsschutz bei Führungskräften, Funktionsträgern und Beschäftigten mit bestimmten Aufgaben
5. Organisation der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
6. Geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen
7. Umgang mit behördlichen Auflagen, z. B. Genehmigungen, Erlaubnisse, Besichtigungsschreiben
8. Handhabung der Rechtsvorschriften sowie des technischen und betrieblichen Regelwerks, insbesondere bei Änderungen der Rechtsvorschriften
9. Einbeziehung der besonderen Funktionsträger
10. Kommunikation des Arbeitsschutzes
11. Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge
12. Regelungen zur Planung und Beschaffung
13. Information und Einbindung von Fremdfirmen
14. Integration von zeitlich befristet Beschäftigten (z. B. Zeitarbeitnehmer, Praktikanten)
15. Organisation von Notfallmaßnahmen/Erster Hilfe

Prüft man anhand dieser Punkte, ob die genannten Aufgaben im Betrieb organisiert sind, und bewertet die oben genannten untersuchten Elemente, so erhält man eine Gesamtbewertung, inwieweit die Arbeitsschutzorganisation

- geeignet,
- teilweise geeignet oder
- ungeeignet ist.

Ziel der Mitbestimmung muss es sein, eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu erreichen, d. h. die 15 Elemente müssen sich in einer Betriebsvereinbarung niederschlagen und es müssen entsprechende Regelungen getroffen werden.



Bilanzierung der Aufgaben im Arbeitsschutz

Somit ist es im Rahmen der Verhandlungen zunächst erforderlich, sämtliche betrieblichen Aufgaben aus Gesetzen, Verordnungen und betrieblichen Regelungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit aufzulisten und zu regeln, wer für die Erfüllung und Durchführung der Aufgaben **verantwortlich** ist, wer sie praktisch durchführt, ob der Verantwortliche und Durchführende über die dafür erforderliche Qualifikation sowie über die zeitlichen und sonstigen **Ressourcen** verfügt. Ebenso ist zu regeln, wer mit welchen Instrumenten die tatsächliche Durchführung der festgelegten Aufgaben **überwacht**.

Da es nach § 3 Absatz 2 ArbSchG um die Verankerung des Arbeitsschutzes in der gesamten betrieblichen Organisationsstruktur geht, sind alle verantwortlichen Personen nach § 13 ArbSchG erfasst. Das Arbeitsgericht Flensburg will die leitenden Angestellten aus dem Regelungsumfang herausnehmen. Damit verkennt das Arbeitsgericht, dass es bei der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 in Verbindung mit § 3 Absatz 2 ArbSchG nicht um die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der einzelnen Personen geht, sondern um ihre Aufgaben in der Arbeitsschutzorganisation. Wenn neben dem Arbeitgeber und seinen Vertretern nach § 13 Absatz 1 Nr. 1 bis Nr. 3 ArbSchG auch andere Personen, die mit der Leitung des Unternehmens oder des Betriebes beauftragt sind, nach § 13 Absatz 1 Nr. 4 bis 5 ArbSchG Aufgaben des Arbeitsschutzes im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse zu übernehmen, dann sind genau diese Aufgaben und Befugnisse zu regeln. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber nach § 13 Absatz 2 ArbSchG zuverlässige und fachkundige Personen beauftragt, Aufgaben nach dem ArbSchG zu übernehmen.

Die Regelung der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation muss sicherstellen, dass die oben genannten Personen auch die entsprechenden Qualifikationen und Ressourcen besitzen, um die übertragene Aufgabe zu erfüllen. Auch wenn der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG hat, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen z. B. mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt hat, ist es dem Betriebsrat unbenommen, im Rahmen der Mitbestimmung gegenüber dem Arbeitgeber oder erforderlichenfalls auch in der Einigungsstelle dafür zu sorgen, dass in einer Betriebsvereinbarung generalisierende Regelungen darüber getroffen werden, welche Qualifikationen und Kenntnisse die mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und der Unterweisungen befassten Personen besitzen müssen (BAG 2009). Gleiches gilt für Aufgaben im Bereich der Arbeitsschutzorganisation.

Dabei kommt es nicht auf die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Person an. Dies zeigt sich auch bei der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG bezüglich der Bestellung des oder der Sicherheitsbeauftragten (§ 22 Absatz 1 Satz 1 SGB VII) und bei der Bestellung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit (§ 9 Absatz 3 ASiG), z. B. wenn externe Dienste diese Aufgaben übernehmen. In diesem Rahmen kann der Betriebsrat auch den zeitlichen Umfang und die anfallenden Aufgaben bezüglich der Grundbetreuung und der betriebspezifischen **Betreuung durch die Betriebsärzte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit** nach der DGUV-Vorschrift 2 regeln. Auch dies, die Tätigkeit dieser Dienste, gehört zur Arbeitsschutzorganisation.



Die Mitbestimmung bei der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist auch ein wichtiger Hebel, um bei allen Personen, die die Aufgaben des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit wahrnehmen, die konkreten Qualifikationsvoraussetzungen und die Durchführung der entsprechenden **Qualifikationsmaßnahmen** zu regeln.



Somit kann auf diesem Gebiet eine Qualifikationsoffensive im Betrieb ausgelöst werden und das Niveau des Arbeitsschutzes angehoben werden.

In den betrieblichen Verhandlungen anhand der 15 Prüfelemente werden in der Regel Mängel der bestehenden Arbeitsschutzorganisation aufgedeckt, die von den Betriebsparteien behoben werden müssen. Ein Beispiel ist das fünfte Prüfelement, ob und wie die **Gefährdungsbeurteilung** nach § 5 ArbSchG durchgeführt wurde. Wird diese Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt oder wird eine ungenügende Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, weil es dazu kein Konzept und auch keine Regelung gibt, kommt man in den Verhandlungen zur Arbeitsschutzorganisation zwangsläufig auf die Anforderlichkeit, diese Aufgabe sofort zu erfüllen, indem eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und die Gefährdungsbeurteilung tatsächlich durchgeführt wird.

Gleiches gilt für geeignete Regelungen für die Durchführung und Dokumentation von **Unterweisungen**. Auch hier besteht eine Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG im Zusammenhang mit § 12 ArbSchG (BAG 2011). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Dabei sind die Erkenntnisse einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu berücksichtigen und die konkrete arbeitsplatz- oder aufgabenbezogene Unterweisung daran auszurichten. Insofern werden die Betriebsparteien im Rahmen der Mitbestimmung bei der Arbeitsschutzorganisation auch das Bestehen von Unterweisungen prüfen und, wenn Unterweisungen fehlen oder mangelhaft sind, dies beheben müssen.



Fazit

Neben der Regelung der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Mitbestimmung bei der Arbeitsschutzorganisation besonders wichtig, denn damit wird die organisatorische und personelle Basis des Arbeitsschutzes im Betrieb gelegt, um den betrieblichen Arbeitsschutz zu verbessern. Insbesondere werden bei den Verhandlungen bestehende Mängel im gesamten Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit aufgedeckt.

Hat der Arbeitgeber bei der Einführung einer mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung erheblichen Widerstand geleistet, wird dies bei der Regelung der Arbeitsschutzorganisation wieder passieren. Das bedeutet: Die Betriebsräte, die dieses Thema anpacken, müssen sich sowohl hinsichtlich ihrer Fachkenntnisse als auch ihrer zeitlichen Kapazitäten für diese Auseinandersetzung rüsten, insbesondere Schulungen besuchen. Ebenso müssen sie sich auf rechtliche Auseinandersetzungen einstellen und sich entsprechende fachliche und rechtliche externe Unterstützung sichern. Die Mühe lohnt sich aber, da in aller Regel spürbare Verbesserungen im Betrieb erzielt werden können.

Siehe:

- Mitbestimmung bei der Arbeitsschutzorganisation: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.03.2014, Aktenzeichen 1 ABR 73/12, NZA 2014, Seite 855
- Arbeitsgericht Flensburg, Beschluss vom 23.09.2021, Aktenzeichen 1 BV 1/21 (kann vom Autor abgefordert werden)
- Leitlinie der GDA (Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, § 20a ArbSchG) »Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes«, 22.05.2017, https://www.gda-portal.de/DE/Aufsichtshandeln/Organisation/Organisation_node.html
- Mitbestimmung hinsichtlich Qualifikation und Kenntnisse der Personen, die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung durchführen: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 18.08.2009, Aktenzeichen 1 ABR 43/08, DB 2009, Seite 2552
- Mitbestimmung bei Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 11.01.2011, Aktenzeichen 1 ABR 104/09, NZA 2011, Seite 651



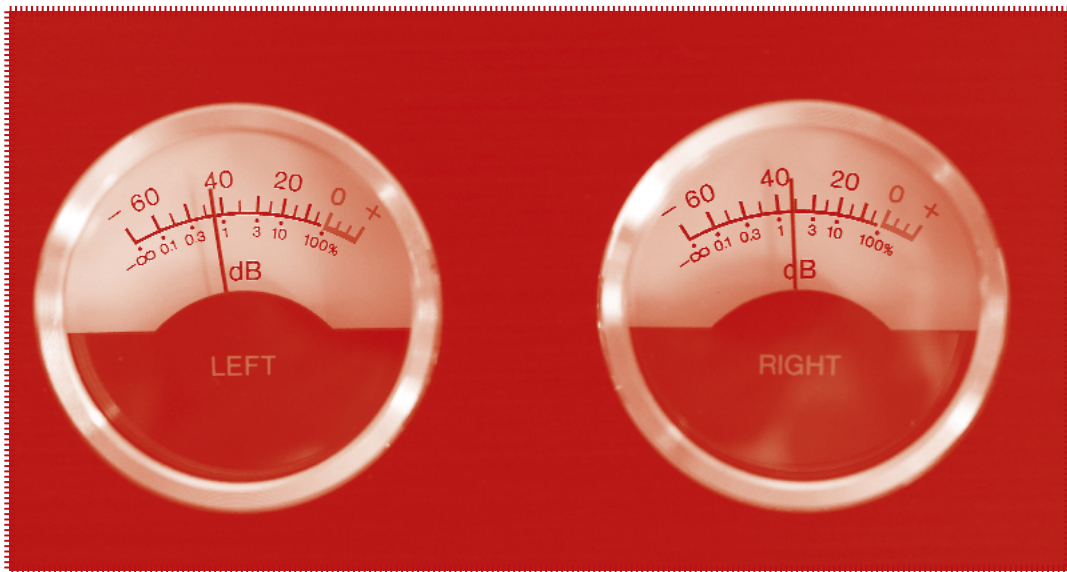
Rechtsanwalt Manfred Wulff

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg

So sieht Union Busting aus

Zermürbung und Zerstörung von Betriebsräten

Dass Betriebsräte und Arbeitgeber unterschiedliche Interessen haben, ist normal. Dass es deshalb Konflikte gibt, auch. Aber manche Arbeitgeber wollen ihren Gegner am liebsten vernichten. Bei der professionellen, systematischen Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung spricht man seit einigen Jahren von »Union Busting«. Wie sieht das in der Praxis aus – und kommen die Arbeitgeber damit durch? Ein Fallbeispiel.



- Wo Betriebsräte und Gewerkschaften aktiv sind, sind die Arbeitsbedingungen besser und die Arbeitnehmer gesünder und zufriedener; solche Arbeitnehmer leisten bessere Arbeit und verhelfen zu nachhaltigem wirtschaftlichen Erfolg und einem guten Ruf des Unternehmens am Arbeits- und Absatzmarkt – so die einfache Umschreibung, wie es in vielen Unternehmen im Großen und Ganzen klappt.



Einige Arbeitgeber sind aber fasziniert von der Idee, dass es noch besser laufen könnte, wenn ihnen überhaupt niemand dreinredete. Sie wollen nicht mit Gewerkschaften verhandeln und keinen Betriebsrat in ihrem Unternehmen haben. Sie versuchen, BR-Wahlen zu behindern und schon existierende Betriebsräte zu zerschlagen.



In Konflikten der Betriebsparteien kommt es immer wieder einmal auch zu aggressiver Rhetorik oder provokanten Maßnahmen. Beim Union Busting läuft jedoch eine planvolle Kampagne ab, bei der oft „aus allen Rohren gefeuert“ und versucht wird, einzelne Personen ins Visier zu nehmen und isoliert unter Druck zu setzen. Hat man gerade den einen Vorstoß verblüfft zur Kenntnis nehmen müssen, folgt sogleich der nächste. So gerät man schnell an die Grenzen des Verkraftbaren.


So lief es auch bei einem Betreiber zahlreicher Seniorenresidenzen in Norddeutschland ab. Der Arbeitgeber gehört zu einem französischen Konzern, der der weltgrößte private Anbieter von Altenpflege und Senioren-Wohnanlagen sein soll. In diesem Unternehmen wurden standortübergreifend zwei Betriebsräte mit 15 und mit 13 Mitgliedern gebildet.

Die Angriffe auf die Betriebsräte begannen nach einem vom Arbeitgeber verlorenen Gerichtsverfahren, das der Gesamtbetriebsrat geführt hatte. Der Arbeitgeber warf nun den Betriebsratsmitgliedern vor, versuchten **Prozessbetrug**, **Urkundenfälschung** und **Arbeitszeitbetrug** begangen zu haben. Denn bei der Sitzung, in der das Verfahren beschlossen worden war, sei der Gesamtbetriebsrat falsch besetzt gewesen, ein Ersatzmitglied habe gefehlt. Kurze Zeit später behauptete der Arbeitgeber gar, die Sitzung habe überhaupt nicht stattgefunden, die vorgelegte Anwesenheitsliste sei gefälscht worden – Urkundenfälschung.

Gegen die GBR-Vorsitzende persönlich wurde der Vorwurf erhoben, Arbeitszeitbetrug begangen zu haben. Dafür hatte der Arbeitgeber IT-Log-in-Protokolle ausgewertet und behauptet, dass die Vorsitzende nur zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit im Internet gewesen war oder telefoniert hatte. Um zwei Drittel ihrer bezahlten Arbeitszeit habe sie den Arbeitgeber daher betrogen. Es kam zum Antrag an den BR, einer **fristlosen Kündigung zuzustimmen** (§ 103 Betriebsverfassungsgesetz).

Alle daraus folgenden Gerichtsverfahren (Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Landesarbeitsgericht Bremen, Arbeitsgericht Nienburg) **verlor der Arbeitgeber**. Aber wollte er mit solchen unhaltbaren Vorwürfen überhaupt in erster Linie Erfolge vor Gericht erzielen, oder ging es eigentlich um etwas anderes?

Nach einem mehr als einjährigen Albtraum für die Betroffenen, der Ende 2020 begann, kann man sagen: In erster Linie ging es darum, die Betriebsratsmitglieder und insbesondere die Vorsitzende unter Dauerstress zu stellen. Es geht um psychische Gewalt. Es finden sich Bausteine und Instrumente, die alle auch in einem gut sortierten „Mobbing-Koffer“ vorhanden sind.



Der Arbeitgeber verfolgte seine Strategie weiter: Er stellte zusätzlich den Antrag, die Vorsitzende und die stellvertretende Vorsitzende **aus dem Betriebsrat auszuschließen** oder hilfsweise den Betriebsrat komplett aufzulösen (§ 23 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz).

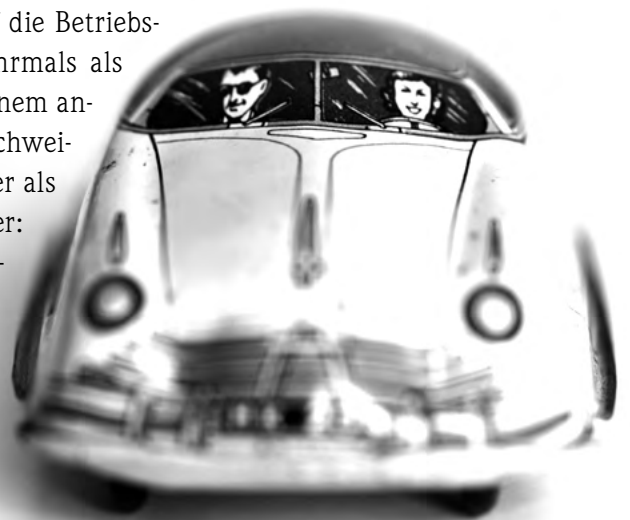
Im Beschlussverfahren um die beabsichtigte Kündigung (§ 103 BetrVG) drohte der Arbeitgeber-Anwalt zudem an, wenn das Gericht seiner Auffassung nicht folge, dass die Verdachtsgründe ausreichend seien, werde er zukünftig die Betriebsräte lückenlos durch **Detekteien** überwachen lassen.

Weiter ging es mit einem **Hausverbot**, das der Betriebsratsvorsitzenden und der Stellvertreterin zu Beginn des Jahres 2021 erteilt wurde. Der Arbeitgeber sprach das **Verbot** aus, mit den anderen Betriebsratsmitgliedern über E-Mail, Video- oder Telefonkonferenzen **zu kommunizieren**. Für Verstöße gegen diese Verbote wurden erneute fristlose Kündigungen angedroht.

Der nächste Angriffspunkt: die wirtschaftliche Existenzgrundlage. Der Arbeitgeber zahlte der Betriebsratsvorsitzenden im Februar 2021 nur **20 % ihres Gehalts** aus. Ein Albtraum für eine Mutter von vier Kindern, die alleine die Lebensführungskosten und Bankverbindlichkeiten stemmen muss.

Wieder musste gerichtlich interveniert werden: Durch einstweilige Verfügung wurde die Zahlung wenigstens eines größeren Teils des Gehalts arbeitsgerichtlich angeordnet. Im Zuge der gerichtlichen Auseinandersetzung wurden auch das Hausverbot und das Kommunikationsverbot aus der Welt geschafft.

Die schriftlichen Ausführungen, die für den Arbeitgeber vor Gericht gemacht wurden, waren stets gekennzeichnet durch völlig sachfremde Angriffe sowie **Beleidigungen**, insbesondere bezogen auf die Betriebsratsvorsitzende. So wurden die Betriebsräte mehrmals als „Schweine“ bezeichnet, wobei man sich hinter einem angeblichen George-Orwell-Zitat versteckte („Alle Schweine sind gleich, nur manche Schweine sind gleicher als andere“ – in Orwells „Animal Farm“ heißt es aber: „Alle Tiere ...“). Und weiter: Die Betriebsratsvorsitzende habe ein „Terror-Regime“ im Betriebsrat errichtet; auch sei ihr jedes Unrechtsbewusstsein fremd. Wenn sie nicht im Betrieb sei und angebe, sie habe ein Treffen mit dem Anwalt, gehe sie wahrscheinlich shoppen oder kümmere sich um ihre Kinder, anstatt zu arbeiten.



Weitere Beleidigungen und Unterstellungen, die nichts mit seriöser juristischer Gedankenführung zu tun haben, finden sich in den Schriftsätzen. So wurde zum Beispiel dem Gericht mitgeteilt, die drei minderjährigen Kinder der Betriebsratsvorsitzenden stammten mutmaßlich von unterschiedlichen Vätern. Dass Arbeitgeber durch solche Mutmaßungen vor allem von sich selbst ein schlechtes Bild erzeugen, nehmen sie für den gewünschten Effekt in Kauf: den persönlich Betroffenen bleibt erst einmal die Luft weg, und sie fragen sich, wie lange sie solch eine Auseinandersetzung noch aushalten können.

Die Angriffe zielten zunehmend auf das Familienleben. So zwang die Arbeitgeberin die Betriebsratsvorsitzende, ihren **Urlaub** mit den Kindern in den Schulferien nach wenigen Tagen **abzubrechen** und sofort ihren Dienst anzutreten und im Betriebsratsbüro zu erscheinen – mit der falschen Behauptung, der Urlaub sei gar nicht genehmigt worden. Man drohte ihr, man werde ihr erneut fristlos kündigen, wenn sie nicht sofort ihren Urlaub unterbreche.

Die Form der persönlichen Beleidigung ging so weit, dass der Anwalt des Arbeitgebers auf die BR-Vorsitzende die Losung der Demokratiebewegung der DDR anwendete („Die Mauer muss weg!“) und schrieb: „Die XXXXX muss weg“.

Der Geschäftsführer antwortete auf einen außerordentlich höflichen Brief der Betriebsratsvorsitzenden: „Meine Antwort ist: Nein. Auf das Zitat von Götz von Berlichingen verzichte ich.“

Weiter: Die Betriebsratsvorsitzende und die anderen Betriebsratsmitglieder sollten durch die Androhung von Gehaltskürzung gezwungen werden, dem Arbeitgeber Tätigkeitsberichte – selbst für freigestellte Betriebsräte – abzuliefern; der Arbeitgeber drohte an, er werde am Ende des Monats nur 75 % des Gehalts auszahlen und erst einmal die Tätigkeitsberichte überprüfen.

In einer der letzten Gerichtssitzungen drohte der Anwalt des Arbeitgebers der Betriebsratsvorsitzenden an, man werde sie staatsanwaltschaftlich verfolgen lassen und werde gegen sie **Strafanzeige** erstatten. Was er dem Gericht nicht erklärte, war, warum er dies tun wollte. Solche haltlosen Drohungen sollen dazu führen, dass man eingeschüchtert wird und seine Betriebsratstätigkeit einschränkt oder aufgibt.

Ende 2021 wurde entsprechend der gültigen Betriebsvereinbarung die nächste BR-Wahl eingeleitet. Der Arbeitgeber versuchte, die **Wahlen** in den zwei Betrieben mittels einer einstweiligen Verfügung **zu stoppen**. Damit **scheiterte** er sowohl vor dem Arbeitsgericht Nienburg als auch vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen.

Daraufhin organisierte der Arbeitgeber **Einsprüche gegen das Wählerverzeichnis** mit der Behauptung, die bisherige BR-Vorsitzende sei weder wahlberechtigt noch

wählbar. Denn eigentlich sei sie gar nicht seit 20 Jahren im Unternehmen angestellt, sondern arbeite nach der Auskunft der Geschäftsführung in Frankfurt bei der Konzernzentrale. Bisweilen kam man sich vor wie in Absurdistan.



Sämtliche Anträge des Arbeitgebers, den Betriebsrat aufzulösen bzw. die Kündigungen durchzusetzen (§ 23 Absatz 1 und § 103 BetrVG) bzw. die Betriebsratswahlen zu verhindern, wurden **gerichtlich zurückgewiesen**. Die Betriebsratswahlen fanden regulär statt. Die Liste der bisherigen BR-Vorsitzenden gewann 12 von 15 Sitzen. Einstimmig wurden die bisherigen Freigestellten erneut freigestellt (§ 38 BetrVG). Aber natürlich ficht der Arbeitgeber gerichtlich die Wahlen an, ebenso die Freistellungen, die einer betrieblichen Einigungsstelle zugeführt wurden.

Beleidigungen, Drohungen, Schüren von Existenzängsten, Verdächtigungen, ehrverletzende Mutmaßungen, Gerichtsverfahren ... Die BR-Vorsitzende erhob eine Klage wegen Mobbing und verlangte Schmerzensgeld. Kaum war diese Klage eingegangen, verklagte der Arbeitgeber die BR-Vorsitzende seinerseits auf 150.000 Euro Schadensersatz wegen einer angeblichen **Rufmord-Kampagne**. Worin der Rufmord bestehen soll? Darüber erfährt der Leser nicht ein einziges Wort. Dafür gibt es noch die Forderung, die BR-Vorsitzende solle 16.000 Euro Kinderbetreuungskosten zurückzahlen.

Im März 2022 verurteilte das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven den Arbeitgeber sowie dessen Geschäftsführer zur Zahlung von **15.000 Euro Schmerzensgeld**. Die Anträge des Arbeitgebers wurden abgewiesen.

So hat sich nach einer langen belastenden Zeit erwiesen: Das Konzept des Arbeitgebers ist nicht aufgegangen. Nachdem es nicht gelungen war, den Betriebsrat aufzulösen, hatte der Arbeitgeber ein Exempel an der Betriebsratsvorsitzenden statuieren wollen, sie dazu bringen wollen, dass sie aus freien Stücken und zum Schutz ihrer Gesundheit und ihrer Familie das Arbeitsverhältnis aufgibt. Wäre das gelungen, wäre für die Beschäftigten und Betriebsräte der Beweis erbracht gewesen: Wer sich in diesem Unternehmen für Belegschaftsinteressen einsetzt und sich wehrt, wird am Ende zermürbt und zerstört, obwohl man vor dem Gesetz im Recht ist.

Ausschlaggebend für den Erfolg der Arbeitnehmerseite war die Tatsache, dass der Betriebsrat zusammenstand und seine unter Druck gesetzten Mitglieder in bewundernswerter Weise dem inszenierten Albtraum trotzten. Ein wichtiger Beitrag war von Beginn an die beachtenswerte Solidarität der Landesregierung und des Bürgermeisters am Unternehmenssitz sowie die bundesweite Solidarität der Gewerkschaft ver.di. Auch die europäischen Gewerkschaften (EPSU) und die CGT in Frankreich schlossen sich dem an und trugen dazu bei, dass der Gegendruck auf den Arbeitgeber, seinen „Amoklauf“ zu beenden, weiter wuchs. Ebenso ermutigend wie wichtig waren die regionale Presse und das Fernsehen (Bremer Fernsehen und „Panorama“); es wurde sehr ausführlich, sachlich und zutreffend über diesen Konflikt berichtet.

Fazit

Mit Union Busting müssen nicht nur Gewerkschaften rechnen, sondern auch Betriebsräte. Für Betriebsräte – und solche, die es werden wollen – ist es wichtig, dass Union Busting als existierendes Phänomen im Bewusstsein ist und man es erkennt, sobald es auftaucht. Wenn man solidarisch von Beginn an dagegen vorgeht, dann kann sich das Blatt noch wenden. Betriebsratszermürbung und -zerstörung gehören nicht in unsere Arbeitswelt.

Siehe:

· <https://der-betrieb.de/meldungen/zur-zustimmungsersetzung-des-betriebsrats/>



Rechtsanwalt Michael Nacken

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bremen

Compliance und Betriebsrat

Ein Überblick zum Thema

Bestechung, Steuerhinterziehung, illegale Schadstoffentsorgung, Abgasskandale, verbotene Insidergeschäfte ... - Unternehmen, in denen so etwas vorkommt, haben ein »Compliance«-Problem. Dieses Stichwort ist seit gut 20 Jahren in der deutschen Arbeitswelt geläufig. Übersetzt ist damit die Einhaltung des Rechts gemeint, für die die Unternehmen sorgen müssen. Das Thema bekommt aktuell wieder verstärkt Aufmerksamkeit, seit die Hinweisgeber-Richtlinie der Europäischen Union in Kraft getreten ist.



Wer will es mit ihnen aufnehmen?

→ I. Worum geht es?

Compliance bezieht sich auf alle anwendbaren Rechtsvorschriften, vom allgemeinen Strafrecht und Wirtschaftsstrafrecht, gesellschaftsrechtlichen Pflichten über das Steuerrecht, Umweltrecht und vieles mehr bis hin zum Arbeitsrecht. Hierbei gibt es eine Wechselbeziehung: Compliance erfordert die Befolgung des Arbeitsrechts, wirkt aber auch auf dieses ein, indem sie Regeln notwendig macht, die dem Unternehmen die Sicherung der Regelkonformität ermöglichen sollen. Das ergibt ein Spannungsfeld, auf dem Betriebsräte mitbestimmen, auf dem sie aber auch selbst betroffen sein können.

● **Compliance-Management-Systeme (CMS)**

Damit im Unternehmen Compliance – Regeleinhaltung – herrscht, betreibt man ein Compliance-Management-System (CMS). Darunter versteht man die Summe aller Strukturen, Prozesse und Maßnahmen, die zum Ziel haben, die Regelkonformität eines Unternehmens zu gewährleisten. Wie ein CMS auszugestaltet ist, muss sich nach der Rechtsprechung an Art, Größe und Organisation des Unternehmens, den zu beachtenden Vorschriften, der geografischen Präsenz wie auch an Verdachtsfällen aus der Vergangenheit orientieren.

Wichtigste Aufgabe eines CMS ist die Etablierung einer Compliance-Kultur durch die Vorbildfunktion des Führungsverhaltens („tone from the top“). Durch Information und Kontrolle sowie Meldungen durch Beschäftigte sollen Regelverstöße verhindert bzw. frühzeitig erkannt und damit Risiken reduziert werden. Zu den Risiken, die durch Regelverstöße entstehen, zählen behördliche und gerichtliche Sanktionen, Imageverlust und Glaubwürdigkeits-Einbußen.

In der Regel gibt es eine Organisationseinheit im Unternehmen, die das Compliance-Management betreibt, also zusammenträgt, welche Rechtsvorschriften für das Unternehmen insbesondere wichtig sind, und über diese informiert und Schulungen durchführt. Es werden auch Rechtsänderungen im Blick behalten und in Verdachtsfällen ermittelt sowie Beschäftigte vorbeugend beraten, die nicht sicher sind, ob ein Verhalten Compliance-konform wäre.

Oft hängt das Compliance-Management-System mit einem entsprechenden IT-System zusammen, das das Compliance-Management unterstützt, Rechtsvorschriften und Compliance-Fälle verwaltet oder auch Hinweise auf Compliance-Verstöße entgegennimmt.

● **Blick in die Rechtsgeschichte**

Warum müssen Unternehmen sich überhaupt besonders der Regeleinhaltung durch die Beschäftigten widmen? Eine Betrachtung der historischen Entwicklung erklärt die Entstehung der Compliance-Regelungen und deren Motive.

„Unschädlich wie Zuckerplätzchen“ lautete 1957 der Werbeslogan für das extrem erfolgreiche rezeptfreie Schlafmittel Contergan, durch das allein in Deutschland mindestens 2.500 Menschen mit verkümmerten Gliedmaßen geboren wurden. Das Strafverfahren wegen unter anderem Körperverletzung gegen neun Angeklagte wurde eingestellt. Grund für die Einstellung des Verfahrens nach 283 Verhandlungstagen waren im Wesentlichen Probleme mit der Zurechnung der von der damaligen Rechtsprechung verlangten individuellen Schuld.

Diese Rechtsprechung bewegte sich beginnend mit der Lederspray-Entscheidung von 1990. Diese Entscheidung, in der es um Körperverletzung durch gefährliche Produk-

te ging, die der Hersteller hätte zurückrufen müssen, beinhaltet ein grundlegendes Umdenken. Der Bundesgerichtshof stellte auf eine „Top-down-Betrachtung“ für die Verantwortung der Geschäftsführung ab. Diese unternehmensbezogene Sichtweise löste die bis dahin herrschende Rechtsprechung ab, die eine individuell zurechenbare Handlung verlangte und ausgehend von den unmittelbar Handelnden „von unten nach oben“ nach einer möglichen Weisungskette suchte.

Mit der Entscheidung zu vorsätzlichen Tötungen von Flüchtlingen an der DDR-Grenze erkannte der BGH die Fallgruppe des „Täters hinter dem Täter“ an. Es wurde die strafrechtliche Verantwortung des Hintermanns als (mittelbarer) Täter und nicht mehr nur als Teilnehmer anerkannt, wenn dessen Tatbeitrag „nahezu automatisch“ zu dem Taterfolg führt. Diese Rechtsprechung reicht über den konkreten Einzelfall hinaus. Ausdrücklich formuliert der BGH:

» **„Eine so verstandene mittelbare Täterschaft wird nicht nur beim Missbrauch staatlicher Machtbefugnisse, sondern auch in Fällen mafiaähnlich organisierten Verbrechens in Betracht kommen, bei denen der räumliche, zeitliche und hierarchische Abstand zwischen der die Befehle verantwortenden Organisationsspitze und den unmittelbar Handelnden gegen arbeitsteilige Mittäterschaft spricht. Auch das Problem der Verantwortlichkeit beim Betrieb wirtschaftlicher Unternehmen lässt sich so lösen.“** <<

BGH 26.07.1994, 5 StR 98/94, Rn. 85

Es wurde also schon aus strafrechtlicher Perspektive wichtiger für die Unternehmen, Systeme zu etablieren, mit denen einerseits die Rechtsbefolgung im Unternehmen verbessert, andererseits aber auch das persönliche Risiko der Geschäftsführung vermindert werden kann, strafrechtlich für Vergehen von Beschäftigten in die Haftung genommen zu werden. Ein Compliance-Management-System erlaubt es den Geschäftsführern darzustellen, dass sie ihrer persönlichen Verantwortung gerecht geworden und somit selbst nicht zu belangen sind.

● **Führungskräftersisiko**

Standen in den Anfängen der Compliance-Verfahren Korruptionsdelikte im Mittelpunkt, erweiterte sich später der Blick auch auf Sachverhalte, die zunächst nur entfernt mit einer strafrechtlichen Haftung assoziiert werden – zum Beispiel: wie ist ein Dieselmotor zu konstruieren, damit nicht einige Jahre später ein weltweiter Skandal („Dieselgate“) den Konzern erschüttert?

Eine Herausforderung der Compliance-Verantwortlichen im Unternehmen liegt darin, die Masse an möglichen Rechtsverstößen zu überblicken. In der Regel erfolgt auch eine Einteilung in Risikoklassen: Wie wahrscheinlich ist ein Verstoß und welche Auswirkungen hätte er für das Unternehmen?

Bei entdeckten Schwachstellen, aufgetretenen Verstößen, veränderter Rechtslage oder neuen Risikobereichen sind Anpassungen eines CMS vorzunehmen, denn es geht darum, Schwachstellen vorzubeugen und sie gegebenenfalls abzustellen. Compliance-Verantwortliche müssen daher möglichst direkte Berichtslinien zu einem Mitglied des Managements haben. Idealerweise fallen Risikobereiche so frühzeitig auf und wird das CMS entsprechend angepasst, um Gesetzesverletzungen zu verhindern.

Compliance-Officer können nach dem Bundesgerichtshof als eine Art Garantenpflicht (§ 13 Strafgesetzbuch) die Pflicht haben, Rechtsverstöße des Unternehmens zu verhindern, wenn sie eigene Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse haben. Ist dies – wie häufig – nicht der Fall, beschränkt sich die Garantenpflicht darauf, dass das Unternehmensmanagement von Compliance-Verstößen und Risiken unterrichtet werden muss. Ist diese Pflicht erfüllt, haftet der Compliance-Officer für eine etwaige Passivität der Unternehmensführung nicht.

● **Compliance-Zwang**

Nicht nur die strafrechtliche Verantwortung der Geschäftsleitung führt dazu, dass sich Compliance-Management-Systeme ausgebreitet haben: Es gibt auch einige Rechtsvorschriften, die CMS vorschreiben, so

- das Aktiengesetz (§ 91 Absatz 2)
- das Wertpapierhandelsgesetz (§ 80 Absatz 1 Satz 1)
- das Kreditwesengesetz (§ 25a)

für die jeweils darunter fallenden Unternehmen (zum Beispiel börsennotierte Unternehmen, Wertpapierdienstleister). Alle anderen Unternehmen, jedenfalls ab einer bestimmten Größe, sind indirekt durch das

- Ordnungswidrigkeitengesetz (§ 130)

zur Einrichtung eines CMS verpflichtet: Danach handelt der Inhaber eines Unternehmens ordnungswidrig, wenn im Unternehmen mangels „gehöriger Aufsicht“ Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten begangen werden. Bei international tätigen Unternehmen kommt oft eine Verpflichtung durch das Recht anderer Staaten hinzu, zum Beispiel das US-amerikanische Kapitalmarktrecht.

Wenn also auch keine generelle gesetzliche Pflicht für Unternehmen besteht, ein CMS zu etablieren, besteht doch ein faktischer „Compliance-Zwang“. Die Einrichtung solcher Systeme ist (mindestens) für Unternehmen größeren Umfangs Pflicht.

So wurde der frühere Finanzvorstand der Siemens AG zu einer Zahlung von Schadensersatz in Höhe von 15 Millionen Euro wegen Verletzung seiner Organisationspflichten verurteilt, da er kein zur Verhinderung von Korruption geeignetes CMS eingerichtet hatte. Das Gericht stützte seine Entscheidung auf § 93 Absatz 2 Aktiengesetz, die Schadensersatzpflicht von Vorstandsmitgliedern gegenüber der Gesellschaft (Landgericht München I, Urteil vom 10.12.2013).

→ II. Compliance und Betriebsverfassung

Welche Rolle spielt Compliance in der Betriebsverfassung? Wer Betriebsräten oder Betriebsratswahlvereinen unberechtigt Vorteile gewährt, verstößt nicht nur gegen das Betriebsverfassungsgesetz (§§ 20, 40 Abs. 1, 78 Satz 2), sondern setzt sich auch dem Risiko einer Verfolgung wegen Untreue und Betrugs aus. Bekannt geworden ist der Fall des Volkswagen-Betriebsrats, in dem der Bundesgerichtshof 2009 die Verurteilungen zu Freiheitsstrafen wegen Untreue bzw. Teilnahme an Untreue bestätigte. In einem anderen Fall vor dem BGH ging es darum, dass Mitarbeiter der Siemens AG eine als Verein organisierte „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger – AUB – die Unabhängigen e. V.“ mit etlichen Millionen Euro unterstützt hatte, um die IG Metall aus den Betriebsräten und dem Aufsichtsrat zurückzudrängen. Es gab Schuldsprüche unter anderem wegen Betrugs und Steuerhinterziehung.

Keine Management-Vergütung für Betriebsratsmitglieder

Im zu kritisierenden Urteil des Bundesgerichtshofs zur Betriebsratsvergütung bei VW wird klargestellt, dass Betriebsratsmitglieder keine Management-Vergütung erhalten dürfen:

» (...) aus dem Charakter des Betriebsratsamts als vorübergehend ausgeübtes Wahlamt (...) folgt, dass das gewählte Betriebsratsmitglied stets Arbeitnehmer bleibt und als solcher zu vergüten ist. Eine Übernahme von Betriebsräten in die für Vorstände einer Aktiengesellschaft geltende Entlohnung – wie von H. und dem Angeklagten V. durch Übernahme des für Markenvorstände geltenden Sonderbonusprogramms praktiziert – ist ausgeschlossen (...). Solche Personen sind gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG keine Arbeitnehmer.«

BGH 17.09.2009, 5 StR 521/08, Rn. 32

Betriebsratswahlbeeinflussung

Im Zusammenhang mit den Zahlungen an die AUB zugunsten weniger gewerkschaftsnaher Betriebsräte bei der Siemens AG führt der Bundesgerichtshof aus:

» Nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 BetrVG macht sich strafbar, wer eine Wahl des Betriebsrats eines Unternehmens durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst. Hierdurch werden Verstöße gegen das Verbot des § 20 Abs. 2 BetrVG sanktioniert. § 20 Abs. 2 BetrVG schützt – zusammen mit dem Verbot des § 20 Abs. 1 BetrVG, das nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 BetrVG strafbewehrt ist – umfassend die Integrität der Wahl (...). Dadurch soll eine Beeinflussung des Wahlergebnisses in einer nicht von der Rechtsordnung gebilligten Weise ausgeschlossen werden (...). Das Verbot in § 20 Abs. 1 BetrVG gewährleistet dabei die Freiheit der Willensbetätigung der Wahlbeteiligten (...). (...) Insoweit ist anerkannt, dass sich der Arbeitgeber grundsätzlich nicht in die Wahlpropaganda einschalten, insbesondere nicht für einen Kandidaten werben darf (...).«

BGH, 17.09.2009, 5 StR 521/08 Rn. 61 ff.;

entsprechend OVG Münster für eine Personalratswahl: 10.11.2005 - 1 A 5076/04.PVL

Die hohen illegalen Unterstützungszahlungen an den Verein ab den frühen 1990er-Jahren waren aufgrund von Scheinwerkverträgen mit verschiedenen Tochtergesellschaften der Siemens AG abgewickelt worden. Auch dies ein Fall, in dem an vielen Stellen ein Compliance-Management-System hätte greifen können.

Mitbestimmung

Compliance betrifft die Betriebsverfassung aber nicht nur als Anwendungsfeld, sondern Compliance-Management-Systeme sind teilweise auch mitbestimmungspflichtig. Die Mitbestimmung bei einzelnen Regeln zu Verhaltenskodizes oder Hinweisgebersystemen ergibt sich in der Regel aus § 87 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG, also der Mitbestimmung zur Ordnung des Betriebs und zu technischen Überwachungseinrichtungen (IT-Systemen). Dabei ist nicht das Gesamtwerk mitbestimmungspflichtig, sondern es ist auf die einzelnen, für sich eigenständigen Teile und Passagen abzuheben. Teilweise lässt gerade in Ethikrichtlinien das Recht überhaupt keinen Spielraum für Mitbestimmung: So kann der Arbeitgeber weder einseitig noch mit dem Betriebsrat zusammen ein wirksames Verbot von Liebesbeziehungen verhängen, da dies dem Grundgesetz widerspricht. Dies entschied das LAG Düsseldorf 2005 zu einer Ethikrichtlinie im Einzelhandel. Die Betrachtung hat also differenziert und hinsichtlich des jeweiligen Abschnitts der Compliance-Regeln stattzufinden.

Das LAG Baden-Württemberg hat 2019 beispielsweise konkret zu Hinweisgeberregeln, die zu einem CMS gehören können, Ausführungen zur Mitbestimmung getätigt:

- 1.** Vorgaben zur Meldung von Verstößen gegen Verhaltenskodizes und Ethikrichtlinie sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.
- 2.** Vorgaben liegen auch dann vor, wenn Mitarbeitern in einem „Verhaltenskodex“ mitgeteilt wird, dass sie dafür verantwortlich seien, Verhaltensgrundsätze zu befolgen, und ihnen „nahegelegt wird“, „bei wahrgenommenen oder vermuteten Verstößen“ gegen „Werte und geschäftliche Verhaltensgrundsätze“ bestimmte Wege zu beschreiten.
- 3.** Die in Flyern verwendeten Worte „Sprechen Sie mit uns“ oder „Rufen Sie die OpenLine an“ und „Machen Sie eine Online-Meldung mittels unseres Online-Berichterstattungssystems“ sind darauf angelegt, das Verhalten auch dann zu steuern, wenn es nicht lediglich um die Arbeitspflicht geht.
- 4.** Der Einsatz einer Telefonanlage oder von Computern zur Entgegennahme von solchen Meldungen ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 mitbestimmungspflichtig.

Damit ist auch die Materie mitbestimmungspflichtig, die durch die EU-Hinweisgeberrichtlinie aktuell verstärkt Aufmerksamkeit erfährt. Diese Richtlinie verpflichtet Unternehmen ab einer bestimmten Größe, Hinweisgebersysteme zu unterhalten, und trifft Regeln zum Schutz von Personen, die auf Verstöße aufmerksam machen (Whistleblower). Die Richtlinie betrifft zwar nur Verstöße gegen Unionsrecht. Es ist aber wahrscheinlich, dass das Gesetz, das die Richtlinie in Deutschland umsetzen wird, einen weitergehenden Anwendungsbereich erhalten wird.

→ III. Kostentragungspflicht von ermittelten Beschäftigten

Compliance kostet viel Geld. Für interne Ermittlungen werden oft spezialisierte Anwaltskanzleien eingeschaltet. Das Bundesarbeitsgericht hält es für berechtigt, diese Ermittlungskosten den betroffenen Beschäftigten aufzuerlegen, wenn die Anwaltskanzlei anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung mit Ermittlungen beauftragt wurde und die Beschäftigten einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wurden. Denn die Schadensersatzpflicht von Schädigern erstreckt sich auch auf die Aufwendungen des Geschädigten, soweit diese nach den Umständen des Falles als notwendig anzusehen sind.

→ IV. Missbrauchsrisiken

Compliance ist gut, kann aber auch missbräuchlich instrumentalisiert werden. In der betriebsverfassungsrechtlichen Praxis ist zunehmend zu beobachten, dass betriebsverfassungskritisch eingestellte Compliance-Verantwortliche die §§ 40 und 78 BetrVG fehlinterpretieren und interne Untersuchungen gegen Betriebsräte stattfinden. Zur Überwachungspflicht als Teil eines CMS gehören zwar auch Untersuchungen. Die interne Aufklärungspflicht der Geschäftsführung aus zum Beispiel § 130 OWiG darf aber nicht dazu führen, dass die Unabhängigkeit des Betriebsrats angegriffen wird und das ohnehin schwache Behinderungs- und Benachteiligungsverbot aus § 78 BetrVG leerläuft.

In diesem Zusammenhang kann Artikel 7 der Informations- und Konsultationsrichtlinie (RL 2002/14/EG) von Bedeutung sein. Nach dieser Norm haben die Mitgliedstaaten „dafür Sorge [zu tragen], dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.“

Unionsrichtlinien sind in allen Unionssprachen gültig. Es gibt keine stärkere oder schwächere Fassung. Daher hat die Auslegung einer Ausfertigung auch im Lichte anderer sprachlicher Fassungen zu erfolgen. Den ausreichenden Schutz und die ausreichenden Sicherheiten beschreibt die englische Fassung als „adequate protection and guarantees“. Es geht also um Schutz im Sinne von „protection“ und Sicherheiten im Sinne von „guarantees“. Das ist mehr als das, was die Rechtsprechung bisher aus § 78 BetrVG ableitet. Vor diesem Hintergrund ließe sich eine Absicherung von Betriebsräten durch eine unionsrechtskonforme Anwendung der Schutzbestimmungen des BetrVG ableiten.

→ V. Fazit

Hinter dem oft gehörten Stichwort Compliance steckt sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmervertretungen eine Menge: das Potential für Verbesserungen bei der Durchsetzung wichtiger Vorschriften, ein Feld der Mitbestimmung und nicht zuletzt das Risiko eines Missbrauchs, zulasten der Belegschaftsvertreter

und ihrer Arbeit, aber auch zulasten unliebsam gewordener Beschäftigter. Betriebsräte sollten sich nichts vormachen lassen und sollten sich ihrer Überwachungsrechte bewusst sein. So hat der Betriebsrat nach § 75 BetrVG (ebenso wie der Arbeitgeber) darüber zu wachen, dass alle im Betrieb Tätigen nach Recht und Billigkeit behandelt und insbesondere nicht diskriminiert werden, und § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG gibt dem Betriebsrat die Aufgabe, die Einhaltung der Gesetze und anderer Vorschriften zu überwachen. Das beinhaltet auch, dass Compliance sich nicht nur hinter verschlossenen Türen abspielen sollte. Vorteilhaft kann es sein, eine – teilweise freiwillige – Betriebsvereinbarung zum gesamten Compliance-Management abzuschließen. Um den erzwingbaren Teil sollten sich Betriebsratsgremien in jedem Fall kümmern.

Siehe:

- Anforderungen an ein CMS: Landgericht München I, Urteil vom 10.12.2013, Aktenzeichen 5 HKO 1387/10, NZG 2014, Seite 345
- Einstellung des Contergan-Strafverfahrens: Landgericht Aachen, Entscheidung vom 18.12.1970, Aktenzeichen 4 KMs 1/68, 15 115/67, Juris
- Lederspray-Entscheidung: Bundesgerichtshof, Urteil vom 06.07.1990, Aktenzeichen 2 StR 549/89, NJW 1990, Seite 2560
- „Täter hinter dem Täter“ (DDR-Mauerschützen): Bundesgerichtshof, Urteil vom 26.07.1994, Aktenzeichen 5 StR 98/94, NJW 1994, Seite 2703
- Haftung des Compliance-Officers: Bundesgerichtshof, Urteil vom 17.07.2009, Aktenzeichen 5 StR 394/08, NJW 2009, Seite 3173
- Betriebsratsvergütung bei der Volkswagen AG: Bundesgerichtshof, Urteil vom 17.09.2009, Aktenzeichen 5 StR 521/08, NJW 2010, Seite 92
- Wahlbeeinflussung bei der Siemens AG: Bundesgerichtshof, Urteil vom 13.09.2010, Aktenzeichen 1 StR 220/09, NJW 2011, Seite 88
- Unwirksames Liebesverbot: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 14.11.2005, Aktenzeichen 10 TaBV 46/05, NZA-RR 2006, Seite 81
- Zur Mitbestimmung bei Verhaltenskodizes: Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.07.2008, Aktenzeichen 1 ABR 40/07, NZA 2008, Seite 1248
- Zur Mitbestimmung bei Hinweisgebersystemen: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 03.06.2019, Aktenzeichen 11 TaBV 09/18, Juris
- Aufwendungsersatz für Ermittlungen: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.04.2021, Aktenzeichen 8 AZR 276/20, NJW 2021, Seite 3483
- EU-Hinweisgeber-Richtlinie (EU) 2019/1937: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=de>; ausführlich zum Umsetzungsstand in Deutschland: <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Hinweisgeberschutz.html>
- Taschke/Zapf, Grundlagen zu Compliance, in: Parigger/Helm/Stevens-Bartol, Arbeits- und Sozialstrafrecht (2021), Seite 47-69



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.
München

Long Covid (PCS)



Infektion überstanden – aber nicht genesen

Eine Covid-19-Infektion zu überstehen ist das eine, die möglichen Langzeitfolgen zu bewältigen, das andere. Solche Folgeprobleme sind leider nicht selten.



- Nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen leiden bis zu 15 % aller Covid-Patienten unabhängig davon, ob sie Vorerkrankungen haben, an dem sog. Post- bzw. Long-Covid-Syndrom (PCS). Die Symptome sind mannigfaltig und reichen von länger anhaltenden Riech- und Schmeckstörungen, Atembeschwerden, Kopfschmerzen

über kognitive Einschränkungen (insbesondere den sog. Brain Fog), Leistungs- und Aktivitätsbeschränkungen, Schlafstörungen und Depressionen bis hin zum Chronischen Fatigue-Syndrom. Losgelöst von den gesundheitlichen und medizinisch-therapeutischen Fragen, wirkt sich PCS auch auf die Arbeitsfähigkeit, die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie die finanzielle Situation der Betroffenen aus und wirft somit diverse arbeits- und sozialrechtliche Fragen auf.

Eine erkenntnisreiche Basis für die rechtlichen Ansätze bietet die sog. AWMFS1-Leitlinie Post-Covid/Long-Covid, die in einem breit angelegten interdisziplinären Ansatz auf Initiative der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie erstellt wurde.

Die Zeitschrift „Gute Arbeit“ hat ein ganzes Schwerpunktheft dem Thema PCS gewidmet. Darin finden sich Aufsätze zu Arbeitsunfähigkeit, Krankengeld, finanzieller Absicherung, Wiedereingliederung und betrieblichem Eingliederungsmanagement, unter anderem von Rechtsanwältin Sabrina Burkart aus der Hamburger Kanzlei unserer Kooperation. Ergänzend wurde vom Bund-Verlag ein Podcast eingespielt.

Siehe:

- AWMFS1-Leitlinie: <https://www.awmf.org/leitlinien/detail/II/020-027.html>
- Gute Arbeit, Heft 03/2022: Long Covid: Schutz für Beschäftigte bei langer Krankheit
- AiB-Podcast: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~podcast-long-covid~.html> (28 Minuten)

Zur Beachtung

→ Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Norbert Schuster, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, Benedikt Rüdesheim*, Micha Heilmann, Janine Kaldeweier

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*, Simon Dilcher*, Carolin Warnecke, Anna Harms

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Olivia Günter, Eva Büchele*, Sebastian Stoffregen*, Annika Wheeler*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Detlef Fricke, Norbert Schuster

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Christine Zedler*,
Anne-Kathrin Rothhaupt*

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best, Lea Sophia Wittig

Falkensteiner Straße 77

60318 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann, Kristina Strunk

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht - Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Jan Tretow*

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610 | Fax: 0621 86246129

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl & Weise - Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*,
Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

77654 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht - Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*

Hildastraße 4

77654 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich-Weber* (auch Fachanwältin für Sozialrecht
und Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Julia Deiss

Berater der Kanzlei: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

80336 München | Kanzlei Huber.Mücke.Helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M.,
Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Andreas von Fumetti

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,
Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Judith Briegel*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner*, Sebastian Lohneis*,
Sabrina Eckert*, Tobias Hassler, Angela Kutsche
Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß*, Angela Kutsche u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- ➔ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten
 - **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
 - Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren