

Informationen für Betriebsräte

# Compliance aus BR-Perspektive

Isabel Eder, Abt. Mitbestimmung der IG BCE

SAP-Fachtagung der TBS 2014

© 2014 IG BCE, Compliance, 30. September 2014

# Fragen für Betriebsräte:

**Was ist Compliance?**

**Was gilt in Deutschland?**

**Was beinhaltet Compliance?**

**Welche Rechte hat der Betriebsrat**

**Kann und sollte ich eine Betriebsvereinbarung abschließen?**

**Was sagt das Bundesdatenschutzgesetz?**

# Begriff: Compliance



Deutscher Corporate Governance Kodex 2013 (kein Gesetz):

„Der Vorstand hat für die **Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen** und der **unternehmensinternen Richtlinien** zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).“



# Compliance als Chance für BR...

Ursprünglich ging es nur um **Korruptionsbekämpfung!** Jetzt umfasst Compliance alle gesetzlichen Bestimmungen....

z.B. ArbSchG, AGG, BDSG, ASiG, BetrVG, ArbMEdVV

Zum Beispiel:

**Verstoß gegen Unterrichtungspflicht aus § 80 Abs. 2 BetrVG ist eine Compliance-Verstoß!**

**Genehmigung von Überstunden ohne BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) ist ebenfalls ein Compliance-Verstoß!**

# Was gilt bei Compliance? Ursprung?

1. Keine gesetzliche Verpflichtung (außer § 33 WpHG)
2. Gesellschaftsrechtliche Verpflichtung hebt BetrVG nicht aus!

## Ursprung:

- **Foreign Corrupt Practices Act: gegen Bestechung**
- **Sarbanes Oxley Act: wenn an US-Börsen notiert; Vorstand haftet selbst für Einhaltung von Regeln (Rechnungslegung, Korruption)**
- **UK Bribery Act: jede Bestechung (nicht nur von Amtsträgern) wird bestraft**

# Wie kann Compliance eingeführt werden?

**Direktionsrecht:** z.B. durch Aushang, geht nur so weit, wie es sich um eine Konkretisierung arbeitsvertraglichen Pflichten handelt; nur sehr eingeschränkt möglich

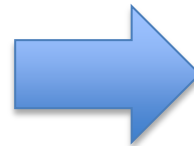
**Vertragliche Vereinbarung:** AG braucht Zustimmung, sonst nur über Änderungskündigung

**Betriebsvereinbarung:** Der AG braucht den BR! Ausnahme: nur Wiederholung gesetzlicher Pflichten oder Selbstverpflichtung der Unternehmen!  
Vorsicht: Beachtung des allg. Persönlichkeitsrechts

## Zwei Dimensionen



**Betriebsverfassungsgesetz**  
(Grenze: Arbeitsverhalten,  
Persönlichkeitsrecht,  
Menschenwürde,  
Schutzniveau des BDSG einhalten)



**Bundesdatenschutzgesetz**  
(Grenze: Erforderlichkeit,  
Verhältnismäßigkeit)

## Regelungen im BetrVG





# Welche Rechte hat der BR?

**Ethikrichtlinien (Wal-Mart) LAG (14.11.2005):** mitbestimmungspflichtig ist...

- Verpflichtung zur Meldung (+),
- Regelung zu Kleinstgeschenken (+),
- Telefon-Hotline (+),
- Belästigungsregelung (+);
- nicht regelbar sind Fragen zu Liebesbeziehungen (Verstoß gegen Art. 1 und 2 GG)

**Honeywell-Entscheidung des BAG (22.7.2008):** mitbestimmungspflichtig...

- Wiedergabe gesetzlicher Regelung, Unternehmenszielbeschreibung (-)
- Konkretisierung der Arbeitspflicht (-)
- Ordnungsverhalten (+)
  - z.B. Meldung von Verstößen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
  - Telefon-Hotline nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG;
  - MBR auch wenn nur als „Empfehlung“ bezeichnet

# Grenzen zulässiger Ermittlungsmaßnahmen

## **Mitarbeiterbefragungen (Interviews): §§ 94, 95 BetrVG (standardisierte)**

- Auskunftspflicht des AN?
- keine Auskunftsverweigerung bei Selbstbelastung
- Hinzuziehung des BR § 82 Abs. 2 BetrVG?
- ggf. Recht auf Anwaltsbeistand (AG-Rechtsanwälte führen Gespräch)

## **Rasterfahndung:**

- Mitbestimmung: § 87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG (z.B. ArbG Dessau-Roßlau, DB)
- zumindest Pseudonymisierung

## **E-Mail-Screening: § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

- bei gestatteter/geduldeter Privatnutzung (-): hins. Inhalt und Umstände
- bei nur dienstlicher Nutzung? jdfts. nicht heimlich und Hinweis, Anlass

## **Background-Checks: § 95 BetrVG**

- Problem: Direkterhebung

# Keine Komplettüberwachung: BDSG

## Repressiv (anlassbezogen) § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG:

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden:

- bei zu dokumentierenden Anhaltspunkten,
- die den Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis begründen,
- wenn es zur Aufdeckung erforderlich ist und
- das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten nicht überwiegt

## Präventiv (vorbeugend) Kontrollen sind nicht ausdrücklich geregelt:

- § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG? Nein! Spezialregelung in § 32 Abs.1 Satz2
- § 28 Abs. 1 Nr. 2? Nein! Nicht soweit in Bezug zum Arbeitsverhältnis, da ist Spezialregelung § 32 BDSG
- nur per: Betriebsvereinbarung, Einwilligung möglich!

# Beweisverwertungsverbote

**Kein gesetzliches Beweisverwertungsverbot (BVV), aber...**

**1. Schutzzweck der Norm gebietet es zwingend**

- heimlich eingeholte genetischer Abstammungsgutachten nicht verwertbar (BVerfG 13.2.2007)

**2. Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts**

- BVV außer wenn rechtfertigende Umstände („Beweisnotstand“)  
z.B. gezieltes Mithören von Telefonaten, heimliche Videoüberwachung, heimliche Schrankdurchsuchung

**3. Verletzung von Mitbestimmungsrechten**

- Mitbestimmungswidrigkeit führt nicht zu BVV!

# Aktuelle Entscheidungen

## Vorbeugende Kontrollen (BAG 9.7.2013, Az.: 1 ABR 2/13 (A)):

- stichprobenartig per Zufall an 30 Tagen im Jahr für 86 Personen
- nicht einsehbaren Raum, Staffelung (Sichtkontrolle, Leerung)

## Kontrollen im Beisein Betroffener (BAG 20.6.2013, Az.: 2 AZR 546/12):

- anlassbezogen (§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG)
- (möglichst) im **Beisein der Betroffenen**
- **heimliche** Schrankkontrolle **nicht nur als Vorbereitung** zur Taschenkontrolle
- im Beisein des Betriebsrats (insbesondere in Abwesenheit des Betroffenen)

# Datenübermittlung im Konzern

**Kein Konzernprivileg! Datenschutzgrundverordnung?**

**Innerhalb der EU:**

- **Beschäftigungsverhältnis mit internationalem Bezug?**
- **Auftragsdatenverarbeitung (§ 11 BDSG): AG bleibt verantwortlich**
- **Funktionsübertragung: Rechtsgrundlage?**

**Außerhalb der EU: keine Auftragsdatenverarbeitung**

- 1. zulässige Datenübermittlung bedarf Rechtsgrundlage: (BV)**
- 2. Angemessenes Datenschutzniveau: Safe Harbour an sich nicht ausreichend; EU-Standard-Vertragsklauseln**

# Was könnte der BR regeln?

Compliance muss auch „compliant“ sein!!!!

- Nicht jedes Verhalten berührt Compliance
- Grds. vom Datenschutz einbringen: **Datenvermeidung, Datensparsamkeit, Anonymisierung, Zweckbindung**
- Bagatelvergehen ausschließen
- Strengen Maßstab der **Erforderlichkeit** (Verhältnismäßigkeit)
- Minimierung der Kontrollen und Überwachung: nur mit BR
- Weiterbildung regeln
- Personalplanung ansprechen bzw. regeln
- Whistleblowing? Schutz der „Whistleblower“ und der Beschuldigten
- „Einhaltung von Gesetzen“- positiv für AN definieren
- Beweisverwertungsverbot
- Interne Kontrolle: nicht externer Dienstleister (Zeit, 25.9.14, S. 28 ff.)



**Vielen Dank!**

**Isabel Eder**  
**Abt. Mitbestimmung**



# Section 404 im Sarbanes and Oxley Act

## SEC. 404. MANAGEMENT ASSESSMENT OF INTERNAL CONTROLS.

(a) RULES REQUIRED.—The Commission shall prescribe rules requiring each annual report required by section 13(a) or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934 (15 U.S.C. 78m or 78o(d)) to contain an internal control report, which shall—

(1) state the responsibility of management for establishing and maintaining an adequate internal control structure and procedures for financial reporting; and

(2) contain an assessment, as of the end of the most recent fiscal year of the issuer, of the effectiveness of the internal control structure and procedures of the issuer for financial reporting.

(b) INTERNAL CONTROL EVALUATION AND REPORTING.—With respect to the internal control assessment required by subsection (a), each registered public accounting firm that prepares or issues the audit report for the issuer shall attest to, and report on, the assessment made by the management of the issuer. An attestation made under this subsection shall be made in accordance with standards for attestation engagements issued or adopted by the Board. Any such attestation shall not be the subject of a separate engagement.

**Internes  
Kontrollsystem  
bedeutet nicht  
Komplettüber-  
wachung!**

## SEC. 406. CODE OF ETHICS FOR SENIOR FINANCIAL OFFICERS.

(a) CODE OF ETHICS DISCLOSURE.—The Commission shall issue rules to require each issuer, together with periodic reports required pursuant to section 13(a) or 15(d) of the Securities Exchange Act of 1934, to disclose whether or not, and if not, the reason therefor, such issuer has adopted a code of ethics for senior financial officers, applicable to its principal financial officer and comptroller or principal accounting officer, or persons performing similar functions.

(b) CHANGES IN CODES OF ETHICS.—The Commission shall revise its regulations concerning matters requiring prompt disclosure on Form 8-K (or any successor thereto) to require the immediate disclosure, by means of the filing of such form, dissemination by the Internet or by other electronic means, by any issuer of any change in or waiver of the code of ethics for senior financial officers.

(c) DEFINITION.—In this section, the term “code of ethics” means such standards as are reasonably necessary to promote—

(1) honest and ethical conduct, including the ethical handling of actual or apparent conflicts of interest between personal and professional relationships;

(2) full, fair, accurate, timely, and understandable disclosure in the periodic reports required to be filed by the issuer; and

(3) compliance with applicable governmental rules and regulations.

(d) DEADLINE FOR RULEMAKING.—The Commission shall—

(1) propose rules to implement this section, not later than 90 days after the date of enactment of this Act; and

(2) issue final rules to implement this section, not later than 180 days after that date of enactment.

Ethikkodex für SFO

Compliance  
angesprochen

# New York Stock Exchange Listed Company Manuals

## 303A.10 Code of Business Conduct and Ethics

Listed companies must adopt and disclose a code of business conduct and ethics for directors, officers and employees, and promptly disclose any waivers of the code for directors or executive officers.

*Commentary:* No code of business conduct and ethics can replace the thoughtful behavior of an ethical director, officer or employee. However, such a code can focus the board and management on areas of ethical risk, provide guidance to personnel to help them recognize and deal with ethical issues, provide mechanisms to report unethical conduct, and help to foster a culture of honesty and accountability.

Each code of business conduct and ethics must require that any waiver of the code for executive officers or directors may be made only by the board or a board committee.

Each code of business conduct and ethics must also contain compliance standards and procedures that will facilitate the effective operation of the code. These standards should ensure the prompt and consistent action against violations of the code.

Each listed company may determine its own policies, but all listed companies should address the most important topics, including the following:

- **Conflicts of interest.** A "conflict of interest" occurs when an individual's private interest interferes in any way - or even appears to interfere - with the interests of the corporation as a whole. A conflict situation can arise when an employee, officer or director takes actions or has interests that may make it difficult to perform his or her company work objectively and effectively. Conflicts of interest also arise when an employee, officer or director, or a member of his or her family, receives improper personal benefits as a result of his or her position in the company. Loans to, or guarantees of obligations of, such persons are of special concern. The listed company should have a policy prohibiting such conflicts of interest, and providing a means for employees, officers and directors to communicate potential conflicts to the listed company.
- **Corporate opportunities.** Employees, officers and directors should be prohibited from (a) taking for themselves personally opportunities that are discovered through the use of corporate property, information or position; (b) using corporate property, information, or position for personal gain; and (c) competing with the company. Employees, officers and directors owe a duty to the company to advance its legitimate interests when the opportunity to do so arises.
- **Confidentiality.** Employees, officers and directors should maintain the confidentiality of information entrusted to them by the listed company or its customers, except when disclosure is authorized or legally mandated. Confidential information includes all non-public information that might be of use to competitors, or harmful to the company or its customers, if disclosed.
- **Fair dealing.** Each employee, officer and director should endeavor to deal fairly with the listed company's customers, suppliers, competitors and employees. None should take unfair advantage of anyone

# Weiterführend....

through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts, or any other unfair-dealing practice. Listed companies may write their codes in a manner that does not alter existing legal rights and obligations of companies and their employees, such as "at will" employment arrangements.

- **Protection and proper use of listed company assets.** All employees, officers and directors should protect the listed company's assets and ensure their efficient use. Theft, carelessness and waste have a direct impact on the listed company's profitability. All listed company assets should be used for legitimate business purposes.
- **Compliance with laws, rules and regulations (including insider trading laws).** The listed company should proactively promote compliance with laws, rules and regulations, including insider trading laws. Insider trading is both unethical and illegal, and should be dealt with decisively.
- **Encouraging the reporting of any illegal or unethical behavior.** The listed company should proactively promote ethical behavior. The listed company should encourage employees to talk to supervisors, managers or other appropriate personnel when in doubt about the best course of action in a particular situation. Additionally, employees should report violations of laws, rules, regulations or the code of business conduct to appropriate personnel. To encourage employees to report such violations, the listed company must ensure that employees know that the listed company will not allow retaliation for reports made in good faith.

*Website Posting Requirement:* A listed company must make its code of business conduct and ethics available on or through its website.

*Disclosure Requirements:* A listed company must disclose in its annual proxy statement or, if it does not file an annual proxy statement, in its annual report on Form 10-K filed with the SEC that its code of business conduct and ethics is available on or through its website and provide the website address.

To the extent that a listed company's board or a board committee determines to grant any waiver of the code of business conduct and ethics for an executive officer or director, the waiver must be disclosed to shareholders within four business days of such determination. Disclosure must be made by distributing a press release, providing website disclosure, or by filing a current report on Form 8-K with the SEC.

# Compliance aus BR-Sicht: Pro und Contra

Pro	Contra
Transparenz	Denunziationsverpflichtungen
Vetternwirtschaft unterbinden	Abwälzung der Haftung auf AN
Gestaltungsmöglichkeit über BetrVG hinaus	Riesige Mengen an Daten
Compliance definieren: Arbeitsrecht, Arbeitsschutz, Datenschutzes, BetrVG	
Compliance muss compliant sein	
Vorstand haftet für Einhaltung von Regelungen z.B. Arbeitsschutz	

# Standards bei Compliance

**COSO: Compliance ist als einer von drei Bereichen des Unternehmens-Risikomanagements definiert**

**TR CMS 101:2011 Standard für Compliance Management Systeme (TÜV Rheinland)**

**ISO 26000**