ARBEITNEHMERRECHTE BEI BETRIEBSPRÜFUNGEN

Keine Angst vor der Betriebsprüfung!

Eine Betriebsprüfung bringt viel Unruhe in einen Betrieb und belastet die Arbeitnehmer: Welche Auskünfte dürfen sie geben, wo unterliegen sie der Verschwiegenheitspflicht? Und was ist mit vertraulichen Informationen, die dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurden? Die gute Nachricht: Zwar sind Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglieder unter Umständen zur Auskunft verpflichtet, jedoch sind sie auch vor Nachteilen geschützt.

© Jürgen Markowski

„Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglieder, die im Rahmen einer Betriebsprüfung oder eines Ermittlungsverfahrens eine Aussage gemacht haben, ziehen häufig den Zorn des Arbeitgebers auf sich."

Dr. Kerstin Dälken ist Rechtsanwältin und Mediatorin sowie Fachanwältin für Arbeitsrecht, Strafrecht und Sozialrecht in Lingen. Sie ist zertifizierte Beraterin für Steuerstrafrecht und vertritt regelmäßig Arbeitnehmer und Betriebsräte.

Betriebsrat intern: Frau Dr. Dälken, wenn eine Betriebsprüfung durch Zoll- und Finanzämter bevorsteht, werden häufig auch Arbeitnehmer befragt. Diese sind aber eigentlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Wie verhalten sie sich am besten?
Dr. Kerstin Dälken: Die meisten Arbeitnehmer haben in ihrem Arbeitsvertrag eine sogenannte Verschwiegenheitsklausel. Aber auch ohne diese Klausel ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Betriebsgeheimnisse und Angelegenheiten, die der Arbeitgeber für geheimhaltungsbedürftig erklärt hat, für sich zu behalten. Im Rahmen der Betriebsprüfung muss der Außenprüfer grundsätzlich den Steuerpflichtigen – also den Arbeitgeber – befragen. Erst wenn dieser keine Auskunft geben kann oder will, kann sich der Prüfer nach § 200 Abs. 1 Abgabenordnung an sonstige Betriebsangehörige, also Arbeitnehmer oder Betriebsräte, wenden. Die Befragung der Arbeitnehmer muss der Prüfer dem Arbeitgeber jedoch zuvor anzeigen, sodass der Arbeitgeber eine Auskunftsperson benennen kann. Tut er dies und ist die Auskunftsperson in der Lage, alle steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen zu beantworten, darf der Prüfer die übrigen Arbeitnehmer nicht mehr befragen.

Betriebsrat intern: Im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung sieht die Sache aber etwas anders aus, oder?
Dr. Kerstin Dälken: Das stimmt. Nach § 42 f Einkommenssteuergesetz sind die Arbeitnehmer verpflichtet, dem Prüfer jede gewünschte Auskunft über Art und Höhe ihrer Einnahmen zu geben und ihm auf Verlangen Bescheinigungen über den Lohnsteuerabzug sowie Belege über bereits entrichtete Lohnsteuer vorzulegen. Darin erschöpft sich allerdings die Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers. Weiteres muss er nicht offenbaren.

Betriebsrat intern: Und wenn es zum Strafverfahren gegen den Arbeitnehmer kommt?
Dr. Kerstin Dälken: Im Gegensatz zur Betriebs- oder Lohnsteueraußenprüfung ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, die Fragen eines Zollbeamten oder eines Steuerfahnders direkt vor Ort zu beantworten. Auch ohne ein besonderes Schweigerecht darf er die Aussage ohne Angabe von Gründen verweigern. Wenn der Fall für Zoll oder Steuerfahndung besonders relevant ist, muss der Arbeitnehmer aber damit rechnen, zu einer Zeugenaussage vor den Ermittlungsrichter oder zur Straf- und Bußgeldstelle geladen zu werden. Dem muss der Arbeitnehmer unbedingt Folge leisten und dann dort auch aussagen, wenn kein Schweigerecht gilt. Bis eine solche Einladung erfolgt, können aber einige Wochen vergehen – Zeit, die Aussage vorzubereiten oder auch einen Rechtsanwalt aufzusuchen. Manchmal besteht nämlich die Gefahr, dass der Arbeitnehmer durch seine eigene Aussage plötzlich ebenfalls zum Beschuldigten wird. Aber selbstverständlich gilt: Die Zeit darf nicht genutzt werden, Aussagen abzusprechen oder sich eine falsche „Geschichte" auszudenken.

Betriebsrat intern: Womit muss der Arbeitnehmer rechnen, wenn er vom Gericht oder der Straf- bzw. Bußgeldstelle vorgeladen wird?
Dr. Kerstin Dälken: Dann muss er die Wahrheit sagen, andernfalls macht er sich strafbar. Die arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Geheimhaltung ist in diesem Fall außer Kraft gesetzt. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitwirkungspflicht im Rahmen der Betriebsprüfung nachkommt. Die Befreiung von der Verschwiegenheitspflicht gilt aber nur im Rahmen der konkret gestellten Fragen und nicht generell. Oftmals möchten die Beamten den Arbeitnehmer zu einem „allgemeinen Geplauder" verleiten, in der Hoffnung, möglichst viele Informationen zu erhalten. Hierauf sollte sich der Arbeitnehmer nicht einlassen und darum bitten, dass ihm konkrete Fragen gestellt werden.

Betriebsrat intern: Wie verhält sich ein Arbeitnehmer am besten, der gleichzeitig Betriebsratsmitglied ist?
Dr. Kerstin Dälken: Auch für ein Betriebsratsmitglied bestehen die Aussagepflicht und die Wahrheitspflicht im Rahmen einer Befragung durch ein Gericht oder die Straf- und Bußgeldstelle bzw. die Mitwirkungspflichten im Rahmen der Betriebsprüfung. Weder eine arbeitsvertragliche Vereinbarung noch

ein betriebsverfassungsrechtliches Amt können diese Zeugen- und Mitwirkungspflicht beseitigen.

Betriebsrat intern: Betriebsratsmitglieder erfahren in den Arbeitgebergesprächen häufig relevante Informationen. Müssen sie diese bei Befragungen im Rahmen der Betriebsprüfung preisgeben?
Dr. Kerstin Dälken: Ja, sofern sie für das Verfahren relevant sind. Im Rahmen der Betriebsprüfung ist es deshalb immer ratsam, dass der Arbeitgeber eine einzelne Auskunftsperson benennt. Die Verpflichtung zur Aussage vor der Straf- und Bußgeldstelle oder vor dem Gericht im Rahmen eines Strafverfahrens ist ebenfalls umfassend. Angelegenheiten, für die sich die ermittelnde Behörde nicht interessiert, unterliegen jedoch weiterhin der Geheimhaltung.

Betriebsrat intern: Müssen Arbeitnehmer, die mit den Behörden zusammenarbeiten, Ihrer Erfahrung nach Sanktionen des Arbeitgebers befürchten?
Dr. Kerstin Dälken: Arbeitnehmer, insbesondere Betriebsräte, die im Rahmen einer Betriebsprüfung oder eines Ermittlungsverfahrens eine Aussage gemacht haben, ziehen häufig den Zorn des Arbeitgebers auf sich. Der Arbeitgeber greift gerne zur Kündigung – vor allem, wenn die Aussage zu seinem Nachteil war. Zum Glück ist der Arbeitnehmer in diesem Fall gut geschützt. Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass dies natürlich nur gilt, wenn er nicht vorsätzlich falsche Angaben macht, um dem Arbeitgeber zu schaden. Für die Mitwirkungspflicht im Rahmen der Betriebsprüfung gilt das Gleiche.

Keine Kündigungen wegen Aussage

In seiner Entscheidung vom 02.07.2001 hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass eine Zeugenaussage eines Arbeitnehmers – auch wenn sie freiwillig erfolgt – nicht durch eine Kündigung sanktioniert werden darf. Da gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer oder das Betriebsratsmitglied Unterlagen herausgegeben hat, sofern die Behörde die Beschlagnahme zuvor angedroht hat. Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht dies auch damit begründet, dass das Ermittlungsverfahren durch die Behörde und nicht durch den Arbeitgeber oder das Betriebsratsmitglied selbst initiiert worden war.

Betriebsrat intern: Müssen Betriebsräte bei strafrechtlich relevantem Verhalten des Arbeitgebers von selbst aktiv werden?
Dr. Kerstin Dälken: Wenn sie Anhaltspunkte dafür haben, dass der Arbeitgeber Straftaten verübt, sind sie prinzipiell berechtigt, Strafanzeige zu erstatten. Eine Verpflichtung dazu gibt es nicht. Sowohl ein Betriebsratsmitglied als auch ein „normaler“ Arbeitnehmer muss bei all seinem Handeln Rücksicht auf die geschäftlichen Interessen und den Leumund des Arbeitgebers nehmen. Dies ergibt sich aus der sogenannten Treuepflicht. Aus diesem Grund betont das BAG immer wieder in seinen Entscheidungen, dass eine Strafanzeige jedenfalls dann keine Kündigung nach sich ziehen darf, wenn zuvor die interne Klärung versucht wurde. Ist allerdings eine interne Klärung für den Arbeitnehmer oder das Betriebsratsmitglied von vornherein unzumutbar, darf sofort Strafanzeige erstattet werden. Von vornherein unzumutbar ist eine interne Klärung beispielsweise bei erheblichen Straftaten, bei Straftaten, die seit längerem und wiederholt begangen wurden, bei Straftaten, die vom Arbeitgeber verübt werden oder wenn sich der Arbeitnehmer oder das Betriebsratsmitglied selbst an Straftaten beteiligen müsste.

Betriebsrat intern: Was bedeutet das im Alltag?
Dr. Kerstin Dälken: Haben Arbeitnehmer oder Betriebsräte den Verdacht, im Betrieb könnten Straftaten verübt werden, sollten sie vor Erstattung einer Strafanzeige prüfen, ob zunächst eine interne Klärung versucht werden muss. Ist dies nicht der Fall, ist der Weg zur Strafanzeige frei.

Betriebsrat intern: Frau Dr. Dälken, herzlichen Dank für das Interview!

Wann dürfen Arbeitnehmer Anzeige erstatten?

Manchmal lösen auch Arbeitnehmer Betriebsprüfungen aus, weil sie als „Whistleblower“ Informationen über wirkliche oder vermeintliche Gesetzesverstöße an die Behörden weitergeben. Wie ist hier die Rechtslage?

- Grundsätzlich gilt: Mit und ohne Verschwiegenheitsverpflichtung im Arbeitsvertrag sind Arbeitnehmer zur Bewahrung von Betriebsgeheimnissen und Sachverhalten, die der Arbeitgeber für geheimhaltungsbedürftig erklärt hat, verpflichtet.
- Verstöße gegen firmeninterne Ethikrichtlinien oder gegen Rechtsvorschriften außerhalb des Strafrechts sind an die Vorgesetzten zu melden. Wer sich dennoch an die Staatsanwaltschaft wendet, verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen.
- Wenn Arbeitnehmer den Verdacht haben, dass Kollegen, Vorgesetzte oder die Geschäftsführung Straftaten verüben, kann prinzipiell die Staatsanwaltschaft oder die Polizei informiert werden. Allerdings dürfen solche Anschuldigungen nicht leichtfertig erfolgen, sondern nur bei stichhaltigen Anhaltspunkten. Liegen diese vor (etwa bei erheblichen oder systematisch begangenen Straftaten durch die Geschäftsführung oder wenn der Arbeitnehmer selbst in die Straftaten verwickelt ist und sich davon lösen möchte) kann der Arbeitnehmer ohne Furcht vor Konsequenzen Anzeige erstatten.
- Arbeitnehmer müssen auf jeden Fall mit einer rechtswirksamen verhaltensbedingten Kündigung rechnen, wenn sie wissentlich falsche Strafanzeige erstatten. ■

HINWEIS

Betriebsratsmitglieder sind über das absolute Kündigungsverbot für ordentliche Kündigungen und die Zustimmungspflicht für fristlose Kündigungen nach § 103 BetrVG noch einmal besonders vor Kündigungen geschützt. Die gleichen Regeln gelten natürlich auch für den Fall, dass der Arbeitgeber eine Abmahnung ausspricht.