

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is partially visible. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, creating a sense of a busy manufacturing environment.

**LOSCHOLDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
Juni 2025**

## **Inhalt**

### **Praxishinweis**

**Erholungsurlaub und Elternzeit**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Versetzung an 500 km entfernten Standort; Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis unwirksam**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**LAG Köln: Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs und Erstattung von Detektivkosten**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Einrichtung einer internen Meldestelle nach dem HinSchG**

## Praxishinweis

### Erholungsurlaub und Elternzeit

*Der gesetzliche Mindesturlaub knüpft an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Während der Elternzeit ruhen die Hauptleistungspflichten, das Arbeitsverhältnis besteht aber weiter. Daher hat auch der Arbeitnehmer in Elternzeit grundsätzlich Anspruch auf Erholungsurlaub. Da der Arbeitnehmer während der Elternzeit von der Erwerbsarbeit freigestellt ist und sich von dieser nicht erholen muss, kann der Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dazu bedarf es einer hierauf gerichteten rechtsgeschäftlichen Erklärung des Arbeitgebers.*

#### Grundsatz

Grundsätzlich erwächst der Jahresurlaubsanspruch auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Er ist nicht davon abhängig, dass ein Arbeitnehmer das Urlaubsjahr über tatsächlich eine Arbeitsleistung erbringt. Voraussetzung ist allein das rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Längere Ausfallzeiten oder dem Umfang nach geringe Arbeitsleistungen, etwa wegen Krankheit im gesamten Urlaubsjahr, lassen den Urlaubsanspruch unberührt. Die Inanspruchnahme von Elternzeit führt nur zu einem Ruhen der arbeitsvertraglichen Pflichten. Im ruhenden Arbeitsverhältnis entstehen aber weiterhin Urlaubsansprüche. Der Urlaubsanspruch entsteht daher grundsätzlich auch bei einer mehrmonatigen oder sogar mehrjährigen Elternzeit.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, den Erholungsurlaub um ein Zwölftel kürzen. Will der Arbeitgeber sein Recht aus § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG ausüben, muss er eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für die Abgabe und den Zugang der Kürzungserklärung.

Während des Mutterschutzes besteht der Urlaubsanspruch dagegen unverändert fort.

#### Erklärung des Arbeitgebers

Die Kürzung des Erholungsurlaubs muss durch den Arbeitgeber erklärt werden. Fehlt es an einer solchen Erklärung, bleibt der Urlaubsanspruch in vollem Umfang erhalten. Das ist zwar im Gesetz nicht

ausdrücklich so niedergelegt, wird aber von der Rechtsprechung verlangt. Offensichtlich sollte sich der Urlaub nämlich nicht kraft Gesetzes reduzieren. Vielmehr ermöglicht das Gesetz dem Arbeitgeber, den Jahresurlaub zu kürzen. Er kann von der Wahlmöglichkeit Gebrauch machen, muss dies aber nicht.

Die Kürzungserklärung ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Sie kann ausdrücklich oder stillschweigend durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Erforderlich ist, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Zu Beweis Zwecken ist es sinnvoll, die Erklärung schriftlich abzugeben.

### **Erklärungszeitpunkt**

Der Arbeitgeber muss die Kürzung nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt aussprechen. Er kann die Erklärung vor Beginn, während und nach der Elternzeit abgeben. Nicht zulässig ist dagegen der Ausspruch der Urlaubskürzung vor der Erklärung des Arbeitnehmers, in Elternzeit gehen zu wollen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Urlaub nicht mehr gekürzt werden.

### **Kürzungsvoraussetzungen**

Der Arbeitnehmer muss wenigstens einen vollen Kalendermonat in Elternzeit sein, damit ein Kürzungsrecht entsteht. Die Kürzungsmöglichkeit besteht nur für volle Monate: Schon ein Tag ohne Elternzeit – selbst wenn es sich dabei um keinen Arbeitstag handelt – schließt die Kürzung für den betreffenden Monat aus. Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, kommen diese Kalendermonate für die Kürzung somit nicht in Betracht. Beginnt andererseits die Elternzeit mit dem 1. eines Monats, bleibt dieser Kalendermonat nicht deshalb unberücksichtigt, weil der Arbeitnehmer in den ersten Tagen infolge Krankheit arbeitsunfähig war.

Ist eine Teilzeitbeschäftigung des Berechtigten nach § 15 Abs. 4 BEEG vereinbart, ist die Kürzung ausgeschlossen, § 17 Abs. 1 Satz 2 BEEG. In diesem Fall kann der Berechtigte von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden, also Urlaub erhalten, ggf. in einem Umfang, der den verminderten Arbeitspflichten angepasst ist.

## Kürzungsfähiger Urlaub

Das Kürzungsrecht bezieht sich auf den Jahresurlaubsanspruch. Die Rechtsgrundlage des Urlaubsanspruchs ist unerheblich. § 17 Abs. 1 BEEG gilt deshalb nicht nur für den gesetzlich zustehenden Mindesturlaub des BUrlG. Zu berücksichtigen ist insb. ebenso ein längerer, durch Vertrag eingeräumter Urlaubsanspruch. Das gilt auch für den tarifvertraglich vereinbarten Erholungsurlaub.

## Zusammenfassung

Grundsätzlich hat die Elternzeit keine Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Möchte der Arbeitgeber den Erholungsurlaub nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG kürzen, liegt es an ihm, dem Arbeitnehmer die Kürzung zu erklären. Die Kürzungserklärung ist an keine bestimmte Form gebunden. Sie sollte aus Beweisgründen aber schriftlich erfolgen. Die Kürzungserklärung kann ab der Erklärung des Arbeitnehmers in Elternzeit gehen zu wollen bis zum Ende der Elternzeit abgegeben werden. Die Kürzungsmöglichkeit besteht nur für volle Kalendermonate.



## Neues aus der Rechtsprechung

### Versetzung an 500 km entfernten Standort; Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis unwirksam

*Gem. § 106 GewO hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung. Er kann damit dem Arbeitsort des Arbeitnehmers bestimmen. Dies beinhaltet auch die Anordnung einer Präsenzpflcht und damit verbunden den Widerruf einer Homeoffice-Erlaubnis. Der Rückruf aus dem Homeoffice muss das billige Ermessen wahren. Bei einem 500 km entfernten Betrieb sind die Interessen des Arbeitnehmers regelmäßig nicht hinreichend berücksichtigt und die Weisung ist unwirksam. Dies hat das LAG Köln in einem Urteil vom 11.7.2024 (Az. 6 Sa 579/23) entschieden.*

#### Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung und einer hilfsweise erklärten ordentlichen Änderungskündigung.

Der Kläger war seit 2017 bei der Beklagten, einer Gesellschaft im Bereich der industriellen Planung, Entwicklung und Realisierung, beschäftigt. Aufgrund der Schließung des bisher als Arbeitsort des Klägers festgelegten Standorts versetzte die Beklagte den Kläger an einen 500 km vom bisherigen Arbeitsort entfernten Standort und ordnete die Präsenzpflcht an. Hilfsweise sprach die Beklagte für den Fall, dass die Versetzung unwirksam sein sollte, eine ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen am neuen Standort fortzusetzen. Bis dahin war der Kläger seit drei Jahren im Homeoffice tätig gewesen. Die Vereinbarung über die Tätigkeit im Homeoffice war nicht Teil des Arbeitsvertrags. Allerdings war mündlich vereinbart worden, dass der Kläger bis zu 80% seiner Arbeitsleistung aus dem Homeoffice erbringen durfte, ansonsten arbeitete er bei Kunden bzw. auf Dienstreisen.

Der Kläger ist der Meinung, die Weisung sei unbillig, da sie erhebliche private und in Bezug auf die Kosten, die die Beklagte nicht erstattet, auch finanzielle Belastungen mit sich bringe. Er beantragt festzustellen, dass die Versetzung, hilfsweise die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß der Änderungskündigung, unwirksam ist.

Die Beklagte hält die Weisung für wirksam. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidung, den bisher als Arbeitsort des Klägers festgelegten Betrieb zu schließen, seien dort alle Arbeitsplätze, mithin auch der des Klägers, entfallen. Eine Weiterbeschäftigung an diesem Standort scheide daher aus. Am neuen Standort, wie auch am alten Standort, seien keine dauerhaften Homeoffice-Arbeitsplätze vorhanden, so dass die Beklagte auch nicht im Interesse des Klägers verpflichtet sei, diese zu schaffen. Vorliegend habe sie dem Kläger somit nur einen bereits bestehenden (Präsenz-)Arbeitsplatz am verbleibenden Standort anbieten können.

Das ArbG hatte der Klage stattgegeben.

### **Die Entscheidung des Gerichts**

Das LAG Köln wies die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung der Beklagten zurück. Die Weisung habe nicht billigem Ermessen entsprochen. Daher seien sowohl die Versetzung, als auch die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung unwirksam.

Kraft des in § 106 GewO ausdrücklich geregelten Weisungsrechts könne der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig, d.h. auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und notfalls sogar gegen dessen Willen, den Arbeitsort bestimmen.

Der Arbeitgeber habe bei der Erteilung von Weisungen allerdings billiges Ermessen zu wahren; er habe insoweit die berechtigten Belange der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. Die Grenzen billigen Ermessens würden gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt habe.

Nach der Betriebsschließung sei die Neuordnung der Arbeitsleistung des Klägers innerhalb des Unternehmens zum verbleibenden Betrieb nicht nur sachgerecht, sondern folge sogar einem dringenden betrieblichen Erfordernis. Das gelte aber nicht für den mit der Neuordnung verbundenen Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis.

Zu beachten seien die erhebliche Distanz zwischen altem und neuem Arbeitsplatz (500 km), die fehlende Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, die bisherige langjährige Homeoffice-Praxis und die Tatsache, dass der Kläger ohnehin größtenteils mobil bei Kunden tätig war.

Die Beklagte habe diese Gesichtspunkte nicht angemessen berücksichtigt. Sie habe außerdem keine hinreichenden betrieblichen Gründe dargelegt, die eine Präsenzpflcht am neuen Standort gerechtfertigt hätten. Die allgemeine Unternehmensstrategie, Präsenzarbeit zu fördern, genüge als sachlicher Grund nicht.

### **Praxishinweis**

Der Entscheidung kann nicht so verstanden werden, dass der Widerruf einer Homeoffice-Vereinbarung grundsätzlich nicht ohne weiteres möglich wäre. Ein Recht auf „ewiges Homeoffice“ gibt es nicht. Es bleibt dabei, dass es idR möglich ist, einen Arbeitnehmer, der im Homeoffice tätig ist, anzuweisen, an einem Präsenzstandort zu arbeiten.

Die Änderung von Homeoffice-Vereinbarungen ist aber (wie jede örtliche Versetzung) an dem Maßstab des § 106 GewO zu messen.

Wenn der Arbeitsort nicht gerade – wie im vorliegenden Fall – 500 km entfernt ist, dürfte die Messlatte für eine ermessensfehlerfreie Versetzung aus dem Homeoffice zurück in den Betrieb im Wege des Weisungsrechts etwas tiefer hängen. Allein die Tatsache, dass über einen gewissen Zeitraum im Homeoffice gearbeitet wurde, begründet jedenfalls noch kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers, auch zukünftig dauerhaft aus dem Homeoffice tätig werden zu dürfen. Die Entscheidung zeigt auch, dass Arbeitgeber im Prozess detailliert darlegen müssen, warum eine Tätigkeit im Homeoffice künftig nicht mehr in Betracht kommt.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **LAG Köln: Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs und Erstattung von Detektivkosten**

*Ein Arbeitszeitbetrug ist kein Kavaliersdelikt. Das zeigt eine aktuelle Entscheidung des LAG Köln (Az. 7 Sa 635/23) erneut deutlich: Wer seine Arbeitszeit vorsätzlich falsch dokumentiert, muss nicht nur mit einer fristlosen Kündigung rechnen, sondern unter Umständen auch die Kosten für die Ermittlungen des Arbeitgebers erstatten.*

#### **Der Sachverhalt**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen vorsätzlicher Arbeitszeitverstöße sowie über die Erstattung von Detektivkosten.

Der Kläger war seit 2009 bei der Beklagten, einem städtischen Verkehrsunternehmen, als Fahrausweisprüfer beschäftigt. Der Arbeitnehmer ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, seine Arbeits- und Pausenzeiten mittels einer mobilen App zu dokumentieren. Im Jahr 2022 berichteten Mitarbeiter eines externen Sicherheitsbetriebs, dass der Kläger während seiner Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nachgehe, ohne diese als Pause zu erfassen. Um den Verdacht zu bestätigen, beauftragte die Beklagte eine Detektei, die den Kläger während der Arbeitszeit zunächst stichprobenartig, später ausführlicher observierte. Die Detektive dokumentierten dabei an mehreren Tagen erhebliche Arbeitszeitverstöße: Der Kontrolleur verbrachte große Teile seiner Arbeitszeit bei seiner Freundin, in Bäckereien und Cafés, beim Friseur oder in der Moschee. Insgesamt haben sich die Verstöße im Beobachtungszeitraum auf ca. 26 Stunden summiert.

Nach Anhörung des Betriebsrats zeigte sich der Kläger uneinsichtig. Das Zeiterfassungssystem habe nicht funktioniert. Die Bäckereien und Cafés habe er für Arbeitsbesprechungen aufgesucht. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine außerordentliche fristlose Kündigung aus. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, worauf der Arbeitgeber mit einer Widerklage reagierte: Der Mitarbeiter solle die Detektivkosten in Höhe von über 21.000 Euro erstatten.

#### **Die Entscheidung des Gerichts**

Das ArbG Köln gab dem Arbeitgeber recht, das LAG Köln hat diese Entscheidung nun bestätigt: Die außerordentliche Kündigung sei

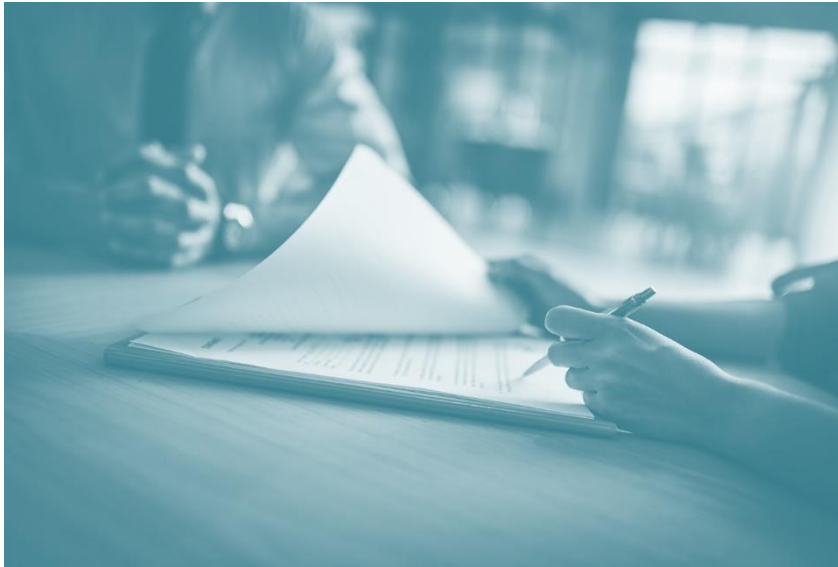
wirksam, die Beweise der Detektei verwertbar und die Erstattung der Detektivkosten gerechtfertigt.

Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden, wenn Tatsachen vorliegen, die dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar machen. Nach Ansicht des Gerichts lag ein wichtiger Grund vor. Der Arbeitnehmer habe an mehreren Tagen erhebliche Pausenzeiten nicht in der App dokumentiert und diese Zeiten stattdessen als Arbeitszeit abgerechnet. Es sei nicht ersichtlich gewesen, dass er in dieser Zeit eine dienstliche Tätigkeit ausgeübt habe, insb. sei auszuschließen, dass er in der Wohnung seiner Freundin Fahrkarten kontrolliert hat. Darin sieht das Gericht einen schwerwiegenden Vertrauensverstoß, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertige.

Das LAG Köln bejahte zudem einen Anspruch auf Erstattung der Detektivkosten. Nach § 280 Abs. 1 BGB schulde ein Arbeitnehmer Schadensersatz, wenn er eine arbeitsvertragliche Pflicht schuldhaft verletzt und dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden entsteht. Nach Auffassung des Gerichts war die Beobachtung des Mitarbeiters durch die Detektei zulässig gem. § 26 Abs. 1 BDSG. Der Privatdetektiv habe beobachtet, fotografiert, dokumentiert und einen GPS-Sender an das Dienstfahrzeug des Arbeitnehmers angebracht. Das sei zwar ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Dieser sei aber von geringer Intensität, da er nur zu Schichtzeiten, über wenige Tage und im öffentlichen Verkehrsraum überwacht worden sei. Es sei damit praktisch nur dokumentiert worden, was jeder beliebige Passant hätte wahrnehmen können. Die Beauftragung der Detektei sei angesichts des konkreten Verdachts angemessen und erforderlich gewesen.

### **Praxishinweis**

Das LAG Köln bestätigt mit diesem Urteil, dass Arbeitgeber bei einem begründeten Verdacht auf schwerwiegendes Fehlverhalten eine Detektei einschalten und deren Erkenntnisse im arbeitsgerichtlichen Verfahren verwerten dürfen. Wer seine Arbeitszeit manipuliert, riskiert nicht nur den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern muss unter Umständen auch hohe Kosten tragen. Arbeitgeber sollten bei Verdachtsfällen sorgfältig dokumentieren, den Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligen und auf die Verhältnismäßigkeit der Mittel achten.



### Neues aus der Rechtsprechung

#### **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Einrichtung einer internen Meldestelle nach dem HinSchG**

*Gem. § 12 HinSchG sind Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 50 Beschäftigten verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten. Bisher gerichtlich nicht entschieden war die Frage nach der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einrichtung einer solchen internen Meldestelle. Das ArbG Zwickau (Az. 9 BV 12/24) hat sich nun in einem Urteil vom 19.3.2025 mit dieser Frage auseinandergesetzt und Licht ins Dunkel gebracht. Vorgaben zur Nutzung einer solchen Meldestelle, unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Bei der organisatorischen Einrichtung der Meldestelle handelt es sich jedoch um eine mitbestimmungsfreie Organisationsentscheidung des Arbeitgebers.*

#### **Der Sachverhalt**

Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Die Beklagte betreibt ein Senioren- und Seniorenpflegeheim und beschäftigt hierbei mehr als 480 Mitarbeiter. Sie ist Teil eines Konzerns. Es besteht sowohl ein lokaler Betriebsrat als auch ein Konzernbetriebsrat.

In Umsetzung der Verpflichtung aus dem HinSchG ist für sämtliche Unternehmen der Unternehmensgruppe eine zentrale interne Meldestelle eingerichtet worden, die an einen Dritten vergeben worden ist. Die Beklagte hat intern eine „Verfahrensanweisung zum HinSchG“ veröffentlicht, die ebenso bei den anderen Konzerngesellschaften Anwendung findet. Diese Verfahrensanweisung enthält „Soll“-Vorschriften, die Verhaltensweisen der Arbeitnehmer in Bezug auf den Umgang mit Meldungen nach dem HinSchG beinhalten.

Der lokale Betriebsrat machte ein Mitbestimmungsrecht sowohl hinsichtlich der Ausgestaltung, als auch der Nutzung der Meldestelle geltend.

### **Die Entscheidung des Gerichts**

Das Arbeitsgericht wies den Antrag im Ergebnis zurück. Ein Mitbestimmungsrecht stehe im vorliegenden Fall nicht dem lokalen Betriebsrat, sondern nach § 58 Abs. 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat zu. Das Gericht stellte aber fest, dass die Angelegenheit jedenfalls teilweise der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliege, und zwar hinsichtlich der Nutzung der internen Meldestelle – insoweit sei das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betroffen.

Es komme dabei nicht darauf an, ob eine Pflicht zur Nutzung für die Beschäftigten besteht. Maßgeblich sei allein, dass deren Verhalten gesteuert werden soll. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG setze nicht voraus, dass es sich um verbindliche, verhaltensbegründende Regeln handelt, denn eine Steuerung werde nicht nur durch obligatorische Vorgaben erreicht. Dem Betriebsrat stehe ferner auch ein Initiativrecht zu, so dass er eine Aufstellung von Regelungen zur Nutzung der internen Meldestelle fordern könne.

Kein Mitbestimmungsrecht bestehe jedoch bezüglich der Ausgestaltung – im Sinne der organisatorischen Einrichtung – der Meldestelle. Der Arbeitgeber könne frei entscheiden, ob ein Dritter iSd § 14 Abs. 1 S. 1 Alt. 2 HinSchG als interne Meldestelle agieren soll und wer dies konkret sein soll. Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers seien insoweit mitbestimmungsfrei.

Eine Mitbestimmung sei auch nicht wegen des in § 87 Abs. 1 Einleitungss. Var. 1 BetrVG enthaltenen Gesetzesvorbehalts ausgeschlossen. Jedenfalls hinsichtlich der Nutzung und Ausgestaltung der internen Meldestelle biete das HinSchG Gestaltungsspielräume.

## Praxishinweis

Die Entscheidung beleuchtet die Unterscheidung zwischen der Ausgestaltung der internen Meldestelle und ihrer Nutzung. Das Gericht arbeitet richtig heraus, dass die nähere Ausgestaltung der internen Meldestelle als betriebsorganisatorische Angelegenheit nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterfällt. Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei entscheiden, welche Personen oder externen Stellen die Aufgaben der internen Meldestelle übernehmen sollen.

Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht aber hinsichtlich der Nutzung der internen Meldestelle. Dazu zählen bereits Information über die Nutzung der internen Meldestelle, zu deren Bereitstellung der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 3 S. 1 HinSchG verpflichtet ist. Eine Beteiligung des Betriebsrats kann insoweit nicht dadurch ausgeschlossen werden, dass der Arbeitgeber auf die Verwendung von das Arbeitnehmerverhalten steuernde Formulierungen („kann“ statt „soll“) verzichtet. Von dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfasst dürften danach auch etwaige Anreize sein, die der Arbeitgeber für die vorrangige Nutzung der internen Meldestelle gegenüber der externen Meldestelle schafft.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

**LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE**

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)