

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, sodass 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 be-

reits 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



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
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

www.loschelder.de