

Die Rolle des Betriebsrates bei der Einführung von Hinweisgebersystemen

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber ist entscheidend bei der Einführung von Hinweisgebersystemen.

Der Betriebsrat hat eine entscheidende Funktion bei der Einführung von Hinweisgebersystemen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Betriebsrat frühzeitig und umfassend über alle relevanten Informationen zur Einführung des Hinweisgebersystems zu informieren. Dies ermöglicht dem Betriebsrat die Überprüfung geplanter Maßnahmen und die Identifikation weiterer Beteiligungsrechte oder Aufgaben.

Der Betriebsrat hat ein aktives Mitbestimmungsrecht

Der Betriebsrat hat das Recht zur Mitbestimmung in Angelegenheiten der Betriebsordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer. Diese Befugnis erstreckt sich auch auf die Einführung einer Meldestelle im Rahmen des Hinweisgebersystems. Der Betriebsrat kann aktiv an der Gestaltung des Systems mitwirken und sicherstellen, dass es den Anforderungen der Arbeitnehmer und des Unternehmens gerecht wird.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats gilt in dem Rahmen, den das Hinweisgeberschutzgesetz den Arbeitgebern für die Gestaltung vorgibt. Da die Einrichtung einer internen Meldestelle gesetzlich vorgeschrieben ist, besteht hierbei keine Mitbestimmungspflicht. Dennoch können Entscheidungen wie die Wahl des Standorts der Meldestelle oder die Art der Berichterstattung mitbestimmungspflichtig sein. Auch das Verfahren zur Bearbeitung der Hinweise unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Dabei ist es von Bedeutung, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auch gelten, wenn eine interne Meldestelle von einem externen Dritten betrieben wird. Die Arbeitgeber dürfen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nicht umgehen, indem sie mitbestimmungspflichtige Maßnahmen auslagern. Auch bei der Einbeziehung von Dritten

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

muss sichergestellt werden, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats weiterhin gewahrt bleiben. Besonders ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten, wenn das Hinweisgebersystem technische Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer vorsieht. Dieses Mitbestimmungsrecht greift, wenn solche technischen Mittel eingesetzt werden sollen. Selbst wenn die interne Meldestelle von einem externen Dritten betrieben wird, der eigene technische Einrichtungen nutzt, bleibt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestehen.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Angelegenheiten

Die Besetzung der Meldestelle kann mitbestimmungspflichtige Situationen gemäß § 99 BetrVG auslösen. Besonders in größeren Unternehmen kann die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Personalentscheidungen relevant sein. Dabei ist zu prüfen, ob es sich um eine Versetzung handelt oder um eine Erweiterung der Aufgaben. Wenn die Meldestellenfunktion auf bestehende Mitarbeiter übertragen wird und dadurch ihre Aufgaben stark verändert werden, könnte dies als mitbestimmungspflichtige Versetzung angesehen werden.

Schulungsverpflichtungen im Kontext des Hinweisgeberschutzgesetzes

Das Hinweisgeberschutzgesetz legt großen Wert auf die regelmäßige Weiterbildung der Personen, die für die interne Meldestelle verantwortlich sind. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass diese Personen regelmäßig geschult werden, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen.

Gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung bei außerbetrieblichen Schulungen. Jedoch kann er durch Information, Anhörung und Beratung zur Gestaltung der Schulungsmaßnahmen beitragen. Bei betriebsinternen Schulungen hingegen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und kann die Auswahl der Schulungsanbieter beeinflussen.

Es ist außerdem wichtig, dass das Unternehmen allen Mitarbeitern klare und leicht zugängliche Informationen zum firmeninternen Hinweisgebersystem bereitstellt. Dies kann beispielsweise über das interne Netzwerk oder betriebsinterne Schulungen erfolgen. Auch dabei sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen.

VDAA- Unternehmensdepesche 09-2023

Eine enge Zusammenarbeit mit dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat ist besonders entscheidend, um einheitliche Regelungen im Unternehmensverbund sicherzustellen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.
Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de