

Mitbestimmung bei der Auslagerung einer Meldestelle nach § 12 HinSchG

Die §§ 12 ff. HinSchG verpflichten Arbeitgeber mit i. d. R. 50 oder mehr Beschäftigten zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle.

Ein Unternehmen mit ca. 230 Mitarbeitern hatte entschieden, die interne Meldestelle auf seine Steuer- und Anwaltskanzlei auszulagern. Im Zuge dessen informierte die Arbeitgeberin die Beschäftigten, dass eine interne Meldestelle eingerichtet sei, an die sich die Beschäftigten „vertraulich und sicher“ per E-Mail melden könnten und teilte die E-Mail-Adresse mit. Sie informierte ferner über die Art von Meldungen und den Inhalt einer potenziellen Meldung (wann und wo wurde der Vorfall beobachtet, welche Personen waren beteiligt etc.) und dass die Meldung innerhalb von sieben Tagen durch einen Mitarbeiter der Meldestelle bestätigt wird.

Der Betriebsrat sah dadurch sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt und argumentierte, die Einrichtung einer Meldestelle betreffe das Ordnungsverhalten. Er beantragte daher dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, die interne Meldestelle zu betreiben, ohne dass der Betriebsrat dem zugestimmt hat oder seine Zustimmung durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt worden ist sowie die Verhängung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung.

Der Antrag des Betriebsrats war in beiden Instanzen erfolgreich (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 8.7.2025 – 2 TaBV 16/24). Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in Angelegenheiten der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Das Ordnungsverhalten ist berührt, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Beschäftigten. Die Mitbestimmung ist jedoch auf die Fälle beschränkt, in denen eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Da § 12 HinSchG den Arbeitgeber verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten ist das „Ob“ der Einrichtung damit mitbestimmungsfrei. Allerdings besteht ein Mitbestimmungsrecht in Anbetracht der Spielräume in der Ausgestaltung des Meldesystems und -verfahrens. Mit der Einrichtung der Meldestelle sind die Arbeitnehmer aufgefordert, sich Gedanken zu machen, ob ein meldepflichtiger Verstoß vorliegen könnte und die Meldestelle ggf. zu nutzen ist. Es bestehe eine Meldeordnung, die vorgibt, wann, wie, an wen und unter welchen Voraussetzungen Verstöße

gemeldet werden sollten oder können und wie diese im weiteren Verlauf zu bearbeiten sind. Durch ein standardisiertes Meldeverfahren wird das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb gesteuert. Das Mitbestimmungsrecht setzt nicht voraus, dass es sich um verbindliche verhaltensbegründende Regeln handelt.

An dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ändert sich auch nichts, weil der Arbeitgeber vorliegend entschieden hat, die Meldestelle auf die ihn vertretende Rechtsanwaltskanzlei auszulagern. Auch wenn der Arbeitgeber über das „Ob“ der Auslagerung mitbestimmungsfrei entscheiden kann, bleibt das „Wie“ der weiteren Ausgestaltung auch beim Betrieb einer Meldestelle durch einen Dritten mitbestimmt. Ansonsten hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch eine Auslagerung an einen Dritten die Mitbestimmung des Betriebsrats zu umgehen.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Rechtsbeschwerde zum BAG zu.

Fristlose Kündigung wegen Tätlichkeit gegenüber einem Vorgesetzten

Ein 30-jähriger Mitarbeiter war seit 2019 bei einem Unternehmen als Be- und Entlader beschäftigt. Am 22.10.2024 sah der Gruppenleiter E. ihn vor der Ausladekluke in der Halle mit seinem privaten Smartphone in der Hand. Die Nutzung privater Smartphones während der Arbeitszeit ist den Mitarbeitern untersagt. Die Halle ist videoüberwacht. Nachdem der Gruppenleiter sich dem Mitarbeiter genähert hatte, sagte dieser „Hau ab hier!“, stieß den Zeugen E. mit der rechten Hand gegen die linke Schulter, so dass E. einen Schritt zur Seite machte und trat mit dem rechten Fuß in die Richtung des Gruppenleiters, wobei er ihn berührte. Danach vollführte er eine Geste mit erhobenem rechten Zeigefinger gegenüber dem Zeugen E. Nach Anhörung des Betriebsrats sprach das Unternehmen eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung aus.

Anders als die erste Instanz hielt das LAG Niedersachsen (Urt. v. 25.8.2025 – 15 SLa 315/25 rk.) die fristlose Kündigung für gerechtfertigt. Es lag ein wichtiger Grund vor, der dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar machte. Wie auf der Videoaufzeichnung zu sehen war hatte der Kläger eine Tätlichkeit gegenüber dem Zeugen E. begangen. Darin liegt ein erheblicher Verstoß gegen die einem Arbeitnehmer obliegende Pflicht zur Rücksichtnahme. Auf der Videoaufnahme ist auch klar zu erkennen, dass der Zeuge E. den Kläger zuvor nicht provoziert hatte, was der Kläger behauptete. Allerdings ging die Kammer nicht davon aus, dass der Kläger dem

Zeugen durch den Stoß und den Tritt erhebliche Schmerzen zugefügt hat. Es war jedoch zu erkennen, dass der Stoß mit nicht unerheblicher Kraft ausgeführt worden war, nachdem der Zeuge einen Schritt zur Seite machte. Hinzu kam, dass der Zeuge den Kläger bei einem Fehlverhalten angetroffen hatte, da die Benutzung des privaten Smartphones während der Arbeitszeit untersagt war.

Im Rahmen der Interessenabwägung sprach für den Kläger lediglich dessen etwas mehr als fünfjährige Betriebszugehörigkeit. Unterhaltspflichten hatte er nicht und war mit 30 Jahren noch verhältnismäßig jung. Zu seinen Lasten wertete das Gericht, dass der Kläger sich gegenüber dem vorgesetzten Zeugen respektlos und unter Anwendung körperlicher Gewalt verhalten hatte. Die Anrede mit „Hau ab hier!“, gefolgt von einem Stoß und einem Tritt ist ein erhebliches Fehlverhalten. Daher war auch eine Abmahnung entbehrlich.

Der Arbeitgeber darf bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn bei einem tätlichen Angriff von einer Kündigung abgesehen wird. Bei Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen bedürfe es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung. Erschwerend kam hinzu, dass der Kläger nach der Tätlichkeit sein pflichtwidriges Verhalten durch Bedienung des privaten Smartphones unbeindruckt vorgesetzt hatte.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Felixs Francier

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München