



*Rechtsanwalt Dr. Mark Zimmer – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
ADVANT Beiten*

„Betriebsrat und Hinweisgeber – Interne Ermittlungen und das neue HinSchG“

Vortrag am 23. November 2023

Rechtsanwalt Dr. Zimmer von der Kanzlei ADVANT Beiten referierte zum Thema „Betriebsrat und Hinweisgeber – Interne Ermittlungen und das neue HinSchG“. Neben möglichen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei internen Ermittlungen und bei der Umsetzung des HinSchG beleuchtete Dr. Zimmer die Zeugnispflicht des Betriebsrats gegenüber Ermittlungsbehörden.

Zunächst stellte Dr. Zimmer fest, dass interne Ermittlungen gesetzlich nicht geregelt seien. Das Verbandssanktionsgesetz sei nicht umgesetzt worden. Einziger rechtlicher Anhaltspunkt für die Pflicht zur Durchführung interner Ermittlungen sei das sogenannte „Neubürger-Urteil“ des LG München I aus dem Jahr 2013.

Eine ausdrückliche Regelung zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei internen Ermittlungen gebe es nicht. Wenn der Arbeitgeber interne Ermittlungen durchführe, könne der Betriebsrat laut Dr. Zimmer gleichwohl zu beteiligen sein. Der Betriebsrat sei nach § 80 Abs. 2 BetrVG über die Ermittlungsmaßnahmen zu unterrichten. Bei Mitarbeiterbefragungen komme zudem ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei Personalfragebögen) in Betracht, scheidet jedoch in der Regel aus, da der Arbeitgeber bei Mitarbeiterbefragungen keine standardisierten Fragebögen verwendet. Ein Anwesenheitsrecht des Betriebsrats nach §§ 82 ff. BetrVG bei Mitarbeiterbefragungen bestehe nicht.

Ein generelles Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG bei internen Ermittlungen bestehe ebenfalls nicht. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG scheidet aus, da die Ermittlungsmaßnahmen nicht die Ordnung des Betriebs betreffen. Die Ermittlungsmaßnahmen regeln nicht das Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander, sondern nur das Verhältnis der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber. Eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sei zwar denkbar. Soweit der Betriebsrat jedoch bereits bei der Einführung einer technischen Einrichtung ordnungsgemäß beteiligt wurde, sei der Betriebsrat nicht erneut nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen.

Für den Arbeitgeber könne die Beteiligung des Betriebsrats bei internen Untersuchungen jedoch vorteilhaft sein. Zum einen könne die Beteiligung des Betriebsrats die Akzeptanz der Ermittlungsmaßnahmen innerhalb der Belegschaft erhöhen. Zum anderen könne der Arbeitgeber eine datenschutzrechtliche Grundlage für die Datenverarbeitung innerhalb im Rahmen der internen Ermittlung schaffen. Zudem könne durch eine einvernehmliche Regelung mit dem Betriebsrat ein (öffentliches) Einigungsstellenverfahren vermieden werden.

Anschließend gab Dr. Zimmer einen Überblick über die gesetzlichen Rechte und Pflichten nach dem HinSchG. Dabei wies er insbesondere auf die Bußgeldtatbestände hin, die drohen, wenn der Arbeitgeber die Meldung eines Hinweisgebers behindert, Repressalien gegen einen Hinweisgeber ergreift, die Vertraulichkeit einer Meldung nicht wahrt oder keine interne Meldestelle einrichtet. Während die „Whistleblowing-Richtlinie“ keine Bußgelder vorsehe, habe der deutsche Gesetzgeber im HinSchG Bußgelder bis zu EUR 50.000 aufgenommen.

Auch bei der Umsetzung der Vorgaben des HinSchG kämen zahlreiche Beteiligungsrechte des Betriebsrats in Betracht. Zunächst sei der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG zu unterrichten. Soweit der Arbeitgeber neue Mitarbeiter für die interne Meldestelle einstellt oder Mitarbeiter in die Meldestelle versetzt, bestehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Bei Berufsbildungsmaßnahmen müsse der Arbeitgeber an eine Beteiligung des Betriebsrats nach §§ 96 ff. BetrVG denken. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehe dagegen nicht. Eine interne Meldestelle regle nur die Organisation des Betriebes, nicht aber die Ordnung des Betriebs. Ebenso scheide die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in der Regel aufgrund der Regelungsdichte des HinSchG und dem Gesetzesvorrang nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG aus. Je nach konkreter Ausgestaltung der internen Meldestelle könne der Betriebsrat jedoch nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen sein.

Zuletzt erläuterte Dr. Zimmer die Risiken, die sich ergeben, wenn Arbeitnehmer dem Betriebsrat im Rahmen interner Untersuchungen oder bei Verdacht auf Gesetzesverstöße etwas anvertrauen. Die Vertraulichkeit der Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern sei nicht hinreichend geschützt. Die Geheimhaltungspflicht des § 79 BetrVG gelte lediglich für Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers. Auch die Vorschrift des § 120 Abs. 2 BetrVG zum Schutz der Vertraulichkeit von Gesprächen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer habe nur einen begrenzten Anwendungsbereich. Zwar würde der Betriebsrat in der Regel aus seinem eigenen Amtsverständnis heraus die Vertraulichkeit von Gesprächen mit Arbeitnehmern wahren. Ein Zeugnisverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Befragungen durch die Ermittlungsbehörden bestehe jedoch nicht. Auch Personalratsmitglieder hätten kein Zeugnisverweigerungsrecht, obwohl sie nach § 10 BPersVG zur Verschwiegenheit über Tatsachen verpflichtet sind, die ihnen im Rahmen ihrer Personalratstätigkeit bekannt geworden sind.

Felix Norbury
Wissenschaftlicher Mitarbeiter