



Mitarbeiterbefragungen – Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Nicht nur in der Politik sind Umfragen ein wichtiges Mittel zur Überprüfung der eigenen Strategieentscheidungen. In vielen Unternehmen gehören sie zum guten Ton und erfüllen eine Vielzahl von Zielen. Mithilfe von Mitarbeiterbefragungen sollen Wünsche der Belegschaft in Bezug auf ein neues Bürogebäude, die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit Sozialleistungen, Atmosphäre, Vorgesetzten (360°-Feedback), Kollegen, Arbeitsprozessen und mehr abgefragt werden; das Wissen der Belegschaft soll für Prozessoptimierungen genutzt werden und nicht zuletzt soll der Schulungsbedarf für die unterschiedlichsten Bereiche (AGG, Arbeitsabläufe, ethisches Verhalten im Geschäftsleben und vieles mehr) eruiert werden. In aller Regel wünscht der Arbeitgeber offene und ehrliche Antworten; bisweilen ist den Fragebögen aber auch – zumindest mit Phantasie – zu entnehmen, dass nur bestimmte Antworten gewünscht sind. Der häufige Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über Mitarbeiterbefragungen wirft die berechnete Frage danach auf, welche Beteiligung der Betriebsrat bei solchen Befragungen zu Recht einfordern kann.

Fragebögen

Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats – bzw. der Einigungsstelle. So eindeutig der Wortlaut klingt, so diffizil sind die Unterscheidungen im Einzelnen. Der Anwendungsbereich beschränkt sich nicht auf die klassischen Personalbögen, die bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern verwendet werden. Als „Personalfragebogen“ gilt in diesem Sinne jedes Papier- oder elektronische Dokument, mittels dessen Daten von Arbeitnehmern abgefragt werden. Das legt zunächst die Ausdehnung auf jede Frageaktion des Arbeitgebers nahe. Das ist jedoch nicht der Fall. Das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG dient dem Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer. Der Betriebsrat soll also darüber wachen, dass der Arbeitgeber keine Daten abfragt, um sich damit ein „Profil“ des einzelnen Arbeitnehmers anzulegen oder sonstiges Schindluder zu treiben. Ganz entscheidend ist damit für die Beteiligungsrechte des Betriebsrats die folgende Frage:

Findet die Umfrage anonym statt?

Ist nachvollziehbar, wer mit welcher Antwort an der Umfrage teilgenommen hat, besteht zweifelsohne das Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG; überdies kann das Ganze – abhängig vom Inhalt der Umfrage – auch als technische Überwachungseinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber den Inhalt der Fragebögen mit dem Betriebsrat abstimmen, im Zweifel auch mittels der Einigungsstelle. Nicht erzwingen kann der Betriebsrat allerdings die Einführung von Fragebögen; die Initiative ist insoweit dem Arbeitgeber überlassen.

Bei einer anonymen Umfrage hat der Arbeitgeber (im Idealfall) keine Chance, Rückschlüsse auf einzelne Arbeitnehmer zu ziehen. Dann besteht also die Gefahr nicht, der § 94 Abs. 1 BetrVG vorbeugen soll. Bei anonymen Umfragen besteht demnach kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG bei der Gestaltung der Fragebögen.

Die klassische anonyme Umfrage, bei der Papierfragebögen verteilt werden und die Arbeitnehmer diese sodann nach Belieben (ggf. auch mehrfach) einreichen können, ist für mitarbeiterstarke Unternehmen keine praktische Alternative mehr. Folglich werden häufig IT-gestützte Umfragen durchgeführt. Auf diese Weise kann zum einen Missbrauch besser verhindert werden, zum anderen stehen die Daten dann auch gleich in einer Form zur Verfügung, die die unterschiedlichsten Analysen gestattet. Wenn der Arbeitgeber solche Maßnahmen selbst durchführt, ist der Betriebsrat schnell wieder im Boot. Die selbst durchgeführte Anonymisierung der Umfrage, die auch das Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG ausschließt, steht dann schnell im Verdacht, umkehrbar zu sein – für geheime und gemeine Zwecke des Arbeitgebers. Und dieser unterschwellige und zumeist unbegründete Verdacht sorgt nicht nur für Ärger mit dem Betriebsrat, sondern auch für eine Verfälschung der Umfrageergebnisse; die beschriebenen Vorbehalte und Befürchtungen werden nämlich auch und vor allem von der Belegschaft gehegt. Nicht zuletzt aus diesem Grund führen die meisten großen Unternehmen und Konzerne Befragungen nicht selbst durch, sondern schalten dafür professionelle Drittanbieter ein, die für eine anonyme bzw. anonymisierte Umfrage – qua Internet – Sorge tragen, indem in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Drittanbieter genau festgehalten wird, welche Daten an wen herauszugeben sind.

In solchen Fällen – anonyme Umfrage – ist allerdings der Betriebsrat nicht ganz außen vor. Er hat erfahrungsgemäß ein großes Interesse daran, dass der Arbeitgeber ihm (vorab) den Inhalt der Fragebögen sowie sämtliche Ergebnisse der Umfrage zur Kenntnis bringt. Dies kann er im Wege des Auskunftsanspruchs nach § 80 Abs. 2 BetrVG zumeist auch verlangen. Immer dann, wenn die Umfrage und deren Ergebnisse für die Ausübung der Mitbestimmungsrechte von Belang sind, hat der Betriebsrat ein Auskunftsrecht gegen den Arbeitgeber. Hier ist die (neuere) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu beachten: Der Betriebsrat kann nicht wahllos Auskünfte und Informatio-

nen mit der Begründung verlangen, er könnte diese ggf. irgendwie und irgendwann einmal benötigen. Er muss nach Auffassung des BAG vielmehr prüfen und auch darlegen, warum und wozu er die Informationen benötigt. Allerdings – so das BAG – ist der Detaillierungsgrad, mit dem der Betriebsrat sein Auskunftsbegehren begründen muss, abhängig von seinem Wissen. Je weniger der Betriebsrat weiß, desto weniger muss er sein Verlangen begründen. Mit anderen Worten: Der geheimniskrämerische Arbeitgeber, der seinem Betriebsrat nichts mitteilt, wird eher mit einem erfolgreichen Auskunftsanspruch überzogen als der an Transparenz orientierte Arbeitgeber, der dem Betriebsrat die Grunddaten (in jedem Fall den Fragebogen selbst) zur Verfügung stellt.

Konzernumfragen

In Konzernstrukturen stellen sich in der Praxis häufig weitere Fragen. Da Umfragen in der Regel konzernweit einheitlich durchgeführt werden sollen, ist die Diskussion über Zuständigkeiten eröffnet: Ist der Konzernbetriebsrat oder der lokale Einzelbetriebsrat zuständig? Wenn die Frageaktion aus der ausländischen Konzernspitze gesteuert und durchgeführt wird, ohne dass die deutsche Geschäftsführung involviert oder entscheidungsbefugt gewesen wäre, kann ernstlich gefragt werden, ob der Betriebsrat überhaupt mitzubestimmen hat; sein örtliches Gegenüber, der deutsche Arbeitgeber, hatte schließlich auch nichts zu sagen.

Die Frage nach der Zuständigkeit ist nach der hergebrachten Rechtsprechung klar zu beantworten – zuständig ist der örtliche Betriebsrat. Die Umfrageaktion kann schließlich auch jeweils örtlich entschieden und durchgeführt werden, ohne dass es einen zwingenden Grund (abgesehen von Vernunft und Wirtschaftlichkeit – die beide vor dem BAG keine Gnade finden) dafür gäbe. Beachtet man hingegen die Rechtsprechung des BAG etwa zu den sog. Codes of Conduct (Ethikrichtlinien), die in vie-



■

len Konzernen einheitlich gelten sollen, dann kann man die Frage nach der Zuständigkeit erneut aufwerfen. Bei den Ethikrichtlinien hat das BAG nämlich entschieden, dass der Konzernbetriebsrat zuständig sei, die Einführung von Ethikrichtlinien mache schließlich nur dann Sinn, wenn sie konzernweit einheitlich gälten. So zutreffend diese Entscheidung des BAG ist, so fragwürdig ist allerdings auch, ob das BAG sie auch bei anderen Fragen – in Abkehr von der bisherigen überstrengen Überzeugung – anwenden wird.

Bei Umfrageaktionen ausländischer Konzerngesellschaften – etwa per E-Mail – ohne Einbeziehung der deutschen Arbeitgeber ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte leider zielorientiert. Mit der Begründung, es müsse einen deutschen Widerpart der Mitbestimmung geben und der deutsche Arbeitgeber habe durch die Einrichtung der IT letztlich den Boden für die Umfrage der ausländischen Gesellschaft bereitet und müsse dafür haften, soll der deutsche Arbeitgeber bei solchen Umfragen die geeignete, passiv legitimierte Prozesspartei sein. Die Begründung – Haftung für das Handeln Dritter, auf deren Handeln der deutsche Arbeitgeber keinen rechtlichen und keinen faktischen Einfluss hat – überzeugt nicht im Ansatz. Mit der Begründung ist der Arbeitgeber – im Verhältnis zum Betriebsrat – verantwortlich für jedwede E-Mail, die ein Arbeitnehmer von einem x-beliebigen Dritten erhält. Dogmatisch gesehen ist das milde formuliert „phantasievoll“. Das Ergebnis jedenfalls ist klar: Der „kluge“ Ausweg über die ausländische Konzernmutter beschert dem deutschen Management einen strafbewehrten Unterlassungstitel vom Arbeitsgericht.

Betriebsratsumfragen

Für viele Arbeitgeber überraschend ist die Erkenntnis, dass Betriebsräte selbst Umfragen durchführen wollen. Regelmäßig verlangen dann die Arbeitgeber, ihrerseits bei den Umfragen beteiligt zu werden und Einfluss auf Fragebogeninhalt und -auswertung sowie Zugriff auf die Auswertungen zu erlangen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden dann vom Arbeitgeber häufig als Spiegelbild ihrer Rechte verstanden. Das ist jedoch ein Irrglaube. Betriebsräten steht nach der ständigen Rechtsprechung des BAG das Recht zu, jederzeit eigene Umfragen im Betrieb (anonym oder personifiziert) durchzuführen und auszuwerten, solange dadurch weder die Betriebsabläufe noch der Betriebsfriede gestört werden. Nach Auffassung des Gesetzgebers sind die Mitarbeiterdaten beim Betriebsrat in besten und vertrauenswürdigen Händen, weshalb der Betriebsrat für eigene Datenerhebungen in Form von Umfragen nicht des Arbeitgebers als Korrektiv bedarf. Im Klartext kann der Betriebsrat also jederzeit eigene Umfragen durchführen und auswerten, wenn er nur die Arbeitnehmer auffordert, die Fragen außerhalb der Arbeitszeit zu beantworten (in der Realität füllen die allermeisten Arbeitnehmer die Fragebögen dann in ihrer Arbeitszeit aus), und im Inhalt nicht übermäßig aggressiv zu Werke geht. Ob der Arbeitgeber wenigstens ein Recht darauf hat, die Ergebnisse (natürlich anonymisiert) zu erfahren, steht in den Sternen. Der Arbeitgeber kann sich nämlich, anders als der Betriebsrat,

nicht auf „harte“ Mitbestimmungsrechte berufen. Dem Arbeitgeber bleibt nur der Hinweis auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ob die aber nicht auch durch eine vom Betriebsrat weitergegebene (geschönte) Fassung der Ergebnisse gewahrt wird, kann mit Recht gefragt werden.

Unterlassungsanspruch gegen den Betriebsrat?

Wenn der Betriebsrat seine Grenzen überschreitet, beschreiten viele Arbeitgeber den Gerichtsweg; sie wollen dem Betriebsrat das (offenkundig) rechtswidrige Verhalten verbieten, also untersagen lassen. Nimmt man eine neuere Entscheidung des BAG ernst, ist es damit nun vorbei. Nach der Entscheidung, die öffentlich vornehmlich mit Hinweis auf die dort anerkannte Befugnis des Betriebsrats zu allgemeinpolitischen Aussagen diskutiert wurde, kann es ganz grundsätzlich keine Unterlassungsanträge gegen den Betriebsrat geben; da der Betriebsrat (d.h. das Gremium) nicht vermögensfähig ist, könne gegen das Gremium keine Vollstreckung durchgeführt werden. Gegen die einzelnen Betriebsratsmitglieder sei das auch nicht möglich. Folglich bleibe dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, vor Gericht feststellen zu lassen, dass der Betriebsrat zu einem bestimmten Verhalten nicht berechtigt sei – und dann auf die Einhaltung zu vertrauen. Verstöße der Betriebsrat gegen die Gerichtsentscheidung, könne der Arbeitgeber ja – in einem jahrelangen Verfahren – die Auflösung des Betriebsrats betreiben. Mit anderen Worten hat der Arbeitgeber nach der neuesten Rechtsprechung des BAG keine Möglichkeit mehr, ein Fehlverhalten des Betriebsrats zu sanktionieren.

AUTOR



Bernd Weller,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Heuking Kühn Lüer
Wojtek, Frankfurt am Main