



Merkblatt zu Beschäftigtenbefragungen im Rahmen des Mobilitätsmanagements

1 Worauf richten sich diese Hinweise?

Ein systematisches betriebliches bzw. behördliches Mobilitätsmanagement wird in der Regel auf der Grundlage einer Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Mobilitätsverhalten entwickelt. Die nachfolgenden Ausführungen geben Hinweise, warum und wie bei Beschäftigtenbefragungen die Personalvertretungen zu beteiligen sind. Die Hinweise beziehen sich auf freiwillige, anonym durchgeführte Beschäftigtenbefragungen, also solche Befragungen, bei denen sich die erhobenen Daten nicht mit den teilnehmenden Personen in Verbindung bringen lassen, auch nicht durch die Auflösung einer Verschlüsselung.

Selbstverständlich sind diese Hinweise nicht rechtsverbindlich, ersetzen keine eigenverantwortliche Beurteilung der Rechtslage und haben keinen rechtsberatenden Charakter.

2 Was ist in der Landesverwaltung und in den Kommunen zu beachten?

Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Personalvertretung in Dienststellen der Landesverwaltung einschl. der Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände ist im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) geregelt.

Nach § 75 Abs. 4 Nr. 3 LPVG unterliegt der Inhalt von Fragebögen für Mitarbeiterbefragungen der eingeschränkten Mitbestimmung. Die Regelung wurde 2013 „entsprechend einem Bedürfnis der personalvertretungsrechtlichen Praxis“ aufgenommen. Damit gilt das Verfahren gemäß §§ 76 ff. LPVG: die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt dessen Zustimmung.

Maßnahmen des behördlichen oder betrieblichen Gesundheitsmanagements einschließlich vorbereitender und präventiver Maßnahmen unterliegen allerdings gemäß § 74 Abs. 2 Nr. 8 LPVG der uneingeschränkten Mitbestimmung.



Wird das angestrebte Mobilitätsmanagement mit Aspekten des Gesundheitsmanagements verknüpft und der Fragebogen entsprechend gestaltet, ergibt sich hieraus ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Der Unterschied besteht darin, dass bei den Tatbeständen, die der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegenden, die endgültige Entscheidung bei der obersten Dienststelle liegt, während in den Tatbeständen, die der uneingeschränkten Mitbestimmung unterliegenden, die Letztentscheidung bei der Einigungsstelle liegt (§ 78 Abs. 2, Abs. 4 LPVG).

3 Was ist in Betrieben der Privatwirtschaft zu beachten?

Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in Betrieben der Privatwirtschaft sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

3.1 Wie ist die Rechtslage für Befragungen in Betrieben generell?

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) enthält keine dem LPVG vergleichbare Regelung zu Mitarbeiterbefragungen. Inwieweit der Betriebsrat bei Mitarbeiterbefragungen generell mitzubestimmen hat, war bisher nicht höchstrichterlich geklärt. Mit Beschluss vom 21.11.2017 (BAG - 1 ABR 47/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) insoweit Klarheit geschaffen, als anonyme Mitarbeiterbefragungen in Papierform mitbestimmungsfrei möglich sein sollen. Im zugrundeliegenden Fall hatte das Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung in Papierform durchführen lassen, die Teilnahme war freiwillig. Die Anonymität war gewährleistet, weil der externe Anbieter nur die in Papierform ausgefüllten Fragebögen und keine Daten der Teilnehmer erhielt. Zu den Zielen der Befragung gehörte es unter anderem, Handlungsbedarfe in den Bereichen Führungs- und Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement etc. zu identifizieren. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht Hamburg sahen wegen des mittelbaren Bezugs zum Gesundheitsschutz ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG als gegeben an. Das BAG hingegen entschied, dass die Befragung mitbestimmungsfrei war.

3.2 Wie ist die Rechtslage bei EDV-gestützten Mitarbeiterbefragungen?

Die EDV-gestützte Mitarbeiterbefragung steht noch in diesem Jahr zur Verhandlung beim BAG in Erfurt an.¹ Das hat in diesem Verfahren Gelegenheit, grundlegend darüber zu

¹ Quelle: <https://efarbeitsrecht.net/mitarbeiterbefragung-und-betriebsrat/> recherchiert am 11.06.2018: Das BAG werde am 11.12.2018 (Az. 1 ABR 13/17) über einen Fall entscheiden, in dem eine jährliche konzernweite Mitarbeiterbefragung mithilfe eines EDV-Systems durchgeführt werden sollte, zu dem eine Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen worden war. Die Anonymität der Mitarbeiterbefragung wurde durch die Einschaltung eines externen



entscheiden, ob ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch dann besteht, wenn die Anonymität einer EDV-gestützten Mitarbeiterbefragung durch besondere Vorkehrungen gewährleistet ist und, falls ja, ob sich die Mitbestimmung dann auch auf den Inhalt der einzelnen Fragen bezieht.

3.3 Was ist, wenn die Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung nicht strikt freiwillig ist?

Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kann sich ergeben, wenn die Teilnahme an der Befragung nicht strikt freiwillig gestaltet ist, sondern die Teilnahme durch Maßnahmen herbeigeführt werden soll, die als hinreichend verbindlich empfunden werden können.

3.4 Aus welchen anderen Gründen kann die Befragung mitbestimmungspflichtig sein?

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Mitarbeiterbefragung ist gegeben, wenn die Ergebnisse der Befragung unmittelbare Konsequenzen für einen Bereich haben, in dem der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Werden etwa mit der Befragung zum Mobilitätsverhalten Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen sowie über den Gesundheitsschutz vorbereitet, ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

3.5 Berührt Ihre Befragung die besonderen Interessen schwerbehinderter Menschen?

Wenn ja, dann sollten Sie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bzw. die Schwerbehindertenvertretung beteiligen. Denn die besonderen Interessen schwerbehinderter Menschen werden in Betrieben vom Betriebsrat, in öffentlichen Verwaltungen vom Personalrat gewahrt. Werden ständig wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist zusätzlich eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Deren Rechte und Pflichten sind im SGB IX (§§ 176 ff.) geregelt. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat ein Anhörungsrecht in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen. Der

Dienstleisters hergestellt; allerdings ergab sich die Anonymität erst durch die Art und Weise der Ausgestaltung der Befragung und nicht schon von vornherein aus der Funktionsweise der technischen Einrichtung. Das Arbeitsgericht Bonn und das LAG Köln haben in diesem Fall übereinstimmend ein Mitbestimmungsrecht des Konzernbetriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG angenommen.



Arbeitgeber muss sie unverzüglich und umfassend über alle entsprechenden Angelegenheiten informieren (§178 Absatz 2 SGB IX).

3.6 Berührt Ihre Befragung die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten/Beschäftigten in Teilzeit oder Telearbeit?

Wenn ja, dann sollten Sie die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) beteiligen. Im öffentlichen Dienst muss in jeder Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten eine BfC bestellt werden. Sie achtet auf die Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieses Gesetzes. Sie muss insbesondere beteiligt werden bei organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation der weiblichen Beschäftigten haben können. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten in der Privatwirtschaft ist freiwillig.

4 Zusammenfassung der Rechtslage

Für **Behörden** gilt:

- In Landes- und Kommunalbehörden ist der Personalrat vor Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsmanagement zu unterrichten und seine Zustimmung einzuholen.
- Wird die Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsmanagement in Behörden mit Fragen zum Gesundheitsmanagement verknüpft, so entscheidet im Streitfall die Einigungsstelle. Wird auf Fragen zum Gesundheitsmanagement verzichtet, entscheidet im Streitfall die Behördenleitung.

Für **Unternehmen** gilt:

- In Unternehmen der Privatwirtschaft sind anonyme Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsmanagement in Papierform nach der Rechtsprechung mitbestimmungsfrei.
- Ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen EDV-gestützte anonyme Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsmanagement in Unternehmen der Privatwirtschaft mitbestimmungsfrei sind, ist noch ungeklärt. (Hierzu wird das Bundesarbeitsgericht voraussichtlich im Dezember 2018 urteilen.)
- Ist die Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsmanagement in Unternehmen der Privatwirtschaft nicht strikt freiwillig, so sind sie mitbestimmungspflichtig.

Für **Behörden und Unternehmen** gilt unabhängig von der Rechtslage gleichermaßen die **Empfehlung**:



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR VERKEHR

- Beteiligen Sie Personal- oder Betriebsrat vor der Mitarbeiterbefragung zum Mobilitätsmanagement. Das trägt zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Beschäftigtenvertretung bei. Außerdem kann es die Qualität der Befragung und damit die Aussagekraft ihrer Ergebnisse verbessern. In jedem Fall erhöht es die Akzeptanz der Befragung, steigert die Beteiligung und damit die Belastbarkeit der erhobenen Ergebnisse.
- Prüfen Sie, ob die Interessen und Belange schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen betroffen sind und beteiligen Sie deren Interessenvertretung.
- Prüfen Sie, ob die Interessen und Belange weiblicher Beschäftigter in Teilzeit und/oder Telearbeit betroffen sind und beteiligen Sie die Beauftragte für Chancengleichheit.