

Personalfragebogen zur Aufklärung von Straftaten

Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats. Das Gesetz gibt keine Definition des Begriffs des Personalfragebogens vor. Vor dem LAG Niedersachsen stritten Betriebsrat und Arbeitgeber darüber, ob bei einer Mitarbeiterbefragung im Betrieb ein Fragenkatalog zur Aufklärung von Straftaten verwendet werden darf, ohne dass der Betriebsrat dem zuvor zugestimmt hat.

Der Arbeitgeber fertigt Gipsfaserprodukte und beschäftigt in der Produktion ca. 190 Mitarbeiter. Am 5.4.2023 teilte der Betriebsratsvorsitzende dem Produktionsleiter mit, dass dem Betriebsrat anonym vier Videos zugespielt worden, auf denen zu sehen ist, wie zwei Mitarbeiter Gegenstände vom Betriebsgelände in einen privaten Kfz-Anhänger laden. Es entstand der Verdacht eines Diebstahls zulasten des Arbeitgebers gegen den Mitarbeiter K, der auf dem Video zu sehen war. Das Unternehmen leitete betriebsinterne Ermittlungen ein. In der Folge führten am 17.4. und 18.4.2023 zehn Mitarbeiter aus der Firmenzentrale und der das Unternehmen beratende Rechtsanwalt Befragungen mit allen in der Produktion beschäftigten Mitarbeitern durch. Dabei nutzten sie einen Fragenkatalog mit etwa 150 vorformulierten Fragen, darunter, ob der befragte Mitarbeiter nach Einholung einer Erlaubnis Waren mitgenommen habe, ob er von Bekanntmachungen der Betriebsleitung wisse, ob er Gespräche mit Kollegen über etwaige Verdachtsmomente geführt habe, ob er Gefälligkeiten für Kollegen erledigt habe und ob er Aufgaben erledigt habe, die von den üblichen Aufgaben abweichen. Der Fragenkatalog war dem Betriebsrat zuvor nicht zur Verfügung gestellt worden. Dieser war der Auffassung, der verwendete Fragebogen sei nach § 94 Abs. 1 BetrVG als Personalfragebogen mitbestimmungspflichtig. Er beantragte daher die Unterlassung der Verwendung derartiger Fragebögen und die Vernichtung der aufgrund des Fragenkatalogs erhobenen Aussagen der Mitarbeiter.

Damit erhielt er vor dem LAG Niedersachsen Recht (Beschl. v. 1.10.2024 – 11 TaBV 19/24). Das Gericht stellte zunächst fest, dass Fragebögen mit vorformulierten Fragen zur Aufdeckung von Straftaten nicht generell und unabhängig von der Art und dem Inhalt der Fragen mitbestimmungspflichtig sind. Rein sachbezogene Fragen, auch wenn sie dem Ziel der Aufklärung von Straftaten dienen, sind von der Vorschrift des § 94 Abs. 1 BetrVG nicht erfasst. Dagegen sind personenbezogene Fragen nach dem Verhalten des Befragten, die Rückschlüsse auf die Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten dieser Person zulassen, mitbestimmungspflichtig. Das Mitbestimmungsrecht dient dem präventiven Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers. Es soll

dem Betriebsrat eine Kontrolle im Hinblick auf das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Frage ermöglichen. Bei arbeitsplatz- oder sonstigen sachbezogenen Fragen zur Aufklärung von Straftaten oder Vertragspflichtverletzungen anderer Personen, die sich nicht auf die Person des Befragten und sein Verhalten beziehen, ist dagegen das Persönlichkeitsrecht des befragten Mitarbeiters nicht betroffen. Die vom Betriebsrat beschriebenen Kategorien von Fragen, die Gegenstand seines Unterlassungsbegehrens sind, stellen jedoch personenbezogene Fragen dar, da sie Rückschlüsse auf die Eignung des Befragten ermöglichen. Die Antwort lässt Rückschlüsse darauf zu, ob der Arbeitnehmer sich redlich verhält, ob er womöglich vorsätzlich ein Eigentumsdelikt begeht, wie loyal der Arbeitnehmer ist und ob er sich an Verfehlungen Dritter beteiligt hat. Dem Argument des Unternehmens, die konkreten Befragungen hätten allein der Aufklärung von Straftaten und Pflichtverletzungen des Herrn K gedient, hielt das Gericht entgegen, dass es dafür nicht erforderlich erscheint, andere Arbeitnehmer nach eigenem Fehlverhalten zu befragen. Nachdem der Unterlassungsanspruch bejaht wurde, stand dem Betriebsrat auch ein Beseitigungsanspruch zu, in Form von Löschung der mit den Fragen erhobenen Daten.

Das Gericht ließ die Rechtsbeschwerde zu, da die Reichweite des Mitbestimmungsrechts nach § 94 Abs. 1 BetrVG bislang höchststrichterlich nicht abschließend geklärt ist (anhängig unter dem Az. 1 ABR 33/24 beim BAG).

Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Sind Stellen neu zu besetzen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen, um zu prüfen, ob die freien Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Ferner ist er verpflichtet, über die Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen unmittelbar nach Eingang der Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 2 und 4 SGB IX). Ein schwerbehinderter Bewerber klagte auf Zahlung einer Entschädigung wegen Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung und machte geltend, dass das Unternehmen, bei dem er sich beworben hatte, gegen die Pflicht zur Konsultation der Arbeitsagentur verstoßen hat und seine Bewerbung nicht unmittelbar nach Eingang an die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat weitergeleitet wurde. Das Unternehmen führte dagegen an, es bediene sich für die Durchführung des Bewerbermanagements einer Softwarelösung namens „Concludis“. Die Schwerbehindertenvertretung habe ebenso wie der Betriebsrat einen vollen Lesezugriff auf die darin verfügbaren Unterlagen. Die Bewerbung des Klägers sei am

17.1.2022 eingegangen und bereits am 21.1.2022 habe die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme entworfen. Man habe sich auch mit dem Sachbearbeiter bei der Agentur für Arbeit per E-Mail ausgetauscht. Eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung liege somit nicht vor.

Das LAG Köln sprach dem Kläger ebenso wie die erste Instanz einen Anspruch auf Entschädigung i. H. v. zwei Bruttomonatsgehältern zu. § 22 AGG erleichtert die Darlegungslast für den Kläger. Wenn dieser Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung vorgelegen hat. Die vom Unternehmen vorgetragene Einbindung der Agentur für Arbeit war nach Ansicht des Gerichts nicht ausreichend. Die Konsultation der Agentur soll sach- und zweckgerichtet erfolgen, die erforderlichen Angaben, z. B. konkrete Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil, sollen mitgeteilt werden. In Betracht kommt hierbei eine konkrete Betreuungsperson bei der Agentur für Arbeit oder die Nutzung des Onlineportals der Agentur. Die bloße Weiterleitung der Ausschreibung an die Online-Job-Börse sei nicht ausreichend, da nicht sicher gewährleistet ist, dass die zuständige Vermittlungsperson hiervon Kenntnis erlangt. Außerdem habe das Unternehmen gegen die Verpflichtung zur unmittelbaren Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats verstoßen. Der Arbeitgeber darf nicht zunächst eingegangene Bewerbungen sammeln und später gebündelt der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zuleiten. Dies muss unmittelbar nach Eingang erfolgen. Erforderlich ist eine gezielte Unterrichtung, mit der auf die Schwerbehinderung hingewiesen wird. Ein Lesezugriff der Schwerbehindertenvertretung auf die Ausschreibungssoftware ist nicht ausreichend. (LAG Köln, Urt. v. 26.4.2024 – 10 Sa 286/23, rk.).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliks Francer

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