

werden. Diese Rechtssicherheit wird dann gefährdet, wenn man auf Prognosen, vor allem darauf abstellt, ob zu einem späteren Zeitpunkt ein ausbildungsadäquater Vollzeitdauerarbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesem Fall nämlich müsste man auf eine – oft unsichere – Prognose abstellen und auf einen nicht festzulegenden Zeitpunkt, außerdem aber auch darauf, dass sich ein Arbeitgeber u. a. unter diesen Voraussetzungen seinerseits darauf berufen könnte, dass der zum Zeitpunkt der Beendi-

gung des Berufsausbildungsverhältnisses zur Verfügung stehende ausbildungsadäquate Vollzeitdauerarbeitsplatz demnächst wegfallt und dass deshalb keine Übernahmeverpflichtung bestehe. Der Arbeitgeber könnte den betreffenden Arbeitsplatz schon alleine aus organisatorischen Gründen wegfallen lassen und dadurch erreichen, dass das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht weiterzubeschäftigen ist. Zu Recht hat das Bundesverwaltungsgericht in diesem Zusammen-

hang auf den Schutzzweck der Norm abgestellt, nämlich darauf, die Unabhängigkeit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu schützen und zu gewährleisten sowie die Kontinuität in der Amtsführung zu fördern.



[Download Vollversion](#)

Mitarbeiterbefragung als Regelung der Ordnung in der Dienststelle

Bei einer von einem Dienststellenleiter veranlassten Befragung von Beschäftigten wegen deren Einschätzung der Wirkung einer noch nicht abgeschlossenen Organisationsveränderung steht der Personalvertretung insbesondere dann ein Mitbestimmungsrecht nach den einschlägigen Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze zu, wenn der Eindruck erweckt wurde, dass die Befragung in dringendem Interesse des Dienststellenleiters liegt.

(Leitsatz der Schriftleitung)

VG Frankfurt am Main,
Beschluss v. 12.12.2005
– 23 L 4220/05 –

Zum Sachverhalt

Der Antragsteller begehrt die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts aus § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG an der Einführung einer Mitarbeiterbefragung zur Evaluation des Organisationsentwicklungsprozesses im Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) in Hessen.

Der MDK in Hessen befindet sich in der Abschlussphase des Organisations- und Entwicklungskonzepts. Während der Umsetzung wurde erkennbar, dass sowohl in der Auffassung von Unternehmenskultur als

auch im Führungsverständnis bei den verantwortlichen Führungspersonen deutliche Unterschiede vorhanden sind. Da das Thema Unternehmenskultur und Führungspotenzial für den MDK in Hessen wie auch für eine große Zahl anderer Unternehmen als bedeutsam eingestuft wurde, veranlasste der Beteiligte eine Evaluation zu diesem Thema und beauftragte mit der Durchführung die Firma X AG, für die Y die Ausführung übernahm. (...) Die Evaluation sollte durch eine Befragung von Beschäftigten des MDK erfolgen, denen die Ziele der Befragung durch den Interviewer vorab erläutert werden sollten. Als solche wurden u. a. benannt die Erfassung des Status quo des Veränderungsprozesses, d. h. die Erfassung der gegenwärtigen Situation und der bisherigen Schritte, der Umfang der Zielerreichung, die Schaffung einer Grundlage für Maßnahmen der Feinjustierung der inneren Organisation bzw. der weiteren Unterstützung des organisatorischen Wandels. Es sollte sich nicht um eine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung handeln. Zur Durchführung entwarf die Auftragnehmerin einen Katalog von zwölf Fragen und einen Bogen zur Erfassung des Umgangs mit Organisationswidersprüchen. (...) Dabei wurde darauf hingewiesen, die Befragung

werde anonym sein und stelle keine Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung dar. (...)

Von den 17 ausgewählten Beschäftigten nahmen nach Angaben des Beteiligten insgesamt 14 Beschäftigte an der Befragung teil, zu deren Beginn ihnen erläutert worden sei, die Mitwirkung an der Befragung sei freiwillig, die Auswertung erfolge anonym. (...)

Der Antragsteller beanspruchte im Monatsgespräch mit dem Beteiligten am 6. September 2005 ein Mitbestimmungsrecht, was der Beteiligte (...) ablehnte. Die Befragung stelle ein anonymes Verfahren dar, das auf freiwilliger Basis durchgeführt werde. Es handele sich nicht um einen Personalfragebogen. Dem widersprach der Antragsteller mit Schreiben vom 27. Oktober 2005, in dem er ein Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG beanspruchte, was der Beteiligte mit Schreiben vom 4. Oktober 2005 ablehnte. Es fehle an einer Regelung oder Anweisung an die Beschäftigten. Gerade auf Grund der Freiwilligkeit der Erhebung liege keine Anordnung vor.

Der Antragsteller beschloss daraufhin die Einleitung eines personalvertre-

tungsrechtlichen Beschlussverfahrens. Den entsprechenden Antrag hat er am 25. Oktober 2005 gestellt. (...)

Der Antragsgegner beantragt, den Antrag abzuweisen. (...)

Aus den Gründen

Das Begehren des Antragstellers ist zulässig. (...)

Der Antrag hat auch Erfolg, da dem Antragsteller hinsichtlich der Befragungsaktion im Zusammenhang mit der Evaluation des Organisationsprozesses im MDK ein Mitbestimmungsrecht nach § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG zusteht.

Es handelt sich bei der Befragung um eine kollektivrechtlich relevante Maßnahme zur Regelung der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten in der Dienststelle. Die geringe Zahl der von der Maßnahme Betroffenen steht dem nicht entgegen, da nach der neueren Rechtsprechung des BVerwG im Anschluss an die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung die Zahl der Betroffenen nur ein Anhaltspunkt dafür ist, ob eine Maßnahme die kollektivrechtlichen Interessen der Beschäftigten oder nur ihre individuellen Interessen berührt. Letzteres ist erkennbar nicht der Fall, schon weil die Initiative für die Befragung nicht von den jeweils befragten Beschäftigten, sondern ausschließlich vom Beteiligten ausgegangen ist, der die Auswahl der zu befragenden Personen übernommen hat. (...)

Die Art und Weise der Auswahl der zu befragenden Beschäftigten und ihre Aufforderung zur Teilnahme an der Evaluationsbefragung stellen auch eine Regelung im Sinne des § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG dar. Dazu ist es nicht erforderlich, dass eine unmittelbar Rechtspflichten begründende normgleiche Verhaltensmaßregel aufgestellt wird. Auch andere von den betroffenen Beschäftigten als hinreichend verbindlich zu empfindende Maßnahmen können das Mitbestim-

mungsrecht nach § 74 Abs. 1 Nr. 7 HPVG auslösen, wenn dadurch das Verhalten der jeweils betroffenen Beschäftigten in eine bestimmte Richtung gelenkt werden soll, also eine relevante Steuerungswirkung ausgelöst wird und dies auch von den Beschäftigten bei vernünftiger Betrachtungsweise so zu empfinden ist. Diese Voraussetzungen sind hier nach Maßgabe der vorliegenden Unterlagen aus dem Bereich des Beteiligten und des Eindrucks aus der mündlichen Verhandlung zu bejahen.

Die „Einladung“ der für die externe Befragung ausgewählten Beschäftigten erfolgte auf Veranlassung des Beteiligten im Rahmen seiner Personalzuständigkeit, nicht etwa durch die mit der Durchführung der Befragung beauftragte Firma (...). Für den Beteiligten trat der bei ihm beschäftigte A unmittelbar an die ausgewählten Beschäftigten heran und lud sie zur Teilnahme ein. Den entsprechenden E-Mails fehlte jeder Hinweis auf eine Freiwilligkeit hinsichtlich der auf die Einladung anstehenden Entscheidung, ob die ausgewählten Beschäftigten der Einladung folgen sollten. Diese sahen sich vielmehr mit der in höfliche Worte gekleideten Erwartung ihres Arbeitgebers konfrontiert, an der Evaluationsbefragung teilzunehmen, ohne dass ihnen die Kriterien für ihre Auswahl, die Größe des Kreises der anderen Teilnehmer/innen oder die sonstigen Modalitäten eröffnet wurden. Folglich musste sich ihnen der Schluss aufdrängen, dass die Teilnahme im dringenden Interesse des Arbeitgebers lag, auch wenn nicht die ausdrückliche Form einer Anweisung oder unmissverständlichen Aufforderung zur Teilnahme gewählt war. (...)

Für die Mitbestimmungsrelevanz Konzept in seiner Ausführung durch den Beteiligten gegenüber den Beschäftigten des MDK darstellt. Ob sich der Beteiligte dabei an die Konzeptvorgaben für eine „richtige“ Evaluation gehalten oder sie zumindest teil-

weise missachtet hat, ist ohne nähere Bedeutung für die Frage, wie sich die Maßnahme objektiv darstellt und mitbestimmungsrechtlich einzuordnen ist. So kann der vom Beteiligten veranlasste Druck, an der Befragung auch teilzunehmen, insbesondere weil nur ein sehr kleiner Kreis von Beschäftigten dafür ausgewählt wurde, dazu geführt haben, die Ergebnisse der Evaluation zu entwerten. Das würde jedoch nicht zu dem Schluss berechtigen, damit entfielen auch der Mitbestimmungstatbestand. Vielmehr ist gerade der Verstoß gegen die Konzeptvorgaben Anlass dafür, einen Mitbestimmungstatbestand anzunehmen, weil weder die Anonymität noch die Freiwilligkeit der Teilnahme hinreichend gewahrt waren, jedenfalls soweit die vom Beteiligten im Auszug vorgelegten Unterlagen einen Schluss zulassen, die in der mündlichen Verhandlung zu Tage getretenen Tatsachen ergänzend einbezogen.

Im Übrigen ist für die Annahme der Freiwilligkeit einer Teilnahme an internen vom Arbeitgeber veranlassenen Befragungen stets zu berücksichtigen, dass die Schaffung der entsprechenden Voraussetzungen für eine echte Freiwilligkeit in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt. Ihm obliegt es, zu verdeutlichen, dass seinerseits keine irgendwie geartete konkrete Erwartung hinsichtlich der Teilnahme besteht und nicht etwa die nur in höfliche Worte gekleidete Aufforderung zu einem bestimmten dienstlichen Verhalten kundgetan wird.