

Betriebsverfassung und Persönlichkeitsrecht

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (APR) der Mitarbeiter und Regelungen der Betriebsverfassung geraten nicht selten in Kollision. Dies belegt auch der vorliegende Fall:

Ein Arbeitgeber hat es abgelehnt, dem Betriebsrat die Namen schwangerer Mitarbeiterinnen zu nennen, wenn diese der Weitergabe widersprechen. Erst dann, wenn nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach dem MuSchG ersichtlich wird, dass die schwangere Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen kann, wird der Betriebsrat im Rahmen einer Versetzungsmeldung gem. § 99 BetrVG über die Schwangerschaft informiert. Im Streitfall hat sich der Betriebsrat mit dieser Informationspraxis des Arbeitgebers nicht abgefunden, sondern verlangt, dass jeder Name einer Schwangeren dem Gremium sofort mitgeteilt wird, wenn der Arbeitgeber von der Schwangeren selbst diesen Sachverhalt erfährt.

ArbG und LAG München (Beschl. v. 27.9.2017 – 11 TaBV 36/17, vgl. AuA 2/18, S. 114) haben dem Antrag des Betriebsrats mit ausführlichsten Begründungen stattgegeben. Dabei erschöpft sich die Ausführlichkeit ihrer Begründung in stetig sich im Kreis drehenden Wiederholungen, die letztlich zusammengefasst in den Satz einmünden, dass die Betriebsverfassung nicht zur Disposition der Mitarbeiter stehe.

Dies ist grundsätzlich richtig. Richtig ist aber auch, dass die Betriebsverfassung nicht zur Disposition des Betriebsrats steht. Erst recht steht das APR, das auf einer höheren Rechtsnorm als die Betriebsverfassung – nämlich dem GG – beruht, nicht zur Disposition der Betriebspartner.

Die Schwangerschaft gehört zum intimsten Bereich des Persönlichkeitsrechts einer werdenden Mutter. Daraus folgt ihr verfassungsrechtlich geschütztes Interesse, den Kreis der Personen, die von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangen, möglichst klein zu halten. Dies ist zu respektieren, weil sich aus der Kenntnis über ihre Schwangerschaft auch andere Kenntnisse entwickeln können, wie etwa die medizinische Notwendigkeit eines Schwangerschaftsabbruchs oder die Frage, ob die Schwangerschaft ehelich oder nicht ist.

Aus diesen Gründen ist bereits das von ArbG und LAG angelegte Prüfungsschema falsch, weil es die erforderliche Prüfungsfolge auf den Kopf stellt. Beide Instanzen befassen sich über lange Passagen mit dem Interesse des Betriebsrats,

seiner Schutzpflicht gegenüber der schwangeren Beschäftigten gerecht zu werden. Dabei wird bereits die Absurdität sichtbar, die darin besteht, einer Arbeitnehmerin betriebsverfassungsrechtlichen Schutz aufzuzwingen, den sie gar nicht will. Nicht eventuelle Rechte eines Betriebsrats gegenüber dem Persönlichkeitsrecht einer werdenden Mutter sind zu prüfen, sondern zunächst, ob ein Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der werdenden Mutter überhaupt angesagt ist. Ist dies bereits zu verneinen, spielen eventuelle Rechte des Gremiums keine Rolle mehr. In seinem 18-seitigen Beschluss setzt sich das LAG immerhin auf einer halben Seite mit dem verfassungsrechtlich garantierten Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin auseinander und nimmt eine Interessenabwägung vor, die in der Erkenntnis gipfelt: „Letztlich ergibt die Interessenabwägung aber hier die Wahrung der Verhältnismäßigkeit unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebsrats, wie sie ihm kraft Gesetzes zugewiesen werden.“ Welche Interessen des Betriebsrats das sein sollen, wenn nicht entweder Neugierde oder Rechthaberei oder beides, ist unerfindlich.

Das BAG ist bzgl. des Schutzes des APR wesentlich vorsichtiger. Lediglich in einem Fall, nämlich bei der Feststellung des Personenkreises gem. § 84 Abs. 2 SGB IX (jetzt § 167 Abs. 2 SGB IX), also bei der krankheitsbedingten Präventionspflicht des Arbeitgebers (betriebliches Eingliederungsmanagement), hat es den Arbeitgeber verpflichtet, die Namen der betreffenden Beschäftigten dem Betriebsrat zu nennen, während aber bereits bei der Durchführung der Maßnahmen das Gremium nur zu beteiligen ist, wenn der Betroffene dem ausdrücklich zustimmt (Beschl. v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10, AuA 6/13, S. 376). Im Beschluss vom 22.3.2016 (1 ABR 14/14, AuA 6/17, S. 377) hat das BAG nochmals ausdrücklich bestätigt, dass der Betriebsrat am Klärungsprozess gem. § 84 Abs. 2 SGB IX (jetzt § 167 Abs. 2 SGB IX) nur beteiligt werden darf, wenn der betroffene Arbeitnehmer dem zustimmt, worauf er vom Arbeitgeber hingewiesen werden muss. Im Beschluss vom 11.12.2018 (1 ABR 12/17, AuA 5/19, S. 310) hat das BAG eine Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt, in der geregelt war, dass der Betriebsrat das Recht hat, an Personalgesprächen zwischen Mitarbeiter und Unternehmen, auch gegen den Willen des Mitarbeiters, teilzunehmen und zwar wegen Verstoßes gegen das APR des Mitarbeiters.

Im Rechtsstreit vor dem LAG München (v. 27.9.2017) hat das BAG (Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17) ohne Entscheidung in der Sache das Verfahren an das LAG zurückverwiesen.

Sollte sich das BAG generell der Rechtsprechung des LAG München anschließen, wird schwangeren Mitarbeiterinnen nichts anderes übrig bleiben, als die Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber generell zu verschweigen. Bei der Regelung in § 15 MuSchG, wonach die Schwangere dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen soll, handelt es sich – wie der Gesetzeswortlaut schon sagt – um eine Sollvorschrift und nicht um eine Verpflichtung der Beschäftigten. Somit ergibt sich auch aus dem MuSchG selbst, dass die werdende Mutter ihre Schwangerschaft geheimhalten darf und zwar gegenüber jedermann. Dann kann sie aber auch schon kraft der Vorschrift den Kreis der Kenntnisnehmer bestimmen und hierbei insbesondere den Betriebsrat wirksam ausschließen. Dies hat mit „Rechten“ des Gremiums nach BetrVG überhaupt nichts zu tun.

Vor einer Einstellung darf der Arbeitgeber die Bewerberin nicht einmal nach einer eventuellen Schwangerschaft fragen, was gegen das Diskriminierungsverbot nach dem AGG verstoßen würde. Ihm ist die Frage nach einer Schwangerschaft auch dann noch verwehrt, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zunächst nicht aufnehmen kann (BAG, Urte. v. 6.2.2003 – 2 AZR 621/02).

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München