Landesarbeitsgericht Hamm, 10 TaBV 63/11

Datum:	17.02.2012
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	10. Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	10 TaBV 63/11
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2012:0217.10TABV63.11.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Siegen, 1 BV 30/10
Nachinstanz:	Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 26/12
Schlagworte:	Auskunftsanspruch des Betriebsrats; Auskunft über erteilte Abmahnungen; Aufga-benbezug; Erforderlichkeit der Auskunft; Datenschutz
Normen:	§§ 80 Abs. 1, Abs. 2, 87 Abs. 1 BetrVG, § 3 Abs. 4, 8 BDSG
Leitsätze:	Dem Betriebsrat kann bei entsprechendem Bezug zu Mitbestimmungsrechten ein Anspruch auf Auskunft über erteilte Abmahnungen gem. § 80 Abs. 2 BetrVG zustehen, auch wenn er bei der Erteilung von Abmahnungen selbst kein Mitbestimmungsrecht hat. Datenschutzrechtliche Bestimmungen stehen dem Auskunftsanspruch nicht entgegen.

Tenor:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegen vom 13.04.2011 – 1 BV 30/10 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe 1

A 2

Die Beteiligten streiten um einen Anspruch des Betriebsrats auf Auskunft über erteilte Abmahnungen. 3

Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie im Bereich der Lager- und Abfalltechnik. In ihrem Betrieb ist ein Betriebsrat, der Antragsteller des vorliegenden Verfahrens, gewählt. 4

Mit Schreiben vom 26.08.2010 und vom 07.09.2010 verlangte der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Vorlage von in der Vergangenheit erteilten Abmahnungen, die die Arbeitgeberin bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern erteilt hatte. Grundlage des Auskunftsbegehrens waren Abmahnungen vom 06.12.2004, 23.08.2006, 07.06.2006, 24.09.2007, 09.10.2007 und 31.08.2010 (Bl. 24 ff. d. A.). Diese Abmahnungen betrafen Verstöße von Arbeitnehmern gegen das Ableisten von Mehrarbeit, gegen Radiohören im Betrieb, das Aufsuchen bestimmter Toiletten, gegen ein Rauchverbot sowie gegen Meldepflichten bei Arbeitsunfähigkeit. 5

Die Arbeitgeberin lehnte das Auskunftsbegehren des Betriebsrats jeweils ab. 6

In der Sitzung vom 23.08.2010 beschloss der Betriebsrat daraufhin, die Arbeitgeberin gerichtlich in Anspruch zu nehmen und beauftragte insoweit gemäß Beschluss vom 23.08.2010 (Bl. 8 d. A.) seinen jetzigen Verfahrensbevollmächtigten mit der Interessenwahrnehmung im gerichtlichen Verfahren. 7

Am 12.10.2020 leitete der Betriebsrat sodann das vorliegende Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht ein, mit dem er sein Auskunftsbegehren weiterverfolgt. 8

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, ihm stehe ein Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG zu. Da die Abmahnung eine Vorstufe zur Kündigung darstelle und vor dem Ausspruch einer jeden Kündigung der Betriebsrat nach § 102 BetrVG zu beteiligen sei, könne er bei Kenntnis der Abmahnungen bereits im Vorfeld regulierend und arbeitsplatzerhaltend eingreifen und einwirken. Zwar sei richtig, dass ihm als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Erteilung und Ausspruch von Abmahnungen selbst nicht zustehe. Ein solches reklamiere er mit dem vorliegenden Verfahren aber auch nicht. Es gehe lediglich um die Erteilung der entsprechenden Auskünfte. Auf diese Auskünfte und eine entsprechende Unterrichtung durch die Arbeitgeberin sei er, der Betriebsrat, angewiesen, um einem etwaigen mitbestimmungswidrigem Verhalten der Arbeitgeberin entgegensteuern zu können, wenn diese darauf Abmahnungen stütze und das Verhalten der Arbeitnehmer rüge. Die von der Arbeitgeberin in der Vergangenheit erteilten Abmahnungen (Bl. 24 ff. d. A.) enthielten jeweils Verstöße gegen Verhaltensweisen, die dem Grundsatz nach mitbestimmungspflichtig seien. 9

Der Betriebsrat hat beantragt, 10

1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm über die ab dem 01.09.2010 bei ihr beschäftigten Mitarbeiter sowohl im gewerblichen als auch im Angestelltenbereich mit Ausnahme der leitenden Angestellten und der Geschäftsführung erteilten Abmahnungen durch Vorlage des Abmahnungsschreibens in anonymisierter Form Auskunft zu erteilen, 11
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1., der Arbeitgeberin, wegen Nichtvornahme aus der Verpflichtung gemäß Antrag 1. ein Zwangsgeld, ersatzweise Zwangshaft gegenüber deren gesetzlichen Vertreter, den Geschäftsführern G1 S2 und K3 T1, dessen Höhe in das

Ermessen des Gerichts gestellt wird, anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 12

die Anträge abzuweisen. 13

Sie hat die Auffassung vertreten, dem Betriebsrat stehe der geltend gemachte Informations- bzw. Unterrichtungsanspruch nicht zu, da der Ausspruch und die Erteilung von Abmahnungen selbst nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung mitbestimmungsfrei seien. Es fehle insoweit an einer entsprechenden Anspruchsgrundlage. Mangels eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts bestehe auch kein Auskunftsanspruch. Zu berücksichtigen sei auch, dass der Betriebsrat auch keinen Anspruch auf Einsicht in die Personalakten der Mitarbeiter habe. 14

Durch Beschluss vom 13.04.2011 hat das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, der Betriebsrat habe einen entsprechenden Auskunftsanspruch, weil eine gewisse Wahrscheinlichkeit für Beteiligungsrechte des Betriebsrats und das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats im Sinne des § 80 Abs. 1 BetrVG bestehe. Ein entsprechender Aufgabenbezug sei vorhanden. Zwar bestehe kein Mitbestimmungsrecht bei der Erteilung von Abmahnungen. Die vorgelegten Abmahnungen indizierten aber im Hinblick auf die aufgezeigten mitbestimmungspflichtigen, in den Abmahnungen aufgeführten Tatbestände eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats. Dies ergebe sich auch daraus, dass die Arbeitgeberin nicht vorgetragen habe, dass die Mitbestimmungstatbestände im Hinblick auf die beispielhaft vorgelegten Abmahnungen gewahrt worden seien. Die vom Betriebsrat begehrte Information sei auch zu seiner ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung erforderlich, weil die Abmahnungen dokumentierten, dass entsprechende Pflichtverletzungen häufig auf die Missachtung kollektiver Regelungen zurückzuführen seien. Ohne eine entsprechende Information sei der Betriebsrat nicht in der Lage, auf die Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte gegenüber der Arbeitgeberin hinzuwirken. 15

Gegen den der Arbeitgeberin am 08.08.2011 zugestellten Beschluss, auf dessen Gründe ergänzend Bezug genommen wird, hat die Arbeitgeberin am 22.08.2011 Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 08.11.2011 mit dem am 03.11.2011 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 16

Die Arbeitgeberin ist weiter der Auffassung, der vom Betriebsrat begehrte Auskunftsanspruch stehe diesem nicht zu. Das Arbeitsgericht habe durch den angefochtenen Beschluss praktisch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Abmahnungen normiert. Die angefochtene Entscheidung sei aber auf uralte Abmahnungen der Arbeitgeberin gestützt worden, die teilweise bis zu sieben Jahren zurücklägen. Der Betriebsrat habe ohne Weiteres die Möglichkeit gehabt, kollektivrechtliche Regelungen und Anordnungen zu überprüfen. Auch die erteilten Abmahnungen seien letztendlich einer gerichtlichen Überprüfung zugeführt worden. Auch wenn nach dem erstinstanzlichen Ausspruch die Abmahnungen in anonymisierter Fassung vorgelegt werden müssten, laufe die Arbeitgeberin Gefahr, gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen zu verstoßen. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Erteilung von Abmahnungen bestehe eben nicht. 17

Die Arbeitgeberin beantragt, 18

19

den Beschluss des Arbeitsgerichts Siegen vom 13.04.2011 – 1 BV 30/10 – abzuändern und den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt, 20

die Beschwerde zurückzuweisen. 21

Der Betriebsrat wiederholt im Beschwerdeverfahren, dass er nicht bei der Erteilung von Abmahnungen mitbestimmen wolle, er mache lediglich einen Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG geltend. Dabei gehe es ihm um die Frage, ob sich aus den abgemahnten Pflichtverletzungen für den Betriebsrat ein Beteiligungsrecht ergebe. Insoweit habe das Arbeitsgericht dem Auskunftsanspruch mit zutreffender Begründung stattgegeben. Aus den in der Vergangenheit erteilten Abmahnungen ergebe sich nämlich eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben für den Betriebsrat. Die Auskunft über die erteilten Abmahnungen sei auch zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich. 22

Gerichtsbekannt sei, dass die Arbeitgeberin eine Vielzahl von Abmahnungen an ihre Mitarbeiter erteile. Die erstinstanzlich vorgelegten Abmahnungen seien lediglich exemplarisch und hätten sämtlich mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten betroffen. Der Betriebsrat sei auch in der Lage, weitere Abmahnungen, die mitbestimmungsrechtlich relevante Regelungen beträfen, vorzulegen. Hierzu nimmt er auf 20 von der Arbeitgeberin erteilte Abmahnungen sowie Gegendarstellungen von Mitarbeitern der Arbeitgeberin (Bl. 80 ff. d. A.) Bezug. Auch diese Abmahnungen, die auch aus neuerer Zeit stammten, seien ebenfalls wiederum exemplarisch und beträfen insbesondere das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Ordnung (§ 87 Abs. Nr. 1 BetrVG) oder bei der Veränderung der täglichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). 23

Im Übrigen wird auf den weiteren Inhalt der von den Beteiligten gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen. 24

B 25

Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist nicht begründet. 26

Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht dem Auskunftsanspruch des Betriebsrats stattgegeben. Die hiergegen mit der Beschwerde erhobenen Einwendungen rechtfertigen keine anderweitige Beurteilung. 27

I. Der Auskunftsanspruch ist zulässig. 28

1. Das Beschlussverfahren ist nach den §§ 2 a, 80 Abs. 1 ArbGG die zutreffende Verfahrensart. Die Beteiligten streiten um Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz, nämlich um Auskunftsansprüche des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. 29

2. Die Antragsbefugnis des Betriebsrats und die Beteiligung der Arbeitgeberin am vorliegenden Verfahren ergeben sich aus den §§ 10, 83 Abs. 3 ArbGG. 30

II. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats ist auch begründet. 31

Zu Recht ist das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss davon ausgegangen, dass der Betriebsrat einen Anspruch auf Auskunft über die ab dem 01.09.2010 erteilten Abmahnungen nach näherer Maßgabe des arbeitsgerichtlichen Tenors zusteht. Dieser 32

Anspruch folgt aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat benötigt die erbetenen Informationen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Der Verpflichtung des Arbeitgebers korrespondiert ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. 33

Der Unterrichtungsanspruch besteht nicht nur dann, wenn allgemeine Aufgaben oder Beteiligungsrechte des Betriebsrats bereits feststehen. Die Unterrichtung soll es dem Betriebsrat vielmehr auch ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Dabei genügt eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben. Die Grenzen des Unterrichtungsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt. Der Betriebsrat kann nicht losgelöst von dem Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass er vom Arbeitgeber über betriebliche Vorgänge informiert oder über dessen Kenntnisstand unterrichtet wird. Daraus folgt eine zweistufige Prüfung darauf hin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich ist (BAG 19.02.2008 – 1 ABR 84/06 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr.69, Rn. 15; BAG 30.09.2008 – 1 ABR 54/07 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 71, Rn. 28; BAG 23.03.2010 – 1 ABR 81/08 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 72, Rn. 16; BAG 27.10.2010 – 7 ABR 86/09 – NZA 2011, 418, Rn. 31 m.w.N.). 34

2. Diese Voraussetzungen des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind im vorliegenden Fall erfüllt. Zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats ist die Erteilung der begehrten Auskünfte durch die Arbeitgeberin erforderlich. 35

a) Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört einerseits die Wahrnehmung sämtlicher Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, andererseits die in § 80 Abs. 1 BetrVG genannten allgemeinen Aufgaben. 36

Zu Recht hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Beschluss eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats im Hinblick auf die von der Arbeitgeberin erteilten Abmahnungen angenommen. In den vom Betriebsrat exemplarisch vorgelegten Abmahnungen geht es unter anderem um Verstöße gegen eine ausdrückliche Anordnung zur Ableistung von Mehrarbeit, gegen das Verbot, am Arbeitsplatz Radio zu hören, gegen eine Anweisung, ausschließlich eine bestimmte Toilette zu besuchen, gegen ein Rauchverbot, gegen bestimmte Meldepflichten im Falle von Arbeitsunfähigkeit gegen das Nichttragen vorgeschriebener Schutzkleidung etc.. Bereits das Arbeitsgericht hat in dem angefochtenen Beschluss darauf hingewiesen, dass bei all diesen Abmahnungen kollektivrechtliche Regelungen betroffen sind, die nach den §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind (vgl. zum Radiohören: BAG 14.01.1986 – 1 ABR 75/83 – AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 10; Rauchverbot: BAG 19.01.1999 – 1 AZR 499/98 – AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 28; Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit: BAG 25.01.2000 – 1 ABR 3/99 – AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebes Nr. 34; Aufsuchen von Toiletten; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/ Linsenmaier, BetrVG, 25. Aufl., § 87 Rn. 71; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 11. Aufl., § 87 Rn. 50). Dass bei derartigen Tatbeständen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Betracht kommen können, stellt auch die Arbeitgeberin dem Grunde nach nicht in Frage. Dies gilt auch bei einem Verstoß gegen die Anweisung zur Ableistung von Mehrarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG oder bei einem Verstoß gegen das Tragen vorgeschriebener Schutzkleidung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). 37

38

Zutreffend weist die Arbeitgeberin zwar darauf hin, dass dem Betriebsrat bei der Erteilung von Abmahnungen kein Mitbestimmungsrecht zusteht (BAG 07.11.1979 – 5 AZR 962/77 – AP BetrVG 1972 § 87 Betriebsbuße Nr. 3; BAG 17.10.1989 – 1 ABR 100/88 – AP BetrVG 1972 § 87 Betriebsbuße Nr. 12; LAG Schleswig-Holstein, 27.05.1983 – 3 (4) TaBV 31/82 – DB 1983, 2145 = BB 1983, 1282; Fitting, a.a.O., § 87 Rn. 82; Wlotzke/Preis/Kreft/Bender, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rn. 46; Wiese/GK-BetrVG, 9. Aufl., § 87 Rn. 242; andere Auffassung: DKK/Klebe, a.a.O., § 87 Rn. 66 m.j.w.N.). Darum geht es aber im vorliegenden Fall dem antragstellenden Betriebsrat nicht. Der Betriebsrat hat sowohl erstinstanzlich wie in der Beschwerdeinstanz ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er kein Mitbestimmungsrecht bei der Erteilung von Abmahnungen durch die Arbeitgeberin gegenüber ihren Mitarbeitern geltend machen will. Dem Betriebsrat geht es vielmehr darum, Abmahnungen, die auf ein etwaiges mitbestimmungswidriges Verhalten der Arbeitgeberin gestützt werden, entgegenzusteuern. Denkbar ist auch, dass der Betriebsrat überprüfen will, ob er angesichts eines gerügten Fehlverhalten eines Arbeitnehmers mitbestimmungsrechtlich tätig werden und sein Initiativrecht ausüben will. Zu Recht hat das Arbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil darauf hingewiesen, dass insoweit eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats besteht. Dies ergibt sich aus daraus, dass die Arbeitgeberin für keinen einzigen Fall einer gerügten Abmahnung vorgetragen hat, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf die beispielhaft vorgelegten Abmahnungen und die in ihnen gerügten Verstöße gewahrt worden sind. Insoweit liegt der vorliegende Fall auch anders als die von der Arbeitgeberin in Bezug genommene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG Köln 28.08.2009 – 10 TaBV 30/09 –). Nach dem der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln zugrunde liegenden Sachverhalt stand nämlich die Kontrollaufgabe des Betriebsrats in hinreichend konkreter Form vor der begehrten Einsichtnahme und Vorlage sämtlicher Abmahnungen noch gar nicht fest. Der dortige Betriebsrat wollte sich Abmahnungen vorlegen lassen, um ergründen zu können, ob und welche betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben überhaupt betroffen sein können. Insoweit liegt der vorliegende Fall anders. Der Betriebsrat hat im vorliegenden Verfahren hinreichend konkret vorgetragen, dass Abmahnungen von der Arbeitgeberin erteilt worden sind, die Verstöße rügen, die einen Bezug zu Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 BetrVG aufweisen. Damit besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des antragstellenden Betriebsrats. Eine derartige Wahrscheinlichkeit des Aufgabenbezugs hat der Betriebsrat im vorliegenden Beschlussverfahren jedenfalls schlüssig dargelegt. Dies ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausreichend, um den korrespondierenden Informationsanspruch auszulösen. Eines konkreten Anlasses für den Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bedarf es nicht (BAG 19.10.1999 – 1 ABR 75/98 – AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 58; Kraft/Weber/GK-BetrVG, a.a.O., § 80 Rn. 59 m.w.N.).

b) Das Arbeitsgericht ist in der angefochtenen Entscheidung auch zu Recht davon ausgegangen, dass die vom Betriebsrat begehrten Auskünfte zu seiner ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung erforderlich sind. Es kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass der Betriebsrat auf eine andere Art und Weise jederzeit von mitbestimmungswidrigen Anordnungen der Arbeitgeberin Kenntnis erlangt. Mit einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber eine aus seiner Sicht arbeitsvertragswidrige Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Die vom Betriebsrat im vorliegenden Verfahren beispielhaft vorgelegten Abmahnungen dokumentieren aber, dass entsprechende Pflichtverletzungen häufig auf die Missachtung kollektivrechtlicher Regelungen bzw. Anordnungen zurückzuführen sind. Ohne die begehrte Information wäre der Betriebsrat nicht in der Lage, auf Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte gegenüber der Arbeitgeberin hinzuwirken. 39

Der Arbeitgeberin ist es auch ohne Weiteres möglich, dem Betriebsrat jeweils Abschriften der erteilten Abmahnungen zukommen zu lassen. Nach eigenem Bekunden der Arbeitgeberin werden mündliche Abmahnungen nicht erteilt. Die Arbeitgeberin ist danach nicht gezwungen, über mündlich erteilte Abmahnungen erst eine entsprechende Unterlage herzustellen. 40

Ob sich aus den dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Abmahnungen tatsächlich entsprechende Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte ergeben, kann der Betriebsrat erst nach Vorlage der entsprechenden Abmahnungen in eigener Verantwortung prüfen. 41

c) Auch datenschutzrechtliche Bestimmungen stehen dem Auskunftsverlangen des Betriebsrats nicht entgegen. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG wird durch die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes nicht beschränkt. Die Unterrichtung des Betriebsrats als Betriebsverfassungsorgan ist keine Datenübermittlung im Sinne des § 3 Abs. 4 Nr. 3, Abs. 8 S. 2 BDSG an Dritte. Organe der Betriebs- oder Personalvertretung sind insoweit nur unselbständiger Teil der verantwortlichen Stelle (BAG 11.11.1997 – 1 ABR 21/97 – AP BDSG § 36 Nr. 1; Simitis/Dammann, BDSG, 7. Aufl., § 3 Rn. 240 m.w.N.). Solange Betriebsräten personenbezogene Daten im Hinblick auf ihre gesetzlichen Aufgaben nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zugänglich gemacht werden, greifen die Übermittlungsregeln des BDSG nicht ein; maßgebend sind insoweit allein die Vorschriften des Betriebsverfassungs- und des Personalvertretungsrechts. Im Gegenzug hat der Betriebsrat die Verpflichtung, da-rüber zu wachen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Er unterliegt im Hinblick auf die Persönlichkeitsrechte anderer Arbeitnehmer und Mitarbeiter auch einer besonderen Verschwiegenheitspflicht, §§ 75 Abs. 2, 79 Abs. 1, 82 Abs. 2, 83 Abs. 1, 99 Abs. 1, 102 Abs. 2 BetrVG (DKK/Buschmann, a.a.O., § 79 Rn. 3, 28 m.w.N.). Hinzu kommt im vorliegenden Fall, dass die Arbeitgeberin lediglich zur Auskunft in anonymisierter Form verpflichtet worden ist. Selbst einer namentlichen Benennung hätten datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegengestanden (BAG 07.02.2012 – 1 ABR 46/10 – Pressenachricht – BB 2012, 443 hinsichtlich des Überwachungsrechts des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement). 42

III. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache hat die Beschwerdekammer die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG. 43

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE