Arbeitsgericht Bonn, 5 BV 20/10

Datum:	16.06.2010
Gericht:	Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper:	5.Kammer
Entscheidungsart:	Beschluss
Aktenzeichen:	5 BV 20/10
ECLI:	ECLI:DE:ARBGBN:2010:0616.5BV20.10.00

Normen:	BetrVG § 77 Abs. 1; § SGB IX § 84 Abs. 2; GG Art. 2 Abs. 1
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	

Datenschutzrechtliche Erwägungen stehen der Weitergabe von Namen und Fehlzeiten der Mitarbeiter, die

die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen an den Betriebsrat nicht

entgegen.

Das sich aus Art. 2 Abs. 1 GG ergebende Grundrecht des einzelnen Arbeitnehmers auf informationelle

Selbstbestimmung steht unter einem allgemeinen Gesetzesvorbehalt und wird durch §§ 84 Abs. 2 Satz 7

SGB IX, 80 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG in zulassiger Weise eingeschränkt.

Tenor:

Der Antragsgegner wird verpflichtet, dem Antragsteller quartalsmäßig ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die die Voraussetzung für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, zu übergeben.

G R Ü N D E 1

I. 2

Der Antragsteller ist der bei dem Q., Standort Bad Godesberg des Antragsgegners bestehende Betriebsrat. 3

Am 10.01.2008 schlossen die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung über die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. In dieser Betriebsvereinbarung heißt es u.a.: 4

> *"**§ 4*** 5
>
> ***Maßnahmen*** 6
>
> *Der BR erhält quartalsmäßig (zusammen mit der Mitarbeiterliste) ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen. Der Arbeitgeber teilt gleichzeitig seine Einschätzung mit, ob ein BEM aus seiner Sicht geeignet und sinnvoll ist. Er teilt zudem eine nachvollziehbare Begründung hierfür mit. Erachtet der Arbeitgeber ein BEM nicht als sinnvoll, und teilt der BR diese Beurteilung, findet ein BEM nicht statt.* 7
>
> *Soweit die Betriebsparteien hierüber nicht einig sind, nimmt die Arbeitgeberseite einen ersten, nicht formellen Kontakt mit dem Betroffenen auf. [ ]* 8
>
> ***§ 7*** 9
>
> ***Datenschutz*** 10
>
> *Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.* 11
>
> *[ ]"* 12

Nachdem der Antragsgegner sich unter Hinweis auf datenschutzrechtliche Bedenken weigerte, dem Antragsteller ein Verzeichnis der Mitarbeiter herauszugeben, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, forderte der nunmehrige Verfahrensbevollmächtigte des Antragstellers den Antragsgegner unter dem 22.12.2009 auf, dem Antragsteller die Liste zur Verfügung zu stellen. Mit Schreiben vom 13.01.2010 lehnte der Antragsgegner dies ab. 13

Der Antragsteller ist der Ansicht, die Verpflichtung des Antragsgegners zur Vorlage des begehrten Verzeichnisses ergebe sich aus § 4 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 i.V.m. der Durchführungspflicht des § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und auch aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG i.V.m. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, da es zu seiner, des Antragstellers, Aufgabe gehöre, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. 14

Der Antragsteller beantragt, 15

> den Antragsgegner zu verpflichten, ihm, dem Antragsteller, quartalsmäßig ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, zu übergeben. 16

Der Antragsgegner beantragt, 17

18

den Antrag zurückzuweisen.

Er ist der Ansicht, die in § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 enthaltene Qualifizierung "die die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen", sei gemeinschaftsrechts- und verfassungskonform dahin auszulegen, dass für die Übermittlung personenbezogener Daten die vorherige Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters erforderlich ist; dies ergebe sich auch aus § 7 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung, da dieser die Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten in jeder Phase, also auch vor Durchführung eines konkreten betrieblichen Eingliederungsmanagements gebiete; das Erfordernis gemeinschaftsrechts- und verfassungskonformer Auslegung der Betriebsvereinbarung ergebe sich im Hinblick auf Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. 19

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die vorbereitenden Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen verwiesen. 20

II. 21

Der Antrag ist zulässig und begründet. 22

Der Antragsteller hat gegen den Antragsgegner aus § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 i.V.m. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG Anspruch auf quartalsweise Erteilung eines Verzeichnisses der Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen. 23

Gemäß § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Arbeitgeber zur Durchführung von Betriebsvereinbarungen – und somit auch zur Durchführung der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 – verpflichtet. 24

§ 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 sieht vor, dass der Antragsteller quartalsmäßig ein Verzeichnis der Mitarbeiter erhält, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen. Im Hinblick auf die den Arbeitgeber gem. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG treffende Durchführungspflicht besteht kein Zweifel daran, dass Adressat der Verpflichtung des § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 der Antragsgegner ist. 25

Der sich aus § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung ergebende Anspruch des Betriebsrates ist umfassend und bezieht sich auf die Bekanntgabe aller Mitarbeiter, die eine betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, unabhängig davon, ob diese bereits zuvor mitgeteilt haben, an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht interessiert zu sein oder ob sie sogar der Weitergabe ihrer Gesundheitsdaten an den Betriebsrat widersprochen haben. Denn hätten die Betriebsparteien bei Abschluss der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 eine Beschränkung des Anspruchs auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (etwa auf solche, die einer Weitergabe ihrer Gesundheitsdaten an den Betriebsrat ausdrücklich zugestimmt haben) oder den Ausschluss bestimmter Arbeitnehmergruppen (etwa derjenigen, die einer Weitergabe ihrer Gesundheitsdaten an den Betriebsrat widersprochen haben) gewollt, so hätten sie dies ohne weiteres in der Formulierung des § 4 Abs. 1 Satz 1 zum Ausdruck bringen können. Tatsächlich haben die Betriebsparteien jedoch eine umfassende Formulierung gewählt. 26

Auch § 7 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung gebietet keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 1 Satz 1. Dies gilt auch dann, wenn man – wie der Antragsgegner – davon 27

ausgeht, dass das Gebot der Wahrung datenschutzrechtlicher Bestimmungen in jedem Stadium der Durchführung der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 gilt und nicht erst dann, wenn ein betriebliches Eingliederungsmanagement mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers durchgeführt wird.

Denn datenschutzrechtliche Bestimmungen stehen der quartalsweisen Herausgabe eines Verzeichnisses der Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, an den Antragsteller nicht entgegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Antragsteller lediglich die Herausgabe von Eckdaten in Gestalt der Namen und Fehlzeiten der betreffenden Arbeitnehmer begehrt, nicht aber die Bekanntgabe sensibler Gesundheitsdaten wie Art und Schwere der Erkrankung oder auch nur Informationen über die Frage, ob eine Fortsetzungserkrankung oder mehrere voneinander unabhängige Erkrankungen vorliegen. Insbesondere steht das Bundesdatenschutzgesetz einer Weitergabe von Informationen an den Betriebsrat nicht entgegen, soweit die Daten zulässig ermittelt wurden und deren Kenntnis zur Durchführung einer gesetzlichen Aufgabe des Betriebsrats erforderlich sind (vgl. nur *Weber,* in GK-BetrVG, 9. Aufl., § 80 Rdnr. 74). Das Bundesdatenschutzgesetz schränkt das Betriebsverfassungsgesetz nicht ein. Vielmehr gehen gesetzliche Vorschriften wie § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, die die Information des Betriebsrats und damit u.U. auch die Weitergabe von Daten vorschreiben, dem Bundesdatenschutzgesetz vor (vgl. *BAG,* 17.03.1983 – 6 ABR 33/80 – AP § 80 BetrVG 1972 Nr. 18; *Weber,* in GK-BetrVG, 9. Aufl., § 80 Rdnr. 74; ErfK/*Kania,* 10. Aufl., § 80 BetrVG Rdnr. 22; Richardi/*Thüsing,* BetrVG, 10. Aufl., § 80 Rdnr. 57 und – mit Hinweis darauf, dass der Betriebsrat unselbständiger Teil der verarbeitenden Stelle und nicht Dritter *Fitting,* BetrVG, 25. Aufl., § 80 Rdnr. 58; dazu, dass der Betriebsrat Teil der verarbeitenden Stelle ist vgl. auch *BAG,* 03.06.2003 – 1 ABR 19/02, juris, dort Rdnr. 36). 28

Da die Antragsgegnerin die zur Erfüllung ihrer sich aus § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008 i.V.m. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegenüber dem Antragsteller ergebenden Verpflichtung erforderlichen Daten dadurch ermittelt, dass die betroffenen Arbeitnehmer sie von sich aus informieren, liegt ein Fall der zulässigen Datenerhebung vor. Die Weitergabe der Gesundheitsdaten an den Antragsteller ist auch zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich. Zum einen verpflichtet § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist der Betriebsrat verpflichtet, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Hierzu zählt auch und gerade die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX (vgl. zum Normzweck *Fabricius,* in: jurisPK-SGB IX, 2010, § 84 Rdnr. 8), welche das betriebliche Eingliederungsmanagement regelt. Zum anderen überträgt § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX dem Betriebsrat als zuständiger Stelle i.S.d. § 93 SGB IX die Pflicht darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach § 84 Abs. 2 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Um dieser Aufgabe effektiv nachkommen zu können, ist der Betriebsrat auf die Angabe der Anzahl, der Namen und der konkreten Dauer der Fehlzeiten der Arbeitnehmer angewiesen, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen. Die Bekanntgabe weitergehender Gesundheitsdaten der betroffenen Arbeitnehmer wird vom Antragsteller im vorliegenden Verfahren nicht begehrt. 29

Soweit die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung die Auffassung vertreten wird, die Personalvertretung werde im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit keinen Anlass haben, die Angaben des Arbeitgebers über den Kreis der von einer möglichen Klärung betroffenen Beschäftigten in Zweifel zu ziehen (vgl. etwa *Bayer. VGH* – 30.04.2009 – 17 P 08.3389, juris, dort Rdnr. 40; *OVG Berlin-Brandenburg* – 60 PV 9.07, juris, dort Rdnr. 40), steht dies in Widerspruch zur Auffassung des Gesetzgebers, der die Überwachungsfunktion 30

der Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte im Hinblick auf die Verpflichtungen des Arbeitgebers/Dienstherrn aus § 84 Abs. 2 SGB IX für so bedeutsam befunden hat, dass er die allgemeine Überwachungspflicht des Betriebsrats aus § 80 Abs. 1 BetrVG durch einen speziell auf § 84 SGB IX bezogenen Überwachungsauftrag ergänzt hat. Überdies lässt sich die Auffassung der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung im Hinblick auf die auf § 84 Abs. 2 SGB IX bezogenen Überwachungspflichten des Personalrats schon deshalb nicht auf das Betriebsverfassungsrecht übertragen, weil dieses durch kein dem durch Art. 20 Abs. 3 GG vermittelten Vertrauen in die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung vergleichbares Grundvertrauen in die Rechtmäßigkeit des Arbeitgeberhandelns gekennzeichnet ist.

Auch das sich aus Art. 2 Abs. 1 GG ergebende Grundrecht des einzelnen Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung erfordert keine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 1 Satz 1 der Betriebsvereinbarung vom 10.01.2008. Dieses Grundrecht steht unter einem allgemeinen Gesetzesvorbehalt und wird durch §§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX, 80 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG, deren Umsetzung die Betriebsvereinbarung dient, in zulässiger Weise eingeschränkt. § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX und § 80 Abs. 1, Abs. 2 BetrVG verfolgen einen legitimen Zweck. Die Vorschriften dienen dem Schutz der Arbeitnehmer, indem sie ein zu deren Schutz gebildetes Organ mit der Überwachung der Arbeitnehmerschutzgesetze beauftragen. Zu diesem Zweck erhalten die mit der Überwachung beauftragten Organe auch Gesundheitsdaten der einzelnen Arbeitnehmer, die sie jedoch entsprechend § 79 Abs. 1 BetrVG vertraulich zu behandeln haben, weshalb auch bei der hier vertretenen Auslegung der §§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX und 80 BetrVG ein unverhältnismäßiger Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung nicht vorliegt, jedenfalls soweit es sich um bloße Eckdaten handelt, die keinen Rückschluss auf Art und Schwere der Erkrankung zulassen. 31

Schließlich gebietet auch Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union keine einschränkende Auslegung. Zunächst ist bereits zweifelhaft, ob diese Regelung überhaupt Drittwirkung im Verhältnis der Betriebsparteien entfaltet. Selbst wenn man dies aber bejahen und annehmen wollte, die Übergabe der im vorliegenden Fall einschlägigen Daten vom Antragsgegner an den Antragsteller stelle eine Verarbeitung von Daten dar, würde diese aus den oben dargestellten Gründen auf einer gesetzlich geregelten legitimen Grundlage i.S.d. Art. 8 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erfolgen. Vor diesem Hintergrund ist auch die Durchführung eines Vorlageverfahrens an den Europäischen Gerichtshof nicht angezeigt. 32

Rechtsmittelbelehrung 33

Gegen diesen Beschluss kann von 34

B e s c h w e r d e 35

eingelegt werden. 36

Für ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben. 37

Die Beschwerde muss 38

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat 39

bei dem Landesarbeitsgericht Köln, Blumenthalstraße 33, 50670 Köln eingegangen sein. 40

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung der Entscheidung, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Beschlusses. 41

Die Beschwerdeschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 42

1. Rechtsanwälte, 43
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 44

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 45

(Dr. Faulenbach) 46

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE