

## GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 09.04.2014, I MAVO 02/14

### **Leitsatz**

1. Im Rahmen ihres Überwachungsrechtes aus § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO hat die Mitarbeitervertretung grundsätzlich einen Auskunftsanspruch aus § 28a Abs. 1 MAVO. Daher kann sie im Rahmen ihrer Überwachungspflicht verlangen, dass ihr die Namen der schwerbehinderten Menschen ebenso wie die der Langzeitbeschäftigten mitzuteilen sind, die nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen worden sind. Datenschutzrechtliche Erwägungen stehen nicht entgegen.
2. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur dann zu machen, wenn der Mitarbeiter der Weitergabe seiner Daten an die Mitarbeitervertretung ausdrücklich widersprochen hat. In diesem Fall hat - anders als möglicher Weise im staatlichen Bereich - der Individualschutz Vorrang. Er ist zu berücksichtigen und von der Mitarbeitervertretung zu respektieren.

### **Tenor**

1. **Die Klage wird abgewiesen.**
2. **Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

- 1 Die Parteien streiten - soweit im Verfahren noch von Belang - über Auskunftsansprüche im Rahmen der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX.
- 2 In der gemeinsamen Sitzung vom 03.12.2013 forderte die Klägerin von der Beklagten eine Aufstellung langzeiterkrankter Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (im Folgenden: Mitarbeiter) ein, um Dienststellen und Arbeitsbereiche zu ermitteln, deren Mitarbeiter besonders häufig von Langzeiterkrankungen betroffen sind. Sie begründete ihren Antrag damit, sie wolle die Daten

analysieren und gegebenenfalls nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 und nach § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Einfluss auf die Arbeitsabläufe oder auch auf eventuell äußere negative Gesundheitsfaktoren nehmen. Außerdem wolle sie das betriebliche Eingliederungsmanagement überwachen. Im Jahre 2006 haben die Parteien eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen, auf deren Inhalt Bezug genommen wird.

- 3 Die Beklagte lehnte den Antrag der Klägerin ab. Sie berief sich auf Datenschutz, bot aber an, eine anonymisierte Liste mit der Anzahl und der Dauer der Erkrankungen zur Verfügung zu stellen.
- 4 Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe die Weitergabe der Daten Langzeiterkrankter uneingeschränkt zu. Der Dienstgeber sei nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht auf Grundrechte der Mitarbeiter zu berufen.
- 5 In der mündlichen Verhandlung vom 09.04.2014 hat die Beklagte sich bereit erklärt, die Namen und Daten der Langzeiterkrankten mitzuteilen, soweit der Mitarbeiter im Vorfeld der Weitergabe solcher Daten nicht widersprochen habe. Die Klägerin verbleibt bei ihrer Auffassung einer uneingeschränkten Auskunft und beantragt nunmehr,
  - 6 die Beklagte zu verurteilen, ihr halbjährlich eine Liste mit Namen und Dauer der Erkrankungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorzulegen, die länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig erkrankt waren, auch wenn diese der Weitergabe ihrer Daten widersprochen haben.
- 7 Die Beklagte beantragt nun,
  - die Klage abzuweisen.
- 8 Sie ist der Auffassung, die von der Klägerin geforderte Liste sei kein geeignetes Mittel zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und trägt weiter vor, ihr lägen Aussagen von Mitarbeitern vor, bei einer langfristigen Erkrankung keine Übersendung ihres Namens und der Dauer der Erkrankungen an die Klägerin zu wünschen. Hierauf berufe sie sich.

- 9 Zu den weiteren Ausführungen der Parteien zur Sach- und Rechtslage wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **I.**

- 10 Die zulässige Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Weitergabe der eingeforderten Daten, wenn der Mitarbeiter im Vorfeld der Weitergabe dieser Daten ausdrücklich widersprochen hat.

#### **1.**

- 11 Zwar steht der Klägerin im Rahmen ihres Überwachungsrechtes aus § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO, § 27 Abs. 1 MAVO grundsätzlich ein Auskunftsanspruch aus § 28a Abs. 1 MAVO zu, nach dem sie im Rahmen ihrer Überwachungspflicht verlangen kann, dass ihr die Namen der schwerbehinderten Menschen ebenso wie die der Langzeitbeschäftigten mitzuteilen sind, die nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen worden sind (EichstätterKomm/Stöcke-Muhlack, MAVO, § 28a, Rn. 27, 30). Es darf als anerkannt gelten, dass datenschutzrechtliche Erwägungen der Angabe von Namen und Fehlzeiten sämtlicher Mitarbeiter, die die Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfüllen, an die Kollektivorgane wie die MAV oder der Vertreter der Schwerbehinderten nicht entgegenstehen.
- 12 Sowohl das Bundesverwaltungsgericht (23.06.2010 - 6 P 8/09, in ZA-RR 2010) als auch das Bundesarbeitsgericht (07.02.2012 - 1 ABR 46/10, ZMV 2012, 107) haben gegen die bloße Mitteilung der Krankheitsdaten und die Namensnennung der betroffenen Personen an den Betriebs- bzw. den Personalrat Bedenken aus Gründen des Datenschutzes zurückgewiesen. Der Arbeitgeber dürfe deren namentliche Benennung nicht vom Einverständnis der Arbeitnehmer abhängig machen. Er habe ein betriebliches Eingliederungsmanagement allen Beschäftigten anzubieten, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen seien. Für die Ausübung ihres gesetzlichen Überwachungsrechts müssten sie diesen

Personenkreis kennen. Auch das Unionsrecht stehe einer namentlichen Benennung nicht entgegen (vgl. EichstätterKomm/Stöcke-Muhlack, a.a.O., § 28a, Rndr. 28).

- 13 Weder Datenschutz noch Unionsrecht kann also zum Vorwand genommen werden, um sich der Überwachung hinsichtlich der Pflicht zur Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu entziehen. Die Übergabe des begehrten Verzeichnisses ist zur Durchführung der sich aus §§ 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO i.V.m. § 27 MAVO ergebenden Überwachungsaufgabe erforderlich. Datenschutzrechtliche Gründe stehen der Übermittlung der Namen der Beschäftigten, denen der Dienstgeber die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements anbieten muss, nicht entgegen. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Dienstgeber und ihre Übermittlung an die Mitarbeitervertretung ist auch bei fehlender Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz zulässig (vgl. BAG vom 07.02.2012 - 1 ABR 46/10, a.a.O.). Richtig ist grundsätzlich auch, dass der Dienstgeber nicht befugt ist, sich gegenüber dem Überwachungsrecht auf Grundrechte der Arbeitnehmer zu berufen (vgl. BAG vom 20.12.1995 - 7 ABR 8/95 - BAGE 82, 36; vom 07.02.2012 - 1 ABR 46/10 - a.a.O.).

## 2.

- 14 Dennoch ist eine Ausnahme von diesem Grundsatz gerade im kirchlichen Bereich dann zu machen, wenn der Mitarbeiter der Weitergabe seiner Daten an die Mitarbeitervertretung ausdrücklich widersprochen hat. In diesem Fall hat - anders als möglicher Weise im staatlichen Bereich - der Individualschutz Vorrang. Er ist stärker zu berücksichtigen und von der Mitarbeitervertretung zu respektieren.
- 15 So existiert im kirchlichen Bereich eine eigene Regelung zur Fortentwicklung des Datenschutzrechts für kirchliche Einrichtungen (KDO). Nach ihr sind besondere Arten personenbezogener Daten (vgl. § 2 Abs. 10 KDO) aufgrund ihrer Sensibilität geeignet, das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen in hohem Maße zu gefährden. Daher besteht für sie ein generelles Verarbeitungsverbot, das nur von einigen Ausnahmen durchbrochen wird (§ 9 Abs. 5 KDO). Durch die Erweiterung der KDO im Jahre 2013 wurde analog zu § 32 Bundesdatenschutzgesetz auch die

Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geregelt. Betroffene müssen sich zwar in vielen Fällen einer Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch kirchliche Dienststellen und Einrichtungen gefallen lassen, haben dem gegenüber jedoch eine Reihe von Rechten zur Wahrung ihres informationellen Selbstbestimmungsrechts. In § 14 Abs. 5 KDO ist das Widerspruchsrecht des Beschäftigten neu geschaffen. Auch für den vorliegenden Fall ist daher eine einschränkende Auslegung des allgemeinen Auskunftsanspruchs geboten.

- 16 Dem Auskunftsbegehren der Klägerin steht es ebenfalls entgegen, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements mit einer persönlichen Begründung verweigert hat (vgl. Bundesverwaltungsgericht vom 03.06.2010 - 6 P 8/09, a.a.O.). In diesem Fall erfordert das sich aus Art. 2 Abs. 1 GG ergebende Grundrecht auf informelle Selbstbestimmung ebenfalls eine einschränkende Auslegung.

## **II.**

- 17 Eine Kostenentscheidung ist nicht erforderlich.

## **III.**

- 18 Wegen grundsätzlicher Bedeutung einer Rechtsfrage, die entscheidungserhebliche Bedeutung hat, war die Revision zuzulassen.