

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF



**M 06/2014 – 28.11.2014**

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ  
KIRCHLICHER ARBEITSGERICHTSHOF

im Namen der Deutschen Bischofskonferenz  
auf Grund eines Mandats des Heiligen Stuhls

## URTEIL

Im Verfahren

MAV des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e. V.,

[REDACTED]

- Klägerin und Revisionsklägerin -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

Gegen

Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.,

[REDACTED]

- Beklagter und Revisionsbeklagter -

Prozessbevollmächtigter: R

[REDACTED]

hat der Kirchliche Arbeitsgerichtshof aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28.11.2014 durch den Präsidenten des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofs Prof. Dr. Reinhard Richardi, die Richter am Kirchlichen Arbeitsgerichtshof Margit Maria Weber und Prof. Dr. Alfred E. Hierold sowie die beisitzenden Richter Sr. Josefia Schulte und Udo Koser

**a m 28.11.2014**

**für Recht erkannt:**

**Die Revision wird zurückgewiesen.**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Auskunftsansprüche der Klägerin im Rahmen der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX.

Die Klägerin verlangt von der Beklagten eine Aufstellung langzeiterkrankter Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (im Folgenden: Mitarbeiter), um Dienststellen und Arbeitsbereiche zu ermitteln, deren Mitarbeiter besonders häufig von Langzeiterkrankungen betroffen sind. Sie begründet ihren Antrag damit, sie wolle die Daten analysieren und gegebenenfalls nach § 36 Abs. 1 Nr. 10 und nach § 37 Abs. 1 Nr. 10 MAVO Berlin Einfluss auf die Arbeitsabläufe oder auch auf eventuell äußere negative Gesundheitsfaktoren nehmen. Außerdem wolle sie das betriebliche Eingliederungsmanagement überwachen.

Die Beklagte lehnt den Antrag der Klägerin ab. Sie beruft sich auf den Datenschutz, hat sich aber bereit erklärt, die Namen und Daten der Langzeiterkrankten mitzuteilen, soweit der Mitarbeiter im Vorfeld der Weitergabe solcher Daten nicht widersprochen habe.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe die Weitergabe der Daten Langzeiterkrankter uneingeschränkt zu. Sie hat daher beantragt, 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.

Das Gemeinsame Kirchliche Arbeitsgericht in Hamburg hat durch Urteil vom 9.4.2014 – I MAVO 02/14 – die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 2.5.2014 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 28.5.2014, eingegangen am 2.6.2014, Revision eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 30.6.2014, eingegangen am 1.7.2014, begründet.

Sie beantragt,

das Urteil des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichtes in Hamburg vom 9.4.2014 (I MAVO 2/14) abzuändern und der Klage stattzugeben.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

### Entscheidungsgründe

I.

Die Revision ist zulässig. Sie ist im Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts erster Instanz zugelassen (§ 47 Abs. 1 KAGO) sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (§ 50 KAGO).

II.

Die Revision ist jedoch nicht begründet.

1. Der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit ist für den Streit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn es handelt sich um einen Streit aus der Mitarbeitervertretungsordnung für den Bereich des Erzbistums Berlin (hier abgekürzt: MAVO).

Der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. fällt zwar nach kanonistischer Lehre nicht unter die bischöfliche Gesetzgebungsgewalt; er wendet aber nach seiner Satzung die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ an und hat sie auf diese Weise noch vor dem 31.12.2013 durch Übernahme in sein Statut verbindlich übernommen. Deshalb findet auf den Rechtsstreit die Mitarbeitervertretungsordnung Anwendung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 MAVO).

Damit ist zugleich der Rechtsweg zur kirchlichen Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 2 KAGO eröffnet; denn nach dieser Bestimmung sind die kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen für Rechtsstreitigkeiten aus dem Mitarbeitervertretungsrecht zuständig.

2. Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Weitergabe der geforderten Daten, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im Vorfeld der Weitergabe dieser Daten ausdrücklich widersprochen hat.
  - a) Die Klägerin hat gegen die Beklagte im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements i.S. des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nach § 27 MAVO einen Anspruch auf Information über dessen Durchführung. Da es sich insoweit um ein für alle geltendes Gesetz handelt, ergibt sich das Überwachungsrecht auch aus § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX. Bei der dort genannten Interessenvertretung i.S. des § 93 SGB IX werden zwar die nach kirchlichem Recht gebildeten Mitarbeitervertretungen nicht ausdrücklich genannt; es handelt sich insoweit aber nur um eine Folgewirkung, weil nach der Verfassungsgarantie des Selbstbestimmungsrechts den Kirchen die Befugnis zugewiesen ist, für ihren Bereich eine kircheneigene Betriebsverfassung zu schaffen.
  - b) Das betriebliche Eingliederungsmanagement dient der Prävention zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Es gliedert sich in zwei

Phasen: Die erste besteht darin, dass der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX den Kreis der Beschäftigten bestimmt, die in die gesetzlich vorgesehene Klärung einzubeziehen sind, wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann, und die der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unterrichtet und um Zustimmung zur Durchführung des Eingliederungsmanagements bittet. Erst nach der Erteilung der Zustimmung der Beschäftigten zur Durchführung des Eingliederungsmanagements beginnt in einer zweiten Phase der Prozess der Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Mitarbeitervertretung hat in beiden Phasen ein Recht auf Information nach § 27 MAVO. Aus der gesetzlichen Regelung des Eingliederungsmanagements ergibt sich aber folgender Unterschied: In der ersten Phase des betrieblichen Eingliederungsmanagements genügt es, dass die Mitarbeitervertretung über den Inhalt des Schreibens an die betroffenen Mitarbeiter in anonymisierter Form sowie über die Anzahl der angeschriebenen Personen informiert wird. Erst in der zweiten Phase und damit erst nach Zustimmung der Betroffenen zur Eingliederungsmaßnahme geht es um individuelle Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

- c) Aus dieser Zweiteilung folgt, dass die Mitarbeitervertretung kein Recht hat, unabhängig von der noch fraglichen Zustimmung der Betroffenen die Bekanntgabe der Namen der angeschriebenen Beschäftigten zu verlangen. Es genügt, dass ihr eine anonymisierte Liste der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit der Anzahl und der Dauer der Erkrankungen zur Verfügung gestellt wird. Erst nach Erteilung der Zustimmung der Beschäftigten in das betriebliche Eingliederungsmanagement ist die Kenntnis der Person notwendig, damit die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements Erfolg haben können.

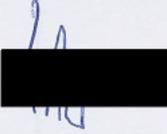
Die Zweckbestimmung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gebietet nicht, dass der Datenschutz zurücktritt. Das Bundesarbeitsgericht vertritt zwar im Beschluss vom 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 (NZA 2012, 744 ff. = AP Nr. 4 zu § 84 SGB IX) die Auffassung, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Arbeitnehmer be-

nennen muss, welche nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen. Datenschutzrechtliche Gründe stünden der Übermittlung der vom Arbeitgeber erhobenen Daten über die Fehlzeiten der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer an den Betriebsrat nicht entgegen. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof vertritt dagegen in seiner Entscheidung vom 30.4.2009 – 17 P 08.3389 (BeckRS 2010, 5377) für die Beteiligung des Personalrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement die gegenteilige Auffassung (vgl. Kort, in: Der Betrieb 2012, 688 f.). Er begründet dieses Ergebnis mit dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Art. 2 Abs. 1 GG i.V. mit Art. 1 Abs. 1 GG. Auch nach dem Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.6.2010 – 6 P 8.09 (PersV 2010, 454 ff.) kann der Personalrat nicht verlangen, dass der Dienststellenleiter ihm die auf das Unterrichtungsschreiben eingehenden Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt.

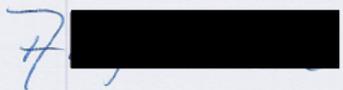
- d) Damit ist vorgegeben, wie die datenschutzrechtliche Problematik zu lösen ist. Das Bundesdatenschutzgesetz findet auf die Kirchen keine Anwendung. Sie sind weder öffentliche Stellen des Bundes oder eines Landes noch nicht-öffentliche Stellen juristischer Personen oder Personenvereinigungen des Privatrechts i.S. des § 2 BDSG. Die Kirchen haben deshalb eigene Regelungen des Datenschutzes erlassen. Im Bereich der evangelischen Kirchen gilt das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Im Bereich der katholischen Kirche und damit auch im Erzbistum Berlin regelt den Datenschutz die Anordnung über den Kirchlichen Datenschutz (KDO) in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 18.11.2013. Diese Anordnung gilt auch für den Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 KDO). Einschlägig ist daher § 14 Abs. 5 Satz 1 KDO, nach dem personenbezogene Daten nicht für eine automatisierten Verarbeitung oder Verarbeitung in nichtautomatisierte Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, soweit der Betroffene dieser bei der verantwortlichen Stelle widerspricht und eine Prüfung ergibt, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen wegen seiner besonderen persönlichen Situation das Interesse der verantwortlichen Stelle an

dieser Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Das gilt aber nicht, wenn eine Rechtsvorschrift zur Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung verpflichtet (§ 14 Abs. 5 Satz 2 KDO). Eine derartige Verpflichtung ergibt sich für den Betroffenen aber nicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX.

- e) Deshalb kann die Klägerin nicht verlangen, dass ihr eine Liste mit Namen und Dauer der Erkrankung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorgelegt wird, die der Weitergabe ihrer Daten widersprochen haben. Lediglich sofern dies nicht der Fall ist, besteht ein Anspruch auf Auskunft über die Person der Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind; denn nach § 26 Abs. 3a Nr. 1 MAVO ist auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ein Mitglied der Mitarbeitervertretung bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können, hinzuzuziehen.
3. Da mit der Klage begehrt wird, eine Liste mit Namen und Dauer der Erkrankungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch dann vorzulegen, wenn diese der Weitergabe ihrer Daten widersprochen haben, konnte die Klage keinen Erfolg haben. Die Revision gegen das Urteil war deshalb zurückzuweisen.

  
Margit Maria Weber

  
Prof. Dr. Reinhard Richardi

  
Prof. Dr. Alfred E. Hierold

  
Sr. Josefia Schulte

  
Udo Koser