



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrats im Berufsförderungswerk P. des Nordrhein-Westfälischen Berufsförderungswerkes e. V., vertr. d.d. Betriebsratsvorsitzenden B. T., C. straße 56, P.,

- Antragsteller und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigter: Rechtsanwalt S. P.,
Vom-S.-Str. 10, E.,

2. des Berufsförderungswerks P. im Nordrhein-Westfälischen Berufsförderungswerk e. V., vertr. d. d. Direktor I. T., C. straße 56, P.,

- Antragsgegner und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: S. Rechtsanwälte,
C. straße 8 - 10, E.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 25.10.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Bauer und die ehrenamtliche Richterin Wagner-Samek

b e s c h l o s s e n :

1. **Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 16.06.2016 – Az. 2 BV 9/16 – abgeändert.**

Dem Arbeitgeber wird aufzugeben, den Betriebsrat entsprechend § 4 Ziffer 1 der Betriebsvereinbarung zu Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung zu Gesprächen einzuladen, die disziplinarische Maßnahmen Arbeitnehmern zum Gegenstand haben.

- 2. Die Rechtsbeschwerde zugunsten des Arbeitgebers wird zugelassen.**

G r ü n d e :

I.

Die Beteiligten streiten darüber, ob der antragstellende Betriebsrat zu allen Personalgesprächen einzuladen ist, die disziplinarische Maßnahmen von Arbeitnehmern zum Gegenstand haben.

Beim zu 2) beteiligten Arbeitgeber handelt es sich um ein Berufsförderungswerk mit etwa 300 Mitarbeitern. Er schloss mit dem Betriebsrat unter dem 01.08.2002 eine „Rahmenbetriebsvereinbarung zur Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung“ (im Folgenden RBV). Deren § 4 Ziffer 4.1. lautet:

„Zu Gesprächen, die im Rahmen des Prozesses zur Unternehmens- Organisations- und Personalentwicklung zwischen Geschäftsleitung, Abteilungsleitung und den Arbeitnehmern stattfinden, in denen es sich um disziplinarische (arbeitsrechtliche) Maßnahmen handelt, wird der Betriebsrat gleichzeitig zu Gesprächen eingeladen.

Unter disziplinarischen Maßnahmen verstehen wir:

- *Ermahnungen*
- *Abmahnungen*
- *Verwarnungen*
- *Kündigungsbegehren*
- *Versetzung*

Der Mitarbeiter kann arbeitsrechtlich so entscheiden, dass er dieses Gespräch ohne Beteiligung eines Betriebsratsmitgliedes führen möchte.

Bei Nichtbeachtung der ordnungsgemäßen Einladung des Betriebsrates und des Arbeitnehmers hat das Gespräch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Rahmenbetriebsvereinbarung wird auf Blatt 5 ff. der Akte Bezug genommen. In einer „Verfahrensregelung zur Einhaltung des § 4.1 der RBV ...“ vom 12.12.2002 heißt es weiter:

„Bei MitarbeiterInnengesprächen entsprechend dem § 4.1 o.g. Rahmenbetriebsvereinbarung erfolgte die Einladung der Betroffenen und des Betriebsrates vereinbarungsgemäß gleichzeitig.

Der Betriebsrat informiert die Betroffenen über ihr Recht auf Gesprächsführung ohne Beteiligung des Betriebsrates.

Wenn die Betroffenen die Nichtbeteiligung des Betriebsrates ausdrücklich wünschen, erklären diese ihren Willen durch Unterzeichnung eines entsprechenden Vordrucks.

Eine Zweitschrift der Erklärung verbleibt beim Betriebsrat.

Die Originalerklärung händigen die Betroffenen dem Arbeitgebervertreter zu Beginn des Gesprächstermins aus.“

Seit diesem Zeitpunkt verfahren die Beteiligten bei jährlich etwa 20 Mitarbeitergesprächen nach diesen Vorgaben. Inhalt und Anlass des bevorstehenden Gesprächs teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht mit. In Einzelfällen lehnten Arbeitnehmer die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds am Gespräch ab. Beschwerden über das praktizierte Verfahren aus Kreisen der Belegschaft gab es nicht.

Mit Schreiben vom 21.10.2015 teilte der Arbeitgeber mit, § 4 Ziffer 4.1 RBV verstoße gegen das verfassungsrechtlich zugesicherte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer. Es stehe allein diesen zu, über die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu entscheiden, ein Automatismus der Einladung durch den Arbeitgeber sei rechtswidrig. Dementsprechend unterließ der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt weitere Einladungen des Betriebsrats zu Personalgesprächen und informierte ihn über deren Durchführung und Ergebnis nicht. Den betroffenen Arbeitnehmern teilt er allerdings mit, dass diese nach Wunsch ein Mitglied des Betriebsrats zum anstehenden Personalgespräch hinzuziehen können.

Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens hat der Betriebsrat die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückkehr zum bis 2015 praktizierten Vorgehen gefordert und sich zur Begründung auf einen Durchführungsanspruch aus § 77 Abs. 1 BetrVG berufen. Der Wirksamkeit der RBV stünden datenschutzrechtliche Aspekte nicht entgegen. § 4 Ziffer 4.1 RBV bezwecke, den Mitarbeitern in Personalgesprächen effektive Unterstützung durch den Betriebsrat zu gewähren, wenn sie ihn denn wollten. Betroffene Arbeitnehmer würden häufig ihre Rechte aus §§ 81, 82 BetrVG nicht kennen. Das seit 2002 gelebte Verfahren habe überdies den Vorteil, dass der Arbeitgeber gerade nicht erkenne, ob die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einem Personalgespräch auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers erfolge oder er die Teilnahme des Betriebsrats nur nicht ablehnt habe.

Der Betriebsrat hat beantragt,

der Antragsgegnerin aufzugeben, den Betriebsrat entsprechend § 4 Ziffer 1 der Betriebsvereinbarung zur Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung zu Gesprächen einzuladen, die disziplinarische Maßnahmen von Arbeitnehmern zum Gegenstand haben.

Der Arbeitgeber hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Er hat zur Begründung seine bereits vorgerichtlich geäußerte Rechtsauffassung wiederholt und vertieft. Es stelle bereits einen unzulässigen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung eines Arbeitnehmers dar, wenn der Betriebsrat von einem ihn betreffenden Personalgespräch auch nur Kenntnis erlange. Abgesehen davon ginge der Antrag des Betriebsrats zu weit. Allenfalls könne das Gremium verlangen, über Gespräche informiert zu werden, die im Rahmen des Prozesses zu Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung stattfänden. Die Rahmenbetriebsvereinbarung gelte nicht generell für alle Personalgespräche.

Mit Beschluss vom 16.06.2016 hat das Arbeitsgericht den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen, weil ein Einladungsanspruch nicht in allen Fallgestaltungen einschränkungslos bestehe. § 4 Ziffer 4.1 RBV beziehe sich nicht auf alle Personalgespräche, sondern nur auf solche, die im Rahmen des Prozesses der Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung stattfänden.

Gegen den ihm am 04.07.2016 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat der Betriebsrat mit einem am 11.07.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Beschwerde eingelegt und diese mit einem weiteren, am 09.08.2016 eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Der Betriebsrat hält die angefochtene Entscheidung für rechtsfehlerhaft. Das Arbeitsgericht habe nicht den eigentlichen Streit der Beteiligten über die Vereinbarkeit von § 4 Ziffer 4.1 RBV mit dem informationellen Selbstbestimmungsrecht entschieden, sondern in die Bestimmung eine inhaltliche Beschränkung hineingelesen, die dem unstreitigen Verständnis der Beteiligten vom Inhalt der RBV widerspreche. Es sei immer klar gewesen und auch so praktiziert worden, dass der Betriebsrat zu jedem anstehenden Personalgespräch wegen einer disziplinarischen Maßnahme einzuladen war. Das Arbeitsgericht habe den Beteiligten „Steine statt Brot“ gegeben. Wie wichtig in der Sache die Beachtung von § 4 Ziffer 4.1 RBV sei, zeige ein Fall vom 30.06.2016, in dem eine Lehrkraft so kurzfristig zu einem Personalgespräch bestellt worden sei, dass er in diesem Moment nicht mehr an die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds gedacht habe. Das Vorgehen des Arbeitgebers lege den Schluss nahe, dass es ihm weniger um das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer gehe, sondern um das Draußenvorhalten des Betriebsrats.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 16.06.2016 Az. 2 BV 9/16 abzuändern und dem Antragsgegner aufzugeben, den Betriebsrat entsprechend § 4 Ziffer 1 der Betriebsvereinbarung zu Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung zu Gesprächen einzuladen, die disziplinarische Maßnahmen Arbeitnehmern zum Gegenstand haben.

Der Arbeitgeber beantragt,

die Beschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Der Arbeitgeber verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Das Gericht sei zu Recht von einem unzulässigen Globalantrag ausgegangen, da § 4 Ziffer 4.1 Teilnahmerechte des Betriebsrats eben nur für bestimmte Personalgespräche in einem bestimmten Rahmen regelt. Dass der Betriebsrat in der Vergangenheit daneben überobligatorisch zu weiteren Gesprächen eingeladen worden sei, ändere daran nichts. Abgesehen davon sei § 4 Ziffer 4.1 RBV rechtswidrig, weil er das in den

§§ 81 ff. BetrVG verfasste Recht des Arbeitnehmers auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds in ein Widerspruchsrecht umwandelte. Dies wiege umso schwerer, als in der Vergangenheit der Betriebsrat entschieden habe, welches Mitglied am Personalgespräch teilnehmen solle. Der vom Betriebsrat geschilderte Fall des Herrn Q. belege die dem Arbeitgeber unterstellten Absichten nicht. Dieser sei keinesfalls absichtlich überrumpelt worden, sondern habe die Einladung zum Personalgespräch krankheitsbedingt verspätet erhalten. Als dies offenbar geworden sei, habe man sich auf einen zweiten Gesprächstermin verständigt, an dem dann auch der Betriebsrat teilgenommen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze sowie die zu den Akten gereichten Unterlagen Bezug genommen.

II.1.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig. Sie ist an sich gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2 iVm 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 2 Satz 1 ArbGG.

2.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist auch begründet. Der Betriebsrat kann gemäß § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG iVm § 4 Ziffer 4.1 RBV verlangen, zu allen Personalgesprächen eingeladen zu werden, die disziplinarische Maßnahmen von Arbeitnehmern zum Gegenstand haben.

a.

Dem Anspruch des Betriebsrats steht nicht entgegen, dass dieser auch ein Recht auf Einladungen zu Personalgesprächen geltend macht, die außerhalb des Regelungsbereiches der RBV stattfinden. Die Auslegung der RBV ergibt, dass von § 4 Ziffer 4.1 sämtliche Personalgespräche wegen disziplinarischer Maßnahmen umfasst sind.

aa.

Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge oder Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von

ihnen verfolgte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen sowie die von den Betriebsparteien praktizierte Handhabung der Betriebsvereinbarung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa Beschluss vom 24.04.2013 – 7 ABR 71/11, DB 2013, 1913; Urteile vom 18.10.2011 – 1 AZR 376/10, juris; vom 27.07.2010 – 1 AZR 67/09, DB 2010, 2455).

bb.

Nach diesen Grundsätzen findet die vom Arbeitgeber behauptete Zweiteilung der Personalgespräche wegen disziplinarischer Maßnahmen in der RBV keinen Niederschlag:

- (1) Nach seinem Wortlaut verweist § 4 Ziffer 4.1 auf Gespräche, die „im Rahmen des Prozesses zur Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung“ stattfinden, aber zugleich „disziplinarische Maßnahmen“ wie Ermahnungen, Abmahnungen, Verwarnungen, Kündigungsbegehren oder Versetzungen zum Inhalt haben. Eine solche „disziplinarische Maßnahme“ dürfte immer mit einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang stehen. Die Kammer vermag sich nicht vorzustellen, wie dann die von der RBV offensichtlich gewollte Schnittmenge mit dem Prozess der „Unternehmens-, Organisations- und Personalentwicklung“ aussehen sollte, wenn sämtliche der drei vorstehenden Bereiche von der disziplinarischen Maßnahme kumulativ betroffen sein sollen. Träfe die vom Arbeitgeber vorgenommene Interpretation zu, verhaltensbedingte Personalmaßnahmen seien nicht durch die Unternehmensentwicklung bedingt und daher nicht Gegenstand der RBV, bliebe faktisch kein Anwendungsbereich von § 4 Ziffer 4.1 RBV übrig. Das können die Betriebsparteien nicht gewollt haben. Systematisch lässt sich dieser Widerspruch nur auflösen, in dem man entweder einen sehr weiten Begriff der Unternehmens- und Organisationsentwicklung zugrunde legte (indem man disziplinarische Maßnahmen als Mittel zur Verbesserung der Gesamtleistungsfähigkeit der Belegschaft auffasst, die der Erreichung des Unternehmenszwecks dient, vgl. § 2 RBV), oder den sicher gegebenen Bezug disziplinarischer Maßnahmen zur Personalentwicklung ausreichen lässt. So oder so determiniert dieser Begriff – disziplinarische (arbeitsrechtliche) Maßnahmen – die Reichweite von § 4 Ziffer 4.1 RBV.

(2) Sähe man das anders, bliebe keine praktisch handhabbare Regelung übrig. Wann der Betriebsrat sich auf § 4 Ziffer 4.1 RBV berufen könnte, wäre nicht justitiabel. Deren erkennbarer Sinn und Zweck, Mitarbeiter an für sie nachteiligen Gesprächen nach Möglichkeit nicht ohne einen kompetenten und zur Verschwiegenheit verpflichteten Unterstützer teilnehmen zu lassen, soweit der Mitarbeiter dies nicht ablehnt, liefe leer. Tatsächlich spricht auch nichts dafür, dass die Beteiligten die Bestimmung jemals so restriktiv verstanden haben, wie der Arbeitgeber dies jetzt tut. Der Betriebsrat ist in der Vergangenheit unstreitig zu allen Personalgesprächen wegen disziplinarischer Maßnahmen eingeladen worden. Dass dies durchgehend ohne Bezug zu § 4 Ziffer 4.1 RBV auf freiwilliger Basis erfolgt sein soll, findet in der bis 2015 gelebten Praxis keinen Anhalt. Der Arbeitgeber hat nicht vorgetragen, eine solche Einschätzung jemals dem Betriebsrat kundgetan zu haben. Demgegenüber hat der Betriebsrat erstinstanzlich ein Einladungsschreiben an die Mitarbeiterin Engelskirchen zu einem Personalgespräch am 27.06.2014 vorgelegt, in dem wegen der Beteiligung eines Betriebsratsmitglieds ausdrücklich auf die RBV hingewiesen worden ist.

b.

§ 4 Ziffer 4.1 RBV ist nicht wegen Verletzung des Rechts der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung unwirksam. Soweit die Bestimmung in geringfügiger Weise das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter tangiert, erfolgt dies in Verfolgung eines legitimen Zwecks und unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

aa.

Gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG haben die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen das aus Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten. Dieses gewährleistet Elemente der Persönlichkeit, die nicht Gegenstand der besonderen Freiheitsgarantien des Grundgesetzes sind, diesen aber in ihrer konstituierenden Bedeutung für die Persönlichkeit nicht nachstehen. Die Zuordnung eines konkreten Rechtsschutzbegehrens zu den verschiedenen Aspekten des Persönlichkeitsrechts richtet sich vor allem nach der Art der Persönlichkeitsgefährdung. Außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht in den Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung garantiert. Es kann deshalb durch verfassungsgemäße Gesetze eingeschränkt

werden. Derartige Regelungen können auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen enthalten. Der Gesetzgeber genügt insoweit seiner Pflicht, die Arbeitnehmer als Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren, indem er die Betriebsparteien in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen. Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zugunsten schützenswerter Belange eines anderen Grundrechtsträgers richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser verlangt eine Regelung, die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Den Betriebsparteien dürfen zur Zielerreichung keine anderen, gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen. Eine Regelung ist verhältnismäßig im engeren Sinn, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht (Grundsätze nach BAG, Beschlüsse vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), NZA 2014, 551; vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/07, NZA 2008, 1187; LAG Hamm, Urteil vom 16.10.2015 – 17 Sa 1222/15, LAGE § 626 BGB 2002 Nr. 62).

bb.

Diesen Vorgaben hält § 4 Ziffer 4.1 RBV stand.

- (1) Mit der obligatorischen Einladung des Betriebsrats wird in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Mitarbeiters eingegriffen, mit dem der Arbeitgeber ein Personalgespräch bezüglich einer disziplinarischen Maßnahme führen möchte. Wird dem Betriebsrat auch der Inhalt des Gesprächs nicht mitgeteilt, so weiß er doch um dessen Existenz und darum, dass der betroffene Mitarbeiter in den Augen des Arbeitgebers hierzu Veranlassung gegeben hat. Schon das mag der Arbeitnehmer als peinlich empfinden und sich deshalb gerade wünschen, dass niemand – auch nicht der Betriebsrat – hiervon Kenntnis erhält. Abgesehen davon überantwortet § 4 Ziffer 4.1 dem Mitarbeiter eine Handlungsobliegenheit, wenn er die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds am Personalgespräch verhindern möchte.

- (2) § 4 Ziffer 4.1 RBV verfolgt den Zweck, eine Disparität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem für den Mitarbeiter unangenehmen Personalgespräch durch obligatorische Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds soweit als möglich zu vermeiden. Die Bestimmung dient dem Schutz des Mitarbeiters, der das Gespräch zu führen hat. Sie verbessert die Rechtsstellung des Betroffenen, weil sie verhindert, dass dieser aus Unkenntnis, Scham oder der Befürchtung eines „schlechten Eindrucks“ beim Arbeitgeber von einer aktiven Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds absieht, auf die im Übrigen nur in den von §§ 81 ff. BetrVG genannten Fällen ein Rechtsanspruch besteht; davon wird bei weitem nicht jedes Personalgespräch abgedeckt, welches auf Initiative des Arbeitgebers geführt wird und in dem es um eine disziplinarische Maßnahme geht (vgl. etwa die Einschränkungen und Differenzierung in BAG, Beschluss vom 16.11.2004 – 1 ABR 52/03, NZA 2005, 416). Zugleich bietet die von § 4 Ziffer 4.1 RBV geschaffenen Konstellation den Vorteil, dass nicht erkennbar ist, ob der Mitarbeiter ein Betriebsratsmitglied auch aktiv hinzugezogen hätte oder sich gegen dessen Teilnahme nur schlicht nicht gewehrt hat.
- (3) Die Regelung ist geeignet und erforderlich. In Anbetracht des den Betriebsparteien zukommenden Beurteilungsspielraums und ihrer Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und der Folgen der von ihnen gesetzten Regeln (vgl. BAG, Urteil vom 22.03.2005 – 1 AZR 49/04, NZA 2005, 773) ist nicht in Frage zu stellen, dass die Beteiligten bei Abschluss der RBV in Jahre 2002 in der Regelung von § 4 Ziffer 4.1 ein probates Mittel zur Verbesserung der Gesprächssituation von Mitarbeitern gesehen haben, denen eine disziplinarische Maßnahme droht. Es erschließt sich der Kammer auch nicht, welches mildere Mittel die Beteiligten hätten wählen sollen, wenn man die Beseitigung der in oben (2) genannten Hindernisse, die bei einer Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zum Gespräch auf Eigeninitiative des Mitarbeiters bestehen, sicherstellen möchte.
- (4) § 4 Ziffer 4.1 RBV ist verhältnismäßig im engeren Sinne. Die mit der Regelung im Sinne von oben (2) verbundene Besserstellung der Mitarbeiter wiegt schwerer als die hinzunehmenden Einschränkungen. Das Recht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung ist nur in einem Randbereich tangiert. Der Betroffene kann lediglich nicht verhindern, dass

dem Betriebsrat der Umstand eines anstehenden Personalgesprächs an sich bekannt gemacht wird. Das erscheint aber nicht bedeutsam, weil dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG so oder so umfassende Informationsrechte zu den persönlichen Verhältnissen der Mitarbeiter zur Absicherung seiner aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgenden Überwachungspflichten zustehen, die im Einzelfall Vorrang vor einem Vertraulichkeitsinteresse des Arbeitnehmers genießen (vgl. etwa LAG Niedersachsen, Urteil vom 22.01.2007 – 11 Sa 614/06, NZA-RR 2007, 585). Zudem ist zu berücksichtigen, dass das BetrVG im Hinblick auf von § 4 Ziffer 4.1 RBV ja auch erfasste Versetzungen und Kündigungen in §§ 99, 102 sogar fordert, dass dem Betriebsrat der komplette Lebenssachverhalt zur in Aussicht genommenen Maßnahme vom Arbeitgeber zu unterbreiten ist. Vorliegend erfährt der Betriebsrat gegen den Willen des Mitarbeiters nichts, abgesehen davon, dass überhaupt ein Gespräch stattfinden soll und damit eine wie auch immer geartete disziplinarische Maßnahme im Raum steht. Der Arbeitnehmer wird auch nicht etwa von der Anwesenheit eines Betriebsratsmitglieds im Personalgespräch überrascht, sondern vom Betriebsrat aktiv über die Systematik und den Inhalt des § 4 Ziffer 4.1 RBV informiert. Der Mitarbeiter kann nicht nur bestimmen, ob der Betriebsrat dem Gespräch beiwohnt, sondern auch welches Mitglied dies tut. Die Verfahrensregelung führt zu einem gewissen zeitlichen Vorlauf im Vorfeld eines Termins, der zu dessen Vorbereitung genutzt werden kann. Dass weder das Stattfinden des Personalgesprächs noch dessen Inhalt und Ergebnis vom Betriebsrat Dritten gegenüber offenbart werden darf, ergibt sich zwar nicht ausdrücklich aus der RBV, folgt aber aus §§ 99 Abs. 1 Satz 3, 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG, § 3 Abs. 7 BDSG (vgl. hierzu BAG, Beschluss vom 12.08.2009 – 7 ABR 15/08, NZA 2009, 1218) bzw. einer zumindest analogen Anwendung des § 82 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Schließlich ist auf die Regelung des letzten Absatzes von § 4 Ziffer 4.1 RBV hinzuweisen, der eine effektive Absicherung der Einladungspflicht des Betriebsrats bewirkt, indem er die Konsequenzlosigkeit eines ohne Beachtung der Vorgaben des § 4 Ziffer 4.1 RBV durchgeführten Personalgesprächs wegen einer beabsichtigten disziplinarischen Maßnahme vorsieht. Eine Abmahnung etwa könnte aus diesem Grunde individualrechtlich unwirksam sein.

c.

§ 4 Ziffer 4.1 RBV verstößt auch nicht gegen anderweitige gesetzliche Vorgaben. Betriebsverfassungsrechtliche Bestimmungen, die im Hinblick auf die die Arbeitnehmer begünstigende Regelung der Betriebsparteien Sperrwirkung entfalten könnten, sind nicht ersichtlich. Sie steht auch in Einklang mit dem BDSG. Dabei

spielt vorliegend keine maßgebliche Rolle, ob es sich bei den hier durch die Einladung des Betriebsrats zum Personalgespräch übermittelten Daten überhaupt um personenbezogene Daten im Sinne von § 32 Abs. 1, 2 BDSG handelt. Entscheidend ist vielmehr, dass § 4 Abs. 1 BDSG eine Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten für zulässig erklärt, wenn eine Rechtsvorschrift dies erlaubt. Zu diesen Rechtsvorschriften gehören auch Betriebsvereinbarungen, soweit sie den Vorgaben von § 75 Abs. 2 BetrVG genügen (BAG, Beschluss vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), NZA 2014, 551). Das letzteres der Fall ist, ergibt sich aus den Erwägungen unter oben b..

3.

Das Gericht hat den für die Entscheidung des Verfahrens maßgeblichen Rechtsfragen grundsätzliche Bedeutung beigemessen und deshalb die Rechtsbeschwerde für den Arbeitgeber gemäß §§ 92 Abs. 1, 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von dem Arbeitgeber

R E C H T S B E S C H W E R D E

eingelegt werden.

Gegen diesen Beschluss ist für den Betriebsrat ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss

innerhalb einer Notfrist* von einem Monat

nach der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000
eingelegt werden.

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

1. Rechtsanwälte,
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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Rechtsbeschwerdeschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Rechtsbeschwerde wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Schneider

Bauer

Wagner-Samek



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
BERICHTIGUNGS-BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrat im Berufsförderungswerk P. des Nordrhein-Westfälischen Berufsförderungswerkes e. V
2. des Berufsförderungswerks P. im Nordrhein-Westfälischen Berufsförderungswerk e. V.

wird der Tenor des Beschlusses vom 25.10.2016 zu Ziffer 1. dahingehend geändert, dass es im zweiten Absatz statt „aufzugeben“ „aufgegeben“ heißt.

Gründe:

Es handelt sich um einen offensichtlichen Schreibfehler, der gemäß § 319 ZPO jederzeit auch von Amts wegen durch das Gericht zu berichtigen ist.

Düsseldorf, den 03.02.17
Der Vorsitzende der 8. Kammer
Schneider
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht