

12 TaBV 10/22
7 BV 135/21
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 28.09.2022

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren
unter Beteiligung von

1. Gesamtschwerbehindertenvertretung der Q. D. Services Germany GmbH, vertreten durch den Gesamtschwerbehindertenvertreter Q. H., S. straÙe 27, I.

Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer

Verfahrensbevollmächtigte

M. M., O., T. Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht PartG, N. straÙe 15 - 17, C.

2. Q. D. Services Germany GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer I. X., L. straÙe 5, S.

Beteiligte zu 2

Verfahrensbevollmächtigte

D. Rechtsanwälte, C. straÙe 11 - 13, L.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
nach Anhörung der Beteiligten am 28.09.2022

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Bögershausen und den ehrenamtlichen Richter Fischer

beschlossen:

1. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 28.01.2022 - 7 BV 135/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen betreffend die Anträge zu 1. und 3. - ausgenommen die in den Hilfsanträgen genannten Gruppen - sowie betreffend die Anträge zu 2. und 4. nur soweit es um die private Anschrift und private Telefonnummer geht.

Im Übrigen wird die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

GRÜNDE:

A. Die Beteiligten streiten über die Überlassung von Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter und hilfsweise aller schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

Die zu 2) beteiligte Arbeitgeberin (*im Folgenden: Arbeitgeberin*) betrieb ein Unternehmen für Geld- und Werttransporte in Deutschland. Die Arbeitgeberin beschäftigte insgesamt ca. 4.000 Mitarbeiter in 30 Niederlassungen, die über das gesamte Bundesgebiet verteilt waren.

Die Beteiligte zu 1) und Antragstellerin war die im Unternehmen durch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen gewählte Gesamtschwerbehindertenvertretung (*im Folgenden: Gesamtschwerbehindertenvertretung*). Örtliche Schwerbehindertenvertretungen existierten in folgenden 15 Niederlassungen: B., E., F., G., H., I., I., L., N., O., P., U., Q., R. und S.. In den übrigen Niederlassungen waren keine örtlichen Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Neuwahlen für die Schwerbehindertenvertretungen waren für Oktober/November 2022 avisiert. Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Anhörung am 28.09.2022 hatten diese noch nicht stattgefunden. An allen Standorten waren Betriebsräte gewählt.

In den Niederlassungen war jeweils ein schwarzes Brett zur Information der Belegschaft vorhanden. Die Arbeitgeberin verfügte darüber hinaus über eine eigene Internetseite. Die Schwerbehindertenvertretungen und die Gesamtschwerbehindertenvertretung hatten die Möglichkeit, in dem durch die Arbeitgeberin eingerichteten Bereich im Intranet die Belegschaft zu informieren. Über eine eigene Internetseite verfügte die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht.

Mit E-Mail vom 28.04.2021 bat die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Arbeitgeberin, ihr eine Liste mit privaten Adressen der schwerbehinderten Beschäftigten und denen Gleichgestellten zu überlassen. Die Arbeitgeberin lehnte dies nach mehreren Gesprächen und umfangreichen Schriftwechsel ab.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat gemeint, zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten sei es unerlässlich, in Kontakt mit den schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens zu kommen. Der Anspruch ergebe sich aus § 178 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 182 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 80 Abs. 2 BetrVG.

Die Kenntnis der Privatadressen sei für sie erforderlich, um ihren Aufgaben nach § 178 SGB IX nachzukommen. Sie, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, sei für eine umfassende Anzahl von Betrieben der Arbeitgeberin zuständig, die sich an unterschiedlichsten Standorten in ganz Deutschland befänden. Dadurch könnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder durch einen am schwarzen Brett aushängenden Hinweis über das Bestehen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und ihre Aufgaben informiert werden noch an einer zentralen Stelle zu der Schwerbehindertenversammlung eingeladen werden. Es sei daher notwendig, diesen individuell Informationen zukommen zu lassen und sie individuell zu Treffen und Versammlungen einzuladen. Eine der zentralen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sei es, die Beschäftigten gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX bei einem Antrag auf Feststellung einer (Schwer-)Behinderung und ihres Grades sowie einer Gleichstellung zu unterstützen. Oft wüssten die Beschäftigten überhaupt nicht, dass sie die Voraussetzungen einer Schwerbehinderung erfüllten und welche Vor- und Nachteile eine solche Feststellung mit sich bringe. Anhaltspunkte gebe es beispielsweise bei langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierzu sei die Kontaktaufnahme durch sie, die Gesamtschwerbehindertenvertretung, erforderlich. Aufgrund einer Langzeiterkrankung sei eine Kontaktaufnahme in der Niederlassung oftmals nicht möglich. Eine Kontaktaufnahme über die Vorgesetzten sei wegen deren Stressbelastung im Tagesgeschäft nicht möglich. Außerdem sei so eine vertrauliche Weitergabe von Informationen nicht gegeben. Insbesondere für neue Beschäftigte sei es unerlässlich, dass sie sich postalisch bei ihnen vorstelle und sie auf die Aufgaben der Gesamtschwerbehindertenvertretung hinweise. Außerdem gehe ihre Zuständigkeit über die des Betriebsrats hinaus. Sie sei bereits dann zu beteiligen, wenn ein Arbeitsverhältnis von behinderten/schwerbehinderten Menschen betroffen sei. Der EuGH unterscheide im Übrigen nicht zwischen behinderten Menschen und schwerbehinderten Menschen.

Ein physischer Aushang an sogenannten schwarzen Brettern sei zur Information nicht geeignet. Zum einen hätten sie bzw. die örtliche Schwerbehindertenvertretung oftmals kein eigenes schwarzes Brett in den Niederlassungen. Ein Aushang am schwarzen Brett könne nicht immer gepflegt werden. Außerdem beachteten nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses schwarze Brett. Zum anderen seien betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals arbeitsunfähig erkrankt und seien so nicht immer für sie erreichbar. Ebenso hätten die Beschäftigten nicht immer Zugriff auf das Intranet. Veröffentlichungen im Intranet seien daher nur einem kleinen Kreis von Arbeitnehmern

zugänglich. Im Hinblick auf die Wahlen zu den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen gelte die Information auch gegenüber Interessenten, die für eine Wahl zur Schwerbehindertenvertretung nicht unbedingt die Voraussetzung eines behinderten oder schwerbehinderten Menschen haben müssten.

Zumindest habe die Arbeitgeberin die Verpflichtung, ihr ein fortlaufendes Verzeichnis der bei ihr beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu überlassen. Erst wenn sie die Namen und Daten der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten kenne, könne sie ihre gesetzliche Eingliederungsaufgabe wahrnehmen. So sei sie unter anderem berechtigt und verpflichtet, die Betroffenen über die Nichteinhaltung der zu ihren Gunsten geschaffenen Bestimmungen zu unterrichten und mit ihnen zu erörtern, welche Möglichkeiten der Rechtsumsetzung bestehen. Alleine zur Erfüllung dieser Aufgaben müsse sie wissen, welche der Beschäftigten des Betriebs zu den von ihr zu vertretenden schwerbehinderten bzw. potentiellen schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehörten und wo bzw. wie sie eingesetzt seien. Zusätzlich seien auch noch die Kontaktdaten, bestehend aus der privaten Adresse und, soweit dem Arbeitgeber bekannt, Telefonnummer sowie dienstliche Adresse notwendig, um die Kontaktaufnahme zu ermöglichen.

Insbesondere zu dem Antrag zu 4) habe sich die Arbeitgeberin außergerichtlich bekannt. Aus der zuletzt am 15.06.2021 vorgelegten Verfahrensbeschreibung für das Verarbeitungsverzeichnis nach Art. 30 DSGVO für die Schwerbehindertenvertretung (Anlage zum Schriftsatz vom 26.01.2022) sei ersichtlich, dass die Daten zur Kommunikation der Schwerbehindertenvertretung mit den schwerbehinderten Arbeitnehmern benutzt würden. Zu diesem Zweck würden ihr monatlich die Daten in einer Excel-Tabelle von der HR Abteilung zur Verfügung gestellt.

Die Datenübermittlung verstoße nicht gegen Datenschutzrecht, sondern sei nach § 26 Abs. 3 BDSG zulässig. Insbesondere hätten die Beschäftigten bei der Arbeitgeberin eine Erklärung hinsichtlich ihrer Daten abgegeben, dass ihre Daten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden können, mithin auch gegenüber der Schwerbehindertenvertretung. Zu berücksichtigen sei weiter, dass § 79a Satz 2 BetrVG ausdrücklich klarstelle, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, die er zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben verarbeite, nicht Dritter, sondern Arbeitgeber und daher Verantwortlicher im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften sei. Gleiches gelte für sie als Gesamtschwerbehindertenvertretung. Datenschutzrechtlich gehöre sie in das Lager der Arbeitgeberin. Sie sei außerdem zur Geheimhaltung verpflichtet.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat beantragt,

- 1. die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr die Kontaktdaten aller Beschäftigten des Unternehmens bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich, Betriebsstätte sowie privater Anschrift und Telefonnummer in einer elektronischen Liste zu überlassen;**

2. **hilfsweise, die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr die Kontaktdaten aller schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens und ihnen Gleichgestellten bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich, Betriebsstätte sowie privater Anschrift und Telefonnummer in einer elektronischen Liste zu überlassen;**
3. **die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller im Unternehmen Beschäftigten mit den Angaben zu Name, Vorname, Geburtsdatum, Personalbereich und Einsatzstatus sowie den Kontaktdaten bestehend aus privater Anschrift und Telefonnummer zu überlassen;**
4. **hilfsweise, die Arbeitgeberin zu verurteilen, ihr zukünftig monatlich ein fortlaufendes Verzeichnis bezogen auf den jeweiligen Stand der Beschäftigung aller schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens und ihnen Gleichgestellten mit den Angaben zu Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte sowie den Kontaktdaten bestehend aus privater Anschrift und Telefonnummer zu überlassen.**

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

Sie ist der Auffassung gewesen, sie sei nicht verpflichtet, der Gesamtschwerbehindertenvertretung private Adressdaten, bestehend aus Name, Vorname, Privatanschrift und privater Telefonnummer der im gesamten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überlassen. Ein solcher Anspruch ergebe sich insbesondere nicht aus § 178 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 182 Abs. 1 SGB IX und § 80 Abs. 2 BetrVG. Die Kenntnis der Privatadressen sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitgeberin sei für die Gesamtschwerbehindertenvertretung in keiner Weise erforderlich, um Aufgaben nach § 178 SGB IX nachzukommen. Ihr oblägen diese Aufgaben vor dem Hintergrund der Vertretungsstrukturen schon anfänglich weitestgehend nicht. Sie sei auch nicht für eine „umfassende Anzahl an Betrieben“ zuständig. Insgesamt fehle es an einer Aufgabenzuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung, für deren Erfüllung die Haupt- und Hilfsbegehren erforderlich seien.

Der Umstand, dass bundesweit nicht alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusammen in einem Gebäude arbeiten, bedeute nicht, dass sie nicht informiert werden könnten. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung könne Informationen über das in jedem Betrieb vorhandene schwarze Brett an die Belegschaft geben. Die eigene Intranet Seite der Schwerbehindertenvertretungen eigne sich, um Informationen an die Belegschaft geben zu können. Diese sei als „zentrale Informationsstelle“ für alle Beschäftigten frei zugänglich. Es sei auch nicht für neu in das Unternehmen eintretende Beschäftigte unerlässlich, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung sich diesen postalisch vorstelle, um auf ihre Aufgaben hinzuweisen. Im Übrigen gehe das gerichtliche Begehren deutlich über das außergerichtliche Begehren hinaus.

Entgegen der Auffassung der Gesamtschwerbehindertenvertretung sei die beantragte Übermittlung der persönlichen Daten aller Beschäftigten des Unternehmens, bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich, Betriebsstätte sowie privater Anschrift und Telefonnummer in einer elektronischen Liste oder in einem monatlich fortlaufenden Verzeichnis keinesfalls nach § 26 Abs. 3 BDSG zulässig. Aus dem Vorbringen der Gesamtschwerbehindertenvertretung werde schon nicht ersichtlich, warum die fortlaufende Übermittlung und Verarbeitung erforderlich sei. Es fehle außerdem an jeder Begrenzung auf ein erforderliches und nicht überschießendes Maß der Verarbeitung personenbezogener und besonderer Daten, zumal es auch um Gesundheitsdaten gehe. Im Vorfeld des Verfahrens habe der Datenschutzbeauftragte kommuniziert, dass die Reichweite der Anträge der Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht datenschutzkonform sei. Eine pauschale Einwilligung der Beschäftigten zur Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch sie, die Arbeitgeberin, gebe es nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Gesamtschwerbehindertenvertretung abgewiesen. Soweit es um die Kontaktdaten aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gehe, sei ein etwaiger Anspruch auf Überlassung der Mitarbeiterdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB). Dies trage die Gesamtschwerbehindertenvertretung selbst vor und habe dies im Termin bestätigt. Im Übrigen bestehe kein rechtlicher Anspruch auf Überlassung der Daten. Gegen den ihr am 18.02.2022 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung am 03.03.2022 Beschwerde eingelegt und diese - nach Verlängerung der Beschwerdebegründungsfrist bis zum 18.05.2022 - am 06.05.2022 begründet.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung wendet sich gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts. Sie verweist zunächst darauf, dass sie in den Niederlassungen ohne gewählte örtliche Schwerbehindertenvertretungen die Rechte der dortigen schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten sowie der behinderten Beschäftigten wahrnehme. Aber auch im Übrigen sei der Hinweis auf eine fehlende Zuständigkeit seitens der Arbeitgeberin unzutreffend. Auch bei bestehender örtlicher Vertretung stünden ihr gemäß § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX zunächst die gleichen Rechte und Pflichten wie den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zu. Der Unterschied betreffe nur die Angelegenheiten, nämlich diejenigen, die mehrere Betriebe betreffen und nicht vor Ort geregelt werden könnten. Vor dem Hintergrund der originären Allzuständigkeit müsse sie jederzeit in der Lage sein, die Aufgaben der einzelnen Schwerbehindertenvertretungen wahrzunehmen. Dies könne sie nur, wenn sie einen guten Überblick über die einzelnen Betriebe habe.

Die von ihr begehrten Angaben seien unerlässlich, weil nur ein kleiner Teil der Beschäftigten einen Internetzugang habe, um in das Intranet der Arbeitgeberin zu gelangen. Dies seien nur ca. 10% der Beschäftigten. Für die übrigen Beschäftigten im Zählbereich Innendienst bzw. im Fahrdienst des Geld- und Werttransports sei dies nicht der Fall und ihre Informationen gingen oftmals ins Leere. Wie die Arbeitgeberin auf

das Gegenteil komme, sei nicht nachvollziehbar. Dieses Defizit solle durch die persönliche Kontaktaufnahme überwunden werden. Auf private Smartphones müssten sie und die Beschäftigten sich nicht verweisen lassen.

Sie habe außerdem aufgrund der räumlichen Entfernung keine Möglichkeit, die jeweiligen schwarzen Bretter vor Ort zeitnah und persönlich zu pflegen. Daran ändere die Existenz von Betriebsräten nichts. Sie nehme ebenso wie die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen ihre Aufgaben eigenständig wahr. Sie könne deshalb nicht dazu verpflichtet werden, ihre Aufgaben durch andere Organe wahrnehmen zu lassen. Angesichts moderner Kommunikationsmittel könne außerdem nicht verlangt werden, dass eine Information alleine über einen örtlichen Aushang erfolge. Aufgrund von Abwesenheiten von Mitarbeitern würden diese nicht immer wahrgenommen.

Anders als vom Arbeitsgericht angenommen, würden ihr bei den schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten nur die Namen und die Betriebsstätte genannt. Es fehlten der Personalbereich und der konkrete Einsatzort. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung überreicht zudem eine exemplarische Liste der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Daraus ergäben sich nur Name und Niederlassung. Die privaten Anschriften seien nicht enthalten. Sie habe die Arbeitgeberin aufgefordert, die ihr bekannten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten mit Anschriften zu versehen, damit die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung 2022 vorbereitet werden könne.

Es sei anders als vom Arbeitsgericht angenommen, nicht ausreichend, sie auf die Kontaktmöglichkeiten über das schwarze Brett bzw. das Intranet zu verweisen. Dies sei nicht ausreichend, weil sie die schwarzen Bretter nicht in regelmäßigen Abständen pflegen könne. Der Verweis auf das Intranet genüge nicht, weil - wie ausgeführt - ca. 90% der Beschäftigten über keinen Computerarbeitsplatz verfügten und deshalb keinen Zugriff auf ihre Intranet Seite hätten. Aus diesem Grund sei die vorliegende Konstellation mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn vom 21.01.2015 - 4 BV 81/15 vergleichbar.

Sie müsse als Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht nur auf die Reaktion betroffener Beschäftigter reagieren, sondern müsse vielmehr proaktiv tätig werden, um die Beschäftigten gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX z.B. bei einem Antrag auf Feststellung einer (Schwer-)behinderung zu unterstützen. Auf ein BEM-Gespräch käme es nicht an. Dies bediene nur Vorurteile, dass behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen häufiger arbeitsunfähig seien.

Zu beachten sei außerdem, dass zwar das SGB IX eine Unterscheidung zwischen Behinderung und Schwerbehinderung vornehme. Diese Unterscheidung treffe z.B. Art. 1 Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention nicht. Auf die Definition dieser Konvention greife der EuGH in seiner Rechtsprechung zurück. Die Begriffsbestimmung im SGB IX sei mithin auch im gemeinschaftsrechtlichen Verständnis zu sehen. Das Bundesarbeitsgericht gehe von einem kombiniert unionsrechtlichen und deutschen fürsorgerechtlichen Behinderungsbegriff aus. Dies zeige auf, dass der Begriff der „einfachen“ Behinderung und der Schwerbehinderung fließend sei. Um diese fließenden Übergänge bewerten zu können, benötige sie die Daten sämtlicher Beschäftigten. Da das Unionsrecht die Unterscheidung von „einfacher“ Behinderung und Schwerbehin-

derung nicht kenne, müsse die Mitbestimmung auf die „einfache“ Behinderung ausgeweitet werden. Dafür spreche auch das AGG. Knüpfe man hier an die Schwerbehinderung an, würden Beschäftigte mit „einfacher“ Behinderung in ihren Informationsmöglichkeiten benachteiligt. Aus diesem Grund seien die Daten aller Beschäftigten bereitzustellen.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts seien auch die in die Zukunft gerichteten Anträge zulässig. Es sei keine fortlaufende Aktualisierung der Daten vorgenommen worden. Dies rechtfertige die erneute Antragstellung im Beschwerdeverfahren.

Datenschutzrechtliche Bedenken stünden den Anträgen nicht entgegen. Sie sei zur betrieblichen und gesetzlichen Einhaltung aller Datenschutzbestimmungen verpflichtet. Datenschutzrechtlich stehe sie im Lager der Arbeitgeberin. Die Berechtigung zur Weitergabe der Daten lasse sich auch aus § 182 SGB IX ableiten, die sie und die Arbeitgeberin zur Zusammenarbeit verpflichte. Auf der Grundlage dieser Norm sei die Arbeitgeberin außerdem verpflichtet, ihr zu jedem Zeitpunkt die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten namentlich zu benennen, für die sie zuständig ist. Das Gesetz verlange zudem nicht, dass die Schwerbehinderung bereits anerkannt sei. Zu ihren Aufgaben gehöre auch das Tätigwerden in einem frühen Stadium. Allein die private Kontaktaufnahme garantiere den Zugang von Informationen an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung beantragt,

den angefochtenen Beschluss abzuändern und entsprechend den erstinstanzlichen Schlussanträgen zu entscheiden.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde der Gesamtschwerbehindertenvertretung zurückzuweisen.

Sie verteidigt den Beschluss des Arbeitsgerichts. Der Gesamtschwerbehindertenvertretung fehle es nicht an Möglichkeiten, Informationen der Belegschaft zur Verfügung zu stellen. Ein hilfswises Ausweichen auf eine Sammlung sämtlicher privater Anschriften und Telefonnummern sei nicht erforderlich. Intranet und schwarze Bretter seien ausreichende und adäquate Informationsmittel. Betreffend die schwarzen Bretter sei nicht nachvollziehbar, warum diese nicht gepflegt werden könnten. Zum einen gebe es in 15 Niederlassungen die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und im Übrigen überall Betriebsräte. Eine Zusammenarbeit mit den Betriebsräten sehe das Gesetz in § 182 SGB IX dabei ausdrücklich vor.

Soweit örtliche Schwerbehindertenvertretungen bestehen, sei schon nicht nachvollziehbar bzw. dargelegt, für welche Aufgabe die Antragstellerin als Gesamtschwerbehindertenvertretung die beantragten Daten benötige. Ihr fehle insoweit schlicht die Zuständigkeit. Eine grundsätzliche originäre Allzuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung könne nicht nachvollzogen werden.

Die Arbeitgeberin behauptet, dass für alle Beschäftigten die Möglichkeit des Zugriffs auf das Intranet bestehe. Daran ändere sich nicht dadurch etwas, dass nicht alle Beschäftigten einen personalisierten Rechner hätten. Es gebe zusätzlich zu den schwarzen Brettern in allen Betrieben entsprechend nutzbare Rechner. Außerdem verfügten die Beschäftigten über Smartphones.

Außerdem stelle sie der Gesamtschwerbehindertenvertretung in einer monatlichen elektronischen Liste die Daten der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in Form von Namen, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte zur Verfügung. Dies entspreche dem eigenen erstinstanzlichen Vorbringen der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Woher nunmehr der anderslautende und widersprüchliche Vortrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung rühre, erschließe sich nicht. An diesem sei nichts richtig. Die Listen umfassten alleine keine Privatadressen und keine Privattelefonnummern.

Wozu zusätzlich die Weitergabe von Privatanschriften und privaten Telefonnummern erforderlich sei, erschließe sich nach wie vor nicht. Wolle die Gesamtschwerbehindertenvertretung Beschäftigte gezielt kontaktieren, könne dies ohne weiteres über den Beschäftigungsbetrieb erfolgen. Deren Aufenthalt sei gerade nicht unbekannt. Im Übrigen stehe es den Beschäftigten frei, der Gesamtschwerbehindertenvertretung ihre Privatanschrift und/oder die private Telefonnummer mitzuteilen.

Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Daten für sämtliche Beschäftigte fortlaufend aktualisiert erhalten möchte, lasse sich auch den Ausführungen im Beschwerdeverfahren nicht entnehmen, zu welchem Zweck dies eigentlich erfolgen solle. Die Herleitung einer „Allzuständigkeit“ der Gesamtschwerbehindertenvertretung werde nicht geteilt.

Die vorliegende Sachverhaltskonstellation sei mit demjenigen des Beschlusses des Arbeitsgerichts Bonn vom 21.01.2015 - 4 BV 81/14 - nicht vergleichbar. Im Übrigen müsse die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht proaktiv tätig werden. Die Hilfe bei entsprechenden Anträgen erfolge immer anlassbezogen und in der Regel auf Initiative der Beschäftigten.

Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung bzw. Datennutzung lasse sich nicht mit § 182 SGB IX rechtfertigen. Dies gelte insbesondere für die Privatanschriften und die privaten Telefonnummern. Der Gesamtschwerbehindertenvertretung sei bestens bekannt, dass die Datenschutzbeauftragten, die für sie, die Arbeitgeberin, tätig sind, schon vor dem erstinstanzlichen Verfahren erhebliche Bedenken gegen das Antragsbegehren erhoben haben. Eine Benachteiligung durch eine Anknüpfung an die Schwerbehinderung ergebe sich nicht. Es gehe auch nicht um abstrakte datenschutzrechtliche Bedenken. Vielmehr sei die Weitergabe der privaten Daten der Beschäftigten nicht erforderlich.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

B. Die zulässige Beschwerde der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist unbegründet.

I. Die Beschwerde der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zulässig. Sie ist insbesondere ausreichend begründet.

1. Nach § 87 Abs. 2 Satz 1, § 89 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO verlangt eine ordnungsgemäße Beschwerdebegründung die Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Die Begründung muss sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Beschlusses befassen. Allgemeine, formelhafte Wendungen genügen hierfür nicht. Auch darf sich der Beschwerdeführer nicht darauf beschränken, seine Rechtsausführungen aus den Vorinstanzen zu wiederholen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Beschwerdeführer die angefochtene Entscheidung im Hinblick auf das Rechtsmittel überprüft und mit Blickrichtung auf die Rechtslage durchdenkt (BAG 23.02.2021 - 1 ABR 33/19, juris Rn. 11).

2. Diesen Anforderungen genügt die Beschwerdebegründung der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Dies gilt auch, soweit das Arbeitsgericht den Antrag zu 1) und den Hilfsantrag zu 2) zurückgewiesen hat, soweit es um die Kontaktdaten aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten geht, weil ein etwaiger Anspruch auf Überlassung der Mitarbeiterdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte durch Erfüllung erloschen (§ 362 Abs. 1 BGB) sei. Gleiches gilt betreffend diese Kontaktdaten und die Anträge zu 3) und 4). Das Arbeitsgericht hat diese Anträge gemäß § 259 ZPO für unzulässig erachtet, weil aufgrund der erfolgten Auskunftserteilung nicht zu besorgen sei, dass die Arbeitgeberin in Zukunft keine Auskunft erteilt. Mit den insoweit gegebenen Begründungen des Arbeitsgerichts setzt die Beschwerdebegründung sich gerade noch ausreichend auseinander. Allerdings fehlt eine Auseinandersetzung damit, dass das Arbeitsgericht ausgeführt hat, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung selbst vorgetragen habe, dass die Daten monatlich in einer Excel-Tabelle zur Verfügung gestellt würden, wobei dies im Anhörungstermin bestätigt worden sei. Mit der Beschwerdebegründung bezieht die Gesamtschwerbehindertenvertretung sich auf Seite 3 zu II.1. auf den Beschluss des Arbeitsgerichts und führt aus, dass das Arbeitsgericht rechtsfehlerhaft von der Zur-Verfügung-Stellung einer Liste ausgegangen sei. Richtig sei vielmehr, dass nur die Namen und die Betriebsstätte genannt würden, nicht aber der jeweilige Personalbereich und der konkrete Einsatzort. Und auf Seite 7 der Beschwerdebegründung oben im ersten Absatz führt die Gesamtschwerbehindertenvertretung aus, dass keine fortlaufende Aktualisierung vorgenommen worden sei. Dies genügt den gesetzlichen Begründungsanforderungen noch, weil dadurch insgesamt dargestellt wird, dass das Arbeitsgericht von falschen Tatsachengrundlagen ausgegangen sei. Dass diese Ausführungen in der Sache unzutreffend waren, ändert nichts an der Zulässigkeit der Beschwerde. Dies ist eine Frage der Begründetheit. Im Übrigen bestehen zur Überzeugung der Kammer keine Bedenken

an einer ordnungsgemäßen Begründung. So führt die Gesamtschwerbehindertenvertretung im Einzelnen aus, warum, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts, Intranet und schwarzes Brett als Kommunikationsmittel nicht genügen. Hinzu kommen die Ausführungen zur Herleitung der Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung unter Berücksichtigung eines weiten Begriffs der Schwerbehinderung. Dies alles bringt den erstinstanzlichen Beschluss im Übrigen zu Fall. Ob diese Ausführungen zutreffend sind, ist für die Frage der Zulässigkeit der Beschwerde unerheblich.

II. Die Beschwerde ist unbegründet, weil die Anträge zwar weitgehend zulässig aber - soweit zulässig - unbegründet sind. Soweit die in die Zukunft gerichteten Anträge die Kontaktdaten aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten betreffen, sind diese bereits unzulässig.

1. Die Anträge zu 1) und 2) sind zulässig aber unbegründet.

a) Die Anträge zu 1) und 2) sind zulässig. Sie sind insbesondere hinreichend bestimmt.

aa) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO gilt auch für das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge. Der jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Das Gericht ist gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf dadurch grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG 22.01.2020 - 7 ABR 18/18, juris Rn. 14).

bb) Der Antrag zu 1) umfasst die Kontaktdaten aller Beschäftigten der Arbeitgeberin. Diese sollen der Gesamtschwerbehindertenvertretung zunächst einmalig und erstmals in einer elektronischen Liste überlassen werden. Die daran anschließende fortlaufende Unterrichtung ergibt sich aus den Anträgen zu 3) und 4). Die Gesamtschwerbehindertenvertretung soll die entsprechenden Daten in elektronischer Form erhalten, wie es der stellvertretende Vorsitzende betreffend die bereits zur Verfügung gestellten Daten im Anhörungstermin formuliert hat, sei es in Form eines elektronischen Zugriffs auf eine von der Arbeitgeberin erstellte elektronische Liste (z.B. Excel), wie es sich aus der Verfahrensbeschreibung gemäß Art. 30 DSGVO und der Erklärung im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht am 28.01.2022 ergibt, oder deren elektronische Übersendung. Die Kontaktdaten sind in dem Antrag genau bezeichnet und in ihrer Bezeichnung hinreichend bestimmt. Mit dem Personalbereich ist der tatsächliche Einsatzbereich gemeint und mit der Betriebsstätte diejenige Niederlassung, welcher der Beschäftigte zugeordnet ist. Dies hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung in dem Termin am 28.09.2022 klarstellend erläutert.

cc) Die in dem Hilfsantrag zu 2) genannte Gruppe ist bereits als solche in dem globalen Hauptantrag zu 1) enthalten, wie das Gericht in der mündlichen Anhörung erläutert hat.

(1) Ein Globalantrag umfasst eine Vielzahl von Fallgestaltungen. Ein umfassend verstandener Globalantrag genügt dem Bestimmtheitserfordernis (BAG 17.03.2010 - 7 ABR 95/08, juris Rn. 14). Er ist lediglich insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist. Etwas anderes gilt nur, wenn sich der Antrag auf voneinander zu trennende und gegeneinander klar abgrenzbare Sachverhalte bezieht und der begründete Teil schon dem Antrag selbst als Teilziel des Verfahrens zu entnehmen ist. Sofern sich dem Begehren des Antragstellers nicht zuverlässig entnehmen lässt, dass dieser - hilfsweise - ein genau bestimmtes Teilziel verfolgt, darf das Gericht auch nicht dahin erkennen, dass der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist (BAG 22.09.2021 - 7 ABR 23/20, juris Rn. 27).

(2) Der Antrag zu 1) ist insoweit ein Globalantrag, weil er sich auf die in ihm benannten Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigten der Arbeitgeberin bezieht. Der Hilfsantrag zu 2) bezieht sich auf die identischen Kontaktdaten und betrifft lediglich die bereits in der Gruppe „alle Beschäftigten“ enthaltende Teilgruppe der schwerbehinderten Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten. Diese Gruppe ist durch die formelle Bezeichnung als schwerbehinderte Beschäftigte oder ihnen Gleichgestellte im Sinne des SGB IX als Teilgruppe hinreichend bestimmt. Mit dem Hilfsantrag macht die Gesamtschwerbehindertenvertretung damit im Sinne der o.g. Rechtsprechung in zulässiger und zugleich gebotener Weise deutlich, welches Teilziel sie innerhalb des Globalantrags „alle Beschäftigte“ hilfsweise mindestens verfolgt.

b) Der so verstandene Globalantrag zu 1) mit seinem darin enthaltenen hilfsweisen und in dem Antrag zu 2) zum Ausdruck kommenden Teilziel ist insgesamt unbegründet. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf elektronische Überlassung der in dem Antrag zu 1) genannten Kontaktdaten für alle Beschäftigten. Dies folgt schon daraus, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung von der Arbeitgeberin nicht die Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter, d.h. auch der nicht schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten verlangen kann. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem aufgabenbezogenen Unterrichtsanspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung auf der Grundlage von § 182 Abs. 1 SGB IX. Betreffend das in dem Antrag zu 2) zum Ausdruck kommende Teilziel, ist der Antrag unbegründet, weil er betreffend die Kontaktdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen durch Erfüllung erloschen ist. Im Übrigen, d.h. betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, besteht kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX.

aa) Der Gesamtschwerbehindertenvertretung steht auf der Grundlage von § 182 Abs. 1 SGB IX im Grundsatz gegenüber der Arbeitgeberin ein Auskunftsanspruch zu. Nach dieser Vorschrift arbeiten Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ist Normadressatin von § 182 Abs. 1 SGB IX auch die Antragstellerin als Gesamtschwerbehindertenvertretung und zwar auch dann, wenn sich nicht gemäß § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX mangels örtlicher Schwerbehindertenvertretung deren Aufgaben, sondern eigene originäre Aufgaben wahrnimmt. Das allgemeine Gebot der Zusammenarbeit bezieht sich auch auf die Stufenvertretungen wie z.B. die Gesamtschwerbehindertenvertretungen (BeckOK Sozialrecht/Brose, Stand 01.09.2022 § 182 SGB IX Rn. 2; Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 182 Rn. 4; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB 14.Aufl. 2020, § 182 Rn. 2). Es handelt sich um einen allgemeinen Gedanken, der die Zusammenarbeit auf allen Ebenen sichern soll. Aus der Vorschrift des § 182 Abs. 1 SGB IX hat das Bundesarbeitsgericht einen Auskunftsanspruch der Schwerbehindertenvertretungen abgeleitet. Zusammenarbeit erfordert die gegenseitige Information über die zur Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben maßgeblichen Umstände und begründet so einen entsprechenden Auskunftsanspruch (BAG 16.04.2003 - 7 ABR 27/02, juris Rn. 17; ebenso Brose a.a.O. § 182 SGB IX Rn. 1; Pahlen a.a.O. § 182 Rn. 2). Zur engen Zusammenarbeit nach § 182 Abs. 1 SGB IX gehört die gegenseitige Information über alle maßgeblichen Umstände, deren Kenntnis erforderlich ist, um die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle sicherzustellen. Erst die informierte Schwerbehindertenvertretung bzw. hier die informierte Gesamtschwerbehindertenvertretung ist zur Zusammenarbeit befähigt (Düwell a.a.O. § 182 Rn. 5). Eine Anwendung des § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist insoweit für die Schwerbehindertenvertretungen nicht vorgeschrieben. Vielmehr ist deren Auskunfts- und Unterrichtsanspruch eigenständig geregelt, wie auch § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zeigt (vgl. dazu BAG 22.08.2013 - 8 AZR 574/12, juris Rn. 35: „Konkretisierung des in § 99 Abs. 1 SGB IX [jetzt § 182 Abs. 1 SGB IX] verankerten Grundsatzes der engen Zusammenarbeit von Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat“). Soweit das Arbeitsgericht Bonn auf § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG abgestellt hat, hat es dies über die Verweisung in § 178 Abs. 6 Satz 2 SGB IX begründet. Es ging um einen auf die Aufgabe „Versammlung schwerbehinderter Menschen i.S.v. § 178 Abs. 6 Satz 1 SGB IX“ bezogenen Auskunftsanspruch (ArbG Bonn 21.01.2015 - 4 BV 81/14, juris Rn. 21). Die Kammer geht davon aus, dass der allgemeine Auskunftsanspruch der Schwerbehindertenvertretungen einschließlich der Gesamtschwerbehindertenvertretung in ihren originären Zuständigkeiten in § 182 Abs. 1 SGB IX geregelt und aus dieser Norm ableitbar ist. In der Sache ändert dies nichts. Denn wie bei § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG setzt dies den entsprechenden Aufgabenbezug voraus.

bb) Aus diesem aufgabenbezogenen Verständnis des Auskunftsanspruchs hat das Bundesarbeitsgericht abgeleitet, dass der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die bei ihm tätigen, von der Schwerbehindertenvertretung repräsentierten schwerbehinderten Menschen namentlich benennt. Denn die Schwerbehindertenvertretung könne die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben nur erfüllen, wenn sie die von ihr zu vertretenden Personen kennt (BAG 16.04.2003 - 7 ABR 27/02, juris Rn. 17). Es hat weiter darauf abgestellt, dass gemäß § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb fördere, ihre Interessen in dem Betrieb vertritt und ihnen beratend und helfend zur Seite steht. Der Gesetzgeber hat die Schwerbehindertenvertretung somit nicht auf die Interessenwahrnehmung der schwerbehinderten Arbeitnehmer beschränkt, sondern sie auf die Vertretung der Interessen aller schwerbehinderten Menschen in dem Betrieb erstreckt. Es hat dies weiter mit dem aktiven Wahlrecht begründet, das gemäß § 177 Abs. 2 SGB IX allen in dem Betrieb beschäftigte schwerbehinderte Menschen zustehe. Diese würden von der Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb repräsentiert (BAG 16.04.2003 a.a.O. Rn. 18). Diesen Erwägungen stimmt die erkennende Kammer zu. Es kann dabei unterstellt werden, dass im Sinne einer Repräsentanz die Gesamtschwerbehindertenvertretung auch in ihrem originären Aufgabenbereich sämtliche Beschäftigte des Unternehmens repräsentiert. Dies führt indes nicht zum Erfolg des auf „alle Beschäftigten“ bezogenen Auskunftsanspruchs. Der aus dem Repräsentationsgedanken abgeleitete Auskunftsanspruch ist auf die von den Schwerbehindertenvertretungen vertretenen Menschen beschränkt. Nur diese repräsentiert - hier unterstellt - die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Dies sind nur die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Es sind nicht sämtliche andere Beschäftigten. Dies gilt auch dann, wenn diese eine von der Gesamtschwerbehindertenvertretung als „einfache“ bezeichnete Behinderung im Sinne der Begriffsbestimmung von Art. 1 Abs. 2 der UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen - haben. Die Repräsentanz, d.h. derjenige Personenkreis, der von der Schwerbehindertenvertretung vertreten wird, ergibt sich aus dem formellen Recht zur Wahlberechtigung. Der insoweit vom deutschen Gesetzgeber verwandte Normbefehl ist zur Überzeugung der Kammer eindeutig und keiner erweiternden Auslegung zugänglich. Erfasst sind mit der aktiven Wahlberechtigung die schwerbehinderten Menschen (§ 177 Abs. 2 SGB IX) und gemäß § 151 Abs. 3 SGB IX die gleichgestellten behinderten Menschen (vgl. dazu Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 177 zum Stichwort „Gleichgestellt“). Der Umstand, dass alle Beschäftigten das passive Wahlrecht haben (§ 177 Abs. 3 SGB IX), ändert nichts daran, wen die Schwerbehindertenvertretungen repräsentieren (vgl. z.B. auch Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB 14.Aufl. 2020, § 178 Rn. 2a: „Die Interessenvertretung für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ...“).

cc) Aus einem allgemeinen Aufgabenbezug ergibt sich hier kein Anspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung auf Überlassung der von ihr begehrten Kontaktdaten für alle Beschäftigten, d.h. auch der nicht schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten, aus § 182 Abs. 1 SGB IX.

(1) Wie ausgeführt ist der Aufgabenbezug für § 182 Abs. 1 SGB IX ebenso wie bei § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Voraussetzung des Auskunftsanspruchs. Es kann deshalb auf die zu § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Anspruchsvoraussetzung ist damit zum einen, dass überhaupt eine Aufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung gegeben ist, und zum anderen, im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung der Aufgabe erforderlich ist. Dies hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung darzulegen. Erst anhand dieser Angaben können der Arbeitgeber und im Streitfall das Arbeitsgericht prüfen, ob die Voraussetzungen einer Auskunftspflicht sowie eines damit korrespondierenden Auskunftsanspruchs vorliegen. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, ohne solche Angaben von Amts wegen zu prüfen, welche Aufgabe den Auskunftsanspruch stützen und aus welchen Gründen die verlangte Information für die Durchführung dieser Aufgabe benötigt werden könnte (BAG 09.04.2019 - 1 ABR 51/17, juris Rn. 12). Der Auskunftsanspruch ist strikt aufgabenbezogen und in seiner Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip bestimmt. Dies erfordert den Vortrag der konkreten Aufgabe, für den die Information benötigt wird (BAG 09.04.2019 - 1 ABR 51/17, juris Rn. 13).

(2) Aufgaben, welche es erforderlich machen, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung ganz allgemein die begehrten Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter, d.h. auch der nicht schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, erhält, hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht dargelegt. Dies ergibt sich insbesondere aus folgendem:

(2.1) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat zunächst darauf hingewiesen, dass sie Beschäftigte gerade bei einem Antrag auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grads und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen habe (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Richtig ist, dass diese Unterstützungsaufgabe bereits im Vorfeld einer Schwerbehinderung ansetzen kann und außerdem auch die Feststellung einer Behinderung erfasst ist. Dies betrifft mithin nicht nur schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte Menschen, sondern auch andere Beschäftigte, bei denen die Feststellung einer Behinderung zumindest in Betracht kommt. Ggfs. wissen die Beschäftigten auch nicht, welche Vor- und Nachteile eine solche Feststellung mit sich bringt. Dies ändert nichts daran, dass dazu die Übermittlung einer vollständigen Liste aller Beschäftigten mit den hier in Rede stehenden Kontaktdaten nicht erforderlich ist.

(2.1.1) Dies betrifft zunächst diejenigen Beschäftigten, die in Niederlassungen beschäftigt sind, in denen eine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht. Hier ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung für die Aufgabe gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX bereits nicht zuständig. Alleine daran scheitert insoweit ein auf diese Niederlassungen bezogener Auskunftsanspruch. Es handelt sich um keine Aufgabe, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betrifft und von der örtlichen Schwerbehindertenvertretung der einzelnen Betriebe nicht geregelt werden kann (§ 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX). Die Arbeitgeberin hat darauf hingewiesen, dass es an einem Vortrag

zur Aufgabe in dem originären Zuständigkeitsbereich der Gesamtschwerbehindertenvertretung für Niederlassungen mit gewählter örtlicher Schwerbehindertenvertretung fehlt. Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung dann darauf hingewiesen hat, dass ihr aus § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX die gleichen Rechte zustünden wie der örtlichen Schwerbehindertenvertretung, folgt dem die Kammer nicht. Vielmehr entspricht die Gesamtschwerbehindertenvertretung dem Gesamtbetriebsrat (Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB 14.Aufl. 2020, § 180 Rn. 2; zu Abweichungen von der Zuständigkeitsverteilung bei Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 180 Rn. 34) mit einer entsprechenden Zuständigkeitstrennung gegenüber der örtlichen Ebene. Die Interessenvertretung nach dem SGB IX obliegt grundsätzlich der unmittelbar von den vertretenen Personen gewählten örtlichen Schwerbehindertenvertretung. Der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist nach § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX bei bestehender örtlicher Vertretung nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Schwerbehindertenvertretungen innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können (vgl. zum Gesamtbetriebsrat BAG 08.03.2022 - 1 ABR 20/21, juris Rn. 33). Die von der Gesamtschwerbehindertenvertretung hingegen angenommene ganz allgemeine originäre Allzuständigkeit in dem Sinne, jederzeit in der Lage sein zu müssen, die Aufgaben der örtlichen Vertretungen wahrzunehmen, besteht nicht. Dies gilt jedenfalls für die Aufgabe gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX, die auch in der Verweisung in § 180 Abs. 7 SGB IX nicht genannt ist.

(2.1.2) Richtig ist allerdings, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretung in den - hier 15 - Niederlassungen wahrnimmt, in denen eine solche nicht gewählt ist (§ 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX). Dazu gehört dann auch § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX. Hierzu ist indes nicht erforderlich, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung sämtliche von ihre beantragten Kontaktdaten aller auch nicht schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen erhält. Es genügt, wenn die Belegschaft allgemein über das Bestehen einer Schwerbehindertenvertretung informiert ist und sich an diese wenden kann. Hierzu genügen, wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat, zunächst das schwarze Brett und die Seite der Gesamtschwerbehindertenvertretung im Hausintranet. Anders als die Gesamtschwerbehindertenvertretung meint, statuiert gerade auch für solche Fälle § 182 Abs. 1 SGB IX eine Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den Arbeitgebern. Aus dem Gebot des § 182 Abs. 1 SGB IX sind beide verpflichtet, aufgrund etwaiger örtlicher Distanz der Gesamtschwerbehindertenvertretung deren örtliche Aushänge am schwarzen Brett anzubringen. Darauf kann die Gesamtschwerbehindertenvertretung angesichts dieser gesetzlichen Norm durchaus verwiesen werden (a.A. ArbG Bonn - 4 BV 81/14, juris Rn. 27). Unabhängig davon und eigenständig tragend genügt zur Überzeugung der Kammer aber auch eine Information über das Hausintranet. Es ist letztlich unstreitig, dass nicht sämtliche Beschäftigte über einen ihnen persönlich zugeordneten Computer verfügen und dass dies sogar die überwiegende Mehrheit der hier konkret bei der Arbeitgeberin Beschäftigten ist. Wie in der mündli-

chen Anhörung deutlich geworden ist, ist vielmehr streitig, ob wirklich in jeder Niederlassung ein (weiterer) Computer zur Verfügung steht, mit dem die Beschäftigten ohne eigenen ihnen zugeordneten PC Zugriff auf das Intranet haben. Sollte dies so sein, begründet dies zur Überzeugung der erkennenden Kammer keinen Anspruch auf die Übermittlung der Daten sämtlicher Beschäftigter. Vielmehr genügt es, wenn dann in allen Niederlassungen entsprechende Computer tatsächlich bereitgestellt werden. Eine vollständige Überlassung der Daten aller Beschäftigten außerhalb des originären Zuständigkeitsbereichs der Gesamtschwerbehindertenvertretung nur aus dem Grund, dass sich unter den anderen Beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden können, die Unterstützung bei einem Antrag gemäß § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX benötigen, ist nicht erforderlich. Die allgemeine Kenntnis von dem Bestehen der Gesamtschwerbehindertenvertretung genügt. Eine Übermittlung der Daten sämtlicher Beschäftigter würde außerdem das auch im Arbeitsverhältnis zu beachtende Gebot der Datensparsamkeit und Datenminimierung (vgl. dazu BAG 01.06.2022 - 5 AZR 28/22, juris Rn. 65) nicht beachten. Letztlich ergibt sich dies auch aus § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG bzw. § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG für sensitive Daten. Mit dem Kriterium der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung in diesen Vorschriften ist sichergestellt, dass ein an sich legitimes Datenverarbeitungsziel nicht zum Anlass genommen wird, überschießend personenbezogene (sensitive) Daten zu verarbeiten (BAG 09.04.2019 - 1 ABR 51/17, juris Rn. 19). Es würde ausgehend von dem Zweck der Aufgabe des § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX eine unverhältnismäßig große und teils überschießende Menge an Beschäftigendaten an die Gesamtschwerbehindertenvertretung übermittelt. Nicht anders ist eine etwaige Einwilligung der Beschäftigten zur Verarbeitung ihrer Daten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses - so die Gesamtschwerbehindertenvertretung - zu verstehen, nämlich dahingehend, dass die innerhalb des Arbeitsverhältnisses „erforderlichen“ Daten verarbeitet werden. An dem Ergebnis ändert § 79a BetrVG - unterstellt, er ist auf die Schwerbehindertenvertretung entsprechend anzuwenden - nichts. Geregelt ist nur die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit. Dadurch wird die Schwerbehindertenvertretung nicht zum Arbeitgeber und hat gleichsam das Recht auf sämtliche bei der Arbeitgeberin vorhandenen Daten zuzugreifen. Dies gilt schon innerhalb der Arbeitgeberin nicht. Maßgeblich ist immer die Erforderlichkeit der Datenübermittlung für den konkreten Aufgabenbezug, sei es innerhalb der Arbeitgeberin oder zwischen Arbeitgeberin und Gesamtschwerbehindertenvertretung. Sollte der Gesamtschwerbehindertenvertretung es nicht genügen, wenn über sie im Hausintranet und ggfs. am schwarzen Brett informiert wird, steht es ihr frei, die Beschäftigten mit einem einfach „an alle Beschäftigten“ gerichteten und über die Niederlassungen dienstlich zu versendenden Schreiben über ihre Tätigkeit und Aufgaben zu unterrichten. Über die Niederlassung, d.h. ihre „dienstlichen Adresse“ sind die Beschäftigten im Grundsatz erreichbar. Soweit dies bei Langzeiterkrankten nicht der Fall ist, mag dies im Einzelfall dazu führen, dass diese auch an der Privatanschrift kontaktiert werden müssen und die Gesamtschwerbehindertenvertretung ihnen den genannten, an alle gerichteten Rundbrief, so zusendet. Dies begründet allerdings, aus den oben genannten Gründen der Datensparsamkeit und Datenminimierung, nicht das Erfordernis der Gesamtschwerbehindertenvertretung pauschal sämtliche Kontaktdaten aller Beschäf-

tigten zu übermitteln. Wie in der mündlichen Anhörung erörtert, mag die Gesamtschwerbehindertenvertretung insoweit konkret aufgabenbezogen aus einem konkreten Anlass die Arbeitgeberin auffordern, ihr dafür die Anschriften der Langzeiterkrankten und zu dem entsprechenden Zeitpunkt nicht im Betrieb erreichbaren Beschäftigten mitzuteilen. Darum geht es hier indes nicht.

(2.2) Soweit es um eine Information über das Bestehen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und deren Aufgaben geht, gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend. Mit den oben angeführten Ergänzungen genügen das schwarze Brett, das Intranet oder ggfs. das angesprochene an „alle Beschäftigten“ zu versendende Rundschreiben. Nichts anderes gilt in Bezug darauf, dass auch nicht schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen wählbar sind.

(2.3) Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf ihre allgemeine gesetzliche Eingliederungsaufgaben aus § 178 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nrn. 1 bis 3 SGB IX abstellt sowie darauf, dass sie u.a. berechtigt und verpflichtet sei, die Betroffenen über die Nichteinhaltung der zu ihren Gunsten geschaffenen Bestimmungen zu unterrichten und mit ihnen zu erörtern, welche Möglichkeiten der Rechtsumsetzung bestehen, fehlt es schon an dem Vortrag einer konkret erforderlichen und in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Aufgabe. Dies genügt ebenso wenig wie der pauschal gehaltene Hinweis auf die allgemeine Überwachungsaufgabe des Betriebsrats (vgl. dazu BAG 09.04.2019 - 1 ABR 51/17, juris Rn. 12). Und unabhängig davon und insoweit selbständig tragend fehlen trotz Rüge seitens der Arbeitgeberin Ausführungen und Angaben dazu, welche Aufgaben die Gesamtschwerbehindertenvertretung denn in ihrem eigenen originären Zuständigkeitsbereich haben will, d.h. in den Niederlassungen, in denen örtliche Schwerbehindertenvertretungen gebildet sind.

dd) Betreffend das in dem Antrag zu 2) zum Ausdruck kommende Teilziel, ist der Antrag unbegründet, weil er betreffend die Kontaktdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen durch Erfüllung erloschen ist. Im Übrigen, d.h. betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, besteht kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX.

(1) Die Arbeitgeberin hat der Gesamtschwerbehindertenvertretung nach der im Anhörungstermin am 28.09.2022 auf der Grundlage der von dessen stellvertretenden Vorsitzenden abgegebenen Erklärung von der Kammer getroffenen Feststellung die Kontaktdaten aller schwerbehinderten Beschäftigten des Unternehmens und ihnen Gleichgestellten bestehend aus Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte übermittelt. Diese erhalte die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Es fehlten nur noch die private Anschrift und die private Telefonnummer. Dem entspricht letztlich der bereits erstinstanzliche Vortrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie die im dortigen Anhörungstermin abgegebenen Erklärung. Indiziell spricht dafür auch das Verfahrensverzeichnis gemäß Art. 30 DSGVO. Auf Nachfrage nach dem Widerspruch

im Sachvortrag hat der Verfahrensbevollmächtigte der Gesamtschwerbehindertenvertretung erklärt, dass man den Vortrag in zweiter Instanz so wie geschehen gehalten habe, weil man ja nicht gewusst habe, ob die Arbeitgeberin bei der nunmehr eingeräumten Übermittlungsweise bleibe. Daraufhin hat die Kammer darauf hingewiesen, dass die Anträge insoweit möglicherweise, wie bereits in der ersten Instanz aufgrund der tatsächlich erfolgten Erfüllung, unbegründet seien. Weiterer Sachvortrag ist nicht erfolgt. Die Kammer geht deshalb abschließend davon aus, dass der Antrag in Bezug auf das Teilziel Kontaktdaten der schwerhindernden und ihnen gleichgestellten Menschen mit Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte aufgrund Erfüllung unbegründet ist. Eine Auskunft, welche die Gesamtschwerbehindertenvertretung bereits erhalten hat und weiterhin erhält, kann sie nicht noch einmal im Wege des Beschlussverfahrens gerichtlich erstreiten.

(2) Im Übrigen, d.h. betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, besteht kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX. Auch insoweit hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung keine Aufgabe dargelegt, die es erforderlich macht, ihr diese Angaben zur Aufgabenerfüllung zu übermitteln.

(2.1) Dies gilt zunächst, soweit das Bundesarbeitsgerichts aus dem aufgabenbezogenen Verständnis des Auskunftsanspruchs abgeleitet hat, dass der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die bei ihm tätigen, von der Schwerbehindertenvertretung repräsentierten schwerbehinderten Menschen namentlich benennt. Denn die Schwerbehindertenvertretung könne die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben nur erfüllen, wenn sie die von ihr zu vertretenden Personen kennt (BAG 16.04.2003 - 7 ABR 27/02, juris Rn. 17). Dazu benötigt diese weder die Privatanschrift noch die Privattelefonnummer. Auch die Gesamtschwerbehindertenvertretung weiß, wen sie - insoweit wie oben unterstellt - repräsentiert, wenn sie Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kennt. Diese Kenntnis wird ihr, wie ausgeführt, bereits vermittelt. Damit kennt die Gesamtschwerbehindertenvertretung diesen Personenkreis und ihre dienstliche Zuordnung. Die generelle Übermittlung der Privatanschriften und Privattelefonnummern ist dazu nicht erforderlich. Vielmehr sind und bleiben die private und dienstliche Sphäre grundsätzlich getrennt. Eine andere Frage ist es, ob aufgrund eines konkreten Aufgabenbezugs im Einzelfall diese Kontaktdaten erforderlich sind. Generell lässt sich dies aus dem Erfordernis der Kenntnis der vertretenen Beschäftigten nicht bejahen.

(2.2) Ein konkreter Aufgabenbezug begründet für die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX das Erfordernis, dass die Arbeitgeberin ihr generell Privatanschrift und Privattelefonnummer der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten übermittelt. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat zunächst darauf hingewiesen, dass sie Beschäftigte gerade bei einem Antrag auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grads und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung zu unterstützen habe (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Dies kann durchaus auch schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, d.h. solche, bei denen eine Schwerbehinderung objektiv vorliegt, aber noch nicht festgestellt ist. Hier gilt zunächst - wie oben bereits ausgeführt-, dass es der Gesamtschwerbehindertenvertretung für diejenigen Niederlassungen, in denen eine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht, bereits an einer eigenen Aufgabenzuständigkeit fehlt. Der Auskunftsanspruch scheidet bereits aus diesem Grunde aus. Dies gilt aber auch für die Privatanschriften und Privattelefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in den Niederlassungen, in denen keine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht, und in denen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen die Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretung wahrnimmt. Es gelten insoweit ebenfalls die oben genannten Ausführungen zum schwarzen Brett, zum Hausintranet und zum allgemeinen Rundbrief. Es genügt insoweit die allgemeine Information über das Bestehen und die Aufgaben der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Wie in der mündlichen Anhörung erörtert, mag die Gesamtschwerbehindertenvertretung auch insoweit betreffend Langzeiterkrankte konkret aufgabenbezogen aus einem konkreten Anlass die Arbeitgeberin auffordern, ihr dafür die Anschriften der Langzeiterkrankten und zu dem entsprechenden Zeitpunkt nicht im Betrieb erreichbaren Beschäftigten mitzuteilen. Darum geht es hier indes nicht. Für dieses Ergebnis sprechen auch insoweit die Gebote der Datensparsamkeit und Datenminimierung.

(2.3) Soweit es um eine Information über das Bestehen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und deren Aufgaben geht, gelten die Ausführungen zur Gesamtgruppe der Beschäftigten entsprechend. Es genügen das schwarze Brett, das Intranet oder ggfs. das angesprochene an „alle Beschäftigten“ zu versendende Rundschreiben. Die Kenntnis von Privatanschriften und Privattelefonnummern ist nicht erforderlich.

(2.4) Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf ihre allgemeine gesetzliche Eingliederungsaufgaben aus § 178 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nrn. 1 bis 3 SGB IX sowie darauf, dass sie u.a. berechtigt und verpflichtet sei, die Betroffenen über die Nichteinhaltung der zu ihren Gunsten geschaffenen Bestimmungen zu unterrichten und mit ihnen zu erörtern, welche Möglichkeiten der Rechtsumsetzung bestehen, fehlt es auch in Bezug auf die hier relevante Teilgruppe schon an dem Vortrag einer konkret erforderlichen und in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Aufgabe. Dies genügt ebenso wenig wie der pauschal gehaltene Hinweis auf die allgemeine Überwachungsaufgabe des Betriebsrats (vgl. dazu BAG 09.04.2019 - 1 ABR 51/17, juris Rn. 12). Und unabhängig davon und insoweit selbständig tragend fehlen trotz Rüge seitens der Ar-

beitgeberin Ausführungen und Angaben dazu, welche Aufgaben die Gesamtschwerbehindertenvertretung denn in ihrem eigenen originären Zuständigkeitsbereich haben will, d.h. in den Niederlassungen, in denen örtliche Schwerbehindertenvertretungen gebildet sind, welche die Kenntnis von privater Anschrift und Telefonnummer der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten erfordern.

(2.5.) Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung darauf hingewiesen hat, dass sie die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Beschäftigten zu Versammlungen einladen können muss, trifft es zu, dass die Schwerbehindertenvertretung mindestens einmal im Jahr das Recht hat, eine Versammlung schwerbehinderter Menschen in dem Betrieb durchzuführen (§ 178 Abs. 6 Satz 1 SGB IX). In den Niederlassungen, in denen es eine örtliche Schwerbehindertenvertretung gibt, fehlt es der Gesamtschwerbehindertenvertretung schon an der eigenen Zuständigkeit zu der Versammlung einzuladen. Dies obliegt der örtlichen Schwerbehindertenvertretung. § 180 Abs. 7 SGB IX verweist nicht auf § 178 Abs. 6 SGB IX. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat nur ein Teilnahmerecht (vgl. BAG 28.04.1988 - 6 AZR 421/86, juris). Einzuladen hat sie nicht. Mangels entsprechender Aufgabe besteht insoweit kein Anspruch auf die Übermittlung von Privatanschriften und Privattelefonnummern. Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung in Niederlassungen ohne gewählte örtliche Vertretungen auch die Aufgaben der örtlichen Schwerbehindertenvertretung wahrzunehmen hat, obliegt ihr die Aufgabe gemäß § 178 Abs. 6 Satz 1 SGB IX. Dazu benötigt sie nicht in der pauschal hier geltend gemachten Weise die Privatanschriften und Privattelefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Sie kennt diese namentlich und deren dienstlichen Einsatzort und kann sie dort erreichen. Soweit es sich um Langzeiterkrankte handelt, die nicht in der Niederlassung erreichbar sind, mag die Gesamtschwerbehindertenvertretung in dem Zuständigkeitsbereich örtliche Vertretung im Einzelfall deren konkrete Anschrift erbitten. Der hier generell geltend gemachte Auskunftsanspruch ist dadurch nicht begründet. Dafür sprechen auch insoweit die bereits angeführten Grundsätze der Datenminimierung und Datensparsamkeit, die letztlich auch Teil der Erforderlichkeitsprüfung sind. Warum die Gesamtschwerbehindertenvertretung zu dem Zweck der Einladung die private Telefonnummer benötigt, erschließt sich der Kammer nicht. Und unabhängig davon und selbstständig tragend, ist der Auskunftsanspruch in dem Bereich der örtlichen Zuständigkeit unbegründet, weil er zu pauschal bleibt. Er ist eben nicht auf die Einladung von Versammlungen der schwerbehinderten Menschen beschränkt, was sich auch an der fehlenden zeitlichen Dimension zeigt. Vielmehr ist der Antrag zu 1) mit dem Teilziel des zweiten Antrags nur der Auftakt für eine fortlaufende generelle oder allgemeine Information, die sich in den Anträgen zu 3) und 4) fortsetzt. So hatte in der von der Gesamtschwerbehindertenvertretung mehrfach angezogenen Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn die dortige Schwerbehindertenvertretung beantragt, ihr für die Einladung zur Schwerbehindertenversammlung jeweils mit einem Vorlauf von drei Monaten die Privatadressen der schwerbehinderten Menschen zu überlassen. Nur das hat das Arbeitsgericht Bonn (Beschluss vom 21.01.2015 - 4 BV 81/14, juris) zugesprochen. Eine solche konkrete und zudem zeitlich eingegrenzte aufgabenbezogene Begrenzung fehlt hier.

(2.6.) Soweit es um die konkret anstehenden Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen geht, fehlt es zunächst ebenfalls an dem konkret aufgabenbezogenen Inhalt des Antrags. Er bezieht sich eben nicht nur auf die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung 2022. Soweit die Gesamtschwerbehindertenvertretung auf Seite zwei des Schriftsatzes vom 02.09.2022 indes ausgeführt hat, dass sie die Arbeitgeberin unter Bezugnahme auf die beigelegte Anlage 1 auffordere, die ihnen bekannten Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten mit Anschriften zu versehen, um die Wahl zur Gesamtschwerbehindertenvertretung vorzubereiten, begründet auch dies nicht das Erfordernis, von sämtlichen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in der Anlage 1 oder ganz allgemein die Privatadresse zu erhalten. Dies scheitert schon daran, dass die Vorbereitung der Wahl keine Aufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung ist. Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl obliegt gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SchwbVVO dem Wahlvorstand (BeckOK Sozialrecht/Brose, Stand 01.09.2022 § 177 SGB IX Rn. 30; Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB 14. Aufl. 2020, § 177 Rn. 34 ff.) und nicht der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Mangels eigener Aufgabe kann die Gesamtschwerbehindertenvertretung aus dem Aspekt der Vorbereitung der Wahlen 2022 keinen Auskunftsanspruch herleiten. Hinzu kommt Folgendes: In denjenigen - hier 15 - Niederlassungen, in denen örtliche Schwerbehindertenvertretungen bestehen, bestellt die örtliche Schwerbehindertenvertretung den Wahlvorstand (§ 1 Abs. 1 SchwbVVO). Auch insoweit fehlt es an einer Aufgabe für die Gesamtschwerbehindertenvertretung. Soweit keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, ist es ebenfalls nicht Aufgabe der Gesamtschwerbehindertenvertretung, die Wahl zu einer örtlichen Vertretung wahrzunehmen. Das Gesetz sieht dafür zum einen das Integrationsamt für befugt an, eine Wahlversammlung einzuberufen (§ 177 Abs. 6 Satz 4 SGB IX). Im Übrigen wird der Wahlvorstand in einer einzu berufenden Versammlung der Wahlberechtigten gewählt. Hierzu können drei Wahlberechtigte oder der Betriebsrat einladen (§ 1 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SchwbVVO). Das Einladungsrecht der örtlichen Wahlinitiatoren kann grundsätzlich nicht dadurch ausgehebelt werden, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung unter Berufung auf ein erstrecktes Mandat nach § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX sich als im Betrieb oder in der Dienststelle als „vorhandene Schwerbehindertenvertretung“ betrachtet und einen Wahlvorstand bestellt. Diese Befugnis wird nicht von ihrem Mandat umfasst (Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 177 Rn. 58; ArbG Stuttgart 26.01.2021 - 7 BVGa 1/21; a.A. Pahlen in: Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, SGB 14. Aufl. 2020, § 177 Rn. 34). Mangels eigener Aufgabe kann die Gesamtschwerbehindertenvertretung einen Auskunftsanspruch auf die Privatadressen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen auch insoweit nicht begründen. Unabhängig davon und selbständig tragend genügen im Übrigen - wie auch an anderer Stelle ausgeführt - die dienstlichen Adressen. Es müsste schon konkret aufgezeigt werden, warum einzelne Beschäftigte nicht im Betrieb erreichbar sind. Der generelle Zuspruch aller Privatadressen verstieße gegen das Gebot der Datensparsamkeit und Datenminimierung, welche Bestandteil der Erforderlichkeitsprüfung sind. Die Ausführungen gelten entsprechend für die privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten.

2. Die Anträge zu 3) und 4) sind als in die in die Zukunft gerichteten Anträge betreffend die Kontaktdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte der Teilgruppe aller schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten bereits unzulässig. Im Übrigen sind sie unbegründet.

a) Die Anträge zu 3) und 4) sind ebenso wie die Anträge zu 1) und 2) zu verstehen, nur dass sie in die Zukunft gerichtet und auf eine monatlich fortlaufende Unterrichtung gerichtet sind. Bei dem Antrag zu 3) handelt es sich um den auf alle Beschäftigten Globalantrag. Mit dem Hilfsantrag zu 4) macht die Gesamtschwerbehindertenvertretung in zulässiger und zugleich gebotener Weise deutlich, welches Teilziel sie innerhalb des Globalantrags „alle Beschäftigte“ hilfsweise mindestens verfolgt. Es handelt sich auch insoweit um die identischen Kontaktdaten. Soweit es in Ziffer 3) der Anträge erster Instanz am Ende „Einsatzstatus“ heißt, ist dies ein Versehen, wie die Gesamtschwerbehindertenvertretung im Anhörungstermin erläutert hat. Gemeint ist wie auch im Übrigen immer inhaltsgleich „Personalbereich und Betriebsstätte“ und nicht „Personalbereich und Einsatzstatus“.

b) Bezogen auf die Teilgruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen ist der Antrag betreffend die Kontaktdaten Name, Vorname, Personalbereich und Betriebsstätte bereits unzulässig. Die Voraussetzungen des § 259 ZPO sind nicht gegeben. Ein auf die Vornahme einer künftigen Handlung gerichteter Antrag ist nach dem auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 259 ZPO nur zulässig, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (BAG 27.1.2010 - 7 ABR 86/09, juris Rn. 10). Dies ist betreffend die genannten Kontaktdaten, welche die Arbeitgeberin der Gesamtschwerbehindertenvertretung übermittelt hat und weiterhin übermittelt, nicht der Fall. Es besteht keine Besorgnis der künftigen Leistungsverweigerung. Darauf hat die Kammer im Anhörungstermin am 28.09.2022 hingewiesen. Weiterer Sachvortrag ist nicht mehr erfolgt. Im Übrigen sind die Voraussetzungen des § 259 ZPO gegeben.

c) Der Antrag zu 3) ist im Übrigen aus den gleichen Gründen wie zum Anspruch auf erstmalige Überlassung ausgeführt, unbegründet. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat keinen Anspruch auf elektronische Überlassung der in dem Antrag zu 3) genannten Kontaktdaten für alle Beschäftigten. Dies folgt schon daraus, dass die Gesamtschwerbehindertenvertretung von der Arbeitgeberin nicht die Kontaktdaten sämtlicher Beschäftigter, d.h. auch der nicht schwerbehinderten Menschen und ihnen Gleichgestellten verlangen kann. Betreffend die privaten Anschriften und privaten Telefonnummern der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, besteht wie ausgeführt kein Auskunftsanspruch gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX.

C. Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Dies gilt nicht, soweit die Arbeitgeberin der Gesamtschwerbehindertenvertretung die beantragten Informationen unstreitig übermittelt

bzw. davon auszugehen ist, dass sie dies auch künftig tut. Insoweit liegt kein gesetzlicher Zulassungsgrund vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Beschwerdeführerin im Umfang der Zulassung der Rechtsbeschwerde

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

eingelegt werden.

Für die Beteiligte zu 2) ist 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 F.
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

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 Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder 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.

Beteiligte, die als Bevollmächtigte zugelassen sind, können sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Dr. Gotthardt

Bögershausen

Fischer