

bensüberzeugung nichts von ihrer rechtlichen Beachtlichkeit. Eine andere Beurteilung sei nur dann geboten, wenn der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss bereits wusste, dass er die eingegangenen Verpflichtungen nicht erfüllen will. Dann könne es nach § 242 BGB dem Arbeitnehmer verwehrt sein, sich dem Arbeitgeber gegenüber auf seinen Glauben zu berufen. Nach der Abwägung der beiderseitigen Interessen entspreche die Arbeitsanweisung der Beklagten nicht billigem Ermessen. Für den Kläger sei bei Vertragsschluss der Eintritt des Interessenskonfliktes nicht absehbar gewesen. Die religiösen Überzeugungen des Klägers hätten sich erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses entwickelt. Der Arbeitgeber sei dann nicht zur Kündigung berechtigt, wenn er den Arbeitnehmer im Betrieb oder Unternehmen entweder innerhalb des vertraglich vereinbarten Leistungsspektrums oder zu veränderten Vertragsbedingungen ohne Kollision mit den Glaubensvorstellungen des Arbeitnehmers weiterbeschäftigen könne. Ob eine solche alternative Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger bestehe, habe das LAG nicht festgestellt. Der Wirksamkeit der arbeitgeberseitigen Kündigung stehe jedenfalls nicht das Diskriminierungsverbot entgegen. Die Kündigung sei nicht erfolgt, weil der Kläger Moslem ist, sondern weil er sich außerstande sah, bestimmte vertragliche Verpflichtungen zu erfüllen.

PRAXISFOLGEN

Die vorliegende Entscheidung erschwert für den Arbeitgeber zukünftig die Prognose, wann ein Arbeitnehmer, der die Durchführung einer zugewiesenen Tätigkeit aus religiösen Gründen verweigert, wirksam gekündigt werden kann. Nach der hier vorliegenden Entscheidung muss der Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Kündigung stets überprüfen, ob dem Arbeitnehmer andere, nicht gegen seinen Glauben verstoßende, Tätigkeiten zugewiesen werden können. Nur wenn dies nachweisbar nicht der Fall ist, besteht die Möglichkeit den Arbeitnehmer mit hinreichender Sicherheit rechtswirksam zu kündigen. Hier ist im Hinblick auf einen bevorstehenden Kündigungsschutzprozess bereits im Vorfeld der Kündigung auf eine sorgfältige Dokumentation zu achten. So kann der Arbeitnehmer beispielsweise schriftlich dazu angehört werden, welche anderen Tätigkeiten er auszuüben bereit ist. Darauf aufbauend kann dann, beispielsweise aufgrund seiner Qualifikation oder betrieblicher Abläufe dokumentiert werden, weshalb ein Einsatz des Arbeitnehmers auf diesen von ihm als zumutbar empfundenen Arbeitsplätzen nicht möglich ist.

Dr. Wolfgang Lipinski, FAArbR und Partner, und **Anne Praß**, RAin, beide bei Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, München

Hinweis der Redaktion: Vgl. dazu auch den Aufsatz von *Scholl* in BB 2012, 53.

BAG: Kein Online-Zugriff für den Betriebsrat

BAG, Beschluss vom 16.8.2011 – 1 ABR 22/10

Volltext des Beschlusses: **BB-ONLINE** BBL2012-328-1
unter www.betriebs-berater.de

LEITSÄTZE DES KOMMENTATORS

1. Für die Wahrnehmung des Überwachungsrechts aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist allein der Betriebsrat, nicht aber der Gesamtbetriebsrat zuständig. Eine Delegation ist nicht zulässig.

2. Der Betriebsrat kann im Rahmen seines Informationsrechts nach § 80 Abs. 2 BetrVG nicht die Einräumung eines eigenen Lese-Zugriffs auf Datenbanken fordern.

ZUSAMMENFASSUNG

Ein Gesamtbetriebsrat hatte mit dem Arbeitgeber eine Rahmenbetriebsvereinbarung EDV abgeschlossen, gemäß derer die Kontrolle der Leistung und des Verhaltens der Mitarbeiter weitgehend untersagt war. Nachdem ein Vorgesetzter eine Leistungskontrolle auf Basis einer Excel-Datei vorgenommen hatte, forderte der Gesamtbetriebsrat vom Arbeitsgericht, den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm lesenden Zugriff auf sämtliche Excel-Dateien, die bestimmte personenbezogene Informationen enthielten sowie auf persönliche Laufwerke ausgewählter Mitarbeiter und Gruppen zu gewähren. Die Rahmenbetriebsvereinbarung sah für den Gesamtbetriebsrat einzelne Kontrollrechte vor, allerdings keinen Lese-Zugriff. Während das Arbeitsgericht den Anträgen stattgab, wurden diese von LAG und BAG abgewiesen.

Das BAG hielt zunächst fest, dass trotz des Vorliegens einer Gesamtbetriebsvereinbarung die gesetzlichen Überwachungsrechte gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat, nicht aber dem Gesamtbetriebsrat zustehen. Nach Auffassung des BAG gilt die Zuständigkeitsverweisung in § 50 BetrVG ausschließlich für betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände. Sonstige Umstände, etwa die Geltendmachung von Rechtsansprüchen, bleiben davon unberührt und stehen folglich ausschließlich dem lokalen Betriebsrat zu. Nach Auffassung des BAG gilt dies insbesondere für das Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 BetrVG. Dies steht ausschließlich dem örtlichen Betriebsrat zu. Eine originäre oder delegierte Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats sei ausgeschlossen.

Zudem überschreitet nach Auffassung des BAG der geltend gemachte Lese-Zugriff die Grenze des Informationsrechts des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 BetrVG. § 80 BetrVG sieht ein klar gestaffeltes Verfahren für die Übergabe von Informationen an den Betriebsrat vor; stets hat zunächst der Arbeitgeber zu prüfen, ob und welche Unterlagen er dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Diese werden dann dem Betriebsrat übergeben – oder von diesem gerichtlich eingeklagt. Ein eigenes Auswahl- und Zugriffsrecht hat der Betriebsrat hingegen nicht.

PRAXISFOLGEN

Die Entscheidung des BAG ist für die Arbeitgeberseite rundweg erfreulich. Nicht nur hält das BAG deutlich fest, dass weder der Gesamt- noch der Konzernbetriebsrat jemals einen Auskunfts-/Informationsanspruch gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG geltend machen können. Das BAG formuliert darüber hinaus unzweideutig, dass der Betriebsrat Online-Zugriff und eigene Leserechte auf Dateien nicht beanspruchen kann. Gerade Letzteres wird von Betriebsräten immer wieder im Zusammenhang mit Datenschutz- und EDV-Betriebsvereinbarungen gefordert; nur so seien eine effektive Kontrolle und die Verhinderung von Missbrauch möglich. In der Vergangenheit war dies durchaus noch umstritten. Die Entscheidung des BAG sorgt für erfreuliche Klarheit, die von der Arbeitgeberseite zur Ablehnung derartiger Forderungen genutzt werden sollte.

Bernd Weller, RA/FAArbR, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a.M.