

# Legal Alert

**Beschluss des Obersten Gerichts zur Kooperation zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften in individuellen Arbeitnehmerfragen**

**Dezember 2012**

**Die Weigerung der Betriebsgewerkschaftsorganisation unter Berufung auf den Datenschutzvorschriften, eine Aufstellung von Arbeitnehmern, die von ihr geschützt werden, offenzulegen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht, die Absicht, einem konkreten Arbeitnehmer den Anstellungsvertrag zu kündigen, mit der Betriebsgewerkschaftsorganisation zu konsultieren.**

Gemäß Artikel 30 Absatz 2<sup>1</sup> des Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Gewerkschaften („GwG“) muss der Arbeitgeber in individuellen Angelegenheiten, die das Arbeitsverhältnis betreffen und bei denen er mit der Betriebsgewerkschaftsorganisation zu kooperieren hat (wie Benachrichtigung der Gewerkschaftsorganisation über die geplante Kündigung von Anstellungsverträgen), mit dieser abstimmen, ob der Gewerkschaftsschutz für die konkreten Arbeitnehmer Gültigkeit hat. Wird die angeforderte Information innerhalb von 5 Tagen nicht übermittelt, ist der Arbeitgeber von der Pflicht zur Kooperation mit der Betriebsgewerkschaftsorganisation in Angelegenheiten dieser Arbeitnehmer entbunden.

Gemäß Artikel 23 Absatz 1 Punkt 2 des Gesetzes vom 29. August 1997 über den Schutz personenbezogener Daten („Datenschutzgesetz“) ist die Verarbeitung von Personendaten zulässig, sofern dies zur Wahrnehmung eines Rechts oder zur Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht notwendig ist. Außerdem ist der für die Datenverarbeitung Verantwortliche laut Artikel 26 Absatz 1 Punkt 2 Datenschutzgesetz verpflichtet zu gewährleisten, dass solche Daten nur für bestimmte rechtskonforme Ziele gespeichert werden.

Die Arbeitgeber ersuchen die Betriebsgewerkschaftsorganisationen oft um die Offenlegung aller Arbeitnehmer, die unter dem gewerkschaftlichen Schutz stehen, ohne dabei häufig einen Grund für diese Forderung zu benennen. Würde der Arbeitgeber in den Besitz einer solchen Aufstellung gelangen, wäre er dann nicht mehr verpflichtet, die Betriebsgewerkschaftsorganisation von seinen Plänen, einen Arbeitnehmer zu entlassen, der nicht auf dieser Liste steht, in Kenntnis zu setzen. Die Betriebsgewerkschaftsorganisationen weigerten sich meistens unter Berufung auf die datenschutzrechtlichen Auflagen, solche Listen offenzulegen. Dies führte neulich zur unterschiedlichen Rechtsprechung des Obersten Gerichts über die Folgen solcher Weigerung seitens der Gewerkschaft.

- Am 24. Januar 2012 (Az. III PZP 7/11) stellte das Oberste Gericht fest, die Weigerung der Betriebsgewerkschaftsorganisation, eine Aufstellung der Namen von Arbeitnehmern, die von ihr geschützt werden, offenzulegen, und zwar unter Berufung auf die zwingend notwendige Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Kooperation mit dieser Betriebsgewerkschaftsorganisation (z.B. bei der Benachrichtigung der Gewerkschaftsorganisation von der geplanten Kündigung eines konkreten Arbeitnehmers).
- Im Urteil vom 14. Juni 2012 (Az.: I PK 231/11) befand das Oberste Gericht dagegen, die Weigerung der Betriebsgewerkschaftsorganisation, eine Aufstellung aller Arbeitnehmer, die von ihr geschützt werden, offenzulegen, selbst wenn sie durch die Verpflichtung zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen begründet wird, entbindet den Arbeitgeber von der vorgenannten Kooperationspflicht.



## Der letzte Beschluss des Obersten Gerichts

Am 21. November 2012 (Az.: III PZP 6/12) beschloss das Oberste Gericht mit Sieben Richtern, dass der Arbeitgeber durch die Weigerung der Betriebsgewerkschaftsorganisation, eine Aufstellung aller Arbeitnehmer, die von ihr geschützt werden, offenzulegen, wie vom Arbeitgeber ohne sachlichen Grund gefordert, von der Kooperationspflicht mit dieser Gewerkschaftsorganisation in individuellen Angelegenheiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht entbunden wird. Der mündlichen Begründung des Beschlusses kann entnommen werden, der Arbeitgeber dürfe legal Informationen über nur solche Arbeitnehmer erheben, bei denen er individuelle Maßnahmen plant (z.B. Entlassung). Der Arbeitgeber darf aber nicht die Vorlage einer Liste mit allen geschützten Arbeitnehmern verlangen, denn dies könnte eine gesetzeswidrige Verarbeitung persönlicher Daten von Arbeitnehmern, die durch die geplanten Maßnahmen des Arbeitgebers nicht erfasst sind, bewirken.

Die in dem vorgenannten Beschluss vom 21. November 2012 durch das Oberste Gericht zugrunde gelegte Rechtsauslegung fällt für die Arbeitgeber ungünstig aus. Denn die Gewerkschaftsorganisationen können sich nun rechtmäßig weigern, die Liste aller von ihnen geschützten Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, während der Arbeitgeber, nach wie vor verpflichtet sein wird, vor dem Beginn der Entlassungen zu prüfen, ob die jeweiligen Arbeitnehmer durch die Gewerkschaftsorganisationen geschützt werden. Solche Arbeitnehmer können von den Plänen des Arbeitgebers (z.B. von der geplanten Kündigung) gewarnt werden und versuchen, die geplanten Entlassungen hinauszuschieben, indem sie sich beispielsweise für lange Zeit krankschreiben lassen (grundsätzlich stehen Arbeitnehmer während der ärztlich attestierten Krankheit unter dem Kündigungsschutz).

**Adam Nierzwicki**

+48 22 50 50 751

[E-mail ►](#)



**Michał Hady**

+48 22 50 50 798

[E-mail ►](#)

