

**11 TaBV 36/17**  
24 BV 138/16  
(ArbG München)

Verkündet am: 27.09.2017

Öschay  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.  
A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller, Beteiligter zu 1 und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

2. Firma C.  
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

D.  
D-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 27. September 2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Tauber und Bachhuber

für Recht erkannt:

- 1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München – Az. 24 BV 138/16 – vom 08.03.2017 wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

### **Gründe:**

#### **I.**

Die Beteiligten streiten über die Verpflichtung, ob dem Beteiligten zu 1) durch die Beteiligte zu 2) bekanntwerdende Schwangerschaften von Arbeitnehmerinnen des Betriebes namentlich mitgeteilt werden müssen.

Der Beteiligte zu 1) ist der im Betrieb der Beteiligten zu 2) in A-Stadt gebildete Betriebsrat. Seit Mitte 2015 räumt die Beteiligte zu 2) im Falle der Anzeige einer Schwangerschaft durch eine Arbeitnehmerin dieser schriftlich die Möglichkeit ein, einer Information des Betriebsrates hierüber zu widersprechen. Die Schwangere erhält ein Musteranschreiben der Beteiligten zu 2) (ab Bl. 34 d. A.) mit folgendem Passus:

*„Sollten wir bis (2-Wochen-Frist) von Ihnen keine Rückmeldung erhalten, werden wir den Betriebsrat über Ihre Schwangerschaft und die damit verbundenen Mutterschutzfristen informieren.“*

Im Falle eines Widerspruchs durch die Schwangere wird der Betriebsrat nicht über die Schwangerschaft informiert.

Zeitgleich mit dem Brief an die Mitarbeiterin sendet die Entgeltabrechnung eine vorausgefüllte Gefährdungsbeurteilung an die Führungskraft, einschließlich eines Leitfadens für die Führungskräfte. Die Gefährdungsbeurteilung wird dann durch die Führungskraft durchgeführt bzw. die Führungskraft organisiert und überwacht die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, wobei bei Bedarf der Werksarzt involviert wird.

Ist kein Widerspruch der Mitarbeiterin bzgl. der Mitteilung über die bestehende Schwangerschaft an den Antragsteller eingegangen, so werden der Beteiligte zu 1), der Werksarzt, das Gewerbeaufsichtsamt und der zuständige Personalreferent durch die Entgeltabrechnung über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Mutterschutzfristen schriftlich informiert. Liegt hingegen ein Widerspruch der Mitarbeiterin vor, so wird eine Mitteilung wie vorgenannt zum Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung an den vorgenannten Adressatenkreis mit Ausnahme des Betriebsrats verschickt.

Soweit sich etwa nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung herausstellen sollte, dass die Mitarbeiterin aufgrund der Schwangerschaft den Arbeitsplatz nicht mehr ausfüllen kann und auch der Arbeitsplatz nicht angepasst werden kann, wird der Beteiligte zu 1) spätestens im Rahmen einer Versetzungsmeldung nach § 99 BetrVG über die Schwangerschaft der Mitarbeiterin informiert.

Mit Beschluss vom 17.10.2016 hat der Betriebsrat die Einleitung des vorliegenden Verfahrens beschlossen.

Der Beteiligte zu 1) war erstinstanzlich der Auffassung, er habe Anspruch auf vollständige Unterrichtung über alle bekanntwerdenden Fälle der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen, auch für den Fall, dass die betroffene Mitarbeiterin einer Information des Betriebsrats widersprochen habe. Denn die Rechte des Betriebsrates stünden nicht zur Disposition der betroffenen Arbeitnehmerinnen. Der Betriebsrat sei zudem nicht Dritter im Sinne des § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG. Vielmehr habe der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG generell darüber zu wachen, dass im Betrieb geltende Rechtsvorschriften eingehalten würden. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG stehe dem Betriebsrat daher auch ein umfassender Informationsanspruch zu, wobei diesen Informations- und Kontrollrechten des Betriebsrates im konkreten Einzelfall auch Vorrang vor einem Vertraulichkeitsinteresse der Arbeitnehmerin

zustünde. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stünde ein entsprechender Unterrichtsanspruch auch in den Fällen zu, in denen die schwangere Mitarbeiterin der Weitergabe widersprochen habe. Der Schutz des Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung stünden dem auch nicht entgegen, da beide Rechte ihre Grenze durch bestehende Gesetze erfahren könnten. Insoweit sei die Grenze durch § 80 BetrVG gesetzt. Insbesondere stünden der schwangeren Mitarbeiterin auch keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen zu, die gegen die Information sprechen würden. Zur Begründung des Informationsanspruches bedürfe es auch keiner Darlegung eines anlassbezogenen Sachgrundes für die Information. Es sei lediglich erforderlich, dass ein Aufgabenbezug zu den Aufgaben des Betriebsrats bestehe. Nur wenn dieser offenkundig auszuschließen sei, bestehe keine Unterrichtungspflicht. Ausreichend sei eine Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer Betriebsratsaufgabe. Die Rechte des Betriebsrats stünden gerade nicht zur Disposition des Arbeitnehmers, da insbesondere der Unterrichtsanspruch des Betriebsrats gerade auch der selbständigen Prüfung diene, ob zu Gunsten des Mitarbeiters Schutzmaßnahmen seitens des Betriebsrats angeregt werden müssten. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass die Beteiligte zu 2) nach Mitteilung durch die schwangere Mitarbeiterin zudem auch andere Personen über die Schwangerschaft unterrichtete. Die Weitergabe an den Betriebsrat sei keine Weitergabe an einen Unbefugten.

Der Beteiligte zu 1) beantragte erstinstanzlich:

Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, den Beteiligten zu 1) über alle bekanntwerdenden Fälle der Schwangerschaft von Arbeitnehmerinnen im Betrieb der Beteiligten zu 2) in A-Stadt unaufgefordert namentlich zu unterrichten, auch in den Fällen, in denen die betroffene Arbeitnehmerin einer Unterrichtung des Beteiligten zu 1) widersprochen hat.

Die Beteiligte zu 2) beantragte erstinstanzlich:

Abweisung des Antrages.

Die Beteiligte zu 2) war erstinstanzlich der Auffassung, dass der Betriebsrat bei Widerspruch durch die Schwangere nicht über die Mitteilung der Schwangerschaft der Mitarbeiterin zu informieren sei. Insoweit überwiege der Schutz des Persönlichkeitsrechts der betroffenen Arbeitnehmerin die Interessen des Betriebsrats an der Information. Der Betriebsrat könne, spätestens nachdem die Schwangerschaft offenkundig geworden sei, nachprüfen, ob Arbeitnehmerschutzvorschriften verletzt worden seien. Aufgrund des Eingriffes in das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin sei zu berücksichtigen, dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlange, dass an die Erforderlichkeit der Unterrichtung im Hinblick auf einen sachlich berechtigten Anlass strenge Anforderungen zu stellen seien. Zudem sei es möglich auch den Betriebsrat in einer allgemeineren Form über den betroffenen Arbeitsplatz der Mitarbeiterin zu informieren, ohne die Schwangere namentlich zu benennen.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Beschluss vom 08.03.2017 dem Antrag stattgegeben. Es hat dies damit begründet, dass der Betriebsrat gem. § 80 Abs. 2 i.V.m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verlangen könne, dass ihm die Beteiligte zu 2) die ihr bekanntwerdenden Fälle von Schwangerschaften im Betrieb auch ohne Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmerinnen mitteile. Auch ein Widerspruch der Schwangeren sei unbeachtlich. Denn der Arbeitgeber habe den Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Hs. 1 nach Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Verpflichtung gehe ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich sei. Insoweit zähle es auch zu den Aufgaben des Betriebsrats i.S.v. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt würden. Diese Überwachungsaufgabe beziehe sich nicht nur auf Arbeitsschutzgesetze im rechtstechnischen Sinne, sondern auf alle Vorschriften, soweit sie zu Gunsten der Arbeitnehmer wirkten. Diese Überwachungsaufgabe sei auch weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung des Arbeitgebers beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig. Hieraus folge eine zweistufige Prüfung daraufhin, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben sei und ob im Einzelfall die begehrte Information zu ihrer Wahrnehmung erforderlich sei. Der entsprechende Aufgabenbezug liege

vor, da der Betriebsrat auch die Einhaltung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sowie sonstiger arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften (u.a. auch MuSchArbV) im Betrieb zu überwachen habe. Zwar ergebe sich aus dem Mutterschutzgesetz selbst kein ausdrücklicher Unterrichtsanspruch, anders als etwa im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Jedoch sei nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1968 (1 ABR 6/67) aus der Vorschrift in § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG nicht abzulesen, dass der Gesetzgeber damit seinen Willen zum Ausdruck gebracht hätte, dem Betriebsrat das Auskunftsrecht zu versagen. Die Frage, ob dem Betriebsrat das Auskunftsrecht zustehe, sei nicht eine solche des Mutterschutzrechts, sondern betriebsverfassungsrechtlicher Natur. Es sei zwar nach dem Mutterschutzgesetz die Mitteilung der werdenden Mutter und des Bestehens der Schwangerschaft an unbefugte Dritte verboten. Jedoch stelle sich die Frage der Unbefugtheit nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Aus diesem sei ein Verbot der Weitergabe an den Betriebsrat nicht abzuleiten. Der Aufgabenbezug nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG werde auch durch die Regelung in § 89 Abs. 1 BetrVG verstärkt. Nach dieser Vorschrift sei der Betriebsrat nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet auf dem Gebiet des Mutterschutzgesetzes gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber zusammen tätig zu werden. Zwar hätten die Gewerbeaufsichtsämter die entsprechende Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des Gesetzes und der danach erlassenen Vorschriften, nach der Fassung der § 89 Abs. 1 sei es aber eine selbständige Pflicht des Betriebsrats, auf die Bekämpfung der Gesundheitsgefahren zu achten. Die begehrte Auskunft sei auch zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich. Insofern sei der Umfang der Information auch davon abhängig, in welchem Umfang der Betriebsrat bereits über Kenntnisse verfüge. Der Betriebsrat verfüge aber über keine anderweitigen Kenntnisse über das Vorliegen von Schwangerschaften im Betrieb. Insbesondere reiche es nicht aus, dass der Betriebsrat bis zur Offensichtlichkeit der Schwangerschaft keine Information erhalte. Denn der Zeitpunkt der Erkenntlichkeit der Schwangerschaft sei zudem unterschiedlich, darüber hinaus sei es dem Betriebsrat nicht zuzumuten, den Betrieb nach ersichtlich schwangeren Mitarbeiterinnen zu durchsuchen. Die eventuell im Zusammenhang mit § 99 BetrVG erfolgende Information, reiche nicht aus, da die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats schon früher greife. Die Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats stünde nach der Konzeption des BetrVG auch nicht zur Disposition des Arbeitnehmers. Daher stehe ein Widerspruch dieser Information auch nicht entgegen. Der Betriebsrat sei auch nicht Dritter i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG. Dabei komme es auch nicht darauf an,

ob die Arbeitnehmerin ihrerseits eine Verpflichtung habe, die Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitzuteilen. Jedenfalls habe der Arbeitgeber die Angelegenheit nach erfolgter Mitteilung dieser Information an den Betriebsrat weiterzugeben, weil hierdurch auch das Überwachungsrecht des Betriebsrats ausgelöst würde. Auch datenschutzrechtliche Gründe stünden der Information nicht entgegen. Denn nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG sei das Erheben, Verarbeiten und Nutzen besonderer Arten personenbezogener Daten i.S.d. § 3 Abs. 9 BDSG für eigene Geschäftszwecke auch ohne Einwilligung des Betroffenen zulässig, wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich sei und kein Grund zu der Annahme bestehe, dass schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiege. Es bestehe insbesondere kein Grund zur Annahme, dass das schutzwürdige Interesse der jeweilig betroffenen Arbeitnehmerin das Interesse des Arbeitgebers an der Datenerhebung überwiege. Denn hierdurch würden erhebliche Schutzmaßnahmen zu Gunsten der Schwangeren ausgelöst. Die Übermittlung der Daten an den Betriebsrat sei auch keine Datenübermittlung an einen Dritten, weil der Betriebsrat nicht Dritter i.S.d. § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG sei. Überwiegend schutzwürdige Interessen stünden auch nicht der Bekanntgabe des Namens gegenüber dem Betriebsrat entgegen. Das durch Art. 8 Abs. 1 GRC gewährleistete Recht auf Schutz der eine Person betreffenden personenbezogenen Daten werde ausreichend dadurch gewahrt, dass der Betriebsrat in Bezug auf Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer nicht nur dem Datengeheimnis, sondern auch einer strafbewehrten Verschwiegenheitspflicht unterliege gem. §§ 79 Abs. 1, 120 Abs. 2 BetrVG. Ebenso wie ein Arbeitnehmer aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht beanspruchen könne, dass bestimmte Mitarbeiter im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben mit der Verarbeitung seiner persönlichen Daten nicht befasst würden, könne er nicht verlangen, dass eine ebensolche Übermittlung an den Betriebsrat unterbleibe. Dieses Ergebnis werde auch dadurch unterstützt, dass der Arbeitgeber gem. § 2 MuSchArbV verpflichtet sei, nicht nur die werdende Mutter, sondern auch den Betriebsrat über die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 1 dieser Verordnung und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald dies möglich sei.

Gegen diesen, der Beteiligten zu 2) am 16.03.2017 zugestellten, Beschluss richtet sich die Beschwerde der Beteiligten zu 2) mit Schriftsatz vom 18.04.2017, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Die Beteiligte zu 2) ist auch im Rahmen der Beschwerde weiterhin der Auffassung, dass die vom Betriebsrat begehrte namentliche Benennung der schwangeren Mitarbeiterin bei erfolgtem Widerspruch nicht geschuldet sei. Die Beteiligte zu 2) stelle den Informationsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG nicht in Abrede. Dieser Informationsanspruch sei aber nicht unbegrenzt. Denn so wie die Mitarbeiterin schon nach § 5 nicht verpflichtet sei dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitzuteilen, da es sich hierbei um eine Sollvorschrift handle, müsse es der Mitarbeiterin auch freistehen, zu bestimmen, ob die Weitergabe an den Betriebsrat erfolgen dürfe. Insoweit sei das Recht einer Schwangeren anzuerkennen, darüber zu bestimmen, wenn sie den Kreis der Kenntnisträger möglichst klein halten wolle. Zudem habe sich auch die Rechtsgrundlage, die der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 1968 zugrunde gelegen habe, geändert. Es sei nicht mehr von einer Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren durch den Betriebsrat die Rede, sondern nur noch von einem Einsetzen dafür, dass die Vorschriften eingehalten würden. Entsprechend habe das Bundesverwaltungsgericht den Vorrang des Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung bejaht, soweit kein konkreter Anlass für die Mitteilung des Namens bestehe. Insbesondere sei auch zu berücksichtigen, dass die Schwangere bereits hinreichenden Schutz durch die Mitteilung an die entsprechende Aufsichtsbehörde nach § 20 MuSchG genieße. Die umfassenden Befugnisse dieser Behörde würden schon eine ausreichende Überwachung gewährleisten. Des Weiteren sei auch eine Mitteilung des Namens an den Betriebsrat nicht zwingend erforderlich, damit dieser seine Aufgaben erfüllen könne. Denn dem Betriebsrat könne von Seiten des Arbeitgebers auch in einer allgemeineren Art und Weise die Abteilung oder der Bereich mitgeteilt werden, in welcher die Mitarbeiterin beschäftigt ist. Damit könne der Betriebsrat seine Überwachungsaufgabe auch ohne exakte Benennung der Mitarbeiterin erfüllen. Wenn im konkreten Fall dann Zweifel an der Einhaltung der Bestimmungen bestünden, wäre eine entsprechende Mitteilung immer noch möglich. Auch der Verweis auf § 2 MuSchArbV überzeuge nicht, da dieser selbst den Zusatz enthalte, dass die Information erst gegeben werden könne, sobald dies möglich ist. Solange aber die Schwangere der Information nicht zustimme, sei eine Informationsweitergabe nicht möglich. Des Weiteren würden auch datenschutzrechtliche Bestimmungen gegen die Information sprechen. Insoweit würde auch die interne Weitergabe der personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber auf den Betriebsrat eine Nutzung personenbezogener Daten darstellen. Diese Informationsweitergabe unterfalle auch nicht § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG, da es sich bei der

Schwangerschaft nicht um ein Gesundheitsdatum und insoweit um kein sensibles Datum gem. § 3 Abs. 9 BDSG handle. Andere Erlaubnistatbestände würden ebenfalls nicht eingreifen. Insbesondere würden § 4 a und § 32 BDSG nicht eingreifen und eine Betriebsvereinbarung nicht vorliegen. Insofern verbliebe es beim Erlaubnistatbestand des § 28 BDSG, insbesondere des § 28 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 BDSG, dessen Interessenabwägung aufgrund des Persönlichkeitsrechts der Schwangeren zu Gunsten derer ausfalle. Bei einer Schwangerschaft handle es sich insbesondere nicht um ein der Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG unterfallendes Betriebs- und Geschäftsgeheimnis. Die Argumentation des BAG im Beschluss vom 07.02.2012 (1 ABR 46/10) greife hingegen nicht ein, da insbesondere die Betriebsöffentlichkeit der Schwangerschaft, anders als etwa einer krankheitsbedingten Abwesenheit, nicht gegeben sei.

Die Beteiligte zu 2) beantragte zuletzt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 08.03.2017, 24 BV 138/16, wird abgeändert.
2. Der Antrag wird abgewiesen.

Der Beteiligte zu 1) beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Beschwerde.

Der Beteiligte zu 1) ist auch im Rahmen der Beschwerde weiterhin der Auffassung, dass ein entsprechender Unterrichtsanspruch bestehe. Ein überwiegendes schutzwürdiges Interesse der Schwangeren an der Nichtweitergabe der Information liege nicht vor, da die Schwangere sich durch Bekanntgabe der Schwangerschaft an den Arbeitgeber bereits entschlossen habe, die Information, zumindest teilweise, öffentlich zu machen. Die dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz eigens zustehenden Rechte könnten nicht durch einzelindividualrechtliche Ansprüche von Arbeitnehmern eingeschränkt wer-

den. Insbesondere sei zu berücksichtigen, dass auch der Betriebsrat hinreichend zur Verschwiegenheit verpflichtet sei, sei es aus dem Betriebsverfassungsgesetz heraus oder auch aufgrund von § 5 BDSG. Der Betriebsrat sei nicht unbefugter Dritter i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1968 sei weiterhin gültig, insbesondere seien vielmehr die Aufgaben des Betriebsrats noch gegenüber dem damaligen Zustand erweitert worden. Vor allem müsse der Betriebsrat prüfen können, ob er tätig werden müsse. Ohne entsprechende Mitteilung würde dieses Recht dem Betriebsrat genommen. Die verfassungsrechtlich gewährleisteten Schutzbereiche des Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung würden ihre Grenzen in den Vorschriften der Gesetze finden, so dass § 80 BetrVG den entsprechenden Unterrichtsanspruch auch gegenüber den verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechten durchsetzen könne. Zwar sei gegebenenfalls der Schutz der Schwangeren durch andere Stellen gewährleistet. Die Aufgabe des Betriebsrats bestehe aber gerade darin, die Einhaltung dieses Schutzes zu überwachen. Insofern sei es auch nicht ausreichend, wenn nur allgemeine Informationen über betroffene Arbeitsplätze weitergegeben würden, weil insbesondere in größeren Abteilungen möglicherweise der Betriebsrat dann darauf angewiesen wäre, verschiedene Mitarbeiterinnen nach der Schwangerschaft zu fragen. Gerade das würde aber die Schwangerschaft noch weiter bekannt machen. Auch der Zusatz in § 2 MuSchArbV hindere nicht die Information, da der Zusatz „sobald es möglich ist“ auf die tatsächliche Möglichkeit abstelle und nicht etwa auf rechtliche Gründe. Auch datenschutzrechtliche Erwägungen stünden nicht entgegen, da der Betriebsrat verantwortlich i.S.d. § 3 Abs. 8 BDSG sei und insoweit auch eine Weitergabe an ihn unschädlich sei. Des Weiteren ermögliche § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG auch die Verarbeitung personenbezogener Daten, da diese für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sei. Insoweit ergebe sich dies schon aus den dann entstehenden Schutzpflichten zu Gunsten der Schwangeren und der Nebenpflicht gegenüber dem Arbeitgeber, den Betriebsrat zu informieren. Auch unter Berücksichtigung von § 28 BDSG lägen jedenfalls keine überwiegend schutzwürdigen Interessen der Schwangeren vor.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 18.04.2017, 10.05.2017, 16.06.2017, 18.07.2017 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

**II.**

Die zulässige Beschwerde ist unbegründet.

1. Die gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte Beschwerde ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 87 Abs. 2, 66 Abs. 1 Satz 1, 89 Abs. 1 und 2 ArbGG). Sie ist daher zulässig.

2. Die Beschwerde ist jedoch unbegründet. Insoweit wird auf die absolut zutreffende und ausführliche Begründung des erstinstanzlichen Beschlusses Bezug genommen. Zu den näheren Ausführungen in der Beschwerdeinstanz sind folgende Anmerkungen veranlasst:

a) Zu Recht hat das Arbeitsgericht einen Informationsanspruch im Hinblick auf die namentliche Benennung von schwangeren Mitarbeitern aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. mit Abs. 2 Satz 1 BetrVG angenommen. Insbesondere zur Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften, wie etwa des Mutterschutzgesetzes und der in diesem Zusammenhang ergangenen Verordnungen, besteht die Informationspflicht, auch im Zusammenhang mit den Aufgaben nach § 89 BetrVG.

Denn nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und nach Satz 2 Hs. 1 auf Verlangen die zur Durchführung der Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dabei geht mit dieser Verpflichtung ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats einher, soweit die begehrte Information zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (vgl. BAG Beschluss v. 07.02.2012 – 1 ABR 46/10; Beschluss v. 15.03.2011 – 1 ABR 112/09). Diese Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dahingehend, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden, ist weder von einer zu besorgenden Rechtsverletzung des Arbeitgebers beim Normvollzug noch vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig (vgl. BAG Beschluss v. 24.01.2006 – 1 ABR 60/04). Maßgeblich ist lediglich, im Sinne einer zweistufigen Prüfung, worauf bereits das Arbeits-

gericht hingewiesen hat, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben ist und ob im Einzelfall die begehrte Information zur Wahrnehmung erforderlich ist.

**b)** Der entsprechende Aufgabenbezug liegt unstreitig auch zwischen den Beteiligten vor. Auch die Beteiligte zu 2) bestreitet nicht, dass die entsprechende Information, d.h. die namentliche Benennung der Mitarbeiterin Bezug zur wahrzunehmenden Aufgabe, der Überwachung, etwa des Mutterschutzgesetzes, hat. Die Beteiligte zu 2) ist lediglich der Auffassung, dass dieser Aufgabenbezug zum einen durch die verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechte auf Schutz des Persönlichkeitsrechts und auf informationelle Selbstbestimmung eingeschränkt ist und zudem auch die namentliche Benennung nicht zwingend erforderlich sei.

Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) ist aber die Mitteilung der Schwangeren durchaus für die Wahrnehmung des Betriebsrats erforderlich. Ein etwa ebenso wirksamer und daher in die Rechte der Schwangeren weniger eingreifender Schutzmechanismus und eine Möglichkeit, die Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dennoch zu ermöglichen, liegt insbesondere nicht in der Möglichkeit der Aufsichtsbehörden, entsprechende Überwachungsaufgaben zu übernehmen, wie sie das Mutterschutzgesetz vorsieht, ebenso wenig in einer Mitteilung etwa nur der allgemeinen Abteilung oder des Arbeitsplatzes im Allgemeinen ohne namentliche Benennung der Mitarbeiterin.

**aa)** Zu Recht hat das Arbeitsgericht, ebenso wie auch der Beteiligte zu 1) darauf hingewiesen, dass grundsätzlich die Aufgaben des Betriebsrats nicht zur Disposition des Arbeitnehmers stehen (vgl. BAG Beschluss v. 07.02.2012 – 1 ABR 46/10, Rn. 17). Insofern ist schon von Seiten der gesetzlichen Konzeption her eine Einwilligung oder etwa auch ein Widerspruch der Arbeitnehmerin nicht erforderlich bzw. maßgeblich.

**bb)** Darüber hinaus sind die Aufgaben des Betriebsrats auch nicht durchweg durch die Aufsichtsbehörden übernehmbar. Zum einen ist hier zu berücksichtigen, dass die Aufsichtsbehörde als außenstehende Einrichtung schon nicht die entsprechenden Einsichtsmöglichkeiten und Erkenntnisse haben wie der Betriebsrat, trotz aller Informationsmöglichkeiten, die etwa nach dem Mutterschutzgesetz bestehen, es zudem um Aufgaben des Betriebsrats geht und nicht um die Aufgaben der Aufsichtsbehörden. Zumal schon fraglich

ist, ob aufgrund der personellen Ausstattung der Aufsichtsbehörden überhaupt ein maßgeblicher Schutz der Mitarbeiter gewährleistet ist. Gerade in diesem Zusammenhang sieht auch § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vor, dass zur Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden durch den Betriebsrat durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sind. Gerade der Punkt „Anregung“ zeigt, dass nicht erst etwa auf Initiative der Aufsichtsbehörde hin der Betriebsrat tätig werden kann und soll, sondern dieser schon von sich aus tätig werden darf. Denn § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG begründet nicht nur ein Recht, sondern zugleich eine öffentlich rechtliche Pflicht des Betriebsrats, die zuständigen öffentlichen Stellen zu unterstützen (vgl. BAG Beschluss v. 03.06.2003 – 1 ABR 19/02, Rz. 33).

**cc)** Der Betriebsrat kann auch nicht mit einer „abgespeckten“ Information über die allgemeine Abteilung oder eine bestimmte Arbeitsgruppe oder allgemeine Beschreibung des Arbeitsplatzes seinen Schutzaufgaben hinreichend nachkommen. Dabei ist schon fraglich, ob nicht gerade etwa in kleineren Betrieben bereits die Information über den entsprechenden Arbeitsplatz letztlich einer namentlichen Benennung der Schwangeren Mitarbeiterin gleichkäme. Zu Recht verweist der Betriebsrat darauf, dass es bei einer relativ allgemeinen Benennung es darauf hinauslaufen würde, dass der Betriebsrat in dem entsprechenden Bereich sich zum einen überlegen müsste, welcher Arbeitsplatz jetzt letztlich betroffen sein könnte, zudem auch nicht auf die gerade individuelle Position der Mitarbeiterin sein Augenmerk ausrichten kann. Die Situation der Schwangeren kann aber selbst bei gleichen Arbeitsplätzen eine ganz unterschiedliche sein, gerade im Hinblick etwa auf ihre persönlichen Verhältnisse oder ihre Konstitution. So könnten bei unterschiedlichem Alter oder unterschiedlicher gesundheitlicher Lage ganz unterschiedliche Schutzpflichten entstehen. Letztlich könnte es tatsächlich darauf hinauslaufen, dass der Betriebsrat durch eigene Ermittlungen herausfinden müsste, wer gegebenenfalls die Schwangere ist. Dies kann dem Betriebsrat aber nicht zugemutet werden, zumal der Erfolg zweifelhaft wäre. Hinzu kommt auch, dass die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften nicht nur die Schwangere selbst betreffen, sondern etwa auch Mitarbeiter, die mit der Schwangeren zusammenarbeiten. Auch diese hätten gegebenenfalls Rücksicht zu nehmen auf den Zustand der Mitarbeiterin. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte dahingehend, dass diese keine Arbeiten etwa zuweisen, die die Schwangere nicht ausüben darf. Insoweit besteht gerade die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats, ganz unabhängig davon, ob der

Arbeitgeber seiner Informationspflicht und seinem Informationsrecht gegenüber Führungskräften, wie etwa bei der Beteiligten zu 2), nachkommt. Es geht ja gerade darum, eine entsprechende Überwachung zu ermöglichen. Des Weiteren kann der Betriebsrat etwa auch im Rahmen der Schwangerschaft die Schwangere darüber informieren, welche Rechte und Pflichten sie hat, etwa über die Möglichkeit, einer Nachtarbeit zu widersprechen oder sie gerade trotz der Schwangerschaft durchführen zu dürfen. Eine entsprechende Information ohne namentliche Benennung wäre insoweit gar nicht möglich. Daher erscheint es als nicht ausreichend, wenn etwa nur die Arbeitsplätze allgemein benannt würden oder auch etwa nur die Gefährdungsbeurteilung allgemein des Arbeitsplatzes ohne namentliche Konkretisierung an den Betriebsrat weitergegeben würde. Insbesondere wäre es auch Aufgabe des Betriebsrats gerade zu überwachen, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Wenn aber der Betriebsrat keinerlei Information über die Schwangere hat, kann er auch den entsprechenden Überwachungsaufgaben nicht nachkommen. Somit ergibt sich, dass jedenfalls ein Aufgabenbezug im Bezug auf die Mitteilung des Namens festzustellen ist und dass diese Information auch zur Durchführung der Aufgabe erforderlich ist.

**c)** Soweit die Beteiligte zu 2) sich auf die verfassungsmäßigen Rechte der Mitarbeiterin bezogen hat, insbesondere auf den Schutz ihres Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, so bestehen diese nicht schrankenlos. Die Tatsache der Schwangerschaft ist zwar ein dieser Privatsphäre der Mitarbeiterin zuzuordnender Umstand, der insbesondere auch über das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, d.h. welche Mitteilungen aus der Privatsphäre letzten Endes an die Öffentlichkeit gelangen, geschützt ist. Insoweit soll grundsätzlich der Inhaber dieses Rechts selbst darüber bestimmen können, welche Informationen an die Öffentlichkeit geraten (vgl. BAG Urt. v. 27.07.2017 – 2 AZR 681/16). Grundsätzlich schützen Art. 1 und Art. 2 GG das allgemeine Persönlichkeitsrecht und damit die Privatsphäre des Einzelnen. Davon umfasst wird auch der Schutz vor der Offenlegung personenbezogener Daten, und zwar auch solcher, die der betroffene Dritte bereits offenbart hat (BAG Urteil v. 06.06.1984 – 5 AZR 286/81). Es ist insbesondere auch zu beachten, dass die Tatsache der Schwangerschaft ein der Intimsphäre der Schwangeren zuzuordnender Umstand ist. Dieser ist auch grundsätzlich besonders geschützt.

Andererseits besteht dieser Schutz nicht schrankenlos, sondern insbesondere in Abwägung zu den Interessen, die etwa auch im Rahmen gesetzlicher Vorschriften, wie sie etwa in den §§ 80 und 89 BetrVG formuliert sind, vorliegen. Dabei sind insbesondere die Interessen, die hinter diesen gesetzlichen Normen stehen, im Hinblick auf Verhältnismäßigkeit, also Erforderlichkeit, Eignung und Angemessenheit zum Zweck dem Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seiner Privatsphäre und informationeller Selbstbestimmung gegenüberzustellen. Letztlich ergibt die Interessenabwägung aber hier die Wahrung der Verhältnismäßigkeit unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebsrates, wie sie ihm kraft Gesetzes zugewiesen werden.

Zur Erforderlichkeit kann auf das oben unter 2. B) cc) Dargelegte verwiesen werden. Die Mitteilung des Namens ist auch geeignet, den Zweck dieser Mitteilung, die Ausübung der Aufgaben des Betriebsrates zu ermöglichen, zu erfüllen.

Die namentliche Nennung ist schließlich auch angemessen. Sie geht nicht über das zur Erreichung des Zweckes Erforderliche hinaus. Denn ein mildereres, die Schwangere weniger belastendes Mittel ist, wie oben dargelegt, gerade nicht gegeben. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass der Betriebsrat gerade im Interesse der Mitarbeiterin tätig wird, indem zu Gunsten der betroffenen Mitarbeiterin die Einhaltung der Schutzvorschriften überprüft wird. Des Weiteren ist auch zu berücksichtigen, dass letztlich mit der Mitteilung der Arbeitnehmerin an den Arbeitgeber und in Folge der damit verbundenen Mitteilungspflichten gegenüber der Aufsichtsbehörde oder auch gegenüber den Führungskräften eine gewisse Öffentlichkeit der Schwangerschaft ohnehin eintritt. Genauso wie also der Arbeitgeber gegenüber den Führungskräften die Schwangerschaft mitteilen darf, damit diese den gesetzlichen Schutzpflichten, etwa auch zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, nachkommen können, muss die entsprechende Verpflichtung auch gegenüber dem Betriebsrat bestehen, der gerade ja überwachen soll, ob der Arbeitgeber seine Schutzpflichten nachkommt. Dies vor allem auch im eigenen Interesse der Schwangeren. Wie bereits oben dargestellt, wäre dem Betriebsrat auch nicht durch eine etwas abgespeckte Version der Information gedient, so dass auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Sinne einer fehlenden Erforderlichkeit der Information zur Aufgabenerfüllung der Mitteilung des Namens nicht entgegensteht.

**d)** Der Information über den Namen der Mitarbeiterin steht auch nicht etwa Datenschutzrecht entgegen.

**aa)** Bei der Mitteilung der Schwangerschaft handelt es sich um mitteilungssensitive Daten i.S.d. § 3 Abs. 9 BDSG. Denn hierbei handelt es sich um Angaben zur Gesundheit. Zwar mag die Schwangerschaft als solche keine Krankheit sein und insoweit sich die Frage stellen, ob es sich hier um ein Gesundheitsdatum handelt. Andererseits ist gerade der Schutz der Schwangeren und des ungeborenen Kindes darauf ausgerichtet, deren Gesundheit zu schützen. Insofern besteht durchaus eine erhebliche Verknüpfung zur Gesundheit der entsprechenden Mitarbeiterin und damit ein sensibles Datum im Sinne dieser Vorschrift (vgl. Seifert in Simitis BDSG, 8. Aufl. § 32, Rn. 63,65). Abgesehen davon, dass Datenschutzrecht an und für sich im Verhältnis Arbeitgeber/ Betriebsrat ohnehin nur eingeschränkt zum Tragen kommt, weil der Betriebsrat nicht Dritter i.S.d. § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG anzusehen ist, sondern vielmehr selbst Teil dieser Stelle ist (vgl. BAG Beschluss v. 07.02.2012 – 1 ABR 46/10), ist jedenfalls die Übermittlung der Daten nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG auch dann zulässig, wenn der Mitarbeiter der Weitergabe der Daten nicht zugestimmt hat, wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Insofern ist auch nicht § 32 BDSG einschlägig, da § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG als speziellere Regelung vorgeht.

**bb)** Abgesehen von der vorzunehmenden Interessenabwägung, die schon beim allgemeinen Persönlichkeitsrecht dargelegt wurde, ist auch im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, dass entsprechend der in der Entscheidung vom 07.02.2012 (1 ABR 46/10) vorliegenden Fallgestaltung, auch hier das vorliegende Informationsrecht gerade dem Schutz des Arbeitnehmers, also insbesondere etwa der Erhaltung seines Arbeitsplatzes, insbesondere aber auch seiner Gesundheit und der Gesundheit des ungeborenen Kindes dient. Die namentliche Mitteilung der Mitarbeiterin dient gerade dazu, den besonderen Schutz etwa des Mutterschutzgesetzes, im Hinblick auf die Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes und im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu überwachen. Der Schutz geht damit sogar noch über die wirtschaftliche Komponente des Schutzes des Arbeitsplatzes hinaus, weil hier gerade das Leben sowohl der Schwangeren wie deren Gesundheit und

das des ungeborenen Kindes geschützt werden sollen. Daher ist auch der etwas gravierendere Eingriff in die Rechte der Mitarbeiterin, der darin liegt, dass die Schwangerschaft den Betriebsräten bekannt gegeben wird, gerechtfertigt, während etwa im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements keine Krankheitsursachen, sondern nur die Krankheitszeiten an sich mitgeteilt werden. Neben der Tatsache, dass durch die Mitteilung der Mitarbeiterin an den Arbeitgeber ohnehin eine gewisse Öffentlichkeitswirkung der Schwangerschaft nach Außen verbunden ist, ist insbesondere auch zu berücksichtigen, dass gerade der Betriebsrat aufgrund der datenschutzrechtlichen Vorschriften und § 5 BDSG aber auch aufgrund der Verschwiegenheitspflichten im Zusammenhang mit dem Betriebsverfassungsgesetz, § 79 BetrVG, einer erheblichen Schweigepflicht unterliegt und insofern auch ein hinreichender Schutz der Daten der Schwangeren gewährleistet ist. Mag auch eine gewisse Skepsis im Hinblick auf diese Geheimhaltung gegeben sein, so wäre auch eine Weitergabe etwa an Mitarbeiter der Personalabteilung dann nicht möglich, weil für diese Gleiches gelten würde. Gerade aber zur Verrichtung der gesetzlichen Aufgaben, zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses, wie auch zur Überwachung der Schutzmechanismen, muss aber der Schutz über die Verschwiegenheitspflicht als grundsätzlich ausreichend angesehen werden.

Da somit überwiegende Interessen der Schwangeren, sei es aufgrund des Persönlichkeitsrechts, oder etwa im datenschutzrechtlichem Sinne nicht ersichtlich sind, der Mitarbeiterin gegenüber den Aufgaben des Betriebsrats auch kein Dispositionsrecht zusteht, besteht der Anspruch des Betriebsrats auf Mitteilung des Namens der Mitarbeiterin, um den gesetzlichen Pflichten und Aufgaben des Betriebsrats nachkommen zu können.

**e)** Dem steht auch nicht die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 29.08.1990 – 6 P 30/87 entgegen. Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht im Zusammenhang mit einer teilweise wortgleichen Vorschrift aus dem Personalvertretungsrecht nur im Falle eines konkreten Anlasses die Mitteilung des Namens der Schwangeren für zulässig erachtet. Es hat aber im Rahmen der Entscheidung insbesondere darauf abgestellt, auch in Abgrenzung zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1968, inwieweit nach dem Betriebsverfassungsgesetz gegebenenfalls eine verschärfte Überwachungspflicht des Betriebsrats besteht. Das Bundesverwaltungsgericht hat eine allgemeine Kontrollfunktion des Personalrats verneint. Das Bundesarbeitsgericht hinge-

gen sieht eine derartige Überwachungsfunktion völlig losgelöst von konkreten Ereignissen, Mitbestimmungsrechten und Vorfällen durchaus als gegeben an. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass das Bundesverwaltungsgericht die Formulierung der „Bekämpfung von Gesundheits- und Unfallgefahren“ nach altem Recht als maßgebliches Abgrenzungskriterium herangezogen hat. Diese Formulierung findet sich aber nach wie vor in § 89 BetrVG im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit des Betriebsrats und den jeweiligen Aufsichtsbehörden. Hier ist durchaus noch die Bekämpfung dieser Gefahren als eine Aufgabe des Betriebsrats vorgesehen.

f) Schließlich steht auch nicht die Formulierung in § 5 Abs. 1 Satz 4 MuSchG, wonach Dritten gegenüber die Mitteilung der werdenden Mutter nicht unbefugt bekanntgegeben werden darf, entgegen, weil der Betriebsrat gerade aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Aufgaben nicht Dritter im Sinne dieser Vorschrift ist.

Des Weiteren spricht, wie bereits das Arbeitsgericht festgestellt hat, gerade auch § 2 MuSchArbV dafür, dass eine entsprechende Mitteilung an den Betriebsrat erfolgen darf. Denn die Gefährdungsmittteilung ist an den Betriebsrat mitzuteilen. Damit dieser tatsächlich diese Gefährdungsbeurteilung vollständig überprüfen kann, ist auch eine Mitteilung des Namens erforderlich, um die Zuordnung des Arbeitsplatzes zum konkreten Mitarbeiter und die dabei bestehenden Gefahren beurteilen zu können.

Somit konnte die Beschwerde der Beteiligten zu 2) keinen Erfolg haben und war zurückzuweisen.

3. Da dem Rechtsstreit, insbesondere auch im Hinblick auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts grundsätzliche Bedeutung zukommt, war die Rechtsbeschwerde zuzulassen. Insoweit ist auf die anliegende Rechtsmittelbelehrung zu verweisen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diesen Beschluss kann der Beschwerdeführer und Beteiligte zu 2) Rechtsbeschwerde einlegen.

Für den Beschwerdegegner ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder

oder juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Neumeier

Tauber

Bachhuber

für die ausgeschiedene  
ehrenamtliche Richterin Bachhuber

Neumeier