

TE OGH 2010/10/22 9ObA135/09g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.10.2010

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hradil und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat Bord der T*****gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Michael Nocker, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei T*****gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Andreas Grundei, Rechtsanwalt in Wien, wegen Auskunftserteilung gemäß § 91 ArbVG, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. September 2009, GZ 13 Ra 37/09b-12, womit das Urteil des Landesgerichts Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 25. März 2009, GZ 43 Cga 148/08f-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird teilweise Folge gegeben.

Die Entscheidungen der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie einschließlich der in Rechtskraft erwachsenen Teile (Abweisung des Punktes PA2 des Klagebegehrens) zu lauten haben:

„1. Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei binnen 14 Tagen konkrete Auskünfte zu folgenden Fragen zu geben:

d. Welche konkreten Daten werden im Rahmen des Projekts 'Mystery Flyers' erfasst?

e. Welche konkreten Fragen enthält dieser Fragebogen?

f. Wer wertet diese Fragebögen aus? Wie sieht die Auswertung dieser Daten aus?

g. Was passiert nach der Verarbeitung der Daten mit den Fragebögen?

h. An wen werden welche Daten vom durchführenden Unternehmen übermittelt?

i. Ist die Datenanwendung durch das durchführende Unternehmen beim Datenverarbeitungsregister gemeldet?.

2. Das Mehrbegehren, die beklagte Partei sei darüber hinaus schuldig der klagenden Partei binnen 14 Tagen konkrete Auskunft zu den Fragen

b. Welche konkreten Flüge sind vom Projekt 'Mystery Flyers' betroffen, nach welchem Muster erfolgt die Auswahl?

c. Wer sind diese 'Mystery Flyer'? Wer sucht die 'Mystery Flyer' aus? zu geben, wird abgewiesen.

Weiters wird das Mehrbegehren, die beklagte Partei sei schuldig, der klagenden Partei Einsicht in den im Namen dieses Projekts 'Mystery Flyers' zur Anwendung kommenden Fragebogen sowie in ein Muster einer Auswertung der im Rahmen dieses Projekts erhobenen Daten zu gewähren (Punkt 2 des Klagebegehrens), abgewiesen.

Ein Ersatz der Kosten des Verfahrens erster und zweiter Instanz findet nicht statt.“

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 664,92 EUR (darin 110,82 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist die für das fliegende Personal der Beklagten zuständige Belegschaftsvertretung. Vom Klagegegenstand sind ca 1.300 Arbeitnehmer betroffen. Die Beklagte gehört zum Konzern der A*****Gruppe. Die A***** AG (O*****) ist zu 100 % Gesellschafterin der Beklagten (V*****). Ausgehend von der Muttergesellschaft wird im Konzern ein Qualitätsüberprüfungsinstrument mit der Bezeichnung „mystery flyers“ eingesetzt, wobei eine externe Gesellschaft beauftragt ist. Am 4. 11. 2008 erhielt die Geschäftsführung der Beklagten folgende Information:

„Betreff: Projekt Mystery Flying

Lieber Herr H*****,

liebe Kollegen!

Ich hatte heute ein Meeting ... zum Projekt Mystery Flying ... das Projekt wird im Jänner 2009 starten und sieht folgendermaßen aus: Externe Mystery-Flyer, die für die Crew natürlich nicht als solche erkennbar sind, werden auf verschiedenen Strecken mit V***** und O***** fliegen und danach einen Fragebogen ausfüllen. Beurteilt werden zehn verschiedene Bereiche, vom Check-in, über Flug (inklusive Cockpitansagen, Bordservice), Baggage Claim, etc, kurz gesagt alles was irgendwie mit dem gebuchten Flug des Passagiers zusammenhängt. Die Ergebnisse erhalten die einzelnen Fachbereiche dann einmal im Quartal, allerdings als Zusammenfassung inklusive Kommentare der Mystery-Flyer über alle getesteten Flüge. Es wird für die Fachbereiche nicht ersichtlich sein, welcher Flug genau getestet wurde bzw wer die Crew war. Ziel dieses Projekts ist es nicht, dass danach mit einzelnen Crewmitgliedern ein Feedbackgespräch über positive oder negative Vorkommnisse geführt wird, sondern es sollen nur generell Probleme oder positive Erfahrungen des Passagiers aufgedeckt werden. Das Projekt läuft ganz ähnlich ab, wie das bereits gestartete 'Review-Projekt'. Der Unterschied ist nur, dass beim Review-Projekt interne O*****-Mitarbeiter der Qualityabteilung bewertet haben, beim Mystery-Flying-Projekt werden es externe Kunden sein. Es gibt ein klar definiertes Anforderungsprofil, welche Kunden als Mystery-Flyer eingesetzt werden, diese erhalten auch noch einen Einschulungstag sowie klare Vorgaben. Die Mystery-Flyer werden in verschiedenen Buchungsklassen fliegen, es werden auch 'HONs' bzw 'SEN' darunter sein. Der Schwerpunkt liegt auf dem Focus East bzw Arabien-Flügen, es können aber auch andere Testflüge durchgeführt werden (zB Anschlussflüge aus den Bundesländern). ... Ich gehe davon aus, dass wir den Betriebsrat wieder vorher informieren werden. Nachdem es keine Einzelergebnisse über einen bestimmten Flug geben wird, nehme ich aber nicht an, dass es hier Probleme mit dem Betriebsrat Bord geben wird. Das Projekt ist ja eigentlich auch nur eine Fortführung des aktuellen Review-Projekts. Selbstverständlich sollte es vor Projektbeginn auch noch eine Information an alle betroffenen Mitarbeiter geben. ...“

Der Personalleiter der Beklagten schickte daraufhin am 5. 11. 2008 an den Kläger ein E-Mail mit folgendem Inhalt:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten sie davon informieren, dass ab voraussichtlich Jänner 2009 ein sogenanntes 'Mystery-Flying-Projekt' starten wird: Externe Mystery-Flyer werden auf verschiedensten Strecken mit V***** und O***** fliegen und danach einen Fragebogen ausfüllen. Beurteilt werden zehn verschiedene Bereiche, vom Check-in, über Flug (inklusive Cockpitansagen Bordservice), Baggage Claim etc. Die Ergebnisse erhalten die einzelnen Fachbereiche dann einmal im Quartal, allerdings als Zusammenfassung inklusive Kommentare der Mystery-Flyer über alle getesteten Flüge. Es wird für die Fachbereiche nicht ersichtlich sein, welcher Flug getestet wurde bzw wer die Crew war. Ziel dieses Projekts ist nicht, dass danach mit einzelnen Mitarbeitern ein Feedbackgespräch über positive oder negative Vorkommnisse geführt wird, sondern es sollen nur generell Probleme oder positive Erfahrungen des Passagiers aufgedeckt werden. Der Schwerpunkt liegt auf dem Focus East bzw Arabien-Flügen, es können aber auch andere Testflüge durchgeführt werden (zB Anschlussflüge aus den Bundesländern). Freundliche Grüße Mag. W*****.“

Dieses E-Mail beantwortete der Betriebsrat mit E-Mail vom 12. 11. 2008 wie folgt:

„Bezugnehmend auf die E-Mail vom 5. 11. 2008 ersuchen wir um Auskunft zu folgenden Punkten:

Welches Unternehmen führt dieses Projekt durch?

Wir ersuchen um Übermittlung einer Kopie des Vertrages, der mit dem durchführenden Unternehmen abgeschlossen wurde.

Wann sind wie oft wieviele Flüge von diesem Projekt betroffen, nach welchem Muster erfolgt die Auswahl?

Wer sucht die Mystery-Flyer aus?

Wer sind diese Mystery-Flyer?

Welche Daten werden durch dieses Projekt erfasst?

Wie sieht dieser Fragebogen konkret aus? Wir ersuchen um Übermittlung eines Musters dieses Fragebogens?

Wer wertet diese Fragebögen aus?

Wer bearbeitet diese Fragebögen?

Was passiert nach der Bearbeitung mit den Fragebögen?

Wer verarbeitet die Daten, an wen werden welche Daten vom durchführenden Unternehmen übermittelt?

Ist diese Datenanwendung durch das Unternehmen beim Datenverarbeitungsregister gemeldet?

Wie sieht die Auswertung dieser Daten aus? Wir ersuchen um Übermittlung eines Musterreports.

Wir bedanken uns vorab für die Kooperation, verbleiben für den Betriebsrat Bord der *****.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzender und stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats.“

Auf diese Frage antwortete der Personalleiter der Beklagten mit E-Mail vom 25. 11. 2008:

„Sehr geehrter Herr Betriebsratsvorsitzender!

Das (im Anhang) war das Papier, das bei O***** durch den Betriebsrat Bord und O***** ausgegeben wurde. Da keinerlei persönlichen Daten gespeichert werden und keinerlei Bewertung der Person erfolgt, erachten wir weitere Informationen nicht für notwendig. Freundliche Grüße ...“

Diesem E-Mail wurde ein Attachment angehängt, welches mit dem „A*****“ versehen als „Cabin Circular“ bezeichnet war und vom 22. September 2008 datierte. Darin heißt es unter anderem:

„Liebe KollegInnen,

A***** bieten ihren Kunden eine hohe Produkt- und Servicequalität. Um dies aufrechtzuerhalten entwickelt das Unternehmen laufend Maßnahmen zur Verbesserung unserer Leistungen. Seitens Qualitätsmanagement kommen dafür zwei neue Messmethoden zum Einsatz: Mit Anfang Oktober startet das Programm 'Review Kundendienstkette'. Mitarbeiter des Qualitätsmanagements führen, aufbauend auf einem bestehenden Audit Programm, sogenannte 'Reviews' durch.

Was ist ein Review?

Im Gegensatz zur Bewertung einzelner Produkte und Services bewertet ein Review nicht die Effizienz der einzelnen Services. Vielmehr wird ein Gesamteindruck der vorgegebenen Standards überprüft. Schwerpunkte aus diesen Standards wurden gemeinsam mit den jeweiligen Vorgesetzten definiert.

Mit Jänner 2009 startet ein weiteres Programm: 'Mystery-Flying'. Basis dafür sind auch hier die Serviceleistungen der gesamten Kundendienstkette. Im Unterschied zum 'Review' wird dieses Programm mit einem externen Unternehmen durchgeführt, welches unsere Serviceleistungen aus Kundensicht betrachtet und beurteilt. Dieses Programm befindet sich derzeit in Erarbeitung; erste 'Mystery-Flyings' aller Kundendienstabteilungen werden im Jänner 2009 stattfinden. Beide Methoden wurden seitens Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat und eine gemeinsame Vorgehensweise vereinbart. Wesentliche Aspekte dabei: Beide Methoden haben eine objektive Messung unserer 'A***** Quality' zum Ziel. Es geht uns um die Ermittlung eines Gesamteindrucks der jeweiligen Serviceleistung. In beiden Programmen werden die Daten anonym erhoben - eine Nachvollziehbarkeit auf Mitarbeiterenebene ist dadurch nicht gegeben. Die

Performance einzelner Mitarbeiter wird nicht gemessen. Disziplinäre Konsequenzen für den Einzelnen sind ebenfalls ausgeschlossen. Die Ergebnisse beider Methoden dienen der Verbesserung unserer internen Abläufe sowie der Weiterentwicklung der 'A***** Quality' im Umgang mit unseren Kunden. Über den weiteren Verlauf und insbesondere über gewonnene Erkenntnisse werden wir Sie regelmäßig informieren und stehen Ihnen für ihre Fragen jederzeit gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen (es folgen Unterfertigungen des Vertreters vom Quality-Management, des A*****Betriebsrat-Bord-Vorsitzender und eines Vertreters der Personalabteilung).“

Dieses E-Mail beantwortete der Betriebsrat der Beklagten am 1. 12. 2008 wie folgt:

„Eine sinnvolle Ausübung der Mitbestimmungs- bzw Mitwirkungsrechte des Betriebsrats ist wohl nur dann möglich, wenn der Betriebsinhaber die Fragen, welche der Betriebsrat gestellt hat, konkret beantwortet (allgemeines Auskunftsrecht). Bezugnehmend auf die E-Mail vom 25. 11. 2008 möchten wir Dir mitteilen, dass keine unserer Fragen konkret beantwortet wurde. Dass in dieser Angelegenheit ein offensichtliches Mitwirkungsrecht des Betriebsrats gegeben ist, lässt sich auch schon in der übermittelten Aussendung von O***** (Zitat: 'Eine gemeinsame Vorgehensweise vereinbart') erkennen. Wir sind der Auffassung, dass dies eigentlich in einem renommierten Unternehmen, wie unserem, zu klären sein sollte. Weiters würden wir es außerordentlich bedauern, sollte es notwendig sein, auch diese Angelegenheit auf dem Rechtsweg zu klären.“

In diesem Schreiben wurden die schon seinerzeit gestellten Fragen neuerlich wiederholt.

Der Personalleiter der Beklagten antwortete mit E-Mail vom 2. 12. 2008:

„Sehr geehrte Damen und Herren,

in obiger Angelegenheit sind wir der allgemeinen Informationspflicht gemäß § 91 ArbVG in angemessener Art und Weise nachgekommen. Alle relevanten Informationen sind übermittelt, den Namen des Unternehmens, welches das Mystery-Flying durchführt, geben wir gerne bekannt. Es ist die Firma M*****. Wie bereits ausgeführt, werden keinerlei Daten von Mitarbeitern erfasst, verarbeitet und sonst in irgendeiner Form verwendet. Damit ist auch sichergestellt, dass der jeweilige getestete Flug auch keinem Mitarbeiter zugeordnet werden kann. Alle anderen Fragen beziehen sich auf Geschäftsbeziehungen und Inhalte, die nicht unter den Informationsanspruch des Betriebsrats fallen, da, wie bereits mehrfach ausgeführt, Mitarbeiter in keiner Weise betroffen sind. Aus diesem Grund werden wir keine weiteren Informationen übermitteln.

Freundliche Grüße (Unterschrift des Personalleiters).“

Über den festgestellten Schriftkontakt hinaus gab es zu diesem Projekt „Mystery-Flyer“ zwischen den Streitteilen keine weiteren schriftlichen oder mündlichen Informationen.

Mit seiner Klage vom 23. 12. 2008 begehrte der Kläger

1. die Beklagte für schuldig zu erkennen, dem Kläger binnen 14 Tagen konkrete Auskunft zu folgenden Fragen zu geben:

- a) Welches Unternehmen führt das Projekt „Mystery-Flyers“ durch? (um diesen Klagepunkt wurde das Begehren eingeschränkt).
- b) Welche konkreten Flüge sind von diesem Projekt betroffen, nach welchem Muster erfolgt die Auswahl?
- c) Wer sind diese „Mystery-Flyer“? Wer sucht die „Mystery-Flyer“ aus?
- d) Welche konkreten Daten werden im Rahmen dieses Projekts erfasst?
- e) Welche konkreten Fragen enthält dieser Fragebogen?
- f) Wer wertet diese Fragebögen aus? Wie sieht die Auswertung dieser Daten aus?
- g) Was passiert nach der Verarbeitung der Daten der Fragebögen?
- h) An wen werden welche Daten vom durchführenden Unternehmen übermittelt?
- i) Ist die Datenanwendung durch das durchführende Unternehmen beim Datenverarbeitungsregister gemeldet?

2. die Beklagte für schuldig zu erkennen, dem Kläger Einsicht in den im Rahmen dieses Projekts „Mystery-Flyers“ zur Anwendung kommenden Fragebogen sowie in ein Muster einer Auswertung der im Rahmen dieses Projekts erhobenen Daten zu gewähren (dieser Punkt des Klagebegehrens wurde rechtskräftig abgewiesen).

Der Kläger begründete sein Begehren damit, dass aufgrund der Antwort der Beklagten nicht auszuschließen sei, dass von den „Mystery-Flyern“ sehr wohl persönliche Daten erhoben werden, die zwar nicht den „Fachbereichen“, sehr wohl aber der Geschäftsführung der Beklagten zur Kenntnis gebracht werden. Schon nach den bisher bekannt gegebenen Informationen sei klar, dass jedenfalls auch Personalleistungen mit in die Beurteilung einbezogen würden. Allein aus dem Umstand, dass „mit einzelnen Mitarbeitern kein Feedback-Gespräch über positive oder negative Vorkommnisse“ geführt werde, sei nicht zu schließen, dass nicht dennoch die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahmen vorliegen, die in Form des Fragebogens gesetzt werden. Um Beurteilen zu können, ob hinsichtlich der von der Beklagten geplanten Maßnahmen ein Mitwirkungs- bzw Mitbestimmungsrecht der Belegschaft bestehe, zum Beispiel nach §§ 96, 96a oder 97 ArbVG sei die Beantwortung der vom Kläger gestellten Fragen erforderlich. Eine sinnvolle Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Belegschaft sei nur dann möglich, wenn der Betriebsinhaber seiner Auskunftspflicht nach § 91 ArbVG nachkomme. Der Betriebsrat habe daher ein Recht auf eine konkrete Auskunft, die sich nicht darauf beschränken könne, dass nach Ansicht des Betriebsinhabers kein Mitwirkungs- bzw Mitbestimmungstatbestand vorliege.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Es werde nicht ausgewertet, welcher Flug konkret positiv beurteilt werde bzw wann konkrete Mängel festgestellt wurden, sondern nur generell und zusammenfassend positive Beobachtungen und Mängel wiedergegeben. Es werden keine konkreten Daten (Namen, Flugnummern), die Dienstnehmer betreffen könnten, erfasst. Diese Auskunft habe die Beklagte auch dem Kläger gegeben. Der Sachverhalt biete keine Anhaltspunkte dafür, dass Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen sein könnten. Aus der Beschreibung des Mystery-Flying-Programms ergebe sich, dass der Betriebsinhaber keine direkte Einsicht in die Fragebögen erhalte, sondern immer nur allgemeine Ergebnisse bekannt werden, keine Informationen über persönliche Umstände oder Meinungen eines einzelnen Arbeitnehmers enthalten seien und die Grundlagen des Programmpakets dem Betriebsrat offengelegt werden. Dies alles sei ausreichend geschehen. Es liege in der Natur des Arbeitsverhältnisses, dass dem Arbeitgeber die Kontrolle seiner Mitarbeiter offenstehe. Dies führe nicht zwangsweise dazu, dass auch die Menschenwürde der kontrollierten Personen betroffen sei. Insgesamt könne der Kläger daher keinen Grund aufzeigen, der die Beklagte zu weitergehender Auskunft verpflichte.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren im verbliebenen Punkt 1 (Buchstaben b bis i) zur Gänze Folge. Das Einsichtsbegehren (Punkt 2) wies es rechtskräftig ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass ein Fall des § 91 Abs 1 ArbVG vorliege. Insbesondere liege nahe, dass wirtschaftliche, aber auch soziale Belange der Arbeitnehmer berührt werden. Die Wahrnehmungen des externen Unternehmens könnten zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Arbeitszeit des Personaleinsatzes etc führen. Es sei insbesondere nicht auszuschließen, dass zustimmungspflichtige Maßnahmen nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG oder § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG vorliegen, solange die gewünschte Auskunft nicht erteilt werde. Das Auskunftsrecht nach § 91 Abs 1 ArbVG sei gerichtlich durchsetzbar, sodass die Klage im stattgegebenen Umfang berechtigt sei.

Das Berufungsgericht bestätigte die Entscheidung des Erstgerichts. Es vertrat ebenfalls die Auffassung, dass Inhalt dieses Programms auch Maßnahmen iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG sein könnten (die Gefahr der Setzung von Maßnahmen iSd § 96a ArbVG sah es nicht). Es sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei, weil sich die Entscheidung auf einheitliche Rechtsprechung stützen könne.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die außerordentliche Revision der Beklagten mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass das Klagebegehren zur Gänze abgewiesen werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Zulassungsausspruch zulässig; sie ist auch teilweise berechtigt.

Die Zulässigkeit ergibt sich schon daraus, dass zum Umfang der in § 91 Abs 1 ArbVG genannten Auskunftspflicht des Betriebsinhabers wohl Literatur, aber noch keine höchstgerichtliche Rechtsprechung besteht.

Zur Klagbarkeit:

Schon vor der Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten war anerkannt, dass die Informationsrechte des Betriebsrats gemäß § 157 ArbVG aF beim Einigungsamt durchgesetzt werden konnten (Floretta/Strasser, ArbVG, 485; Jabornegg/Rebhahn, Unternehmensplanung und Informationsrechte der Belegschaft im Betriebsverfassungsrecht, DRdA 1979, 284, 293). Da der Gesetzgeber in Erkenntnis der Bedeutung der Information für die Effektivität der gesetzlichen Betriebsverfassung der Arbeitnehmerschaft sehr weitgehende Informationsrechte eingeräumt hat (Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 285), ist nur mehr davon auszugehen, dass der Betriebsrat gemäß § 50 Abs 2 ASGG auch in Angelegenheiten seiner Auskunfts- und Informationsrechte die Möglichkeit hat, eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen und auf diese Weise sein Recht auf Information durchzusetzen (Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 697; Czerny in Czerny/Gahleitner/Preiss/Schneller, ArbVG III4, 59; Reissner in ZellKomm § 91 ArbVG Rz 5).

Zum konkreten Auskunftsbegehren:

Gemäß § 91 Abs 1 ArbVG ist der Betriebsinhaber verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berühren, Auskunft zu erteilen. Entgegen den speziellen Informationsrechten, bei denen der Betriebsinhaber von sich aus tätig werden muss, entsteht die Auskunftspflicht nach § 91 Abs 1 ArbVG erst über entsprechend konkretes Verlangen des Betriebsrats (Löschnigg, Arbeitsrecht, 695; Czerny, Arbeitsverfassungsrecht aaO 59; Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 286). Reichen die speziellen Informationsrechte nicht aus, um dem Betriebsrat seine Interessenvertretungsaufgabe zu ermöglichen, kann dieser auf die allgemeine Rechtsgrundlage des § 91 Abs 1 ArbVG (unter den dort genannten Voraussetzungen) zurückgreifen (Reissner, ZellKomm § 91 Rz 2). Zu beachten ist allerdings, dass dem ArbVG eine generelle Beteiligung der Arbeitnehmerschaft in jeder Frage, die Betrieb oder Unternehmen betrifft, fremd ist. Die österreichische Betriebsverfassung geht vielmehr vom grundsätzlichen Alleinbestimmungsrecht des Betriebsinhabers über Führung und Leitung des Betriebs aus und schränkt dieses Recht - in vielfach abgestufter Weise - zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft ein. Die Belegschaft hat nur insofern einen Anspruch auf Teilhabe an der Führung und Leitung, als dies vom Gesetz vorgesehen ist. Auf darüber hinausgehende Informationen hat die Belegschaft keinen Anspruch, und zwar auch dann nicht, wenn diese vom Standpunkt der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen wichtig wären (Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 285). Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere soll der Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der Arbeitnehmer oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können (Firlei, Der Betriebsratsobmann reagiert auf eine vor ihm geheimgehaltene geplante Rationalisierungsmaßnahme, DRdA 1982, 426, 433). Die Inhalte der Information müssen vom Betriebsinhaber den Umständen nach angemessen gestaltet werden, das heißt die Thematik vollständig abhandeln und aufschlussreich sein. Die Information muss in einer Weise geboten werden, die dem Betriebsrat eine nachhaltige Kenntnis der dargelegten Inhalte eröffnet. Sie muss für den jeweiligen Zusammenhang rechtzeitig erfolgen (Firlei, DRdA 1982, 432; Reissner, ZellKomm § 91 ArbVG Rz 4). Die Auskunfts- und Informationsrechte stehen eigenständig neben den sonstigen betriebsverfassungsrechtlichen Befugnissen, sie sind Grundlage für die Ausübung sämtlicher sonstiger betriebsverfassungsrechtlicher Befugnisse. Ohne entsprechende Information wäre eine auch nur einigermaßen effektive Durchführung der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht denkbar (Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 287).

Es ist offenkundig, dass der Gesetzgeber des § 91 ArbVG mit „Angelegenheit“ den weitesten Begriff gewählt hat, den er in diesem Zusammenhang verwenden konnte. Daraus folgt, dass - mit entsprechenden Einschränkungen - Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts jegliche den Betrieb betreffende Frage sein kann. Aus dem Begriff der „Angelegenheit“ lässt sich somit keine nähere Bestimmung dessen ableiten, worüber der Betriebsinhaber gemäß § 91 ArbVG Auskunft zu erteilen hat. Eine solche Einschränkung ergibt sich vielmehr erst aus dem Erfordernis, dass die Angelegenheit die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer berühren muss. „Berühren“ bedeutet dabei, dass die Angelegenheit geeignet sein muss, Auswirkungen auf die genannten Interessen der Arbeitnehmer zu haben. Da das Gesetz nicht differenziert, werden sowohl positive wie auch negative Auswirkungen die Interessen berühren können. In einem weiten Verständnis ist zwar jede betriebliche Angelegenheit geeignet, auf die Arbeitnehmerinteressen Auswirkung zu haben, und sei diese auch noch so gering, jedoch würde ein solches Verständnis des Erfordernisses der Berührung von Arbeitnehmerinteressen dessen offenkundig

einschränkende Funktion außer Acht lassen. Damit eine betriebliche Angelegenheit Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann, muss daher eine zureichende und auch aktuelle Beziehung zu den Arbeitnehmerinteressen gegeben sein. Wie bei jedem Auskunftsrecht stellt sich auch bei § 91 ArbVG die Frage, wie konkret die Anfrage des Belegschaftsorgans sein muss, um die Informationspflicht des Betriebsinhabers auszulösen. Aus der Normierung des Informationsrechts für Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer im genannten Sinne berühren, wird man ableiten müssen, dass die Anfrage hinsichtlich des Gegenstands zumindest der Art nach konkretisiert sein und erkennen lassen muss, dass Arbeitnehmerinteressen betroffen sind. Im Übrigen beeinflusst die Konkretheit der Anfrage die Informationspflicht des Betriebsinhabers: Je mehr die Anfrage spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein (Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 287).

Den Vorinstanzen ist zunächst dahin beizupflichten, dass auch von einem externen Unternehmen erstellte Qualitätsberichte über erbrachte Dienstleistungen jedenfalls die wirtschaftlichen, aber auch sozialen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer (fliegendes Personal) berühren können. Diese Befürchtung besteht gerade wegen der nur eingeschränkt erteilten Auskunft und es wäre an der Beklagten gelegen, durch eine ausführlichere Auskunftserteilung derartige Bedenken zu zerstreuen. Allein der Umstand, dass ein externes Unternehmen mit Qualitätskontrollaufgaben betraut wurde, kann die Befürchtung nicht ausschließen, dass, wie vom Berufungsgericht zutreffend erkannt, auch Kontrollmaßnahmen iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG umfasst sein können. Da die Beklagte zu einer weitergehenden Offenlegung ihres Wahrnehmungsauftrags nicht bereit ist, sondern sich nur auf allgemeine Äußerungen zurückzieht, ist nicht auszuschließen, dass die Beurteilungen mittels Fragebögen sehr wohl auch die Menschenwürde der Arbeitnehmer der Beklagten berührende Aussagen enthalten: So wäre es durchaus denkbar, dass zB persönliche Gepflegtheit, Sauberkeit der Kleidung, allfällige Abwesenheiten des Personals etc individualisierbar erfasst werden. Darüber hinaus ist nach dem Schriftverkehr, auf den sich die Beklagte beruft, nicht ausgeschlossen, dass die aus den Fragebögen gewonnenen Informationen - konkret nachvollziehbar - der Geschäftsführung zur Kenntnis gelangen. Lediglich hinsichtlich der „Fachbereiche“ wurde eine Einschränkung der Informationen angekündigt.

Somit ergeben sich jedenfalls ausreichend konkrete Anhaltspunkte, die die Auskunftspflicht nach § 91 Abs 1 ArbVG auslösen. Zu den einzelnen Fragen:

1d) „Welche konkreten Daten werden im Rahmen dieses Projekts erfasst?“: Unter dem vorgenannten Aspekt kann diese Frage - auch - die wirtschaftlichen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer betreffen. Dass Daten erfragt werden, die nur für die Unternehmensführung allein von Interesse wären, wurde nicht einmal behauptet.

Zur Frage 1e) „Welche konkreten Fragen enthält dieser Fragebogen?“ gilt die vorgenannte Erwägung.

Die Fragen 1f) „Wer wertet diese Fragebögen aus? Wie sieht die Auswertung dieser Daten aus?“ und 1g) „Was passiert nach der Verarbeitung der Daten mit den Fragebögen?“ sowie 1h) „An wen werden welche Daten vom durchführenden Unternehmen übermittelt?“ müssen - nicht zuletzt im Hinblick auf die dürftige Antwort der Beklagten - ebenfalls als vom Auskunftsrecht des Betriebsrats umfasst gesehen werden: Gerade durch die Beantwortung dieser Fragen kann ausgeschlossen werden, dass entgegen dem jetzt vorhandenen Anschein die in § 91 Abs 1 ArbVG genannten Interessen der Arbeitnehmer betroffen sind. Letztlich kann dem Betriebsrat auch die Kompetenz nicht abgesprochen werden, auf der Beantwortung der Frage 1i) „Ist die Datenanwendung durch das durchführende Unternehmen beim Datenverarbeitungsregister gemeldet?“ zu bestehen. Aus einer positiven Beantwortung dieser Frage könnte sich nämlich die Vermutung erhärten, dass - auch - personenbezogene Daten aufgenommen werden. Der - im Übrigen erst im Rechtsmittelverfahren konkret erhobene - Einwand der Beklagten, nicht alle Fragen beantworten zu können, ist schon deshalb nicht überzeugend, weil es der Beklagten möglich sein muss, von ihrem Vertragspartner die entsprechenden Auskünfte zu erhalten.

Besteht somit zusammenfassend für den Betriebsrat ausreichend konkreter Grund zur Annahme, dass der Betriebsinhaber aktuell im Begriff ist, Maßnahmen zu setzen, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebs berühren können und gibt dieser trotz konkreter Nachfrage hierzu keine befriedigende Antwort, muss dem Betriebsrat die Möglichkeit der Durchsetzung des Auskunftsrechts zugestanden werden.

Anders verhält es sich hingegen bei den Fragen 1b) „Welche konkreten Flüge sind vom Projekt 'Mystery-Flyers' betroffen, nach welchem Muster erfolgt die Auswahl?“ und 1c) „Wer sind diese 'Mystery-Flyer'? Wer sucht die 'Mystery-Flyer' aus?“. Diese Fragen sind im Einzelfall als „überschießend“, das heißt vom Regelungsinhalt des § 91 Abs 1 ArbVG

nicht mehr gedeckt zu erachten. Wie schon oben erwähnt, besteht kein uneingeschränktes, sondern nur ein konkrete Arbeitnehmerinteressen betreffendes Auskunftsrecht des Betriebsrats (vgl Jabornegg/Rebhahn, DRdA 1979, 287). Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts lassen sich diese konkreten Fragen ihrem klaren Wortlaut nach nicht nur auf den Wunsch zur Bekanntgabe allgemeiner Grundsätze reduzieren. Was das Profil der „Mystery-Flyers“ anlangt, wurde ausreichend Auskunft gegeben. Auch die Art der Flüge (Ostflüge und Anschlussflüge) wurde ausreichend dargelegt. Insbesondere ist nicht zu erkennen, welche speziellen Mitwirkungsrechte auszuüben der Betriebsrat in die Lage versetzt wird, wenn er über die begehrten konkreten Informationen verfügt. Trotz der vom Erstgericht erwähnten Verschwiegenheitspflicht gegenüber der Belegschaft können auch nicht oder nur teilweise freigestellte Betriebsratsmitglieder selbst von den Kontrollmaßnahmen erfasst sein. Eine Bekanntgabe der konkret beurteilten Flüge würde daher einer unbefangenen Qualitätskontrolle (und dazu dient nicht zuletzt die Beschäftigung eines außenstehenden Unternehmens) nur eingeschränkte Effizienz geben. Hinsichtlich dieser, durch ein gesetzliches Mitwirkungsrecht nicht gedeckten, Fragestellungen war daher das Klagebegehren abzuweisen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 43, 50 Abs 1 ZPO. Der Kläger ist mit sechs von acht, im Rekursverfahren noch aufrechten Klagepunkten durchgedrungen, die mangels weiterer Aufgliederung jeweils als gleichwertig zu beurteilen sind. Die Obsiegsquote beträgt somit drei Viertel, woraus sich ein Anspruch auf Ersatz der Hälfte der durch die Revision entstandenen Verfahrenskosten ergibt.

Schlagworte

Mystery-Flyer, 11 Arbeitsrechtssachen, 1 Generalabonnement

Textnummer

E95395

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2010:009OBA00135.09G.1022.000

Im RIS seit

16.11.2010

Zuletzt aktualisiert am

14.03.2018

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at