

Rundschreiben Nr.: 07 - 2022

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 9020 - 2254

Quelle: behinderung und recht



● Fragen aus der Praxis

Ich gehöre dem Wahlvorstand zur diesjährigen Wahl unserer Schwerbehindertenvertretung an. Der Wahlvorstand hat die schriftliche Stimmabgabe beschlossen. Da viele der Mitarbeitenden nicht regelmäßig im Haus sind oder auch an wechselnden Einsatzorten tätig sind, möchten wir die Wahlunterlagen zusenden. Aus Datenschutzgründen lehnt der Arbeitgeber es aber ab, uns die Privatadressen der Wahlberechtigten zu geben. Wie ist die Rechtslage? Anfrage des Vertrauensmanns M. aus D.

Um das Ergebnis vorwegzunehmen, Ihr Ansinnen ist berechtigt. In dieser Ausgangssituation können Sie vom Arbeitgeber die Herausgabe der Privatadressen verlangen. Das ergibt sich aus Folgendem:

Im durchzuführenden förmlichen Wahlverfahren ist es nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Schwb VWO die Grundaufgabe des bestellten Wahlvorstands, die Wahl der Schwerbehindertenvertretung vorzubereiten und durchzuführen. Im Rahmen der Vorbereitung ist dabei insbesondere die Liste der Wahlberechtigten gem. § 3 Abs. 1 Schwb VWO zu erstellen.

Den Arbeitgeber trifft hierbei eine Mitwirkungspflicht, die in § 2 Abs. 6 Schwb VWO normiert ist. Hiernach hat er den Wahlvorstand bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Insbesondere müssen alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten notwendigen Unterlagen und Auskünfte der bei ihm beschäftigten schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zur Verfügung gestellt werden, § 2 Abs. 6 Satz 2 Schwb VWO.

Die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten ist dabei nur beispielhaft als wichtigster Anwendungsfall der Unterstützungshandlungen aufgeführt. Eine abschließende Regelung wird nicht getroffen. Die Pflicht zur Auskunftserteilung ist umfassend und bezieht sich darüber hinaus auf alle für die Aufgabenerfüllung des Wahlvorstands erforderlichen Auskünfte. Dazu zählt insbesondere auch die Übermittlung der Privatanschriften im Falle einer Briefwahl (vgl. Hohmann, in: Wiegand, Hohmann, Schwb VWO, 2. Auflage 2014, § 2 Rn. 52). Es besteht insoweit Gleichlauf mit der Vorschrift des § 2 Abs. 2 WO BetrVG. Die Rechtsprechung hat sich im Rahmen der Betriebs- bzw. Personalratswahlen mit dieser Frage beschäftigt (LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 30.10.1992 - 1 TaBV 2/92 und VG Arnsberg, Beschl. v. 24.4.2012 - 20 K 1077/12.PVL). Es hat eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Übermittlung der Privatadressen an den Wahlvorstand bejaht, wenn die Wahlberechtigten ansonsten weniger zuverlässig erreicht würden.

Hierdurch wird auch nicht gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Wahlberechtigten in der Ausprägung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung verstoßen. Die private Anschrift gehört zwar zu den persönlichen Daten eines Menschen und damit zum Recht des Einzelnen, selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner Daten zu bestimmen. Dieses Recht wird jedoch nicht schrankenlos gewährt (ArbG Leipzig, Beschl. v. 24.2.2006 - 3 BVGa 5/06). Ein Mensch muss im Interesse der Gemeinschaft gebotene Beschränkungen hinnehmen, wobei im Einzelfall eine Abwägung nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vorzunehmen ist, welche Interessen Vorrang haben.

Hier sollen die Adressen zur Einleitung/Vorbereitung des Wahlverfahrens durch den Wahlvorstand dienen, wodurch sichergestellt wird, dass die Wahlberechtigten auch tatsächlich von ihrem demokratiekonstituierenden Wahlrecht Gebrauch machen können und nicht in ihrer Wahlausübung beeinträchtigt werden. Sie wollen dadurch eine für ihre Interessen eintretende Schwerbehindertenvertretung wählen. Die Weitergabe der Adressen liegt also sowohl im Interesse des Wahlvorstands als auch in dem des Wahlberechtigten und ist mithin als zulässiger Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung anzusehen.

Das LAG Baden-Württemberg führt dazu aus, dass wenn selbst bei allgemeinen politischen Wahlen nicht gegen das Persönlichkeitsrecht verstoßen wird, hierin auch bei Wahlen der Schwerbehindertenvertretung kein Verstoß vorliegen kann (LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 30.10.1992 - 1 TaBV 2/92). Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung wird also keinesfalls in unzulässiger Weise tangiert.

Es besteht auch nicht die Gefahr, dass die Privatanschriften über den Kreis des Wahlvorstands und der Schwerbehindertenvertretung hinausgelangen. Sowohl Schwerbehindertenvertretung als auch der Wahlvorstand sind Teile der Dienststelle und unterliegen der Schweigepflicht. Der Wahlvorstand ist zur Geheimhaltung ihm mitgeteilter personenbezogener Daten gegenüber Dritten, die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls zur Verschwiegenheit über alle Sachverhalte, die sie aufgrund ihres Amtes erfährt, verpflichtet. Darüber hinaus sind Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreter gem. § 179 Abs. 7 SGB IX zur Verschwiegenheit verpflichtet. Mit einer Weitergabe ist daher nicht zu rechnen. Eine Aufnahme der Privatanschriften in der Liste der Wahlberechtigten ist aber untersagt. Die für die Versendung nötigen Adressen können als gesonderte Liste durch den Arbeitgeber beigereicht werden.

Bestimmungen des Datenschutzes stehen dem ebenfalls nicht entgegen (so ausdrücklich auch LAG Baden-Württemberg, a.a.O.). Eine Verletzung des Datenschutzes ist zu verneinen, da der Arbeitgeber hier nur dem ohnehin zur Geheimhaltung verpflichteten (s.o.) Wahlvorstand die Anschrift wahlberechtigter Mitarbeiter zum Zwecke der Übersendung von Wahlunterlagen mitteilt. § 2 Abs. 6 Schwb VVO legitimiert die Datenweitergabe und stellt eine gesetzliche Grundlage i.S.d. datenschutzrechtlichen Vorschriften dar (Art. 5, Art. 6 DSGVO). Es liegt also eine gesetzliche Ermächtigung vor.

Zudem spricht Folgendes für eine Versendung der Unterlagen:

Würden die Wahlunterlagen in die offen zugänglichen Schulpostfächer gelegt, wird für jeden der Schwerbehindertenstatus des Beschäftigten ersichtlich.

Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte sprechen insoweit gerade gegen eine Verteilung der Unterlagen in öffentlich sichtbare Fächer. Zudem ist nicht gewährleistet, dass langfristig abwesende (bspw. erkrankte oder in Elternzeit befindliche oder angeordnete) Mitarbeitende die Wahlunterlagen pünktlich zur Verfügung haben.

Im Ergebnis hat der Arbeitgeber im Falle der schriftlichen Stimmabgabe die Privatadressen der Wahlberechtigten für den Versand der Wahlunterlagen zur Verfügung zu stellen.

■