

# KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT FÜR DIE DIÖZESE FULDA

Aktenzeichen: M 7/19

## URTEIL

In dem Verfahren

**der Mitarbeitervertretung Katholische Kirchengemeinde St.** , vertr. d. d. Vorsitzende/n,  
ebenda

- Klägerin -

---

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte

g e g e n

**Katholische Kirchengemeinde St.** , vertr. d., ebenda

- Beklagte -

---

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsdirektor/in

hat das Kirchliche Arbeitsgericht für die Diözese Fulda aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19.11.2019 durch den Vorsitzenden des Kirchlichen Arbeitsgerichts, Dr. R. Hawran, sowie Frau C. Thieß und Herrn S. Reichardt als beisitzende Richter am 19.11.2019

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihres Verfahrensbevollmächtigten.

Die Revision wird zugelassen.

## **Tatbestand**

Die Klägerin ist die bei der Beklagten gebildete Mitarbeitervertretung. Die Beklagte beabsichtigt, für die bei ihr beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Online-Schulung zum Datenschutz durchzuführen. Die Parteien streiten darüber, ob für diese Schulungen eine Zustimmung der Mitarbeitervertretung einzuholen ist oder ob es sich hierbei nur um einen Anhörungstatbestand handelt.

Nach Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung ist das kirchliche Datenschutzrecht durch das neue Kirchliche Datenschutzgesetz novelliert worden. Hierdurch ergibt sich die Notwendigkeit, ausreichende Schulungen für die Mitarbeiter durchzuführen. Im Bistum Fulda hat man sich entschlossen, für die Schulungen ein Online-Modul zu nutzen. Dieses Programm wurde von der Fa. im Auftrag des Bistums Limburg entwickelt. Per Abrufvertrag können die einzelnen Bistümer für ihre Einrichtungen Lizenzen zur Durchführung der Schulung erwerben. Im Bistum Fulda ist dies bereits für den Bereich des Generalvikariats geschehen, für den Bereich der einzelnen Kirchengemeinden ist dies beabsichtigt. Zwischen den Kirchengemeinden und der Fa. entstehen insofern keine vertraglichen Beziehungen.

Das Online-Modul funktioniert in der Art und Weise, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Namen, Vornamen, Geschlecht und Geburtsdatum in dem Programm registrieren, sodann einen Benutzernamen und ein Passwort eingeben, woraufhin sie die Schulung nach ihren eigenen zeitlichen Vorstellungen durchlaufen können. Am Ende der Schulung ist ein Online-Test zu absolvieren. Nach Bestehen des Tests erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat, das sie selbst ausdrucken und dem Dienstgeber zum Nachweis der Schulung aushändigen. Der Dienstgeber kontrolliert lediglich den Rücklauf der Zertifikate. Nach den Auskünften der Fa. werden an personenbezogenen Daten Name und Vorname, Benutzerkennung, Geburtsdatum, Geschlecht, Lernergebnisse, Klickverhalten, Login-Verhalten, Cookie-ID, Verweildauer, IP-Adressen sowie Browser- und Device-Informationen gespeichert. Zugriff auf die erhobenen persönlichen Daten hat danach lediglich die Fa. zu Zwecken der Administration. Für das Bistum Fulda oder die Beklagte bestehen keine Zugriffsrechte. Wegen der weiteren Einzelheiten des Schulungsprogramms wird auf die Anlage K1

sowie auf die von der Beklagten vorgelegten Anlagen 1 – 3 zur Klageerwiderung verwiesen.

Die betriebliche Datenschutzstelle des Bischöflichen Generalvikariats Fulda hat ein Informationsschreiben verfasst, mit dem die betreffenden Mitarbeitervertretungen zu der beabsichtigten Online-Schulung angehört worden sind (Anlage K1 zur Klageschrift). Auch der Klägerin wurde dieses Informationsschreiben zwecks Anhörung nach § 29 MAVO am 09.07.2019 übergeben.

Die Klägerin hat geltend gemacht, dass hier nicht nur ein Anhörungs-, sondern ein Zustimmungstatbestand vorliege. Nachdem die Beklagte ein Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet hat, hat die Klägerin nach entsprechender Beschlussfassung am 26.07.2019 die vorliegende Klage erhoben.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ein Zustimmungstatbestand nach § 36 Abs. 1 Nrn. 5 und 9 Bistums-MAVO vorliege. Es würden persönliche Daten der Mitarbeiter formularmäßig erfasst, was einem „Personalfragebogen“ gleichstehe. Auch handele es sich bei der beabsichtigten Online-Schulung um eine technische Einrichtung, die dazu geeignet und bestimmt sei, das Verhalten und/oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Es gehe nicht an, dass durch privatrechtliche Gestaltung die Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung ausgehebelt würden.

Die Klägerin beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass Einführung und Durchführung einer Online-Schulung zum Datenschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katholischen Kirchengemeinde St. der Zustimmung der Mitarbeitervertretung nach § 36 Abs. 1 Nr. 5 und Nr. 9 MAVO des Bistums Fulda bedarf.
2. Die Beklagte trägt die notwendigen Auslagen der Klägerin einschließlich der Auslagen für die Beauftragung ihres Verfahrensbevollmächtigten.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass ein Zustimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Bistums-MAVO nicht gegeben sei. Sie verweist auf die Auskünfte der Fa. GmbH, wonach nur diese Zugriff auf die erfassten Daten zum Zwecke der Administration habe, nicht aber der Dienstgeber. Da die Beklagte weder rechtlich noch tatsächlich eine Überwachung vornehmen könne, greife § 36 Abs. 1 Nr. 9 Bistums-MAVO nicht ein. Insofern verweist die Beklagte auch darauf, dass zwischen ihr und der Fa. GmbH keine vertraglichen Beziehungen bestehen. Auch liege bei dem fraglichen Programm kein Personalfragebogen i.S.v. § 36 Abs. 1 Nr. 5 Bistums-MAVO vor.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die in diesem Verfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist zulässig, aber nicht begründet.

I.

1. Dem Verfahren liegt eine Streitigkeit aus der Mitarbeitervertretungsordnung zu Grunde. Die Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist somit gegeben (§ 2 Abs. 2 KAGO).
2. Die Klage ist zulässig. Die Parteien streiten um das Vorliegen eines Zustimmungstatbestandes. Die Beklagte lehnt einen solchen ab und beabsichtigt, die Maßnahme ohne das Zustimmungsverfahren nach § 33 Bistums-MAVO durchzuführen. In diesem Fall steht der Mitarbeitervertretung das Recht zu, das Kirchliche Arbeitsgericht anzurufen.

3. Die Klage ist auch als Feststellungsklage gem. § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Besteht Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts, kann diese Frage als Rechtsverhältnis im Sinne dieser Norm angesehen werden (vgl. KAG Paderborn in ZMV 2019, 267 ff. m.w.N.). Bei der streitigen Frage handelt es sich auch um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis, sodass das erforderliche Feststellungsinteresse der Klägerin gegeben ist.

## II.

Die zulässige Klage ist aber nicht begründet.

Die von der Beklagten beabsichtigte Einführung und Durchführung einer Online-Schulung zum Datenschutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beklagten bedarf nicht der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Ein Zustimmungstatbestand nach § 36 Abs. 1 Bistums-MAVO ist nicht gegeben.

1. Dies gilt zum einen für den Zustimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 5 Bistums-MAVO. Danach bedarf die Entscheidung des Dienstgebers zum Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Dieser Mitbestimmungstatbestand greift hier nicht ein. Der Personalfragebogen im Sinne der Norm ist die formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Eignung, Kenntnisse und Fähigkeiten (Qualifikation) einer Person nach einem vom Dienstgeber bestimmten und festgelegten Schema, um über sie als Mitarbeiter informiert zu werden (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, MAVO, 8. Auflage, § 36, Rdnr. 65) Die in dem Schulungsprogramm erhobenen persönlichen Daten der Mitarbeiter können nicht als „Personalfragebogen“ angesehen werden. Im Rahmen der Online-Schulung geben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur Namen, Vornamen, Geburtsdatum und Geschlecht ein. Hierbei handelt es sich lediglich um die dem Dienstgeber ohnehin bekannten Personalstammdaten der Mitarbeiter. Die Angabe nur dieser Daten steht einem Personalfragebogen i.S.v. § 36 Abs. 1 Nr. 5 MAVO nicht gleich.

2. Auch der Zustimmungstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 9 Bistums-MAVO ist nicht erfüllt. Danach bedarf die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen, der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Sicherlich handelt es sich bei der beabsichtigten Online-Schulung zum Datenschutz um eine technische Einrichtung.

Dieses Programm ist grundsätzlich auch dazu in der Lage, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu überwachen. Dies ergibt sich aus dem Informationsschreiben der Betrieblichen Datenschutzstelle des Bischöflichen Generalvikariats (Anlage K1) und den von der Fa. gegebenen Auskünften. Unbedenklich in diesem Zusammenhang ist allerdings die Speicherung der persönlichen Daten wie Name und Vorname, Geburtsdatum und Geschlecht. Hierbei handelt es sich lediglich um die Personalstammdaten, die bei erfolgreichem Durchlaufen der Schulung auch für die Erstellung des Teilnahmezertifikats erforderlich sind. Allein die maschinelle Erfassung von Personalstammdaten begründet aber kein Mitbestimmungsrecht nach § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO (Thiel/Fuhrmann/Jüngst a.a.O., § 36 Rdnr. 116).

Wenn aber, was sich aus Ziff. 8 des Schreibens der Betrieblichen Datenschutzstelle (Anlage K1) ergibt, die Lernergebnisse, das Klickverhalten, das Login-Verhalten (Anzahl und Zeitraum der Logins) und die Verweildauer gespeichert werden, handelt es sich grundsätzlich um Daten, anhand derer das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 36 Abs. 1 Nr. 9 Bistums-MAVO überwacht werden könnten. Dies gilt jedenfalls dann, wenn es sich um ein Programm handeln würde, das der Dienstgeber selbst für seine Einrichtung einführen würde und er Zugriff auf die entsprechenden gespeicherten Daten hätte.

Insofern käme es auch nicht darauf an, ob der Dienstgeber hiermit eine Überwachung von Leistung und/oder Verhalten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beabsichtigen würde. Es ist anerkannt, dass nicht erheblich ist, ob der Dienstgeber die Absicht hat, Verhaltens- oder Leistungskontrollen auszuüben, sondern dass die objektive und unmittelbare Eignung der technischen Einrichtung

zur Überwachung entscheidend ist (Thiel/Fuhrmann/Jüngst a.a.O., § 36, Rdnr. 120 f. m. w. N.). Würde es sich um ein von der Beklagten für die Einrichtung vorgesehene Programm mit eigenem Zugriffsrecht der Beklagten auf die gespeicherten Daten handeln, wäre mithin angesichts des Umfangs der gespeicherten Daten der Mitbestimmungsstatbestand des § 36 Abs. 1 Nr. 9 Bistums-MAVO erfüllt.

Dies ist hier aber nicht der Fall, weil die Beklagte nach dem unstreitigen Sachverhalt keine Zugriffsrechte auf die in dem Schulungsprogramm gespeicherten personenbezogenen Daten hat. Wie sich sowohl aus dem Informationsschreiben der Betrieblichen Datenschutzstelle des Generalvikariats (Anlage K1) als auch aus der von der Beklagten vorgelegten Anlage 3 zur Klageerwiderung ergibt, hat der Dienstgeber keinen Zugriff auf die in der Lernplattform erfassten Daten, weder auf die vom Benutzer noch vom System erfassten Daten. Zugriff hierauf hat lediglich die Fa. zum Zwecke der Administration. Das Vorbringen der Beklagten, dass weder sie noch das Bistum Fulda Zugriffs- oder Administrationsrechte auf die gespeicherten Daten haben, hat die Klägerin nicht bestritten. Dieses Vorbringen ist daher unstreitig. Da für das Mitbestimmungsrecht entscheidend ist, ob der Dienstgeber die von ihm angeordneten Aufzeichnungen in einem solchen System speichert und als leistungs- und verhaltensbezogene Daten der Mitarbeiter auswerten kann (Thiel/Fuhrmann/Jüngst, a.a.O., § 36, Rdnr. 119), dies hier aber nach dem unstreitigen Sachverhalt nicht der Fall ist, scheidet ein Mitbestimmungsrecht der Klägerin aus § 36 Abs. 1 Nr. 9 Bistums-MAVO aus.

Entgegen der Auffassung der Klägerin kann dem auch nicht mit dem Argument begegnet werden, dass es dem Dienstgeber verwehrt sei, sich den Mitbestimmungsrechten der Mitarbeitervertretung durch privatrechtliche Gestaltung zu entziehen. Es ist zwar anerkannt, dass der Dienstgeber nicht einwenden kann, dass ihm Art und Umfang der technischen Überwachungseinrichtung von einem Dritten als Vertragspartner vorgegeben werden. Er muss durch entsprechende Vertragsgestaltung sicherstellen, dass die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitervertretung gewährleistet ist (Schmitz in Eichstätter Kommentar, 2. Auflage, § 36 MAVO, Rdnr. 95 unter Verweis auf BAG in NZA 2004, 556).

Vorliegend ist es jedoch nicht so, dass sich die Beklagte für eine eigene betrieblichen Zwecken dienende technische Einrichtung der Dienste eines Dritten bedienen und auf deren technische Vorgaben verweisen würde. Die Beklagte selbst steht in keinerlei vertraglichen Beziehungen zu der Betreiberin der Schulungsplattform und hat keinerlei Zugriff auf die von dieser erhobenen Daten. Die Abrufverträge mit der Fa. werden von den einzelnen Bistümern geschlossen, die dann die Zugangscodes den einzelnen Einrichtungen zur Verfügung stellen. Bei dieser Sachlage kann der Beklagten nicht vorgeworfen werden, sich durch privatrechtliche Gestaltung der Mitbestimmung entzogen zu haben.

Nach alledem liegt ein Zustimmungstatbestand nach § 36 Abs. 1 Bistums-MAVO nicht vor.

Vielmehr handelt es sich bei der beabsichtigten Online-Schulung zum Datenschutz um die Durchführung einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme, die gem. § 29 Abs. 1 Nr. 6 Bistums-MAVO ein Recht der Mitarbeitervertretung zur Anhörung und Mitberatung begründet. Diese ist vorliegend unstreitig erfolgt.

Die auf Feststellung des Vorliegens eines Zustimmungstatbestandes gerichtete Klage war mithin abzuweisen.

### III.

Die Entscheidung über die Auslagentrugung beruht auf § 12 Abs. 1 KAGO i. V. m. § 17 Abs. 1 Bistums-MAVO. Die Beauftragung eines Bevollmächtigten zur Wahrung der Rechte der Klägerin vor dem Kirchlichen Arbeitsgericht ist sachgerecht, um die Rechte der Klägerin zu wahren.

### IV.

Die Revision war zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat (§ 47 Abs. 1 u. 2a KAGO). Die Reichweite des Mitbestimmungstatbestandes des § 36 Abs. 1 Nr. 9 MAVO im Bereich der neuen Online-Schulungen zum Datenschutz ist ersichtlich bislang nicht geklärt.



## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen das Urteil des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Revision an den Kirchlichen Arbeitsgerichtshof statt.

Die Revision ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof, Kaiserstraße 161, 53113 Bonn oder bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht für die Diözese Fulda, Paulustor 5, 36037 Fulda innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Kirchlichen Arbeitsgerichtshof einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Präsidenten einmalig um einen weiteren Monat verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Dr. R. Hawran  
Vorsitzender

C. Thieße  
Beisitzerin

S. Reichardt  
Beisitzer