

LU_GERICHTE 11 09 169 vom 12. Januar 2010

LU Gerichte, 2010-01-12, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_11_09_169

FR: LU_GERICHTE 11 09 169 du 12 janvier 2010

IT: LU_GERICHTE 11 09 169 del 12 gennaio 2010

Regeste

§ 228 ZPO; Art. 46 ArG; Art. 8 Abs. 1 DSG. Trotz Verweis auf das Datenschutzgesetz bietet Art. 46 ArG keine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine vorprozessuale Edition der Arbeitszeiterfassungstabellen im Sinne von § 228 ZPO. | Zivilprozessrecht

Volltext

Luzern Kantonsgericht sonstige 12.01.2010 11 09 169

§ 228 ZPO; Art. 46 ArG; Art. 8 Abs. 1 DSG. Trotz Verweis auf das Datenschutzgesetz bietet Art. 46 ArG keine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine vorprozessuale Edition der Arbeitszeiterfassungstabellen im Sinne von § 228 ZPO. | Zivilprozessrecht

Rechtsprechung Luzern Instanz: Obergericht Abteilung: I. Kammer Rechtsgebiet: Zivilprozessrecht Entscheiddatum: 12.01.2010 Fallnummer: 11 09 169 LGVE: Leitsatz: § 228 ZPO; Art. 46 ArG; Art. 8 Abs. 1 DSG. Trotz Verweis auf das Datenschutzgesetz bietet Art. 46 ArG keine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine vorprozessuale Edition der Arbeitszeiterfassungstabellen im Sinne von § 228 ZPO. Rechtskraft: Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Entscheid: § 228 ZPO; Art. 46 ArG; Art. 8 Abs. 1 DSG. Trotz Verweis auf das Datenschutzgesetz bietet Art. 46 ArG keine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine vorprozessuale Edition der Arbeitszeiterfassungstabellen im Sinne von § 228 ZPO. ==

=====
=== Aus den Erwägungen: 1. Mit Gesuch vom 5. Juni 2009 beantragte der Kläger vor Arbeitsgericht des Kantons Luzern, die Beklagte sei unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB zu verpflichten, ihm sämtliche Arbeitszeiterfassungstabellen (Monatstabellen) aus der Zeit vom 1. April 2004 bis 31. Juli 2005 herauszugeben. Der Arbeitsgerichtspräsident betrachtete das Gesuch als ein solches auf vorsorgliche Beweiserhebung im Sinne von § 228 ZPO, welches einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch des Gesuchstellers voraussetze. Da er einen solchen Anspruch verneinte, wies er das Gesuch mit Entscheid vom 10. November 2009 ab. Dagegen rekurrierte der Kläger am 23. November 2009 und wiederholte sein Gesuch. Ferner sei der Beklagten mit dringlicher Verfügung und unter Strafandrohung gemäss Art. 292 StGB zu verbieten, die fraglichen Daten zu löschen oder sonst wie zu beseitigen. Am 24. November 2009 erliess der Präsident der zuständigen I. Kammer des Obergerichts eine dringliche Anordnung im Sinne des klägerischen Antrags. Die Beklagte schloss in der Rekursantwort vom 4. Dezember 2009 auf Abweisung des Rekurses, soweit darauf einzutreten sei. Ausserdem sei die dringliche Anordnung vom 24. November 2009 aufzuheben. 2. Insoweit sich der Kläger mit der vorinstanzlichen Erwägung nicht auseinandersetzt, sondern lediglich seine eigene Sicht der Dinge dartut, erfüllt er die Begründungspflicht nicht (vgl. LGVE 2007 I Nr. 36; vgl. ...). Auf seinen Rekurs kann insoweit nicht eingetreten werden. Die nicht substantiiert kritisierten Entscheidungsgründe der Vorinstanz gelten als akzeptiert. 3. 3.1. Neu macht der Kläger geltend,

weil Art. 46 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) im zweiten Satz ausdrücklich auf das Datenschutzgesetz (DSG, SR 235.1) verweise, könne der Ansicht der Vorinstanz, wonach die Verzeichnisse und Unterlagen ausschliesslich den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten seien, nicht gefolgt werden. Laut Art. 8 Abs. 1 DSG könne jede Person vom Inhaber einer Datensammlung Auskunft darüber verlangen, ob Daten über sie bearbeitet werden. Gemäss Abs. 2 der genannten Gesetzesbestimmung müsse der Inhaber der Datensammlung der betroffenen Person, "alle über sie in der Datensammlung vorhandenen Daten einschliesslich der verfügbaren Angaben über die Herkunft der Daten" mitteilen. Mit dem Hinweis auf das Datenschutzgesetz weise der Gesetzgeber ausdrücklich darauf hin, dass neben den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden auch der einzelne Arbeitnehmer in die vom Arbeitgeber gemäss Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1 gesammelten Arbeitszeitunterlagen Einsicht nehmen könne.

3.2. Die Einführung des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz brachte es mit sich, dass neben zahlreichen anderen Bundesgesetzen auch im Bereich des Arbeitsgesetzes datenschutzrechtliche Anpassungen erforderlich wurden. Dies geschah im Rahmen des Bundesgesetzes über die Schaffung und die Anpassung der gesetzlichen Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten vom 24. März 2000 (AS 2000 1891-1914). Mit diesem Gesetzespaket (vgl. Botschaft dazu, BBl 1999 IX 9005, 9034) wurden die Rechtsgrundlagen für einen den Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung genügenden Betrieb von Datensammlungen in der Bundesverwaltung geschaffen. In diesem Kontext wurden die Bestimmungen betreffend Durchführung des Arbeitsgesetzes (Art. 40 ff. ArG) angepasst und ergänzt (Roger Rudolph, Handkomm. zum Arbeitsgesetz, Bern 2005; Art. 44a N 2). Art. 46 ArG verpflichtet den Arbeitgeber, die für den Vollzug des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben zu dokumentieren und den Aufsichts- und Vollzugsbehörden zur Verfügung zu stellen, damit diese ihren gesetzlichen Aufgaben nachkommen können. Der Artikel dient somit dem Gesetzesvollzug (Rudolph, a.a.O., Art. 46 ArG N 2). Mit dem Verweis auf das Datenschutzgesetz wurde klargestellt, dass insbesondere die Aufsichts- und Vollzugsbehörden bei der Datenbearbeitung im Rahmen von Art. 46 ArG die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes beachten müssen, soweit das Arbeitsgesetz und die Verordnungen dazu keine abweichenden Vorschriften enthalten (Rudolph, a.a.O., Art. 46 ArG N 19). Eine weitergehende Bedeutung kommt dem Verweis nicht zu. Insbesondere kann daraus nicht abgeleitet werden, der Gesetzgeber habe damit eine privatrechtliche Auskunfts- oder Dokumentationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer schaffen wollen. Mit dem Bundesgesetz über die Schaffung und die Anpassung der gesetzlichen Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten vom 24. März 2000 wurden, wie bereits gesagt, (nur) die Rechtsgrundlagen für den Betrieb von Datensammlungen in der Bundesverwaltung geschaffen bzw. angepasst. Dies, weil das Datenschutzgesetz bestimmt, dass Bundesstellen nur dann berechtigt sind, Personendaten zu bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht. Geht es um besonders schützenswerte Personendaten (für das Arbeitsrecht etwa im Zusammenhang mit der Gesundheit des Arbeitnehmers), bedarf es eines Gesetzes im formellen Sinn (Art. 17 DSG). Die erforderliche Rechtsgrundlage für die Bearbeitung von Personendaten durch die eidgenössischen und kantonalen Vollzugs- und Aufsichtsbehörden auf dem Gebiet des (öffentlichen) Arbeitsrechts wurde durch die Anpassung des Arbeitsgesetzes (Art. 44-46 ArG) geschaffen (Botschaft 99.067 vom 25.08.1999 S. 9005 f., 9033, 9034, 9036 f.). Soweit das Datenschutzgesetz Anpassungen im Privatrecht - hier im Arbeitsrecht - notwendig machte, erfolgten diese auf das Inkrafttreten des Datenschutzgesetzes hin. So

wurde das Obligationenrecht durch Art. 328b OR ergänzt und in Art. 362 OR die Liste derjenigen Artikel erweitert, die nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden dürfen (Botschaft 88.032 zum Bundesgesetz über den Datenschutz vom 23. März 1988 S. 488). Art. 46 ArG statuiert einzig eine Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Behörde (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, Art. 321c OR N 10 S. 158). Trotz Verweis auf das Datenschutzgesetz bietet Art. 46 ArG somit keine hinreichende gesetzliche Grundlage für eine vorprozessuale Edition der Arbeitszeiterfassungstabellen im Sinne von § 228 ZPO. Der Rekurs ist folglich abzuweisen.

4. Es kann offen bleiben, ob das Erfassen der Arbeitszeiten überhaupt Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes darstellen bzw. die herausverlangten Arbeitszeiterfassungstabellen überhaupt zur Personalakte des Klägers gehören. Insoweit sich der Kläger auf eine Auskunftspflicht der Beklagten gestützt auf Art. 8 DSG beruft, ist ein solches Begehren nicht ausgewiesen. Der Kläger führt nicht aus, weshalb es für seinen Persönlichkeitsschutz erforderlich sein soll, Einsicht in die streitigen Unterlagen zu erhalten (BGE 120 II 118 E. 3b Abs. 3 S. 122). Das Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG hat - wie übrigens das Einsichtsrecht in die Personalakte gemäss Art. 328 Abs. 1 OR - instrumentalen Charakter. Es soll dem Betroffenen die Möglichkeit geben, sich zu vergewissern, ob in seiner Personalakte Angaben vorhanden sind, die seine Persönlichkeitsrechte verletzen, weil sie falsch sind oder keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben (BGE 122 II 118 S. 123 oben). Eine solche Bedeutung der streitigen Unterlagen wird vom Kläger nicht geltend gemacht. Seine Behauptung, die Beklagte habe die Arbeitspausen auf den Arbeitszeiterfassungstabellen in Abzug gebracht und demzufolge nicht entlohnt, genügt nicht, um ihm ein vorprozessuales Auskunftsrecht (Einsichtsrecht bzw. einen Herausgabeanspruch) zu verschaffen. Bei den Zeiterfassungstabellen handelt es sich um eine reine Tatsachenfeststellung (Belser, Basler Komm., Art. 3 DSG N 5), und es ist nicht ersichtlich, inwiefern diese seine Persönlichkeitsrechte verletzen könnten, zumal der Kläger seine Arbeitszeit mit dem Badge selber aufgezeichnet hat. Da kein datenschutzrechtliches Interesse erkennbar ist, kann der Kläger nicht unter Berufung auf Art. 8 DSG die Herausgabe der Arbeitszeiterfassungstabellen verlangen. I. Kammer, 12. Januar 2010 (11 09 169)

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.