

## 263LAG Köln v. 28.6.2011 – 12 TaBV 1/11

§ 80 Abs. 1 BetrVG; § 32 BDSG

### Herausgabe von Gleitzeitlisten an den Betriebsrat

1. § 32 BDSG soll lediglich eine vorläufige und der Klarstellung dienende Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz treffen, ohne damit die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Datenschutz in Beschäftigungsverhältnissen weiter auszudehnen. Daraus folgt, dass erforderlich gemäß § 32 BDSG jeweils der Datenumgang ist, den Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht bereits in der Vergangenheit als zulässig erachtet haben. Erforderlichkeit ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn ein Verzicht auf die Datenverarbeitung nicht sinnvoll oder unzumutbar wäre und keine weniger eingriffsintensiven Mittel zur Verfügung stehen, die in gleicher Weise zur Zweckerreichung geeignet sind.

2. Auch die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG umfassen Überwachungsaufgaben, die sich auf das einzelne Arbeitsverhältnis beziehen, so dass sie ohne personenbezogene Daten nicht ausführbar sind.

(Amtliche Leitsätze)

LAG Köln, Beschluss vom 28.6.2011 – 12 TaBV 1/11

### Sachverhalt und Gründe

**Streitgegenstand** Der Streitgegenstand im vorliegenden Fall betrifft die Herausgabe von Gleitzeitlisten an den Betriebsrat. Der Anspruch des Betriebsrats auf Gleitzeitlisten im konkreten Streitfall resultiert aus zwei abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zur Zeiterfassung und zur gleitenden Arbeitszeit. In der Gesamtbetriebsvereinbarung »Zeiterfassung« sind Kontrollrechte des Gesamtbetriebsrats vereinbart, die sich auf die Herausgabe von Zeitnachweislisten aller Angestellten in seinem Zuständigkeitsbereich beziehen. Aus der Betriebsvereinbarung »Gleitende Arbeitszeit« ergibt sich ein Anspruch des Betriebsrats auf eine Aufstellung aller Stundensalden. Der Arbeitgeber weigert sich, die entsprechende Bestimmung der Betriebsvereinbarungen ohne Einwilligung der Betroffenen in jedem Einzelfall durchzuführen. Er beruft sich dabei auf eine Auskunft des Bundesdatenschutzbeauftragten (BfDI) in Bonn. Der BfDI ist der Ansicht, dass der Betriebsrat die personenbezogenen Daten der Beschäftigten nur mit deren Einwilligung nach §§ 4, 4 a BDSG erhalten dürfe. Der Betriebsrat hätte kein eigenständiges Recht auf die konkreten Gleitzeitkonten, weil dieses dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung widersprechen würde. Ein eigenständiges Recht des Betriebsrats auf Personaldaten im Zuge seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben sieht der BfDI nur bei den personellen Einzelmaßnahmen (§§ 95-105 BetrVG). Die Herausgabe der Gleitzeitlisten ohne Einwilligung der Betroffenen verstoße gegen den Datenschutz, so der Bescheid des BfDI. Auffassung des BRDer Betriebsrat der Zentrale ruft daraufhin das Arbeitsgericht Bonn an und beantragt Auskunft über geleistete Arbeitszeiten und die Herausgabe der Zeitnachweislisten.

**Auffassung des Arbeitgebers**Der beklagte Arbeitgeber führt an, dass die Herausgabe der Zeitnachweislisten und der geleisteten Arbeitszeiten dem Datenschutz widerspreche und die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats ohne Personaldaten zu erfüllen seien. Zudem könne

die Betriebsvereinbarung das Bundesdatenschutzgesetz nicht abbedingen. Das Arbeitsgericht Bonn bejaht den Anspruch des Betriebsrats auf abredegemäße Durchführung der geltenden Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat habe einen Unterrichtsanspruch nämlich dann, wenn und soweit er nur mit Hilfe der beehrten Auskünfte die ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsvereinbarung überwachen kann. Die Weitergabe der personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat sei zulässig, weil der Betriebsrat Teil der datenschutzverantwortlichen Stelle (§ 3 Abs. 7 BDSG) und kein Dritter im Sinn des § 3 Abs. 8 BDSG sei. Der Betriebsrat ist dem Arbeitgeber zugeordnet. Somit liege keine Übermittlung vor, für die wiederum Zulässigkeitstatbestände zu prüfen sei. Das ArbG Bonn weist darauf hin, dass der Datenschutz der Beschäftigten nicht die Schutzrechte des Betriebsrats unmöglich oder nur erschweren dürfe. Daraufhin legt der Arbeitgeber Rechtsbeschwerde beim LAG Köln ein, die das LAG zwar als zulässig aber unbegründet abweist. Das Landesarbeitsgericht bestätigt den Anspruch des Betriebsrats auf individuelle Zeitnachweise ohne vorherige Einwilligung der Beschäftigten.

Anspruch des BR auf Zeitnachweislisten In einem ersten Schritt prüft das LAG Köln, ob ein Anspruch des Betriebsrats auf Zeitnachweislisten aus § 80 Abs. 2 BetrVG folgt. Danach habe der Arbeitgeber den Betriebsrat, rechtzeitig und umfassend zu informieren und auf Verlangen des Betriebsrats jederzeit Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Zu den dabei in Frage kommenden Aufgaben des Betriebsrats unabhängig von Mitbestimmungsrechten gehören auch die allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG (BAG v. 21.10.2003 – 1 ABR 39/02, Rdnr. 56, zit. nach Juris). Zu den allgemeinen Aufgaben nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 gehört das Überwachungsrecht bzw. die Überwachungspflicht des Betriebsrats, inwieweit z. B. das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird. Der Arbeitgeber ist regelmäßig verpflichtet, Auskunft über die exakten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu geben (LAG Köln v. 7.5.2008 – 3 TaBV 85/07; LAG Niedersachsen v. 8.11.2004 – 5 TaBV 36/05). Im vorliegenden Fall geht es insbesondere um die Einhaltung von § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) zur zulässigen Höchstarbeitszeit und um die Einhaltung der Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung zur Zeiterfassung. Die Übergabe der Listen sei erforderlich, um auch die Rahmen-, Kern- und Sollarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten zu überprüfen. Die BR-Aufgaben werden vom LAG Köln weiter konkretisiert. Es gehe bei der Aufgabenerfüllung anhand der Zeitnachweislisten um Überprüfung der Handhabung der Gleitzeitsalden und des Kontenausgleichs. Das Landesarbeitsgericht weist darauf hin, dass die Einhaltung der Höchstarbeitszeit nur mit der individuell geleisteten Arbeitszeit überprüft werden kann. Das Gleiche gelte für die Überprüfung von Arbeitszeitschutzbestimmungen für bestimmte Personengruppen, z. B. für Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und werdende Mütter nach dem Mutterschutzgesetz. Im Ergebnis sei der Nachweis über individuelle Arbeitszeiten für die dargestellten Aufgaben erforderlich.

BDSG steht der Herausgabe der Zeitnachweislisten nicht entgegen In einem zweiten Schritt überprüft das LAG Köln die Behauptung des Arbeitgebers, dass das Bundesdatenschutzgesetz dem Anspruch des Betriebsrats auf Herausgabe der Zeitnachweislisten entgegensteht. Nach § 4 Abs. 1 BDSG kann die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten durch das BDSG, andere Gesetze, durch eine Rechtsvorschrift oder durch eine Einwilligung erlaubt werden. Nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG muss die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für die Begründung, Durchführung oder Beendigung erforderlich sein. Die Weitergabe der Zeitnachweise vom Arbeitgeber an den Betriebsrat stelle eine Nutzung durch den Arbeitgeber dar. Die Betriebsvereinbarungen sind vorrangige Rechtsvorschriften im Sinn von § 4 Abs. 1 BDSG und dürften die Bestimmungen des BDSG nicht unterschreiten, wobei sich das LAG Köln auf die herrschende Ansicht bezieht (Gola/Schomerus, BDSG, 10. Aufl., § 4 Rdnr. 10 a). Allerdings sei § 80 Abs. 2 BetrVG nicht vorrangig gegenüber dem BDSG. Das

Bundesdatenschutzgesetz ist nämlich nur dann gegenüber dem BetrVG subsidiär, wenn die betreffende Rechtsvorschrift selbst eine konkrete Aussage über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten macht (Gola/Schomerus, BDSG, a. a. O. § 4 Rdnr. 8.). Es müsse sich dabei um eine unmittelbare Regelung und nicht nur um eine allgemeine Beschreibung handeln. § 80 Abs. 2 BetrVG sei in diesem Fall zu weit gefasst und deshalb nicht vorrangig zum BDSG. Das LAG Köln sieht dann § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG, der 2009 infolge der Novellierung ins Gesetz gekommen ist, als vorrangige Erlaubnis für die Personaldatenverarbeitung des Betriebsrats an. Die maßgebliche Vorschrift für den Umgang mit Daten der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis sei ab 2009 § 32 Abs.1 Satz 2 BDSG (ErfK-Wank, 12. Auflage, BDSG, Rdnr. 5). Die Mitarbeitervertretung sei in die arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitern und Arbeitnehmer unmittelbar eingebunden, da die Betriebsvereinbarung normativ wirkt und Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Die Datenverarbeitung des Betriebsrats zur Erfüllung seiner Aufgaben nach dem BetrVG sei ein Bestandteil der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses. § 32 BDSG verkörpere laut Gesetzesbegründung die Grundsätze des Datenschutzes in Beschäftigungsverhältnissen, wie sie bislang von der Rechtsprechung entwickelt worden ist und gehe nicht weiter darüber hinaus. In § 32 Abs. 3 BDSG werde zudem festgehalten, dass die Rechte der Betriebs- und Personalräte nach den Vertretungsgesetzen unberührt bleiben. Nach dem LAG Köln ist somit der Umgang mit Personaldaten erlaubt, der nach der bisherigen Rechtsprechung vom Bundesarbeitsgericht, und Bundesverfassungsgericht als zulässig erachtet worden ist. Die Erforderlichkeit nach § 32 Abs.1 Satz 1 BDSG, die deckungsgleich mit dem Maßstab der Erforderlichkeit in § 80 Abs.2 BetrVG sei, wird durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit konkretisiert, den das LAG konkretisiert:

»Daraus folgt, dass erforderlich gemäß § 32 BDSG jeweils der Datenumgang ist, den Bundesarbeitsgericht und Bundesverfassungsgericht bereits in der Vergangenheit als zulässig erachtet haben. Erforderlichkeit ist jedenfalls dann zu bejahen, wenn ein Verzicht auf die Datenverarbeitung nicht sinnvoll oder unzumutbar wäre und keine weniger eingriffsintensiven Mittel zur Verfügung stehen, die in gleicher Weise zur Zweckerreichung geeignet sind. Die Daten müssen notwendigerweise erhoben werden, weil die 265berechtigten Interessen auf andere Weise nicht bzw. nicht angemessen gewahrt werden können«.

Das LAG Köln zieht als Maßstab für die rechtmäßige Datenverarbeitung des Betriebsrats eine ältere Entscheidung des Bundesverwaltungsgericht heran (Bundesverwaltungsgericht, Beschluss v. 4.9.1990 – 6 P28/87, NJW 1991, 375) Danach ist die Weitergabe von Personaldaten in Form einer aktuellen Liste für die Dauer der konkreten Ausübung der Beteiligungsrechte zulässig. Somit seien die Zeitnachweislisten für die Ausübung der Rechte nach dem § 80 Abs.1 Nr.1 BDSG erforderlich, denn anonymisierte Gleitzeitlisten reichen hierfür nicht aus. »Auch die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG umfassen Überwachungsaufgaben, die sich auf das einzelne Arbeitsverhältnis beziehen, so dass sie ohne personenbezogene Daten nicht ausführbar sind.«

Das LAG Köln betont damit abschließend, dass Personaldaten nicht nur für die Erfüllung der Aufgaben im Sinn der personellen Einzelmaßnahmen wie z. B. Einstellung, Versetzung oder Eingruppierung erforderlich sein können, sondern auch für die Erfüllung der allgemeinen Aufgaben nach § 80 BetrVG. Das Gericht verweist dabei ausdrücklich auf eine besondere Bestimmung im BetrVG. In § 80 Abs. 2 Satz 2, 2. Halbsatz ist dem Betriebsrat bekanntermaßen ein personenbezogenes Einsichtsrecht in die Bruttogehaltslisten unabhängig von dem Willen der Beschäftigten normiert worden.

## Anmerkung

Klare und zu begrüßende EntscheidungDie noch nicht rechtskräftige Entscheidung des LAG

Köln ist zu begrüßen. Sie schafft Klarheit, wenn es um die Zulässigkeit der Weitergabe von personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch den Arbeitgeber an den Betriebsrat geht. Datenschutzrechtlich wird der Betriebsrat zutreffend als Teil der datenverantwortlichen Stelle gesehen. Insofern handelt es sich bei der Übergabe von Zeitnachweislisten und Übersichten über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten nicht um eine Übermittlung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten, sondern um eine bloße Datennutzung durch den Arbeitgeber.

Einer Einschränkung von Überwachungsaufgaben und anderen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben (z. B. beim Beschwerdeverfahren aus §§ 84, 85 BetrVG) des Betriebsrats durch das informationelle Selbstbestimmungsrecht der betroffenen Beschäftigten wird eine klare Absage erteilt. Die benötigten Personaldaten müssen für die Dauer der konkreten Aufgabenerfüllung erforderlich sein. Es ist also zusätzlich immer die Verhältnismäßigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten durch den Betriebsrat zu prüfen, d. h. ob ein Verzicht auf die Datenverwendung möglich ist und ob Datenvermeidung einschließlich Datensparsamkeit mit Hilfe von Anonymisierung der personenbezogenen Daten in Frage kommt.

Den Anspruch auf individuelle Arbeitszeiten beim Überprüfen der Einhaltung von Gesetzen und Betriebsvereinbarungen führt das Landesarbeitsgericht erstmalig auf § 32 Abs. 1 BDSG zurück und sieht die Personaldatenverarbeitung des Betriebsrats als für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich und die Weitergabe an den Betriebsrat nach § 4 Abs. 1 BDSG für zulässig an, mit einer überaus überzeugenden Begründung.

Wertvoll sind weiterhin die Ausführungen des Gerichts zur Erforderlichkeit von individuellen Arbeitszeiten für die Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs.1 Nr. 1 BetrVG. Dem Bundesdatenschutzbeauftragten wird zu Recht entgegengehalten, dass der Betriebsrat zusätzliche Personaldaten für Aufgaben nach § 80 und nach § 87 BetrVG benötigt, so dass die Begrenzung der Erforderlichkeit der Personaldaten nur für personelle Einzelmaßnahmen hinfällig wird.

Der Beschluss des LAG Köln beendet hoffentlich endgültig eine unselige Praxis von Arbeitgebern, Verwaltungsgerichten und von wenigen Datenschutzaufsichtsbehörden, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Beschäftigten gegen gesetzlich zugewiesene Aufgaben der Interessenvertretungen auszuspielen. Von daher sollte dieser wegweisende Beschluss von allen Betriebsratsgremien sorgfältig für die Entwicklung, Durchsetzung und Überprüfung von Betriebsvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz und IT-Mitbestimmung und für ihre Überwachungspflichten genutzt werden.

Abschließend auch sehr zu begrüßen: In einem weiteren BAG-Beschluss von 2012 (7.2.2012 – 1 ABR 46/10) wurde jüngst der Informationsanspruch des Betriebsrats auf die Namen der BEM-berechtigten Beschäftigten eindeutig festgestellt und europarechtlich mit der EU-Datenschutzrichtlinie und § 28 Abs. 6 Nr. 3 Bundesdaten266schutzgesetz (BDSG) für zulässig erklärt. Das BAG schreibt in diesem Beschluss den Arbeitgebern, damit auch den öffentlichen Arbeitgebern und Datenschutzbehörden, ganz deutlich und knapp ins Stammbuch: Arbeitgeber sind nicht befugt, sich auf Grundrechte von Arbeitnehmern gegenüber der Überwachungsaufgabe des Betriebsrats zu berufen. Das Überwachungsrecht des Betriebsrats steht nicht zur Disposition der Arbeitnehmer. Dem bleibt an dieser Stelle nichts mehr hinzuzufügen.

Dr. Eberhard Kiesche  
Arbeitnehmerorientierte Beratung  
Bremen