

Einsichtsrecht der Interessenvertretung in Gleitzeitlisten

HIER LESEN SIE:

- ob der Betriebsrat die Herausgabe von Zeitnachweislisten verlangen kann
- inwieweit hierfür jeweils die Zustimmung der einzelnen Beschäftigten erforderlich ist
- was bei der Regelung des Einsichtsrechts in einer Betriebsvereinbarung zu beachten ist

Es ist nicht selten, dass Arbeitgeber den Datenschutz dann „entdecken“, wenn es darum geht, der Belegschaftsvertretung bestimmte Informationen vorzuenthalten. Im hier besprochenen Fall ging es darum, ob der Betriebsrat vom Arbeitgeber – wie in einer Betriebsvereinbarung festgelegt – verlangen kann, Zeitnachweislisten für einzelne Mitarbeiter zu erhalten. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz hielt hierfür die Einwilligung des einzelnen Beschäftigten für erforderlich. Das sah das Bonner Arbeitsgericht als auch das Kölner Landesarbeitsgericht jedoch ganz anders.

In einer Gesamtbetriebsvereinbarung „Zeiterfassung“ ist unter der Überschrift „Kontrollrechte der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats“ Folgendes geregelt:

(a) Der örtliche Betriebsrat erhält bis zum fünften Arbeitstag jeden Kalendermonats die Zeitnachweisliste aller Beschäftigten des Standortes seines Zuständigkeitsbereichs.

(b) Der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat haben jederzeit das Recht der Systemüberprüfung. Alle notwendigen Unterlagen sind ihm auszuhändigen. Der Datenschutzbeauftragte hat Zugriff auf das System. § 80 Abs. 3 BetrVG bleibt unberührt.

Die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit enthält unter anderem folgende Regelungen:

Der Betriebsrat erhält jeweils zum 10. des Folgemonats auf Antrag von der Personalabteilung eine Aufstellung über die angefallenen Stundensalden der Arbeitnehmer oder einzelne Arbeitnehmer, bzw. für AT-Angestellte die nach

den Bestimmungen der GBV Zeiterfassung erstellten Unterlagen.

Die Ansicht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz

Der Bundesdatenschutzbeauftragte hat in einem Schreiben gegenüber dem Arbeitgeber die Ansicht vertreten, dass die Einsichtnahme der personenbezogenen Daten des Gleitzeitsystems durch die Interessenvertretung nur mit einer Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter im Sinne des § 4a des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zulässig sei. Insoweit führt er wörtlich aus:

„Ein Informationsrecht des Betriebsrats im Rahmen der automatisierten Gleitzeitverarbeitung besteht nur im Rahmen seiner Aufgabenstellung, so wie es sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergibt. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat in diesem Zusammenhang auch die Rechtmäßigkeit des praktizierten und in der Betriebsvereinbarung geregelten Gleitzeitverfahrens im Allgemeinen überwachen darf. Ein eigenständiges Einsichtsrecht des Betriebsrates

in konkrete Gleitzeitkonten von Beschäftigten (Personaldate) ergibt sich hieraus nicht. Es widerspräche auch dem Recht der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf informationelle Selbstbestimmung.“

Vor dem Hintergrund der Stellungnahme des Bundesbeauftragten für den Datenschutz verweigerte der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Listen mit den personenbezogenen Daten der Beschäftigten aus dem Arbeitszeiterfassungssystem.

Die Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Der Betriebsrat beantragte beim Bonner Arbeitsgericht, dass ihm gemäß den Regelungen der Betriebsvereinbarungen die Zeitnachweise und die Zeitnachweislisten zu übergeben seien.¹ Der Arbeitgeber berief sich auf die Stellungnahme des Bundesdatenschutzbeauftragten und vertrat die Ansicht, dass der Datenschutz der Herausgabe dieser Zeitnachweise entgegenstünde. Die Arbeitsrichter haben dem Antrag des Betriebsrats entsprochen und dieses unter anderem damit begründet, dass es nicht Aufgabe des Datenschutzes sei, die Schutzrechte des Betriebsrats unmöglich

zu machen oder auch nur zu erschweren. Die Weitergabe der personenbezogenen Daten der an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmenden Arbeitnehmer sei gemäß § 32 BDSG als erforderlich anzusehen, da der Betriebsrat nur so sein Überwachungsrecht ausüben könne.

Da der Arbeitgeber mit dieser Entscheidung nicht einverstanden war, legte er Beschwerde beim Landesarbeitsgericht (LAG) Köln ein.² Der Arbeitgeber berief sich auch hier auf die rechtliche Auffassung des Bundesdatenschutzbeauftragten.

Überwachungsrecht des Betriebsrats

Die Landesarbeitsrichter bestätigten die Auffassung des Arbeitsgerichts Bonn und führten unter anderem dazu aus: Der Betriebsrat „hat einen Anspruch auf die Herausgabe der Zeitnachweislisten.“ Dieses ergebe sich aus § 80

Abs. 2 BetrVG. „Danach ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten und ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Zu diesen Aufgaben gehören auch die allgemeinen Aufgaben nach dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG.“

So hat der Betriebsrat nach „§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Betriebsvereinbarungen angewendet werden. Daher ist der Arbeitgeber – so das LAG Köln – verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über die exakten Arbeitszeiten der Belegschaft zu geben, soweit dessen Überwachungsaufgaben nach § 80 BetrVG dies erfordert.“

„Der Betriebsrat muss nachvollziehen können, ob die Höchstarbeitszeit sowie die weiteren Regelungen der Betriebs-

vereinbarungen zur Rahmen-, Kern- und Sollarbeitszeit, insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte [...] eingehalten werden.“ Der Betriebsrat müsse auch überprüfen können, ob die Höchstgrenze des Zeitgut-



Foto: Kaba

Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Herausgabe von Zeitnachweislisten – auch wenn dies der Bundesdatenschutzbeauftragte anders sieht ...

habens gemäß den Vorgaben der Betriebsvereinbarung eingehalten werde, „was nur anhand der individuellen Arbeitszeit ermittelt werden kann, sowie ob und wie Freizeitausgleich erfolgt ist. Schließlich obliegt dem Betriebsrat die Überwachung des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Mutterschutzgesetzes.“

Diese Vorschriften und insbesondere der § 3 Arbeitszeitgesetz könnten nur individuell für jeden Arbeitnehmer überprüft werden.

BDSG steht Datenweitergabe nicht entgegen

Der Weitergabe der personenbezogenen Daten steht, so das LAG Köln, das BDSG nicht entgegen:

„Dabei regelt § 4 Abs. 1 BDSG, dass die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten nur zulässig ist, soweit dieses Gesetz (das BDSG) oder

eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat. Im vorliegenden Fall ist nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG davon auszugehen dass die Nutzung der Daten für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, sodass die Weitergabe der personenbezogenen Daten an den Betriebsrat nach § 4 Abs. 1 BDSG durch Rechtsvorschrift (hier die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen) erlaubt ist.“ Einer Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer bedürfe es – entgegen der Auffassung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz – nicht.

Fazit

Im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung ist der Betriebsrat befugt, auch personenbezogene Daten der Beschäftigten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Dieses kann in einer Betriebsvereinbarung – im konkreten Fall: Überwachung der Arbeitszeiten der Beschäftigten – geregelt werden.

Im Rahmen der Regelung in der Betriebsvereinbarung sind die Vorgaben des § 32 BDSG zu beachten, wonach die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein muss.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de, www.btq.de

Fußnoten)

- 1 ArbG Bonn, Beschluss vom 24.11.2010, Az.: 2 BV 52/10
- 2 LAG Köln, Beschluss vom 28.6.2011, Az.: 12 TaBV 1/11