
Datum: 29.05.2020
Gericht: Arbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 2 BV 2/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGHAM:2020:0529.2BV2.20.00

Tenor:

Die Arbeitgeberinnen werden verpflichtet, dem Betriebsrat monatlich ausgedruckte Zeiterfassungsnachweise, aus denen sich der Stand des Arbeitszeitkontos ergibt sowie für jeden Tag der Beginn und das Ende der Arbeitszeit und Beginn und Ende der Pausen für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten für die Zeit ab dem 01.12.2019 zu überlassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten zu 2) und 3) betreiben in Hamm einen Gemeinschaftsbetrieb. Dort ist ein Betriebsrat (der Beteiligte zu 1) gewählt. Am 12.4.2012 haben die Beteiligten eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung und zum Arbeitszeitkonto abgeschlossen, die u.a. Regelungen zur „Arbeitszeitbandbreite“, zum „Arbeitszeitkorridor“, zur „Pausenahme“, zur „Mindest- und Höchstarbeitszeit“ (§ 2), zur „Ansprechzeit“ und zur Dienstplangestaltung (§ 3), zur Sollarbeitszeit (§ 4), zu Abwesenheitszeiten (§ 5), zu „Mehrarbeit und Überstunden“ (§ 6), zur Pausengestaltung (§ 7), zum Arbeitszeitkonto (§ 8) und zum Datenschutz (§ 9) vorsieht (Bl. 106 ff. d. GA). Die Arbeits- und Pausenzeiten werden von den Arbeitnehmern unter Nutzung des von den Arbeitgebern bereitgestellten Programms „Auvista“ in eine Excel Datei eingetragen. Der Betriebsrat begehrt von den Arbeitgeberinnen die Überlassung von monatlichen Zeiterfassungsnachweisen für jeden Arbeitnehmer ab dem 1.12.2019 in Form eines „Leserechts“, hilfsweise in ausgedruckter Form.

Der Betriebsrat beantragt,

Die Arbeitgeberinnen zu verpflichten, dem Betriebsrat von allen Arbeitnehmer/innen mit Ausnahme der leitenden Angestellten für die Zeit ab 01.12.2019 monatliche

1

2

3

4

5

Zeiterfassungsnachweise, aus denen sich der Stand des Arbeitszeitkontos ergibt sowie für jeden Tag der Beginn und das Ende der Arbeitszeit und der Beginn und das Ende der Pause(n), zur Verfügung zu stellen, das heißt, sie entweder auszudrucken und dem Betriebsrat auszuhändigen oder dem Betriebsrat ein Leserecht für die entsprechenden Dateien einzuräumen.

Die Arbeitgeberinnen beantragen 6

den Antrag abzuweisen. 7

Sie meinen, dem Betriebsrat stehe weder ein elektronisches Leserecht noch ein Anspruch auf Überlassung ausgedruckter Zeiterfassungsnachweise zu. Denn der Betriebsrat habe nicht dargelegt, wozu er diese Informationen benötige. Auch verstoße die Überlassung von Daten an den Betriebsrat gegen aktuelles Datenschutzrecht. 8

Wegen der weiteren Einzelheiten des Beteiligtenvorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze samt Anlagen sowie die Terminprotokolle Bezug genommen. 9

II. 10

Der Betriebsrat hat gegenüber den Arbeitgebern Anspruch auf Auskunft in Form der Übersendung von monatlichen Zeiterfassungsnachweisen ab dem 1.11.2019, bezogen auf alle Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten, aus denen sich auch der Stand der jeweiligen Arbeitszeitkonten ergibt.. Ein elektronisches Leserecht war ihm nicht einzuräumen. Dies ergibt sich aus Folgendem: 11

1. 12

Der Anspruch des Betriebsrats ergibt sich aus § 80 Absatz 2 Sätze 1 und 2, 1. Halbsatz BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dem Betriebsrat sind auf sein Verlangen vom Arbeitgeber jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das Recht des Betriebsrats ist nicht auf ein bloßes „Einsichtsrecht“ beschränkt, wie sich bereits aus dem Wortlaut von § 80 Absatz 2 Satz 2 1. und 2. Halbsatz BetrVG ergibt. Denn § 80 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz BetrVG regelt als Sonderfall ausschließlich den hier vom Betriebsrat gerade nicht geltend gemachten Anspruch auf Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten. 13

a. 14

Der Betriebsrat hat gem. § 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG u.a. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Betriebsvereinbarungen durchgeführt und beachtet werden. 15

Zwischen den Betriebsparteien ist im Anhörungstermin vom 29.5.2020 „unstreitig geworden“, dass die Arbeitnehmer ihre jeweils geleisteten Arbeits- und Ruhezeiten in ein von den Arbeitgebern zur Verfügung gestelltes elektronisches Programm eintragen. 16

Die Betriebsparteien haben durch Betriebsvereinbarung vom 12.4.2012 rückwirkend ab dem 1.1.2012 Regelungen zur Gestaltung von Arbeitszeiten und zu den Modalitäten der für jeden Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonten getroffen. Dazu gehören u.a. Regelungen zur „Arbeitszeitbandbreite“, zum „Arbeitszeitkorridor“, zur „Pausenahme“, zur „Mindest- und Höchstarbeitszeit“ (§ 2), zur „Ansprechzeit“ und zur Dienstplangestaltung (§ 3), zur 17

Sollarbeitszeit (§ 4), zu Abwesenheitszeiten (§ 5), zu „Mehrarbeit und Überstunden“ (§ 6), zur Pausengestaltung (§ 7), zum Arbeitszeitkonto (§ 8) und zum Datenschutz (§ 9). Dabei handelt es sich im Wesentlichen auch um nach § 87 Absatz 1 Nr. 2, 3 und 6 BetrVG mitbestimmungspflichtige Tatbestände.

Ob und wie diese sowie die Verpflichtungen aus dem Arbeitszeitgesetz in der betrieblichen Praxis eingehalten worden sind, kann der Betriebsrat zurzeit nicht überprüfen, da er weder Einsicht in die elektronischen Dateien nehmen kann noch die Arbeitgeberinnen bereit sind, ihm diese Daten in ausgedruckter Form zur Verfügung zu stellen. Auch darauf bezieht sich der mögliche Unterrichtsanspruch des Betriebsrats aus § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG sowie der mögliche Anspruch des Betriebsrats auf Vorlage erforderlicher Unterlagen i.S.v. § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG. 18

Die vom Betriebsrat begehrten Informationen in Form der Zurverfügungstellung von Unterlagen sind erforderlich, damit er überhaupt in der Lage ist, sein Überwachungsrecht (§ 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG) sachgerecht wahrnehmen zu können. 19

b. 20

Der Anspruch des Betriebsrats aus § 80 Absatz 2, Satz 2 1. Halbsatz BetrVG ist entgegen der Rechtsauffassung der Arbeitgeber auch nicht aus Gründen des aktuellen Datenschutzes ausgeschlossen, zumal der Auskunftsanspruch des Betriebsrats keine „sensitiven“ Daten im datenschutzrechtlichen Sinn betrifft (vgl. dazu aktuell BAG, Beschlüsse vom 7.5.2019 -1 ABR 53/17 und 9.4.2019 -1 ABR 51/17). 21

2. 22

Ein Leserecht war dem Betriebsrat nicht einzuräumen, da die Arbeitgeberinnen ein solches abgelehnt haben. Denn nach § 80 Absatz 2 Satz 2, 1. Halbsatz BetrVG hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber lediglich Anspruch auf Zurverfügungstellung von erforderlichen Unterlagen, aber nicht auf Einräumung eines ggf. auch anlasslos genutzten Datenzugriffsrechts. 23

3. 24

Demgemäß war zu entscheiden, wie geschehen. 25

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss kann von der Arbeitgeberseite **Beschwerde** eingelegt werden. 26

Für den Betriebsrat ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben. 27

Die Beschwerde muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 28

Landesarbeitsgericht Hamm 29

Marker Allee 94 30

59071 Hamm 31

Fax: 02381 891-283	32
eingegangen sein.	33
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de .	34
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	35
Die Beschwerdeschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	36
• 1. Rechtsanwälte,	37
• 2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	39
• 3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	40
Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	41
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	42