

**Es gibt nicht nur Schwarz und Weiß**

Das BAG musste klären, ob der Betriebsrat einer Firma, in der die Arbeitszeiten der Beschäftigten elektronisch erfasst werden, die Daten an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik weitergeben darf, ohne den Arbeitgeber zu informieren. Hintergrund: Wiederholt wurde die Arbeitszeit überschritten. Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass von Fall zu Fall entschieden werden muss — es gebe kein allgemein gültiges „Ja“ oder „Nein“.

Quelle: Wolfgang Büser

**Überschreitungen der zulässigen Höchstarbeitszeit; Bestimmtheit des Antrags im Beschlußverfahren; Klärung des Bestehens, des Inhalts oder des Umfangs eines Beteiligungsrechts ; Weitergabe personenbezogener Arbeitnehmerdaten ; Einhaltung der Ruhepausen ; Vorgeschiedene Ruhezeit ; Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats ; Übermittlung der arbeitnehmerbezogenen Arbeitszeiten**

**Gericht:** BAG

**Entscheidungsform:** Beschluss

**Datum:** 03.06.2003

**Referenz:** JurionRS 2003, 12519

**Aktenzeichen:** 1 ABR 19/02

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Frankfurt am Main - 23.03.2001 - AZ: 12 BV 569/00

LAG Hessen - 28.03.2002 - AZ: 5 TaBV 91/01

**Rechtsgrundlagen:**

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO

§ 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG

§ 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG

§ 3 ArbZG

§ 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

§ 17 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG

§ 4 Abs. 1 BDSG

**Fundstellen:**

BAGE 106, 188 - 203

AiB 2006, 578 (amtl. Leitsatz)

AiB 2004, 184-187 (Volltext mit amtl. LS)

AiB 2008, 494-495 (amtl. Leitsatz)

AiB 2012, 46-47

ArbRB 2003, 194-195 (Kurzinformation)

ArbRB 2003, 365 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2003, 215 (Pressemitteilung)

ARST 2004, 114

AuA 2003, 48 (Kurzinformation)

AuR 2003, 265 (Volltext)

AuR 2003, 478 (amtl. Leitsatz)

BAGReport 2003, 368-372

DB 2003, 2496-2498 (Volltext mit amtl. LS)

DB 2003, X Heft 44 (amtl. Leitsatz)

DSB 2004, 19

DSB \* 2004, 19 (Kurzinformation)

DuD 2003, 773-779

EBE/BAG 2003, 171-176

EWiR 2004, 317 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 12/2003, 3 (Pressemitteilung)

EzA-SD 23/2003, 10

FA 2004, 22 (amtl. Leitsatz)

FA 2004, 54 (amtl. Leitsatz)

FA 2003, 248-249 (Pressemitteilung)

FAr 2003, 248-249

FAr 2004, 54

GmbH-Report 2003, 275-279 (Pressemitteilung)

GmbH-Report 2003, R 275-R 279 (Pressemitteilung)

GuS 2003, 57

MDR 2004, 157 (amtl. Leitsatz)

NJW 2003, VIII Heft 50 (Kurzinformation)

Personal 2004, 54

RDV 2004, 24-26 (Volltext mit amtl. LS)

RDV 2003, 193 (Pressemitteilung)

RdW 2004, 282-284 (Volltext mit amtl. LS)

SAE 2004, 287-293

schnellbrief 2003, 2-3 (Pressemitteilung)

ZIP 2004, 85-91 (Volltext mit amtl. LS)

ZMV 2003, 197 (Pressemitteilung)

ZTR 2004, 106-107 (amtl. Leitsatz)

ZTR 2003, 388 (Kurzinformation)

---

## BAG, 03.06.2003 - 1 ABR 19/02

### Amtlicher Leitsatz:

Die dem Betriebsrat nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG obliegende Pflicht, die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden zu unterstützen, berechtigt ihn nicht stets und einschränkungslos, den Aufsichtsbehörden die vom Arbeitgeber elektronisch erfassten tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer namensbezogen mitzuteilen. Aus Gründen des Datenschutzes muss er vielmehr im Einzelfall die Erforderlichkeit der Datenweitergabe prüfen und hierbei die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigen.

In dem Beschlussverfahren  
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts  
auf Grund der mündlichen Anhörung vom 3. Juni 2003  
durch  
den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann,  
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie  
die ehrenamtlichen Richter Rösch und Dr. Blank  
für **Recht** erkannt:

### Tenor:

Die Rechtsbeschwerden des Betriebsrats und der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. März 2002 - 5 TaBV 91/01 - werden zurückgewiesen.

### Gründe

#### 1 A.

Die Beteiligten streiten über die Befugnis der Arbeitgeberin, Betriebsratsmitglieder im Zusammenhang mit ihrer Betriebsratstätigkeit mit Verweisen oder ähnlichen Sanktionen zu belegen, sowie über die Berechtigung des Betriebsrats zur Übermittlung tatsächlich geleisteter Arbeitszeiten namentlich genannter Arbeitnehmer an die für die Überwachung des Arbeitszeitschutzes zuständige Aufsichtsbehörde.

2 Die Arbeitgeberin erfasst die Arbeitszeiten der in ihrer F. Hauptverwaltung beschäftigten Arbeitnehmer elektronisch. Der Betriebsrat hat nach einer Betriebsvereinbarung zu Kontrollzwecken Zugang zu dem Zeiterfassungssystem. Nachdem es bei einzelnen Arbeitnehmern zu Überschreitungen der zulässigen Höchstarbeitszeit gekommen war, wandte sich der Betriebsrat an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik in Frankfurt am Main. Dieses stimmte mit der

Arbeitgeberin im Juni 2000 Maßnahmen zur künftigen Vermeidung von Verstößen ab. In der Folgezeit schaltete der Betriebsrat das Amt erneut ein und übermittelte ihm Ausdrucke aus der elektronischen Zeiterfassung. Diese enthielten Namen und tatsächlich geleistete Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer. Wegen dieses Verhaltens erteilte der Personalleiter der Arbeitgeberin dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter sowohl mündlich als auch schriftlich *"in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer"* Verweise, zog diese aber später wieder zurück.

- 3 Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin dürfe seinen Mitgliedern keine Verweise, Abmahnungen oder Ähnliches wegen Pflichtverletzungen erteilen, die sich nur aus dem Betriebsratsamt ergeben. Er sei nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG berechtigt und verpflichtet, dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik unter Namensnennung die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der im F. Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mitzuteilen.
- 4 Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,
  1. die Arbeitgeberin zu verpflichten, es zu unterlassen, seinen Mitgliedern einen mündlichen oder sonstigen Verweis, Abmahnung oder Ähnliches zu erteilen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben, insbesondere im Zusammenhang mit seiner Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, sofern und solange die Tätigkeit seiner Mitglieder sich ausschließlich aus dem Betriebsratsamt und nicht in Bezug auf deren Arbeitsvertrag ergibt, bzw. sofern sich eine Pflichtverletzung eventueller Art nur aus der betriebsverfassungsrechtlichen Amtswahrnehmung ergibt,
  2. festzustellen, dass er berechtigt ist, dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik Frankfurt am Main Auskunft über die tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeiten von Arbeitnehmern des Betriebs F. unter Namensnennung dieser Arbeitnehmer zu geben, jedenfalls dann, wenn und solange es um Beratung und Unterstützung bzw. Anregung des Amtes im Zusammenhang mit seinen behördlichen Aufgaben geht, insbesondere dann und solange das Amt die Einhaltung der arbeitszeitlichen Vorschriften einer Überprüfung unterzieht, insbesondere dann, wenn das Amt namensbezogene Auskünfte durch ihn anfordert, jeweils auch ohne vorherige Zustimmung der Antragsgegnerin,
  3. hilfsweise festzustellen, dass er im Herbst 2000 berechtigt war, ohne Zustimmung der Arbeitgeberin und/oder der betroffenen Arbeitnehmer dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz in Frankfurt am Main personenbezogene Arbeitszeitunterlagen, in denen Arbeitszeitverstöße von Arbeitnehmern über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus ersichtlich waren, in Klartext zu dem Zweck vorzulegen, dass das Amt die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes bei der Antragsgegnerin bewirkt.
- 5 Die Arbeitgeberin hat beantragt,
  1. die Anträge des Betriebsrats zurückzuweisen,
  2. festzustellen, dass der Betriebsrat nicht berechtigt ist, dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik in Frankfurt am Main ohne schriftliche Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer personenbezogene Daten aus der elektronischen Zeiterfassung der Arbeitgeberin zu übermitteln, insbesondere der Betriebsrat nicht berechtigt ist, Ausdrucke der elektronischen Zeiterfassung der Arbeitgeberin an das vorgenannte Amt herauszugeben, die u.a. den Namen, den Vornamen, die Personalnummer sowie konkreten tatsächlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer bezogen auf einzelne Arbeitstage enthalten,
  3. hilfsweise dies festzustellen mit der weiteren Einschränkung, soweit dies zur Wahrnehmung der behördlichen Aufgaben des vorgenannten Amtes nicht zwingend erforderlich ist und das Amt den Betriebsrat hierzu nicht aufgefordert hat.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Unterlassungsantrag des Betriebsrats sei bereits unzulässig, da ein entsprechender Titel nicht vollstreckbar sei. Im Übrigen sei sie auch Betriebsratsmitgliedern gegenüber befugt, bei Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten mit Abmahnungen oder Verweisen zu reagieren. Die weiteren Anträge des Betriebsrats seien unbegründet. Der Betriebsrat sei auf Grund des Bundesdatenschutzgesetzes nicht berechtigt, personenbezogene Daten von Arbeitnehmern ohne deren Zustimmung an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik weiterzugeben. Wegen des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit sei der Betriebsrat bei Verstößen gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen verpflichtet, sich zunächst an die Arbeitgeberin zu wenden, bevor er Behörden einschalte.

**7** Der Betriebsrat hat beantragt,

die Wideranträge der Arbeitgeberin abzuweisen.

**8** Das Arbeitsgericht hat die Anträge der Beteiligten abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Beschwerden zurückgewiesen. Mit der für beide Beteiligten zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgen diese ihre Anträge weiter und beantragen jeweils, die Rechtsbeschwerde des anderen Beteiligten zurückzuweisen.

**9** **B.**

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist teilweise unzulässig, teilweise unbegründet.

**10** **I.**

Der Unterlassungsantrag des Betriebsrats ist abweichend von der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts bereits unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO .

**11** **1.**

Ein Antrag im Beschlussverfahren muss ebenso bestimmt sein wie ein solcher im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Beschlussverfahren entsprechend anzuwenden. Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (BAG 17. Juni 1997 - 1 ABR 10/97 -, zu B 1 der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20 , zu B I 1 der Gründe m.w.N.). Dies gilt auch und vor allem für Anträge, mit denen die Unterlassung von Handlungen verlangt wird. Ihnen stattgebende gerichtliche Entscheidungen müssen für den in Anspruch genommenen Beteiligten eindeutig erkennen lassen, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner zu unterlassen hat, darf nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Dessen Aufgabe ist es zu klären, ob der Schuldner einer festgesetzten Verpflichtung nachgekommen ist, nicht aber, wie diese aussieht (BAG 17. Juni 1997 a.a.O. m.w.N.). Ausreichend ist allerdings, wenn der Antrag in einer dem Bestimmtheiterfordernis genügenden Weise ausgelegt werden kann. Das Gericht ist daher gehalten, eine entsprechende Auslegung des Antrags vorzunehmen, wenn hierdurch eine vom Antragsteller erkennbar erstrebte Sachentscheidung ermöglicht wird (BAG 24. Januar 2001 a.a.O.).

**12** **2.**

Der vorliegende Unterlassungsantrag genügt diesen Anforderungen nicht. Wie sich aus der Formulierung und der Begründung des Antrags ergibt, will der Betriebsrat der Arbeitgeberin nicht etwa jegliche Abmahnung von Betriebsratsmitgliedern verbieten. Ein derartiger Globalantrag wäre ohnehin unbegründet, da die Arbeitgeberin jedenfalls bei ausschließlich arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen nicht gehindert ist, Betriebsratsmitgliedern Abmahnungen zu erteilen.

Dementsprechend geht es dem Betriebsrat, wie sein Verfahrensbevollmächtigter in der mündlichen Anhörung vor dem Senat deutlich gemacht hat, mit dem Antrag in einem abgestuften Haupt- und Hilfsverhältnis darum, der Arbeitgeberin in erster Linie individualrechtliche Sanktionen gegenüber Betriebsratsmitgliedern bereits dann zu untersagen, wenn sich die beanstandete Pflichtverletzung zumindest auch aus der betriebsverfassungsrechtlichen Amtswahrnehmung ergibt. Weniger weit gehend will er dies zumindest in den Fällen erreichen, in denen sich das gerügte Verhalten ausschließlich als betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtenverstoß darstellt. Mit dieser eingeschränkten Fassung seines Antrags will der Betriebsrat erkennbar der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Rechnung tragen, nach der eine Abmahnung wegen Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten nicht dadurch ausgeschlossen ist, dass das Verhalten des Arbeitnehmers zugleich auch eine Verletzung seiner Pflichten als Betriebsratsmitglied darstellt (vgl. BAG 15. Juli 1992 - 7 AZR 466/91 - BAGE 71, 14, 18 [BAG 15.07.1992 - 1 AZR 466/91] = AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 9 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 26, zu 2 b a.A. der Gründe; 10. November 1993 - 7 AZR 682/92 - AP BetrVG 1972 § 78 Nr. 4 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 29, zu 5 a der Gründe; 31. August 1994 - 7 AZR 893/93 - AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 98 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 33, zu 2 a der Gründe). Sowohl in der weiteren als auch in der hilfsweise engeren Fassung des Antrags kommt es hiernach darauf an, ob sich das beanstandete Verhalten, wegen dessen der Arbeitgeberin eine individualrechtliche Sanktion untersagt werden soll, zumindest auch als betriebsverfassungsrechtliches Fehlverhalten darstellt. Die Frage, ob es sich - ausschließlich oder jedenfalls auch - um eine betriebsverfassungsrechtliche Pflichtverletzung handelt, wird aber im Einzelfall häufig gerade streitig sein. Ihre Beantwortung darf nicht ins Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert werden. Vielmehr muss die Arbeitgeberin als Schuldnerin eines an sie gerichteten Titels schon aus rechtsstaatlichen Gründen zuverlässig erkennen können, in welchen Fällen ihr die Verhängung individualrechtlicher Sanktionen gegenüber Betriebsratsmitgliedern verboten ist und wann sie sich durch Zuwiderhandlungen gegen das gerichtliche Verbot der Verhängung von Ordnungsgeldern aussetzt. Dies würde durch den vom Betriebsrat begehrten Unterlassungstitel für die Arbeitgeberin nicht hinreichend deutlich.

**13**     **II.**

Der vom Betriebsrat als weiterer Hauptantrag gestellte Feststellungsantrag zu 2. ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, unbegründet.

**14**     **1.**

Der Antrag ist zulässig.

**15**     **a)**

Er ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, bedarf allerdings der Auslegung. Der Antrag enthält mehrere durch das Wort *"insbesondere"* verknüpfte Abstufungen, durch die, wie der Verfahrensbevollmächtigte des Betriebsrats in der Anhörung vor dem Senat erklärt hat, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Globalantrag Rechnung getragen werden soll.

**16**     **aa)**

In erster Linie und weitestgehend ist der Antrag auf die generelle Feststellung gerichtet, der Betriebsrat sei auch ohne vorherige Zustimmung der Arbeitgeberin berechtigt, dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik in Frankfurt am Main unter Namensnennung Auskunft über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten von Arbeitnehmern des Betriebs F. zu geben. Die Formulierung *"jedenfalls dann, wenn und solange es um Beratung und Unterstützung bzw. Anregung des Amtes im Zusammenhang mit seinen behördlichen Aufgaben geht"*, stellt lediglich eine erläuternde Klarstellung des Antrags dar. Eine nicht mit den Aufgaben des Amtes im Zusammenhang stehende Auskunftserteilung ist zwischen den Beteiligten nicht im Streit.

**17**     **bb)**

Keine lediglich erläuternde Klarstellung, sondern eine Einschränkung des Antrags liegt dagegen in der Formulierung *"insbesondere dann und solange das Amt die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften einer Überprüfung unterzieht"*. Damit wird der Antrag hilfsweise auf die Fälle beschränkt, in denen das Amt bereits in eine Prüfung eingetreten ist.

18 cc)

Eine nochmalige Einschränkung des Antrags ist hilfsweise mit der Maßgabe *"insbesondere dann, wenn das Amt namensbezogene Auskünfte durch den Betriebsrat anfordert"*, verbunden.

19 b)

Die Voraussetzungen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO sind erfüllt. Die Berechtigung des Betriebsrats zur Weitergabe personenbezogener Arbeitnehmerdaten an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik stellt im Verhältnis zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat ein betriebsverfassungsrechtliches Rechtsverhältnis dar, dessen Bestehen einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist. Nachdem die Arbeitgeberin die Berechtigung des Betriebsrats bestreitet und zu besorgen ist, dass sich die Frage zwischen den Beteiligten in absehbarer Zukunft erneut stellt, hat der Betriebsrat ein berechtigtes Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Klärung. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass im Beschlussverfahren das Bestehen, der Inhalt oder der Umfang eines Beteiligungsrechts auch dann geklärt werden kann, wenn der konkrete Ausgangsfall zwar abgeschlossen ist, sich aber voraussichtlich in gleicher Weise wiederholen wird (vgl. etwa BAG 11. Dezember 2001 - 1 ABR 9/01 - EzA § 256 ZPO Nr. 61, zu B 3 b der Gründe m.w.N.).

20 2.

Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag sowohl in seinem umfassenden als auch in seinem eingeschränkten Umfang zu Recht als unbegründet abgewiesen.

21 a)

Der uneingeschränkte Feststellungsantrag ist unbegründet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, insgesamt als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter zumindest auch Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (vgl. etwa BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364, 377 = AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 23 Nr. 36, zu C 1 der Gründe; 21. September 1999 - 1 ABR 40/98 - AP BetrVG 1972 § 99 Versetzung Nr. 21 = EzA BetrVG 1972 § 95 Nr. 30, zu B I der Gründe; 20. Oktober 1999 - 7 ABR 37/98 -, zu B I 2 a der Gründe m.w.N.). Dies ist vorliegend der Fall. Der Betriebsrat ist zwar zur Zusammenarbeit mit dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik berechtigt. Er ist jedoch nicht generell befugt, dem Amt in jedem Fall und ohne jegliche Einschränkung Auskunft über die tatsächlichen Arbeitszeiten namentlich genannter Arbeitnehmer zu erteilen. Die Befugnis des Betriebsrats zur Weitergabe solcher personenbezogenen Arbeitnehmerdaten an Dritte unterliegt vielmehr datenschutzrechtlichen Beschränkungen und ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls.

22 aa)

Die Befugnis des Betriebsrats, mit dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik zusammenzuarbeiten, folgt aus § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG . Zusammen mit § 89 Abs. 1 Satz 1 BetrVG konkretisiert und verstärkt die Bestimmung für den Bereich des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung und des Umweltschutzes im Betrieb die bereits nach § 80 Abs. 1 Nr.1 BetrVG bestehende allgemeine Überwachungspflicht des Betriebsrats sowie die in § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG normierte Pflicht, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern (vgl. Fitting BetrVG 21. Aufl. § 89 Rn. 11; GK-BetrVG/Wiese 7. Aufl. § 89 Rn. 7). Zu den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften gehören auch die Arbeitszeitschutzbestimmungen (vgl. etwa Wiese a.a.O. § 89 Rn. 13). Das Hessische Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik ist eine für

den Arbeitsschutz zuständige Behörde i.S.v. § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG (vgl. ErfK/Hanau/Kania 3. Aufl. § 89 BetrVG Rn. 2). Die in § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG vorgesehene Unterstützung erfolgt durch Anregung, Beratung und Auskunft. Der Betriebsrat ist danach insbesondere auch berechtigt und verpflichtet, die Aufsichtsbehörden auf Mängel im Arbeitsschutz hinzuweisen (vgl. Hanau/Kania a.a.O.; Wiese a.a.O. § 84 Rn. 59). Hierzu kann es erforderlich sein, den Aufsichtsbehörden nähere innerbetriebliche Informationen zu geben, damit sie auf Verletzungen von Arbeitsschutzbestimmungen reagieren können. Soweit es dabei um Arbeitszeitrecht geht, können zu den erforderlichen Informationen die im Betrieb tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten gehören. So lassen sich insbesondere Überschreitungen der nach § 3 ArbZG zulässigen Höchstarbeitszeit oder die Nichtbeachtung der nach § 4 ArbZG einzuhaltenden Ruhepausen sowie der in § 5 ArbZG vorgeschriebenen Ruhezeit zuverlässig erst anhand der konkret von den einzelnen Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeiten beurteilen.

23 bb)

Die Berechtigung und Verpflichtung des Betriebsrats zur Unterstützung des Amtes für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik bedeutet jedoch nicht, dass er unabhängig von den jeweiligen Umständen stets befugt wäre, das Amt in unbeschränktem Umfang unter Namensnennung über die von den Arbeitnehmern tatsächlich geleisteten, elektronisch erfassten Arbeitszeiten zu informieren. Die Auskunftsbefugnis des Betriebsrats unterliegt vielmehr Beschränkungen.

24 (1)

Die Geheimhaltungspflicht des Betriebsrats nach § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG steht der Unterrichtung des Amtes für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer allerdings nicht entgegen. Da dem Betriebsrat durch § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ausdrücklich die Pflicht zur Auskunft gegenüber den Aufsichtsbehörden auferlegt ist, tritt seine Schweigepflicht nach § 79 BetrVG grundsätzlich zurück (ganz allgemeine Auffassung im Schrifttum, vgl. etwa DKK/Buschmann 8. Aufl. § 89 Rn. 23; ErfK/Hanau/Kania 3. Aufl. § 89 BetrVG Rn. 2; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 89 Rn. 18; GK-Wiese BetrVG 7. Aufl. § 89 Rn. 60 m.w.N.; Richardi/Annuß BetrVG 8. Aufl. § 89 Rn. 18). Dabei kann vorliegend dahinstehen, ob es Ausnahmesituationen gibt, in denen die Kollision zwischen den Pflichten des Betriebsrats nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und nach § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG anders zu lösen und der Betriebsrat auch einer Aufsichtsbehörde gegenüber zur Wahrung eines besonders sensiblen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses verpflichtet ist. Bei den tatsächlich im Betrieb geleisteten Arbeitszeiten ist dies jedenfalls nicht der Fall.

25 (2)

Dagegen spricht einiges dafür, dass der Betriebsrat wegen des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien ( § 2 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ) jedenfalls vor der unaufgeforderten Unterrichtung einer Überwachungsbehörde erfolglos den Versuch unternommen haben muss, den Arbeitgeber zur Abhilfe der Mängel zu bewegen (so die ganz überwiegende Meinung im Schrifttum, vgl. etwa ErfK/Hanau/Kania 3. Aufl. § 89 BetrVG Rn. 2; GK-Wiese BetrVG 7. Aufl. § 89 Rn. 58 mit zahlreichen Nachweisen; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 89 Rn. 7; Löwisch/Kaiser BetrVG 5. Aufl. § 89 Rn. 6; Matthes/MünchArbR § 344 Rn. 10; Richardi/Annuß BetrVG 8. Aufl. § 89 Rn. 19; wohl auch Fitting BetrVG 21. Aufl. § 89 Rn. 18; a.A. wohl HaKo-BetrVG/Kothe § 89 Rn. 25; Simitis/Kreuder NZA 1992, 1009, 1014; nicht eindeutig DKK/Buschmann 8. Aufl. § 89 Rn. 23).

26 Allerdings schreibt das derzeit geltende Betriebsverfassungsgesetz anders als noch § 49 Abs. 4 BetrVG 1952 nicht mehr ausdrücklich vor, dass die Anrufung einer Behörde erst zulässig ist, nachdem eine Einigung im Betrieb nicht erzielt worden ist. Aus dem Umstand, dass § 49 Abs. 4 BetrVG 1952 nicht in das Betriebsverfassungsgesetz 1972 übernommen wurde, kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, der Gesetzgeber habe diesen Grundsatz aufgeben wollen. Wie sich aus der amtlichen Begründung (BT-Drucks. VI/1786 S. 46) ergibt, war der Gesetzgeber vielmehr der Auffassung, dass sich der Gedanke des § 49 Abs. 4 BetrVG 1952 bereits aus dem in § 2 Abs. 1



BetrVG enthaltenen allgemeinen Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ergebe (vgl. auch GK-Wiese BetrVG 7. Aufl. § 89 Rn. 58 m.w.N.; Richardi BetrVG 8. Aufl. § 74 Rn. 3).

- 27** Auch der Umstand, dass in § 17 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG und in § 21 Abs. 6 Satz 1 GefStoffV für Arbeitnehmer der Vorrang der innerbetrieblichen Beanstandung und des gescheiterten Abhilfeversuchs ausdrücklich geregelt ist, gebietet nicht den Umkehrschluss, nach § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG sei der Betriebsrat ohne vorherigen Versuch einer innerbetrieblichen Problemlösung stets befugt, sich unmittelbar an die Aufsichtsbehörde zu wenden. § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darf nicht isoliert betrachtet, sondern muss im Lichte von § 2 Abs. 1, § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG interpretiert werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist § 2 BetrVG bei der Auslegung der einzelnen Tatbestände des Betriebsverfassungsgesetzes zu berücksichtigen (3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364, 373 = AP BetrVG 1972 § 23 Nr. 23 = EzA BetrVG 1972 § 23 Nr. 36, zu B III 1 der Gründe). Der dort normierte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Maßstab dafür, wie die Betriebsparteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten auszuüben und wahrzunehmen haben. Er bedeutet insbesondere auch, dass sie bei der Ausübung ihrer Rechte auf die Interessen des anderen Betriebspartners Rücksicht nehmen müssen (BAG 14. März 1989 - 1 ABR 80/87 - BAGE 61, 189, 199 = AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 64 = EzA BetrVG 1972 § 99 Nr. 71, zu B II 3 b cc der Gründe). Allerdings begründet § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht nur ein Recht, sondern zugleich eine öffentlich-rechtliche Pflicht des Betriebsrats, die zuständigen öffentlichen Stellen zu unterstützen. Dennoch spricht vieles dafür, dass der Betriebsrat bei der Ausgestaltung dieser Kooperation auch die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen und daher im Regelfall zunächst versuchen muss, diesen zur Beseitigung der Mängel zu veranlassen, bevor er sich an die Aufsichtsbehörde wendet.
- 28** Es ist allerdings nicht auszuschließen, dass einer derartigen Auslegung des § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Richtlinie des Rates 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (Arbeitsschutzrichtlinie) entgegensteht, deren Bestimmungen ungeachtet der spezifischen Vorschriften der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (Arbeitszeitrichtlinie) auch im Bereich der Arbeitszeitgestaltung volle Anwendung finden (Art. 1 Abs. 4 Arbeitszeitrichtlinie). Nach Art. 11 Abs. 6 der Arbeitsschutzrichtlinie haben Arbeitnehmer sowie ihre Vertreter das Recht, sich gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken an die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen. Zu der Frage, ob nationalstaatliche Bestimmungen die Wahrnehmung dieses Rechts von bestimmten Vorgaben, wie etwa einem erfolglosen innerbetrieblichen Abhilfeversuch abhängig machen können (verneinend wohl HaKo-BetrVG/Kothe § 89 Rn. 25), verhält sich die Arbeitsschutzrichtlinie nicht ausdrücklich. Der Senat konnte die Frage dahinstehen lassen und von der Einleitung eines zu ihrer Beantwortung möglicherweise erforderlichen Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 234 Absatz 1 Buchst. b EG absehen, weil sich der Feststellungsantrag des Betriebsrats bereits aus anderen Gründen als unbegründet erweist.
- 29** (3)
- Dem Betriebsrat ist die vom Einzelfall unabhängige, generelle und einschränkungslose Übermittlung der auf die einzelnen Arbeitnehmer bezogenen Arbeitszeiten durch § 4 Abs. 1, § 5 Satz 1 BDSG verwehrt. Diese Bestimmungen sind auf den Datenfluss zwischen Betriebsrat und dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik anwendbar. Die Datenübermittlung ist weder durch § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG noch durch das Bundesdatenschutzgesetz generell gestattet. Vielmehr kommt es darauf an, ob die Datenübermittlung im Einzelfall zur Wahrung der berechtigten Interessen des Betriebsrats oder des Amtes für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik erforderlich ist und schutzwürdige Interessen der betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegenstehen.
- 30** (a)

Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BDSG gilt dieses Gesetz grundsätzlich auch für nicht öffentliche Stellen, wenn sie - wie vorliegend - Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen verarbeiten, nutzen oder dafür erheben oder die Daten in oder aus nicht automatisierten Dateien verarbeiten, nutzen oder dafür erheben. Nach § 4 Abs. 1 BDSG sind die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten nur zulässig, soweit das Bundesdatenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat. Nach § 5 Satz 1 BDSG treffen die sich hieraus ergebenden Rechtspflichten auch die bei der Datenverarbeitung beschäftigten natürlichen Personen. Die Bestimmungen finden Anwendung, wenn der Betriebsrat oder seine Mitglieder dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik die ihm bzw. ihnen zugänglichen Informationen über die tatsächlich geleisteten, elektronisch erfassten Arbeitszeiten einzelner Arbeitnehmer übermitteln. Bei diesen Informationen handelt es sich um Einzelangaben über sachliche Verhältnisse einer bestimmten natürlichen Person (Betroffener) i.S.v. § 3 Abs. 1 BDSG und damit um personenbezogene Daten i.S.v. § 4 Abs. 1, § 5 Satz 1 BDSG. Zur Verarbeitung i.S.v. § 4 Abs. 1, § 5 Satz 1 BDSG gehört nach § 3 Abs. 4 Satz 1 BDSG das Übermitteln personenbezogener Daten. Dieses liegt gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3a BDSG u.a. in der Weitergabe der Daten an Dritte. Soweit der Betriebsrat vom Arbeitgeber erhobene Daten nutzt, unterliegt sie den Beschränkungen von § 4 Abs. 1, § 5 Satz 1 BDSG. Der Betriebsrat ist nach mittlerweile allgemeiner Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum Teil der verantwortlichen Stelle i.S.v. § 3 Abs. 7 BDSG (vgl. - allerdings zum BDSG in der bis zum 22. Mai 2001 geltenden Fassung vom 20. Dezember 1990 - BAG 11. November 1997 - 1 ABR 21/97 - BAGE 87, 64, 71 = AP BDSG § 36 Nr. 1 = EzA BDSG §§ 36 - 37 Nr. 1, zu B III 2 a der Gründe mit zahlreichen Nachweisen; DKK/Buschmann 8. Aufl. § 79 Rn. 31; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 1 Rn. 210 ff., § 79 Rn. 35; GK-BetrVG/Wiese 7. Aufl. § 83 Rn. 22; Gola/Schomerus BDSG 7. Aufl. § 3 Rn. 49). Damit gilt für ihn und seine Mitglieder § 5 Satz 1 BDSG (vgl. Buschmann a.a.O.; Fitting a.a.O. § 79 Rn. 35; GK- BetrVG/Oetker a.a.O. § 79 Rn. 59; Richardi/Thüsing BetrVG 8. Aufl. § 79 Rn. 33). Das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik ist Dritter i.S.v. § 3 Abs. 8 Satz 2 BDSG (vgl. Gola/Schomerus BDSG a.a.O. § 3 Rn. 52; Damann in Simitis BDSG 5. Aufl. § 3 Rn. 238).

**31** (b)

Die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen ist nicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 BDSG durch eine bereichsspezifische Regelung des Bundes (vgl. dazu etwa Walz in Simitis BDSG 5. Aufl. § 1 Rn. 161 ff.; Gola/Schomerus BDSG 7. Aufl. § 1 Rn. 23 ff.) ausgeschlossen. Insbesondere wird § 5 BDSG nicht etwa durch die besonderen Verschwiegenheitspflichten des Betriebsverfassungsgesetzes verdrängt (vgl. DKK/Buschmann 8. Aufl. § 79 Rn. 31; Fitting BetrVG 21. Aufl. § 79 Rn. 36). Auch § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG stellt für seinen Anwendungsbereich keine das Bundesdatenschutzgesetz verdrängende Regelung dar. Wie das Bundesverfassungsgericht im Volkszählungsurteil vom 15. Dezember 1983 (- 1 BvR 209/83 u.a. - BVerfGE 65, 1 [BVerfG 15.12.1983 - 1 BvR 209/83]) entschieden hat, bedürfen Beschränkungen des durch Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG Gewähr leisteten Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, also der Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen, einer gesetzlichen Grundlage, aus der sich die Voraussetzungen und der Umfang der Beschränkungen klar und für den Bürger erkennbar ergeben (BVerfG 15. Dezember 1983 a.a.O. S. 44, zu C II 1 b der Gründe). Die gesetzliche Regelung muss, um dem rechtsstaatlichen Gebot der Normenklarheit zu genügen, in einer für den Betroffenen nachvollziehbaren Weise den Ablauf des Bearbeitungsprozesses und die Voraussetzungen sowie den Umfang der Einschränkung seines Entscheidungsvorrechts zu erkennen geben (vgl. Simitis in Simitis BDSG 5. Aufl. § 1 Rn. 99). Dies ist bei § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht der Fall. Die Vorschrift regelt vielmehr lediglich generalklauselartig die Unterstützung der zuständigen Behörden durch den Betriebsrat.

**32** (c)

Die generelle, einzelfallunabhängige und einschränkungslose Übermittlung der arbeitnehmerbezogenen Arbeitszeiten durch den Betriebsrat an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik ist durch keinen der Ausnahmetatbestände des § 4 Abs. 1 BDSG gedeckt.

33 (aa)

Die Datenweitergabe ist durch keine Rechtsvorschrift außerhalb des BDSG erlaubt. Eine generelle Erlaubnis folgt insbesondere nicht aus § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG . Ebenso wie bei § 1 Abs. 3 BDSG vermag auch im Rahmen des § 4 Abs. 1 , § 5 Satz 1 BDSG eine "*andere Rechtsvorschrift*" die Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann zu rechtfertigen, wenn sie den Anforderungen des Volkszählungsurteils des Bundesverfassungsgerichts genügt, also u.a. normenklar formuliert ist. Dies setzt zumindest voraus, dass die zu verarbeitenden Datenarten und der Zweck der Verarbeitung benannt sind (Sokol in Simitis BDSG 5. Aufl. § 4 Rn. 14). Bereits dies ist bei § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht der Fall.

34 (bb)

Jedenfalls eine generelle und einschränkungslose Befugnis des Betriebsrats zur Weitergabe der Daten folgt auch nicht aus § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG .

35

Nach dieser Bestimmung ist das Übermitteln personenbezogener Daten nicht schon deshalb zulässig, weil deren Verwendung aus der Sicht der verantwortlichen Stelle geeignet oder zweckmäßig ist. Die Verwendung muss vielmehr erforderlich sein. Das setzt voraus, dass es zu ihr keine objektiv zumutbare Alternative gibt (Simitis in: Simitis BDSG 5. Aufl. § 28 Rn.143; Gola/Schomerus BDSG 7. Aufl. § 28 Rn. 34). Darüber hinaus steht die Verwendung der Daten unter dem Vorbehalt einer Abwägung zwischen den berechtigten Interessen der verantwortlichen Stelle - vorliegend also des Betriebsrats - und den etwa entgegenstehenden schutzwürdigen Interessen der Betroffenen - vorliegend der Arbeitnehmer - (vgl. Simitis a.a.O. Rn. 161 ff.; Gola/Schomerus a.a.O. § 28 Rn. 35 f.; vgl. auch BGH 17. Dezember 1985 - VI ZR 244/84 - NJW 1986, 2505 [BGH 17.12.1985 - VI ZR 244/84] ). Diese Erfordernisse entsprechen auch Art. 7 Buchst. f der Richtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr.

36

Danach kann die vom Betriebsrat begehrte generalisierende Feststellung, er sei - stets - berechtigt, dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik - unbeschränkt - Auskunft über die tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeiten von Arbeitnehmern des Betriebs F. unter Namensnennung dieser Arbeitnehmer zu geben, nicht getroffen werden. Zwar kann im Einzelfall eine derartige Auskunftserteilung durch den Betriebsrat erforderlich sein, damit dieser seinen betriebsverfassungsrechtlichen Kontroll- und Unterstützungspflichten nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 , § 89 Abs. 1 BetrVG gerecht werden kann. Generell kann hiervon aber nicht ausgegangen werden. Vielmehr kann es im Einzelfall zur Wahrung der berechtigten Interessen des Betriebsrats an der Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen im Betrieb auch ausreichen, etwa zunächst den Arbeitgeber um Abhilfe zu ersuchen oder die Aufsichtsbehörde ohne Mitteilung personenbezogener Arbeitnehmerdaten auf die Missstände hinzuweisen und es der Behörde zu überlassen, welche der ihr insbesondere nach § 17 Abs. 4 und 5 ArbZG zur Verfügung stehenden Maßnahmen sie zu deren Behebung ergreift.

37 (cc)

Die vom Betriebsrat geltend gemachte generelle Befugnis zur Datenweitergabe folgt auch nicht aus § 28 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG . Auch insoweit kann nicht generalisierend davon ausgegangen werden, die Übermittlung der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik sei stets zur Wahrung von dessen berechtigten Interessen erforderlich und es bestehe kein Grund zu der Annahme, dass der betroffene Arbeitnehmer ein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung habe. Vielmehr bedarf es auch hierzu einer die Umstände des jeweiligen Einzelfalls berücksichtigenden Prüfung.

38 b)

Der Antrag ist auch mit der ersten hilfsweise vorgenommenen Einschränkung unbegründet. Auch wenn das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik bereits in eine Überprüfung der Einhaltung

der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften bei der Arbeitgeberin eingetreten ist, hat dies nicht zur Folge, dass der Betriebsrat unabhängig von den jeweiligen Umständen befugt wäre, dem Amt in uneingeschränktem Umfang unter Namensnennung die tatsächlich geleisteten, elektronisch erfassten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu übermitteln.

39 c)

Auch mit der weiteren Beschränkung auf die Fälle, in denen das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik namensbezogene Auskünfte durch den Betriebsrat angefordert hat, ist der Antrag unbegründet. Allerdings wird in diesen Fällen die Berechtigung des Betriebsrats zur Datenübermittlung häufig nahe liegen. Gleichwohl darf auch in einem solchen Fall der Betriebsrat der Anforderung der Behörde nicht ohne weiteres nachkommen, sondern muss eine eigenverantwortliche Prüfung der Erforderlichkeit vornehmen und dabei auch etwa entgegenstehende Interessen der betroffenen Arbeitnehmer würdigen. Dabei kann es geboten sein, von der Übermittlung sämtlicher Arbeitszeiten von Arbeitnehmern abzusehen und die Datenweitergabe auf Überschreitungen der zulässigen Höchstarbeitszeiten zu beschränken. Die Berechtigung des Betriebsrats zur umfassenden Mitteilung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten lässt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik könne gemäß § 17 Abs. 4 Satz 2 ArbZG vom Arbeitgeber ohnehin die Vorlage der Arbeitszeitznachweise verlangen. Die vom Betriebsrat beanspruchte Berechtigung zur Auskunft über die *"tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeiten von Arbeitnehmern des Betriebes F."* geht nämlich weit über die vom Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 ArbZG vorzuhaltenden Arbeitszeitznachweise hinaus. Diese beschränken sich auf die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Der Umstand, dass vorliegend die Arbeitgeberin sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten elektronisch erfasst und speichert, führt nicht dazu, dass der Betriebsrat alle diese Daten dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik auf dessen Anforderung hin stets und ohne jegliche Einschränkung übermitteln dürfte. Vielmehr ist stets eine Einzelfallprüfung erforderlich.

40 III.

Der weitere hilfsweise gestellte Feststellungsantrag des Betriebsrats ist entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts bereits unzulässig.

41 1.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats fehlt es an dem für einen Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse, wenn sich die begehrte Feststellung ausschließlich auf einen in der Vergangenheit liegenden, abgeschlossenen Vorgang richtet und sich für die Zukunft keinerlei Rechtsfolgen mehr ergeben. Es ist nicht Sache des Gerichts, einem Beteiligten zu bescheinigen, ob er im Recht war oder nicht, oder eine die Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären (vgl. etwa BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 35/01 - AP ZA-Nato-Truppenstatut Art. 56 Nr. 23, zu B I 2 a der Gründe m.w.N., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

42 2.

Hiernach fehlt es für den ausschließlich vergangenheitsbezogenen Hilfsantrag des Betriebsrats am erforderlichen Feststellungsinteresse. Für die Rechtsbeziehungen der Beteiligten spielt die Frage, ob der Betriebsrat im Herbst 2000 zur Übermittlung der personenbezogenen Arbeitszeitunterlagen an das Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik berechtigt war, keine Rolle mehr. Da es für die Berechtigung zur Datenweitergabe stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls ankommt, entfaltet eine gerichtliche Beurteilung des Verhaltens des Betriebsrats im Herbst 2000 auch für künftige Konflikte der Beteiligten keinerlei rechtliche Wirkung. Eine Sachentscheidung liefe vielmehr auf ein reines Rechtsgutachten hinaus.

43 IV.

Soweit die Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde den Hauptwiderantrag weiterverfolgt, ist die Rechtsbeschwerde zulässig, aber unbegründet.

44 1.

Der Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde steht nicht entgegen, dass sie bereits vor Zustellung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts eingelegt wurde. Eine Rechtsbeschwerde kann eingelegt werden, sobald der Beschluss des Landesarbeitsgerichts verkündet ist. Unschädlich ist ebenfalls, dass die Rechtsbeschwerde statt an das Bundesarbeitsgericht an das Landesarbeitsgericht gerichtet war. Sie ist vor Ablauf der Rechtsbeschwerdefrist beim Bundesarbeitsgericht eingegangen und hier mit Kenntnis der Arbeitgeberin als eine an das Bundesarbeitsgericht gerichtete Rechtsbeschwerde behandelt worden. Der Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde steht auch nicht entgegen, dass sich der Rechtsbeschwerdeschrift nicht entnehmen ließ, für wen und gegen wen das Rechtsmittel eingelegt sein soll. Dieser Mangel ist noch innerhalb der Rechtsbeschwerdefrist behoben worden. Hinsichtlich des Hauptwiderantrags genügen die Ausführungen in der Rechtsbeschwerdebegründungsschrift den Anforderungen des § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG .

45 2.

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hat hinsichtlich des Hauptwiderantrags keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag zu Recht als unbegründet abgewiesen.

46 a)

Der Widerantrag ist zulässig. Die Arbeitgeberin begehrt mit dem negativen Feststellungsantrag nicht etwa spiegelbildlich nur die Feststellung des Nichtbestehens des Rechtsverhältnisses, das den Gegenstand der Feststellungsanträge des Betriebsrats bildet. Der Widerantrag hat vielmehr einen zumindest teilweise anderen Gegenstand. Anders als der Betriebsrat will die Arbeitgeberin mit ihrem Feststellungsantrag ausschließlich die Fallgestaltungen entschieden haben, in denen es an der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer zur Übermittlung der personenbezogenen Daten aus der elektronischen Zeiterfassung fehlt.

47 Der leugnende Widerantrag der Arbeitgeberin wäre aber auch dann zulässig und bedürfte der sachlichen Bescheidung, wenn er dem positiven Antrag des Betriebsrats entspräche. Der Grundsatz, wonach ein gegenüber einem positiven Feststellungsantrag spiegelbildlich gestellter leugnender Feststellungsantrag grundsätzlich unzulässig ist, bedarf wegen der Besonderheit der sog. Globalanträge im Beschlussverfahren einer Modifikation. Wird ein Globalantrag allein mit der Begründung abgewiesen, er sei jedenfalls in einer bestimmten Fallgestaltung unbegründet, beschränkt sich der objektive Umfang der Rechtskraft der Entscheidung auf diese Fallgestaltung. Der leugnende Globalwiderantrag kann daher in einem solchen Fall nicht mit der Begründung als unzulässig abgewiesen werden, er betreffe denselben Streitgegenstand wie der Antrag des Antragstellers und sei daher bereits rechtshängig i.S.v. § 261 Abs. 1 , Abs. 3 Nr. 1 ZPO . Der Antragsgegner erreicht allein mit der Abweisung des Globalantrags des Antragstellers nicht dasselbe Ziel wie mit einer positiven Bescheidung seines leugnenden Widerantrags. Daher hat er an dessen Bescheidung auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Dies gilt allerdings nicht, wenn dem Globalantrag des Antragstellers stattgegeben oder dieser mit der Begründung abgewiesen wird, es gebe keine Fallgestaltung, in der er begründet ist. Die Auslegung des leugnenden Widerantrags wird daher regelmäßig ergeben, dass dieser nur dann beschieden werden soll, wenn der Globalantrag des Antragstellers mit der Begründung abgewiesen wird, es gebe jedenfalls eine Fallgestaltung, in der er sich als unbegründet erweist. Dies ist vorliegend der Fall.

48 b)

Der Globalantrag der Arbeitgeberin ist unbegründet. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind durchaus Fallgestaltungen möglich, in denen der Betriebsrat berechtigt ist, auch ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer dem Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

anhand der elektronischen Zeiterfassung der Arbeitgeberin Auskunft über die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu geben. Eine derartige Situation kann z.B. eintreten, wenn die Arbeitgeberin nicht für Abhilfe der vom Betriebsrat beanstandeten Überschreitungen der Höchstarbeitszeiten sorgt, einem Auskunftsverlangen der Aufsichtsbehörde nach § 17 Abs. 4 Satz 1 ArbZG nicht nachkommt und die Behörde deshalb den Betriebsrat gemäß § 89 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zur Unterstützung auffordert oder wenn die Behörde ohne konkrete personenbezogene Informationen durch den Betriebsrat nicht bereit ist tätig zu werden.

49 V.

Soweit die Arbeitgeberin mit der Rechtsbeschwerde ihren Hilfsantrag weiterverfolgt, ist die Rechtsbeschwerde unzulässig. Gemäß § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG muss die Rechtsbeschwerdebegründung u.a. angeben, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll (vgl. hierzu BAG 1. Dezember 1999 - 7 ABR 53/98 -). Bezieht sich eine Rechtsbeschwerde auf mehrere prozessuale Ansprüche, so muss zu jedem Anspruch eine ausreichende Begründung gegeben werden (vgl. zur Revision BAG 20. Juni 2000 - 9 AZR 261/99 - AP BGB § 611 Arbeitspapiere Nr. 1 = EzA TVG § 4 Bauindustrie Nr. 99, zu I 1 der Gründe). Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht den Hilfsantrag - anders als den Hauptantrag - als unzulässig abgewiesen mit der Begründung, mit der Einschränkung "*soweit dies zur Wahrnehmung ... zwingend erforderlich ist*", sei der Antrag zu unbestimmt. Damit setzt sich die Rechtsbeschwerdebegründung nicht auseinander. Sie lässt nicht erkennen, warum die Begründung des Landesarbeitsgerichts fehlerhaft sein soll.

---

Von Rechts wegen!

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.