

BVerwG, 19.03.2014 - BVerwG 6 P 1.13

Amtlicher Leitsatz:

Der Personalrat kann nicht verlangen, dass ihm die in der elektronischen Arbeitszeiterfassung gespeicherten Daten unter Namensnennung der Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden; seine Überwachungsaufgabe kann er bereits effektiv wahrnehmen, wenn er zunächst nur die anonymisierten Arbeitszeitlisten der Dienststelle erhält.

In der Personalvertretungssache
hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die Anhörung vom 19. März 2014
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Neumann und
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge, Dr. Graulich, Dr. Möller und
Prof. Dr. Hecker
beschlossen:

Tenor:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Fachsenats für
Bundespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-
Westfalen vom 27. September 2012 wird zurückgewiesen.

Gründe

I

1

In der Agentur für Arbeit Duisburg findet elektronische Arbeitszeiterfassung statt. Dazu gilt die Dienstvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit Duisburg sowie zur elektronischen Zeiterfassung vom 18. Oktober 2006. Der Beteiligte gewährte den freigestellten Mitgliedern des Antragstellers lesenden Zugriff auf die erfassten Arbeitszeitdaten. Diese Berechtigung entzog der Beteiligte dem Antragsteller unter dem 8. März 2010 unter Hinweis auf datenschutz-rechtliche Bestimmungen. Er erklärte sich lediglich bereit, dem Antragsteller halbjährlich anonymisierte Listen mit für die Beschäftigten festen Kennziffern teamscharf zur Verfügung zu stellen. Den Einwänden des Antragstellers im Schreiben vom 29. März 2010 trat der Beteiligte mit Schreiben vom 28. Mai 2010 entgegen.

2

Das auf weitere Gewährung des lesenden Zugriffs gerichtete Begehren des Antragstellers hat das Verwaltungsgericht abgelehnt. Die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht aus folgenden Gründen zurückgewiesen: Der Überwachungsaufgabe des Antragstellers könne bereits durch die periodische Vorlage von Listen über den Stand der Arbeitszeitkonten der einzelnen Beschäftigten entsprochen werden, in denen diese mit Kennziffern bezeichnet seien. Derartige Listen ermöglichten eine beschäftigtenscharfe und

zugleich periodenübergreifende Langzeitkontrolle etwaiger arbeitszeitrechtlicher Verstöße bzw. Unregelmäßigkeiten. Auch bei Anonymisierung sei der Antragsteller in der Lage, Maßnahmen zu ergreifen, die auf ein Abstellen der Verstöße zielten. Zudem stehe dem Antragsteller offen, bei einem entsprechenden Erfordernis durch eine gezielte Nachfrage beim Beteiligten den jeweiligen Namen des Beschäftigten in Erfahrung zu bringen. Aus diesem Grunde habe der Antragsteller auch nicht - wie zweitinstanzlich hilfsweise begehrt - Anspruch darauf, dass der Beteiligte ihm jeweils bis zum 15. des Folgemonats für jeden Beschäftigten unter Namensnennung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats einschließlich der Pausen erteile.

3

Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde vor: Es genüge nicht, dem Personalrat anonymisierte Listen zu überlassen, da lediglich bei Kenntnis der jeweiligen Namen ein effektiver Einsatz für die Beschäftigten möglich sei. Nur dann könne sich der Personalrat durch Rückfrage bei den betroffenen Mitarbeitern vergewissern, ob die einschlägigen Vorschriften eingehalten seien. Eine effektive Überwachung der Vorgaben des [Arbeitszeitgesetzes](#) und der Dienstvereinbarung setze die konkrete, kurzfristig zu verschaffende Kenntnis der Arbeitszeitdaten und der Namen der Beschäftigten voraus. Datenschutzgesichtspunkte kämen im Verhältnis zwischen Dienststelle und Personalrat nicht zum Zuge.

4

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. September 2012 und den Beschluss des Verwaltungsgerichts Düsseldorf vom 26. Mai 2011 zu ändern und festzustellen, dass er berechtigt ist, einen lesenden Zugriff auf die in der Zeiterfassung gespeicherten Daten der Mitarbeiter zu nehmen,

hilfsweise dem Beteiligten aufzugeben, ihm jeweils bis zum 15. des Folgemonats für jeden Beschäftigten der Dienststelle unter Namensnennung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit an jedem Arbeitstag des Vormonats einschließlich der Pausen zu erteilen.

5

Der Beteiligte beantragt,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

6

Er verteidigt ebenso wie der Vertreter des Bundesinteresses den angefochtenen Beschluss.

II

7

Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist nicht begründet. Der Beschluss des Obergerichtes beruht nicht auf der Nichtanwendung oder der unrichtigen Anwendung einer Rechtsnorm (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Der Antragsteller ist weder berechtigt, lesenden Zugriff auf die in der Zeiterfassung gespeicherten Daten der Beschäftigten zu nehmen (Hauptantrag), noch kann er verlangen, ihm monatlich für jeden Beschäftigten unter Namensnennung Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu erteilen (Hilfsantrag).

8

1. Rechtsgrundlage für das streitige, mit Haupt- und Hilfsantrag verfolgte Begehren ist [§ 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG](#). Danach ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (Satz 1). Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen (Satz 2). Die Pflicht des Dienststellenleiters zur Vorlage von Unterlagen ist somit Bestandteil seiner Informationspflicht gegenüber dem Personalrat. Sie besteht nur in dem Umfang, in welchem der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Kenntnis der Unterlagen benötigt (vgl. Beschlüsse vom 23. Juni 2010 - [BVerwG 6 P 8.09](#) - [BVerwGE 137, 148](#) = Buchholz 251.2 § 73 BlnPersVG Nr. 1 Rn. 13 und vom 4. September 2012 - [BVerwG 6 P 5.11](#) - [BVerwGE 144, 156](#) = Buchholz 251.7 § 65 NWPersVG Nr. 3 Rn. 9). Der Verpflichtung des Dienststellenleiters korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Personalrats. Der Informationsanspruch als solcher wie auch der darauf bezogene Anspruch auf Vorlage von Unterlagen sind strikt aufgabengebunden und in ihrer Reichweite durch das Erforderlichkeitsprinzip begrenzt (vgl. Beschlüsse vom 24. Februar 2006 - [BVerwG 6 P 4.05](#) - Buchholz 251.91 § 77 SächsPersVG Nr. 1 Rn. 17 und vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 27 f.; zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschlüsse vom 6. Mai 2003 - [1 ABR 13/02](#) - BAGE 106, 111 <118>, vom 30. September 2008 - [1 ABR 54/07](#) - BAGE 128, 92 Rn. 28 sowie vom 7. Februar 2012 - [1 ABR 46/10](#) - BAGE 140, 350 Rn. 7).

9

a) Maßgebliche Aufgabe, auf welche der Antragsteller sein Informationsbegehren stützen kann, ist diejenige nach [§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG](#). Danach hat der Personalrat darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig. Eine Überwachung verlangt ein von einem bestimmten Anlass gerade unabhängiges, vorbeugendes Tätigwerden. Dementsprechend soll der Personalrat in die Lage versetzt werden, etwaigen Rechtsverstößen bereits im Vorfeld effektiv entgegenwirken zu können (vgl. Beschlüsse vom 16. Februar 2010 - [BVerwG 6 P 5.09](#) - Buchholz 251.0 § 68 BaWüPersVG Nr. 4 Rn. 23, vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 44 sowie vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 18; ebenso zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschlüsse vom 13. Februar 2007 - [1 ABR 14/06](#) - BAGE 121, 139 Rn. 23, vom 19. Februar 2008 - [1 ABR 84/06](#) - AP Nr. 69 zu § 80 BetrVG 1972 Rn. 25 sowie vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 7).

10

b) Die verschiedenen Varianten der Auskunftserteilung beurteilen sich nach dem Maßstab der Erforderlichkeit, welcher in [§ 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG](#) vorgegeben ist. Danach entscheidet sich, ob nach [§ 68 Abs. 2 Satz 1 BPersVG](#) mündlich oder schriftlich zu

unterrichten ist. Bei umfangreichen und komplexen Angaben ist die Dienststelle regelmäßig gehalten, die Auskunft schriftlich zu erteilen (vgl. BAG, Beschlüsse vom 30. September 2008 a.a.O. Rn. 29 sowie vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 14). Die Pflicht zur Vorlage von Unterlagen nach [§ 68 Abs. 2 Satz 2 BPersVG](#), welche auf die bei der Dienststelle vorhandenen Unterlagen begrenzt ist (vgl. BAG, Beschlüsse vom 6. Mai 2003 a.a.O. S. 120 f. sowie vom 30. September 2008 a.a.O. Rn. 30), reicht von der Einblickgewährung bis zur zeitweisen oder dauerhaften Überlassung (vgl. [Beschluss vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 5.01](#) - Buchholz 250 [§ 68 BPersVG](#) Nr. 17 S. 1 ff.). Nach dem Erforderlichkeitsprinzip bestimmt sich ferner, ob Auskünfte fortlaufend oder in größeren Abständen zu erteilen sind.

11

Schließlich kommt dem Maßstab der Erforderlichkeit besondere Bedeutung zu, wenn es um die Frage geht, ob Auskünfte unter Namensnennung der betroffenen Beschäftigten oder anonym zu erteilen sind. Da Informationen unter Namensnennung stets mit einem Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten verbunden sind, ist anonymisiert zu unterrichten, wenn dies für eine effiziente Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe durch den Personalrat ausreicht (vgl. in diesem Zusammenhang: Beschlüsse vom 16. Februar 2010 a.a.O. Rn. 12 ff. und 18 ff., vom 23. Juni 2010 a.a.O. Rn. 43 und vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 14 ff.; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 12). Gibt die anonymisierte Information dem Personalrat bereits Aufschluss darüber, dass die Dienststelle die im fraglichen Sachzusammenhang in Betracht zu ziehenden Regelwerke durchweg einhält, so beschränkt sich eine ergänzende Unterrichtung unter Namensnennung der betroffenen Beschäftigten auf diejenigen Einzelfälle, in denen ausnahmsweise eine Rechtsverletzung zu besorgen ist. Ein derartiges zweistufiges Verfahren reduziert die Zahl der personenbezogenen Daten erheblich, ohne dass die effiziente Kontrolle des Personalrats Schaden nimmt.

12

2. Im vorliegenden Fall bezieht sich die Überwachungsaufgabe des Antragstellers auf die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen bei der elektronischen Arbeitszeiterfassung in der Agentur für Arbeit Duisburg. Es handelt sich dabei um folgende Regelwerke:

[Richtlinie 2003/88/EG](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl Nr. L 299 S. 9),

[Arbeitszeitgesetz \(ArbZG\)](#) vom 1. Juli 1994, BGBl I S. 1170, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 6 des Gesetzes vom 20. April 2013, BGBl I S. 868,

Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) vom 28. März 2006 in der Fassung des 12. Änderngstarifvertrages,

Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) vom 28. März 2006 in der Fassung des 7. Änderngstarifvertrages,

[Bundesbeamtengesetz \(BBG\)](#) vom 12. Februar 2009, BGBl I S. 160, zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 28. August 2013, BGBl I S. 3386,

[Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes \(AZV\)](#) vom 23. Februar 2006, BGBl I S. 427, zuletzt geändert durch Art. 4 der Verordnung vom 20. August 2013, BGBl S. 3286, [Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend \(Jugendarbeitsschutzgesetz - ArbSchG\)](#) vom 12. April 1976, BGBl I S. 965, zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 7 des Gesetzes vom 20. April 2013, BGBl I S. 868, Dienstvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit Duisburg sowie zur elektronischen Zeiterfassung (DV) vom 18. Oktober 2006.

13

Die in den vorbezeichneten Regelwerken enthaltenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen sind normative Regelungen zu Gunsten der Beschäftigten, auf welche sich die Überwachungsaufgabe des Antragstellers nach [§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG](#) bezieht. Sie dienen durchweg der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten (vgl. [Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG](#) und [§ 1 Nr. 1 ArbZG](#)). Auch die Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 39 Stunden wöchentlich in § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA wirkt zu Gunsten der Arbeitnehmer. Damit wird die Arbeitsleistung begrenzt, welche der Arbeitnehmer erbringen muss, um das Festgehalt nach § 17 TV-BA zu erzielen (vgl. Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck, TVöD, § 6 Rn. 4 und 27; Fieberg, in: GKÖD Bd. IV, E § 6 Rn. 9). Wie die folgenden Ausführungen zeigen, reichen die beim Beteiligten geführten Arbeitszeitlisten bereits in ihrer anonymisierten Fassung aus, um dem Antragsteller Aufschluss über etwaige Rechtsverstöße zu vermitteln:

14

a) Dies gilt zunächst für die Tageshöchst Arbeitszeit. Diese beläuft sich in der Agentur für Arbeit Duisburg auf zehn Stunden, und zwar sowohl für Arbeitnehmer und Auszubildende (Nr. 3.1 Abs. 3 DV i.V.m. [§ 2 Abs. 2, § 3 Satz 2 ArbZG](#)) als auch für Beamte (Nr. 3.1 Abs. 4 DV i.V.m. [§ 4 Satz 2 AZV](#)). Hinsichtlich der jugendlichen Beschäftigten sind die strengeren Regelungen des [Jugendarbeitsschutzgesetzes](#) zu beachten (Nr. 2.1.2 DV i.V.m. [§ 8 Abs. 1 bis 2a, § 21a Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG](#)). Der Antragsteller kann bereits anhand der anonymisierten Arbeitszeitlisten ersehen, ob die Tageshöchst Arbeitszeit eingehalten wird.

15

Soll von der Ausnahmeregelung in [§ 14 ArbZG](#) Gebrauch gemacht werden, so ist die Angelegenheit vorab dem Antragsteller zur Mitbestimmung vorzulegen (Nr. 3.1 Abs. 5 DV). Über die Identität der betroffenen Mitarbeiter ist der Antragsteller daher ohnehin unterrichtet. Dies muss ebenso für Beamte gelten, denen in besonderen Ausnahmefällen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden abverlangt wird (Nr. 3.1 Abs. 4 Satz 2 DV). Ergibt sich in sonstigen Fällen aus den Arbeitszeitlisten eine Abweichung von der Tageshöchst Arbeitszeit von zehn Stunden, so kann der Antragsteller vom Beteiligten nähere Erläuterungen verlangen. Ist eine Abklärung auf andere Weise nicht möglich, ist die Identität des betroffenen Beschäftigten offenzulegen, auch damit der Antragsteller bei dieser Rückfrage nehmen kann (vgl. Beschluss vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 15; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 12).

16

b) Die Überwachungsaufgabe des Antragstellers erstreckt sich ferner auf die Ruhepausen, welche selbst nicht zur Arbeitszeit zählen ([§ 2 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 ArbZG](#), [§ 5 Abs. 1 AZV](#), [§ 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA](#)). Für die Arbeitnehmer bestimmt [§ 4 Satz 1 ArbZG](#), dass die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen ist. Für die Beamten trifft [§ 5 Abs. 2 AZV](#) eine vergleichbare Regelung.

17

Nr. 3.8 Abs. 2 DV bestätigt, dass die Regelungen zur Ruhepause im [Arbeitszeitgesetz](#) für die Agentur für Arbeit Duisburg verbindlich sind. Nr. 4.5 Abs. 2 DV trifft Regelungen zum pauschalen Abzug der gesetzlichen Pausenzeit von der Zeit der Anwesenheit in der Dienststelle. Der Pauschalabzug wirkt auf die tatsächliche Einhaltung der genannten gesetzlichen Regelungen hin. Er vereinfacht das Abrechnungsverfahren auf Seiten der Dienststelle und enthält zugleich einen Vertrauensvorschuss für die Beschäftigten. Zu deren Gunsten wird angenommen, dass sie Pausenzeiten anzeigen, welche von dem Pauschalabzug nicht gedeckt sind. Es entsprach dem ausdrücklichen Willen des Antragstellers als eines der beiden Partner der Dienstvereinbarung, eine solche Regelung vorzusehen, welche die Selbstverantwortung der Beschäftigten betont. Dies hat freilich zur Konsequenz, dass die tatsächlichen Pausenzeiten verschwinden; der Beteiligte kann dem Antragsteller darüber keine Auskunft geben. Die Überwachungsaufgabe des Antragstellers verlagert sich demnach darauf, ob der Pausenabzug im Einklang mit den Bestimmungen der Dienstvereinbarung und des [Arbeitszeitgesetzes](#) vorgenommen wurde. Dies kann der Antragsteller leisten, weil aus den Arbeitszeitlisten die Anwesenheitszeit und die angerechnete Arbeitszeit zu ersehen ist.

18

Gemäß [§ 11 Abs. 1 Satz 2 JArbSchG](#) gelten für Jugendliche strengere Pausenregelungen. Da in der Agentur für Arbeit Duisburg Jugendliche an der flexiblen Arbeitszeit teilnehmen (Nr. 2.1.2 DV), ist die Regelung in Nr. 4.5 Abs. 2 DV in ihrem Fall unter Beachtung der strengeren gesetzlichen Pausenregelungen analog anzuwenden. Ob dies korrekt geschieht, kann der Antragsteller anhand der Arbeitszeitlisten überprüfen.

19

c) Zur Überwachungsaufgabe des Antragstellers gehört weiterhin die Einhaltung der Ruhezeit. [§ 5 Abs. 1 ArbZG](#) bestimmt, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Eine vergleichbare Regelung für die Beamten trifft [§ 5 Abs. 3 Satz 1 AZV](#). [§ 13 JArbSchG](#) bestimmt, dass nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens zwölf Stunden beschäftigt werden dürfen. Über die Einhaltung der vorbezeichneten Schutzbestimmungen geben die anonymisierten Listen dem Antragsteller ebenfalls Aufschluss.

20

d) Schließlich bezieht sich die Überwachungsaufgabe des Antragstellers auf die Wochenarbeitszeit.

21

§ 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA bestimmt, dass die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmer ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich beträgt. Gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 TV-BA ist für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen. Diese Regelungen gelten nach Maßgabe von § 6 Abs. 1 TVN-BA auch für Auszubildende.

22

Für die Beamten schreibt [§ 87 Abs. 1 BBG](#) vor, dass die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im Durchschnitt 44 Stunden nicht überschreiten darf. Diesen gesetzlichen Rahmen schöpft [§ 3 Abs. 1 Satz 1 AZV](#) nicht aus, indem dort die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 41 Stunden festgelegt wird. Der Bezugszeitraum beträgt gemäß [§ 2 Nr. 1 AZV](#) zwölf Monate. Für den Fall der Gleizeit bestimmt [§ 2 Nr. 8 AZV](#) das Kalenderjahr oder einen ähnlich bestimmten Zeitraum von zwölf Monaten zum Abrechnungszeitraum, in welchem ein Überschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszugleichen ist (vgl. ferner [§ 7 Abs. 4 Satz 2 AZV](#)).

23

Im Einklang mit den zitierten tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen regelt Nr. 3.6 Satz 1 DV, dass Über- oder Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Abrechnungszeitraums (1. Juli bis 30. Juni des Folgejahres) auszugleichen sind. In dieser Hinsicht besteht die Überwachungsaufgabe des Antragstellers in der Überprüfung, ob die Arbeitszeit der Beschäftigten korrekt erfasst worden ist. Er hat darauf zu achten, dass alle als Arbeitszeit zu wertenden Zeiten den Beschäftigten tatsächlich gutgeschrieben werden. Mit der Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe soll der Antragsteller zu verhindern helfen, dass Beschäftigte ihren Anspruch auf Freizeitausgleich verlieren oder zu Unrecht Arbeit im Folgezeitraum nachleisten müssen.

24

Als Arbeitszeit versteht Nr. 3.4 Satz 1 DV die Zeit der Arbeitsleistung in der Dienststelle und die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme bei Dienstreisen. Der Antragsteller hat darauf zu achten, dass Dienstreisen im Einklang mit Nr. 3.4.1 bis 3.4.3 DV i.V.m. § 11 TV-BA und [§ 11 AZV](#) angerechnet, dass Ausfallzeiten insbesondere wegen Urlaub und Krankheit zutreffend gutgeschrieben (Nr. 3.5 DV), dass Gleittage zum Ausgleich von Arbeitszeitüberschreitungen in zutreffendem Umfang vom Saldo abgezogen (Nr. 3.7 DV), dass Pausen im Einklang mit dem bereits erwähnten Modell nach Nr. 3.8 und 4.5 Abs. 2 DV bei der Anrechnung der Arbeitszeit berücksichtigt und dass Unterrichtszeiten korrekt auf die Ausbildungszeit angerechnet werden (Nr. 3.5 Satz 2 DV i.V.m. § 18 Abs. 2 TVN-BA und [§ 9 Abs. 2 JArbSchG](#)). Allerdings gilt der Grundsatz der Selbstverantwortung. Die Beschäftigten geben nicht nur selbst Arbeitsbeginn und -ende in das System ein, sie nehmen auch die Buchungen wegen Urlaub, Gleittagen und Dienstreisen selbst vor. Sie haben über ihren Bildschirmarbeitsplatz Zugang zum eigenen Arbeitszeitkonto, in welchem sie Korrekturen vornehmen können (Nr. 4.4 Abs. 3 Satz 1, Nr. 4.6.1 und 4.6.3 DV; vgl. für Jugendliche ferner Nr. 2.1.2 DV). Lediglich Buchungen wegen Erkrankung, Sonderurlaub oder anderer Sonderfälle ist Aufgabe des Teams Personal (Nr. 4.6.1 Satz 4 und 4.6.2 DV). Auch in dieser Hinsicht genügt zur effektiven Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe die Vorlage anonymisierter Fassungen der Arbeitszeitlisten. Es ergibt für den Antragsteller keinen Sinn, bei den jeweiligen Beschäftigten nachzufragen, ob dieser selbst seine Arbeitszeit richtig eingegeben hat. Die Überprüfung des Antragstellers konzentriert sich auf diejenigen

Fallgestaltungen, in welchen die arbeitszeitrechtliche Bewertung normativ vorgegeben ist (Dienstreisen, Ausfallzeiten, Gleittage, Pausen). Ob in dieser Hinsicht die maßgeblichen Regelwerke eingehalten sind, vermag der Antragsteller ohne Namensnennung anhand der Arbeitszeitlisten nachzuvollziehen. Dessen ungeachtet ist er berechtigt, bei Unstimmigkeiten bei der Dienststelle nachzufragen und notfalls Namensmitteilung zu verlangen, wenn auf andere Weise der rechtserhebliche Sachverhalt nicht geklärt werden kann.

25

e) Nach Nr. 3.6 Satz 2 DV dürfen in den Fällen, in denen bei Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Ausgleich bis zum Ende des Abrechnungszeitraums nicht möglich ist, bis zu 40 Plusstunden in den folgenden Abrechnungszeitraum übertragen werden (vgl. für Beamte ferner [§ 7 Abs. 4 Satz 3 AZV](#)). In diesem Zusammenhang regelt Nr. 4.7 Abs. 2 Satz 2 DV, dass Beschäftigte, die am 1. März die Grenze von plus 40 Stunden überschritten haben, über die Teamleitung schriftlich benachrichtigt werden. Der Sinn und Zweck dieser Regelung ergibt sich mit Blick auf Nr. 4.5 Abs. 1 Satz 2 DV. Danach ist bei einer Überschreitung der im Abrechnungszeitraum festgelegten

40

Stunden das Zeitguthaben auf diese Grenze zu beschränken. Im Klartext bedeutet dies: Am Ende des Abrechnungszeitraums verfällt das Arbeitszeitguthaben, soweit es über 40 Stunden hinausgeht. In diesem Umfang erhält der betroffene Beschäftigte für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden weder ein Entgelt noch einen Freizeitausgleich. Daraus ergibt sich unter Fürsorgegesichtspunkten die Mitteilungspflicht nach Nr. 4.7 Abs. 2 Satz 1 DV. Es handelt sich dabei somit um eine Regelung zugunsten der Beschäftigten. Deren Einhaltung hat der Antragsteller zu überwachen.

26

Daraus folgt freilich nicht, dass er die Arbeitszeitlisten mit den Namen der Beschäftigten jedenfalls für den Monat Februar erhalten müsste. Eine Überschreitung der maßgeblichen 40-Stunden-Grenze ist aus den anonymisierten Listen zu ersehen. Eine Namensnennung ist nur in den Fällen der Grenzüberschreitung erforderlich. In diesen Fällen muss der Antragsteller sich durch Nachfrage bei den betroffenen Beschäftigten vergewissern können, ob diese die Mitteilung tatsächlich erhalten haben (vgl. Beschluss vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 15; BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 a.a.O. Rn. 12).

27

Diese Grundsätze gelten auch für Teilzeitbeschäftigte. Für diese schreiben Nr. 3.6 Satz 2 und Nr. 4.5 Abs. 1 Satz 2 DV allerdings vor, dass die übertragbare Arbeitszeitmenge von 40 Stunden entsprechend dem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird. Doch braucht deswegen der Grundsatz der Anonymisierung nicht durchbrochen zu werden. Der Antragsteller kann aus den Arbeitszeitlisten das Maß der Teilzeitbeschäftigung erkennen. Da die Wochenarbeitszeit bei Arbeitnehmern (39 Stunden) und bei Beamten (41 Stunden) unterschiedlich ist, fällt die übertragbare Arbeitszeitmenge bei gleicher Wochenstundenzahl in beiden Gruppen ebenfalls unterschiedlich aus. Aus den dem Antragsteller vorzulegenden Arbeitszeitlisten muss daher erkennbar sein, ob es sich bei den Teilzeitbeschäftigten um Arbeitnehmer oder Beamte handelt.

f) Im Zusammenhang mit der flexiblen Arbeitszeit als solcher bezieht sich die Überwachungsaufgabe des Antragstellers für gewöhnlich nicht auf Überstunden.

Gemäß § 7 Abs. 8 TV-BA sind Überstunden die auf Anordnung des Dienststellenleiters geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 TV-BA für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Arbeitsstunden, die innerhalb des Gleitzeitrahmens (vgl. Nr. 3.1 und Nr. 3.2 DV) geleistet werden, sind dienstplanmäßig und deswegen keine Überstunden. Wächst daher im Rahmen der Gleitzeitregelung ein Zeitguthaben an, so handelt es sich generell auch dann nicht um angeordnete oder gebilligte Überstunden, wenn das Guthaben nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen wird (vgl. Breier u.a., § 6 Rn. 153, § 7 Rn. 81; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, TVöD, § 6 Rn. 204; Fieberg, a.a.O. E § 6 Rn. 39). Arbeitsstunden innerhalb des Gleitzeitrahmens können nur Überstunden sein, wenn sie als solche ausdrücklich angeordnet werden. Erfährt der Antragsteller aus der vorgelegten Arbeitszeitliste, dass Arbeit außerhalb des Gleitzeitrahmens geleistet wurde, ist er berechtigt, darüber unter Nennung des betroffenen Beschäftigten näher unterrichtet zu werden. Die Anordnung von Überstunden ist nämlich grundsätzlich mitbestimmungspflichtig (vgl. für den Geschäftsbereich der Bundesagentur für Arbeit: [Beschluss vom 30. Juni 2005 - BVerwG 6 P 9.04 - BVerwGE 124, 34](#) <36 ff.> = Buchholz 250 [§ 75 BPersVG](#) Nr. 106 S. 40 ff.). Dass der Antragsteller in Überstundenfällen zu informieren ist, erkennt der Beteiligte ausdrücklich an (vgl. Rechtsbeschwerdeerwiderung S. 4 unter c)).

Die vorstehenden Aussagen gelten für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 7 Abs. 7 TV-BA und für die Mehrarbeit von Beamten gemäß [§ 88 BBG](#) entsprechend.

g) Den vorstehenden Ausführungen ist zu entnehmen, dass der Auskunftsanspruch des Antragstellers zunächst auf die Überlassung der Arbeitszeitlisten ohne Namensnennung beschränkt ist. Dies entspricht dem Grundsatz der Erforderlichkeit nach [§ 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG](#). Damit wird zugleich dem Grundrecht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung Rechnung getragen (vgl. Beschluss vom 4. September 2012 a.a.O. Rn. 28). Zwar sind die Angaben über die Arbeitszeiten der Beschäftigten sowie die dabei zu bewertenden Fallgestaltungen (Dienstreisen, Urlaub, Gleittage) grundsätzlich nicht als sensibel einzustufen. Doch verbietet es der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass der Personalrat diese Angaben einer bestimmten Person zuordnen kann, ohne dass dies für die Wahrnehmung seiner Kontrollaufgabe erforderlich ist. Hinzu kommt, dass aus den Arbeitszeitlisten auch die Fehlzeiten wegen Erkrankung ersichtlich sind (vgl. Nr. 3.5 Satz 1 und Nr. 4.6.1 Satz 4 DV). Diese Angaben sind in besonderer Weise schützenswert (vgl. [§ 3 Abs. 9 BDSG](#)).

Aus alledem ergibt sich, dass die Überwachungsaufgabe des Antragstellers wegen der Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen in einem zweistufigen Verfahren stattfindet. Auf der ersten Stufe muss sich der Antragsteller mit der Vorlage anonymisierter Arbeitszeitlisten begnügen. Soweit die Überprüfung der Listen Unstimmigkeiten zu erkennen gibt, hat der Antragsteller auf einer zweiten Stufe Anspruch auf Erläuterungen, welche auch zur Aufdeckung der Identität des betroffenen Beschäftigten führen kann, wenn anders eine Klärung der Angelegenheit nicht möglich ist. Entsprechendes gilt, wenn die Listen Hinweise auf besondere Fallgestaltungen enthalten, welche ein Tätigwerden des Antragstellers zum Schutz des betroffenen Beschäftigten gebieten.

33

Bei dieser Verfahrensweise wird der Antragsteller entgegen seiner Annahme nicht gehindert, seine Kontrollaufgabe zeitnah wahrzunehmen. Erhält er die anonymisierten Arbeitszeitlisten regelmäßig - nach Ermessen des Beteiligten - zeitgleich oder jedenfalls in angemessen kurzem Abstand nach Ende des Kalendermonats, so wird er in die Lage versetzt, Rechtsverstöße umgehend festzustellen, beim Beteiligten auf weitere Information und Abhilfe zu dringen und sich durch Nachfrage bei einem betroffenen Mitarbeiter von der erfolgten Korrektur zu vergewissern.

34

3. In Ansehung der vorstehenden Grundsätze beurteilt sich nunmehr das Begehren des Antragstellers:

35

a) Dessen Hauptantrag ist auf lesenden Zugriff auf die in der Zeiterfassung gespeicherten Daten der Beschäftigten gerichtet. Dieser Antrag ist unbegründet.

36

Dies folgt allerdings nicht bereits daraus, dass ein derartiges Begehren in [§ 68 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG](#) von vornherein keine Grundlage findet. Vielmehr kann der Dienststellenleiter seiner Pflicht zur Vorlage von Unterlagen durch Einräumen einer Leseberechtigung genügen (vgl. [BAG, Beschluss vom 16. August 2011 - 1 ABR 22/10](#) - BAGE 139, 25 Rn. 36).

37

Der Hauptantrag scheidet jedoch daran, dass der Antragsteller mit ihm Zugriff auf die Dateien mit den Namen der Beschäftigten erstrebt. Dies ist zur Wahrnehmung der effektiven Überwachungsaufgabe des Personalrats grundsätzlich nicht erforderlich, wie aufgezeigt wurde. Soweit anlassbezogen auf der zweiten Stufe des Kontrollverfahrens eine Namensnennung geboten ist, handelt es sich um nachgelagerte Einzelfälle, die vom Streitgegenstand nicht erfasst sind.

38

b) Der auf Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit gerichtete Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet, weil er ausdrücklich ebenfalls die Namensnennung zum Inhalt hat. Da der Antragsteller auf diesen Aspekt von Anfang an und auch noch im Anhörungstermin des

Senats durchgehend besonderen Wert gelegt hat, verbietet sich eine Auslegung des Inhalts, dass eine Auskunftserteilung in anonymisierter Form als "Weniger" im Hilfsantrag enthalten ist.

39

4. Soweit der Senat dem Personalrat einen Auskunftsanspruch unter Namensnennung der Beschäftigten abspricht, weicht er nicht von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ab.

40

Zwar hat dieses im [Beschluss vom 6. Mai 2003 - 1 ABR 13/02](#) - (a.a.O. S. 117 ff.) dem Betriebsrat einen uneingeschränkten Anspruch auf Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zuerkannt. Dass dabei eine Auskunftserteilung in anonymisierter Form erwogen worden ist, lässt sich der Entscheidung jedoch nicht entnehmen. Dagegen hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss zum betrieblichen Eingliederungsmanagement vom 7. Februar 2012 - [1 ABR 46/10](#) - (a.a.O. Rn. 12) diesen Gesichtspunkt ausdrücklich in seine Prüfung einbezogen. Die Möglichkeit einer anonymisierten Auskunftserteilung hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit kann daher anhand der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr als ausgeschlossen betrachtet werden.

41

Dessen ungeachtet liegt eine Abweichung auch deswegen nicht vor, weil für die Auskunftserteilung der Dienststelle an den Personalrat andere, strengere Grundsätze gelten als für die Auskunftserteilung des Arbeitgebers an den Betriebsrat. Im zitierten Beschluss vom 7. Februar 2012 (a.a.O. Rn. 50) hat das Bundesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber sei nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht des Betriebsrats auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen. Dieser Aussage kann für den Bereich des Personalvertretungsrechts nicht gefolgt werden. Die unmittelbar grundrechtsgebundene Dienststelle darf dem Personalrat keine Auskünfte erteilen, wenn damit zugleich das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten verletzt wird.

Neumann

Prof. Dr. Hecker

Dr. Möller

Dr. Graulich

Büge

Verkündet am 19. März 2014

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.

