

476

Aktenzeichen: 1 ABR 48/84

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 27. Mai 1986
- 1 ABR 48/84 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 27. Oktober 1983
Düsseldorf - 2 BV 46/83 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 17. Mai 1984
Düsseldorf - 13 Ta BV 115/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Telefondatenerfassung

Gesetz: BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6, § 76 Abs. 5, § 75 Abs. 2,
§ 78; BDSG § 2 Abs. 1, § 3, § 23; GG Art. 10 Abs. 1;
Fernmeldeanlagenengesetz § 10; BGB § 138

Leitsätze:

1. Die Erfassung von Daten über die von Arbeitnehmern geführten Telefongespräche unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
2. Daten über von Arbeitnehmern geführte Telefongespräche sind personenbezogene Daten des Arbeitnehmers im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes. Sie können, wenn die Zielnummer erfaßt wird, auch personenbezogene Daten des Angerufenen sein.
3. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer ist datenschutzrechtlich schon dann zulässig, wenn sie durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Spruch der Einigungsstelle erlaubt wird. Betriebsvereinbarung oder Spruch der Einigungsstelle können auch zuungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes abweichen. Sie müssen sich im Rahmen der Regelungskompetenz der Betriebspartner halten und den Grundsätzen über den Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis Rechnung tragen.
4. Gegen eine Betriebsvereinbarung, die die Erfassung der vollen Zielnummer bei Dienstgesprächen und Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß erlaubt, bestehen jedenfalls dann keine Bedenken, wenn daneben Privatgespräche geführt werden dürfen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

fen, bei denen die Zielnummer nicht erfaßt wird.

5. Ob die Erfassung der Zielnummer im Verhältnis zum Angerufenen datenschutzrechtlich zulässig ist, bleibt unentschieden. Eine Betriebsvereinbarung oder ein Spruch der Einigungsstelle, der die Erfassung von Telefondaten regelt, ist nicht deswegen unwirksam, weil die geregelte Telefondatenerfassung gegenüber dem Angerufenen datenschutzrechtlich unzulässig ist.
6. Es stellt keine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar, wenn für Betriebsratsgespräche bei Ferngesprächen auch Zeitpunkt und Dauer des einzelnen Gesprächs erfaßt werden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 48/84

13 Ta BV 115/83 Düsseldorf

Verkündet am
27. Mai 1986

Im Namen des Volkes!

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

mündlichen Anhörung vom 27. Mai 1986 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoffmann und Dr. Gentz beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Mai 1984 - 13 Ta BV 115/83 - wird zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber betreibt einen weltweiten Stahlhandel. Er hat zur Vermittlung, Aufzeichnung und Abrechnung von Telefongesprächen eine Telefonanlage der Marke "Siemens EMS 600" installiert.

Da Betriebsrat und Arbeitgeber sich über die Einführung und Nutzung dieser Telefonanlage nicht einigen konnten, wurde einvernehmlich eine Einigungsstelle angerufen. Vor dieser schlossen die Betriebspartner am 7. Mai 1983 eine Betriebsvereinbarung, die auszugsweise wie folgt lautet:

....



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Grundsatz

Zur Kostenerfassung und -steuerung von Amtsgesprächen wird eine Telefongebührenerfassung über die vorhandene Telefonanlage "Siemens EMS 600" eingeführt. Diese Anlage wird ausschließlich in dem durch die Vereinbarung vorgegebenen Rahmen benutzt.

3. Anlagenbeschreibung und -erweiterung

....

- (2) Die Mitarbeiter erhalten Gelegenheit, ihren Nebenstellenapparat gegen unbefugte Benutzung Dritter bei externen Gesprächen durch Eingabe einer individuellen Code-Ziffer, die jedem Mitarbeiter mitgeteilt wird, zu sichern.

4. Telefongebühren

- (1) Die Kosten dienstlicher Telefongespräche trägt der Arbeitgeber. Hierzu gehören "Dienstgespräche" und "Gespräche aus dienstlichem Anlaß".

Dienstgespräche sind alle Gespräche, die der Mitarbeiter in Erfüllung seines Arbeitsvertrages für den Arbeitgeber führt. Gespräche aus dienstlichem Anlaß sind Privatgespräche, die der Mitarbeiter aus dienstlichem Anlaß führen muß sowie notwendige Anrufe bei Ärzten, Krankenhäusern oder Krankenkassen.

Bei dienstlichen Telefongesprächen wählt der Mitarbeiter die Amtsleitung über Ziffer "0" an und kennzeichnet das Gespräch damit als Dienstgespräch.

- (2) Die Mitarbeiter sind berechtigt, die Telefonanlage für private Gespräche gegen Gebührenerstattung zu benutzen.

....

Bei Privatgesprächen wählt der Mitarbeiter die Amtsleitung über die Ziffer "9" an und kennzeichnet das Gespräch damit als Privatgespräch.

- (3) Die Kosten der Betriebsratsgespräche trägt der Arbeitgeber. Betriebsratsmitglieder benutzen für externe Betriebsratsgespräche das für den Betriebsrat vorgesehene Telefon oder das Telefon der Betriebsratsvorsitzenden und ihres Stellvertreters. Bei Benutzung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Telefons wählen sie das Amt über Ziffer "9" an, bei Benutzung der Telefone



der Betriebsratsvorsitzenden und ihres Stellvertreters wählen sie das Amt über die Ziffer "0" an.

5. Datenerfassung

- (1) Bei internen und externen eingehenden Gesprächen werden keine Gesprächsdaten erhoben.
- (2) Bei Gesprächen von dem dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Apparat werden Kosten und Gebühreneinheit je Monat und die Nebenstellenummer erfaßt.
- (3) und (4)

Der Umfang der bei extern ausgehenden Privatgesprächen und dienstlich extern ausgehenden Gesprächen erfaßten Daten werden durch den Spruch einer Einigungsstelle festgesetzt.

- (5) Die Erfassung und Speicherung weiterer Daten erfolgt nicht.

6. Datenausdruck

- (1) Die bei dienstlichen Gesprächen erfaßten Daten werden ausgedruckt. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, den Datenausdruck einzusehen. Bei Besorgnis personeller Maßnahmen ist ihm auf Verlangen eine Kopie des Ausdrucks auszuhändigen.
- (2) Bei Privatgesprächen werden die erfaßten Daten je Nebenstellenummer getrennt ausgedruckt und dem betreffenden Mitarbeiter im verschlossenen Umschlag direkt zugeleitet.
- (3) Die für Betriebsratsgespräche an dem dafür vorgesehenen Apparat erfaßten Daten werden ausgedruckt und dem Betriebsrat in einem verschlossenen Umschlag zugeleitet.
- (4) Der Ausdruck weiterer Daten erfolgt nicht.

7. Datenlöschen

Sofort nach Ausdruck wird die Speicherung aller Telefondaten physisch gelöscht.

8. Verwahren und Vernichten von Ausdrucken

....

9. Datenverwendung

- (1) Die durch die Anlage erfaßten Daten dürfen we-



-5-

der mit anderen Daten maschinell verknüpft oder in anderen Programmen dieser oder anderer Anlagen verwendet werden. Der Arbeitgeber erstellt und verwendet keine "umgekehrten" Telefonbücher.

- (2) Die durch die Anlage erfaßten Daten dürfen verwandt werden, um Mißbrauch der Telefonanlage (Führen von Privatgesprächen als Dienstgespräche) festzustellen und vorzubeugen.
- (3) Die Geschäftsleitung ist berechtigt, auf der Grundlage der durch die Anlage erfaßten Telefondaten Mitarbeitern im Rahmen der personellen Führung Anordnungen zu erteilen.
- (4) Mißbraucht der Mitarbeiter die Telefonanlage (Ziffer 2) oder befolgt er im Rahmen der personellen Führung erteilte Anordnungen (Ziffer 3) wiederholt nicht, ist die Geschäftsleitung berechtigt, personelle Maßnahmen (Verwarnung, Verweis, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung, Kündigung) zu ergreifen, soweit die gesetzlichen oder die in der Arbeitsordnung vom 22.12.1981 vorgesehenen Voraussetzungen im einzelnen vorliegen.

....

- (6) Soll - abgesehen von Verweis und Verwarnung - eine der in Ziffer (4) genannten personellen Maßnahmen wegen Mißbrauchs der Telefonanlage (Ziffer 2) ergriffen werden, hat der Arbeitgeber vorher dem Betriebsrat die hierzu getroffenen Tatsachenfeststellungen mitzuteilen und auf Wunsch des Betriebsrates anhand der ihm vorliegenden Unterlagen zu erläutern. Hierbei kann auf Wunsch des Arbeitgebers oder des Betriebsrates der betroffene Arbeitnehmer hinzugezogen werden. Eine ohne Mitteilung oder erwünschte Erläuterung durchgeführte personelle Maßnahme ist unwirksam.

....

- (6) a. Soll einem Mitarbeiter außerordentlich gekündigt werden - § 626 BGB -, weil er wiederholt die in Ziff. (3) bezeichneten Anordnungen nicht befolgt, richtet sich die Beteiligung des Betriebsrats nach den Vorschriften des BetrVG.

....

- b. Soll ein Mitarbeiter versetzt oder ordentlich gekündigt werden - §§ 1 und 2 KSchG - weil er wiederholt die in Ziff. (3) bezeichneten Anordnungen nicht befolgt, ist



-6-

die vorherige Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Sie ist Wirksamkeitsvoraussetzung. Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

- a) die geplante Maßnahme für den betroffenen Mitarbeiter eine besondere Härte bedeuten würde,
- b) wenn die der geplanten Maßnahme vom Arbeitgeber zugrunde gelegten tatsächlichen Feststellungen unrichtig sind.

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, ... kann (der Arbeitgeber) dann beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

....

- c. Soll ein Mitarbeiter abgemahnt werden, weil er die in Ziffer (3) bezeichneten Anordnungen wiederholt nicht befolgt, ist der Betriebsrat vorher anzuhören. ... Eine ohne Anhörung des Betriebsrats erteilte Abmahnung ist unwirksam.

....

- (7) Die erfaßten und ausgedruckten Daten dürfen nicht zu anderen Formen der maschinellen Verhaltens- und Leistungskontrolle verwandt werden.

10. Soziale Auswirkungen

....

11. Überprüfungsrecht des Betriebsrats

....

12. Inkrafttreten und Kündigung

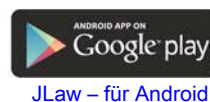
....

Ebenfalls am 7. Mai 1983 beschloß die Einigungsstelle in Ausnutzung des Vorbehalts in Ziff. 5 (3) und (4) der Betriebsvereinbarung folgenden Spruch:

Ziffer 5



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- (3) Bei extern ausgehenden Privatgesprächen werden für die Ortsgespräche die Gebühreneinheiten und Kosten je Monat, für Ferngespräche das Datum, die Uhrzeit, die Gebühreneinheit und Kosten je Monat, für beide die Nebenstellenummer erfaßt.
- (4) Bei dienstlichen externen ausgehenden Gesprächen werden für Ortsgespräche die Gebühreneinheiten und Kosten je Monat, für Ferngespräche je Gespräch das angewählte Land außerhalb der Bundesrepublik, der angewählte Ort im Bundesgebiet und West-Berlin, die Kosten und Gesprächseinheiten, Datum, Uhrzeit, die angewählte Teilnehmernummer, die Summe der Kosten je Monat und Nebenstelle und für beide die Nebenstellenummer erfaßt.

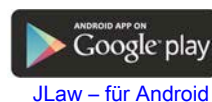
Der Betriebsrat hat mit einem am 20. Mai 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag diesen Spruch der Einigungsstelle angefochten. Er ist der Ansicht, der Spruch verstoße gegen geltendes Recht. Die Einigungsstelle habe darüber hinaus die Grenzen des ihr eingeräumten Ermessens überschritten.

Dadurch, daß Zeitpunkt und Dauer des Gesprächs sowie die Zielnummer aufgezeichnet würden, werde gegen das Fernmeldegeheimnis in Art. 10 GG und § 10 FernmG verstoßen. Dieses schütze alle mit einem Telefongespräch im Zusammenhang stehenden Angaben. Es gelte auch für den Betreiber einer Telefonanlage, wie sie vom Arbeitgeber genutzt werde. Die Einigungsstelle sei als Teil der öffentlichen Gewalt an Grundrechte gebunden und könne daher Grundrechte der Gesprächsteilnehmer nicht beschränken. Der Arbeitnehmer könne durch den Anruf nicht auf das Grundrecht des Fernsprechgeheimnisses des Gesprächsteilnehmers verzichten.

Die Erfassung dieser Daten verstoße auch gegen § 23 BDSG. Sie sei durch berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht ge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



deckt und berühre erhebliche Belange der Gesprächsteilnehmer. Ein Eingriff in Grundrechte der Gesprächsteilnehmer sei nur nach rechtsstaatlichen Grundsätzen zulässig; zu denen gehöre, daß die ermächtigende Norm dem Grundsatz der Normklarheit entspreche. Das sei bei § 23 BDSG nicht der Fall.

Der Spruch der Einigungsstelle sei darüber hinaus ermessensmißbräuchlich. Zur Kontrolle der Arbeitnehmer sei nicht erforderlich, daß die Zielnummer vollständig aufgezeichnet würde. Eine Rekonstruktion des Gesprächs zu Kontrollzwecken sei mit Hilfe des Arbeitnehmers auch dann noch möglich, wenn die letzten beiden Ziffern fortgelassen würden.

Der Spruch der Einigungsstelle verstoße darüber hinaus gegen § 78 BetrVG. Dadurch, daß bei Betriebsratsgesprächen vom Apparat der Betriebsratsvorsitzenden oder ihres Stellvertreters auch die Gesprächsdauer und Zielnummer registriert werde, werde die Tätigkeit des Betriebsrats in unzulässiger Weise überwacht und behindert. Als der Betriebsrat der Regelung in Ziff. 4 (3) der Betriebsvereinbarung zugestimmt habe, sei der Spruch der Einigungsstelle und damit auch die Daten, die von der Telefonanlage aufgezeichnet werden sollen, noch nicht bekannt gewesen.

Der Betriebsrat hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

den Spruch der Einigungsstelle vom 7. Mai 1983 zu Ziffer 5 (3) und (4) der Betriebsvereinbarung über das Telefonsystem "Siemens EMS 600" aufzuheben,



hilfsweise

festzustellen, daß dieser Spruch der Einigungsstelle rechtsunwirksam ist.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er hält den Spruch für wirksam. Die Erfassung der Zielnummer bei Dienstgesprächen sei erforderlich. Damit könnten Gespräche mit Geschäftspartnern hinsichtlich Zeitpunkt, Dauer und Gesprächsteilnehmer dokumentiert werden. Darüber hinaus sei so eine erforderliche Kostenkontrolle möglich und könne das Telefonverhalten der Mitarbeiter gesteuert werden. Gegen das Fernmeldegeheimnis werde mit einer solchen Regelung nicht verstoßen. Der Registrierung der Zielnummer stünden auch Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes nicht entgegen. Bei der Telefonnummer handele es sich nicht um ein personenbezogenes Datum, zumal die Gesprächspartner bei Dienstgesprächen in der Regel Firmen und juristische Personen, nicht aber Einzelpersonen seien.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, den Hauptantrag als unzulässig, den Hilfsantrag als unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

I. Der Betriebsrat beantragt in erster Linie die Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle. Dieser Antrag ist unzulässig.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der Senat hat in ständiger Rechtsprechung ausgesprochen, daß die Unwirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle festzustellen ist, wenn es für diesen Spruch an der Zuständigkeit der Einigungsstelle fehlt oder wenn dieser aus anderen Gründen unwirksam ist. Nicht aber sei der Spruch der Einigungsstelle aufzuheben (Beschuß vom 30. Oktober 1979 - 1 ABR 112/77 - AP Nr. 9 zu § 112 BetrVG 1972; Beschuß vom 28. Februar 1984 - 1 ABR 37/82 - AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Tarifvorrang; Beschuß vom 22. Oktober 1985 - 1 ABR 67/83 - AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Leistungslohn). Er hat dies damit begründet, daß die Einigungsstelle keine den Gerichten vorgeschaltete Instanz sei, deren Entscheidung aufhebbar wäre. Der Spruch der Einigungsstelle ersetze die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und habe daher den gleichen Rechtscharakter wie eine Betriebsvereinbarung. Stehe diese nicht im Einklang mit der Rechtsordnung, so äußere sie keine Rechtswirkung, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Entscheidung bedürfe. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Spruchs der Einigungsstelle habe daher nur rechtsfeststellende aber keine rechtsgestaltende Bedeutung.

Von dieser Rechtsprechung abzuweichen, besteht kein Anlaß, zumal nicht ersichtlich ist, welche Rechtsfolgen sich aus einer Aufhebung des Spruchs der Einigungsstelle für den Betriebsrat ergeben können, die nicht auch aus einer Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs sich ergeben. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats daher zu Recht als unzulässig abgewiesen, so daß dessen Rechtsbeschwerde insoweit nicht be-



gründet ist.

Gegen die Zulässigkeit des Hilfsantrages auf Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle bestehen hingegen keine Bedenken.

II. Der Hilfsantrag ist jedoch nicht begründet.

1. Die Einigungsstelle war zunächst befugt, in der fraglichen Angelegenheit einen Spruch zu fällen. Beide Betriebspartner haben sich in der Betriebsvereinbarung vom 7. Mai 1983 darauf geeinigt, daß der Umfang der erfaßten Daten durch einen Spruch der Einigungsstelle festgesetzt werden soll. Dabei sind beide Betriebspartner offensichtlich davon ausgegangen, daß dem Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht zusteht und der Spruch der Einigungsstelle daher die Einigung zwischen den Betriebspartnern ersetzt, ohne daß es erforderlich gewesen wäre, daß diese sich im voraus dem Spruch unterwerfen.

Diese Annahme der Beteiligten ist zutreffend. Die Telefonanlage "Siemens EMS 600" ist eine technische Einrichtung, die nach dem zur Anwendung kommenden Programm unmittelbar Verhaltens- und Leistungsdaten der telefonierenden Arbeitnehmer erfaßt und zu Aussagen über Verhalten und/oder Leistung der Arbeitnehmer verarbeitet. Zumindest der Ausdruck, von einer bestimmten Nebenstelle sei an einem bestimmten Tag zu einer bestimmten Zeit mit einer bestimmten Zielnummer ein Telefongespräch von bestimmter Dauer geführt worden, enthält eine Aussage über Verhalten und/



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

oder Leistung des Nebenstelleninhabers. Wer dieser Nebenstelleninhaber ist, steht fest. Die Betriebsvereinbarung spricht in Ziff. 3 (2) vom Nebenstellenapparat "des Mitarbeiters", der gegen unbefugte Benutzung durch eine individuelle Codeziffer gesichert werden kann. Damit hat der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung eines Telefondatenerfassungssystems der vorliegenden Art nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht (Beschluß vom 6. Dezember 1983, BAG 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; Beschluß vom 23. April 1985 - 1 ABR 2/82 - AP Nr. 12 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Das bedarf keiner weiteren Begründung und ist auch unter den Beteiligten nicht im Streit (für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Telefondatenerfassungsanlagen auch BVerwG Beschluß vom 30. Januar 1985, PersR 1985, 75).

Dieses Mitbestimmungsrecht hat auch und gerade zum Inhalt mitzuregeln, welche Verhaltens- und Leistungsdaten erfaßt und zu welchen Aussagen über Verhalten und Leistung diese verarbeitet werden sollen.

2. Der Betriebsrat sieht in der Erfassung und Aufzeichnung insbesondere der Uhrzeit und der Dauer des Gesprächs sowie der angewählten Rufnummer (Zielnummer) einen Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis des Art. 10 Abs. 1 GG, wonach das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis unverletzlich sind. Durch die Telefondatenerfassung wird jedoch das Fernmeldegeheimnis weder des anrufenden Arbeitnehmers noch des angerufenen Fernsprechteilnehmers verletzt.



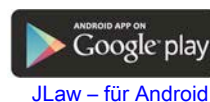
a) Eine Verletzung des Fernmeldegeheimnisses scheidet allerdings nicht schon deswegen aus, weil der Inhalt des Ferngesprächs nicht erfaßt und bekannt wird. Das Fernmeldegeheimnis schützt auch die näheren Umstände des Fernmeldeverkehrs, also auch die Tatsache, ob, wer und wann mit wem telefoniert hat (BVerfGE 67, 157, 172). Das Fernmeldegeheimnis kann daher auch durch die von der Telefondatenerfassungsanlage erfaßten Daten und erarbeiteten Aussagen verletzt werden.

b) Nach Art. 10 Abs. 1 GG ist das Briefgeheimnis sowie das Post- und Fernmeldegeheimnis unverletzlich. Mit dieser Bestimmung weist das Grundgesetz dem Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis einen hohen Rang zu. Es gewährleistet damit die freie Entfaltung der Persönlichkeit durch einen privaten, vor den Augen der Öffentlichkeit verborgenen Austausch von Nachrichten, Gedanken und Meinungen (Informationen) und wahrt damit die Würde des denkenden und freiheitlich handelnden Menschen (BVerfGE 67, 157, 171). Dieses Grundrecht schützt den Einzelnen nicht nur gegenüber der Post, sondern auch Bürger und Post gegenüber anderen staatlichen Stellen. Es schützt den privaten und den geschäftlichen Fernmeldeverkehr vor Eingriffen auch schon in Form der bloßen Kenntnisnahme durch die öffentliche Gewalt. Es ist damit ein klassisches Abwehrrecht des Bürgers gegen hoheitliche Eingriffe des Staates (BVerfGE 33, 1, 11; 67, 157, 172; Maunz/Dürig, GG, Art. 10 Rz 21 mit weiteren Nachweisen).

Die Frage, ob Art. 10 GG auch Privatpersonen unmittelbar verpflichtet, das Fernmeldegeheimnis zu wahren, ist umstritten.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Nach Überwiegender Meinung kommt Art. 10 GG eine solche unmittelbare Drittwirkung für die Rechtsbeziehungen Privater untereinander nicht zu (Maunz/Dürig, aaO, Rz 27; Pappermann in: von Münch, GGK, 3. Aufl., Art. 10 Rz 6; Badura, Bonner Kommentar, Art. 10 GG Rz 19 ff., jeweils mit weiteren Nachweisen; BayObLG, DVBl. 1974, 598). Der Senat schließt sich dem an.

Die in Art. 10 Abs. 1 GG enthaltene Anerkennung des hohen Wertes eines freien, ungehinderten und "geheimen" Informationsaustausches unter Privatpersonen ist damit jedoch nicht ohne Bedeutung für das Verhältnis und die Rechtsbeziehungen der Bürger untereinander. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Anschluß an die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgesprochen, daß auch im Rahmen von Privatrechtsbeziehungen auf die in den Grundrechten des Grundgesetzes zum Ausdruck gekommene Wertentscheidung der Verfassung Bedacht zu nehmen sei. Die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung gelte als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts und wirke deshalb auch auf das Privatrecht ein (Beschuß des Großen Senats vom 27. Februar 1985 - GS 1/84 - AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Die Entscheidung des Grundgesetzes für einen freien und geheimen Informationsaustausch über Fernmeldeeinrichtungen ist daher dann zu berücksichtigen, wenn es um die Beantwortung der Frage geht, ob eine von den Betriebspartnern geschaffene Regelung dieses Informationsaustausches auf diese verfassungsrechtliche Wertentscheidung Bedacht nimmt (s. dazu unten B. II 3 b aa (2)). Ein unmittelbarer Verstoß des



Spruchs der Einigungsstelle gegen Art. 10 Abs. 1 GG mit der Folge der Nichtigkeit des Spruchs kommt nicht in Betracht.

c) Ein solcher unmittelbarer Verstoß scheidet auch deswegen aus, weil Art. 10 Abs. 1 GG nicht davor schützt, daß der Betreiber der Fernmeldeanlage selbst von der Tatsache und den näheren Umständen der Benutzung der Fernmeldeanlage Kenntnis erhält. Ebensowenig wie Art. 10 Abs. 1 GG die Deutsche Bundespost hindert, die näheren Umstände eines Telefongesprächs aufzuzeichnen und von ihnen Kenntnis zu nehmen, könnte daher Art. 10 Abs. 1 GG den Arbeitgeber hindern, Kenntnis davon zu nehmen, welche Telefongespräche über seine und von ihm zur Verfügung gestellte Telefonanlage geführt worden sind. Nur diese Frage aber wird vom Spruch der Einigungsstelle in Verbindung mit der von den Betriebspartnern abgeschlossenen Betriebsvereinbarung geregelt. Es wird bestimmt, welche Daten über Telefongespräche erfaßt werden und damit zur Kenntnis des Arbeitgebers kommen dürfen.

d) Aus diesem Grunde verstößt der Spruch der Einigungsstelle auch nicht gegen § 10 FernmG. Diese Vorschrift verpflichtet die im Dienst der Deutschen Bundespost stehenden Personen zur Wahrung des Fernsprechheimnisses und erstreckt in Abs. 2 diese Verpflichtung auch auf Personen, die Fernmeldeanlagen bedienen oder beaufsichtigen, die nicht der Deutschen Bundespost gehören, aber für den öffentlichen Verkehr bestimmt sind. Selbst wenn daher die vom Arbeitgeber betriebene Telefonanlage eine Anlage im Sinne von § 10 Abs. 2 FernmG ist - was hier dahingestellt bleiben kann -, folgt daraus nur, daß die mit der Bedienung der Anlage betrauten



Personen zur Wahrung des Fernsprechgeheimnisses verpflichtet sind, nicht aber daß diese Personen - und über sie der Arbeitgeber als Betreiber der Anlage - von einem Telefongespräch und seinen näheren Umständen selbst Kenntnis nehmen.

e) Für die Frage, ob der Spruch der Einigungsstelle gegen Vorschriften über das Fernmeldegeheimnis verstößt, kommt es auch nicht darauf an, ob man auf das Fernmeldegeheimnis des Anrufers oder des Angerufenen abstellt. Der Angerufene hat dadurch, daß er am Fernsprechverkehr teilnimmt, die Möglichkeit geschaffen, daß er von jedem Anrufer von jedem beliebigen Anschluß aus angerufen werden kann mit der notwendigen Folge, daß der jeweilige Anlagenbetreiber oder Anschlußinhaber von der Tatsache, daß er angerufen worden ist, Kenntnis erlangt oder zumindest Kenntnis erlangen kann. Vor dieser Kenntnisnahme schützt das Fernmeldegeheimnis wie dargelegt nicht. Das Fernmeldegeheimnis des Angerufenen besteht auch nicht gegenüber dem Anrufer. Dieser ist nicht im Hinblick auf das Fernsprechgeheimnis des Angerufenen verpflichtet, über das Gespräch als solches - nicht einmal über seinen Inhalt - zu schweigen. Eine solche Verpflichtung bedarf vielmehr einer besonderen Rechtsgrundlage. Das Fernmeldegeheimnis des Angerufenen wird daher auch nicht dadurch verletzt, daß der anrufende Arbeitnehmer die Telefonanlage des Arbeitgebers für den Anruf benutzt in Kenntnis des Umstandes, daß die Tatsache des Gesprächs und seiner näheren Umstände aufgezeichnet wird und damit zur Kenntnis des Arbeitgebers gelangt. Ob der Arbeitgeber als Anlagebetreiber oder Anschlußinhaber auch dem Angerufenen gegenüber - etwa aus § 10 FernmG - verpflichtet ist, über die Tatsache



des Gesprächs Dritten keine Kenntnis zu geben, ist eine andere, hier nicht zu entscheidende Frage.

Der Spruch der Einigungsstelle verstößt daher dadurch, daß er die Erfassung der genannten näheren Umstände eines Telefongesprächs erlaubt, weder gegen das Fernsprechgeheimnis des telefonierenden Arbeitnehmers noch gegen das Fernsprechgeheimnis des Angerufenen.

3. Der Spruch der Einigungsstelle verstößt nicht gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes.

a) Die Telefondatenanlage speichert Daten im Sinne von § 2 Abs. 2 Nr. 1 BDSG. Bei diesen Daten handelt es sich um personenbezogene Daten im Sinne von § 2 Abs. 1 BDSG. Es sind personenbezogene Daten des anrufenden Arbeitnehmers und können personenbezogene Daten des Angerufenen sein.

aa) Die erfaßten Daten besagen zunächst allerdings nur, daß ein bestimmtes Telefongespräch von einer bestimmten Nebenstelle aus geführt worden ist. Sie beziehen sich damit selbst nicht unmittelbar auf eine bestimmte Person. Es reicht jedoch aus, wenn die Daten sich auf eine bestimmbare Person beziehen. Das ist hier der Fall. Jeder Arbeitnehmer hat seinen Nebenstellenapparat. Welche Nebenstelle welchem Arbeitnehmer zugeordnet ist, ist bekannt. Damit besagen die erfaßten Daten gleichzeitig, daß ein bestimmtes Telefongespräch von einem bestimmten Arbeitnehmer geführt worden ist. Mit der von der Einigungsstelle geregelten Erfassung der



genannten Telefondaten werden daher personenbezogene Daten, nämlich Einzelangaben über ein bestimmtes Tun einer bestimmaren natürlichen Person, des Arbeitnehmers, gespeichert.

Dabei ist es unerheblich, ob dieses personenbezogene Datum sachlich richtig ist. Auch wenn die Möglichkeit nicht auszuschließen ist, daß ein anderer Arbeitnehmer als der, dem der Nebenstellenapparat zugeordnet ist, von dieser Nebenstelle telefoniert hat, handelt es sich bei der Angabe, der Nebenstelleninhaber habe ein bestimmtes Telefongespräch geführt, doch um ein personenbezogenes Datum des Nebenstelleninhabers. Auf die Richtigkeit des Datums kommt es nicht an, wie die Vorschriften über die Berichtigung personenbezogener Daten (§§ 14, 27 BDSG) deutlich machen.

bb) Soweit bei Dienstgesprächen und Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß auch die Zielnummer erfaßt wird, kann es sich dabei auch um ein personenbezogenes Datum des Angerufenen handeln. Voraussetzung ist zunächst, daß es sich bei dem Anschlußinhaber um eine natürliche Person handelt, da das Bundesdatenschutzgesetz nur personenbezogene Daten natürlicher Personen, nicht aber von juristischen Personen, Behörden oder Personengruppen, wie etwa einer Handelsgesellschaft, schützt (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, BDSG, 3. Aufl., § 2 Rz 16). Daß Anschlußinhaber der angerufenen Zielnummern auch natürliche Personen sind, ist nicht auszuschließen, wenn auch bei Dienstgesprächen Anschlußinhaber der Zielnummer vielfach eine juristische Person, eine Behörde oder eine Handelsgesellschaft sein wird. D:



erfaßte Zielnummer allein bezieht das Telefongespräch noch nicht auf eine bestimmte natürliche Person als Anschlußinhaber. Das Telefongespräch mit dieser Zielnummer wird aber zum personenbezogenen Datum erst dann, wenn der Anschlußinhaber mit Hilfe von Zusatzwissen bestimmbar ist. Über Anfragen bei der Bundespost ist der Anschlußinhaber einer bestimmten Rufnummer nicht zu ermitteln. Wie eine Anfrage bei der Oberpostdirektion Frankfurt ergeben hat, werden entsprechende Auskünfte nur im Wege der Amtshilfe und sonst nur in wenigen Ausnahmefällen gegeben. Umgekehrte, d.h. nach Rufnummern geordnete Telefonbücher sind im Handel nicht erhältlich. Der Arbeitgeber selbst hat sich in der Betriebsvereinbarung verpflichtet, solche umgekehrten Telefonbücher nicht zu führen. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, daß jedenfalls bei einer Vielzahl von Gesprächen zumindest der Anschlußinhaber einer bestimmten Rufnummer mit einem noch vertretbaren Aufwand bestimmbar ist. Die Beteiligten gehen in der Betriebsvereinbarung selbst davon aus, daß die Telefondatenerfassung auch der Führung und Kontrolle der Mitarbeiter dient. Ihr Telefonverhalten soll festgestellt, das Befolgen von Anweisungen überprüft und dem Mißbrauch der Telefonanlage vorgebeugt werden. Das setzt voraus, daß jedenfalls in einer relevanten Zahl von Fällen mit Hilfe der Zielnummer auch der angerufene Anschlußinhaber oder gar der Gesprächspartner festgestellt werden kann, sei es, daß dieser ohnehin bekannt ist oder wenigstens vom Arbeitnehmer benannt werden kann.

Die durch den Spruch der Einigungsstelle geregelte Telefondatenerfassung ist daher Verarbeitung personenbezogener Daten



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowohl der Arbeitnehmer als auch der angerufenen natürlichen Personen als Anschlußinhaber oder Gesprächsteilnehmer, soweit sie als solche bestimmbar sind.

b) Eine solche Datenverarbeitung ist nach § 3 BDSG nur zulässig, wenn sie durch das Bundesdatenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift erlaubt ist oder wenn der Betroffene eingewilligt hat. Eine Einwilligung der Betroffenen, die den Voraussetzungen des § 3 Satz 2 BDSG genügt, liegt nicht vor.

aa) Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer, hier in Form der Erfassung der genannten Telefondaten durch die Telefonanlage des Arbeitgebers, ist hier schon deswegen datenschutzrechtlich zulässig, weil sie durch die Betriebsvereinbarung und den diese ergänzenden Spruch der Einigungsstelle "erlaubt" wird (§ 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG). Darauf, ob die Voraussetzungen des § 23 BDSG erfüllt sind, kommt es nicht an.

(1) Im betriebsverfassungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Schrifttum ist allgemein anerkannt, daß eine "andere Rechtsvorschrift" im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG auch die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung sein können (Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 83 Rz 14; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 83 Rz 18; Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 3 Rz 5; Auernhammer, BDSG, § 3 Rz 4; Ordemann/Schomerus, BDSG, 3. Aufl., § 3 Anm. 3; Wohlgemuth, Datenschutz für Arbeitnehmer, S. 26, 50; Freise/Wohlgemuth, DVR 1982, 285, 290; Kroll, Datenschutz im Ar-



beitsverhältnis, S. 65; anderer Ansicht Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 93). Der Senat folgt dieser Auffassung. Der Begriff "andere Rechtsvorschriften" ist denkbar weit. Die Materialien zum Bundesdatenschutzgesetz lassen an keiner Stelle erkennen, daß der Gesetzgeber damit nur Rechtsvorschriften gemeint hat, die von staatlichen Stellen beschlossen oder erlassen worden sind. Die Geltung solcher Vorschriften neben dem Bundesdatenschutzgesetz wird weitgehend schon durch § 7 Abs. 2 und § 45 BDSG geregelt. Daß damit auch Rechtsvorschriften im Range unterhalb des Gesetzesrechtes die Verarbeitung personenbezogener Daten erlauben und damit den Datenschutz gestalten können, steht dem nicht entgegen. Das Bundesdatenschutzgesetz versteht sich als eine subsidiäre Regelung des Datenschutzes, die hinter bereichsspezifischen Regelungen zurücktritt (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, aaO, § 3 Rz 4).

Die Einbeziehung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in den Kreis der anderen Rechtsvorschriften, durch die die Verarbeitung personenbezogener Daten abweichend vom Bundesdatenschutzgesetz erlaubt werden kann, erscheint auch sinnvoll und erforderlich. Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis kann für den jeweiligen Arbeitgeber sinnvoll nur nach einheitlichen Gesichtspunkten erfolgen. Die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis muß daher an Wertungen anknüpfen, die diesen Umstand berücksichtigen und das Interesse des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung gegen das Interesse der Arbeitnehmer als Betroffene in ihrer Gesamtheit gegeneinander abwägen. Die Vorschriften des Bundesdatenschutzge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



setzes für die Datenverarbeitung nicht-öffentlicher Stellen in den §§ 22 ff. BDSG knüpfen jedoch die Zulässigkeit an eine Abwägung allein der Interessen des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers als des jeweiligen Betroffenen. Deren Interessen können jedoch von unterschiedlichem Gewicht sein mit der Folge, daß eine bestimmte Datenverarbeitung dem einen Arbeitnehmer gegenüber zulässig, dem anderen gegenüber jedoch unzulässig ist. Dem kann jedoch durch eine kollektive Regelung, wie sie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen darstellen, begegnet werden.

Sind damit Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen andere Rechtsvorschriften im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG, so folgt daraus, daß diese hinsichtlich ihres zulässigen Inhaltes nicht an den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes zu messen sind. Sie können den Datenschutz der Arbeitnehmer auch abweichend vom Bundesdatenschutzgesetz regeln. Sie sind nicht darauf beschränkt, nur unbestimmte Rechtsbegriffe des Bundesdatenschutzgesetzes unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten näher zu konkretisieren oder den Datenschutz der Arbeitnehmer zu verstärken. Der Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist gegenüber den genannten anderen Rechtsvorschriften nicht unabdingbarer Mindeststandard, der durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nur zugunsten der Arbeitnehmer verbessert werden könnte. Eine mögliche Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen hätte keiner ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedurft, sich vielmehr schon aus der Günstigkeitsprinzip ergeben. Soweit in der Literatur geltend gemacht wird, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dürfe



der Datenschutz der Arbeitnehmer nicht verschlechtert werden (Dietz/Richardi, aaO, § 80 Rz 93; einschränkend auch Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 83 Rz 14), vermag der Senat dem daher nicht zu folgen.

Daraus folgt jedoch nicht, daß datenschutzrechtliche Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen einen beliebigen Inhalt haben können. Sie müssen sich im Rahmen der Regelungsautonomie der Tarifvertragsparteien bzw. der Betriebspartner halten und die für diese Autonomie geltenden, sich aus grundgesetzlichen Wertungen, zwingendem Gesetzesrecht und den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts ergebenden Beschränkungen beachten (vgl. auch Freise/Wohlgemuth, aaO, S. 291, 293 ff.).

(2) In diesem Rahmen hält sich der Spruch der Einigungsstelle in Verbindung mit der von den Betriebspartnern abgeschlossenen Betriebsvereinbarung.

Nach § 75 Abs. 2 BetrVG haben die Betriebspartner die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Durch die Erfassung von Telefondaten und damit durch die Registrierung des Telefonverhaltens der Arbeitnehmer, insbesondere auch bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß und reinen Privatgesprächen, wird die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis berührt. Seine Entscheidung, zu telefonieren oder nicht zu telefonieren, wird auch bedingt durch das Bewußtsein,



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

daß der Arbeitgeber davon in jedem Falle eine detaillierte Kenntnis erhält. Dabei kommt diesem Umstand eine besondere Bedeutung deswegen zu, weil Art. 10 Abs. 1 GG über den Schutz des Fernsprechgeheimnisses zum Ausdruck bringt, daß das Grundgesetz gerade dem ungehinderten und geheimen, d.h. durch Kenntnisnahme nicht behinderten Informationsaustausch über den Fernsprechverkehr eine besondere Bedeutung beimißt. Das allein macht jedoch eine Regelung der vorliegenden Art über die Erfassung von Telefondaten noch nicht unzulässig. Deren Zulässigkeit oder Unzulässigkeit kann sich vielmehr wie auch sonst im Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers nur aus einer Abwägung der gegenseitigen Interessen an einer solchen Telefondatenerfassung ergeben. Maßgebend ist, welche schutzwerten Interessen der Arbeitgeber an der Telefondatenerfassung hat und welche schutzwerten Interessen der Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Diese gebotene Interessenabwägung mag praktisch weitgehend den Voraussetzungen des § 23 BDSG für die Verarbeitung personenbezogener Daten entsprechen. Sie ist mit ihr jedoch - wie dargelegt - nicht identisch, insoweit sie eine kollektive Bewertung der gegenläufigen Interessen erforderlich macht und erlaubt und im Falle gerade der Verarbeitung von Telefondaten die aufgezeigte verfassungsrechtliche Wertentscheidung für einen ungehinderten Fernsprechverkehr berücksichtigen muß.

(3) Diese Interessenabwägung ergibt zunächst, daß sich die Regelung hinsichtlich der Erfassung der Telefondaten bei Dienstgesprächen im Rahmen der Regelungsmacht der Betriebspartner hält. Sie wird durch das Arbeitsverhältnis selbst gerechtfertigt. Der



Zweck des Arbeitsverhältnisses ist der Austausch von Arbeitsleistung gegen Zahlung von Entgelt. Art und Weise der Arbeitsleistung bestimmt der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts. Er ist berechtigt, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu überwachen und davon Kenntnis zu nehmen, in welcher Weise der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Daß die Überwachung der Arbeitsleistung durch technische Einrichtungen zusätzlich der Mitbestimmung des Betriebsrats bedarf, ist insoweit ohne Bedeutung. Die vollständige Telefondatenerfassung gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu erkennen, ob und wie der Arbeitnehmer das Arbeitsmittel Telefon nutzt und ob er diesbezüglich Anweisungen beachtet und Verpflichtungen einhält. Auf der anderen Seite sind die vom Arbeitnehmer geführten Dienstgespräche Ausfluß seiner Arbeitspflicht, nicht aber Geschehnisse in seiner Privatsphäre. Mit der Kenntnis von Dienstgesprächen gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht Kenntnis von privaten Vorgängen, sondern davon, ob und wie er seine Arbeitspflicht erfüllt hat. Dazu ist er aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet. Mit Eingehung des Arbeitsverhältnisses hat er diese Pflicht auf sich genommen. Soweit die Erfüllung dieser Pflicht mit der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit in Widerspruch gerät und diese beschränkt, beruht dies auf der eingegangenen Bindung und nicht auf einer Beschränkung durch den Arbeitgeber. Dienstgespräche stellen daneben Fernsprechverkehr des Arbeitgebers dar. Die Kenntnis des Arbeitgebers von solchen Gesprächen behindert daher nicht den freien Fernsprechverkehr des Arbeitnehmers.

(4) Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß sind Telefongesprä-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



che, deren Notwendigkeit aus Umständen resultiert, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen oder zu deren Gestattung der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet ist. Sie erfolgen regelmäßig während der Arbeitszeit, berühren daher auch die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung. Vom Zweck des Arbeitsverhältnisses ist es daher gerechtfertigt, wenn Feststellungen darüber getroffen werden, nicht nur ob solche Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß überhaupt, sondern ob sie auch zu Recht geführt worden sind. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitgeber die Kosten dieser Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß trägt, gleichgültig ob er sich dazu freiwillig bereit erklärt hat oder dazu verpflichtet sein sollte. Der Arbeitgeber hat daher ein berechtigtes Interesse daran, ob und in welchem Umfang solche Privatgespräche zu Recht geführt worden sind.

Bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß wird die Zielnummer erfaßt. Geht man davon aus, daß der Anschlußinhaber der Zielnummer bestimmbar ist, so erfährt der Arbeitgeber durch die Telefondatenerfassung nicht nur von dem Gespräch als solchem, sondern auch, mit welchem Anschlußinhaber und möglicherweise mit welchem Gesprächsteilnehmer der Arbeitnehmer telefoniert hat. Er erhält damit Einblick in Beziehungen des Arbeitnehmers, die seiner Privatsphäre zuzurechnen sind und deren Kenntnis ihm Einblicke in das Privatleben des Arbeitnehmers verschaffen kann, die mit dem Arbeitsverhältnis selbst nichts zu tun haben. Das Privatgespräch, auch wenn es aus dienstlichem Anlaß geführt wird, ist ein Gespräch des Arbeitnehmers, das der Kenntnisnahme Dritter möglichst entzogen sein soll.

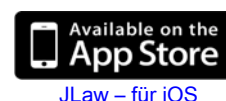


Gleichwohl ist eine solche Regelung der Erfassung von Telefongesprächen hinsichtlich von Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß nicht unzulässig. Das dargestellte Kontrollinteresse des Arbeitgebers bei diesen Telefongesprächen überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers an der Geheimhaltung dieser Gespräche. Das gilt insbesondere deswegen, weil der Arbeitnehmer nicht notwendig den Anschlußinhaber oder Gesprächsteilnehmer offenbaren muß. Er kann immer dann, wenn er dem Arbeitgeber diesen Einblick in seine Privatsphäre nicht gewähren will, ein reines Privatgespräch führen, bei dem die Zielnummer nicht erfaßt wird. Er muß dann allerdings das Telefongespräch bezahlen. Die dadurch eintretende finanzielle Belastung ist jedoch gering, zumal es sich vielfach um Ortsgespräche oder um Gespräche nur geringer Dauer handeln wird. Einen unzumutbaren Zwang, ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß zu führen, wird diese finanzielle Belastung nicht begründen können. Führt damit der Arbeitnehmer ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß mit der Folge, daß der Arbeitgeber auch Kenntnis von der Zielnummer erhält, gibt er damit selbst zu erkennen, daß er bereit ist, dem Arbeitgeber diesen Einblick in seine Privatsphäre zu gewähren, er diesem Umstand also keine besondere Bedeutung beimißt. Dann kann aber das Interesse an der Geheimhaltung dieses Umstandes nicht von solchem Gewicht sein, daß demgegenüber das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an einer Mißbrauchskontrolle zurücktreten müßte.

(5) Bei reinen Privatgesprächen wird die Zielnummer nicht erfaßt. Für Privatgespräche stellt der Arbeitgeber die Telefonanlage zur Verfügung, mit der Führung von Privatgesprächen ver-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



pflichtet sich der Arbeitnehmer, diese Privatgespräche zu bezahlen. Zur ordnungsgemäßen Abrechnung der Privatgespräche reicht es aus, wenn neben der hier nicht umstrittenen Zahl der Privatgespräche die Summe der Gebühreneinheiten und die Gebühren selbst erfaßt werden. Weitere Daten über die näheren Umstände des Privatgesprächs liegen dann in erster Linie im Interesse des Arbeitnehmers, der selbst erfahren möchte, durch welche Telefongespräche die Gebühren angefallen sind und ob nicht Dritte unberechtigterweise über seinen Apparat Privatgespräche geführt haben. Gleichwohl hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse auch an der Erfassung von Zeitpunkt und Dauer des geführten Privatgesprächs. Aus diesen Angaben ergibt sich, ob und über welche Zeit der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Privatgespräche geführt hat. Selbst wenn es nicht grundsätzlich verboten ist, Privatgespräche während der Arbeitszeit zu führen, hat der Arbeitgeber doch ein berechtigtes Interesse daran festzustellen, ob von dieser Möglichkeit nicht extensiv Gebrauch gemacht worden ist. Von diesem Interesse ist die Erfassung von Zeitpunkt und Dauer der Privatgespräche gedeckt. Schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers stehen dem nicht entgegen. Der Arbeitnehmer ist nicht gezwungen, Privatgespräche zu führen und damit dem Arbeitgeber Einblick in seine Privatsphäre zu geben.

Nach allem hält sich die Regelung der Erfassung von Telefondaten im Rahmen der Regelungsautonomie der Betriebspartner für eine Betriebsvereinbarung. Sie berücksichtigt die Grundsätze für den Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis und die grundgesetzliche Wertentscheidung für einen freien und



ungehinderten Fernspreverkehr. Rechtsvorschriften, die eine solche Telefondatenerfassung verbieten, bestehen nicht. Die Telefondatenerfassung ist daher den Arbeitnehmern gegenüber datenschutzrechtlich zulässig.

bb) Die Telefondatenerfassung beinhaltet - wie dargelegt - gleichzeitig die Verarbeitung personenbezogener Daten der Angerufenen als Anschlußinhaber oder gar als Gesprächsteilnehmer. Ob diese datenschutzrechtlich zulässig ist, ist vorliegend nicht zu entscheiden. Durch den Spruch der Einigungsstelle werden Rechte auf Datenschutz dieser Dritten nicht verletzt.

Stellt die Telefondatenerfassung wie hier die Verarbeitung personenbezogener Daten sowohl der Arbeitnehmer als auch von Dritten dar, so bedarf diese, soll sie datenschutzrechtlich zulässig sein, eines Erlaubnistatbestandes sowohl gegenüber den Arbeitnehmern als auch gegenüber den angerufenen Dritten. Gegenüber den Arbeitnehmern kann sich, wie dargelegt, diese Erlaubnis aus einer gültigen Betriebsvereinbarung und gegebenenfalls aus einem wirksamen Spruch der Einigungsstelle ergeben. Liegt eine solche Erlaubnis gegenüber den Arbeitnehmern vor, so folgt daraus nicht, daß die Telefondatenerhebung auch gegenüber den angerufenen Dritten datenschutzrechtlich zulässig wird. Betriebsvereinbarungen und diese ersetzende Spr che der Einigungsstelle können nur das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regeln. Für das Verhältnis des Arbeitgebers zu Dritten sind sie ohne rechtliche Bedeutung. Dadurch, daß sie die Telefondatenerfassung im Verhältnis von Arbeitnehmer zu Arbeitgeber erlauben, verletzen



sie nicht schon die Rechte Dritter. Deren Rechte werden nur dadurch verletzt, daß der Arbeitgeber Telefondaten erfaßt, die gleichzeitig personenbezogene Daten sind, ohne den Dritten gegenüber dazu datenschutzrechtlich legitimiert zu sein. Es ist allein Sache des Arbeitgebers, für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Telefondatenerfassung gegenüber den angerufenen Dritten Sorge zu tragen. Darüber zu wachen, daß der Arbeitgeber Datenschutzrechte der angerufenen Dritten nicht verletzt, ist nicht Aufgabe des Betriebsrats. Dieser hat nach § 80 Abs. 1 BetrVG allein darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden.

Der Umstand, daß eine Betriebsvereinbarung oder ein Spruch der Einigungsstelle die im Verhältnis Arbeitnehmer/Arbeitgeber erforderliche datenschutzrechtliche Erlaubnis zur Telefondatenerfassung gibt und damit ein tatsächliches Hindernis für die Erfassung auch personenbezogener Daten der Angerufenen beseitigt und damit die tatsächliche Möglichkeit für eine Verletzung von Datenschutzrechten der Angerufenen schafft oder vergrößert, macht die Betriebsvereinbarung oder den Spruch der Einigungsstelle nicht unwirksam. Anhaltspunkte dafür, daß die Betriebsvereinbarung oder der Spruch der Einigungsstelle über die Telefondatenerfassung allein oder überwiegend dazu herbeigeführt worden sind, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, Datenschutzrechte der Angerufenen zu verletzen, was zur Rechtsunwirksamkeit dieser Regelung nach § 138 Abs. 1 BGB führen könnte, sind nicht ersichtlich.



Der Spruch der Einigungsstelle ist daher nicht deswegen unwirksam, weil durch die geregelte Telefondatenerfassung möglicherweise Datenschutzrechte der angerufenen Dritten verletzt werden. Zu deren Gunsten bestehende Vorschriften des Datenschutzgesetzes verbieten nicht, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß die Telefondatenerfassung gegenüber den Arbeitnehmern datenschutzrechtlich zulässig ist.

4. Der Spruch der Einigungsstelle ist nicht ermessensmißbräuchlich im Sinne von § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG.

Die Prüfung der Frage, ob die Einigungsstelle bei ihrem Beschluß die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen angemessen berücksichtigt hat, erübrigt sich nicht deswegen, weil schon im Rahmen der Prüfung der Grenzen für eine Regelung der Verarbeitung personenbezogener Daten durch Betriebsvereinbarung Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen waren. Bei dieser Prüfung ging es um die Grenzen, die einer Betriebsvereinbarung als einer anderen Rechtsvorschrift im Sinne von § 3 Satz 1 Nr. 1 BDSG bei der Regelung der Verarbeitung von personenbezogenen Daten in Form von Telefondaten gezogen sind. Innerhalb dieser Grenzen sind die Betriebspartner frei, darüber zu befinden, welche Regelung sie treffen wollen. Der Spruch der Einigungsstelle hat die gegenseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen und zu einem billigen Ausgleich zu bringen. Für die Inhaltskontrolle eines Spruchs der Einigungsstelle mögen daher andere Maßstäbe gelten als für eine gerichtliche Billigkeitskontrolle von frei verein-



barten Betriebsvereinbarungen, ohne daß das hier zu entscheiden wäre. Die gesonderte Prüfung des Spruchs der Einigungsstelle auf einen Ermessensmißbrauch folgt hier schon aus einem anderen Umstand.

a) Die Telefondatenerfassung stellt - wie dargelegt - gleichzeitig die Anwendung einer technischen Einrichtung dar, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen, und die nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Inhalt dieses Mitbestimmungsrechts ist der Schutz vor den Gefahren der technischen Datenerhebung und Datenverarbeitung anlässlich einer Überwachung der Arbeitnehmer, nicht aber der Schutz vor Überwachung schlechthin. Gegenstand einer mitbestimmten Regelung bei der technischen Überwachung müssen daher Vorkehrungen dafür sein, daß die notwendige Erhebung und Verarbeitung von Verhaltens- und Leistungsdaten nicht zu einem unpersönlichen Überwachungssystem ausartet und für eine Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers und für persönliche Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein Raum mehr bleibt (Beschuß des Senats vom 14. September 1984, BAG 46, 367 = AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Der Schutzzweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei technischer Überwachung ist daher weiter als die Verpflichtung der Betriebspartner, bei einer Regelung über die Verarbeitung personenbezogener Daten die oben aufgezeigten Grenzen zu beachten. Die Prüfung, ob der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen dieses Ermessens beachtet hat, obliegt in vollem Umfange der Entscheidung des Rechtsbeschwerdegerichts. Das hat der Senat in



seiner Entscheidung vom 31. August 1982 (BAG 40, 107 = AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) im einzelnen begründet.

b) Der Entscheidungsspielraum der Einigungsstelle wird auf der einen Seite begrenzt durch das Interesse der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber keine schnell und kostengünstig zugänglichen Informationen über ihr Telefonverhalten zukommen zu lassen. Mit der Erfassung der Telefondaten der Dienstgespräche will der Arbeitgeber das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer überwachen. Das ist ausdrücklich in Ziff. 9 (3) der Betriebsvereinbarung festgehalten und vom Arbeitgeber auch im Verfahren geltend gemacht worden. Es geht insoweit um Feststellungen darüber, ob und in welcher Weise der Arbeitnehmer das Arbeitsmittel Telefon sinnvoll und kostengünstig nutzt. Hinsichtlich der Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß geht es um eine Mißbrauchskontrolle, wie Ziff. 9 (2) der Betriebsvereinbarung ausweist, nämlich ob Privatgespräche, die nicht aus dienstlichem Anlaß notwendig werden, auf Kosten des Arbeitgebers geführt werden. Auch bei reinen Privatgesprächen kann das Telefonverhalten der Arbeitnehmer überwacht werden, nämlich dahin, ob diese Privatgespräche überhaupt während der Arbeitszeit geführt worden sind und gegebenenfalls wieviel Arbeitszeit durch das Führen von Privatgesprächen verlorengegangen ist.

Neben dem Interesse der Arbeitnehmer, Überwachungen durch technische Anlagen überhaupt auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren, kommt bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß das Interesse der Arbeitnehmer hinzu, den Arbeitgeber nicht wis-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sen zu lassen, mit wem diese Privatgespräche geführt worden sind.

Diesen Interessen der Arbeitnehmer steht das Interesse des Arbeitgebers an den schon dargelegten Kontrollen sowohl hinsichtlich der Dienstgespräche als auch der Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß gegenüber. Dieses Interesse ist berechtigt. Berechtigt ist auch das Interesse des Arbeitgebers festzustellen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Privatgespräche während der Arbeitszeit geführt hat. Für Privatgespräche kommt weiter das Interesse des Arbeitgebers hinzu, die durch diese Gespräche angefallenen Kosten exakt zu erfassen, um sie dem Arbeitnehmer in Rechnung stellen zu können.

Die Einigungsstelle hat mit ihrem Spruch im wesentlichen den Interessen des Arbeitgebers Rechnung getragen. Das ist aus zwei Gründen nicht zu beanstanden:

Einmal wiegt das Interesse der Arbeitnehmer an einer Verhinderung oder Erschwerung der Mißbrauchskontrolle - Privatgespräche als Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß zu deklarieren - nicht schwer. Er hat auch kein besonders stark zu veranschlagendes schutzwürdiges Interesse daran, daß der Arbeitgeber nicht erfährt, in welchem Umfange er während der Arbeitszeit Privatgespräche geführt hat. Sein Interesse, den Arbeitgeber nicht wissen zu lassen, mit wem er Privatgespräche aus dienstlichem Anlaß geführt hat, ist allerdings von rechtlichem Gewicht, da damit dem Arbeitgeber Einblicke in private Beziehungen gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat jedoch stets die Möglichkeit, auf



-35-

ein reines Privatgespräch auszuweichen, wenn er dem Arbeitgeber keine Kenntnis über den Gesprächsteilnehmer verschaffen will.

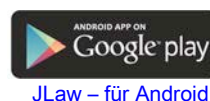
Soweit damit ein beachtenswertes Interesse der Arbeitnehmer verbleibt, Kontrollen ihrer Arbeitsleistung mittels der Telefondatenerfassung zu verhindern, konnte die Einigungsstelle, als sie die Erfassung der diesbezüglichen Telefondaten gestattete, berücksichtigen, daß die Betriebspartner in Ziff. 9 der Betriebsvereinbarung bereits ausführlich geregelt hatten, in welcher Weise der Arbeitgeber auf anlässlich dieser Überwachung festgestellte Verhaltensweisen reagieren darf. Maßnahmen als Reaktion auf einen Mißbrauch der Telefonanlage sind erst zulässig, wenn sie anhand der vorliegenden Unterlagen mit dem Betriebsrat und gegebenenfalls dem betroffenen Arbeitnehmer erörtert worden sind. Ohne eine solche Erörterung sind alle ergriffenen personellen Maßnahmen unwirksam (Ziff. 9 (6) der Betriebsvereinbarung).

Personelle Maßnahmen aufgrund festgestellter nicht ordnungsgemäßer Nutzung des Arbeitsmittels Telefon (Ziff. 9 (3) der Betriebsvereinbarung) sind nur unter Beachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats, die über die gesetzliche Regelung hinaus noch erweitert worden sind, zulässig.

Mit einer solchen Folgeregelung kann der aus der technischen Überwachung der Arbeitnehmer sich ergebende Überwachungsdruck abgebaut werden. Der Senat hat in seiner zur Veröffentlichung bestimmten Entscheidung vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 - im einzelnen ausgeführt, daß gerade eine solche Folgenregelung, die



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



dem Arbeitnehmer die Sicherheit gibt, daß aus seinem Verhalten keine unzutreffenden Schlüsse gezogen und keine nicht berechtigten und nicht einsichtigen Reaktionen hergeleitet werden, ein geeignetes Mittel ist, die bei einer technischen Überwachung sich ergebenden widerstreitenden Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers auszugleichen. Eine solche Regelung stellt sich als billiger Ausgleich der bei einer technischen Überwachung bestehenden gegenläufigen Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers dar und hält sich daher innerhalb der Grenzen des der Einigungsstelle zustehenden Ermessens.

Der Spruch der Einigungsstelle ist schließlich auch nicht deswegen ermessensmißbräuchlich, weil er bei Dienstgesprächen und Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß die Erfassung der vollen Zielnummer des Angerufenen gestattet. Bei Dienstgesprächen kann der Arbeitgeber ohnehin vom Arbeitnehmer Auskunft darüber verlangen, mit wem er Dienstgespräche geführt hat, da es sich insoweit um die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung handelt. Der Arbeitnehmer hat daher kein berechtigtes Interesse daran, daß die Zielnummer bei Dienstgesprächen nur gekürzt ausgedruckt wird, während auf der anderen Seite dem Arbeitgeber bei der Erfassung der vollen Zielnummer nicht nur die Kontrolle des Arbeitsverhaltens des Arbeitnehmers sinnvoll erleichtert wird, sondern diese Erfassung auch eher geeignet ist, eine verlässliche Dokumentation über geschäftliche Vorfälle zu geben.

Bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlaß kann die mit der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Erfassung der Zielnummer bezweckte Kontrolle, ob unbefugt Privatgespräche geführt worden sind, überhaupt nur durchgeführt werden, wenn der Gesprächsteilnehmer bekannt ist. Der Arbeitnehmer müßte daher immer dann, wenn Zweifel an der Berechtigung eines Anrufs bestehen, ohnehin angeben, mit wem er das Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß geführt hat. Der Gesprächsteilnehmer eines solchen Telefongesprächs kann daher letztlich nicht verborgen bleiben. Dann ist es aber sinnvoll und angemessen, gleich die volle Zielnummer dieser Gespräche zu erfassen, weil damit einmal die Kontrolle für beide Seiten erleichtert wird und zum anderen ausgeschlossen wird, daß der Arbeitnehmer für eine nur teilweise erfaßte Zielnummer einen Gesprächspartner nennt, mit dem ein Privatgespräch aus dienstlichem Anlaß geführt worden sein soll, obwohl tatsächlich ein Privatgespräch mit einem Teilnehmer geführt wurde, dessen Anschlußnummer ebenfalls die erfaßten Ziffern der Zielnummer aufweist.

5. Der Spruch der Einigungsstelle führt schließlich nicht zu einer unzulässigen Überwachung und Behinderung der Betriebsrätstätigkeit.

Für Betriebsratsgespräche haben die Betriebspartner in Ziff. 4 (3) der Betriebsvereinbarung geregelt, daß diese durch Vorwahl der Ziff. "9" als Privatgespräche ausgewiesen werden, wenn sie vom Betriebsratstelefon geführt werden. Werden sie vom Nebenstellenapparat des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters geführt, werden sie durch Vorwahl der Ziff. "0" wegen der bestehenden Kostentragungspflicht des Arbeitgebers als

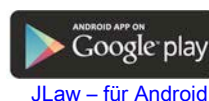


Dienstgespräche ausgewiesen. In Verbindung mit dem Spruch der Einigungsstelle über den Umfang der erfaßten Daten wird daher für Betriebsratsgespräche vom Betriebsratstelefon - soweit es sich um Ferngespräche handelt - auch Zeitpunkt und Dauer des einzelnen Gesprächs, für vom Nebenstellenapparat des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters geführte Ferngespräche darüber hinaus auch die Zielnummer erfaßt. Soweit der Arbeitgeber damit in jedem Falle von Zeitpunkt und Dauer der einzelnen Betriebsratsgespräche erfährt und dadurch in die Lage versetzt wird, dem Betriebsrat Vorhaltungen dahin zu machen, dieser habe zu häufig telefoniert und zu hohe Telefonkosten verursacht, liegt darin keine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit. Der Arbeitgeber hat nach § 40 BetrVG die Kosten der Betriebsratstätigkeit, also auch dessen Telefonkosten, zu tragen, soweit es sich um erforderliche Kosten handelt. Er hat daher ein legitimes Interesse daran, nähere Umstände der Telefongespräche zu erfahren, die ihm eine Prüfung der Frage ermöglichen, ob Telefonkosten erforderlich waren. Der Umstand, daß er die Erforderlichkeit einzelner Telefongespräche oder deren Dauer bestreitet und so den Betriebsrat zwingt, die Erforderlichkeit nachzuweisen, stellt entgegen der Ansicht des Betriebsrats (vgl. dazu Wohlgemuth/Mo-stert, Rechtsfragen der betrieblichen Telefondatenverarbeitung, AuR 1986, 138, 146) keine unzulässige Behinderung der Betriebsratstätigkeit dar.

Soweit der Arbeitgeber über die bei Betriebsratsgesprächen vom Nebenstellenapparat des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters über die hier gespeicherte Zielnummer den Ge-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sprächsteilnehmer des Betriebsrats erfahren kann, mag darin die Ermöglichung einer unzulässigen Überwachung der Betriebsrattätigkeit gesehen werden können. Der Betriebsrat ist jedoch nicht gezwungen, Betriebsratsgespräche von den genannten Nebenstellenapparaten aus zu führen. Er kann immer dann, wenn er den Gesprächsteilnehmer über die Zielnummer nicht offenbaren will, vom Betriebsratstelefon aus telefonieren. Die Möglichkeit, vom Nebenstellenapparat des Betriebsratsvorsitzenden oder seines Stellvertreters Betriebsratsgespräche zu führen, dient damit nur der Erleichterung der Betriebsratstätigkeit, von der der Betriebsrat nach Belieben Gebrauch machen kann, führt aber nicht ohne Willen des Betriebsrats zur Kenntnis des Arbeitgebers vom Gesprächsteilnehmer und damit zu einer möglicherweise unzulässigen Überwachung der Betriebsratstätigkeit.

Nach allem ist der Spruch der Einigungsstelle wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat dies zu Recht festgestellt, so daß die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen werden mußte.

Dr. Kissel

Dr. Heither

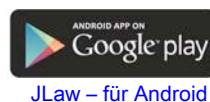
Matthes

Dr. Hoffmann

Dr. Gentz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)