

Aktenzeichen: 1 ABR 59/85

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 17. März 1987
- 1 ABR 59/85 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 12. September 1984
- 7 Bv 31/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Beschluß vom 20. Juni 1985
- 7 Ta BV 10/84 -

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



Entscheidungsstichwort:

Unterrichtungsanspruch des Betriebsrats

Gesetz: BetrVG § 80, § 87 Abs. 1 Nr. 6, § 90; BDSG § 22
Abs. 2, § 37

Leitsätze:

1. Das Bundesdatenschutzgesetz ist ein zugunsten der Arbeitnehmer geltendes Gesetz im Sinne von § 80 Abs 1 Nr 1 BetrVG.

2. Der Arbeitgeber ist nach § 80 Abs 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat umfassend über alle Formen der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer zu unterrichten. Darauf, ob diese Datenverarbeitung gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes verstößt oder Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auslöst, kommt es nicht an.

3. Die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers entfällt nicht dadurch, daß die Datenverarbeitung nicht im Betrieb selbst, sondern bei einem anderen Unternehmen einer Unternehmensgruppe erfolgt.

4. Erst wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat abschließend unterrichtet hat, kann sich die Frage stellen, ob die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich ist, um dem Betriebsrat die gegebenen Auskünfte verständlich zu machen. Ob mit einer solchen Aufgabe ein Sachverständiger vom Betriebsrat betraut werden kann, bleibt unentschieden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 59/85

7 Ta BV 10/84 Hamburg

Verkündet am
17. März 1987

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Anhörung vom 17. März 1987 durch den Präsidien-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Heisler beschlossen:

1. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Juni 1985 - 7 Ta BV 10/84 - wird zurückgewiesen, soweit dem Auskunftsanspruch stattgegeben worden ist; insoweit wird die Entscheidung wie folgt neu gefaßt:

Der Arbeitgeber wird verpflichtet,

- a) dem Betriebsrat Einsicht zu gewähren in eine Übersicht über alle bestehenden Dateien, in denen personenbezogene Daten der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer gespeichert sind, gleichgültig, ob die Speicherung im eigenen Unternehmen oder bei einem anderen Unternehmen erfolgt,
- b) dem Betriebsrat ergänzend Auskunft zu geben über folgende Fragen:
 - welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer werden beim Arbeitgeber selbst verarbeitet?
 - welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer werden an welche anderen Unternehmen zu welchen Verarbeitungszwecken übermittelt?
 - welche Maßnahmen sind und werden getroffen, um sicherzustellen, daß die an andere Unternehmen übermittelten personenbezogenen Daten nur zu den genannten Zwecken verarbeitet werden?
 - welche Möglichkeiten bestehen, personenbezogene Daten der Arbeitnehmer mit anderen Daten im Informationssystem zu verknüpfen?



- mit welchen Programmen (Name und Kurzbeschreibung) werden personenbezogene Daten der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber oder bei anderen Unternehmen verarbeitet?

- c) den Betriebsrat umfassend zu unterrichten über den Stand der Planung zur Änderung der Datenverarbeitung bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung im Zusammenhang mit der Einführung des on-line-Betriebes, insbesondere über die Systembeschreibung, den Datenflußplan, den Pflichtenkatalog und das Organisationsschema.

2. Auf die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers wird die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der Bestellung eines Sachverständigen aufgehoben; insoweit wird die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg vom 12. September 1984 - 7 Bv 31/82 - zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Antragsteller des vorliegenden Verfahrens ist der in der Zweigniederlassung Hamburg der Firma B.-Druck Köln KG, einem Unternehmen für den Druck von Zeitschriften (im folgenden nur Arbeitgeber), gewählte Betriebsrat. Der Arbeitgeber gehört zur Gruppe der B. Verlags KG. Die Betriebsräume befinden sich im gleichen Gebäude, in denen auch die Verlags KG ihren Sitz hat. Ebenfalls in diesem Gebäude ist die B. Dienstleistungs KG untergebracht. Beim Arbeitgeber werden etwa 300 Arbeitnehmer, dar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

unter etwa 45 Angestellte, beschäftigt.

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers erfolgt aufgrund eines Dienstvertrages letztlich durch die Dienstleistungs KG mit Hilfe eines Datenverarbeitungssystems. Die für die Lohnabrechnung für die Arbeiter erforderlichen Daten werden beim Arbeitgeber mit einem handschriftlich auszufüllenden Erfassungsbogen, in dem auch eine Vielzahl von Betriebsdaten erfaßt werden, als Teil eines Informationsmanagement-Systems erhoben. Die Gehaltsabrechnung der Angestellten wird unmittelbar von der Abteilung Personalabrechnung der Verlags KG durchgeführt, die sich wiederum der Hilfe der Dienstleistungs KG bedient. Die für die Lohn- und Gehaltsabrechnung erforderlichen Daten werden der Verlags KG bzw. der Dienstleistungs KG nicht unmittelbar - on-line - zugeleitet. Weitere Einzelheiten über die Aufgabenverteilung hinsichtlich der Lohn- und Gehaltsabrechnung und des erforderlichen Datenflusses sind vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden und dem Vorbringen der Beteiligten nicht mit Sicherheit zu entnehmen.

Anfang 1982 erfuhr der Betriebsrat, daß die Verlags KG das Personal-Informationssystem INTERPERS mit dem Ziel einer Einführung für alle Tochtergesellschaften erworben hatte, das jedoch für Zwecke der Lohn- und Gehaltsabrechnung nicht geeignet ist. Der Betriebsrat verlangte daraufhin wiederholt schriftlich, zuletzt am 15. September 1982, vom Arbeitgeber Informationen über alle vorhandenen Dateien und diesbezüglichen EDV-Programme sowie eine Systembeschreibung, den Datenflußplan, den Pflichtenkatalog



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



und das Organisationsschema von INTERPERS. Der Arbeitgeber übersandte dem Betriebsratsvorsitzenden am 6. Juli 1982 dessen Personalstammblatt, aus dem zu entnehmen sei, welche Personendaten automatisch verarbeitet würden. Gleichzeitig wurde mitgeteilt, daß die genannten Daten ganz oder auszugsweise aufgrund abrechnungstechnischer oder meldepflichtiger Sachverhalte an die Dienstleistungs KG, die Commerzbank, die AOK, die Betriebskrankenkasse und an das Finanzamt weitergeleitet würden. Das Personalstammblatt enthält 71 Datenfelder. In einem weiteren Schreiben vom 8. Juli 1982 an den Betriebsrat heißt es:

"Die Aussage ..., daß bei bdk keinerlei Absichten bestehen, ein Personalinformationssystem einzurichten, hat nach wie vor volle Gültigkeit. So gesehen können beim bdk-Betriebsrat keinerlei Mitwirkungsrechte entstehen. Dies vorausgeschickt möchten wir Ihnen nachstehende Informationen zu diesem Thema zukommen lassen.

In Ihrer Hauspost vom 19. 05. 1982 sind Sie richtig davon ausgegangen, daß die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen durch eine andere Firma in Form eines Dienstleistungsvertrages durchgeführt werden. Selbst wenn dieses Unternehmen die technische Möglichkeit hat, die Daten unserer Mitarbeiter in der verschiedensten Art und Weise zu verarbeiten, so kann dies nur in dem von uns vorgegebenen Umfang und zum beabsichtigten Zweck geschehen. Jede darüber hinausgehende Verarbeitung oder Verwendung der Daten wäre vertrags- und rechtswidrig.

Über welches System oder Programm die Gehaltsbuchhaltung unsere Abrechnung auch "fährt", es können nur die Daten verwendet werden, die bdk zur Verfügung stellt. Wir versichern Ihnen, daß wir über die z. Zt. gespeicherten Daten hinaus keine weitere Datensammlung vornehmen. Damit werden sich ... für unsere Mitarbeiter oder den Betriebsrat keine Nachteile ergeben, auch wenn die Gehaltsbuchhaltung eine Systemänderung vornimmt.

In einem Gespräch mit dem BR am 06. 07. 1982 haben wir erläutert, daß durch eine Änderung des Programms eine komfortablere Bearbeitung der Lohn- und Gehalts-



abrechnungen möglich wird. Weiterhin werden wesentliche Fehlerquellen ausgeschaltet.

Bisher werden Daten für die Abrechnung von verschiedenen Stellen eingegeben bzw. abgelocht und über ein Datensammelsystem zusammengetragen. Die hierbei auftretende Fehlerquote ist ... enorm hoch.

Wenn das in der Lohnbuchhaltung seit Jahren verwendete Bildschirmgerät im Zusammenhang mit der Programmänderung gegen ein neues Gerät ausgetauscht wird, so kann auf das Datensammelsystem verzichtet werden. Dies bedeutet für die Lohnbuchhaltung (und damit für die Mitarbeiter)

- Verbesserung des Arbeitsablaufes
- schneller Änderungsdienst
- Ausschaltung mehrerer Fehlerquellen
- direkter Dialog mit der Zentraleinheit
- schnelle und einfache Korrektur bei Reklamationen
- erhebliche Minderung des Papieraufwandes

um nur einige Dinge zu nennen.

Bei objektiver Betrachtung des geschilderten Sachverhaltes ist die Besorgnis des Betriebsrates unbegründet."

In einem Informationsschreiben des Arbeitgebers an alle Arbeitnehmer vom 29. September 1982 heißt es auszugsweise:

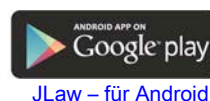
"...

Mit dem Einsatz von "INTERPERS" ist lediglich beabsichtigt, im Fachbereich Lohn- und Gehaltsabrechnung Verbesserungen bei den Arbeitsabläufen zu erreichen. Die für die ordnungsgemäße Abwicklung der monatlichen Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen benötigten Daten, die bislang über Änderungsbelege an verschiedenen Stellen erfaßt und abgelocht werden müssen, sollen künftig von den Mitarbeitern der Lohnbuchhaltung bzw. Personalabteilung mit Hilfe von Bildschirmgeräten im Direkt-Dialog bearbeitet werden.

...



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



Die Frage ist berechtigt, warum man für die Umstellung im Fachbereich Lohn- und Gehalt auf Bildschirmgeräte das IBM System "INTERPERS" mit seinen Personalinformationsmöglichkeiten angeschafft hat, obwohl man diese gar nicht nutzen will. Dafür gibt es einen maßgeblichen Grund: Das "INTERPERS"-Angebot von IBM bietet einen äußerst verlässlichen Sicherheitsteil, der den Erfordernissen des Datenschutzes und der Datensicherheit optimal Rechnung trägt. Hier verfügt IBM über Programmerfahrungen, die durch konzerneigene EDV-Programmkapazität nicht erreicht werden können. Abgesehen von dem sogenannten Sicherheitsteil, ist das Programm für die Lohn- und Gehaltsabrechnung in eigener Arbeit entwickelt worden. ...

Nach wie vor werden nur die für die ordnungsgemäße Abwicklung der Abrechnungen benötigten Daten gespeichert, deren Berücksichtigung entsprechend den Vorgaben der Finanzbehörde, Sozialversicherungsträger, Berufsgenossenschaft, Arbeitsbehörde, Krankenkasse, Tarifvertragsparteien usw. erforderlich ist. Das sind z. Zt. etwa 170 Stammdaten. ..."

Auf Antrag des Betriebsrats der Verlags KG ist dieser im Herbst 1982 die Inbetriebnahme des Systems INTERPERS durch einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts untersagt worden. Diese einstweilige Verfügung wurde im Dezember 1983 vom Landesarbeitsgericht aufgehoben. Der Arbeitgeber schrieb daraufhin am 26. Januar 1984 an den Betriebsrat u.a. wie folgt:

"Nachdem sich die Überlegungen zu "INTERPERS" konkretisiert haben, möchten wir den Betriebsrat ... ausführlich informieren.

Im H.B. Verlag findet die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung für alle Unternehmen der Verlagsgruppe B. statt. Seit einigen Jahren besteht die Absicht, bei der Abrechnung Verbesserungen durchzuführen. Es geht um die geplante Umstellung vom derzeitigen Off-Line-System auf On-Line-System. Mit Hilfe von Bildschirmgeräten soll es den Mitarbeitern in den jeweils zuständigen Fachabteilungen möglich sein, Datenveränderungen unmittelbar einzugeben.

Bei der Verwirklichung dieser Pläne wollte sich



der H.B. Verlag des IBM-Systems "INTERPERS" bedienen. Es wurde immer wieder betont, daß mit der Benutzung von "INTERPERS" keine Einführung eines sogenannten Personalinformationssystems verbunden sein sollte. Lediglich der Datenschutz- und Datensicherungsteil von "INTERPERS" sollte genutzt werden. ...

(Mit der einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts) wurde zunächst die Realisierung der geplanten Umstellung im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung blockiert. Inzwischen ist das Verbot, "INTERPERS" einzuführen, ... aufgehoben worden. Damit wäre der Weg frei, die ursprünglichen Planungen wieder aufzugreifen und durchzuführen. Ungeachtet dieser ... Situation, hat sich die Geschäftsleitung entschlossen, die Planungen im Lohn- und Gehaltsabrechnungsbereich zu modifizieren. Die Zielrichtung, nämlich vom Off-Line-Betrieb auf On-Line umzustellen, ist die gleiche geblieben. Verzichtet werden kann aber auf die Zuhilfenahme von "INTERPERS". Die beteiligten Abteilungen sehen sich in der Lage, durch Eigenprogrammierung die Datenschutz- und Datensicherheitsprobleme selbst zu lösen. ... Mit dem Verzicht auf eine Benutzung des IBM-Systems ist allen Spekulationen über mögliche Absichten, ein Personalinformationssystem einzuführen, die Grundlage entzogen. Nach wie vor werden nur solche Daten erfaßt und gespeichert, die für die korrekte Abrechnung und Vertragsdurchführung erforderlich sind. Jeder Mitarbeiter sieht dies an den halbjährlich übermittelten Stammdaten, die zu seiner Person gespeichert sind.

Da Leistungs- und Verhaltensdaten weder erfaßt noch gespeichert werden, entfallen entsprechende Kontrollmöglichkeiten. Dies bedeutet zugleich, daß die von den Betriebsräten geltend gemachten Mitbestimmungsrechte unbegründet sind. ... Da weder Leistungs- noch Verhaltensdaten zur Verfügung stehen, geschweige denn, daß entsprechende Verarbeitungsprogramme vorhanden sind, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine mitbestimmungsrechtliche Beteiligung von den Betriebsräten der angeschlossenen Firmen nicht verlangt werden. ..."

Zwischenzeitlich hatte der Betriebsrat das vorliegende Verfahren anhängig gemacht, in dem er vom Arbeitgeber umfassende Auskünfte verlangt. Er ist der Auffassung, schon mit der Erhebung von "Abrechnungsdaten" würden verhaltensbezogene Angaben über



einzelne Arbeitnehmer erhoben. Die aus dem Erfassungsbogen gewonnen Betriebsdaten für das ohne sein Wissen angewandte Informationsmanagement-System könnten auf die einzelnen Arbeitnehmer bezogen werden. Die gegenwärtige und geplante Datenverarbeitung unterliege möglicherweise seiner Mitbestimmung. Um dies prüfen zu können, benötige er die verlangten Auskünfte. Da er selbst nicht den erforderlichen Sachverstand besitze, müsse ihm die Hinzuziehung eines Sachverständigen gestattet werden. Der Betriebsrat hat daher vor dem Arbeitsgericht beantragt,

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, ihn über die geplante Einführung und Anwendung des On-Line-Systems in der Personalverwaltung umgehend und umfassend zu unterrichten und insbesondere folgende Informationen zu erteilen:
 - Übersicht über vorhandene Dateien
 - Namen aller diesbezüglichen EDV-Programme (einschließlich des IMS)
 - Kurzbeschreibung dieser EDV-Programme
 - Systembeschreibung des On-Line-Systems
 - Datenflußplan des On-Line-Systems
 - Pflichtenkatalog des On-Line-Systems
 - Organisationsschema des On-Line-Systems;
2. den Arbeitgeber zu verpflichten, ihm Einsicht in die gesamte Dateienübersicht mit personenbezogenen Daten zu gewähren und hierzu folgende Fragen zu beantworten:
 - Welche personenbezogenen Daten werden beim Arbeitgeber verarbeitet?
 - Werden personenbezogene Daten von Arbeitnehmern an andere Konzernunternehmen übermittelt?
 - Wenn ja, welche?



- Welche Maßnahmen werden zur Verhinderung von Mißbrauch (Verwendung der Daten für andere Zwecke als die, für die sie nach dem Bundesdatenschutzgesetz zulässigerweise gespeichert sind) getroffen?
 - Bestehen Verknüpfungsmöglichkeiten personenbezogener Daten mit dem Informationssystem?
3. den Arbeitgeber zu verpflichten, der Bestellung des Diplom-Informatikers M. K. (Mitglied der Forschungs- und Beratungsstelle Informationstechnologie) als Sachverständigen für die Beratung über die geplante Einführung des On-Line-Systems zuzustimmen und den Arbeitgeber zu verpflichten, ihn von den daraus entstehenden Kosten freizuhalten.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Er ist der Ansicht, der Betriebsrat könne die geforderten Auskünfte nicht verlangen. Die erbetenen Informationen müßten einen Bezug zu Aufgaben des Betriebsrats haben, solche Aufgaben seien nicht ersichtlich. Für Auskünfte über die beabsichtigte Umstellung der Datenverarbeitung auf den On-Line-Betrieb sei es zu früh, da lediglich Vorüberlegungen bestünden und es zu einer Planung noch nicht gekommen sei. Über Datenverarbeitungsvorgänge anderer Gesellschaften der Verlagsgruppe könne der Betriebsrat Auskünfte nicht verlangen, da er, der Arbeitgeber, nicht berechtigt sei, Auskunft über die internen Verhältnisse anderer Gesellschaften zu erteilen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihm stattgegeben. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde erstrebt der Arbeitgeber die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts.



B. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers ist nur insoweit begründet, als das Landesarbeitsgericht dem Antrag auf Bestellung eines Sachverständigen stattgegeben hat. Dem Auskunftsbeglehen des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht zu Recht entsprochen.

I. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Betriebsrat hat schon vor dem Landesarbeitsgericht klargestellt, daß sich sein Auskunftsbeglehen hinsichtlich der praktizierten und geplanten Datenverarbeitung beim Arbeitgeber nur auf die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer bezieht. Daher begehrt der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskunft über zwei Sachverhalte: Es geht ihm einmal um Informationen hinsichtlich der beim Arbeitgeber und bei anderen Gesellschaften der Verlagsgruppe schon praktizierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer und zum anderen um Auskünfte über die vom Arbeitgeber angestrebte Umstellung der Verfahren zur Lohn- und Gehaltsabrechnung vom Off-Line-Betrieb zum On-Line-Betrieb. Der Betriebsrat geht davon aus, daß in beiden Fällen Mitbestimmungsrechte gegeben sein können. Anhand der verlangten Auskünfte will er prüfen, ob und inwieweit er tätig werden kann und muß. Nicht nur aus der Formulierung der Anträge, sondern auch aus der Begründung ergibt sich, daß der Betriebsrat eine umfassende und detaillierte Auskunft durch den Arbeitgeber erstrebt, die ihn seiner Ansicht nach in die Lage versetzt, wahrzunehmende Aufgaben zu erkennen und diesen nachzukommen.



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



2. So verstanden ist der Antrag des Betriebsrats ausreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Nach der Rechtsprechung des Senats muß in Beschlußverfahren ein Antrag die begehrte Rechtsfolge so konkret umschreiben, daß einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung unschwer entnommen werden kann, welche Rechtsfolge angeordnet worden ist (Beschluß des Senats vom 17. Mai 1983, BAGE 42, 366 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972). Wird eine umfassende Auskunft begehrt, so genügt es dem Bestimmtheitsgebot, wenn eine die Einzelauskünfte umschreibende Sammelbezeichnung gewählt wird, der jedenfalls im Wege einer Auslegung entnommen werden kann, welche Einzelauskünfte innerhalb und außerhalb der auferlegten Auskunftsverpflichtung liegen (BGH Urteil vom 30. April 1958, LM § 906 BGB Nr. 5; Urteil vom 15. Juni 1970, DB 1970, 1533).

Im vorliegenden Verfahren machen die Anträge des Betriebsrats die beiden Komplexe deutlich, über die der Betriebsrat umfassend Auskunft begehrt: Es ist die geplante Einführung und Anwendung des On-Line-Systems in der Personalverwaltung und die gegenwärtig praktizierte Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer. Daß zu den jeweiligen Komplexen konkretisierende Einzelfragen gestellt werden, umschreibt das Auskunftsbegehren näher und macht dessen Reichweite deutlich. Daß die Anträge noch klarer und eindeutiger formuliert werden könnten, ist unschädlich. Der Senat hat dem verbliebenen Klarstellungsbedürfnis bei der Neuformulierung des Entscheidungstenors Rechnung getragen.

II. Der Antrag des Betriebsrats zu Nr. 2 ist begründet. Der



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



Betriebsrat kann vom Arbeitgeber umfassend Auskunft darüber verlangen, welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer zu welchen Zwecken beim Arbeitgeber oder anderen Gesellschaften der Verlagsgruppe unter welchen Bedingungen verarbeitet werden.

1. Nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Diese Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers ist nach dem Gesetzeswortlaut nicht von einer Aufforderung durch den Betriebsrat abhängig. Für ein entsprechendes Auskunftsverlangen des Betriebsrats bedarf es daher auch keines besonderen Anlasses (BAG Beschluß vom 30. April 1981 – 6 ABR 77/78 –, AP Nr. 13 zu § 80 BetrVG 1972; Beschluß vom 30. Juni 1981, BAGE 35, 342 = AP Nr. 15 zu § 80 BetrVG 1972; zuletzt Beschluß vom 10. Februar 1987 – 1 ABR 43/84 – zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Es ist daher für diesen Teil des Auskunftsbegehrens des Betriebsrats unerheblich, ob und welche Änderungen der Arbeitgeber hinsichtlich der Datenverarbeitung beabsichtigt und in welchem Planungsstadium sich dieses Vorhaben befindet.

2. Die vom Betriebsrat begehrten Auskünfte dienen entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde der Durchführung der dem Betriebsrat obliegenden Aufgaben.

a) Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG u.a., darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Diese be-

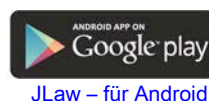


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



etriebsverfassungsrechtliche Überwachungsaufgabe bezieht sich nicht nur auf Arbeitsschutzgesetze im rechtstechnischen Sinne, sondern auf alle Vorschriften, soweit sie zugunsten der Arbeitnehmer wirken (Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 4; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl., § 80 Rz 3; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 80 Rz 6; Thiele, GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 80 Rz 10; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 80 Rz 9).

Zu diesen Gesetzen gehört auch das Bundesdatenschutzgesetz. Aufgabe des Datenschutzes ist es, der Beeinträchtigung schutzwürdiger Belange des Betroffenen durch den Schutz seiner personenbezogenen Daten vor einem Mißbrauch bei ihrer Verarbeitung entgegenzuwirken (§ 1 Abs. 1 BDSG). Das Verhältnis zwischen speichernder Stelle und Betroffenen ist zivilrechtlich ausgestaltet. Betroffener ist auch der Arbeitnehmer, wenn und soweit der Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer bezogene Daten verarbeitet. Die Zulässigkeit der Verarbeitung gerade von Arbeitnehmerdaten ergibt sich weitgehend erst aus dem Zweck des Arbeitsverhältnisses. Wird aber dem Arbeitgeber als datenverarbeitender Stelle - von spezialgesetzlichen Vorschriften abgesehen - nur im Rahmen der arbeitsvertraglichen Zweckbestimmung das Recht zur Verarbeitung personenbezogener Daten seiner Arbeitnehmer eingeräumt, so stellen sich die Vorschriften, die die Art und Weise der Datenverarbeitung zum Schutz gegen Mißbrauch näher regeln, als Normen dar, die zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer wirken sollen. Sie konkretisieren in dem vom Bundesdatenschutzgesetz geregelten Teilbereich des Datenschutzes die betriebsverfassungsrechtliche

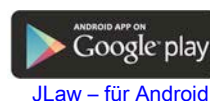


Vorschrift des § 75 Abs. 2 BetrVG, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern sollen. Eines solchen Schutzes und einer solchen Förderung bedarf es gerade unter den Bedingungen der modernen Datenverarbeitung (BVerfG Urteil vom 15. Dezember 1983, BVerfGE 65, 1). Daß das Bundesdatenschutzgesetz nicht ausschließlich die Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis regelt und nicht nur dem Schutz von Arbeitnehmern dient, ist ohne Bedeutung. Es genügt, daß die Vorschriften auch zugunsten der Arbeitnehmer gelten. Der Betriebsrat hat daher darüber zu wachen, daß die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Betrieb beachtet werden (Dietz/Richardi, aaO, § 80 Rz 6; Fitting/Aufarth/Kaiser/Heither, aaO, § 80 Rz 4; Thiele, aaO, § 80 Rz 10; Galperin/Löwisch, aaO, § 80 Rz 7 a; Boewer, RDV 1985, 22, 24; Kilian, RdA 1978, 201, 206; Hümmerich, RdA 1979, 143, 147; Linenkohl NJW 1981, 202, 204).

b) Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer kann darüber hinaus auch Aufgaben des Betriebsrats zur Mitregulierung der Datenverarbeitung auslösen, wenn und soweit in der Datenverarbeitung eine technische Einrichtung liegt, die dazu bestimmt ist, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Systeme der Datenverarbeitung sind schon dann zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt, wenn mit ihnen programmgemäß personenbezogene Daten der Arbeitnehmer zu Aussagen über Verhalten und/oder Leistung der Arbeitnehmer erarbeitet werden (vgl. zuletzt die



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



Entscheidung des Senats vom 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Die vom Arbeitgeber im genannten Erfassungsbogen erhobenen personenbezogenen Daten der Arbeiter und die weiteren auf die jeweiligen Arbeitsvorgänge bezogenen betrieblichen Daten sind Teil des Informationsmanagement-Systems. Dessen Aufgabe und Bedeutung ist nicht bekannt. Die Annahme, daß dieses System auch zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer im dargelegten Sinne bestimmt ist, ist nicht völlig auszuschließen.

c) Auskünfte, die - wie dargelegt - Bezug zu Aufgaben des Betriebsrats haben, sind vom Arbeitgeber nicht erst dann zu erteilen, wenn feststeht, daß sich für den Betriebsrat bestimmte Aufgaben schon ergeben haben. Die vom Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG geschuldete Unterrichtung des Betriebsrats - auch durch Überlassung der erforderlichen Unterlagen und durch die Gewährung der Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten - soll den Betriebsrat in die Lage versetzen, in eigener Verantwortung selbst zu prüfen, ob sich für ihn Aufgaben ergeben und ob er zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden muß. Der Arbeitgeber kann daher die geforderten Auskünfte dem Betriebsrat nicht mit der Begründung verweigern, Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer würden nicht gespeichert und nicht verarbeitet, so daß Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht in Frage kämen.

3. Der Arbeitgeber hat diejenigen Auskünfte zu erteilen, die erforderlich sind, damit der Betriebsrat seinen Aufgaben nachkommen kann.

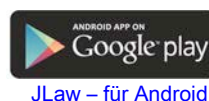


Schon die Aufgabe zu überwachen, ob die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes eingehalten werden, macht es erforderlich, daß der Betriebsrat über den tatsächlichen Stand der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer unterrichtet wird. Er benötigt daher Kenntnisse darüber, welche personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gespeichert und zu welchen Zwecken sie verarbeitet werden. Angesichts der Tatsache, daß personenbezogene Daten der Arbeitnehmer auch an andere Gesellschaften der Verlagsgruppe übermittelt werden, muß der Betriebsrat auch darüber unterrichtet werden, welche Daten weitergegeben und an anderen Stellen zu welchen Zwecken verarbeitet werden. Die Datenverarbeitung durch Dritte außerhalb des Betriebes birgt besondere Gefahren für das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Von daher ist der Betriebsrat auch zu unterrichten über die zum Schutz dieser Datenverarbeitung getroffenen Maßnahmen, um so selbst beurteilen zu können, ob diese ausreichend und geeignet sind, sicherzustellen, daß eine Datenverarbeitung zu anderen Zwecken nicht erfolgt. Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auch Einsicht nehmen in eine Übersicht über alle bestehenden Dateien, in denen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer gespeichert sind. Eine solche Übersicht hat nach § 29 BDSG zumindest der Datenschutzbeauftragte zu führen. Der Arbeitgeber kann den Datenschutzbeauftragten anweisen, dem Betriebsrat Einsicht in diese Übersicht zu gewähren, sofern er selbst eine solche Übersicht nicht führt.

Die Prüfung der Frage, ob durch die Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte des Be-



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



etriebsrats ausgelöst werden, macht weiter erforderlich, daß der Betriebsrat hinsichtlich aller Programme, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, unterrichtet wird. Der Senat hat schon in seiner Bildschirmsentscheidung (Beschuß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung) ausgesprochen, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist über die jeweiligen Programme und deren Arbeitsweise. Er könne Auskunft verlangen darüber, welche Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer durch diese Programme zu welchem Zweck erfaßt und aufgezeichnet würden. Für Auskünfte darüber, zu welchen Aussagen personenbezogene Daten der Arbeitnehmer durch die jeweiligen Programme allein oder durch Verknüpfung mit anderen Systemen verarbeitet werden können, gilt nichts anderes. Nur bei Kenntnis der jeweiligen Verarbeitungssysteme zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind dadurch, daß sie Aussagen über Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer erarbeiten.

4. Seiner Verpflichtung, den Betriebsrat umfassend zu unterrichten, ist der Arbeitgeber bislang nicht nachgekommen.

Die im halbjährigen Abstand erfolgende Mitteilung an die Arbeitnehmer darüber, welche personenbezogenen Daten jeweils gespeichert sind, stellt keine Unterrichtung des Betriebsrats dar, auch wenn die Betriebsratsmitglieder für ihre Person eine solche Mitteilung erhalten. Diese Mitteilungen besagen auch nicht, welche personenbezogenen Daten überhaupt gespeichert werden und wo



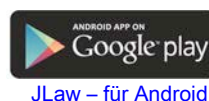
und zu welchem Zweck die Speicherung der jeweiligen Daten erfolgt. Auch die Mitteilungen an den Betriebsrat vom 6. und 8. Juli 1982 und 26. Januar 1984 sind nicht geeignet, den Unterrichtsanspruch des Betriebsrats zu erfüllen. Diese Schreiben enthalten kaum tatsächliche Angaben, die dem Betriebsrat eine eigene Wertung ermöglichen, sondern rechtliche Wertungen des Arbeitgebers über die Natur der gespeicherten Daten und deren Verarbeitung. Sie ermöglichen dem Betriebsrat nicht die eigene Prüfung der Frage, ob angewandte Programme im Rahmen der Datenverarbeitungssysteme zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind, verlangen vom Betriebsrat vielmehr, daß er die vom Arbeitgeber bereits vorgenommene rechtliche Wertung hinsichtlich des Bestehens von Beteiligungsrechten und Aufgaben des Betriebsrats unbesehen übernimmt. Der Betriebsrat muß die Möglichkeit haben, sich ein eigenes Urteil zu bilden (BAG Beschluß vom 7. August 1986 - 6 ABR 77/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

5. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Betriebsrats über Umfang und Zweck der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer entfällt nicht insoweit, wie Datenspeicherung und Datenverarbeitung durch andere Gesellschaften der Verlagsgruppe erfolgen.

Der Arbeitgeber hat vorgetragen, daß die Lohn- und Gehaltsabrechnung durch die Dienstleistungs KG im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages erfolgt. Durch eine solche Auftragsvergabe entfällt nicht die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des



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



Arbeitgebers als Auftraggeber. Nach § 22 Abs. 2 Satz 1 BDSG gelten die Vorschriften der §§ 22 bis 30 BDSG auch für den, in dessen Auftrag personenbezogene Daten verarbeitet werden. Nach § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG muß der Auftraggeber den Auftragnehmer sorgfältig auswählen. Er hat dabei dessen Eignung und die von ihm getroffenen Maßnahmen der Datensicherung zu berücksichtigen. Dem Auftragnehmer ist nach § 37 BDSG die Verarbeitung personenbezogener Daten in allen Phasen nur im Rahmen der Weisung des Auftraggebers gestattet.

Damit bleibt der Arbeitgeber Herr der personenbezogenen Daten seiner Arbeitnehmer auch dann, wenn er diese im Rahmen eines Auftragsverhältnisses durch Dritte verarbeiten läßt (Simitis/Dammann/Mallmann/Reh, BDSG, 3. Aufl., § 22 Rz 46, § 31 Rz 30, 38; Linnenkohl, NJW 1981, 202, 203). Der Arbeitgeber ist daher nicht nur tatsächlich in der Lage, über Art und Umfang der Datenverarbeitung durch die Dienstleistungs KG Auskunft zu geben, sondern dieser gegenüber zu solchen Auskünften auch berechtigt. Wenn diese personenbezogenen Daten nur im Rahmen der Weisung des Arbeitgebers verarbeitet werden dürfen, dann ist Inhalt einer Auskunft des Arbeitgebers über Einzelheiten dieser Datenverarbeitung stets ein eigenes Wissen des Arbeitgebers, nicht aber ein Internum des Auftragnehmers, das als Betriebsgeheimnis oder know-how vom Arbeitgeber nicht offenbart werden dürfte.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Dritte im Auftrag des Arbeitgebers ist nur in gleichem Umfange zulässig, in dem eine eigene Datenverarbeitung zulässig wäre. Damit bleibt

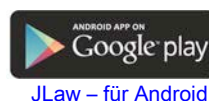


auch in solchen Fällen für den Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, daß bei der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes beachtet werden. Auf die zur Durchführung dieser Aufgabe erforderlichen Auskünfte hat daher der Betriebsrat auch in diesen Fällen einen Anspruch gegen den Arbeitgeber. Darauf, ob die Vergabe der Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer an einen Dritten sich als Mißbrauchstatbestand zur Verhinderung von Beteiligungsberechtigungen des Betriebsrats darstellt - wie das Landesarbeitsgericht meint - kommt es somit nicht an.

Der Umstand, daß die Verlags KG möglicherweise die Gehaltsabrechnung für die Angestellten aller zur Verlagsgruppe gehörenden Unternehmen übernommen hat, vermag die rechtliche Beurteilung des Auskunftsanspruchs des Betriebsrats nicht zu ändern. Die Gehaltsabrechnung der Angestellten des Arbeitgebers bleibt dessen eigene Angelegenheit. Die Ausführung der Gehaltsabrechnung durch die Verlags KG und die Dienstleistungs KG ändert nichts daran, daß der Arbeitgeber wie dargelegt Herr der personenbezogenen Daten seiner Angestellten bleibt und deren datenschutzrechtlich zulässige Verarbeitung zu verantworten hat. Er bleibt daher auch zu darauf bezogenen Auskünften an den Betriebsrat verpflichtet. Eine andere Frage ist, ob und unter welchen Voraussetzungen die Verlags KG personenbezogene Daten der Arbeitnehmer anderer Gesellschaften auch für eigene Zwecke speichern und verarbeiten darf. Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der Einzelheiten der von ihm selbst oder durch Beauftragung anderer Gesellschaften durchgeführten Verarbeitung



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



personenbezogener Daten, zu der auch die Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte gehört, wird dadurch nicht berührt.

Soweit der Arbeitgeber meint, etwaige Rechte des Betriebsrats hinsichtlich der Datenverarbeitung könnten nur von einem Konzernbetriebsrat wahrgenommen werden, ist dieser Einwand unbeachtlich. Es ist nichts dafür vorgetragen, daß es sich bei der Verlagsgruppe um einen Konzern im Sinne von § 54 BetrVG handelt. Ein Konzernbetriebsrat ist jedenfalls für den Bereich der Verlagsgruppe nicht errichtet worden. Selbst wenn man davon ausgeht, daß die Verarbeitung personenbezogener Daten die Verlagsgruppe als Konzern betrifft und nicht durch die Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte der Gesellschaften der Verlagsgruppe innerhalb dieser Unternehmen geregelt werden kann und daher eine Zuständigkeit der Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte in den einzelnen Gesellschaften nicht gegeben wäre, würde sich ein solcher Ausschluß der Zuständigkeiten nur auf die Regelung der Angelegenheit, also auf die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten beziehen, nicht aber auch Ansprüche der einzelnen Betriebsräte auf Auskünfte betreffen, die diese zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigen, die neben der unmittelbaren Regelung der Angelegenheit bestehen bleiben.

III. Begründet ist auch der Anspruch des Betriebsrats auf umfassende Unterrichtung über den Stand der Planung zur Änderung der Datenverarbeitung bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung im Zusammenhang mit der Einführung des On-Line-Betriebs (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

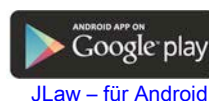


1. Die Änderung der einzelnen Verfahrensschritte bei der Datenverarbeitung zur Lohn- und Gehaltsabrechnung hat Bezug zu Aufgaben des Betriebsrats. Bei geändertem Verfahren hat der Betriebsrat darüber zu wachen, ob dieses den Vorschriften des Datenschutzgesetzes entspricht. Der ins Auge gefaßte On-Line-Betrieb läßt Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats schon deswegen möglich erscheinen, weil die Erledigung von Arbeitsvorgängen über Bildschirmterminals erfahrungsgemäß mit einer automatischen Erfassung von Arbeitsdaten der an diesen Bildschirmgeräten arbeitenden Arbeitnehmer verbunden ist. Der Einsatz neuer Bildschirmgeräte führt zur Einrichtung oder Änderung von Arbeitsplätzen, deren Ausgestaltung mit dem Betriebsrat nach § 90 BetrVG zu beraten ist.

Die genannten Aufgaben des Betriebsrats fallen nicht erst in dem Zeitpunkt an, in dem die beabsichtigte Änderung durchgeführt ist. Überwachungsrechte des Betriebsrats hinsichtlich des Datenschutzes werden vielmehr sinnvoll gerade dann wahrgenommen, wenn schon vor diesem Zeitpunkt auf datenschutzrechtliche Bedenken hingewiesen und deren Ausräumung angestrebt werden kann. Soweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Frage kommen und Funktionen in Datenverarbeitungssystemen, die zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind, geregelt werden müssen, kann eine solche Regelung ebenfalls sinnvollerweise nur vor der Durchführung der geplanten Änderungen getroffen werden. Gleiches gilt für die geforderte Beratung hinsichtlich der Ausgestaltung neu einzurichtender oder zu ändernder Arbeitsplätze. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG schreibt daher ausdrücklich



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



vor, daß der Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten ist, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem er seine Aufgaben am sinnvollsten noch wahrnehmen kann und daran nicht faktisch dadurch gehindert wird, daß eine Änderung bestehender und als endgültig betrachteter Zustände regelmäßig nur schwer und unter zusätzlichen Kosten möglich ist.

2. Wenn der Arbeitgeber meint, der Zeitpunkt für eine Unterrichtung des Betriebsrats über die in Aussicht genommene Änderung sei noch nicht gekommen, da es sich lediglich um Vorüberlegungen handle und ein Planungsstadium, in dem eine Unterrichtung des Betriebsrats sinnvoll erscheine, noch nicht erreicht sei, vermag der Senat dem nicht zu folgen.

Schon im September 1982 hat der Arbeitgeber in der schriftlichen Information allen Mitarbeitern erklärt, daß mit dem Einsatz von INTERPERS beabsichtigt sei, im Fachbereich Lohn- und Gehaltsabrechnung Verbesserung bei den Arbeitsabläufen zu erreichen, und zwar dadurch, daß die dafür benötigten Daten künftig mit Hilfe von Bildschirmgeräten im Direktdialog bearbeitet werden. Es gehe darum, den fehlerträchtigen Papieraufwand zu vermindern und eine Qualitätsverbesserung zu erreichen. Zur Durchführung dieser Änderung war das System INTERPERS, dessen Datensicherungsteil genutzt werden sollte, bereits angeschafft worden. Mit Schriftsatz vom 6. Mai 1983 hat der Arbeitgeber vorgetragen, die Verlags KG plane, die durch EDV ausgeführte Personalabrechnung zur Verbesserung des Arbeitsablaufs auf On-Line-Betrieb, d.h. auf den Einsatz von Bildschirmen umzustellen. Der Pro-

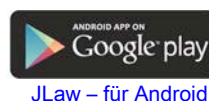


grammteil sei von der Verlags KG als Gehaltsabrechnungssystem eigenständig entwickelt worden. Im Schreiben vom 26. Januar 1984 an den Betriebsrat ist wiederum von der geplanten Umstellung auf On-Line-System die Rede. Es wird mitgeteilt, daß INTERPERS nicht mehr eingesetzt werden solle, die Planung insoweit modifiziert worden sei. Die Zielrichtung, nämlich die Umstellung auf On-Line-Betrieb, sei die gleiche geblieben. Die Datenschutz- und Datensicherungsprobleme würden durch Eigenprogrammierung gelöst.

Nach diesem Vorbringen des Arbeitgebers ist das Stadium interner Vorüberlegungen, über das der Betriebsrat nicht zu unterrichten wäre, längst verlassen. Die Entscheidung, die Gehalts- und Lohnabrechnung auf On-Line-Betrieb umzustellen, ist gefallen. Die Ziele, die mit dieser Umstellung erreicht werden sollen, sind definiert und den Arbeitnehmern schon 1982 mitgeteilt worden. Nur aufgrund dieser Vorgaben konnte der Programmteil des Gehaltsabrechnungssystems selbst entwickelt werden. Die Bildschirmmaske, zumindest aber ein entsprechender Entwurf, waren fertiggestellt. Die spätere Entscheidung, INTERPERS nicht zu verwenden, sondern auch die Datensicherung selbst zu programmieren, hat die ursprüngliche Planung zwar modifiziert, nicht aber hinfällig werden lassen. Sie hat zusätzliche Programmiertätigkeit notwendig werden lassen und möglicherweise auch Korrekturen in bereits fertiggestellten Programmen erforderlich gemacht, die die endgültige Inbetriebnahme der Lohn- und Gehaltsabrechnung im On-Line-Betrieb hinausgeschoben haben. An der Feststellung einer schon weit fortgeschrittenen Planung vermögen diese Verzögerungen nichts zu ändern.



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



Das Landesarbeitsgericht hat dieses Vorbringen des Arbeitgebers in gleicher Weise und damit zutreffend gewürdigt. Es ist zu Recht davon ausgegangen, daß die Umstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung auf On-Line-Betrieb bereits geplant war und nicht nur diesbezügliche Vorüberlegungen angestellt wurden.

Die Angriffe der Rechtsbeschwerde gegen diese rechtliche Würdigung sind nicht begründet. Wenn im Schreiben des Arbeitgebers vom 26. Januar 1984 von neuen Überlegungen die Rede ist, so bezieht sich dies eindeutig auf die bereits getroffene Entscheidung, INTERPERS nicht mehr zu verwenden und den Datensicherungsteil selbständig zu programmieren. An der Entscheidung, die Lohn- und Gehaltsabrechnung auf On-Line-Betrieb umzustellen, hat sich dadurch nichts geändert. Auch hinsichtlich eines modifizierten Weges war bereits eine Entscheidung getroffen. Auf das Stadium bloßer Vorüberlegungen kann daraus nicht geschlossen werden.

Wenn es in der Beschwerdeerwiderung heißt, daß Vorüberlegungen zu den Datensicherungsvorstellungen noch nicht abgeschlossen sind, so betrifft auch das nur einen Teil der Durchführung der bereits getroffenen Entscheidung, besagt aber nicht, daß die Umstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung selbst sich noch im Stadium der Vorüberlegung befand. Gleiches gilt für das Vorbringen, die Programmplanung werde voraussichtlich im April 1985 beginnen. Diese Terminverschiebung wird erklärt mit Änderungen im Sozialversicherungsrecht und in den tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Die angesprochene Programmplanung betrifft daher offensichtlich das konkrete Programm zur Gehalts- und



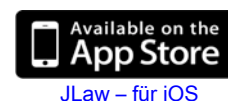
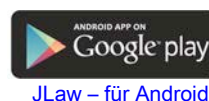
Lohnabrechnung und damit einen Schritt in der Durchführung der geplanten Umstellung. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, die Planung der Umstellung werde erst im April 1985 das Stadium der Vorüberlegungen verlassen.

Eine andere Beantwortung der Frage, von welchem Zeitpunkt an der Arbeitgeber den Betriebsrat zu unterrichten hat, ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des Senats vom 19. Juni 1984 (BAGE 46, 142 = AP Nr. 2 zu § 92 BetrVG 1972). Der Senat hat in dieser Entscheidung ausgesprochen, daß der Betriebsrat erst zu unterrichten sei, wenn Überlegungen des Arbeitgebers das Stadium der Planung erreicht haben. Das sei so lange nicht der Fall, als der Arbeitgeber lediglich Möglichkeiten - einer Personalreduzierung - erkunde, diese Möglichkeiten aber noch nicht nutzen wolle. Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber längst entschieden, die wiederholt dargelegten Vorteile eines On-Line-Betriebs bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung zu nutzen und die Lohn- und Gehaltsabrechnung entsprechend umzustellen.

Jede Planung ist ein kontinuierlicher Prozeß, der sich in einer Reihe von logischen Schritten vollzieht. Die Planung einzelner Schritte zur Realisierung des bereits beschlossenen Vorhabens ist nur ein Teil dieser Planung, der noch dazu in einem relativ späten Stadium angesiedelt ist. Dieses Stadium hat die Planung des Arbeitgebers erreicht. Spätestens in diesem Zeitpunkt ist der Betriebsrat zu unterrichten, wenn er von seinen Aufgaben noch einen sinnvollen Gebrauch soll machen können. Der Arbeitgeber ist daher schon jetzt verpflichtet, den Betriebsrat über den



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



Stand der Planung zur Umstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung auf einen On-Line-Betrieb zu unterrichten.

IV. Der Betriebsrat kann nicht verlangen, daß der Arbeitgeber der Bestellung des von ihm vorgeschlagenen Sachverständigen zustimmt.

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Aufgabe des Sachverständigen ist es, dem Betriebsrat fehlende fachliche Kenntnisse zu vermitteln, damit dieser seine Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann (BAG Beschluß vom 25. April 1978 - 6 ABR 9/75 - AP Nr. 11 zu § 80 BetrVG 1972). Allerdings soll das Fachwissen des Sachverständigen für den Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nutzbar gemacht werden. Das spricht dafür, daß die Hinzuziehung eines Sachverständigen nur dann in Frage kommt, wenn eine bestimmte Aufgabe des Betriebsrats ordnungsgemäß nur wahrgenommen werden kann, wenn dafür Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, über die der Betriebsrat nicht verfügt, daß aber die Vermittlung von für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen und geeigneten Kenntnissen - losgelöst von einer konkreten Aufgabe oder einem bestimmten Problem - Schulungsveranstaltungen vorbehalten ist, die der Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG besuchen kann (vgl. Galperin/Löwisch, aaO, § 80 Rz 44; Thiele, aaO, § 80 Rz 63). Die Hinzuziehung eines Sachverständigen als "Lese- und Verständigungshilfe", wie sie der Be-



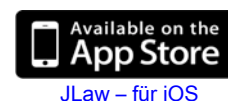
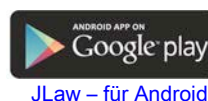
etriebsrat im vorliegenden Verfahren anstrebt, käme dann nicht in Betracht. Auf der anderen Seite erscheint nicht ausgeschlossen, daß eine Vermittlung besonderer fachlicher Kenntnisse durch einen Sachverständigen schon zu einem Zeitpunkt in Betracht kommen kann, in dem eine bestimmte Aufgabe des Betriebsrats noch nicht erkennbar ist, das Fachwissen des Sachverständigen vielmehr erst die Beantwortung der Frage ermöglichen kann, ob sich für den Betriebsrat die Aufgabe stellt, in einer bestimmten Angelegenheit tätig zu werden.

Die Frage bedarf im vorliegenden Falle keiner abschließenden Entscheidung. Jedenfalls zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist die Zuziehung eines Sachverständigen nicht erforderlich.

Der Betriebsrat begehrt vom Arbeitgeber umfangreiche Auskünfte über tatsächliche Gegebenheiten und Vorgänge im Betrieb. Zu diesen Auskünften ist der Arbeitgeber verpflichtet. Schon der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit erfordert es, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat in einer Form unterrichtet, daß dieser die erhaltenen Informationen auch verstehen kann. Das mag angesichts der Schwierigkeit und Komplexität der Materie einen größeren Zeitaufwand, Wiederholungen und Einzelerklärungen erforderlich machen, insbesondere dann, wenn der Betriebsrat noch keinen Anlaß oder keine Gelegenheit hatte, sich grundlegende Kenntnisse der Datenverarbeitungstechnologie in Schulungsveranstaltungen oder auf sonstige Weise anzueignen. Erst wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat abschließend unterrichtet hat, läßt sich die Frage beantworten, ob zum Verständnis der gegebenen In-



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



formationen Kenntnisse erforderlich sind, die der Betriebsrat nicht besitzt und die ihm nur ein Sachverständiger vermitteln kann.

Dagegen kann nicht eingewandt werden, der Betriebsrat könne angesichts der bisherigen Weigerung des Arbeitgebers nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde seiner Unterrichtungspflicht vollständig und wahrheitsgemäß nachkommen. Ob der Arbeitgeber vollständig und wahrheitsgemäß unterrichtet hat, ist eine Frage, die notfalls im Zwangsvollstreckungsverfahren zu entscheiden ist. Könnte der Betriebsrat allein im Hinblick auf solche Befürchtungen schon im Stadium seiner Unterrichtung einen Sachverständigen hinzuziehen, um der Gefahr einer unvollständigen oder wahrheitswidrigen Unterrichtung vorzubeugen, so würde dies im Ergebnis bedeuten, daß der Betriebsrat letztlich nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Sachverständigen unterrichtet wird. Das widerspräche dem Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern.

Der Betriebsrat kann daher nicht verlangen, daß der Arbeitgeber schon jetzt der Bestellung eines Sachverständigen zustimmt. Der Antrag des Betriebsrats ist zur Zeit unbegründet. Insoweit muß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, das diesem Antrag des Betriebsrats stattgegeben hat, aufgehoben werden.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Koerner

Heisler



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

