



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

30. Mai 2013\*

„Verarbeitung personenbezogener Daten — Richtlinie 95/46/EG — Art. 2 — Begriff ‚personenbezogene Daten‘ — Art. 6 und 7 — Grundsätze in Bezug auf die Qualität der Daten und die Zulässigkeit der Verarbeitung von Daten — Art. 17 — Sicherheit der Verarbeitung — Arbeitszeit von Arbeitnehmern — Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten — Zugang der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde — Verpflichtung des Arbeitgebers, die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so zur Verfügung zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können“

In der Rechtssache C-342/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunal do Trabalho de Viseu (Portugal) mit Entscheidung vom 13. Juli 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 18. Juli 2012, in dem Verfahren

**Worten – Equipamentos para o Lar SA**

gegen

**Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, der Richter E. Jarašiūnas und A. Ó Caoimh (Berichterstatte), der Richterin C. Toader sowie des Richters C. G. Fernlund,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Worten – Equipamentos para o Lar SA, vertreten durch D. Abrunhosa e Sousa und J. Cruz Ribeiro, advogados,

— der portugiesischen Regierung, vertreten durch L. Inez Fernandes und C. Vieira Guerra als Bevollmächtigte,

\* Verfahrenssprache: Portugiesisch.

- der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek als Bevollmächtigten,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von M. Russo, avvocato dello Stato,
- der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Fehér, K. Szijjártó und Á. Szilágyi als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch P. Costa de Oliveira und B. Martenczuk als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 2 und 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281, S. 31).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Worten – Equipamentos para o Lar SA (im Folgenden: Worten), einem Unternehmen mit Sitz in Viseu (Portugal), und der Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (Amt für die Überwachung der Arbeitsbedingungen, im Folgenden: ACT) wegen des Antrags auf Zugang dieser Behörde zu den Aufzeichnungen von Worten über die Arbeitszeiten.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

#### Richtlinie 95/46

- 3 In Art. 2, „Begriffsbestimmungen“, der Richtlinie 95/46 heißt es:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

- a) ‚personenbezogene Daten‘ alle Informationen über eine bestimmte oder bestimmbare natürliche Person (‚betroffene Person‘); als bestimmbar wird eine Person angesehen, die direkt oder indirekt identifiziert werden kann, insbesondere durch Zuordnung zu einer Kennnummer oder zu einem oder mehreren spezifischen Elementen, die Ausdruck ihrer physischen, physiologischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität sind;
- b) ‚Verarbeitung personenbezogener Daten‘ (‚Verarbeitung‘) jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Speichern, die Organisation, die Aufbewahrung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Benutzung, die Weitergabe durch Übermittlung, Verbreitung oder jede andere Form der Bereitstellung, die Kombination oder die Verknüpfung sowie das Sperren, Löschen oder Vernichten;

...“

4 Art. 3 („Anwendungsbereich“) dieser Richtlinie lautet wie folgt:

„(1) Diese Richtlinie gilt für die ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten sowie für die nicht automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einer Datei gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf die Verarbeitung personenbezogener Daten,

— die für die Ausübung von Tätigkeiten erfolgt, die nicht in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts fallen, beispielsweise Tätigkeiten gemäß den Titeln V und VI des Vertrags über die Europäische Union, und auf keinen Fall auf Verarbeitungen betreffend die öffentliche Sicherheit, die Landesverteidigung, die Sicherheit des Staates (einschließlich seines wirtschaftlichen Wohls, wenn die Verarbeitung die Sicherheit des Staates berührt) und die Tätigkeiten des Staates im strafrechtlichen Bereich;

— die von einer natürlichen Person zur Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten vorgenommen wird.“

5 Art. 6 der genannten Richtlinie, der die Grundsätze in Bezug auf die Qualität der Daten betrifft, sieht vor:

„(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass personenbezogene Daten

...

b) für festgelegte eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben und nicht in einer mit diesen Zweckbestimmungen nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden. Die Weiterverarbeitung von Daten zu historischen, statistischen oder wissenschaftlichen Zwecken ist im Allgemeinen nicht als unvereinbar mit den Zwecken der vorausgegangenen Datenerhebung anzusehen, sofern die Mitgliedstaaten geeignete Garantien vorsehen;

c) den Zwecken entsprechen, für die sie erhoben und/oder weiterverarbeitet werden, dafür erheblich sind und nicht darüber hinausgehen;

...

(2) Der für die Verarbeitung Verantwortliche hat für die Einhaltung des Absatzes 1 zu sorgen.“

6 Art. 7 dieser Richtlinie, der die Grundsätze in Bezug auf die Zulässigkeit der Verarbeitung von Daten betrifft, bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten lediglich erfolgen darf, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

...

c) die Verarbeitung ist für die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt;

...

e) die Verarbeitung ist erforderlich für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt und dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder dem Dritten, dem die Daten übermittelt werden, übertragen wurde;

...“

7 Art. 17 („Sicherheit der Verarbeitung“) der Richtlinie 95/46 lautet wie folgt:

„(1) Die Mitgliedstaaten sehen vor, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen durchführen muss, die für den Schutz gegen die zufällige oder unrechtmäßige Zerstörung, den zufälligen Verlust, die unberechtigte Änderung, die unberechtigte Weitergabe oder den unberechtigten Zugang – insbesondere wenn im Rahmen der Verarbeitung Daten in einem Netz übertragen werden – und gegen jede andere Form der unrechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten erforderlich sind.

Diese Maßnahmen müssen unter Berücksichtigung des Standes der Technik und der bei ihrer Durchführung entstehenden Kosten ein Schutzniveau gewährleisten, das den von der Verarbeitung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden Daten angemessen ist.

...“

Richtlinie 2003/88/EG

8 Art. 1 („Gegenstand und Anwendungsbereich“) der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299, S. 9) sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit ...

...“

9 Art. 6 („Wöchentliche Höchstarbeitszeit“) dieser Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

...

b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“

10 In Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der genannten Richtlinie heißt es:

„Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

a) kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, ... mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;

...

c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;

d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;

...“

#### *Portugiesische Rechtsvorschriften*

11 Art. 202 des durch das Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar 2009 gebilligten Código do Trabalho (portugiesisches Arbeitsgesetzbuch) sieht unter der Überschrift „Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten“ vor:

„1. Der Arbeitgeber muss die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten – einschließlich derjenigen der Arbeitnehmer, die an keine festen Arbeitszeiten gebunden sind – in einem zugänglichen Raum so vorhalten, dass sie unverzüglich eingesehen werden können.

2. Die Aufzeichnungen müssen unter Angabe der Uhrzeit Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen und die nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten umfassen, um die Anzahl der von dem Arbeitnehmer täglich und wöchentlich ... geleisteten Arbeitsstunden berechnen zu können.

...

5. Eine Zuwiderhandlung gegen den vorliegenden Artikel stellt eine schwere Ordnungswidrigkeit dar.“

12 Das Gesetz Nr. 107/2009 vom 14. Dezember 2009 enthält u. a. folgende Bestimmung:

„Artikel 10 –

#### Kontrollverfahren

1. Der Arbeitsaufsichtsbeamte führt in Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben unbeschadet besonderer Regelungen folgende Kontrollmaßnahmen durch:

a) Er fordert – mit sofortiger Wirkung oder zur Vorlage bei den dezentrierten Dienststellen des für die Arbeitsaufsicht zuständigen Dienstes des Arbeitsministeriums – Dokumente und andere Aufzeichnungen an, die Aufschluss über die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen geben können, prüft sie und kopiert sie;

...

2. Der Aufsichtsbeamte der Sozialversicherung führt in Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben unbeschadet besonderer Regelungen folgende Kontrollmaßnahmen durch:

- a) Er fordert – mit sofortiger Wirkung – Bücher, Dokumente, Aufzeichnungen, Archive und andere relevante Unterlagen, die sich im Besitz der Wirtschaftsteilnehmer befinden, deren Tätigkeit Gegenstand des Ermittlungsverfahrens ist, und die für die Überprüfung der Tatsachen, die Gegenstand des Kontrollverfahrens sind, sachdienlich sind, zur Prüfung, Einsicht und Aufnahme in die Akten an und kopiert sie;

...“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

13 Am 9. März 2010 führte die ACT eine Kontrolle des Geschäfts von Worten in Viseu durch. Im Anschluss an diese Kontrolle erstellte sie ein Protokoll, in dem festgestellt wurde:

- Dieses Unternehmen beschäftigte in diesem Geschäft vier Arbeitnehmerinnen im Schichtdienst;
- es verfügte über keine unmittelbar einsehbaren Aufzeichnungen über die tägliche Arbeitszeit, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie die Berechnung der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer;
- die Arbeitnehmer des Geschäfts erbrachten den Arbeitszeitznachweis, indem sie eine Magnetkarte an einer Stechuhr vorbeiführten, die in einem Geschäft installiert ist, das sich neben dem fraglichen Geschäft befindet;
- diese Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten waren nicht nur für die Arbeitnehmer des Unternehmens oder des Geschäfts nicht zugänglich, sondern der Zugang zu diesen Aufzeichnungen war außerdem der Person vorbehalten, die hierfür über einen Online-Zugang verfügte, d. h. dem Regionalleiter von Worten, der zum Zeitpunkt der fraglichen Überprüfung nicht anwesend war; in einem solchen Fall konnte nur die zentrale Personalverwaltung von Worten die in den genannten Aufzeichnungen enthaltenen Informationen zur Verfügung stellen.

14 Am 15. März 2010 wurden der ACT auf eine Aufforderung zur Übermittlung dieser Informationen hin die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten mit den gesetzlich vorgeschriebenen Angaben übersandt.

15 Mit Entscheidung vom 14. März 2012 stellte die ACT fest, dass Worten eine schwere arbeitsrechtliche Ordnungswidrigkeit begangen habe, indem sie die Regelung in Art. 202 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs über die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten verletzt habe, da sie der ACT in dem betroffenen Geschäft keine unmittelbare Einsicht in die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten der dort beschäftigten Arbeitnehmer ermöglicht habe. Die Schwere des Verstoßes sei dadurch begründet, dass die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten es ermöglichten, unverzüglich und schnell festzustellen, ob die Organisation der Tätigkeit eines Unternehmens mit der Regelung über die Arbeitszeit im Einklang stehe. Die ACT hat Worten daher eine Geldbuße in Höhe von 2 000 Euro auferlegt.

16 Worten erhob beim Tribunal do Trabalho de Viseu eine Klage auf Aufhebung dieser Entscheidung.

- 17 Unter diesen Umständen hat das Tribunal do Trabalho de Viseu beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Art. 2 der Richtlinie 95/46 dahin auszulegen, dass Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten, d. h. die Angabe der Uhrzeit, zu der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitstag beginnt und beendet, sowie der Pausen bzw. der nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten, unter den Begriff der personenbezogenen Daten fallen?
  2. Sollte die vorhergehende Frage bejaht werden: Ist der portugiesische Staat aufgrund von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 verpflichtet, die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen vorzusehen, die für den Schutz personenbezogener Daten gegen die zufällige oder unrechtmäßige Zerstörung, den zufälligen Verlust, die unberechtigte Änderung, die unberechtigte Weitergabe oder den unberechtigten Zugang, insbesondere wenn im Rahmen der Verarbeitung Daten in einem Netz übertragen werden, erforderlich sind?
  3. Sollte die vorhergehende Frage bejaht werden: Ist, wenn der Mitgliedstaat keine Maßnahmen gemäß Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 erlässt und der für die Verarbeitung dieser Daten verantwortliche Arbeitgeber ein System des beschränkten Zugriffs auf diese Daten einführt, das einen automatischen Zugriff der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde nicht zulässt, der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts dahin auszulegen, dass der Mitgliedstaat gegen den Arbeitgeber deswegen keine Sanktion verhängen kann?

### **Zu den Vorlagefragen**

#### *Zur ersten Frage*

- 18 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46 dahin auszulegen ist, dass Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die die Angabe der Uhrzeit, zu der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitstag beginnt und beendet, sowie der Pausen bzw. der nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten enthalten, unter den Begriff „personenbezogene Daten“ im Sinne dieser Bestimmung fallen.
- 19 Insoweit genügt die Feststellung, dass – wie alle Beteiligten, die schriftliche Erklärungen eingereicht haben, vorgetragen haben – die Daten, die in Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden enthalten sind und die tägliche Arbeitszeit und die Ruhezeiten der einzelnen Arbeitnehmer betreffen, personenbezogene Daten im Sinne von Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46 sind, da es sich um „Informationen über eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person“ handelt (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 20. Mai 2003, Österreichischer Rundfunk u. a., C-465/00, C-138/01 und C-139/01, Slg. 2003, I-4989, Randnr. 64, vom 16. Dezember 2008, Huber, C-524/06, Slg. 2008, I-9705, Randnr. 43, und vom 7. Mai 2009, Rijkeboer, C-553/07, Slg. 2009, I-3889, Randnr. 42).
- 20 Das Erheben, das Speichern, die Organisation, die Aufbewahrung, das Abfragen und die Benutzung dieser Daten durch einen Arbeitgeber sowie deren Übermittlung an die für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörden sind daher eine „Verarbeitung personenbezogener Daten“ im Sinne von Art. 2 Buchst. b der Richtlinie 95/46 (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile Österreichischer Rundfunk u. a., Randnr. 64, und Huber, Randnr. 43).

- 21 Da im Übrigen im vorliegenden Ausgangsverfahren feststeht, dass diese Verarbeitung personenbezogener Daten automatisiert erfolgt und dass keine der in Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 95/46 genannten Ausnahmen anwendbar ist, fällt die genannte Verarbeitung in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.
- 22 Auf die erste Frage ist somit zu antworten, dass Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46 dahin auszulegen ist, dass Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die die Angabe der Uhrzeit, zu der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitstag beginnt und beendet, sowie der Pausen bzw. der nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten enthalten, unter den Begriff „personenbezogene Daten“ im Sinne dieser Bestimmung fallen.

*Zur zweiten und zur dritten Frage*

- 23 Mit seiner zweiten und dritten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 in dem Sinne auszulegen ist, dass jeder Mitgliedstaat verpflichtet ist, die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen vorzusehen, die für den Schutz personenbezogener Daten gegen die zufällige oder unrechtmäßige Zerstörung, den zufälligen Verlust, die unberechtigte Änderung, die unberechtigte Weitergabe oder den unberechtigten Zugang erforderlich sind, und falls dies bejaht wird, ob ein Mitgliedstaat, der keine solchen Maßnahmen erlassen hat, eine Sanktion gegen einen Arbeitgeber verhängen kann, der als für die Verarbeitung dieser Daten Verantwortlicher ein System des beschränkten Zugriffs auf diese Daten eingeführt hat, das einen unverzüglichen Zugriff durch die für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde nicht zulässt.
- 24 Nach Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46, der die Sicherheit der Verarbeitung betrifft, müssen die Mitgliedstaaten vorsehen, dass der für eine Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortliche die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen durchführen muss, damit unter Berücksichtigung des Standes der Technik und der bei ihrer Durchführung entstehenden Kosten ein Schutzniveau gewährleistet wird, das den von dieser Verarbeitung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden Daten angemessen ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Rijkeboer, Randnr. 62).
- 25 Entgegen der Prämisse, von der die zweite und die dritte Frage ausgehen, verpflichtet der genannte Art. 17 Abs. 1 die Mitgliedstaaten folglich nicht, diese technischen und organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, es sei denn, sie sind für die Verarbeitung verantwortlich; die Verpflichtung zum Ergreifen dieser Maßnahmen obliegt nämlich nur dem für die Verarbeitung Verantwortlichen, d. h. im vorliegenden Fall dem Arbeitgeber. Nach der genannten Bestimmung müssen die Mitgliedstaaten jedoch in ihrem internen Recht eine Vorschrift erlassen, die diese Verpflichtung vorsieht.
- 26 Im Übrigen ergibt sich aus der Vorlageentscheidung nicht, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Daten Gegenstand einer zufälligen oder unrechtmäßigen Zerstörung, eines zufälligen Verlustes, einer unberechtigten Änderung, einer unberechtigten Weitergabe oder eines unberechtigten Zugangs oder einer anderen Form der unrechtmäßigen Verarbeitung im Sinne von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 gewesen wären. Den Angaben in der dem Gerichtshof vorliegenden Akte zufolge steht in dieser Rechtssache vielmehr fest, dass der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde nach dem nationalen Recht der Zugang zu diesen Daten gestattet ist.
- 27 In ihren schriftlichen Erklärungen macht Worten jedoch geltend, dass die in Art. 202 Abs. 1 des Código do Trabalho vorgesehene Verpflichtung, die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so zur Verfügung zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können, in der Praxis mit der Verpflichtung unvereinbar sei, ein geeignetes System zum Schutz der in diesen Aufzeichnungen enthaltenen personenbezogenen Daten zu schaffen. Eine solche Verpflichtung würde nämlich dazu führen, dass jeder Arbeitnehmer des betroffenen Unternehmens Zugang zu diesen Daten hätte, was

der in Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 vorgesehenen Verpflichtung zuwiderliefe, die Sicherheit dieser Daten zu gewährleisten. Ein solcher allgemeiner Zugang würde dieser Bestimmung somit jede praktische Wirksamkeit nehmen.

- 28 Dieses Vorbringen greift nicht durch. Entgegen der Prämisse, auf der es beruht, impliziert die Verpflichtung des Arbeitgebers als für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortlichem, der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde einen unverzüglichen Zugang zu den Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu verschaffen, nämlich nicht, dass die in diesen Aufzeichnungen enthaltenen personenbezogenen Daten allein aufgrund dieses Umstands insoweit nicht ermächtigten Personen zwangsläufig zugänglich gemacht werden müssten. Wie die portugiesische Regierung zu Recht geltend gemacht hat, hat nach Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 nämlich jeder für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortliche die geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass nur die zum Zugang zu den betroffenen personenbezogenen Daten ordnungsgemäß ermächtigten Personen berechtigt sind, einem Ersuchen eines Dritten um Zugang nachzukommen.
- 29 Eine Auslegung von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 ist daher für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nicht sachdienlich.
- 30 Im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof ist es jedoch dessen Aufgabe, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Verfahrens sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren. Es ist nämlich Aufgabe des Gerichtshofs, alle Bestimmungen des Unionsrechts auszulegen, die die nationalen Gerichte benötigen, um die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, auch wenn diese Bestimmungen in den dem Gerichtshof von diesen Gerichten vorgelegten Fragen nicht ausdrücklich genannt sind (vgl. u. a. Urteile vom 8. März 2007, Campina, C-45/06, Slg. 2007, I-2089, Randnrn. 30 und 31, und vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, Slg. 2010, I-9849, Randnr. 39).
- 31 Auch wenn das vorlegende Gericht seine Fragen formal gesehen auf die Auslegung von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 95/46 beschränkt hat, hindert dies den Gerichtshof folglich nicht daran, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die diesem bei der Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten von dem einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. Urteil Fuß, Randnr. 40).
- 32 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte, dass das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen möchte, ob die Bestimmungen der Richtlinie 95/46 in dem Sinne auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegenstehen, nach der Arbeitgeber verpflichtet sind, der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so zur Verfügung zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können. Wie sich aus Randnr. 15 des vorliegenden Urteils ergibt, wurde Worten nämlich wegen eines Verstoßes gegen diese in Art. 202 Abs. 1 des Código do Trabalho vorgesehene Verpflichtung eine Geldbuße auferlegt.
- 33 Gemäß den Bestimmungen des Kapitels II („Allgemeine Bedingungen für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten“) der Richtlinie 95/46 muss jede Verarbeitung personenbezogener Daten – vorbehaltlich der in Art. 13 zugelassenen Ausnahmen – den in Art. 6 der Richtlinie aufgestellten Grundsätzen in Bezug auf die Qualität der Daten und einem der in Art. 7 der Richtlinie aufgeführten Grundsätze in Bezug auf die Zulässigkeit der Verarbeitung von Daten genügen (Urteile Österreichischer Rundfunk u. a., Randnr. 65, Huber, Randnr. 48, sowie vom 24. November 2011, ASNEF und FECEMD, C-468/10 und C-469/10, Slg. 2011, I-12181, Randnr. 26).

- 34 Die Daten müssen insbesondere gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchst. b und c der Richtlinie 95/46 „für festgelegte eindeutige und rechtmäßige Zwecke erhoben“ werden, und sie müssen diesen Zwecken „entsprechen ..., dafür erheblich [sein] und [dürfen] nicht darüber hinausgehen“. Gemäß Art. 7 Buchst. c und e der genannten Richtlinie ist die Verarbeitung personenbezogener Daten zulässig, wenn sie „für die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich [ist], der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt“, oder wenn sie „erforderlich [ist] für die Wahrnehmung einer Aufgabe, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt und dem für die Verarbeitung Verantwortlichen oder dem Dritten, dem die Daten übermittelt werden, übertragen wurde“ (Urteil Österreichischer Rundfunk u. a., Randnr. 66).
- 35 Dies scheint in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens so zu sein, da offenbar, was vom vorlegenden Gericht zu überprüfen ist, zum einen die in den Aufzeichnungen über die Arbeitszeit enthaltenen personenbezogenen Daten erhoben werden, um die Einhaltung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, und zum anderen die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten für die Erfüllung einer dem Arbeitgeber obliegenden rechtlichen Verpflichtung sowie zur Durchführung der Kontrollaufgaben, mit denen die für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständige nationale Behörde betraut ist, erforderlich ist.
- 36 Was die konkreten Modalitäten der Ausgestaltung des Zugangs dieser nationalen Behörde zu diesen personenbezogenen Daten zum Zwecke der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Bezug auf die Überwachung der Arbeitsbedingungen betrifft, kann nur ein Zugang für Behörden mit entsprechenden Befugnissen als erforderlich im Sinne von Art. 7 Buchst. e der Richtlinie 95/46 angesehen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Huber, Randnr. 61).
- 37 Zur Verpflichtung des Arbeitgebers, dieser nationalen Behörde unverzüglich Zugang zu den Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu gewähren, ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass eine solche Verpflichtung erforderlich im Sinne dieser Bestimmung sein kann, wenn sie zu einer effizienteren Anwendung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen führt (vgl. entsprechend Urteil Huber, Randnr. 62).
- 38 Durch die Richtlinie 2003/88 sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern, indem ihnen – u. a. tägliche und wöchentliche – Mindestruhezeiten und angemessene Ruhepausen gewährt werden sowie eine Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt wird (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a., C-397/01 bis C-403/01, Slg. 2004, I-8835, Randnr. 76, sowie vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, Slg. 2010, I-12167, Randnr. 43).
- 39 Vor diesem Hintergrund verpflichtet Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 die Mitgliedstaaten, die „erforderlichen Maßnahmen“ zu treffen, damit in Anbetracht der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet (vgl. in diesem Sinne Urteile Pfeiffer u. a., Randnr. 100, und vom 14. Oktober 2010, Fuß, Randnr. 33).
- 40 Im Übrigen sieht Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2003/88 vor, dass die Mitgliedstaaten die Bestimmungen des Art. 6 dieser Richtlinie unangewandt lassen können, wenn sie insbesondere mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgen, dass der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle betroffenen Arbeitnehmer führt (Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. c der genannten Richtlinie) und dass die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können (Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. d dieser Richtlinie).

- 41 Nach Ansicht der Europäischen Kommission kann die Kontrolle der Erfüllung der durch die Richtlinie 2003/88 auferlegten Verpflichtungen, selbst wenn diese Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht ausdrücklich zum Erlass einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden verpflichtet, die Einführung von Überwachungsmaßnahmen – als zur Verwirklichung der mit dieser Richtlinie verfolgten Ziele „erforderliche Maßnahmen“ – umfassen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine unverzügliche Einsicht in die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu ermöglichen, wäre nämlich geeignet, jegliche Möglichkeit einer Verfälschung der Daten während der Zeit zwischen dem Kontrollbesuch der zuständigen nationalen Behörden und der tatsächlichen Überprüfung dieser Daten durch diese Behörden auszuschließen.
- 42 Worten macht hingegen geltend, dass diese Verpflichtung angesichts des damit verbundenen Eingriffs in das Privatleben der Arbeitnehmer zu weit gehe. Die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten dienten nämlich zum einen dazu, dem Arbeitnehmer ein Beweismittel zum Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu verschaffen. Die Richtigkeit dieser Aufzeichnungen sei im Ausgangsverfahren auch nicht bestritten worden. Zum anderen ermöglichten diese Aufzeichnungen die Feststellung der durchschnittlichen Arbeitszeiten und dienten so insbesondere der Kontrolle von Befreiungen von festen Arbeitszeiten. Die unverzügliche Verfügbarkeit dieser Aufzeichnungen würde insoweit keinen Mehrwert bieten. Im Übrigen könnten die in diesen Aufzeichnungen enthaltenen Informationen nachträglich übermittelt werden.
- 43 In der vorliegenden Rechtssache ist es Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die Verpflichtung des Arbeitgebers, der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde so Zugang zu den Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten zu gewähren, dass diese unverzüglich eingesehen werden können, insofern als notwendig dafür angesehen werden kann, dass diese Behörde ihre Überwachungsaufgaben wahrnehmen kann, als sie zu einer effizienteren Anwendung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit, führt.
- 44 Insoweit ist jedoch darauf hinzuweisen, dass jedenfalls – sofern diese Verpflichtung für die Erreichung dieses Ziels als notwendig erachtet wird – die Sanktionen, die zur Gewährleistung der wirksamen Anwendung der in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Anforderungen verhängt werden, auch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren müssen, was im Ausgangsverfahren ebenfalls vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist (vgl. entsprechend Urteil vom 6. November 2003, Lindqvist, C-101/01, Slg. 2003, I-12971, Randnr. 88).
- 45 Unter diesen Umständen ist auf die zweite und die dritte Frage zu antworten, dass Art. 6 Abs. 1 Buchst. b und c und Art. 7 Buchst. c und e der Richtlinie 95/46 in dem Sinne auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegenstehen, nach der Arbeitgeber verpflichtet sind, der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so zur Verfügung zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können, vorausgesetzt, diese Verpflichtung ist dafür notwendig, dass diese Behörde ihre Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Anwendung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit, wahrnehmen kann.

### **Kosten**

- 46 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr ist dahin auszulegen, dass Aufzeichnungen der Arbeitszeit wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die die Angabe der Uhrzeit, zu der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitstag beginnt und beendet, sowie der Pausen bzw. der nicht in die Arbeitszeit fallenden Zeiten enthalten, unter den Begriff „personenbezogene Daten“ im Sinne dieser Bestimmung fallen.**
2. **Art. 6 Abs. 1 Buchst. b und c und Art. 7 Buchst. c und e der Richtlinie 95/46 sind in dem Sinne auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegenstehen, nach der Arbeitgeber verpflichtet sind, der für die Überwachung der Arbeitsbedingungen zuständigen nationalen Behörde die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so zur Verfügung zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können, vorausgesetzt, diese Verpflichtung ist dafür notwendig, dass diese Behörde ihre Überwachungsaufgaben hinsichtlich der Anwendung der Regelungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit, wahrnehmen kann.**

Unterschriften