

Dr. Dominik Sorber

LAG Düsseldorf erteilt ständigem Zugriffsrecht auf Personalakte durch Betriebsrat eine klare Absage

LAG Düsseldorf, Beschl. v. 23.6.2020 – 3 TaBV 65/19

Die Gerichtsentscheidung in Kürze

Das LAG entschied, dass dem Betriebsrat kein permanenter Zugang zu digitalen Personalakten zusteht. Eine solche Vereinbarung in einer (Gesamt)Betriebsvereinbarung ist unwirksam, weil eine solch weitreichende Befugnis des Betriebsrats unverhältnismäßig ist. Weiterhin besteht keine betriebsverfassungsrechtliche – und damit gesetzliche – Aufgabe, die ein Einsichtsrecht legitimiert (betriebsverfassungsrechtliche Erforderlichkeit). Die Betriebsparteien haben vielmehr die Aufgabe, die freie Entfaltung der Persönlichkeit gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG i. V. m. Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1 GG zu schützen und nicht darin einzugreifen. Dieser Maßstab gilt als Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für eine Betriebsvereinbarung.

Der Fall

Bei der Arbeitgeberin besteht ein Gesamtbetriebsrat sowie zwölf örtliche Betriebsräte. Die Arbeitgeberin schloss mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die Implementierung von elektronischen Personalakten ab. In der Betriebsvereinbarung war unter anderem folgendes geregelt: „Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtliche Betriebsratsvorsitzende erhält permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte mit Ausnahme der Akten der leitenden Mitarbeiter und der Mitarbeiter des Personalbereichs. Die örtlichen Betriebsratsvorsitzenden erhalten dabei Zugriff auf die Akten des Wahlbetriebes, für den sie zuständig sind. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende erhält Zugriff auf die Akten des gesamten Unternehmens.“

Nach Abschluss der Betriebsvereinbarung forderten einzelne Betriebsratsvorsitzende die Arbeitgeberin dazu auf, dass ihnen ein permanenter Zugriff auf die Personalakten gewährt wird. Die Arbeitgeberin verwehrte einen Zugriff auf die elektronischen Personalakten. Hiergegen wandte sich der Gesamtbetriebsrat und beantragte, dass die Zugriffsrechte entsprechend der Gesamtbetriebsvereinbarung gewährt werden.

Die Gründe

Das LAG Düsseldorf entschied, dass weder dem einzelnen Betriebsratsvorsitzenden noch dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden ein permanentes Zugriffsrecht auf die Personalakten ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer einzuräumen ist. Die Betriebsparteien haben sich an § 75 Abs. 2 BetrVG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG zu halten, so dass die Regelung in der Gesamtbetriebsvereinbarung

unwirksam ist. Diese Regelung stellt ein Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dar, weil der Eingriff unverhältnismäßig ist. Denn es ist weder erforderlich noch geboten, dass der örtliche Betriebsrat und auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende ein permanentes Zugriffsrecht auf Personalakten hat. Die Betriebsparteien sind nach den gesetzlichen Vorgaben verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt eine Vielzahl an Befugnissen, bei denen der Betriebsrat zweck- und aufgabengebunden Beschäftigtendaten verarbeitet. Ein permanenter und uneingeschränkter Zugriff auf Beschäftigtendaten muss immer verhältnismäßig sein. Fehlt es an einer tragfähigen datenschutz- sowie betriebsverfassungsrechtlichen Rechtfertigung, führt dies zur Unzulässigkeit.

Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist von den Betriebsparteien zu achten

Das LAG stellte in dem Beschluss fest, dass die Betriebsparteien und insbesondere auch Betriebsräte, die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter zu beachten haben. Es gibt keinen Freibrief für Betriebsräte, sich pauschal auf ihre gesetzlichen Aufgaben und Kontrollbefugnisse zu berufen, um jederzeit und unbeschränkt Zugang zu einer Vielzahl von Beschäftigtendaten zu erhalten.

Auswirkungen auf die Praxis

Für jede Einsicht in Beschäftigtendaten gilt ein zweifacher Erforderlichkeitsgrundsatz. Es ist damit stets eine Zwei-Stufen-Prüfung anzustellen. Auf der ersten Stufe bedarf es einer konkreten betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe, die der Betriebsrat auch konkret darzulegen hat (BAG, Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17). Behauptet der Betriebsrat lediglich pauschal unter Bezugnahme auf den Gesetzeswortlaut, dass er seine Kontrollrechte wahrnehmen will, ist dies nicht ausreichend und Arbeitgeber können allein deswegen das Auskunftsbegehren sowie die damit verbundene Einsicht in Beschäftigtendaten verweigern (BAG, Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17, Rn. 13). Auf einer zweiten Stufe muss auch der datenschutzrechtliche Erforderlichkeitsgrundsatz geprüft und beachtet werden. Das bedeutet, dass beispielsweise bei einem 9-köpfigen Betriebsrat lediglich zwei Betriebsratsmitglieder für einen bestimmten Zeitraum Zugang zu Beschäftigtendaten erhalten. Denn es ist beispielsweise für die Kontrollrechte nicht erforderlich, dass das gesamte 9-er-Gremium Einsicht nimmt.

Hintergrund

Das LAG hat eine zentrale betriebsverfassungsrechtliche sowie datenschutzrechtliche Grundsatzfrage beantwortet, die über die eigentliche Entscheidung hinausgeht. Es hat klargestellt, dass Betriebsräte die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter zu achten und auch zu schützen haben. Damit ist es Betriebsräten verwehrt, unter dem Deckmantel des „Arbeitnehmerschutzes“ unbegrenzt, ohne gesetzlich vorgegebenen Aufgabenbezug und ohne Zweckbindung auf Arbeitnehmerdaten zuzugreifen. Insbesondere in dem sehr sensiblen Bereich der Personalakten ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass Betriebsräte keinen (Dauer)zugriff auf Personalakten von Arbeitnehmern haben. Denn sowohl in elektronischen als auch analog geführten Personalakten sind eine Vielzahl von Daten erfasst, die den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in ihrem Kern betreffen. In einer Personalakte sind unter anderem die Stammdaten eines Mitarbeiters, Konfessionszugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Pfändungen, vertragliche Absprachen mit dem Arbeitgeber, Abmahnungen und viele weitere sehr persönliche oder auch höchstpersönliche Daten gespeichert.

Kurz informiert

Betriebsvereinbarungen können datenschutzrechtliche Erlaubnisgrundlagen sein, um Datenverarbeitungsvorgänge der Betriebsparteien zu legitimieren (Art. 88 Abs. 1 DSGVO). Aber auch hier gilt, dass die Betriebsvereinbarungen rechtmäßig sein müssen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers kann durch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung eingeschränkt werden. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist Wirksamkeitsvoraussetzung und konkretisiert die Verpflichtung der Betriebsparteien nach § 75 Abs. 2 BetrVG. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann eine Betriebsvereinbarung unwirksam sein (BAG, Beschl. v. 25.4.2017 – 1 ABR 46/15).

Bevor Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die als datenschutzrechtliche Erlaubnisgrundlage dienen sollen, sind damit stets die nachfolgenden Aspekte zu prüfen und zu dokumentieren:

- Ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei Datenerhebungen bzw. Verarbeitungen beachtet?
- Welche schützenswerten Belange des Arbeitgebers rechtfertigt einen Eingriff (Interessensabwägung)?
- Welche Mitarbeiterdaten und welche Datenkategorien sind betroffen?
- Welche Zweckbindung ist für die Verarbeitung der Daten vorgesehen? Basiert die Zweckbindung auf Gesetzen und sind die entsprechende Datenverarbeitungszwecke in der Betriebsvereinbarung konkret festgelegt?
- Welche Befugnisse sollen dem Betriebsrat eingeräumt werden sollen? Dies kann zweistufig geprüft werden:

1. Stufe: Liegt eine konkrete, betriebsverfassungsrechtliche Aufgabe vor?
2. Stufe: Ist die betriebsverfassungsrechtliche Befugnis auch verhältnismäßig ausgestaltet?

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann eine Betriebsvereinbarung das Ziel verfehlen, eine Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung darzustellen. Die Rechtsfolge ist, dass dann die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ganz oder zum Teil entfällt und die Datenverarbeitung möglicherweise auf keine Rechtsgrundlage gestützt werden kann. Das heißt, es fehlt an einer rechtmäßigen Datenverarbeitungsgrundlage und die Verarbeitung ist rechtswidrig.

Praxisausblick

Bereits seit über drei Jahren gilt die DSGVO. Die Frage, welche Auswirkungen die DSGVO auf das Betriebsverfassungsgesetz hat, ist in vielen Bereichen noch ungeklärt. Feststeht, dass Betriebsverfassungsgesetz eröffnet eine Reihe von Datenverarbeitungsvorgängen für den Betriebsrat. Damit steht auch fest, dass der Betriebsrat nicht frei und vor allem nicht ohne gesetzliche Grundlage Daten von Mitarbeitern einsehen, verarbeiten oder auf Betriebsrats-Computern speichern darf.

Das BetrVG fordert einen konkreten Aufgabenbezug dafür, dass Betriebsräte Daten verarbeiten dürfen. Diese gesetzlich vorgesehene Zweckbindung entspricht nicht nur den Vorgaben des BetrVG, sondern sichert zum Teil auch die Vorgaben der DSGVO ab. Das heißt für die Praxis, dass das BetrVG europarechtskonform anzuwenden ist. Das BAG hat bereits entschieden, dass auch der Betriebsrat datenschutzkonform agieren muss.

Diese grundsätzlichen Fragen zur Wechselwirkung zwischen DSGVO und BetrVG hat das LAG Düsseldorf in der Entscheidung deutlich herausgearbeitet und darauf abgestellt, dass die Betriebsparteien die Verpflichtung haben, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu schützen. Dieses umfasst die Selbstbestimmung des Einzelnen, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Daten offenbart werden. Diese Grundentscheidung ist von den Betriebsparteien insbesondere beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen.

Autor:

Dr. Dominik Sorber, Rechtsanwalt bei BEITEN BURKHARDT in München und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Der Autor berät nationale und internationale Mandanten auf dem gesamten Gebiet des Beschäftigtendatenschutzes und des Arbeitsrechts.

