

Wenn der Betriebsrat zu neugierig ist – oder: Von den Grenzen der Mitbestimmung

Jens Völksen

Das Betriebsverfassungsrecht wird geprägt vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Auch und gerade aus unternehmerischer Sicht ist es geboten, das gesetzliche Leitbild ernst zu nehmen. Denn eine gestörte Zusammenarbeit hat das Potenzial, betriebliche Prozesse zu blockieren, von teuren Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht einmal ganz abgesehen.

Für Betriebsräte bedeutet der Leitsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, sein Wirken auf gesetzliche Mitbestimmungstatbestände zu beschränken und den Arbeitgeber nicht mit überschießenden Forderungen zu überziehen. Aber auch der Arbeitgeber sollte nicht leichtfertig „der Harmonie willen“ die Grenzen der Mitbestimmung überschreiten. Denn Leidtragende können die Arbeitnehmer sein, was eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf eindrucksvoll belegt (LAG Düsseldorf 23.6.2020, 3 TaBV 65/19).

Entscheidung/Sachverhalt

Im Mittelpunkt der Entscheidung steht eine Gesamtbetriebsvereinbarung („GBV“) zur elektronischen Personalakte.

Der Arbeitgeber unterhält im gesamten Bundesgebiet zahlreiche Betriebe, in denen jeweils Betriebsräte gebildet sind. Zudem besteht ein Gesamtbetriebsrat („GBR“). Im Jahre 2012 schlossen der Arbeitgeber und der GBR eine Gesamtbetriebsvereinbarung („GBV“) über die Einführung der elektronischen Personalakte. Auf Grundlage des 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen) enthält die GBV eine Vielzahl von Detailregelungen. Außerdem ist wörtlich Folgendes geregelt:

„Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtliche Betriebsratsvorsitzende erhält permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte (...). (...) Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende erhält Zugriff auf die Akten des gesamten Unternehmens.“

Bereits im Jahre 2013 beschloss der Arbeitgeber, den permanenten Zugriff auf die elektronischen Personalakten für Betriebsratsmitglieder wieder zu kappen. Gegen diese Maßnahme wendet sich der GBR und fordert entsprechend der GBV den vollen und permanenten Zugriff auf die Personalakten der Belegschaft

Das LAG Düsseldorf wies den Antrag des GBR zurück. Die Klausel in der GBV sei rechtswidrig, da sie gegen § 75 Abs. 2 BetrVG verstoße. Dem Grundgesetz folgend seien danach auch die Betriebsparteien verpflichtet, das Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer zu wahren. Ein permanenter Zugriff auf die elektronischen Personalakten durch Betriebsratsmitglieder verletze die Rechte der Arbeitnehmer. Personalakten enthalten sensible persönliche Daten, z.B. zu Unterhaltungspflichten, Gehaltspfändungen etc. Es sei unverhältnismäßig, dass durch Betriebsratsmitglieder ständig Einsicht genommen werden könne. Einen Rechtfertigungsgrund zur Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten gebe es nicht. Außerdem folge schon aus § 83 BetrVG, dass nur anlassbezogen Einblick in Personalakten genommen werden dürfe.

Praxisrelevanz

Die umfangreiche und sehr sorgfältig begründete Entscheidung des LAG Düsseldorf überzeugt. Sie zeigt auf, dass die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte im BetrVG nicht zur Disposition der Betriebsparteien stehen, sondern auch und gerade im Interesse der Arbeitnehmer einzuhalten sind. Das gilt jedenfalls dann, wenn durch Zugeständnisse an den Betriebsrat zugleich Rechtspositionen der Belegschaft betroffen sind. Bei einem permanenten Lesezugriff auf die Personalakten ist dies offenkundig der Fall. Gerade mit Blick auf sensible und vertrauliche Informationen in den Personalakten liegt die Missbrauchsgefahr auf der Hand. Schon aus § 80 Abs. 2 BetrVG folgt, dass Informationsansprüche des Betriebsrats i.d.R. an konkrete Aufgaben gebunden sein müssen. Das ist bei der anlasslosen Einsichtnahme in Personalakten, geradezu aus bloßer „Neugier“, nicht der Fall.

Darüber hinaus gibt der Fall Anlass, sich noch einmal kritisch mit den Grenzen der Mitbestimmung nach § 75 Abs. 2 BetrVG auseinanderzusetzen. Danach ist es den Betriebsparteien verwehrt, in die persönliche Lebensgestaltung der Arbeitnehmer und deren Persönlichkeitsrechte einzugreifen. Das gilt beispielsweise für sogenannte Lohnverwendungsklauseln, die Arbeitnehmer zu bestimmten Ausgaben (z.B. Kantinenverpflegung) zwingen.

Auch sonst ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten, was u.a. für Betriebsvereinbarungen zur Arbeitskleidung gilt. Daher sollte jede Betriebsvereinbarung, auch wenn sie gut gemeint sein mag, kritisch daraufhin geprüft werden, ob Inhalte nicht vielleicht überschießend zu Lasten der Belegschaftsmitglieder sind.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Herrn Jens Völksen unter +49 221 33660 504 oder JVoelksen@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99