

3 TaBV 65/19
16 BV 114/18
Arbeitsgericht Düsseldorf

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 23.06.2020

Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren
unter Beteiligung

1. des Gesamtbetriebsrats der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden U. X., G.-C.-Platz 1, E.

Antragsteller und Beschwerdeführer

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte T. G. N., T. Straße 30, N.

2. der W. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer, G.-C.-Platz 1, E.

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D., C. Straße 3, E.

3. des Betriebsrats der der Region O. in I. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden E. X., T. kamp 2D, I.
4. des Betriebsrats der Region O. in I. der W. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende T. W., B. Straße 59, I.
5. des Betriebsrats der Region O. ost in C. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden B. S., Niederlassung O. ost, B. Straße 61 - 67, C.
6. des Betriebsrats der Region O. west in E. der W. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende O. G., L.17, E.
7. des Betriebsrats der Region Ost in E. der W. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende V. I., L.Straße 178, Gebäude 5., E.
8. des Betriebsrats C. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden I. U., X.Straße 32, C.

...

9. des Betriebsrats der Region West in S. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden U. X., E.-Park 2-4, S.
10. des Betriebsrats F. der W. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende Dr. W. T., E. Straße 15, F.
11. des Betriebsrats der Region S.-Main in F. der W. GmbH, vertreten durch die Vorsitzende B. G., E. er Straße 15, F.
12. des Betriebsrats der Region T. west in T. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden C. C., J. Straße 20, T.
13. des Betriebsrats der Region T. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden F. F., C. straße 6-8, V.
14. des Betriebsrats der Zentrale E. der W. GmbH, vertreten durch den Vorsitzenden U. C., G.-C.-Platz 1, E.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Anhörung vom 23.06.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Borner und Schlingloff

b e s c h l o s s e n :

- I. **Die Beschwerde des Antragstellers und Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.10.2019 – Az.: 16 BV 114/18 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über ein in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregeltes permanentes Zugriffsrecht örtlicher Betriebsräte bzw. ihrer Vorsitzenden auf die elektronisch geführte Personalakte der im jeweiligen (Wahl-)Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Die Beteiligte zu 2.) bietet Privat- und Geschäftskunden Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Mobilfunk, Festnetz, Datendienste und Breitbandinternet an. Die Beteiligten zu 3.) bis 14.) sind die auf der Grundlage eines Zuordnungstarifvertrages nach § 3 BetrVG im Unternehmen der Beteiligten zu 2.) gebildeten örtlichen Betriebsräte. Der Antragsteller und Beteiligte zu 1.) ist der entsprechend bei der Beteiligten zu 2.) gebildete Gesamtbetriebsrat.

Unter dem 29.03.2012 schlossen die Beteiligten zu 1.) und 2.) eine „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM)“ (im Folgenden: „GBV EFM“, Blatt 22 ff. der Akte), deren Geltungsbereich sich auf alle Standorte der Beteiligten zu 2.) und alle dort beschäftigten Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten erstreckt. Auszugsweise wörtlich ist dort weiter folgendes geregelt:

„Präambel

Die Einführung des elektronischen Ablagesystems für Personalakten in der SAP/HR Umgebung (EFM – Employee File Management) dient der einheitlichen und transparenten Gestaltung von Arbeitsabläufen, der Vereinfachung administrativer Prozesse sowie der Vermeidung von Mehrfachaktenführung. Ferner soll sichergestellt werden, dass ausschließlich berechnigte Personen direkten Zugriff auf die gespeicherten Personalunterlagen haben. [...]

[...]

3. Erfassung der Dokumente und Unterlagen

Alle für die Personalakte bestimmten Dokumente werden in die elektronische Personalakte eingescannt. [...] Der Arbeitgeber stellt nachweislich sicher, dass das Scannen der Unterlagen unter Beachtung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt und unberechtigte Personen keinen Zugriff auf die Dokumente und Unterlagen haben.

[...]

5. Zugriffsberechtigungen

5.1 *Der Zugriff auf die elektronische Personalakte ist ausschließlich aus dem SAP HR System, gemäß dem dafür geltenden Berechtigungskonzept, heraus zulässig.*

[...]

- 5.4 *Alle Zugriffe und Änderungen der Zugriffsberechtigungen werden protokolliert. Der Gesamtbetriebsrat kann die Protokolle jederzeit einsehen.*

[...]

8. Rechte und Pflichten des Betriebsrats

- 8.1 *Die örtlichen Betriebsräte können jederzeit unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter die Einhaltung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung überprüfen. Dazu sind ihm auf Anforderung die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.*
- 8.2 *Über technische Änderungen des Systems wird der Gesamtbetriebsrat unverzüglich informiert. Sofern sich daraus Veränderungen bei der Nutzung, der Funktionalität oder den Schnittstellen ergeben, sind diese vorher, entsprechend den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen, zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren.*
- 8.3 *Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtlichen Betriebsratsvorsitzende erhält permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte mit Ausnahme der Akten der Leitenden Mitarbeiter und der Mitarbeiter des Personalbereiches. 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.*
- 8.4 *Der Betriebsrat verpflichtet sich, seine Rechte aus Ziff. 8.3 nicht zu anderen als zu Kontrollzwecken im Sinn dieser Gesamtbetriebsvereinbarung auszuüben.*

[...]“

Nachdem die Beteiligte zu 2.) den übrigen Beteiligten einen Zugriff auf die elektronischen Personalakten der Mitarbeiter seit dem Jahr 2013 verweigert, hat der Antragsteller mit der am 06.06.2018 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beteiligte zu 2.) am 14.06.2018 zugestellten Antragschrift das vorliegende Beschlussverfahren eingeleitet. Er macht das in der GBV EFM geregelte Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden für die örtlichen Betriebsräte geltend und hat hierzu die Ansicht vertreten, dass er berechtigt sei, das Leserecht der örtlichen Betriebsratsvorsitzenden nach Ziffer 8.3 der GBV EFM durchzusetzen. Dies folge aus § 77 Abs. 1 BetrVG. Durch die Vorgehensweise der Beteiligte zu 2.) sei er selbst in der durch die GBV EFM eingeräumten Rechtsposition betroffen. Ein Verstoß gegen Datenschutzrecht oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer liege nicht vor. Der technische Zugang zu den Personalakten liege im Aufgabenbereich des Betriebsrates.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. der Beteiligten zu 2.) aufzugeben, den Betriebsratsvorsitzenden der Betriebe in

- I. der Region O. in I.,
- I./C. der Region O. in I.,
- der Region O.-Ost in C.,
- der Region O.-West in E.,
- der Region Ost in E.,
- C. in C.,
- der Region West in S.,
- F. in F.,
- der Region S.-Main in F.,
- der Region T.-West in T.,
- der Region T. in N. und
- der Zentrale in E.

ein elektronisches Leserecht auf die in der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 geregelten elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer, die ihrem jeweiligen Betrieb zugeordnet sind, mit Ausnahme der Akten der leitenden Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer des Personalbereichs einzuräumen;

2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens,

der Beteiligten zu 2.) aufzugeben, den Betriebsratsvorsitzenden der Betriebe in

- I. der Region O. in I.,
- I./C. der Region O. in I.,
- der Region O.-Ost in C.,
- der Region O.-West in E.,
- der Region Ost in E.,
- C. in C.,
- der Region West in S.,
- F. in F.,
- der Region S.-Main in F.,
- der Region T.-West in T.,
- der Region T. in N. und
- der Zentrale in E.

ein elektronisches Leserecht auf die in der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 geregelten elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer, die ihrem jeweiligen Betrieb zugeordnet sind, mit Ausnahme der Akten der leitenden Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer des Personalbereichs einzuräumen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung, insbesondere zur Überwachung der Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung über die die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 und weiterer zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erforderlich ist;

3. im Fall des Unterliegens mit Haupt- und Hilfsantrag,

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 insgesamt unwirksam ist.

Die Beteiligte zu 2.) hat beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 3.) bis 14.) haben keinen Antrag gestellt.

Die Beteiligte zu 2.) hat die Ansicht vertreten, Haupt- und Hilfsantrag seien bereits unzulässig, weil der Antragsteller Mitbestimmungsrechte der regionalen Betriebsräte geltend mache. Die Anträge seien jedoch auch unbegründet. Ein gesetzlicher Anspruch auf den Zugriff auf die elektronischen Personalakten lasse sich nicht mit Rückgriff auf § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG rechtfertigen. § 83 BetrVG zeige, dass die Personalakten gerade dem permanenten Zugriff des Betriebsrats entzogen seien. Die normativen Grenzen des Einsichtsrechts dürften durch betriebliche Regelungen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer aufgeweicht werden. Die Regelung in Ziffer 8.3 GBV EFM sei in Anbetracht dessen rechtswidrig.

Mit Beschluss vom 10.10.2019 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf die Anträge zurückgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die Anträge seien zwar zulässig. Insbesondere stehe dem Antragsteller die erforderliche Antragsbefugnis zu, da er seinen Durchführungsanspruch im Hinblick auf Ziffer 8.3 GBV EFM geltend mache und durch die Zugriffsverweigerung der Beteiligten zu 2.) gegenüber den Vorsitzenden der beteiligten örtlichen Betriebsräte auch in seiner eigenen

Rechtsposition betroffen sei. Die Anträge seien allerdings unbegründet, denn die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM, mit der den örtlichen Betriebsratsvorsitzenden ein permanenter und von keiner Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abhängiger Zugriff auf die elektronischen Personalakten eingeräumt werde, sei unwirksam. Sie verstoße gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aus Art. 1 und 2 GG. Die Unwirksamkeit der Regelung unter Ziffer 8.3 GBV EFM führe nicht zur Gesamtunwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung, so dass auch der Antrag Ziffer 3 unbegründet sei. Die nichtige Teilregelung betreffe eine abgrenzbare Teilregelung zum Zugriffsrecht der Betriebsräte. Auch ohne diese Regelung enthalte die Gesamtbetriebsvereinbarung weiterhin ein anwendbares System zur Führung von elektronischen Personalakten. Die Teilnichtigkeit erstrecke sich damit nicht auf die Gesamtregelung.

Der Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist den Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers am 21.10.2019 zugestellt worden. Mit am 21.11.2019 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenem anwaltlichem Schriftsatz hat er Beschwerde gegen den Beschluss eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Antragsteller greift die Begründung des Beschlusses des Arbeitsgerichts unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens als rechtsfehlerhaft an. Unzutreffend sei der Rückschluss des Gerichts, aus der Regelung des § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zum – individualrechtlich ausgestalteten – Recht des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme in die über ihn geführte Personalakte und Zuziehung eines Betriebsratsmitglieds folge ein Verbot gegenüber dem Betriebsrat, die Personalakte ohne Zustimmung des Mitarbeiters einzusehen. Mit dieser Logik wäre es dann auch dem Arbeitgeber untersagt, die Personalakte einzusehen. Ebenso wie dieser jedoch im Rahmen der datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestände, insbesondere aus § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG, zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses eine Zugriffsberechtigung habe, stehe diese auch den örtlichen Betriebsräten zum Zwecke der Erfüllung ihrer (gesetzlichen) Aufgaben zu. Dementsprechend räume Ziffer 8.3 GBV EFM den Betriebsratsvorsitzenden das Zugriffsrecht zum Zwecke der Überwachung der Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung ein. Dabei handele es sich um eine gesetzliche Pflichtaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Vorliegend enthalte die GBV EFM Bestimmungen, dass sensible Informationen wie beispielsweise zu Pfändungen nur bestimmten Berechtigten entsprechend einem vereinbarten Berechtigungskonzept zugänglich seien. Der Betriebsrat habe, um seine gesetzliche Pflichtaufgabe der Überwachung der Einhaltung dieser Vorgaben zu erfüllen, keine andere Möglichkeit als stichprobenartig die elektronischen Personalakten einzelner Arbeitnehmer darauf zu überprüfen, ob solche sensiblen Informationen vereinbarungswidrig auch anderen zur Verfügung gestellt würden, ob also Verstöße gegen das Berechtigungskonzept der GBV EFM vorlägen. Darüber hinaus könne der Betriebsrat seine weitere gesetzliche Pflichtaufgabe zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG nur erfüllen, wenn er das Geschlecht der Arbeitnehmer und die während des Arbeitsverhältnisses getroffenen Vereinbarungen zusammenführen könne. Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb fördern

im Sinne von § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG könne der Betriebsrat nur, wenn er das Alter der Arbeitnehmer kenne. Alle hierzu erforderlichen Informationen fänden sich in der Personalakte der Mitarbeiter und seien natürlich dem Schutzbereich der Art. 1, 2 GG zuzuordnen, aber gleichwohl nicht geheim. Vielmehr seien sie dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Zwar sei zutreffend, dass dem Betriebsrat kein gesetzliches, insbesondere aus § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ableitbares Recht auf lesenden Zugriff auf die in Datenverarbeitungsanlagen gespeicherten Daten zustehe. Hier hätten sich die Beteiligten zu 1.) und 2.) jedoch freiwillig darauf verständigt, einen solchen Zugriff in der GBV EFM zu regeln. Auch wenn Ziffer 8.3 GBV EFM diese Einschränkung nicht enthalte, mache der Antragsteller im Übrigen den lesenden Zugriff nur geltend, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung, insbesondere zur Überwachung der Durchführung der GBV EFM und weiterer zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erforderlich sei. Mit dieser Einschränkung hätte dementsprechend zumindest dem Antrag Ziffer 2 stattgegeben werden müssen. Soweit die Beschwerdekammer hinsichtlich dieses Antrages Bedenken an der Zulässigkeit habe, sei der Antrag jedenfalls auslegungsfähig und damit zulässig. Er sei dahin auszulegen, dass Zugriff nur auf solche Daten genommen werden solle, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben der Betriebsräte gemäß § 80 Abs. 1 BetrVG erforderlich sei. In diesem Umfang stehe dem örtlichen Betriebsrat ebenso wie dem Arbeitgeber ein Zugriffsrecht zu. Denn der Betriebsrat sei selbst Teil der speichernden Stelle bzw. Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Ziffer 7 DSGVO und als solcher den Bestimmungen des Datenschutzrechts unterworfen. Ziel des vorliegenden Verfahrens sei demgemäß nicht, den Betriebsräten Zugriffsrechte zur unberechtigten Einsichtnahme in die elektronisch geführten Personalakten einzuräumen, vielmehr wolle der Antragsteller die in Ziffer 8.3 GBV EFM geregelten Leserechte allein zum Zwecke der rechtmäßigen Nutzung durchsetzen. Spreche man ihm dieses Recht ab, bestehe keine Möglichkeit der Überwachung der Durchführung solcher Betriebsvereinbarungen mehr. Schließlich ist der Antragsteller der Ansicht, die gerichtliche Feststellung der Unwirksamkeit der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM müsse zur Unwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung insgesamt führen. Denn die Zustimmung des Antragstellers zu der GBV EFM sei seinerzeit – so die Behauptung des Antragstellers – nur deswegen erfolgt, weil er die Möglichkeit zur einfachen Überprüfung von deren Durchführung erhalten habe.

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 10.10.2019 – 16 BV 114/18 – abzuändern und

- 1. der Beteiligten zu 2.) aufzugeben, den Vorsitzenden der Beteiligten zu 3.) bis 14.) ein elektronisches Leserecht auf die in der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen**

Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 geregelten elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer, die ihrem jeweiligen Betrieb zugeordnet sind, mit Ausnahme der Akten der leitenden Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer des Personalbereichs einzuräumen;

2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens,

der Beteiligten zu 2.) aufzugeben, den Vorsitzenden der Beteiligten zu 3.) bis 14.) ein elektronisches Leserecht auf die in der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) vom 29.03.2012 geregelten elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer, die ihrem jeweiligen Betrieb zugeordnet sind, mit Ausnahme der Akten der leitenden Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer des Personalbereichs einzuräumen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung, insbesondere zur Überwachung der Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung über die die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) bei der W. E. GmbH vom 29.03.2012 und weiterer zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erforderlich ist;

3. im Fall des Unterliegens mit Haupt- und Hilfsantrag,

festzustellen, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (EFM) bei der W. E. GmbH vom 29.03.2012 insgesamt unwirksam ist.

Die Beteiligte zu 2.) beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und ist weiterhin der Ansicht, dass dem Antragsteller der geltend gemachte Durchführungsanspruch zu der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM nicht zustehe, da diese Regelung wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der betroffenen Mitarbeiter unwirksam sei. Diese Teilunwirksamkeit habe entgegen der Ansicht des Antragstellers auch keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der GBV EFM im Übrigen, denn das permanente Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden stelle lediglich einen Teil der unter Ziffer 8 GBV EFM geregelten Rechte und Pflichten der Betriebsräte dar. Es habe keinen Einfluss auf die Kontinuität der übrigen Regelungen, die auch ohne das Zugriffsrecht weiterhin ihre Funktion entfalten könnten. Die Behauptung des Antragstellers, dass er die Zustimmung zur GBV EFM seinerzeit nur wegen der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM erteilt habe, sei sowohl rechtlich unerheblich als auch schwer nachvollziehbar.

Wegen des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten in beiden Instanzen nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Die Beteiligten zu 3.) bis 14.) haben Gelegenheit zur Stellungnahme erhalten, sich jedoch in der Sache nicht eingelassen und auch keine Anträge gestellt.

II.

Die Beschwerde des Antragstellers ist zulässig, jedoch nicht begründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist statthaft gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG und form- und fristgerecht im Sinne der §§ 89 Abs. 2, 87 Abs. 2 i.V.m. § 66 Abs. 1 ArbGG bei dem Landesarbeitsgericht eingelegt und begründet worden.
2. Die Beschwerde ist allerdings nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Anträge im Ergebnis zu Recht als unbegründet zurückgewiesen. Auch zur Überzeugung der Beschwerdekammer steht dem Antragsteller der geltend gemachte Durchführungsanspruch hinsichtlich der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM nicht zu, da diese Regelung wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 2 BetrVG i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG unwirksam ist. Diese Teilunwirksamkeit der GBV EFM führt zur Unbegründetheit beider Anträge Ziffer 1 und 2. Die von dem Antragsteller bei dem Hilfsantrag Ziffer 2 vorgenommene Einschränkung spielt insoweit keine Rolle. Auf die Durchführung einer unwirksamen Regelung besteht keinerlei Rechtsanspruch. Die Unwirksamkeit der Regelung unter Ziffer 8.3 GBV EFM hat schließlich entgegen der Ansicht des Antragstellers auch nicht die Gesamtunwirksamkeit der Betriebsvereinbarung zur Folge. Diese ist vielmehr ohne die unwirksame Regelung weiter sinnvoll durchführbar, und zwar gerade und speziell auch hinsichtlich der Kontrollrechte der Betriebsräte. Sollten dem Antragsteller diese gleichwohl nicht mehr als hinreichend erscheinen, betrifft das entgegen seiner Ansicht nicht die Frage der rechtlichen Wirksamkeit, sondern der nach Ziffer 9.2 GBV EFM in seinem wie dem Belieben der Beteiligten zu 2.) stehenden Kündbarkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung.

Im Einzelnen:

a. Zulässigkeit der Anträge und Beteiligung auch der örtlichen Betriebsräte:

- (1) Das Arbeitsgericht hat zunächst zu Recht neben dem Antragsteller und der Beteiligten zu 2.) als nach § 83 Abs. 3 ArbGG stets zu beteiligender Arbeitgeberin auch die örtlichen Betriebsräte als Beteiligte zu 3.) bis 14.) an dem Beschlussverfahren von Amts wegen beteiligt. Zur Begründung, der sich die Beschwerdekammer insoweit anschließt, wird auf II.1 der

Gründe des angefochtenen Beschlusses Bezug genommen. Die Beteiligung der örtlichen Betriebsräte steht im vorliegenden Verfahren ohnehin außer Streit.

(2) Die Anträge sind zulässig.

(a) Der Antragsteller ist bezüglich aller drei Anträge antragsbefugt. Mit den Anträgen Ziffer 1 und 2 macht er seinen Durchführungsanspruch nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hinsichtlich Ziffer 8.3 GBV EFM geltend. Damit macht er geltend, selbst Träger des streitbefangenen Rechts zu sein, was zur Annahme der Antragsbefugnis genügt, denn der Durchführungsanspruch hinsichtlich einer – wie hier – in originärer Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung kann dem Gesamtbetriebsrat zustehen (vgl. BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 14, 18 f.). Hinsichtlich der mit dem Hilfsantrag Ziffer 3 begehrten Feststellung der Gesamtnichtigkeit der GBV EFM kommt dem Antragsteller die Antragsbefugnis als am Vertragsschluss beteiligte Betriebspartei zu.

(b) Die Anträge sind hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 13; BAG vom 09.07.2013 – 1 ABR 17/12, juris, Rz. 14; BAG vom 16.08.2011 – 1 ABR 22/10, juris, Rz. 14). Der jeweilige Streitgegenstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist. Der in Anspruch genommene Beteiligte muss bei einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung eindeutig erkennen können, was von ihm verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen der Schuldner vorzunehmen oder zu unterlassen hat, darf grundsätzlich nicht in das Vollstreckungsverfahren verlagert werden (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 13; BAG vom 09.07.2013 – 1 ABR 17/12, juris, Rz. 14; BAG vom 22.05.2012 – 1 ABR 11/11, juris, Rz. 15; BAG vom 16.08.2011 – 1 ABR 22/10, juris, Rz. 14).

In Anwendung dieser Grundsätze bestehen sowohl hinsichtlich des Antrages Ziffer 1 als auch des Antrages Ziffer 3 keinerlei Bedenken an der hinreichenden Bestimmtheit. Der Streitgegenstand (Durchführungsanspruch bzgl. des Leserechts der örtlichen Betriebsratsvorsitzenden hinsichtlich der elektronischen Personalakten der Mitarbeiter ihres Wahlbetriebs bzw. Feststellung der Gesamtnichtigkeit der GBV EFM) ist klar umschrieben, der Umfang der Rechtskraftwirkung unterliegt damit keinen Zweifeln. Sollte die Beteiligte zu 2.) dem Antrag Ziffer 1 gemäß unterliegen, wäre für sie ohne weiteres erkennbar, welche Rechte sie den örtlichen Betriebsratsvorsitzenden einzuräumen hätte, nämlich die permanenten Leserechte zu den elektronischen Personalakten der dem jeweiligen Betrieb zugehörigen Arbeitnehmer mit Ausnahme der leitenden Angestellten und der Arbeitnehmer des Personalbereichs. Bei dem Hilfsantrag Ziffer 3 wiederum bestehen gleichfalls keine Bedenken an der Bestimmtheit. Würde

dem Antrag stattgegeben, wäre damit geklärt, dass die gesamte GBV EFM unwirksam ist.

Ogleich die Beschwerdekammer hinsichtlich des Hilfsantrages Ziffer 2 ursprünglich noch Bedenken bzgl. der hinreichenden Bestimmtheit hatte, sind diese jedenfalls unter Berücksichtigung der ergänzenden und im Rahmen der Antragsauslegung zu berücksichtigenden Erklärungen des Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers in der mündlichen Anhörung geklärt worden. Mit der für den Antragsteller dort erfolgten weiteren Klärstellung bestehen keine Bedenken mehr an der hinreichenden Bestimmtheit des Antrags.

(c) Das für den Hilfsantrag Ziffer 3 erforderliche besondere Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO ist unproblematisch gegeben, da ein berechtigtes Interesse des Antragstellers als vertragsschließende Betriebspartei an der Klärung der Frage der Anwendbarkeit der übrigen Regelungen des Normenvertrages im Unternehmen besteht und der Streit der Betriebsparteien darüber, ob die gesamte GBV EFM unwirksam – und damit die elektronische Personalaktenführung bei der Beteiligten zu 2.) unzulässig – ist, mit der Entscheidung über diesen Antrag umfassend geklärt werden kann (vgl. zur Zulässigkeit entsprechender Anträge auch Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 3. Auflage, Abschnitt B „Betriebsvereinbarung“ Rn. 1 m.w.N.).

b. Unbegründetheit des Antrages Ziffer 1:

Der Hauptantrag Ziffer 1 ist nicht begründet. Dem Antragsteller steht der begehrte Durchführungsanspruch zu Ziffer 8.3 GBV EFM in Verbindung mit § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht zu.

(1) Nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG führt der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarungen durch. Diese Vorschrift grenzt nicht nur die Kompetenzen der Betriebspartner zueinander ab, indem sie dem Arbeitgeber die alleinige Führung des Betriebs überlässt und einseitige Eingriffe des Betriebsrats in die Betriebsführung verbietet, sondern sie verpflichtet auch den Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat, solche Vereinbarungen ihrem Inhalt entsprechend im Betrieb bzw. – bei Gesamtbetriebsvereinbarungen – im Unternehmen anzuwenden (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 16). Der Betriebsrat kann daher vom Arbeitgeber aus der betreffenden Betriebsvereinbarung in Verbindung mit § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch deren Durchführung verlangen (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 16; BAG vom 24.01.2006 – 1 ABR 60/04, juris, Rz. 30; Fitting, BetrVG, 30. Auflage, § 77 Rn. 7 m.w.N.).

Der Anspruch auf Durchführung einer Betriebsvereinbarung aus eigenem Recht steht grundsätzlich dem Betriebsrat zu, der selbst Partei der Betriebsvereinbarung ist. Dieser hat gemeinsam mit dem Arbeitgeber in der Betriebsvereinbarung Regelungen geschaffen, die gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG für die betroffenen Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend gelten.

Die mit dem Arbeitgeber erzielte Einigung über den Inhalt der Betriebsvereinbarung in Verbindung mit § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gestaltet das Rechtsverhältnis der Betriebsparteien und verleiht dem Betriebsrat damit das Recht, von diesem die Durchführung gemeinsam vereinbarter Normen verlangen zu können (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 17).

Schließt der Gesamtbetriebsrat in originärer Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG mit dem Arbeitgeber eine Gesamtbetriebsvereinbarung, hat der nicht beteiligte örtliche Betriebsrat aus eigenem Recht grundsätzlich keinen Anspruch auf Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung. Dieser besitzt in Bezug auf solche Betriebsvereinbarungen nicht die durch die Einigung auf einen bestimmten Norminhalt vermittelte Rechtsposition, die dazu berechtigt, vom Arbeitgeber als gemeinsamen Normgeber die Durchführung der vereinbarten Regelungen verlangen zu können (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 18; Fitting, BetrVG, 30. Auflage, § 77 Rn. 7b m.w.N.).

Etwas anderes gilt, wenn die Betriebsvereinbarung einem nicht an deren Abschluss beteiligten Betriebsrat ausdrücklich eigene Durchführungsrechte einräumt oder sie durch den Gesamtbetriebsrat in Auftragszuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG abgeschlossen wurde (BAG vom 18.05.2010 – 1 ABR 6/09, juris, Rz. 19).

- (2) In Anwendung dieser Grundsätze ist zunächst davon auszugehen, dass ein Durchführungsanspruch zu Ziffer 8.3 GBV EFM nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG – wenn überhaupt, dann – allein dem Antragsteller als am Vertragsschluss beteiligten Gesamtbetriebsrat zustünde. Denn eine Auftragszuständigkeit nach § 50 Abs. 2 BetrVG hat schon kein Beteiligter des Verfahrens überhaupt behauptet noch wäre sie aus dem Text der Betriebsvereinbarung auch nur ansatzweise ersichtlich. Vor allem betrifft die GBV EFM mit der Regelung der unternehmensweit einheitlichen elektronischen Personalaktenführung aber auch eine von dem Gesamtbetriebsrat in originärer Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu behandelnde Angelegenheit.

Nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmens-einheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitss Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG

vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15, juris, Rz. 19; BAG vom 17.03.2015 – 1 ABR 5./13, juris, Rz. 29).

Danach liegt hier zunächst mit der unternehmensweiten Einführung und Nutzung elektronischer Personalakten für alle Mitarbeiter eine das Gesamtunternehmen betreffende und damit betriebsübergreifende Angelegenheit vor. Darüber hinaus liegt hier auch ein objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung vor. Die Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte für alle Mitarbeiter des Unternehmens erfordert technisch notwendig eine unternehmenseinheitliche Regelung.

Eine technische Notwendigkeit zu einer unternehmenseinheitlichen, betriebsübergreifenden Regelung kann bestehen, wenn im Wege der elektronischen Datenverarbeitung in mehreren Betrieben Daten erhoben und verarbeitet werden, die auch zur Weiterverwendung in anderen Betrieben bestimmt sind (BAG vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, juris, Rz. 30 m.w.N.). In einem solchen Fall kann es aus arbeitstechnischen Gründen erforderlich sein, in den Betrieben auf den dortigen Rechnern dieselbe Software zu implementieren. Die Verwendung derselben Programme, Eingabemasken und Formate sorgt in solchen Fällen dafür, dass die in den Betrieben erhobenen und verarbeiteten Daten exportiert und importiert und sodann in anderen Betrieben ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebe nicht unmittelbar miteinander vernetzt sind, sondern der Datentransfer über einen gemeinsamen Server stattfindet. In einem solchen Fall ist eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar (BAG vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, juris, Rz. 30).

Diese Grundsätze finden im Falle einer unternehmensweiten elektronischen Personalaktenführung gleichermaßen Anwendung. Denn hier werden für Mitarbeiter aus verschiedenen Betrieben deren Personaldaten in ein Personalaktensystem eingepflegt. Allein schon bei Versetzungen müssen die Personalaktendaten entsprechend berechtigten Mitarbeitern des neuen Einsatzbetriebes elektronisch übermittelt werden können und dort nutzbar sein. Das setzt technisch zwingend eine einheitliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems und auch der Zugriffsberechtigungen voraus.

Aufgrund der in originärer Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG abgeschlossenen GBV EFM könnte mithin allein der Antragsteller die Durchführung der Ziffer 8.3 GBV EFM nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verlangen. Ein Durchführungsanspruch der zu 3.) bis 14.) beteiligten Betriebsräte scheidet aus. Sie sind nicht Vertragspartei der Gesamtbetriebsvereinbarung und ihnen wird in Ziffer 8.3 GBV EFM auch kein eigenes Durchführungsrecht eingeräumt. Der dort geregelte Zugriff auf die elektronischen Personalakten wird nicht den örtlichen Betriebsräten als eigenes, klagbares Recht eingeräumt. In Ziffer 8.3 GBV EFM ist vielmehr eine Zugriffsberechtigung im Sinne eines Leserechts der jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden geregelt. Die gerichtliche Durchsetzung dieser Regelung – wenn sie denn wirksam vereinbart ist – steht allein dem Antragsteller zu, der sie mit der Beteiligten zu 2.) getroffen hat.

(3) Der Durchführungsanspruch steht dem Antragsteller materiell jedoch nicht zu, da die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM, deren Durchführung er hier geltend macht, wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 2 BetrVG i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG unwirksam ist. Sie verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dadurch unangemessen, dass sie den örtlichen Betriebsratsvorsitzenden ein permanentes lesendes Zugriffsrecht auf deren Personalakten auch ohne deren Zustimmung einräumt. Die Betriebsparteien der GBV EFM, die nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehalten sind, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern, haben mit dieser Regelung gerade gegen diese gesetzliche Pflicht verstoßen.

(a) Nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG haben die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen das aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG abgeleitete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten. Dieses gewährleistet Elemente der Persönlichkeit, die nicht Gegenstand der besonderen Freiheitsgarantien des Grundgesetzes sind, diesen aber in ihrer konstituierenden Bedeutung für die Persönlichkeit nicht nachstehen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst insbesondere die aus dem Gedanken der Selbstbestimmung folgende Befugnis des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden (vgl. BVerfG vom 19.09.2018 – 2 BvF 1/15, 2 BvF 2/15, juris, Rz. 219; BVerfG vom 15.12.1983 – 1 BvR 209/83, juris, Rz. 146 ff.; BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 19). Außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht in den Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung garantiert. Es kann deshalb durch verfassungsgemäße Gesetze eingeschränkt werden. Derartige Regelungen können auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen enthalten. Der Gesetzgeber genügt insoweit seiner Pflicht, die Arbeitnehmer als Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch Kollektivvereinbarungen zu bewahren, indem er die Betriebsparteien in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 19; BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), juris, Rz. 40).

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zugunsten schützenswerter Belange richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser verlangt eine Regelung, die geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Den Betriebsparteien dürfen zur Zielerreichung keine anderen, gleich wirksamen und das

Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen. Eine Regelung ist verhältnismäßig im engeren Sinn, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung nicht außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 20; BAG vom 25.04.2017 – 1 ABR 46/15, juris, Rz. 21; BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), juris, Rz. 41).

(b) In der von der individuellen Zustimmung der Arbeitnehmer unabhängigen, kollektivrechtlichen Regelung eines permanenten lesenden Zugriffsrechts der Betriebsratsvorsitzenden bzgl. der elektronischen Personalakten der Arbeitnehmer ihres Wahlbetriebes liegt ein Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der betreffenden Arbeitnehmer. Denn damit werden einem Dritten, nämlich den jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden, persönliche Lebenssachverhalte wie die Stammdaten der betreffenden Arbeitnehmer, bestehende Unterhaltspflichten, Pfändungen, vertragliche Absprachen mit der Beteiligten zu 2.), erhaltene Abmahnungen und vieles anderes mehr, eben der gesamte Inhalt ihrer elektronisch geführten Personalakte, offenbart, ohne dass dies von ihrer vorherigen Zustimmung abhängig wäre oder sie auch nur davon erführen. Noch dazu ist das Leserecht der Betriebsratsvorsitzenden nach dem klaren Wortlaut der Ziffer 8.3 GBV EFM ein permanentes, also zeitlich in keiner Weise eingeschränktes. Jederzeit kann ein Betriebsratsvorsitzender danach auf den gesamten Personalakteninhalt Zugriff nehmen. Eine technische Beschränkung der Zugriffsrechte ist nach der GBV EFM nicht vorgesehen, wie sich aus Ziffer 8.3 und aus der Anlage 2 zur GBV EFM ergibt.

(c) Der Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der betreffenden Arbeitnehmer der jeweiligen Betriebe durch die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM ist nicht gerechtfertigt. Sie ist unverhältnismäßig. Sie ist weitestgehend schon nicht geeignet zur Erreichung des mit ihr angestrebten Zwecks. In dem geringen insoweit verbleibenden Bereich der Geeignetheit erweist sie sich zudem als weder erforderlich noch angemessen im engeren Sinne zur Erreichung des mit ihr angestrebten Zwecks.

- Wie die Beteiligte zu 2.) völlig zutreffend einwendet, verkennt der Antragsteller mit den auch in der Beschwerdebegründung vorgetragene(n) Zielen, denen das Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden dienen solle, die in Ziffer 8.4 GBV EFM bereits vorgenommene Festlegung und damit zugleich Beschränkung des mit Ziffer 8.3 GBV EFM verfolgten Zwecks. Denn unter Ziffer 8.4 GBV EFM haben die Betriebsparteien den alleinigen Zweck des Zugriffsrechts dahingehend festgelegt, dass dieses nicht zu anderen als zu Kontrollzwecken im Sinne der GBV ausgeübt werden darf.

Daraus folgt, dass die von dem Antragsteller genannten gesetzlichen Aufgaben aus § 80 Abs. 1 BetrVG, soweit er auf die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG oder die Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verweist, keine Rechtfertigung für das in Ziffer 8.3 GBV EFM geregelte Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden begründen können. Die Zweckvorgabe in Ziffer 8.4 GBV EFM verbietet vielmehr, das Zugriffsrecht zum Zweck des Erhalts von Informationen zur Umsetzung der Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 2a oder Nr. 6 BetrVG zu nutzen. Das hätte mit den Kontrollzwecken im Sinne der GBV, also mit der Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben der GBV zur Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte nichts mehr zu tun. Die Beteiligte zu 2.) hat zu Recht in der Beschwerdeerwiderung im Einzelnen dargelegt und begründet, dass die GBV EFM nur Verfahrensanforderungen im Zusammenhang mit der elektronischen Personalakte regelt, so unter anderem das Anlegen der Personalakten mit chronologischer einheitlicher Aktenführung (Seite 1 Ziffer 3 GBV EFM), das Erfassen der Dokumente und Unterlagen sowie die nachweisliche Sicherstellung, dass Unberechtigte keinen Zugriff haben (Seite 2 Ziffer 3 GBV EFM), das Verbot der Auswertung der Dokumente zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (Ziffer 4.1 GBV EFM), das Verbot der Weitergabe nicht anonymisierter Daten ohne Einwilligung der Arbeitnehmer (Ziffer 4.2 GBV EFM), das Verbot des Transfers oder der Speicherung von Mitarbeiterdokumenten im Ausland (Ziffer 4.3 GBV EFM), die Löschfristen nach Ziffer 6 GBV EFM und Informationspflichten gegenüber Mitarbeitern und Führungskräften über Rechte und Pflichten (Ziffer 7.2 GBV EFM). Es verstieße damit bereits erkennbar gegen die Zweckbeschränkung unter Ziffer 8.4 GBV EFM, wenn Betriebsratsvorsitzende ihr Zugriffsrecht dazu missbrauchten, Daten zur Gleichstellungsthematik oder zur Problematik der Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu erhalten. Allein dass der Antragsteller vortragen lässt, das Zugriffsrecht hierzu zu benötigen, zeigt, dass die Beteiligte zu 2.) gut daran getan hat, den Zugriff nach Ziffer 8.3 GBV EFM zu verweigern. Denn der Antragsteller verkennt hier den Unterschied zwischen dem Zugriffsrecht nach Ziffer 8.3 GBV EFM mit der Zweckbeschränkung nach Ziffer 8.4 GBV EFM einerseits und den Informationsrechten nach § 80 Abs. 2 BetrVG andererseits. Das Zugriffsrecht nach Ziffer 8.3 GBV EFM hatte erkennbar von vornherein nie den Zweck, den Betriebsräten über ihre Vorsitzenden die notwendigen Informationen zur Erfüllung aller Aufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu verschaffen, soweit dies über den in Ziffer 8.4 GBV EFM geregelten und damit einzig und allein teilweise mit § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG korrespondierenden Kontrollzweck hinsichtlich der Einhaltung der Vorgaben der GBV EFM hinausgeht.

Ein lesender Zugriff auf die elektronischen Personalakten vermag wesentliche Kontrollzwecke im Sinne der GBV EFM wiederum von vornherein überhaupt nicht zu erfüllen. Allein die Überprüfung, ob die Personalakten korrekt (insbesondere chronologisch) im Sinne der Ziffer 3 GBV EFM angelegt sind und ob die Löschfristen der Ziffer 6 GBV EFM

beachtet werden, lässt sich über den lesenden Zugriff auf den Personalakteninhalt vornehmen. Insoweit ist der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM eine Eignung zur Zweckerreichung nicht abzusprechen.

Hingegen lässt sich eine Kontrolle, ob unberechtigte Personen Zugriff genommen haben, eine Auswertung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle erfolgt ist, eine unautorisierte Weitergabe nicht anonymisierter Daten erfolgt ist, ein Datentransfer und/oder eine Speicherung ins bzw. im Ausland erfolgt ist oder ob Mitarbeiter und Führungskräfte über die Rechte und Pflichten nach Ziffer 7.2 GBV EFM informiert worden sind, nach dem insoweit nachvollziehbaren und unwidersprochen gebliebenen Vortrag der Beschwerdeerwiderung über die lesende Zugriffsberechtigung bzgl. der Personalakten nicht vornehmen. Hierzu bedürfte es beispielsweise der Vorlage der bzw. Einsichtnahme in die Protokolle über Zugriffe und Zugriffsberechtigungen, die in Ziffer 5.4 GBV EFM gesondert geregelt ist, oder anderweitiger Information. Aus den Personalakten selbst lassen sich hierzu keine Erkenntnisse gewinnen. Insoweit erweist sich Ziffer 8.3 GBV EFM also bereits als weitgehend ungeeignet zur Zweckerreichung.

- Soweit die Regelung zur Erreichung des Kontrollzwecks geeignet ist, ist sie nicht erforderlich. Erforderlich ist eine Regelung dann, wenn zur Zielerreichung keine anderen, gleich wirksamen und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkende Mittel zur Verfügung stehen (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 20; BAG vom 25.04.2017 – 1 ABR 46/15, juris, Rz. 21; BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), juris, Rz. 41).

Die Erforderlichkeit ist hier hinsichtlich des in Ziffer 8.3 GBV EFM geregelten permanenten Zugriffsrechts nicht gegeben. Denn zur Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben der GBV EFM – und erneut: eben nicht zum Zwecke allgemeiner Information zu allen nach § 80 Abs. 1 BetrVG den Betriebsräten überantworteten Aufgaben – dienen bereits die Kontrollrechte der Gremien nach Ziffer 5.4 und Ziffer 8.1 GBV EFM. Gerade Ziffer 8.1 GBV EFM gibt den örtlichen Betriebsräten zum Zwecke der Kontrolle ein umfassendes Überprüfungsrecht, aber eben unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer und durch Vorlage von entsprechenden Unterlagen. Ziffer 5.4 GBV EFM ergänzt dies zugunsten des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der Einsicht in die Protokolle der Zugriffe und Zugriffsberechtigungen. Damit lässt sich die Einhaltung nicht nur einzelner (Aktenanlage, Beachtung von Löschfristen), sondern vieler weiterer Regelungen der GBV EFM kontrollieren. Insbesondere über Ziffer 8.1 GBV EFM lässt sich die auch über Ziffer 8.3 GBV EFM erreichbare Kontrolle der korrekten Aktenanlage und der Beachtung der Löschfristen erreichen. Der Unterschied besteht zwar darin, dass der Betriebsrat nicht permanent und wahllos Zugriff auf die Inhalte der Personalakten nehmen kann, sondern nur unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und dass er hierzu die erforderlichen Unterlagen zur Vorlage anfordern muss. Dass eine solche Kontrolle weniger wirksam wäre, ist allerdings bezogen auf die Kontrollgegenstände, für die eine Eignung der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM

überhaupt feststellbar ist, schon nicht erkennbar. In jedem Falle würde sie das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer aber deutlich weniger einschränken.

- Gänzlich unabhängig von alledem ist jedenfalls festzustellen, dass die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM mit dem permanenten Zugriff der Betriebsratsvorsitzenden auf alle Personalakten der Arbeitnehmer ihres Betriebes (mit Ausnahme lediglich der leitenden Angestellten und der Mitarbeiter des Personalbereichs) unverhältnismäßig im engeren Sinne ist. Unverhältnismäßig im engeren Sinne ist eine Regelung, wenn die Schwere des Eingriffs bei einer Gesamtabwägung außer Verhältnis zu dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe steht (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 20; BAG vom 25.04.2017 – 1 ABR 46/15, juris, Rz. 21; BAG vom 15.04.2014 – 1 ABR 2/13 (B), juris, Rz. 41).

Danach liegt hier eine Unangemessenheit im engeren Sinne vor. Denn zum Zweck der Kontrolle der Einhaltung der Regelungen der GBV EFM wird den Betriebsratsvorsitzenden ein permanentes Zugriffsrecht auf alle Inhalte der Personalakten eingeräumt, obwohl die Gesamtbetriebsvereinbarung bereits unter Ziffern 8.1 und 5.4 GBV EFM weniger belastende und abgewogenere Kontrollregelungen enthält und schon von daher nicht erkennbar ist, welcher zusätzliche besondere Erkenntnisgewinn nun aus Ziffer 8.3 GBV EFM folgen soll, wenn man den Zugriff der Regelung der Ziffer 8.4 GBV EFM gemäß auch tatsächlich auf den alleinigen Kontrollzweck beschränkt.

Zwar ist denkbar, dass der permanente unbeschränkte Zugriff es ermöglicht, auszuschließen oder jedenfalls auch zu überwachen, dass bzw. ob die Beteiligte zu 2.) nach Ziffer 8.1 GBV EFM angeforderte Unterlagen fehlerhaft oder unvollständig übermittelt. Darüber hinaus ermöglicht die permanente Einsicht in alle Personalakten Zufallsfunde zur Nichteinhaltung der Vorgaben der GBV EFM, die bei einer gesonderten Anforderung über Ziffer 5.4 GBV EFM durch den Antragsteller oder über Ziffer 8.1 GBV EFM durch die örtlichen Betriebsräte schwieriger zu erzielen sein dürften.

Gleichwohl steht dieser eher geringfügige zusätzliche Erkenntnisgewinn bei der Kontrolle der Einhaltung der GBV EFM völlig außer Verhältnis zu der Schwere des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer. Denn das von der Zustimmung der Arbeitnehmer gänzlich entkoppelte Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden wird in Ziffer 8.3 GBV EFM in keiner Weise beschränkt, weder zeitlich („permanenten Zugriff“) noch inhaltlich bezogen auf den eigentlich allein damit verbundenen Kontrollzweck. Es spricht schon viel dafür, dass von vornherein ein Zugriffsrecht des Betriebsrats auf Personalakteninhalte zum Zweck der Kontrolle der Einhaltung von im Wesentlichen Datenschutzregelungen einer Gesamtbetriebsvereinbarung ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer auszuschließen ist. Dies verlangt der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, denn die Kontrolle wird von den Betriebsräten ja nicht

als Selbstzweck, sondern zum Schutz eben der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer vorgenommen. Erteilen diese nun aber dem Betriebsrat nicht die Zustimmung zur Einsichtnahme in ihre Personalakten, erschließt sich nicht, wessen Schutz dann noch eine gleichwohl und gegen oder ohne den Willen der Betroffenen erfolgende Einsichtnahme in deren persönliche Daten dienen soll (vgl. insoweit auch BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 29). Wenn das Bundesarbeitsgericht selbst im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats (unter anderem aus § 80 BetrVG) zu Recht schon seit langer Zeit und in mittelbarer Ableitung aus § 83 BetrVG die Ansicht vertritt, dass Betriebsräte in der Regel keinen Anspruch auf Vorlage der gesamten Personalakte eines Arbeitnehmers haben (BAG vom 20.12.1988 – 1 ABR 63/87, juris, Rz. 38; ebenso LAG Niedersachsen vom 22.01.2007 – 11 Sa 614/06, juris, Rz. 36), muss dies im Rahmen der hier zu erörternden Problematik erst recht gelten. Denn hier geht es allein um die Kontrolle der Einhaltung der Regelungen der GBV EFM und nicht um die Wahrnehmung anderer, hiervon unabhängiger gesetzlicher Aufgaben des Betriebsrats.

Wiederum unabhängig davon steht jedenfalls aber die zeitlich und inhaltlich unbeschränkte Einsicht in die Personalakten nahezu aller Mitarbeiter des Betriebs durch die Betriebsratsvorsitzenden außer Verhältnis zu dem damit erhofften zusätzlichen Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Kontrolle der Einhaltung der GBV EFM. Außer Verhältnis steht der zeitlich und inhaltlich nicht beschränkte Zugriff zum erhofften Nutzen schon deshalb, weil mit ihm eine erhebliche Missbrauchsgefahr einhergeht. Denn wie schon die Beschwerdebegründung zeigt, wird von dem Antragsteller verkannt, dass der Zugriff eben nicht dazu dienen darf, Informationen beispielsweise zur Gleichstellungsproblematik oder zum Thema der Förderung der Beschäftigung älterer Mitarbeiter aus den Personalakten zu erlangen und zusammenzustellen. Sollten Betriebsratsvorsitzende der beteiligten örtlichen Betriebsräte die Rechtslage ebenso wie schon der Antragsteller verkennen, läge darin ein schwerwiegender Verstoß schon gegen die Vorgaben der GBV EFM selbst und ein ebenfalls schwerwiegender und nicht zu rechtfertigender Eingriff in die Persönlichkeitsrechte möglicherweise zahlreicher, wenn nicht aller Arbeitnehmer des Betriebs. Die Missbrauchsgefahr und der auch ohne Missbrauch bereits schwerwiegende, weil zeitlich und inhaltlich unbeschränkt erfolgende Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer steht außer Verhältnis zu dem zu erwartenden zusätzlichen Erkenntnisgewinn bei der Kontrolle der Einhaltung der Regelungen der Gesamtbetriebsvereinbarung, der schon deshalb nicht sehr groß ausfallen dürfte, weil die örtlichen Betriebsräte ohnehin bereits umfängliche Kontrollrechte über Ziffer 8.1 GBV EFM ausüben können und das weitere Kontrollrecht des Gesamtbetriebsrats nach Ziffer 5.4 GBV EFM noch hinzu tritt. Bezeichnenderweise äußert sich der Antragsteller zu der Frage, welchen über Ziffer 5.4 und 8.1 GBV EFM hinausgehenden und auf den Kontrollzweck nach Ziffer 8.4 GBV EFM bezogenen Nutzen er mit dem Zugriffsrecht nach Ziffer 8.3 GBV EFM verbindet, auch nicht näher. Er betont vielmehr die im vorliegenden Fall nicht relevanten, zweckwidrigen Erkenntnismöglichkeiten zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben aus § 80 Abs. 1 BetrVG und eine angeblich anderenfalls

nicht mehr gegebene Ausübung von Kontrollrechten, obwohl die Gesamtbetriebsvereinbarung gerade diese weiterhin über Ziffern 5.4 und 8.1 GBV EFM ermöglicht. Ein verbleibender Effizienzverlust bei der Kontrolle ist vor dem Hintergrund der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer hinzunehmen. Hätten die Betriebsparteien den permanenten Zugriff auf Personalakten derjenigen Mitarbeiter beschränkt, die hierzu und zu dem in der GBV EFM geregelten Zweck ihre Zustimmung erteilen, hätten sie Effizienzverluste bei der Überwachung vermeiden oder jedenfalls weiter mindern können, dann aber eben unter Beachtung der Grundrechte der von ihrer Regelung nunmehr nachteilig betroffenen Arbeitnehmer. Das wäre den Betriebsparteien ohne weiteres zumutbar und vor dem Hintergrund des § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG auch erwartbar gewesen. Die Arbeitnehmer müssen hingegen nicht hinnehmen, dass selbst gegen ihren Willen Betriebsratsvorsitzende zum Zwecke der Einhaltung der Vorgaben der GBV EFM permanent Zugriff auf alle Inhalte ihrer Personalakten erhalten.

Soweit der Antragsteller auf datenschutzrechtliche Vorgaben verweist, können diese kein im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer für seine Rechtsposition günstigeres Ergebnis begründen. Sein Verweis in der mündlichen Anhörung auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Einsichtnahme in die Bruttolohnlisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG (vgl. BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, juris) geht insofern fehl, als zum einen hier nicht die gesetzlichen Aufgaben der örtlichen Betriebsräte nach § 80 BetrVG in Rede stehen, sondern die Wirksamkeit der Regelung einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Damit geht es zum anderen gerade um die zunächst am Maßstab des § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG erfolgende Wirksamkeitsprüfung der erst im Falle der Feststellung ihrer Wirksamkeit als kollektivrechtliche Rechtsgrundlage zur Begründung von Zugriffsrechten einer Interessenvertretung nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG relevanten Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM (vgl. insoweit BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, juris, Rz. 43). Richtig ist also, dass zwar eine Datenverarbeitung, die nach den Vorschriften des BDSG und der DSGVO zulässig ist, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmers wahrt (BAG vom 07.05.2019 – 1 ABR 53/17, juris, Rz. 49). Die Prüfung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG setzt allerdings ebenso wie die Regelung des § 26 Abs. 4 BDSG das Vorhandensein einer entsprechenden, wirksamen Kollektivvereinbarung voraus und diese Wirksamkeitsprüfung ist weiterhin auch nach nationalem Recht und damit am Maßstab des § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorzunehmen (BAG vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17, juris, Rz. 18 ff.; BAG vom 25.04.2017 – 1 ABR 46/15, juris, Rz. 13 ff.; Thüsing/Traut in: Schwartmann u.a., DS-GVO/BDSG, Art. 88 DS-GVO Rn. 52; BeckOK Datenschutzrecht/Wolff/Brink, 33. Ed. (Stand: 01.08.2020), § 26 BDSG Rn. 55).

(d) Eine einschränkende ergänzende Auslegung der Ziffer 8.3 GBV EFM zum Zwecke der Geltungserhaltung der Regelung kommt nicht in Betracht.

Insoweit ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Auslegung von Betriebsvereinbarungen sich wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung richten muss. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es danach auf den Gesamtzusammenhang, die Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung an. Der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat (BAG vom 18.03.2020 – 5 AZR 36/19, juris, Rz. 22; BAG vom 22.10.2019 – 1 ABR 17/18, juris, Rz. 25; BAG vom 23.10.2018 – 1 ABR 10/17, juris, Rz. 26).

Der Wortlaut der Ziffer 8.3 GBV EFM wiederum ist eindeutig. Geregelt wird, dass die Betriebsratsvorsitzenden einen „permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte“ der Mitarbeiter des ihnen zugeordneten Wahlbetriebes haben, soweit es sich nicht um leitende Angestellte oder Arbeitnehmer des Personalbereichs handelt. Im Wege der Auslegung kann nun aber aus einem „permanenten“, also jederzeit bestehenden Zugriff kein bereits zeitlich beschränkter Zugriff gemacht werden. Auch inhaltlich sieht die Regelung mit Ausnahme der Herausnahme der leitenden und der Mitarbeiter des Personalbereichs keine Beschränkung vor. Insbesondere sieht die Regelung gerade keine Zustimmungspflicht der betroffenen Mitarbeiter vor. Im Gesamtzusammenhang mit der Regelung der Ziffer 8.4 GBV EFM ist zwar die Zweckbindung einschränkend zu berücksichtigen. Auch hier sieht der insoweit klare Wortlaut der Gesamtbetriebsvereinbarung jedoch nicht etwa eine bereits technische Beschränkung des Zugriffsrechts vor, sondern lediglich, dass die Betriebsratsvorsitzenden den Zugriff nicht zu anderen als zu Kontrollzwecken im Sinne der Gesamtbetriebsvereinbarung ausüben. Der Zugriff bleibt somit technisch unbeschränkt bestehen und wird lediglich einer Selbstrestriktion der Vorsitzenden der örtlichen Betriebsräte bei der Ausübung unterworfen. Das wiederum genügt den Anforderungen an eine Rechtfertigung des damit verbundenen massiven Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer nicht, weshalb sich die Regelung als unwirksam erweist.

Einer geltungserhaltenden Reduktion steht entgegen, dass selbst bei Annahme einer unbewussten Regelungslücke durch den Wegfall der unwirksamen Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM der Lückenschluss Sache der Betriebsparteien und nicht der Arbeitsgerichte wäre (vgl. insoweit bereits BAG vom 29.04.2004 – 1 ABR 30/02, juris, Rz. 115).

Eine ergänzende Auslegung von Betriebsvereinbarungen kommt nur in Betracht, wenn im Falle einer unbewussten Regelungslücke entweder nach zwingendem höherrangigen Recht nur eine Regelung zur Lückenschließung in Betracht kommt oder wenn bei mehreren Regelungsmöglichkeiten zuverlässig feststellbar ist, welche Regelung die Betriebsparteien getroffen hätten, wenn sie die Lücke erkannt hätten (BAG vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14, juris, Rz. 67; BAG vom 18.03.2014 – 3 AZR 952/11, juris, Rz. 35). Es bedarf mithin in der ersten Alternative einer nach objektiver Betrachtung

zwingend durch höherrangiges Recht vorgegebenen und damit gebotenen Regelung zur Lückenschließung und in der zweiten Alternative der Feststellung einer von den Betriebsparteien bereits angelegten zwingenden Regelungsmöglichkeit zum Lückenschluss (BAG vom 21.02.2017 – 1 AZR 292/15, juris, Rz. 23; BAG vom 21.04.2009 – 3 AZR 471/07, juris, Rz. 23).

Beides ist hier nicht der Fall. Vielmehr ist nach höherrangigem Recht, hier also insbesondere des § 75 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG einerseits und der §§ 80 sowie 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG andererseits keine bestimmte Lückenschließung zwingend vorgegeben. Gerade vor dem Hintergrund des gesetzlichen Unterrichtsanspruchs aus § 80 Abs. 2 BetrVG und der bereits über Ziffer 5.4 und 8.1 GBV EFM gegebenen Kontrollmöglichkeiten könnte eine Lückenschließung ohne unangemessenen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer einerseits und ohne unzulässige Aufgabe gesetzlicher Kontrollaufgaben des Betriebsrats andererseits auf unterschiedliche Weise erfolgen. Zulässig und denkbar wäre sowohl ein gänzlicher Verzicht auf das ungehinderte Zugriffsrecht der Betriebsratsvorsitzenden als auch die Beschränkung auf Stichprobenkontrollen anstatt des permanenten Vollzugriffs und bei diesen weiter eine Differenzierung danach, dass Arbeitnehmer ihre Zustimmung erteilen und der Inhalt des Leserechts auf bestimmte Bereiche der Personalakte beschränkt wird. Die Bandbreite denkbarer ausgewogener Zugriffsrechte ist weit und eine einzig rechtlich denkbare Ausgestaltung jedenfalls nach höherrangigem Recht nicht zwingend vorgegeben. Auch in der GBV EFM ist von den Betriebsparteien keine alternative Regelungsmöglichkeit zur Lückenschließung bereits zwingend angelegt worden. Auch insoweit sind allein schon die zuvor beschriebenen Regelungsalternativen ohne weiteres denkbar und mit Systematik und Regelungsziel der Gesamtbetriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der übrigen bereits vorhandenen Kontrollrechte vereinbar. Dann aber ist es eben allein Aufgabe der Betriebsparteien, das angemessen erscheinende Mittel der Lückenschließung selbst zu verhandeln und zu regeln.

(e) Entgegen der in der mündlichen Anhörung von Antragstellerseite geäußerten Ansicht ist das Recht der Beteiligten zu 2.), sich auf die Unwirksamkeit der Ziffer 8.3 GBV EFM zu berufen, nicht etwa deshalb verwirkt, weil sie die Regelung mit dem Antragsteller selbst ausgehandelt und freiwillig vereinbart hat und in Anwendung der – unwirksamen – Regelung den Betriebsratsvorsitzenden zunächst bis 2013 auch den Zugriff gewährt hat und diesen erst ab dann beschränkt bzw. jedenfalls zuletzt ausgeschlossen hat. Hierin liegt kein Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG). Das wäre allenfalls denkbar, wenn die Beteiligte zu 2.) seinerzeit bei Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung bewusst eine unwirksame Regelung mit dem Antragsteller vereinbart hätte, nur um dessen Zustimmung zum Abschluss der GBV EFM zu erhalten und sich dann nachfolgend auf deren Teilunwirksamkeit zu berufen und die Umsetzung der unliebsamen Regelung zu verweigern. Hierfür liegen nicht die geringsten Anhaltspunkte vor und werden im Übrigen von dem Antragsteller auch nicht behauptet. Selbst dann wäre im Übrigen die Prüfkompetenz des

Gerichts hinsichtlich der Wirksamkeit der Ziffer 8.3 GBV EFM nicht eingeschränkt. Denn die Unwirksamkeit der Regelung ergibt sich hier ja nicht etwa aus einer Beeinträchtigung der Rechtssphäre der Beteiligten zu 2.), sondern aus einem unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer. Die Beteiligte zu 2.) müsste sich nicht einmal selbst auf die Unwirksamkeit der Regelung berufen, sie wäre vielmehr ohnehin durch das Gericht von Amts wegen zu prüfen, sobald die Regelung wie hier zum Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzung wird. Selbst wenn beide Betriebsparteien von der Wirksamkeit der Ziffer 8.3 GBV EFM ausgingen, wäre das Ergebnis dieses Beschlussverfahrens zu den von dem Antragsteller gestellten Anträgen mithin kein anderes. Verwirkung spielt insoweit keine Rolle, denn die Beteiligte zu 2.) kann verfassungsrechtliche Rechtspositionen der drittbetroffenen Arbeitnehmer nicht verwirken und damit etwa erlöschen lassen oder einer gerichtlichen Prüfung entziehen.

- (4) Andere Rechtsgrundlagen außer dem hier erfolglos geltend gemachten Durchführungsanspruch zu Ziffer 8.3 GBV EFM existieren für das von dem Antragsteller zugunsten der Betriebsratsvorsitzenden der örtlichen Betriebsräte eingeklagte Zugriffsrecht auf die elektronischen Personalakten nicht. Insbesondere gesetzliche Anspruchsgrundlagen wie § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG könnten insoweit allenfalls den örtlichen Betriebsräten selbst zustehen und damit allein von diesen zugunsten ihrer Vorsitzenden geltend gemacht werden, nicht aber von dem Gesamtbetriebsrat quasi in Prozessstandschaft. Insoweit würde ihm, hätte er sich hierauf berufen wollen, bereits die Antragsbefugnis gefehlt. Die beteiligten örtlichen Betriebsräte wiederum haben sich am Verfahren zu keiner Zeit aktiv beteiligt und insbesondere keine eigenen Anträge gestellt.

c. Unbegründetheit des Hilfsantrages Ziffer 2:

Zutreffend hat das Arbeitsgericht auch den Antrag Ziffer 2 zurückgewiesen. Die Beschränkungen des Zugriffsrechts in der Antragstellung nützen dem Antragsteller insoweit nichts, als unverändert einzig in Betracht kommende Anspruchsgrundlage für das Antragsbegehren der Durchführungsanspruch bzgl. Ziffer 8.3 GBV EFM ist. Die eingeschränkte Antragstellung ändert aber nichts daran, dass die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM unwirksam ist und damit keinerlei, auch kein umfänglich beschränkter Durchführungsanspruch bezogen auf diese Regelung besteht.

d. Unbegründetheit des Hilfsantrages Ziffer 3:

Schließlich ist auch der weitere Hilfsantrag Ziffer 3 unbegründet. Entgegen der Rechtsansicht des Antragstellers führt die Unwirksamkeit der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM nicht zur Gesamtwirksamkeit der Gesamtbetriebsvereinbarung.

Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Das folgt aus ihrem Normcharakter, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann (BAG vom 23.01.2018 – 1 AZR 65/17, juris, Rz. 38; BAG vom 16.08.2011 – 1 AZR 314/10, juris, Rz. 20; BAG vom 29.04.2004 – 1 ABR 30/02, juris, Rz. 125; BAG vom 21.01.2003 – 1 ABR 9/02, juris, Rz. 65).

So liegt der Fall hier: Auch bei ersatzlosem Wegfall der Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM sind alle anderen Regelungen zur Einführung und Nutzung der elektronischen Personalakte problemlos und in sich widerspruchsfrei unverändert anwendbar. Auch die in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Kontrollrechte der örtlichen Betriebsräte können ohne wesentliche Einschränkung weiter ausgeübt werden, denn unverändert gibt ihnen Ziffer 8.1 GBV EFM hierzu und zutreffend unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer die notwendigen Prüf- und Informationsrechte. Lediglich die uneingeschränkte Zugriffsmöglichkeit auf die Personalakten, die gerade mit dem Persönlichkeitsrecht kollidiert, fällt weg. Hinzu kommt, dass unverändert der Antragsteller selbst seine Prüfrechte aus Ziffer 5.4 GBV EFM wahrnehmen kann und auch damit eine weitere effektive Kontrolle ausgeübt werden kann.

Die Behauptung des Antragstellers, er hätte seinerzeit die Gesamtbetriebsvereinbarung ohne die Regelung der Ziffer 8.3 GBV EFM nicht abgeschlossen, wenn er von deren Unwirksamkeit Kenntnis gehabt hätte, kann als wahr unterstellt werden und führt gleichwohl nicht zur Gesamtnichtigkeit der im Übrigen eine weiterhin sinnvolle und in sich geschlossene Regelung zur elektronischen Personalakte enthaltenden GBV EFM. Denn stellt sich der verbleibende Teil einer Betriebsvereinbarung als eine weiterhin sinnvolle und anwendbare Regelung dar, kommt es für deren isolierte Weitergeltung auf einen möglicherweise entgegenstehenden Willen der Betriebsparteien nicht an (BAG vom 21.01.2003 – 1 ABR 9/02, juris, Rz. 65), erst recht also nicht auf den entgegenstehenden Willen nur einer Betriebspartei. Dieser bleibt allein der Weg der Kündigung, wenn sie die Vereinbarung auch in der Gesamtschau nunmehr nicht mehr als ausgewogen betrachtet und meint, bei Neuverhandlungen ggfs. ein besseres und gleichwohl gesetzeskonformes Ergebnis erzielen zu können.

III.

Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde beruht auf § 92 Abs. 1 ArbGG. Ein Zulassungsgrund nach § 92 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere betrifft die Entscheidung weder Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor. Die relevanten Rechtsfragen des vorliegenden Einzelfalles konnten allesamt auf der Grundlage der insbesondere jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entschieden werden. Darüber hinausgehender allgemeingültiger Klärungsbedarf besteht aus Sicht der Beschwerdekammer nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 92a in Verbindung mit § 72a Abs. 2 - 7 ArbGG verwiesen.

Klein

Dr. Borner

Schlingloff

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -