

## Pressemitteilung

### **Keine Einsicht des Betriebsrats in die elektronische Personalakte ohne Zustimmung der Arbeitnehmer**

Die Arbeitgeberin bietet Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Mobilfunk, Festnetz, Datendienste und Breitbandinternet an. Bei ihr ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Zudem bestehen zwölf örtliche Betriebsräte. In der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten (GBV EFM) heißt es in Ziffer 8.3.:

„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 Zugriff auf die Akten des Wahlbetriebs, für den sie zuständig sind. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende erhält Zugriff auf die Akten des gesamten Unternehmens.“

Die Arbeitgeberin verwehrt der Betriebsratsseite diesen Zugriff. Der Gesamtbetriebsrat hat daher das vorliegende Verfahren eingeleitet, mit dem er einen Anspruch auf Durchführung von Ziffer 8.3 der GBV EFM und damit die Einräumung eines Einsichtsrechts in die elektronischen Personalakten für die örtlichen Betriebsratsvorsitzenden sowie anderenfalls hilfsweise die Feststellung geltend macht, dass die GBV EFM insgesamt unwirksam ist. Die Arbeitgeberin wendet ein, Ziffer 8.3 GBV EFM sei rechtswidrig.

Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Gesamtbetriebsrats ebenso wie das Arbeitsgericht zurückgewiesen. Ziffer 8.3. GBV EFM ist unwirksam. Das generelle Einsichtsrecht der Betriebsratsvorsitzenden in die elektronische Personalakte der Arbeitnehmer, das nicht von deren Zustimmung abhängig ist, verletzt die Arbeitnehmer in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht aus Art. 1 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG, das die Betriebsparteien gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG bei ihren Regelungen zu achten haben. Zur Kontrolle der Regelungen aus der GBV EFM ist ein derart weites Einsichtsrecht der Betriebsratsseite weder geeignet noch erforderlich und verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer in unangemessener Weise. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil die GBV EFM weitere spezifische Kontrollrechte für die Betriebsratsseite enthält. Die GBV EFM bleibt im Übrigen wirksam, weil sie auch ohne Ziffer 8.3. in sich geschlossene und sinnvoll anwendbare Regelungen enthält.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 23.06.2020 - 3 TaBV 65/19*

*Arbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 10.10.2019 - 16 BV 114/18*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)