



orka Newsletter | Datenschutz, IT & Outsourcing |
Intellectual Property & Wettbewerbsrecht |
Arbeitsrecht

Mitbestimmung und Datenschutz – EuGH begrenzt Ermessensspielraum

In einer aktuellen Entscheidung hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die datenschutzrechtlichen Anforderungen an Betriebsvereinbarungen konkretisiert (Urteil vom 19. Dezember 2024, Rs. C-65/23). Die Entscheidung ist für alle Unternehmen von großer Bedeutung, die über einen Betriebsrat verfügen und folglich datenschutzrelevante Sachverhalte in Betriebsvereinbarungen regeln.

Vorlage des BAG

Die Entscheidung des EuGH im sogenannten Vorabentscheidungsverfahren beruhte auf einer Vorlage des deutschen Bundesarbeitsgerichts (BAG).

In dem zugrundeliegenden Rechtsstreit verlangte der Kläger, ein Arbeitnehmer und Betriebsratsvorsitzender, Ersatz eines immateriellen Schadens, der ihm durch eine Datenverarbeitung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung entstanden sein soll.

Das beklagte Unternehmen nutzte die Software „SAP“ und verarbeitete in diesem Zusammenhang personenbezogene Daten seiner Beschäftigten. Dazu wurden mit dem Betriebsrat mehrere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Infolge einer Entscheidung der Konzernmutter führte das beklagte Unternehmen



im Jahr 2017 konzernweit die cloudbasierte Software „Workday“ als einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem ein. In diesem Rahmen wurden verschiedene personenbezogene Daten der Beschäftigten aus der SAP-Software in „Workday“, konkret auf einen Server der Konzernmuttergesellschaft mit Standort in den USA, übertragen (Datenmigration).

Das beklagte Unternehmen und der Betriebsrat schlossen eine „Duldungs-Betriebsvereinbarung über die Einführung von Workday“. Diese gestattete zunächst ausschließlich die Übertragung spezifischer personenbezogener Daten der Beschäftigten in „Workday“ (u.a. Personalnummer, Vor-/Nachname, Eintrittsdatum in das Unternehmen/den Konzern, Arbeitsort, geschäftliche Telefonnummer/E-Mail-Adresse).

Der Kläger erhob daraufhin Klage beim Landesarbeitsgericht. Er verlangte Informationen und die Löschung bestimmter Daten und argumentierte, die Verarbeitung sei nicht erforderlich gewesen. Er behauptete, einige Daten seien unrechtmäßig übertragen worden, da sie nicht von

der Betriebsvereinbarung erfasst gedeckt seien; zudem hätte die Verwendung fiktiver Daten ausgereicht. Dadurch sei ihm ein immaterieller Schaden entstanden.

In der Revisionsinstanz prüfte das BAG, ob § 26 Abs. 4 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) mit der DSGVO vereinbar ist. § 26 Abs. 4 BDSG regelt die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Zwecke von Beschäftigungsverhältnissen und sieht im Wesentlichen vor, dass eine solche Verarbeitung auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen unter Beachtung der Öffnungsklausel von Art. 88 Abs. 2 DSGVO zulässig ist.

Das BAG äußerte Zweifel hinsichtlich des Spielraums, den die Parteien einer Betriebsvereinbarung bei deren Ausgestaltung haben. Das BAG fragte sich insbesondere, ob Betriebsvereinbarungen, die als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage dienen, bloß den Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO oder darüber hinaus auch den übrigen Bestimmungen der DSGVO entsprechen müssen. Diese Fragen legte das BAG dem EuGH zur Entscheidung vor.

Entscheidung des EuGH

Der EuGH entschied, dass den Parteien einer Betriebsvereinbarung nur ein eingeschränkter Spielraum hinsichtlich der Ausgestaltung einer Betriebsvereinbarung zukommt, sofern die Betriebsvereinbarung als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage dienen soll.

Nach verbindlicher Auffassung des EuGH müssen Betriebsvereinbarungen zum einen die Anforderungen nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllen. Danach müssen Betriebsvereinbarungen geeignete und

besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Personen, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Datenverarbeitung, vorsehen.

Betriebsvereinbarungen müssen darüber hinaus, so der EuGH nun, die grundlegenden DSGVO-Anforderungen zur Rechtmäßigkeit von Datenverarbeitungen gemäß Art. 5, 6 und Art. 9 DSGVO erfüllen, wenn sie als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage dienen sollen.

Die Regelung von Datenverarbeitungen in Betriebsvereinbarungen dürfe nicht zu einer Umgehung der grundsätzlichen DSGVO-Anforderungen führen.

Datenschutzrechtliche Regelungen in Betriebsvereinbarungen müssten insbesondere die in den DSGVO-Normen vorgesehenen Erforderlichkeitskriterien einhalten. Das bedeutet, durch eine Betriebsvereinbarung können Datenverarbeitungen nicht gerechtfertigt werden, die gemäß den gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich für die jeweiligen Zwecke sind.

Der EuGH entschied zudem, dass Betriebsvereinbarungen einer umfassenden gerichtlichen Kontrolle unterliegen. Die gerichtliche Kontrolle von Betriebsvereinbarungen erstreckt sich ohne jede Einschränkung auf die Einhaltung aller Anforderungen der DSGVO und somit auch insbesondere auf die Prüfung, ob die jeweils betroffene Datenverarbeitung im Sinne der Art. 5, 6 und 9 DSGVO „erforderlich“ ist.

Die Parteien einer Betriebsvereinbarung hätten keine Befugnis, datenschutzrechtliche Regelungen zu vereinbaren, die dazu

führen, dass die DSGVO-Anforderungen bezüglich der „Erforderlichkeit“ der Datenverarbeitung weniger streng angewendet würden. Der den Parteien der Betriebsvereinbarung zustehende Beurteilungsspielraum dürfe nicht dazu führen, dass aus Gründen der Wirtschaftlichkeit oder Einfachheit Kompromisse geschlossen werden, die das Ziel der DSGVO, nämlich ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten, in unzulässiger Weise beeinträchtigen, so der EuGH.



Volle gerichtliche Kontrolle

Der EuGH betonte, dass auch die Rechtmäßigkeit einer Verarbeitung, die auf einer Kollektivvereinbarung basiert, gerichtlich voll überprüfbar ist. Bislang haben die nationalen Gerichte bei Vorliegen von Betriebsvereinbarungen regelmäßig unterstellt, dass die darin geregelte Datenverarbeitung zulässig ist und insoweit keine Überprüfung vorgenommen. Dem liegt das Verständnis zugrunde, dass Betriebsvereinbarungen, wie andere Kollektivvereinbarungen (z.B. Tarifverträge), grundsätzlich nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegen.

Diesem Verständnis ist der EuGH entgegengetreten und hat deutlich gemacht, dass jedenfalls in datenschutzrechtlicher Hinsicht künftig eine volle gerichtliche Überprüfung erwartet werden muss.

Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen laufen künftig anders als bisher

Das werden auch die Betriebsparteien künftig bedenken müssen. Bislang war es teilweise gelebte Praxis, dass der Betriebsrat bei den Regelungsvorstellungen des Arbeitgebers zu Datenfeldern, Rollen- und Berechtigungskonzepten oder Auswertungsmöglichkeiten ein Auge zugedrückt hat, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug an anderer Stelle Zugeständnisse gemacht hat (z.B. Zustimmungsvorbehalt des Betriebsrats bei auf Datenauswertungen gestützte Kündigungen gemäß § 102 Abs. 6 BetrVG). Derartige „Koppelungsgeschäfte“ dürften künftig kaum noch möglich sein, da den Betriebsparteien beim Thema Datenschutz kaum noch ein Beurteilungsspielraum verbleibt, über den verhandelt werden könnte.

Im Rahmen der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen sind die Betriebsparteien vielmehr gehalten, den Datenschutz einzuhalten, wenn die Betriebsvereinbarung zugleich als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage fungieren soll.

Die Betriebsparteien müssen sich daher fortan stets die Frage stellen, welche Daten verarbeitet werden sollen und ob dies für die beabsichtigten Zwecke tatsächlich auch erforderlich ist. Nur auf diese Weise wird sichergestellt werden können, dass die auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zu verarbeitenden Daten rechtmäßig,

zweckgebunden und transparent, mithin datenschutzkonform, verarbeitet werden.

Noch offen: Auswirkungen auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Keine Aussage trifft der EuGH in seiner Entscheidung zu der Frage, inwieweit technische Einrichtungen zur Überwachung eingesetzt werden dürfen und wie der Einsatz solcher technischer Einrichtungen durch Vereinbarungen zwischen den Betriebsparteien geregelt werden kann. Dies ist und bleibt eine originär mitbestimmungsrechtliche Frage im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Es stand dem EuGH insoweit nicht zu, über die nationale Vorschrift zu urteilen.

Damit wird sich möglicherweise aber das BAG noch befassen, dem die Sache zur Entscheidung nun wieder vorliegt. Es bleibt insofern abzuwarten, inwieweit das BAG die Entscheidung des EuGH zum Anlass nehmen wird, sich zur Reichweite, Anwendung und Auslegung der in der Praxis doch sehr bedeutsamen und im Detail nicht unumstrittenen Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu äußern.



Fazit

- Das Schutzniveau der DSGVO ist nicht disponibel. Die Betriebsparteien haben daher keinen eigenen Beurteilungsspielraum für die Erforderlichkeit oder andere datenschutzrechtliche Kriterien. Eine Betriebsvereinbarung kann allenfalls Indizcharakter haben.
- Betriebsvereinbarungen, die nach der DSGVO unzulässige Datenverarbeitungen erlauben, sind unwirksam. Damit entfielen auch die kollektivrechtliche Betriebserlaubnis gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.
- Betriebsvereinbarungen dürfen vielmehr nur regeln, welche nach der DSGVO zulässigen Datenverarbeitungen betriebsverfassungsrechtlich erlaubt sind.
- Dies dürfte auch die Spruchfähigkeit von Regelungen in der Einigungsstelle deutlich verringern.
- Es bleibt gleichwohl abzuwarten, wie das BAG mit der Entscheidung des EuGH umgehen wird.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Simon Große-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner
T +49 211 600 35-404
simon.grosse-brockhoff@orka.law



Dr. Michael Grobe-Einsler
Rechtsanwalt, Salary Partner
T +49 211 600 35-450
michael.grobe-einsler@orka.law



Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partnerin
T +49 211 600 35-416
beatrice.kemper@orka.law



Felix Meurer
Rechtsanwalt, Salary Partner
T +49 30 50 93 20-117
felix.meurer@orka.law

One Team.
One Goal.

