

Strengere Vorgaben für Betriebsvereinbarungen!?

Drei Fragen an Stephan Sägmüller zu einer aktuellen Entscheidung zum Thema Datenschutz

Eine Arbeitgeberin hatte auf Grundlage einer „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ probeweise die cloudbasierte Software „Workday“ eingeführt. Ein betroffener Arbeitnehmer zog vor Gericht und machte Schadensersatz geltend. Er war der Meinung, dass die Betriebsvereinbarung keine ausreichende bzw. gültige Rechtsgrundlage für eine Datenverarbeitung gewesen sein könne. Das Bundesarbeitsgericht wandte sich an den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Was kam raus? Wir haben den Juristen Stephan Sägmüller gefragt, beim ifb Bildungsreferent und Spezialist für Fragen rund um den Datenschutz.



Redaktion

Stand: 4.2.2025

Lesezeit: 01:45 min



© AdobeStock | fotoheide

Stephan, neue Grenzen für Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz - was genau wurde vor dem Europäischen Gerichtshof verhandelt?

Stephan Sägmüller: Vereinfacht ausgedrückt ging es um die Frage: Darf eine Betriebsvereinbarung das Datenschutzniveau der DSGVO unterlaufen? Die Antwort des EuGH fiel eindeutig aus: Nein! Eine Kollektivvereinbarung (Betriebsvereinbarung) oder gesetzliche Bestimmung im Sinne des Art. 88 DSGVO müsse sich an den Bestimmungen der DSGVO messen lassen. Dazu zählen zum Beispiel insbesondere Art. 5 (Datenschutzgrundsätze) und 6 DSGVO (Erforderlichkeit). Eine „Aushöhlung“ des garantierten Datenschutzniveaus der DSGVO durch eine Betriebsvereinbarung ist damit nicht möglich.

Welche Bedeutung hat das in der Praxis?

Stephan Sägmüller: Arbeitgeber und Betriebsrat müssen künftig bei Verhandlungen darauf achten, dass sie das Datenschutzniveau der DSGVO beachten. Grundsätzlich konsequent: Eine nähere Spezifizierung des Datenschutzes ist in einer Betriebsvereinbarung weiterhin möglich, jedoch unter Beachtung des Mindestschutzniveaus der DSGVO. Eine nach der DSGVO unzulässige Datenverarbeitung kann damit auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung legitimiert werden. Gleichzeitig genügt es auch nicht (mehr) die Pflichten des Arbeitgebers allgemein und oberflächlich in einer Betriebsvereinbarung darzulegen. Denn hier sind spezifischere (!) Regelungen erforderlich. Die beteiligten Parteien müssen sich daher ganz konkrete Gedanken machen, wie im jeweiligen Fall beispielsweise die Datenschutzgrundsätze eingehalten werden sollen. Ein bloßes Abschreiben des Gesetzestexts genügt nicht.

Einen Bestandsschutz für alte Betriebsvereinbarungen gibt es nicht.

Müssen Betriebsräte jetzt alle Betriebsvereinbarungen überprüfen?

Stephan Sägmüller: Ja, außer der Betriebsrat ist sich sicher, dass das Datenschutzniveau der DSGVO nicht unterlaufen wurde. Auch der Arbeitgeber sollte an der proaktiven Überprüfung ein Interesse haben, da er anderenfalls gefahr läuft, Daten rechtswidrig zu verarbeiten und somit das Risiko der Verhängung von Bußgeldern besteht: Einen Bestandsschutz für alte Betriebsvereinbarungen gibt es nicht. Sie sind zwar weiterhin gültig, aber können ggf. nicht mehr als Rechtsgrundlage für Datenverarbeitungen von Arbeitnehmern genutzt werden. (cbo)

EuGH, Urteil vom 19. Dezember 2024, C-65/23

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de