



GDD-Stellungnahme zu den datenschutzrechtlichen Anforderungen an Betriebs- vereinbarungen nach dem EuGH

1. Sachverhalt

Der EuGH hat sich im Rahmen einer Entscheidung (C-65/23)¹ mit der Auslegung von Art. 88 Abs. 1 und 2 DS-GVO beschäftigt und dabei zwei wichtige Fragen zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext auf Grundlage einer Kollektivvereinbarung geklärt.

Im konkreten Fall hatte die Beklagte K-GmbH zunächst bestimmte personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten im Rahmen der Nutzung einer SAP-Software zu Abrechnungszwecken verarbeitet. Hierzu hat sie mit ihrem Betriebsrat mehrere Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Im Jahr 2017 wurde dann vom D-Konzern, zu dem die K-GmbH gehörte, konzernweit eine cloudbasierte Software namens „Workday“ als einheitliches Personal Informationsmanagementsystem eingeführt, um die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten zu zentralisieren. Im Rahmen dieser Umstellung übertrug die K GmbH verschiedene personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten von der zuvor genutzten SAP-Software auf einen Server der Muttergesellschaft in den USA. Um die Nutzung der neuen Software zu regeln, wurde eine „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ unterzeichnet, die bestimmte Datenkategorien festlegte, die für die Befüllung der Software verwendet werden durften.

Ein Mitarbeiter der K-GmbH erhob daraufhin Klagen auf Zugang zu bestimmten Informationen, Löschung ihn betreffender Daten und Schadensersatz beim zuständigen Arbeits- bzw. anschließend beim zuständigen Landgericht. Er machte u.a. geltend, dass die K-GmbH ihn betreffende personenbezogene Daten auf den Server der Muttergesellschaft übertragen habe, von denen einige in der Duldungs-Betriebsvereinbarung nicht genannt seien, insbesondere seine privaten Kontaktdaten, seine Vertrags- und Vergütungsdetails, seine Sozialversicherungsnummer, seine Steuer-Identifikationsnummer, seine Staatsangehörigkeit und seinen

GDD e.V.
Heinrich-Böll-Ring 10
53119 Bonn
T +49 228 969675-00
F +49 228 969675-25
info@gdd.de
www.gdd.de

Vorstand
Prof. Dr. Rolf Schwartmann
(Vorsitzender)
Kristin Benedikt
Dr. Stefan Brink
Ulrike Egle
Prof. Dr. Rainer W. Gerling
Bettina Herman
Gabriela Krader
Prof. Dr. Michael Meier
Thomas Muthlein
Steve Ritter
Prof. Dr. Gregor Thüsing
Prof. Peter Gola
(Ehrenvorsitzender)

Geschäftsführer
Andreas Jaspers,
Rechtsanwalt

Informationen zum Daten-
schutz unter [www.gdd.de/
datenschutzzerklaerung](http://www.gdd.de/datenschutzzerklaerung)

¹ EuGH, Urt. v. 19.12.2024, - C-65/23.

Familienstand. Dies sei ohne rechtliche Grundlage geschehen, sodass ein Verstoß gegen die DS-GVO vorliegen würde.

Nach eingeleiteter Revision des Klägers musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) sich mit der Klage befassen. Dabei stellt es sich die Frage, ob eine nationale Norm wie § 26 Abs. 4 BDSG, die die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen regelt, nur den Anforderungen aus Art. 88 DS-GVO entsprechen muss, oder ob auch den weiteren Bestimmungen der DS-GVO, insbesondere den Art. 5, 6 und 9, die das Kriterium der Erforderlichkeit der Verarbeitung betreffen, entsprochen werden muss. Zudem wollte das BAG wissen, ob die Parteien einer solchen Kollektivvereinbarung einen gewissen Spielraum besitzen, der bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der betreffenden Verarbeitung nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliegen sollte.

Das BAG hat diese Fragen dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2. Hintergrund

Art. 88 DS-GVO erlaubt es den Mitgliedstaaten, durch spezifische nationale Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext zu regeln. Demnach enthält der Art. 88 DS-GVO eine Öffnungsklausel.²

Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit im Rahmen der Einführung des BDSG Gebrauch gemacht und in § 26 Abs. 4 normiert, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten auch auf Grundlage von Kollektivvereinbarungen verarbeitet werden können.

Unklar war bislang jedoch, welchen Anforderungen eine aufgrund von Art. 88 DS-GVO erlassene nationale Rechtsvorschrift bzw. daraus resultierende Kollektivvereinbarungen entsprechen müssen.

Muss die nationale Regelung lediglich den Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DS-GVO entsprechen, besteht ein gewisser Spielraum bei der Erstellung von Kollektivvereinbarungen der es den Parteien ermöglicht, vom Schutzniveau der DS-GVO nach oben oder unten abzuweichen.³ Dadurch wären Unternehmen in der Gestaltung ihrer Betriebsvereinbarungen freier

² EuGH, Urt. v. 30.03.2023, - C-34/21; Kühling/Buchner/Maschmann DS-GVO Art. 88, Rn. 1.

³ Thüsing/Traut, HK DS-GVO/BDSG, Art. 88, Rn. 43.

und könnten spezifischer auf Besonderheiten ihres Unternehmens eingehen.

Sollte jedoch der Art. 88 DS-GVO keine wesentlichen Abweichungen vom Schutzstandard der DS-GVO erlauben und eine Vollharmonisierung der Kollektivvereinbarungen mit den Grundsätzen der DS-GVO vorsehen, entfällt der Handlungsspielraum der Unternehmen bei Erstellung der Kollektivvereinbarungen, sodass lediglich eine Spezifizierung der DS-GVO Vorschriften möglich wäre.⁴

Ebenso unklar war bislang, ob ein nationales Gericht, sofern man die Vollharmonisierung der Kollektivvereinbarung mit den Grundsätzen der DS-GVO als notwendig erachtet, die tatsächliche Notwendigkeit einer Datenverarbeitung im konkreten Fall überprüfen darf, oder ob den Parteien der Kollektivvereinbarung bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung ein Spielraum zusteht, der gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden darf.⁵

3. Position des EuGH

Der EuGH stellt im Urteil klar, dass die im Rahmen von Art. 88 DS-GVO erlassenen spezifischen Vorschriften nicht nur die Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DS-GVO erfüllen, sondern auch die allgemeinen Grundsätze und Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der Verordnung, insbesondere aus Art. 5, 6 und 9, einhalten müssen. Dabei betont der Gerichtshof, dass Art. 88 DS-GVO als Öffnungsklausel die Möglichkeit nationaler Abweichungen bietet, diese aber stets im Einklang mit den Zielen der DS-GVO stehen müssen, die ein hohes Schutzniveau für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen garantieren sollen. Die nationalen Vorschriften dürfen daher nicht dazu führen, die allgemeinen Verpflichtungen der DS-GVO zu umgehen, sondern müssen die besonderen Anforderungen des Beschäftigungskontexts mit geeigneten Garantien verbinden, um die Grundrechte der Beschäftigten zu wahren.⁶

Dies ergibt sich auch aus der Stellung des Art. 88 DS-GVO, der unter Kapitel IX („Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen“) eingeordnet ist, während die Art. 5, 6 und 9 zu Kapitel II („Grundsätze“) DS-GVO

⁴ Gola/Heckmann/Pötters, DS-GVO Art. 88, Rn. 23-27.

⁵ EuGH, Ur. v. 19.12.2024, - C-65/23, Rn. 26.

⁶ EuGH, Ur. v. 19.12.2024, - C-65/23, Rn. 38-43.

gehören, sodass diesen eine allgemeinere Tragweite zugutekommt und die Grundsätze bei jeder Verarbeitung beachtet werden müssen.⁷

Der EuGH stellt darüber hinaus klar, dass die gerichtliche Kontrolle der nationalen Gerichte sich ohne jede Einschränkung auf die Einhaltung aller Voraussetzungen und Grenzen erstrecken können muss, die die Bestimmungen der DS-GVO für die Datenverarbeitung vorschreiben.⁸ Somit umfasst die gerichtliche Kontrolle in vollem Umfang auch die Erforderlichkeitserwägungen und darf somit nicht eingeschränkt werden.

4. Bewertung der GDD

Die Entscheidung des EuGH zeigt auf, dass nach Ansicht des Gerichtshofs Kollektivvereinbarungen nicht nur den spezifischen Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DS-GVO genügen müssen, sondern auch mit den allgemeinen Bestimmungen der Verordnung übereinstimmen müssen, um eine Harmonisierung der Datenschutzvorschriften zu ermöglichen und somit den Zweck der DS-GVO zu erfüllen.⁹

Art. 88 Abs. 1 DS-GVO erlaubt den Mitgliedstaaten für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes eigenständige, sektorspezifische Regelungen zu schaffen, durch die Unternehmen betriebliche Besonderheiten berücksichtigen können. Nach dem EuGH verfügen die Parteien einer Kollektivvereinbarung über einen Spielraum. Bei der Ausübung des Spielraums sind aber auf die Grenzen der DS-GVO zu achten, was im Rahmen der Beschäftigtendatenverarbeitung v.a. bedeutet, dass der Grundsatz der Erforderlichkeit zu wahren ist. Die Parteien einer Kollektivvereinbarung – so der EuGH – verfügen im Allgemeinen über gute Grundlagen für die Beurteilung, ob eine Datenverarbeitung in einem konkreten beruflichen Kontext erforderlich ist, da diese Parteien gewöhnlich umfangreiche Kenntnisse in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse im Beschäftigungsbereich und im betreffenden Tätigkeitsbereich haben.

⁷ EuGH, Urt. v. 19.12.2024, - C-65/23, Rn. 45-46.

⁸ EuGH, Urt. v. 19.12.2024, - C-65/23, Rn. 55.

⁹ Vgl. ErWG 3 DS-GVO.



5. Folgen

Die Betriebsparteien haben sich bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen an den durch Art. 88 und die weiteren Vorschriften der DS-GVO - insbes. Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 - gesetzten Rahmen zu halten. Unterschreitungen dieses Rahmens, seien sie auch nur partiell, sind folglich nicht zulässig. In aller Regel dürften Betriebsvereinbarungen Unterschreitungen des durch die DS-GVO vorgesehenen Datenschutzniveaus aber auch nicht vorsehen. Betriebsparteien werden sich allerdings darauf einstellen müssen, dass der Rahmen, in dem Datenverarbeitungen legitimiert werden sollen, gerichtlich überprüft werden kann.

Bonn, 22.01.2025

Die Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. (GDD) tritt als gemeinnütziger Verein für einen sinnvollen, vertretbaren und technisch realisierbaren Datenschutz ein. Sie hat zum Ziel, die Daten verarbeitenden Stellen - insbesondere auch die Datenschutzbeauftragten - bei der Lösung und Umsetzung der vielfältigen mit Datenschutz und Datensicherheit verbundenen rechtlichen, technischen und organisatorischen Anforderungen zu unterstützen.