

RA Jonas Breyer / Hans-Hermann Schild, beide Wiesbaden

Auslage von Betriebsvereinbarungen mit vertraulichen Daten im Betrieb

RA Jonas Breyer ist Rechtsanwalt in Wiesbaden und spezialisiert auf Datenschutz- und IT-Recht und berät u.a. Betriebsparteien. **Hans-Hermann Schild** ist Richter am VG Wiesbaden in den Kammern für Datenschutz- und Personalvertretungsrecht i.R. Letztere beschloss die EuGH-Vorlage in der Rs. „Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer“. Er ist wissenschaftl. Mitarbeiter im Fachgebiet Öffentliches Recht und Umweltrecht von Prof. Dr. Gerrit Hornung, LL.M., im Wissenschaftlichen Zentrum für Informationstechnik-Gestaltung (ITeG) der Universität Kassel.

Kontakt: autor@der-betrieb.de

Regelmäßig stellt sich für Betriebsparteien die Frage, ob Betriebsvereinbarungen mit vertraulichen Daten (wie Gehaltsbestandteilen bestimmter Arbeitnehmer) der Betriebsöffentlichkeit zugänglich zu machen sind. Wie ist die deutsche Rechtslage und ändert sich diese im Licht der EuGH-Rspr. zum Beschäftigtendatenschutz in der Rs. „Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer“ (EuGH vom 30.03.2023 – C-34/21)?

I. Bisherige Rechtslage

Bisher wird davon ausgegangen, dass Betriebsvereinbarungen nebst der in Bezug genommenen Anlagen der Betriebsöffentlichkeit zugänglich zu machen sind. § 77 Abs. 2 Satz 4 BetrVG besagt: *„Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.“* Eine solche geeignete Stelle ist etwa das schwarze Brett oder – sofern alle Arbeitnehmer datenschutzkonform Zugriff haben – das Intranet.¹ Teils enthalten Betriebsvereinbarungen allerdings vertrauliche Daten über den Betrieb oder über einzelne Beschäftigte, was einer Bekanntgabe entgegenstehen könnte. Zwischen diesen beiden Tatbeständen ist zunächst rechtlich zu differenzieren.

II. Vertrauliche Daten

1. Geschäftsgeheimnisse

Handelt es sich um Geschäftsgeheimnisse, etwa sicherheitsrelevante Informationen über Zugänge zu Tresoren oder Rechenzentren, können die Informationen dem Geschäftsgeheimnisgesetz unterfallen, welches die Geschäftsgeheimnis-Richtlinie (EU) 2016/943 umsetzt. Dieses besagt jedoch nichts zur Auslagepflicht des BetrVG. Auch § 79 Abs. 1 BetrVG untersagt es zwar Mitgliedern des Betriebsrats, gekennzeichnete Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu offenbaren und mag wegen Art. 1 Abs. 2 Buchst. d (Sozialpartner) der Geschäftsgeheimnis-Richtlinie auch richtlinienkonform sein. § 79 Abs. 1 BetrVG ist aber im Hinblick auf die Auslagepflicht unergiebig, weil Letztere ausdrücklich den Arbeitgeber verpflichtet und damit einen anderen Regelungsgegenstand aufweist.

Insoweit bleibt es daher grds. bei der betriebsverfassungsrechtlichen Auslagepflicht, wenn es sich nicht (auch) um personenbezogene Daten handelt. Auch wenn die Auslage von Geschäftsgeheimnissen nach dem BetrVG zulässig sein mag, sollte der Arbeitgeber jedoch kritisch prüfen, inwieweit eine solche

Aufnahme und damit Verbreitung in Betriebsvereinbarungen erforderlich ist. Gebigt er sich nämlich mit einer unnötigen Verbreitung von Geschäftsgeheimnissen durch ihre Nennung in Betriebsvereinbarungen einer angemessenen Geheimhaltung, kann der rechtliche Schutz nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz verloren gehen.²

2. Personenbezogene Daten

Auch wenn Betriebsvereinbarungen abstrakt-generelle Regelungen enthalten, kann es mitunter zu personenbezogenen Daten in diesen kommen, etwa für Gehaltsbestandteile für bestimmte Arbeitnehmer. Auch Sozialpläne enthalten oft detaillierte Gehalts- und soziale Daten zu einzelnen Arbeitnehmern. In der Auslage von Betriebsvereinbarungen mit solchen Daten, ob digital oder nicht, liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten. Diese ist nämlich in Art. 4 Nr. 2 DSGVO weit legaldefiniert als *„jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführte Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie [...] die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung [...]“*.

Dabei gilt es zunächst arbeitsrechtlich zu beachten, dass Arbeitsentgelte jedenfalls i.e.S. nicht wirksam per Betriebsvereinbarung geregelt werden können (§ 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). Auch gilt es im Blick zu behalten, dass die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG nur für kollektive Regelungen gelten, also die Maßnahme auf einer Regel oder einer über den Einzelfall hinausgehenden Handhabung beruhen muss (BAG vom 15.11.2022 – 1 ABR 5/22, DB 2023 S. 908 = NJW 2023 S. 1003), und dass überschießende Regelungen zu einzelnen Arbeitnehmern zumindest mitbestimmungsfrei sind.³ Entschließen sich die Betriebsparteien zu freiwilligen Betriebsvereinbarungen, dispensiert sie dies allerdings ebenfalls nicht von den datenschutzrechtlichen Anforderungen. Datenschutzrechtlich ist zu beachten, dass die Verwendung von Namen in Betriebsvereinbarungen oft durch die Verwendung von Rollenbezeichnungen vermieden werden kann und zwecks Datensparsamkeit auf personenbezogene Daten verzichtet werden sollte (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO), zumal der konkrete Arbeitnehmer auf eine andere Stelle wechseln oder ausscheiden und dadurch Rechtsunsicherheiten auslösen könnte. Allerdings beseitigt ein fehlender Klurname noch nicht die Personenbeziehbarkeit, wenn der konkrete Arbeitnehmer, auch unter Heranziehung fremder Datenquellen, zulässigerweise anderweitig ermittelt werden kann, etwa weil aufgrund der umschriebenen Tätigkeit faktisch nur ein bestimmter Arbeitnehmer infrage kommt.⁴ Auch pseudonymisierte Daten, etwa Personalnummern, bleiben personenbezogene Daten (Art. 4 Nr. 5 DSGVO). Handelt es sich um personenbezogene Daten, bemisst sich die

² Vgl. OLG Stuttgart vom 19.11.2020 – 2 U 575/19; dazu Blank, DB 2021 S. 556.

³ BAG vom 22.09.1992 – 1 AZR 459/90, DB 1993 S. 385 = NZA 1993 S. 566.

⁴ Vgl. EuGH vom 19.10.2016 – Rs. C-582/14, Breyer, ZIP 2017 S. 233.

¹ Vgl. Kania, in: ErFK, 23. Aufl. 2023, § 77 BetrVG Rn. 23.