

- I. Hintergrund
- II. Rechtlicher Rahmen der Entscheidung
- III. Zulässigkeit einer Datenübertragung in die USA im Übrigen
- IV. Konsequenzen
- V. Handlungsempfehlung
- VI. Ansprechpartner

# Zulässigkeit der Übertragung von (Arbeitnehmer-) Daten nach Safe Harbour?

## I. Hintergrund

Mit seinem Urteil vom 6. Oktober 2015 in der Sache Schrems hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass die sog. Safe-Harbour-Entscheidung der EU-Kommission, die eine datenschutzrechtliche Grundlage einer Übermittlung von personenbezogenen Daten, z.B. Mitarbeiter- oder Kundendaten, in die USA

bildete, ungültig ist. Damit ist nach wohl herrschendem Verständnis künftig eine Übermittlung entsprechender Daten, v.a. die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber in die USA - zumindest auf Grundlage von Safe Harbour - unzulässig.

Dies betrifft v.a. den Datentransfer im Rahmen von Konzernverhältnissen, aber z.B. auch die Auslagerung von Daten im Rahmen

von Cloud-Lösungen oder ein Hosting von Daten auf in den USA befindlichen Servern, bzw. eine Auftragsdatenverarbeitung durch amerikanische Dienstleister. Entgegen manch anderslautender Meinung sind somit nicht nur die großen Internetunternehmen oder internationale Konzerne hiervon betroffen, sondern grds. alle Unternehmen, deren in der EU erhobene Daten in irgendeiner Weise in die USA transferiert werden.

**Ansprechpartner:**

Dr. Albrecht Muser  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
muser@sgp-legal.de

SGP SchneiderGeiwitz Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Oskar-von-Miller-Ring 34-36  
D-80333 München  
T: +49 (0)89 244 40 93-0  
F: +49 (0)89 244 40 93-65

[www.sgp-legal.de](http://www.sgp-legal.de)

## II. Rechtlicher Rahmen der Entscheidung

Wesentlicher Grund dieser Entscheidung ist der Umstand, dass nach Auffassung des EuGH in den USA staatliche Datenerhebungen ohne eine hinreichende Begrenzung möglich sind, und im Übrigen die Betroffenen weder über solche Eingriffe informiert werden, noch über Rechtsbehelfe verfügen, die einen Zugang zu den betreffenden Daten oder deren Löschung oder Änderung ermöglichen.

Auch bisher war in den USA nach Auffassung der EU-Kommission kein dem europäischem Datenschutz vergleichbares Schutzniveau gewährleistet. Die nunmehr für ungültig erklärte Safe-Harbour-Entscheidung der Kommission ermöglichte bislang gleichwohl einen Datentransfer, soweit sich der Empfänger zur Einhaltung bestimmter Standards verpflichtete.

Allerdings sieht der EuGH aufgrund der um-

fangreichen staatlichen Eingriffsbefugnisse in den Datenschutz ein entsprechendes Schutzniveau selbst bei entsprechender Verpflichtung des Empfängers als nicht gewährleistet an.

## III. Zulässigkeit einer Datenübertragung in die USA im Übrigen?

Ein Transfer von Arbeitnehmerdaten auf Grundlage der Safe-Harbour-Entscheidung der Kommission ist nach der Schrems-Entscheidung des EuGH ab sofort nicht mehr möglich.

Ebenso ist zweifelhaft, ob andere Instrumente, wie z.B. die Verwendung von Standardvertragsklauseln oder Binding Corporate Rules künftig einen entsprechenden Datentransfer ermöglichen werden. Zwar hat die EU-Kommission in einer Verlautbarung vom 6. November 2015 beide Instrumente als Grundlage eines Datentransfers genannt, allerdings mit der Einschränkung, beide Instrumente im Licht der Schrems-Entscheidung zu überprüfen.

Vor dem Hintergrund, dass der EuGH die extensiven, v.a. anlasslosen staatlichen Eingriffsmöglichkeiten als Begründung seiner Entscheidung herangezogen hat, muss davon ausgegangen werden, dass diese Bedenken auch einer Verwendung von Standardvertragsklauseln oder Binding Corporate Rules entgegenstehen. Gleiches gilt auch für Einzelfallgenehmigungen gem. § 4c Abs. 2 BDSG (bzw. entsprechenden EU-rechtlichen Grundlagen).

Grundsätzlich kann eine Datenübermittlung in ein Nicht-EU-Land ausnahmsweise ohne weitere Voraussetzungen auch dann erfolgen, wenn dies zur Erfüllung eines Vertrags erforderlich ist, oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgt.

Beides trifft aber bei der Übertragung von Arbeitnehmerdaten nicht zu. Soweit es sich um einen in Deutschland (bzw. innerhalb der EU) ansässigen Arbeitgeber handelt, wird eine Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA zum Zweck der Vertrags-

erfüllung regelmäßig nicht erforderlich sein. Im Übrigen werden Einwilligungen des Arbeitnehmers aufgrund des für das Arbeitsverhältnis typischen Hierarchieverhältnisses üblicherweise für unwirksam erachtet. Eine Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA durch den Arbeitgeber wird also künftig wohl grundsätzlich nicht mehr zulässig sein.

## IV. Konsequenzen

Datenschutzrechtliche Verstöße, wie eine unzulässige Datenübermittlung in die USA, können neben Bußgeldern von bis zu EUR 300.000 auch Abmahnungen, Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche zur Folge haben. Zu beachten ist, dass v.a. Unterlassungsansprüche und Abmahnungen nicht nur von betroffenen Arbeitnehmern, sondern auch von Wettbewerbern oder Verbraucherschutzbehörden geltend gemacht werden können.

Zudem verfügen Datenschutzbehörden im Fall von Untersuchungen über erhebliche Eingriffsbefugnisse, die zu weitreichenden Beeinträchtigungen im Rahmen der betrieblichen IT führen können. Auch haben einige Datenschutzbehörden bereits eine enge Auslegung der EuGH-Rechtsprechung angekündigt, so dass mit einer konsequenten Verfolgung von Verstößen gerechnet werden muss.

## V. Handlungsempfehlung

Soweit hierüber noch keine Erkenntnisse vorliegen hat der Arbeitgeber spätestens jetzt zu klären, ob und ggf. in welcher Weise ein Transfer personenbezogener Arbeitnehmerdaten in die USA, ggf. im Rahmen von Cloud-Lösungen oder durch Subdienstleister stattfindet. Erfolgt ein solcher Datentransfer ohne erforderliche rechtliche Grundlage – wovon nunmehr regelmäßig auszugehen sein wird, s.o. – ist unverzüglich eine Rückholung der Daten in die Wege zu

leiten und für eine datenschutzrechtlich einwandfreie Speicherung zu sorgen.

## VI. Ansprechpartner

Unsere Experten unterstützen Sie bei der Anpassung an die neue Rechtslage, sowohl bei der Analyse des Ist-Zustandes („Liegt ein unzulässiger Transfer von Arbeitnehmerdaten in die USA vor?“) als auch bei der Umsetzung geeigneter Maßnahmen („Was sind die jetzt erforderlichen Schritte?“), und begleiten Sie erforderlichenfalls bei der Abwehr etwa an Sie herangetragener Ansprüche, sei es durch Betroffene, Wettbewerber oder Behörden.