

KURZINFORMATION

Sag zum Abschied leise Servus: Das Ende des SAFE HARBOUR Abkommens

Was Datenschützer freut, kann erhebliche Auswirkungen auf die Personalarbeit in multinationalen Unternehmen und damit auch Ihre Arbeit haben:

Bekanntlich dürfen personenbezogene Daten ins Ausland nur unter den strengen Voraussetzungen des BDSG übermittelt werden. Vorausgesetzt ist grundsätzlich, dass im Empfängerland ein der Europäischen Union (EU) vergleichbares Datenschutzniveau besteht und der Betroffene, dessen Daten übermittelt werden, der Übermittlung und Verarbeitung zugestimmt hat. Innerhalb der EU bzw. des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) ist dieses Datenschutzniveau gewährleistet, nicht jedoch bei Übermittlung von personenbezogenen Daten in Drittstaaten.

Die „Safe Harbour“ – Regelung ermöglichte den Transfer von personenbezogenen Daten, etwa von Arbeitnehmern oder auch Kunden, an bestimmte US – Unternehmen, die sich zur Einhaltung der darin enthaltenen Datenschutzregelungen – lediglich durch den Eintrag in eine entsprechende Liste bei der amerikanischen Handelskommission FTC - verpflichtet hatten. Der EuGH hat nun mit Urteil vom 06.10.2015, C 362/14 die „Safe Harbour“ Entscheidung der EU- Kommission für ungültig erklärt. Damit ist die Übermittlung von personenbezogenen Daten in die USA innerhalb eines Konzerns wohl nur noch zulässig, wenn sicher gestellt ist, dass es zu datenschutzrechtlichen Themen Binding Corporate Rules auf dem Niveau mindestens der europäischen Regelungen gibt, die auch eingehalten werden. In allen anderen Fällen bedarf es einer vertraglichen Regelung dieser Fragen, die die von der EU vorgegebenen Standardklauseln enthält.

Es ist davon auszugehen, dass die nationalen Datenschutzbehörden vermehrt prüfen werden, ob die Datenübermittlung in Drittstaaten, allen voran in die USA, in zulässiger Weise erfolgt. Die Verantwortung für die Einhaltung der Bestimmungen des BDSG liegt jedoch in jedem Fall bei dem Unternehmen, das die Daten übermittelt.

Wenn Sie weitere Informationen zu den Auswirkungen des vorgenannten EUGH Urteils und dem sich hieraus ergebenden Handlungsbedarf für Ihr Unternehmen benötigen, stehen wir Ihnen im Rahmen eines persönlichen Gesprächs gerne zur Verfügung.

INFORMATION NOTE

Farewell to the „Safe Harbor“ – Agreement

What is a delight for data privacy specialists may influence HR – work of multinational companies and therefor your daily work to a larger extent than expected.

As is known, personal data only may be transferred abroad provided that the strict requirements of the German Federal Data Protection Act (Bundesdatenschutzgesetz) are met. Therefore, in general, the data protection level of the recipient country has to be comparable to European standards and the party concerned has to have agreed to the transmission and processing of his/her data. Within the EC /EEC this similar data protection level is provided for; however this is not true in case of data transmission into third countries.

Up to now, the “Safe Harbour” agreement allowed to transfer personal data e.g. of employees or customers, to certain US – companies, that had committed to respect the data protection regime included therein simply by being listed by the American Trade Commission FTC. However, the European Court of Justice decided that the “Safe Harbor” – Agreement is invalid on October 6th, 2015 (C 362/14). Therefor from now on the transmission of personal data into the US within a group of companies only is allowed if there are Binding Corporate Rules that safe guard the protection of personal data at least on the level of European data protection legislation and if it is provided for that these rules are respected. In all other cases data transmission has to be subject to individual contractual agreements including the model clauses given by the EC in this respect.

We expect that national data protection authorities will increase their investigation if data transmission into third countries, above all the US, complies with local data protection legislation. The company transmitting the personal data will be held responsible for noncompliance with the terms of the German Federal Data Protection Act.

If you need further information on the implications of the decision of the European Court of Justice mentioned above and the possible need for action due to this decision, do not hesitate to contact us for a personal discussion of the matters at issue.

Susanne Schröder
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht
Associate Partner
Lehrbeauftragte der Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW)

Dr. Berit Kochanowski
Rechtsanwältin

BTU SIMON

Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer
Maffeistraße 3
80333 München
Tel: 0049 89 290817-0
Fax: 0049 89 290817-11

www.btu-group.de