

## Datenschutz-Newsletter III / 2020

### Aktuelles rund um den Datenschutz

#### **EuGH: Privacy Shield ungültig**

Mit Urteil vom 16. Juli 2020, Az.: C-311/18, kippte der EuGH das bereits seit langem umstrittene EU-US Privacy Shield. Die Unwirksamkeit des Beschlusses zum EU-US Privacy Shield ist damit festgestellt.

Bei der Verwendung von Standarddatenschutzklauseln, so stellt der EuGH überdies fest, ist immer zu prüfen, ob dem Datenimporteur die Einhaltung der Klauseln überhaupt möglich ist, insbesondere, ob unverhältnismäßige Eingriffsmöglichkeiten für Behörden hinsichtlich der übermittelten personenbezogenen Daten bestehen.

Es gibt keine Karenzzeit oder Übergangsfrist zur Umsetzung des Urteils. Kann keine rechtmäßige Verarbeitung sichergestellt werden, ist der Datentransfer auszusetzen.

Bei Nichtbeachtung des Urteils drohen Sanktionen seitens der Aufsichtsbehörden, die neben Beschränkungen der Übermittlung auch komplette Übermittlungsverbote oder weitere Maßnahmen bis hin zu Bußgeldern verhängen können.

#### Was muss nun unternommen werden?

Es sollten zunächst alle Datenempfänger, welche ihren Sitz in den USA haben, auf geeignete Garantien im Sinne der Art. 44 ff. DSGVO überprüft werden.

Mit Datenempfängern im Drittland können grundsätzlich die passenden

Standarddatenschutzklauseln abgeschlossen werden. Hier müssen der Verantwortliche und Empfänger aber für jeden Einzelfall prüfen, ob das Recht des Drittlandes ein angemessenes Schutzniveau bietet und gegebenenfalls entsprechende zusätzliche Maßnahmen treffen beziehungsweise vereinbaren. Da das US-Recht grundsätzlich kein im Wesentlichen gleichwertiges Schutzniveau bietet, ist eine Datenübermittlung auf der Rechtsgrundlage der Standardvertragsklauseln in der Regel nur mithilfe zusätzlicher Garantien möglich, die einen Zugriff durch die US-amerikanischen Geheimdienste effektiv verhindern und so die Rechte der betroffenen Personen schützen.

In Entscheidungen über den Wechsel von Dienstleistern oder die Aufnahme von Vertragsbeziehungen zu Dritten sollte die hier dargelegte Problematik unbedingt mit aufgenommen werden.

Fakt ist, dass der Datenverkehr in ein Drittland außerhalb der EU durch das Urteil nicht einfacher, sondern um einiges komplizierter geworden ist.

#### **Datenschutzverstöße: Bußgeld in Höhe von 35,3 Million Euro gegen H&M**

Bei H&M kam es seit 2014 zu umfangreichen Erfassungen privater Lebensumstände bei einem Teil der Beschäftigten. Die diesbezüglichen Notizen wurden auf einem

Netzlaufwerk dauerhaft gespeichert und waren für bis zu 50 Führungskräfte lesbar. Sie enthielten unter anderem konkrete Urlaubserlebnisse, Krankheitssymptome, Diagnosen, familiäre Probleme und religiöse Bekenntnisse. Aus diesen Daten wurde ein Profil der Beschäftigten entwickelt, das für Maßnahmen und Entscheidungen im Arbeitsverhältnis genutzt wurde. Die schwere Missachtung des Beschäftigtendatenschutzes ahndete der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und die Informationsfreiheit mit einem Bußgeld in Höhe von 35,3 Millionen Euro, wobei das Bemühen der Konzernleitung, die Betroffenen zu entschädigen und das Vertrauen widerherzustellen, positiv bewertet wurde.

### **Besonderer Kündigungsschutz eines internen Datenschutzbeauftragten**

In einem gerichtlich zu entscheidenden Fall bestellte ein Arbeitgeber, der von Gesetzes wegen zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet war, einen seiner Arbeitnehmer zum internen Datenschutzbeauftragten. Später wurde dem Arbeitnehmer ordentlich gekündigt. Zugleich wurde die Stellung als interner Datenschutzbeauftragter beendet beziehungsweise widerrufen. Der Arbeitnehmer beehrte die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und die Rechtsstellung als interner betrieblicher Datenschutzbeauftragter.

Das LAG Nürnberg hat mit Urteil vom 19. Februar 2020 – 2 Sa 274/19 entschieden, dass die Kündigung unwirksam sei.

Begründet wurde dies damit, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung besonderen Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte genieße. Nach §§ 38 II, 6 IV BDSG in Verbindung mit § 626 BGB ist

die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines internen Datenschutzbeauftragten, wenn die Benennung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtend ist, unzulässig, es sei denn, die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund liegen vor.

Die Abberufung als interner betrieblicher Datenschutzbeauftragter sei mit gleicher Begründung unwirksam. Insbesondere sei der Umstand, dass der interne Datenschutzbeauftragte durch einen externen Datenschutzbeauftragten ersetzt werden soll, sei es aus organisatorischen, finanziellen oder personalpolitischen Gründen, kein wichtiger Grund in diesem Sinne.

Fazit: Sofern sich Arbeitgeber, die verpflichtet sind, einen Datenschutzbeauftragten zu berufen, dazu entscheiden, diese Tätigkeit intern zu vergeben, sind sie einem hohen Kündigungs- und Abberufungsschutz des betroffenen Arbeitnehmers ausgesetzt.

Darüber hinaus muss diese Position fachkundig besetzt werden. Andernfalls drohen Haftungsrisiken.

Diesen Risiken kann sich der Arbeitgeber entziehen, indem er von Anfang an einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt.

### **Stand: 12. Oktober 2020**

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Für Fragen zum Thema Datenschutz stehen Ihnen unsere zertifizierten Datenschutzbeauftragten gerne zur Verfügung.

Thomas Hesz, RA/StB; Marcel Peetz (B.Sc.), StB; Maria Gayer, RAin; Stefan Gräbe

Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

Telefon: 09221 / 900 - 0

[info@frtpartner.de](mailto:info@frtpartner.de) [www.frtpartner.de](http://www.frtpartner.de)