

***F.1: Gilt der Grundsatz des „sicheren Hafens“, wenn personenbezogene Daten, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben wurden, aus der EU in die Vereinigten Staaten übermittelt werden?***

A.1: Ja. Übermittelt eine in der EU ansässige Organisation im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erhobene personenbezogene Daten über ihre (früheren oder derzeitigen) Beschäftigten an eine Mutterorganisation, eine verbundene Organisation oder eine nicht verbundene Dienstleistungsorganisation in den USA, die sich auf die Grundsätze des „sicheren Hafens“ verpflichtet hat, so fällt diese Übermittlung in den Anwendungsbereich der Grundsätze des „sicheren Hafens“. In einem solchen Fall gelten für die Erhebung der Daten und ihre Verarbeitung vor der Übermittlung die Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaates, aus dem sie stammen; sämtliche nach diesen Rechtsvorschriften geltenden Bedingungen und Beschränkungen der Übermittlung müssen beachtet werden.

Die Grundsätze des „sicheren Hafens“ gelten nur für die Übermittlung von und den Zugriff auf Daten über identifizierte Einzelpersonen. Statistische Informationen, die auf aggregierten, anonymisierten oder pseudonymisierten Beschäftigungsdaten beruhen, sind unter dem Datenschutzaspekt unbedenklich.

***F.2: Wie sind die Grundsätze der Informationspflicht und des Wahlrechts auf solche Daten anzuwenden?***

A.2: Eine Organisation in den USA, die unter Anwendung der Grundsätze des „sicheren Hafens“ Personaldaten aus der EU empfangen hat, darf diese Dritten nur offenlegen und diese nur für andere Zwecke nutzen, wenn das mit den Grundsätzen der Informationspflicht und der Wahlmöglichkeit vereinbar ist. Will beispielsweise eine Organisation in den USA Personaldaten einer Organisation in der EU für Zwecke wie Direktmarketing nutzen, muß es zuvor den betroffenen Personen die Wahlmöglichkeit geben, es sei denn, diese haben bereits der Nutzung der Daten für die jeweiligen Zwecke zugestimmt. Macht ein Beschäftigter von seinem Recht Gebrauch, die Erlaubnis zu versagen, darf das keine Minderung seiner Berufschancen und keine Sanktionen gegen ihn zur Folge haben.

Es ist darauf hinzuweisen, dass auf Grund einiger allgemeingültiger Bedingungen für die Übermittlung von Daten durch bestimmte Mitgliedstaaten die Nutzung der Daten für andere Zwecke auch nach der Übermittlung in Länder außerhalb der EU ausgeschlossen werden kann; solche Bedingungen müssen eingehalten werden.

Außerdem ist den individuellen Datenschutzbedürfnissen der Arbeitnehmer angemessen Rechnung zu tragen. Auf Wunsch könnte etwa der Zugriff auf bestimmte Daten beschränkt werden oder Daten könnten anonymisiert oder Codes/Pseudonymen zugeordnet werden, wenn der tatsächliche Name für den vorgesehenen Zweck nicht benötigt wird.

Wo es um Beförderungen, Ernennungen und ähnliche Personalentscheidungen geht, ist die Organisation in dem Maße und so lange von der Pflicht zur Information und zur Beachtung der Wahlmöglichkeit befreit, wie es zur Wahrung ihrer legitimen Interessen notwendig ist.

***F 3: Wie ist der Grundsatz des Auskunftsrechts anzuwenden?***

A 3: In den Antworten auf die FAQs zum Auskunftsrecht wird ausgeführt, aus welchen Gründen der Zugang zu Personaldaten beschränkt oder verwehrt werden kann. Selbstverständlich müssen Arbeitgeber aus der Europäischen Union Arbeitnehmern aus der EU nach den Rechtsvorschriften ihres Landes Zugang zu Personaldaten gewähren, unabhängig davon, wo diese Daten verarbeitet oder gespeichert werden. Nach den Grundsätzen des „sicheren Hafens“ muss eine Organisation, die solche Daten in den USA verarbeitet, diesen Zugang direkt oder unter Einschaltung des EU-Arbeitgebers gewährleisten.

***F 4: Welche Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung hat der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen des „sicheren Hafens“?***

A 4: Soweit Personaldaten nur im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses verwendet werden, bleibt gegenüber dem Arbeitnehmer in erster Linie die in der EU ansässige Organisation verantwortlich. Folglich ist ein europäischer Arbeitnehmer, der gegen die Verwendung der ihn betreffenden Daten Beschwerde erhoben hat, (organisationsintern, bei einer externen Stelle oder nach einem tarifvertraglich vorgesehenen Verfahren) und mit dem Ergebnis nicht zufrieden ist, an den zuständigen Datenschutzbeauftragten oder die für arbeitsrechtliche Fragen zuständige Behörde des Landes zu verweisen, in dem er beschäftigt ist. Das gilt auch, wenn der als unzulässig betrachtete Umgang mit ihm betreffenden Daten in den Vereinigten Staaten stattgefunden hat, hierfür die US-Organisation, die die Informationen von dem Arbeitgeber erhalten hat, und nicht der Arbeitgeber verantwortlich ist und somit ein Verstoß gegen die Grundsätze des „sicheren Hafens“ vorliegt und nicht ein Verstoß gegen nationale Rechtsvorschriften, die zur Umsetzung der Datenschutzrichtlinie erlassen wurden. So läßt sich am ehesten klären, wie die einander überschneidenden Bestimmungen des Arbeitsrechts, der Tarifverträge und des Datenschutzrechts miteinander in Einklang zu bringen sind.

Eine auf die Grundsätze des „sicheren Hafens“ verpflichtete amerikanische Organisation, die Personaldaten, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses aus der Europäischen Union übermittelt wurden, benutzt und wünscht, dass auf solche Übermittlungen die Grundsätze des „sicheren Hafens“ angewandt werden, muss sich also verpflichten, gegebenenfalls bei Untersuchungen der in der EU jeweils zuständigen Behörden mitzuwirken und deren Empfehlungen zu befolgen. Die Datenschutzbehörden, die einer Zusammenarbeit in diesem Sinne zustimmen, setzen die Europäische Kommission und das amerikanische Handelsministerium davon in Kenntnis. In den Fällen, in denen eine auf die Grundsätze des „sicheren Hafens“ verpflichtete amerikanische Organisation Personaldaten aus einem Mitgliedstaat, dessen Datenschutzbehörde einer Zusammenarbeit nicht zugestimmt hat, übermitteln will, gilt FAQ 5<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Die Vereinbarung nach FAQ 5 ist auf drei Jahre begrenzt. Die Artikel-29-Datenschutzgruppe wird aufgefordert, zu erörtern, wie eine dauerhafte Lösung für Personaldaten herbeigeführt werden kann.