



Eine Leitlinie zu Identifizierung, Bewertung und Management von Risiken resultierend aus dem EuGH-Urteil vom Juni 2020 zum Transfer personenbezogener Daten

Datenschutz-konformes HR-Management

Juli 2020: EuGH kippt auch Privacy Shield

Bereits im Jahr 2015 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) den vermeintlich sicheren Hafen (Safe Harbour) für den Transfer personenbezogener Daten zwischen den USA und Europa für ungültig erklärt. Am 16. Juli 2020 folgte nun auch der Stopp für das Nachfolgeabkommen Privacy Shield. Personenbezogene Daten europäischer Bürger sind nach Ansicht des EuGH nicht genügend vor dem Zugriff von US-Sicherheitsbehörden geschützt. Bei Übertragung personenbezogener Daten in ein Drittland muss nämlich ein Schutzniveau gewahrt sein, das dem der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) entspricht. Da angesichts der Rechtslage in den USA, wie auch in vielen anderen Staaten außerhalb des EU-Raums, hiervon nicht ausgegangen werden könne, sei auch das Privacy Shield hinfällig, befand der EuGH.

Durch die Urteilsbegründung zu den staatlichen Eingriffsmöglichkeiten werden alternative Wege zur datenschutzrechtlichen Absicherung der Datenübermittlung in die USA wie Standarddatenschutzklauseln und unternehmensinterne Datenschutzvorschriften deutlich erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht. Individuelle Einwilligungen weisen hohe Hürden auf und sind nicht als Lösung für regelmäßige Standardprozesse konzipiert. Als einzige rechtssichere Lösung erscheint derzeit die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten in der EU und nach DSGVO-Vorgaben.



Michael H. Kramarsch ist Managing Partner, Dr. Jan Dörrwächter ist Senior Partner und Holger Jungk ist Partner der hkp/// group.

Die Konsequenz: Erhebliche Rechts- und Reputationsrisiken

Eigentlich als Schlag gegen datenhungrige Social Networks wie Facebook & Co. gedacht, erweist sich das auch als „Schrems II“ in die jüngere Rechtsgeschichte eingegangene Urteil bei näherer Betrachtung als kurzfristig unüberwindbarer Graben im Kontinente-übergreifenden Handel. Gleichzeitig zwingt es nahezu alle Unternehmen im EU-Raum zum Handeln, wobei vielfach nicht oder nur unzureichend klar ist, wie genau der Handlungsbedarf zu umreißen ist, wo die größten Risiken lauern und mit welchen konkreten Maßnahmen die vom EuGH in nun überdeutlicher Klarheit formulierten Anforderungen für die Übermittlung personenbezogener Daten in die USA überhaupt erfüllt werden können.

”

Die einzige rechtssichere Lösung ist derzeit die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten in der EU und nach DSGVO-Vorgaben.

“

Dr. Jan Dörrwächter, Senior Partner hkp/// group

Im Ergebnis agiert ein Großteil der Unternehmen nicht im Einklang mit geltenden europäischen Gesetzen. Der Bundesdatenschutzbeauftragte hat bereits erklärt, dass es kein Moratorium seitens seiner Behörde geben kann und nach Ankündigung eines Landesschutzbeauftragten soll bei der Entscheidung über Sanktionen wegen unzulässiger Datentransfers berücksichtigt werden, ob es vergleichbare Alternativen ohne bedenklichen Datentransfer in die USA (oder den Datenzugriff dort) gibt.

Auch die Mitbestimmungsseite ist alarmiert. Es ist nur noch eine Frage der Zeit, bis Betriebsräte, besorgte Mitarbeitende oder Datenschutzaktivisten aktiv werden, um Schadensersatz zu verlangen, oder bis Aufsichtsbehörden gegen Verantwortliche Bußgelder verhängen. Damit drohen erhebliche Rechts- und Reputationsrisiken.

Wer ist betroffen? Alle!

Im Grunde handeln alle Unternehmen, die seit Juli 2020 weiter Dienste oder Web-Applikationen nutzen, die eine Übermittlung personenbezogener Daten wie beispielsweise IP-Adressen in die USA oder Drittstaaten zulassen, potenziell gesetzeswidrig. Die eigentliche Brisanz des Urteils steckt jedoch in seiner Auswirkung auf nahezu alle datengestützten Unternehmensprozesse. Denn der Begriff der personenbezogenen Daten schließt Informationen ein, die Rückschlüsse auf eine konkrete natürliche Person zulassen: Klassische Beispiele sind Telefonnummern, Kfz-Kennzeichen, Kontodaten sowie Kreditkarten-, Personal- oder Kundennummern, aber auch Aufzeichnungen über Arbeits- und Pausenzeiten etc. Auch pseudonymisierte Daten, also Daten, die durch zusätzliche Informationen de-anonymisiert werden können, sind umfasst.

Direkt betroffen sind somit beispielsweise:

- *Unternehmen mit Dienstleistern außerhalb der EU*
Unternehmen überlassen heute Personaldaten vielfach externen Spezialisten außerhalb der EU – sei es zur Gehaltsabrechnung oder für anderer Dienstleistungen. Viele Unternehmen haben in den vergangenen Jahren massiv in entsprechende Prozesse investiert, diese global einheitlich und Cloud-basierte Systeme eingeführt. Dabei wurden nicht selten die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten sowie auch die Systembetreuung ins außereuropäische Ausland ausgelagert.

- *Konzerne mit Tochtergesellschaften in den verschiedenen Rechtsräumen*

Der durch das EuGH-Urteil aufgerissene Datenschutz-Graben verläuft auch durch Unternehmen, beispielsweise im Fall von in der EU agierenden Tochterunternehmen von US-Konzernen. In der Vergangenheit haben sich diese darauf zurückziehen können, dass Daten auf deutschen bzw. europäischen Servern verarbeitet werden. Dieses Schutzniveau alleine ist nun nicht mehr ausreichend, da die Töchter in der Regel weisungsgebunden sind und sich die US-Mütter damit – gegebenenfalls um einem strafbewehrten Herausgabeverlangen der US-Sicherheitsbehörden nach den dortigen Gesetzen nachzukommen – Zugriff auf die entsprechenden Daten verschaffen können. Auch dann liegt eine (potenzielle) Datenübermittlung in die USA vor.

- *Unternehmen, die auf US-Video-Konferenz-Tools setzen*
Vor dem Hintergrund der aktuellen Pandemie erleben Video-Konferenz-Tools aus den USA einen Hype und verschärfen das Problem permanenter Rechtsverstöße. Cloud-Dienste wie Zoom, Microsoft Teams oder Skype sind nach dem jüngsten EuGH-Urteil in den Augen von Datenschutzbeauftragten in der EU in bisheriger Form mit erheblichen Rechtsrisiken behaftet, weil hier ebenfalls personenbezogene Daten wie E-Mail- und IP-Adressen an den Provider in den USA übermittelt werden.
- *Führungskräfte in ihrem persönlichen Haftungsrisiko*
Jeder Warenverkehr wird heute von einer Vielzahl personenbezogener Daten begleitet. Compliance-Vorgaben für Führungskräfte enthalten daher immer öfter auch datenschutzrechtliche Aspekte. Zudem werden Manager inzwischen häufig per Dienstvertrag zur Einhaltung der DSGVO verpflichtet. Damit wird aus dem Datenschutz auch ein Compliance- und ein arbeitsrechtliches Risiko. Selbst die Vergütung von Vorständen ist betroffen: Denn insbesondere in börsennotierten Unternehmen werden zunehmend sogenannte Clawback-Klauseln vereinbart, die eine Rückforderung ausgezahlter Vergütung bei Compliance-Verstößen erlauben.

”

Identifikation und Analyse von Problemfeldern in der Aufbau- und Ablauforganisation von HR stellen einen Kraftakt dar, der mit immensen Kosten und Einschränkungen verbunden ist – und der insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen stellt. Umso wichtiger ist ein systematisches, strukturiertes Vorgehen.

“

Michael H. Kramarsch, Managing Partner hkp/// group

Was also tun? Risikoanalyse und -minimierung starten

Der Handlungsdruck auf Seiten der Unternehmen und ihrer HR-Abteilungen ist ebenso vielfältig wie groß.

- Grundsätzlich sind in der Vergangenheit getroffene strategische Entscheidungen zur Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten zwischen Unternehmensteilen, gegenüber Dienstleistern, Lieferanten und Kunden zügig neu zu bewerten und nach einer Risikobeurteilung gegebenenfalls zu revidieren.
- Dabei sind Lieferungen von Daten an Unternehmen, die diese in den USA speichern und verarbeiten, nicht nur schnellstmöglich zu stoppen, sofern keine ausreichende Rechtsgrundlage dafür vorhanden ist. Die Daten müssen auch vollständig zurückgeholt werden.

Dies stellt einen Kraftakt dar, der mit immensen Kosten und Einschränkungen verbunden ist – und der insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen stellt. Umso wichtiger ist ein systematisches, strukturiertes Vorgehen zur Identifikation und Analyse von Problemfeldern in der Aufbau- und Ablauforganisation von HR. Ein solches Vorgehen und die Darlegung von Risikoeinschätzungen und getroffener Maßnahmen hilft auch gegenüber den Datenschutzbehörden.

”

Unternehmen sollten handeln und nicht versuchen, die Auswirkungen des jüngsten EuGH-Urteils auszusitzen. Eine kurzfristige Lösung auf politischer Ebene ist nicht absehbar.

“

Holger Jungk, Partner hkp/// group

Wir schlagen ein Vorgehen mit den vier Phasen von der Analyse über die Dokumentation & Prüfung, Ableitung von Handlungsoptionen bis hin zur Dokumentation und Umsetzung vor (siehe Abbildung1).

Mit ihren umfassenden fachlichen Erfahrungen unterstützen Sie hkp///group Experten dabei maßgeschneidert nach Ihrem individuellen Bedarf in allen Phasen – ob nun in der Begleitung bzw. im Monitoring von Aufgaben oder in deren konkreter operativer Umsetzung.



Abb. 1: Vier Phasen zur Identifikation, Analyse und Behebung von Datenschutz-Problemfeldern in der Aufbau- und Ablauforganisation von HR

Ihre hkp/// group Experten



Dr. Jan Dörrwächter, Rechtsanwalt und Senior Partner, trat nach einer Tätigkeit als Referent im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen 2004 in den E.ON-Konzern ein und war dort für die Vergütung sowie die Dienstverträge des Vorstands verantwortlich. Bis Ende 2015 durchlief er verschiedene HR-Führungspositionen im Konzern. Ab 2016 übernahm er die Leitung der HR Centers of Expertise bei der Uniper SE mit der Verantwortung für Reward, Talent Management, Learning & Development sowie HR Controlling. Darüber hinaus war er für die Vergütung und die Dienstverträge des Vorstands sowie für Vertragsfragen der Executives verantwortlich. Bei der hkp/// group berät er in allen Fragen der Vorstandsvergütung, aber auch zur Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitern im Tarifbereich.

jan.doerrwaechter@hkp.com



Holger Jungk, Partner, berät Unternehmen bei der Definition der HR-IT-Strategie, in der Auswahl von Talent-Management-Lösungen sowie in Fragen der IT-Governance und -Umsetzung. Neben seinem Fokus auf HR-spezifischen IT-Themen ist er Experte für Strategische Personalplanung und die Konzeption von Shared-Service-Architekturen. Holger Jungk war fünf Jahre bei einem der größten globalen Software-Hersteller in einer Schnittstellenfunktion zwischen HR und IT tätig, wo er zuletzt die weltweite Verantwortung für eine HR-Software-Lösung innehatte. Er ist Dozent an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Trainer im Rahmen eines Ausbildungsprogramms der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und Autor verschiedener Fachpublikationen.

holger.jungk@hkp.com



Michael H. Kramarsch, Managing Partner, hat sich in seiner mehr als 20-jährigen Beraterlaufbahn zu einem der renommiertesten Experten für Corporate Governance, Performance Management und Top-Executive-Vergütung im deutschsprachigen Wirtschaftsraum entwickelt. 1998 trat er als Leiter Executive Compensation in die Dienste einer internationalen HR-Management-Unternehmensberatung, für die er zuletzt die Geschäftsaktivitäten im deutschsprachigen Raum verantwortete. In 2011 gründete er gemeinsam mit weiteren Partnern die hkp/// group. Seine Bücher und Publikationen zu Fragen der Managementvergütung und Corporate Governance sowie seine Stellungnahmen und Kommentare zu aktuellen Entwicklungen untermauern seine Expertenstellung. Als Sachverständiger hat er die Regierungskommission DCGK mehrmals beraten und war Mitglied der DSR-Arbeitsgruppe zum DRS17 (2014).

michael.kramarsch@hkp.com

Hintergrundinformationen hkp/// group

Die hkp/// group ist eine partnergeführte, internationale Unternehmensberatung. Als transformationserfahrene Berater sind wir anerkannter Innovationsführer in HR und beraten große und mittlere international tätige Unternehmen bis hin zu Start-ups, mit denen wir passgenaue und praxistaugliche Lösungen erarbeiten.

Die hkp/// group Partner verfügen über langjährige und internationale Beratungs- und Unternehmenserfahrung. Sie sind im Markt anerkannte Experten für Executive Compensation, Board Services, Performance & Talent Management, HR Strategy & Transformation, HR & Compensation Benchmarking. Unsere Partner werden von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie HR-Managern und -Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.

In einem immer dynamischeren Umfeld ist unser Anspruch, für unsere Kunden nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern. Dabei verbinden wir tiefes Verständnis von Unternehmensstrategie, HR- und Finanz-Know-how mit ausgeprägter Branchenkompetenz, insbesondere für Banken und Versicherungen, Automobilhersteller und -zulieferer sowie Unternehmen in Transport und Logistik, Chemie und Pharma, Öl und Gas, Real Estate, IT und Telekommunikation sowie Handel.

Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

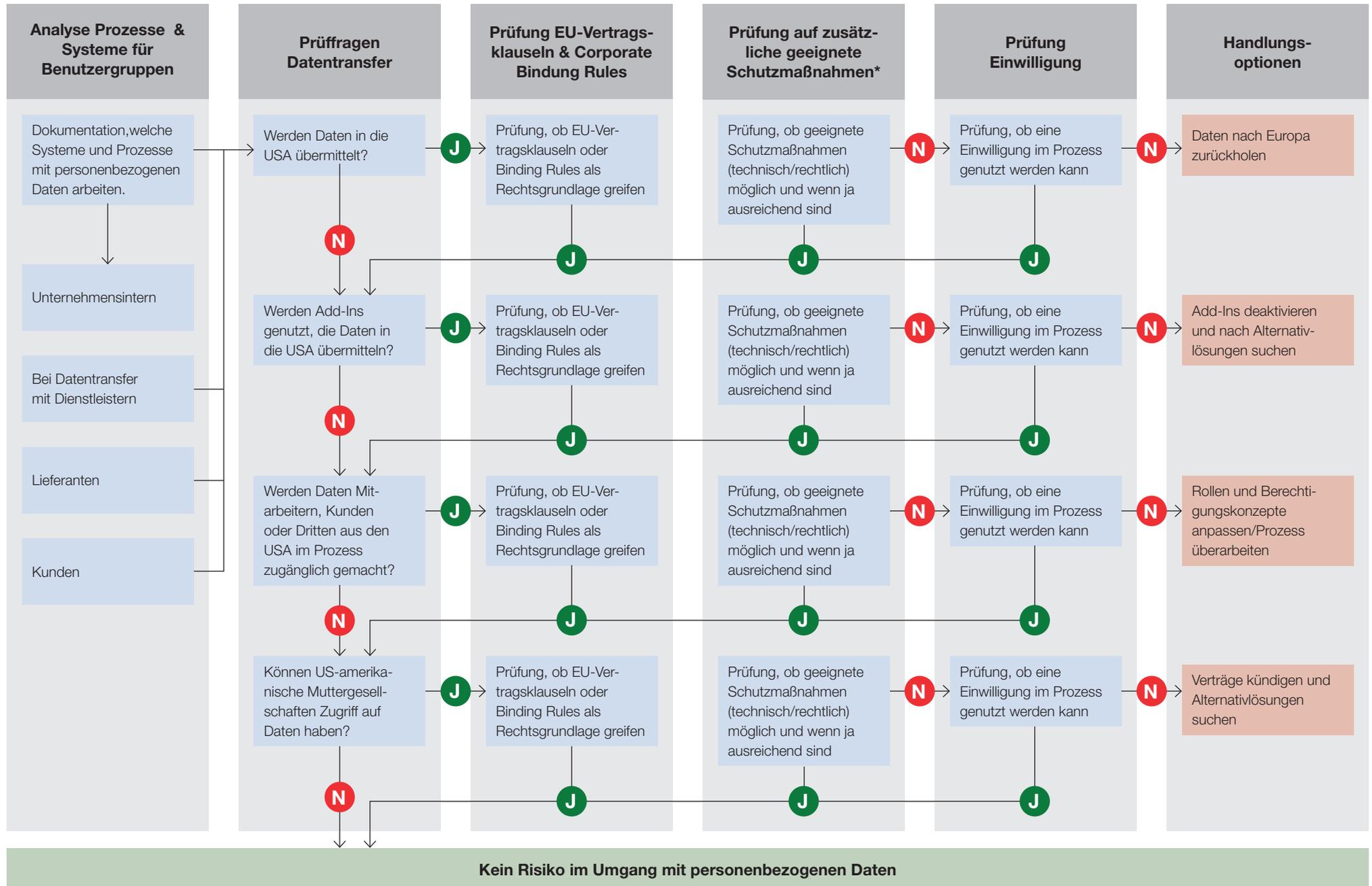
Thomas Müller, Partner, Leiter Marketing & Communication

Phone +49 69 175 363 323

Mobile +49 176 100 88 237

thomas.mueller@hkp.com

Der Entscheidungsbaum in der Analyse und Bewertung unter Einbindung des internen Datenschutzbeauftragten und gegebenenfalls weiterer Stellen



* Zusätzliche geeignete Schutzmaßnahmen müssen sicherstellen, dass ein ausreichend hohes Datenschutzniveau erreicht wird. In der Praxis sind die Hürden hierfür hoch.

hkp.com

 www.xing.com/company/hkpgroup

 www.linkedin.com/company/hkpgroup

 www.twitter.com/hkp_group

Amsterdam

Vondelstraat 89A
1054 GM Amsterdam
Niederlande
Phone +31 20 737 0687
amsterdam@hkp.com

Dordrecht

Singel 380
3311 HM Dordrecht
Niederlande
Phone +31 78 613 72 76
dordrecht@hkp.com

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
Deutschland
Phone +49 69 175 363 30
frankfurt@hkp.com

Zürich

Wiesenstrasse 7
8008 Zürich
Schweiz
Phone +41 44 542 81 60
zurich@hkp.com
