

Heads up Arbeitsrecht

Internationaler Datentransfer:

Standardvertragsklauseln und der 27.12.2022 – Spitz auf Knopf?!

Christina Stogov, LL.M.
Senior Associate

Amancaya Schmitt
Associate

Jan Einhaus, LL.M.
Partner



Agenda

- **Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis**
- **Internationaler Datentransfer und Standardvertragsklauseln („SCC“)**
- **Was droht bei nicht rechtzeitiger Umsetzung?**



Wann darf ich personenbezogene Daten verarbeiten?

- Erforderlich zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses (§ 26 BDSG)
- Erforderlich oder zweckmäßig?
- Einwilligung und die Frage der Freiwilligkeit

Achtung: Besondere Kategorien (Art. 9 Abs. 2 DSGVO)

**Verbot mit
Erlaubnisvorbehalt!**



Internationaler Datentransfer

- EU/EWR als „safe space“
- Schutzmechanismen für Drittländer (Art. 44 ff. DSGVO)
- Angemessenheitsbeschluss u.a. für UK, Japan, Kanada, Schweiz
- Standard Contractual Clauses (SCCs)





Die Standard Contractual Clauses („SCCs“)

- Veröffentlicht von der EU Kommission
- Vertragsklauseln mit geeigneten Datenschutzgarantien
- **Extern:** Vereinbarung mit Dienstleistern im Data Privacy Agreement (DPA)
- **Intern:** Vereinbarungen mit anderen Konzernunternehmen im Intra Group Data Transfer Agreement (IGDTA)



Die neuen SCCs

- EU veröffentlicht [neue SCCs](#) am 04.06.2021
- Insgesamt vier Module
- Bloße Vereinbarung der SCCs reicht nicht:
Das Transfer Impact Assessment (TIA) als
Kernbestandteil

Umsetzungsfristen:

- Neue Verträge – sofort!
- Altverträge – bis zum 27.
Dezember 2022



„Transatlantischer Datenschutzrahmen“
(*Trans-Atlantic Data Privacy Framework*)





Was droht bei nicht rechtzeitiger Umsetzung?

- Erhöhte Kontrollen der Aufsichtsbehörden
- Datenschutzerklärung, Auskunftsverlangen
- Wie kann das rauskommen?

Kündigungsschutzprozesse, Hinweis durch Whistleblower, Unstimmigkeiten im laufenden

Beschäftigungsverhältnis, Betriebsrat

- Empfindliche Geldbußen



Key Takeaways



- #1** Check your data flow!
- #2** Check your security!
- #3** Check your contracts!



BAG vom 20. Dezember 2022 (9 AZR 266/20) - Verjährung von Urlaubsansprüchen

- Konsequente Fortentwicklung der europarechtlichen Vorgaben und Rechtsprechung
- Bereits bisher galt: Urlaub kann nur verfallen, wenn der AG auf die Höhe des konkreten Urlaubsanspruchs und die Verfallfristen hinweist und der AN den Urlaub trotzdem freiwillig aus eigenen Stücken nicht genommen hat
- Kann der Urlaubsanspruch verjähren? Antwort: Grds. ja, aber Verjährungsfrist beginnt erst mit dem Hinweis des AG zu laufen



BAG vom 20. Dezember 2022 (9 AZR 266/20) - Verjährung von Urlaubsansprüchen

- Daher: Mitarbeiter unbedingt rechtzeitig auf die verbleibenden Urlaubsansprüche hinweisen!!
- Vertraglich klar zwischen gesetzlichem und übergesetzlichem/vertraglichem Urlaub differenzieren!!
- Wirksame (!) Ausschlussfristen nutzen!!
- Offene Fragen: Droht eine Klagewelle? Was gilt für den Urlaubsabgeltungsanspruch?



Wir sagen Danke und auf Wiedersehen. Frohe Weihnachten!!



Heads Up Arbeitsrecht
To the point

Do, 5.1.2023

11.45 - 12.00 Uhr

Die Welt des Arbeitsrechts verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem Laufenden:



www.vanguard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vanguard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team von unseren Expert:innen schulen](#)