

## USA: Kalifornisches Datenschutzgesetz – bald auch für Arbeitnehmerdaten und B2B

Dr. Axel Spies ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Morgan Lewis & Bockius in Washington DC und Mitherausgeber der ZD.

Die Ausnahmeregelungen des kalifornischen Gesetzes zum Schutz der Privatsphäre von Verbrauchern (CCPA) für personenbezogene Daten von Arbeitnehmern und den Datenaustausch zwischen Unternehmen (B2B) wurden nicht verlängert. Das erschwert die ohnehin schon anspruchsvolle Compliance für Unternehmen in Kalifornien weiter. Kalifornische Arbeitgeber müssen sich daher darauf vorbereiten, ihren Mitarbeitern ab dem 1.1.2023, dem Datum des Inkrafttretens des California Privacy Rights Act (CPRA), ein ganzes Bündel neuer Datenschutzrechte zu gewähren (im einzelnen Spies MMR 2022, 839). Kalifornien ist damit derzeit auf dem besten Weg, der erste US-Bundesstaat zu werden, der seinen Mitarbeitern weitreichende Datenschutzrechte ähnlich wie die DS-GVO einräumt.

### 1. Hintergrund

In der kalifornischen Legislative waren im Sommer zwei Gesetzentwürfe eingebracht worden, die die Ausnahmeregelungen für Angestellte und B2B verlängert oder dauerhaft im Gesetz verankert hätten, aber keiner der beiden Entwürfe wurde bis zum Ende der Legislaturperiode am 31.8.2022 verabschiedet. Da die Legislative erst am 1.1.2023 wieder neu zusammentritt, ist es nunmehr sehr unwahrscheinlich, dass die Befreiungen für Arbeitnehmer und B2B vor dem 1. Januar verlängert werden.

Der CCPA erlegt Arbeitgebern derzeit nur sehr begrenzte Verpflichtungen auf, wenn sie als „Unternehmen“ gelten, die dem Gesetz unterliegen. Das CCPA gilt für personenbezogene Daten von „Verbrauchern“, definiert diesen Begriff jedoch so weit, dass er auch Mitarbeiter, Bewerber, leitende Angestellte, Direktoren und unabhängige Auftragnehmer (Contractors) umfasst. Kalifornische Arbeitgeber sind derzeit schon verpflichtet, diesen Kategorien von „Verbrauchern“ einen Datenschutzhinweis zur Verfügung zu stellen, in dem die Art der gesammelten Mitarbeiterdaten und die Zwecke dieser Sammlung erläutert werden (s. Spies ZD-Aktuell 2018, 04318).

### 2. Neue Rechte

Diese enge Verpflichtung wird sich sehr bald ändern: Arbeitgeber müssen dann die Datenschutzhinweise, die sie ihren kalifornischen Mitarbeitern zur Verfügung stellen, aktualisieren, um zu beschreiben und zu erläutern, wie die Mitarbeiter ab dem 1. Januar ihre folgenden neuen Datenschutzrechte ausüben können:

#### a) Recht auf Auskunft

Nach dem CPRA haben die Mitarbeiter das Recht, über die persönlichen Daten, die das Unternehmen über sie sammelt, informiert zu werden. Die meisten kalifornischen Arbeitgeber dürften bereits jetzt über bestimmte interne Verfahren verfügen, die mit dem Auskunftsrecht vereinbar sind, aber die Wechselwirkung zwischen dem CPRA und den bestehenden kalifornischen Gesetzen sollte genauer geprüft werden: Nach dem bestehenden kalifornischen Arbeitsgesetz haben Arbeitnehmer zB bereits das Recht, bestimmte Informationen zu erfahren, die ein Arbeitgeber gesammelt hat, wie zB Lohnunterlagen (Cal. Labor Code § 226), unterzeichnete Dokumente (Labor Code § 432) und Personalakten (Labor Code § 1198.5). Der CPRA sieht ähnlich wie die DS-GVO auch Antwortfristen vor, die sich von den Bestimmungen der genannten Gesetze

unterscheiden (zehn Arbeitstage für die Bestätigung des Erhalts der Anfrage und 45 Kalendertage für die Antwort).

#### **b) Recht auf Löschung**

Der CPRA räumt den kalifornischen Mitarbeitern das Recht ein, von ihnen erfasste personenbezogene Daten löschen zu lassen, wobei es allerdings ähnlich der DS-GVO diverse Ausnahmen gibt. So sieht der CPRA zB eine Ausnahme vom Recht auf Löschung vor, „um einer gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen“. Die erfassten Arbeitgeber müssen daher bei der Beantwortung eines CPRA-Löschantrags die diversen Aufbewahrungsvorschriften auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene prüfen.

#### **c) Recht auf Ablehnung des Verkaufs („sale“) oder der Weitergabe der Daten**

Das CPRA gewährt Mitarbeitern das Recht, dem Verkauf oder der Weitergabe ihrer persönlichen Daten durch den Arbeitgeber zu widersprechen. Zwar „verkaufen“ die allermeisten Arbeitgeber in Kalifornien keine Mitarbeiterdaten, aber so wie dieser Begriff üblicherweise verstanden wird, ist die Definition von „sale“ im CPRA sehr weit gefasst (s. Spies ZD-Aktuell 2021, [05009](#) und ZD-Aktuell 2020, [04422](#)). Vom Wortlaut des Gesetzes würde selbst die Weitergabe personenbezogener Mitarbeiterdaten an einen Anbieter, wie zB ein Lohnbuchhaltungsunternehmen, darunterfallen, es sei denn, dass mit dem Anbieter eine CPRA-konformer Dienstleistungsvereinbarung geschlossen wurde.

#### **d) Recht auf Ausschluss von automatisierten Entscheidungsfindungs-Technologien**

Ein auch für Europa interessantes Recht! Das CPRA räumt Verbrauchern, einschließlich Arbeitnehmern, das Recht ein, der Verwendung von Technologien zur automatisierten Entscheidungsfindung durch ein Unternehmen zu widersprechen, wozu auch die Erstellung von Profilen von Arbeitnehmern auf der Grundlage ihrer „Arbeitsleistung, wirtschaftlichen Situation, Gesundheit, persönlichen Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Standort oder Bewegungen“ gehört. Dieses Recht muss noch von der neuen, schon aktiven kalifornischen Datenschutzbehörde ([CPPA](#)) näher definiert werden, die mit der Verabschiedung der entsprechenden Umsetzungsvorschriften beauftragt ist.

#### **e) Recht auf Berichtigung ungenauer persönlicher Daten**

Der CPRA kreiert ein neues Recht auf die Berichtigung ungenauer personenbezogener Daten, das auch für Arbeitnehmer gilt. Ein Arbeitgeber muss „wirtschaftlich angemessene Anstrengungen“ unternehmen, um ungenaue personenbezogene Daten auf Antrag des Arbeitnehmers zu korrigieren, aber dieses Recht muss noch von der CPPA präzisiert werden.

#### **f) Recht auf Einschränkung der Nutzung und Offenlegung sensibler persönlicher Daten**

Der CPRA räumt den Mitarbeitern auch ein neues Recht ein, die Verwendung und Offenlegung „sensibler personenbezogener Daten“ einzuschränken, zu denen laut Definition (1) genaue geografische Daten, (2) Rasse oder ethnische Herkunft, (3) Gewerkschaftszugehörigkeit, (4) der Inhalt bestimmter E-Mail- und Textnachrichten von Mitarbeitern und (5) biometrische Daten gehören. Die Definition geht weiter als Art. 9 DS-GVO. Dieses Recht gilt jedoch nur für die Verwendung sensibler personenbezogener Daten, die über das hinausgehen, was ein durchschnittlicher Verbraucher/Arbeitnehmer „vernünftigerweise erwarten würde.“ Die Erhebung sensibler personenbezogener Daten durch einen Arbeitgeber, zB über die Rasse oder die ethnische Herkunft, zu Zwecken der Diversität des Unternehmens und der Eingliederung kann daher in Ausnahmefällen zulässig sein und ist in den USA auch die häufige Praxis.

### **3. Die B2B-Daten nicht vergessen!**

Während das Auslaufen der CCPA-Ausnahmeregelung für Mitarbeiter derzeit im Vordergrund steht, läuft eine ähnliche Ausnahmeregelung für personenbezogene B2B-Daten ebenfalls am 1.1.2023 aus. Im Allgemeinen unterliegen dann personenbezogene Daten, die ein Unternehmen über Geschäftskontakte sammelt, denselben Datenschutzrechten und -pflichten, die oben in Bezug auf personenbezogene Daten von Mitarbeitern zusammengefasst wurden. Diese Datenkategorien sollte die Compliance Review am besten gleich miterledigen.

Zum Schluss als tröstender Hinweis: Einige neue CPRA-Anforderungen, zB die für sensible personenbezogene Daten gelten, treten erst am 1.7.2023 in Kraft. Auch die Sanktion mit Bußgeldern dürfte nicht direkt am 1.1.2023 erfolgen. Dennoch sollten sich Arbeitgeber in Kalifornien schon jetzt auf die Einhaltung des CPRA vorbereiten und die CPRA-Umsetzungsverordnungen, die die CPPA derzeit ausarbeitet, genau verfolgen und jetzt mit der Arbeit beginnen.