

USA: CPRA – kalifornische Arbeitnehmer müssen umfassend zum Datenschutz informiert werden

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

Mit dem 1.1.2023 ist – wie schon mehrfach vorab berichtet (Spies ZD-Aktuell 2022, [01392](#) und ZD-Aktuell 2022, [01396](#)) – der [California Privacy Rights Act \(CPRA\)](#) in Kraft getreten. Mit dem CPRA werden allen kalifornischen Arbeitnehmern neue Rechte eingeräumt, wenn es darum geht, wie die vom CPRA erfassten Arbeitgeber ihre personenbezogenen Daten erheben, offenlegen, verwenden, weitergeben und speichern. Bisher waren Daten von Unternehmen zu Unternehmen (B2B) und Arbeitnehmerdaten in den Bundestaaten, die umfassende Datenschutzgesetze verabschiedet haben (neben Kalifornien sind das zurzeit Virginia, Colorado, Utah und Connecticut) generell ausgenommen. Der CPRA gilt grundsätzlich auch für ausländische Unternehmen in Kalifornien. Zum 1.1.2023 hat der CPRA eine neue Phase des Datenschutzes zumindest für die Einwohner Kaliforniens eingeleitet und erweitert den Schutz auf kalifornische Angestellte, unabhängige Auftragnehmer und Stellenbewerber.

Der CPRA sieht u. a. als Sanktion Geldstrafen von bis zu 7.500 USD pro Verstoß vor. Auch Sammelklagen gegen den Verantwortlichen sind denkbar, die ein Unternehmen einer erheblichen potenziellen Haftung aussetzen könnten. Daher müssen Arbeitgeber, die Personal in Kalifornien beschäftigen, die folgenden Punkte berücksichtigen:

1. Anwendung auf Arbeitgeber mit begrenzter Geschäftstätigkeit in Kalifornien

Für die meisten Unternehmen gilt der CPRA ohnehin, wenn sie im vorangegangenen Kalenderjahr einen Gesamtumsatz von mehr als 25 Mio. USD als Bruttoumsatzschwelle erzielt haben. Diese Schwelle wird schnell erreicht. Der CPRA gilt überdies für kleinere Unternehmen, wenn sie personenbezogene Daten von 100.000 Kaliforniern kaufen, verkaufen oder weitergeben oder 50 % oder mehr ihrer Einnahmen aus dem Verkauf oder der Weitergabe personenbezogener Daten aus Kalifornien erzielen (Data Commercialization Threshold). Das bedeutet: Sobald ein Unternehmen einen der Schwellenwerte erreicht, muss es den CPRA einhalten, selbst wenn es nur einen einzigen kalifornischen Mitarbeiter beschäftigt und keine weitere physische Präsenz in diesem Bundesstaat hat.

2. Informationspflicht gegenüber dem kalifornischen Personal

Durch den CPRA erhalten die Einwohner Kaliforniens mehr Transparenz darüber, wie ihr Arbeitgeber mit ihren personenbezogenen Daten umgeht. Die betroffenen Arbeitgeber sollten ihre Datenschutzrichtlinien aktualisieren und ihrem Personal in Kalifornien zum Zeitpunkt der Datenerhebung folgende Informationen zur Verfügung stellen:

- (a) Welche Arten von Daten sie in den letzten 12 Monaten erhoben haben (zB Name, Adresse, Beschäftigungs- und Berufslaufbahn und andere sensible persönliche Informationen),
- (b) warum die Daten erhoben wurden (Verarbeitungszwecke),
- (c) wo das Unternehmen die Daten erhebt (entweder direkt bei den Personen oder indirekt über einen Dritten),
- (d) an wen das Unternehmen die Daten weitergibt,

(e) wie lange das Unternehmen die Daten speichert (oder zumindest die geltenden Kriterien für die Aufbewahrungsfrist) sowie

(f) wie die Betroffenen ihre Rechte gemäß dem CPRA ausüben können.

Ohne in die Details zu gehen: Die genannten Informationspflichten erinnern an die DS-GVO, aber sind nicht identisch.

3. Zahlreiche Arbeitnehmerrechte nach dem CPRA

Nach dem CPRA haben in Kalifornien ansässige Arbeitnehmer oder Bewerber unter bestimmten Umständen das Recht, ihre personenbezogenen Daten zu löschen, unrichtige personenbezogene Daten zu berichtigen, den „Verkauf“ (sale – weit im CPRA definiert, s. Spies ZD-Aktuell 2022, [01396](#)) oder die Weitergabe personenbezogener Daten zu kommerziellen Zwecken zu unterbinden, die Verwendung und Offenlegung sensibler personenbezogener Daten einzuschränken. Sie dürfen ähnlich wie nach Art. 15 DS-GVO Auskunft verlangen. Der Arbeitgeber darf ihnen keine Nachteile zufügen, wenn sie einen Antrag auf Ausübung ihrer Rechte nach dem CPRA stellen. Ein Unternehmen muss auf eine CPRA-Anfrage innerhalb von 45 Kalendertagen nach deren Eingang antworten, kann die Antwortfrist jedoch um weitere 45 Tage verlängern („taking into account the complexity and number of the requests“).

Ein Unternehmen kann eine Anfrage ablehnen oder deren Umfang einschränken, sofern der Arbeitnehmer Informationen abfragt, die vor dem 1.1.2022 erhoben und aufbewahrt wurden, oder wenn die Anfrage „offensichtlich unbegründet oder unverhältnismäßig ist, insbesondere wegen ihres wiederholten Charakters“. Lehnt das Unternehmen den Antrag jedoch ab, muss es dem Arbeitnehmer eine ausführliche Begründung für die Ablehnung mitteilen.

Die Compliance ist in der Praxis nicht ganz einfach zu bewerkstelligen, da einige CPRA-Rechte mit den legitimen HR-Aktivitäten eines Arbeitgebers kollidieren können, wie zB die Anmeldung von Leistungen für Mitarbeiter, die Einreichung von Berichten und die Aufbewahrung von HR-Akten zur Abwehr von Rechtsansprüchen.

Der CPRA erweitert überdies die Anforderungen an Datenverarbeitungsverträge (DPAs), die zwischen einem Unternehmen und Dritten abgeschlossen werden, einschließlich mit Drittanbietern, die persönliche Daten von Arbeitnehmern und Bewerbern verarbeiten. Diese DPAs müssen bestimmte Mindestinhalte (Zweckbindung etc.) aufweisen.

Ob und wann andere Bundesstaaten nachziehen, steht noch nicht fest.