

Informationstag "IT-Sicherheit im Arbeitsrecht"

Berlin, 15.04.2014

Mitarbeiterdatenschutz nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung

David Klein

TaylorWessing

Überblick

01 > Einführung

02 > Allgemeine Regelungen

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug

04 > Neues Sanktionsregime



01 > Einführung

- Bisher: Datenschutzrichtlinie (95/46/EG) vom 24.10.1995
 - Umsetzung in nationales Recht erforderlich
- Probleme:
 - Uneinheitliches Datenschutzregime
 - Rechtsunsicherheit
 - Datenschutzrecht im Internet
- Jetzt: Vorschlag einer Datenschutz-Grundverordnung
 - Vorteil: verbindliche und unmittelbare Geltung, Art. 288 Abs. 2 AEUV

01 > Einführung

Entwicklung

- 25. Januar 2012: Vorschlag der EU-Kommission über eine Datenschutz-Grundverordnung
- 21. Oktober 2013: LIBE-Bericht
 - Weitreichende Änderungen gegenüber dem Vorschlag der Kommission
- 12. März 2014: LIBE-Bericht durch das EU-Parlament ohne Änderungen als aktueller Entwurf des EU-Parlament angenommen („aktueller Entwurf“)

01 > Einführung

Ausblick

- Ministerrat muss über aktuellen Entwurf abstimmen
 - Im Anschluss Verhandlungen zwischen EU-Parlament, Ministerrat und EU-Kommission („Trilog“)
- Europawahlen im Mai 2014: Risiko, dass neues EU-Parlament zu großen Kompromissen bzgl. aktuellen Entwurfs bereit ist
- Bis zur Verabschiedung EU-DatenschGVO gilt in Deutschland BDSG
- Koalitionsvertrag: Bei Scheitern der EU-DatenschutzGVO nationale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz geplant

01 > Einführung

Ziele der Datenschutz-Grundverordnung

- Grundrecht auf Schutz natürlicher Personen bei Verarbeitung personenbezogener Daten wahren, Art. 8 EU-Grundrechtecharta
- Konsequente und kohärente Datenschutzregelung
- Digitale Wirtschaft im Binnenmarkt stärken



02 > Allgemeine Regelungen

- Art. 5 DS-GVO: Grundsätze für die Datenverarbeitung
 - Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz
 - Zweckbindung
 - Datenminimierung
 - Richtigkeit
 - Speicherminimierung
 - Rechenschaftspflicht

- Art. 6 DS-GVO: Anforderungen an die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

02 > Allgemeine Regelungen

- Ausbau Betroffenenrechte
 - Art. 15 Abs. 2a DS-GVO: Recht auf Datenübertragung
 - Art. 17 DS-GVO: Recht auf Löschung (umfasst abgeschwächt das umstrittene Recht auf Vergessenwerden)
- Art. 40 ff DS-GVO: Regelungen über die Übermittlung in Drittländer
 - Insb. Art. 43a Abs. 1 DS-GVO: Urteile und Entscheidungen von Verwaltungsbehörden eines Drittstaates auf Herausgabe werden nicht anerkannt / vollstreckt



03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Art. 35 Abs. 1 DS-GVO

Der für die Verarbeitung Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter benennen einen Datenschutzbeauftragten, falls

b) die Verarbeitung von einer juristischen Person durchgeführt wird und sich auf mehr als 5 000 betroffene Personen innerhalb eines Zeitraumes von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten bezieht; [...]

*d) die Kernaktivitäten des für die Verarbeitung Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters **aus der Verarbeitung** besonderer Kategorien von Daten gemäß Artikel 9 Absatz 1, Standortdaten, Daten über Kinder oder **Arbeitnehmerdaten in groß angelegten Ablagesystemen** bestehen.*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Betrieblicher Datenschutzbeauftragter

- Pro: Risikoorientierter Schwellenwert
 - Entwurf der Kommission: erst bei Betrieben mit 250 Arbeitnehmern
 - Folge: weite Teile des Mittelstandes ohne Datenschutzbeauftragten
- Kritik: Schwellenwert mit 5000 betroffenen Personen sehr hoch



03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Einwilligung

Einwilligung, Art. 4 Abs. 8 DS-GVO

*„Einwilligung der betroffenen Person“ jede **ohne Zwang**, für den konkreten Fall und in Kenntnis der Sachlage erfolgte ausdrückliche Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Einwilligung

- Ursprünglicher Entwurf: Keine Einwilligung bei „erhebliche[m] Ungleichgewicht“ = insb. Beschäftigungsverhältnis
- Kritik:
 - Einwilligung führt zu Rechtssicherheit
 - Einwilligung kann sich zu Gunsten des Arbeitnehmers auswirken (bspw. private Nutzung von elektronischen Medien am Arbeitsplatz)
- Nunmehr: Regelung zum erheblichen Ungleichgewicht gestrichen
 - Rigides Koppelungsverbot
 - Datenschutzrechtlicher Zweckbindungsgrundsatz

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Profiling

Profiling, Art. 4 Abs. 3a DS-GVO

*„Profiling“ jede Form automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten, die zu dem Zweck vorgenommen wird, bestimmte personenbezogene Aspekte, die einen Bezug zu einer natürlichen Person haben, zu bewerten oder insbesondere die **Leistungen** der betreffenden Person **bei der Arbeit**, ihre wirtschaftliche Situation, ihren Aufenthaltsort, ihre Gesundheit, ihre persönlichen Vorlieben, ihre **Zuverlässigkeit** oder ihr Verhalten zu analysieren oder vorauszusagen*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Profiling

- Art. 10a Abs. 2 DS-GVO: allgemeines Recht, dem Profiling zu widersprechen
- Art. 14 Abs. 1 g) ga) DS-GVO: Unterrichtungspflicht über Profiling
- Art. 20 Abs. 1 DS-GVO: Profiling-spezifisches Widerspruchsrecht und Hinweispflicht auf Widerspruchsrecht zum Profiling
- Folge: Analyse über berufliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit muss nicht hingenommen werden



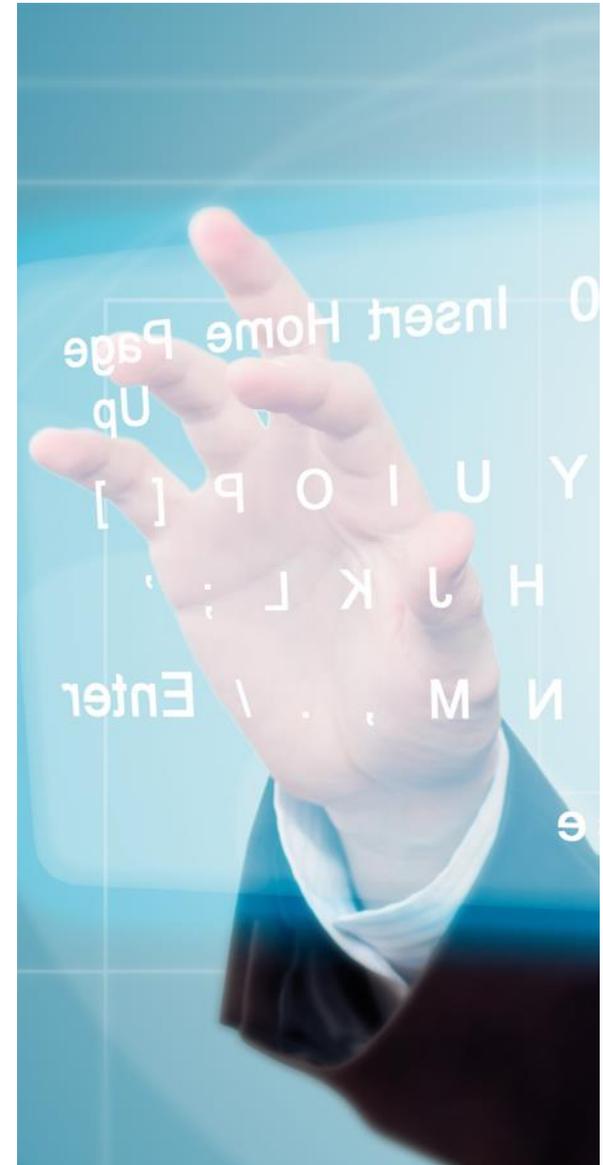
03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Datenübertragbarkeit

Recht auf Herausgabe der Daten, Art. 15 Abs. 2a DS-GVO

*Hat die betroffene Person die personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt und werden diese **elektronisch** verarbeitet, hat sie das Recht, von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen **eine Kopie** der zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten in einem interoperablen gängigen elektronischen Format zu verlangen, das sie **weiter verwenden** kann, ohne dabei von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen, von dem die personenbezogenen Daten herausgegeben werden, behindert zu werden. Soweit technisch machbar und verfügbar, werden die Daten auf Verlangen der betroffenen Person **unmittelbar** von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen **an einen anderen für die Verarbeitung Verantwortlichen übermittelt**.*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / **Datenübertragbarkeit**

- Recht, elektronische Kopie mitzunehmen = leichter Zugang zu den eigenen Daten
- Generell: Anwendung insb. bei sozialen Netzwerken
 - Stärkung des Wettbewerbs
 - Stärkung der Wahlmöglichkeiten
 - Stärkung des Vertrauens in das Online-Umfeld
- **Im Arbeitsrecht:** Arbeitnehmer können ihre im Personaldatensystem gespeicherten Daten zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen



03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / **Datenschutz-Folgeabschätzung**

Datenschutz-Folgeabschätzung, Art. 33 iVm Art. 32a Abs. 3 DS-GVO

*Art. 33 Abs. 1 DS-GVO: Wenn dies nach Maßgabe von Artikel 32a Absatz 3 erforderlich ist, führt der für die Verarbeitung Verantwortliche [...] vorab eine **Abschätzung der Folgen** der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge **für die Rechte und Freiheiten** der betroffenen Personen, insbesondere für ihr Recht auf den Schutz personenbezogener Daten durch. [...]*

Art. 32a Abs. 3c) DS-GVO: [wenn] Verarbeitungsvorgänge gemäß Absatz 2 Buchstabe a, b, c, d, e, f, g oder h vorliegen, müssen die für die Verarbeitung Verantwortlichen [...] eine Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Artikel 33 durch[führen]

*Art. 32a Abs. 2b): Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 Absatz 1, Standortdaten, Daten über Kinder oder **Arbeitnehmerdaten in groß angelegten Ablagesystemen***

*Art. 32 a Abs. 2c): **Profiling**, das als Grundlage für Maßnahmen dient, welche Rechtswirkungen gegenüber der betroffenen Person entfalten oder ähnlich erhebliche Auswirkungen für diese mit sich bringen*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / **Datenschutz-Folgeabschätzung**

- Folgenabschätzung = wesentlicher Kern jedes nachhaltigen Datenschutzrahmens
- Bewusstsein über mögliche Konsequenzen der Datenverarbeitung wecken
- **Im Arbeitsrecht:**
 - Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters
 - Verarbeitung von Gesundheitsdaten der Mitarbeiter
 - Sonstige Daten in Personalanlagesystemen



03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Verbandsklagerecht

Kommissionsvorschlag vom 25. Januar 2012

Art. 76 Abs. 1 DS-GVO (Kommission): Einrichtungen, Organisationen oder Verbände im Sinne des Artikels 73 Absatz 2 haben das Recht, die in Artikel 74 und 75 genannten Rechte **im Namen** einer oder **mehrerer** betroffenen Personen **wahrzunehmen**.

Art. 73 Abs. 2 DS-GVO (Kommission): Einrichtungen, Organisationen oder Verbände, die **sich den Schutz der Rechte und Interessen der betroffenen Personen in Bezug auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten zum Ziel gesetzt haben und** die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet sind, haben das Recht, im Namen einer oder mehrerer betroffenen Personen Beschwerde bei einer mitgliedstaatlichen Aufsichtsbehörde zu erheben, wenn sie der Ansicht sind, dass die einer betroffenen Person aufgrund dieser Verordnung zustehenden Rechte infolge der Verarbeitung personenbezogener Daten verletzt wurden.

Art. 73 Abs. 3 DS-GVO (Kommission): Unabhängig von der Beschwerde einer betroffenen Person haben Einrichtungen, Organisationen oder Verbände im Sinne des Absatzes 2 das Recht auf Beschwerde bei einer mitgliedstaatlichen Aufsichtsbehörde, wenn sie der Ansicht sind, dass **der Schutz personenbezogener Daten** verletzt wurde.

Aktueller Entwurf vom 12. März 2014

Art. 76 Abs. 1 DS-GVO: Einrichtungen, Organisationen oder Verbände im Sinne des Artikels 73 Absatz 2 haben das Recht, die in Artikel 74, 75 und 77 genannten Rechte wahrzunehmen, wenn sie von einer oder mehreren betroffenen Personen **beauftragt werden**.

Art. 73 Abs. 2 DS-GVO: Einrichtungen, Organisationen oder Verbände, die **im öffentlichen Interesse handeln** und die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet sind, haben das Recht, im Namen einer oder mehrerer betroffenen Personen Beschwerde bei einer mitgliedstaatlichen Aufsichtsbehörde zu erheben, wenn sie der Ansicht sind, dass die einer betroffenen Person aufgrund dieser Verordnung zustehenden Rechte infolge der Verarbeitung personenbezogener Daten verletzt wurden.

Art. 73 Abs. 3 DS-GVO: Unabhängig von der Beschwerde einer betroffenen Person haben Einrichtungen, Organisationen oder Verbände im Sinne des Absatzes 2 das Recht auf Beschwerde bei einer mitgliedstaatlichen Aufsichtsbehörde, wenn sie der Ansicht sind, dass **diese Verordnung** verletzt wurde.

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Verbandsklagerecht

Kommissionsvorschlag vom 25. Januar 2012

- Umfassende Beschwerdemöglichkeit:
Beauftragung nicht erforderlich
 - Folge: Vielzahl von Verstößen vor Gericht
 - Folge: weitgehend flächendeckende Kontrolle
- §§ 75 Abs. 2, 80 Abs. 1 BetrVG: Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeitsrechte
 - Folge: Möglicherweise hätten Betriebsräte ein Klagerecht
- Ferner: Gewerkschaften hätten klagen können, wenn sie sich den Schutz personenbezogener Daten zum Ziel gesetzt hätten

Aktueller Entwurf vom 12. März 2014

- Eingeschränkte Beschwerdemöglichkeit:
Beauftragung ist erforderlich
 - Folge: Verstöße werden uU nicht immer verfolgt
- „im öffentlichen Interesse“
 - Betriebsräte?
 - Gewerkschaften?
 - Verbraucherschutzorganisationen?

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / **Sensible Daten**

Besondere Datenkategorien, Art. 9 Abs. 1 und 2 DS-GVO

*Abs. 1: Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die [...] **Mitgliedschaft und Betätigung in einer Gewerkschaft hervorgehen**, sowie [...] Daten über die **Gesundheit** [...] untersagt.*

***Abs. 2:** Absatz 1 gilt nicht, wenn eines der folgenden Kriterien zutrifft:*

*b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der für die Verarbeitung Verantwortliche seine ihm **aus dem Arbeitsrecht** erwachsenden Rechte ausüben und seinen **arbeitsrechtlichen Pflichten nachkommen** kann, soweit dies nach den Vorschriften der Union, dem Recht der Mitgliedstaaten, **oder Kollektivvereinbarungen**, die angemessene Garantien der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person, wie etwa des Rechts auf Nichtdiskriminierung, vorbehaltlich der Bedingungen und Garantien des Artikels 82, vorsehen, zulässig ist.*

d) die Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage angemessener Garantien durch eine politisch, [...] oder gewerkschaftlich ausgerichtete Stiftung, Vereinigung oder sonstige Organisation ohne Erwerbszweck im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeiten und unter der Voraussetzung, dass sich die Verarbeitung nur auf die Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organisation oder auf Personen, die im Zusammenhang mit deren Tätigkeitszweck regelmäßige Kontakte mit ihr unterhalten, bezieht und die Daten nicht ohne Einwilligung der betroffenen Personen nach außen weitergegeben werden.

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / **Sensible Daten**

- Nationales Arbeitsrecht als Maßstab für die Verarbeitung sensibler Daten
 - Für Arbeitgeber: Problem der angemessenen Bearbeitung von Gesundheitsdaten
 - Erforderlich bspw. bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
 - Datenverarbeitung zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung wohl möglich
- Privilegierung für Gewerkschaften bei der Verarbeitung ihrer Mitgliederdaten



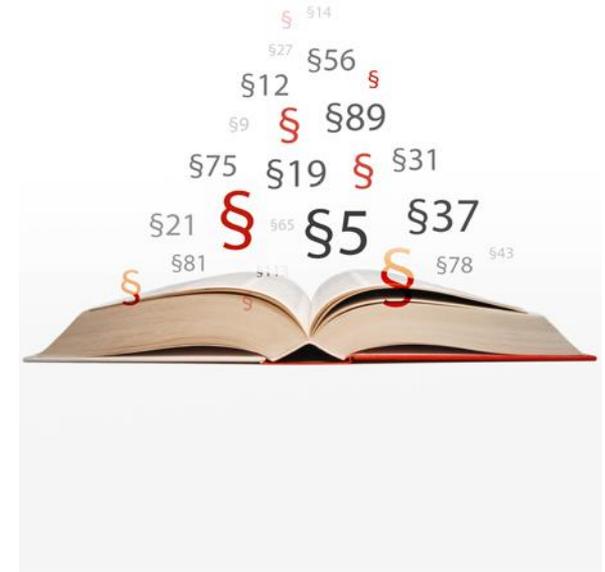
03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Öffnungsklausel

Mindestnormen für die Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext, Art. 82 DS-GVO

*Die Mitgliedstaaten können im Einklang mit den Regelungen dieser Verordnung und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit durch Rechtsvorschriften die Verarbeitung **personenbezogener Arbeitnehmerdaten im Beschäftigungskontext, insbesondere, jedoch nicht ausschließlich**, für Zwecke der Einstellung und Bewerbung innerhalb des Unternehmensgruppe, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von gesetzlich und tarifvertraglich festgelegten Pflichten gemäß nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses regeln. Die Mitgliedstaaten können **Kollektivverträge** für die weitere Konkretisierung der Vorschriften dieses Artikels vorsehen.*

03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Öffnungsklausel

- Nationaler Spielraum begrenzt: „im Einklang mit den Regelungen dieser Verordnung“
 - Keine engeren Regelungen als in der Verordnung: Gleiche Wettbewerbsbedingungen
 - Es dürfen keine Rechte genommen werden
 - Betriebsvereinbarungen / Kollektivvereinbarung möglich
- Art. 82 Abs. 1c DS-GVO legt gewisse Mindeststandards für die Rechtsvorschriften nach Abs. 1 fest



03 > Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug / Öffnungsklausel

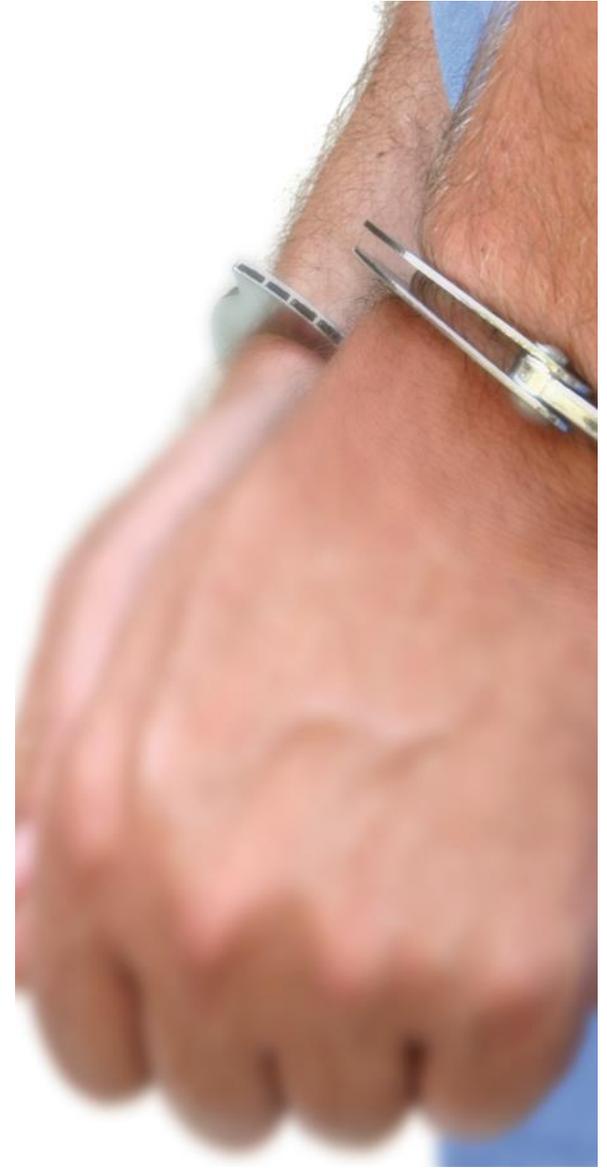
Mindeststandards nach Art. 82 Abs. 1c DS-GVO

- Unzulässigkeit der Verarbeitung ohne Kenntnis des Arbeitnehmers
 - Ausnahme: Straftat oder schwere Pflichtverletzung
- Unzulässigkeit der offenen optisch-elektronischen und/oder offenen akustisch-elektronischen Überwachung der nicht öffentlich zugänglichen Teile des Betriebes
 - Generelle Unzulässigkeit der heimliche Überwachung
- Erläuterungs- und Mitteilungspflichten im Rahmen von ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests
 - Grundsätzliche Unzulässigkeit der Datenerhebung zu genetischen Tests und Analysen
- Möglichkeit der Regelung zur privaten Nutzung von Telekommunikationsmitteln und –diensten in Kollektivvereinbarung
 - Falls erlaubt: Zulässigkeit der Verarbeitung anfallender Verkehrsdaten
- Verbot einer „schwarzen Liste“
- Zulässigkeit der Übermittlung von personenbezogenen Beschäftigtendaten innerhalb einer Unternehmensgruppe

04 > Neues Sanktionsregime

Verwaltungsrechtliche Sanktionen, Art. 79 DSGVO

- Anforderung an Sanktion: im Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend



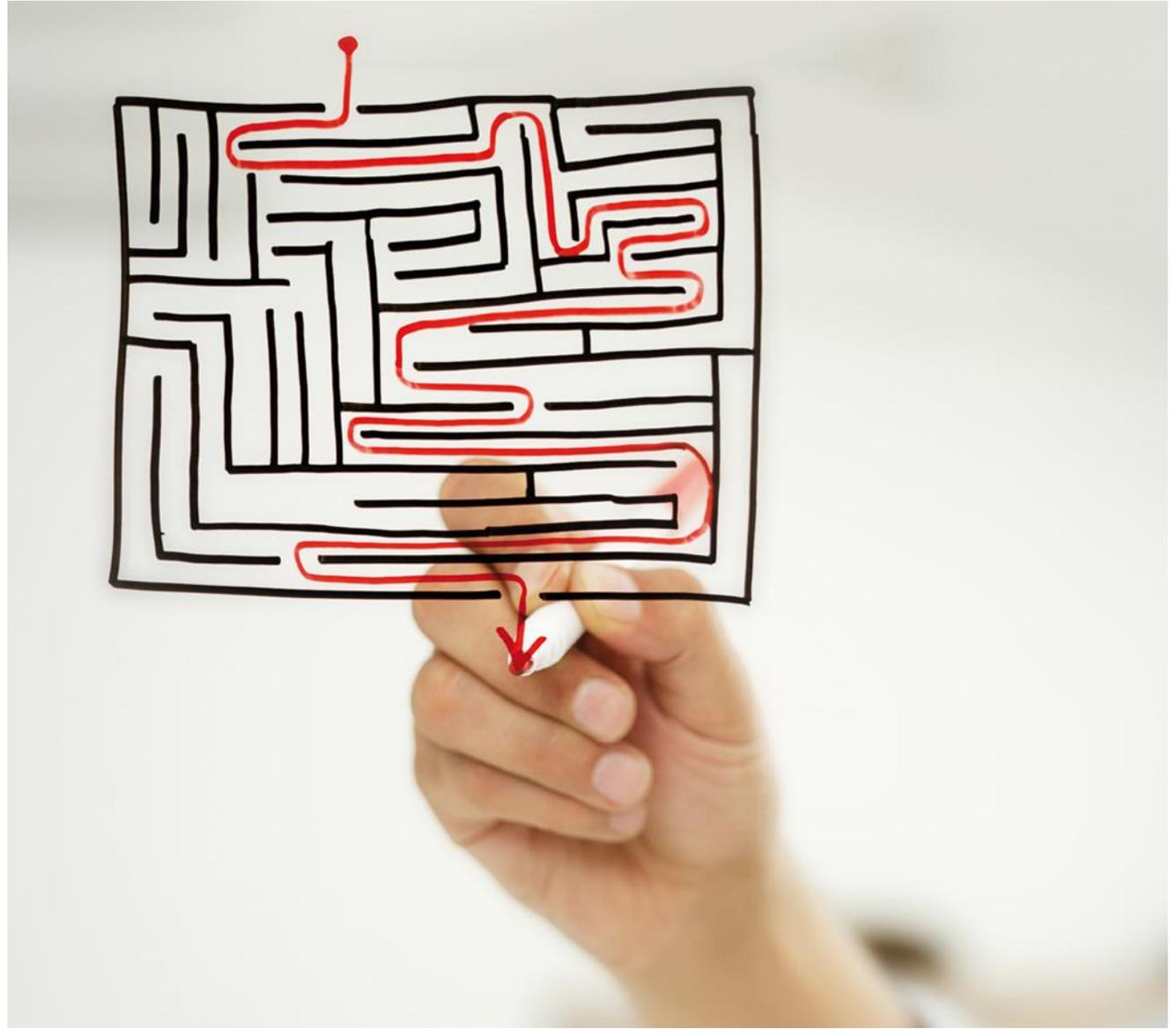
04 > Neues Sanktionsregime

➤ Abs. 2a)

- Nr. a): schriftliche Verwarnung im Falle eines ersten und nicht vorsätzlichen Verstoßes
- Nr. b): regelmäßige Überprüfung betreffend den Datenschutz
- Nr. c): Geldbuße bis zu 100 000 000 Euro oder im Falle eines Unternehmens bis zu 5 % des weltweiten Jahresumsatz, je nachdem, was höher ist

➤ Abs. 2b): Einschränkung der Geldbuße, wenn Besitz eines europäischen Datenschutzsiegels besteht

Vielen Dank!



Ansprechpartner



David Klein
Rechtsanwalt, Hamburg

> Technology, Media and Telekom

David Klein ist Mitglied des Practice Area Informationstechnologie und Telekommunikation. Er berät nationale und internationale Mandanten zu IT-Verträgen und Software-Lizenzen, zum Konzern- und Arbeitnehmerdatenschutzrecht sowie im Telekommunikationsrecht. Darüber hinaus begleitet David Klein Mandanten rechtlich in den Bereichen digitale Innovation, Social Media und Datensicherheit.

David Klein studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Bonn, Münster und Düsseldorf. Das Referendariat absolvierte er unter anderem im Düsseldorfer Büro einer führenden internationalen Großkanzlei im Bereich IP/IT und der Bundestagsverwaltung. 2011 erlangte David Klein den akademischen Grad eines Master of Laws im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes von der juristischen Fakultät der University of Washington in Seattle, USA.

Seine Beratungstätigkeit umfasst unter anderem:

- Datenschutzrechtliche Beratung bei Einführung konzernweiter L&D-Systeme
- Datenschutzrechtliche Beratung bei der Einführung konzernweiter VoIP-Lösungen
- Datenschutzrechtliche Beratung beim Offshoring von HR-Mitarbeiterdaten
- Datenschutzrechtliche Beratung bei der Umsetzung und Implementierung konzernweiter Compliance-Systeme

Kontaktdetails

T: +49 (0) 40 36803-229

E: d.klein@taylorwessing.com

Unsere Standorte

Beijing *

Unit 2307&08, West Tower,
Twin Towers
B-12 Jianguomenwai Avenue
Chaoyang District
Beijing 100022
T. +86 (10)6567 5886

Berlin

Ebertstraße 15
10117 Berlin
T. +49 (0)30 88 56 36 0

Bratislava

TaylorWessing e|n|w|c
Panenská 6
81103 Bratislava
T. +421(0)2 5263 2804

Brünn *

TaylorWessing e|n|w|c
Dominikánské náměstí 4/5
602 00 Brünn
T. +420 543 420 401

Brüssel

Trône House
4 Rue du Trône
1000 Brüssel
T. +32 (0)2 289 6060

Budapest

TaylorWessing e|n|w|c
Dorottya u. 1. III. em.
1051 Budapest
T. +36 (0)1 327 04 07

Cambridge

24 Hills Road
Cambridge, CB2 1JP
T. +44 (0)1223 446400

Dubai

26th Floor, Rolex Tower,
Sheikh Zayed Road,
P.O. Box 33675
Dubai, United Arab Emirates
T. +971 (0)4 309 1000

Düsseldorf

Benrather Straße 15
40213 Düsseldorf
T. +49 (0)211 83 87 0

Frankfurt

Senckenberganlage 20-22
60325 Frankfurt a.M.
T. +49 (0)69 971 30 0

Hamburg

Hanseatic Trade Center
Am Sandtorkai 41
20457 Hamburg
T. +49 (0)4 0 36 80 30

Jakarta

RHTLaw Taylor Wessing LLP
Wisma 46 – Kota BNI, 32nd & 41st
Floor. Jl. Jend. Sudirman
Kav. 1. Jakarta 10220
T. +62 (0) 21 5701837

Kiew

TaylorWessing e|n|w|c
Illinsky Business Center
vul. Illinska 8
04070 Kiew
T. +38 (0)44 369 32 44

Klagenfurt *

TaylorWessing e|n|w|c
Alter Platz 1
9020 Klagenfurt
T. +43 (0)463 51 52 27

London

5 New Street Square
London EC4A 3TW
T. +44 (0)20 7300 7000

München

Isartorplatz 8
80331 München
T. +49 (0)89 2 10 38 0

Paris

42 avenue Montaigne
75008 Paris
T. +33 (0)1 72 74 03 33

Prag

TaylorWessing e|n|w|c
U Prasné brány 1
CZ-110 00 Prag 1
T. +420 224 81 92 16

Shanghai *

Unit 1509, United Plaza
No. 1468, Nanjing West Road
Shanghai 200040
T. +86 (0)21 6247 7247

Singapur

RHTLaw Taylor Wessing LLP
Six Battery Road
#09-01, #10-01
Singapur 049909
T. +65 6381 6868

Wien

TaylorWessing e|n|w|c
Schwarzenbergplatz 7
1030 Wien
T. +43 (0)1 716 55

Warschau

TaylorWessing e|n|w|c
ul. Mokotowska 1
00-640 Warschau
T. +48 (0)22 584 97 40

* Repräsentanzen