

Nr. 08 / 2020



## ***Newsletter Datenschutz***

### **In dieser Ausgabe:**

Kein datenschutzrechtlicher Anspruch des Insolvenzverwalters auf Auskunft über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners .....	2
LAG Nürnberg: Kündigungsregelungen des BDSG mit DSGVO vereinbar .....	3
Pauschale Vorratsdatenspeicherung unzulässig .....	4
Wirtschaftsverbände äußern sich zu den Konsequenzen aus dem EuGH-Urteil Schrems II .....	4
LfDI BW: Was geht jetzt in Sachen internationaler Datentransfer? .....	5
Orientierungshilfe zur Videoüberwachung durch nicht-öffentliche Stellen .....	5
Auftragsverarbeitung oder gemeinsame Verantwortlichkeit? – LfDI Baden-Württemberg gibt Hilfestellung.....	6
<b>VERANSTALTUNGEN.....</b>	<b>7</b>
„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“.....	7

## **Kein datenschutzrechtlicher Anspruch des Insolvenzverwalters auf Auskunft über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners**

Der Insolvenzverwalter kann nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO keine Auskunft vom Finanzamt über das Steuerkonto des Insolvenzschuldners verlangen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig entschieden.

Der Kläger ist Insolvenzverwalter und verlangte in dieser Funktion einen Auszug aus dem Steuerkonto des Schuldners vom beklagten Finanzamt. Hierdurch erhalte er die Möglichkeit, potentiell anfechtungsrelevante Sachverhalte zur Mehrung der Insolvenzmasse zu ermitteln. Sein zunächst auf das Niedersächsische Landesdatenschutzrecht gestütztes Begehren verfolgt er unter Berufung auf Art. 15 Abs. 1 DSGVO seit dessen Inkrafttreten im Mai 2018 weiter.

Art. 15 Abs. 1 DSGVO räumt einer betroffenen Person das Recht ein, von einem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen Auskunft über die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten zu verlangen. Dieser Anspruch besteht grundsätzlich auch gegenüber den Finanzbehörden. Das BVerwG sieht allerdings den Insolvenzverwalter hinsichtlich der personenbezogenen Daten des Insolvenzschuldners weder nach dem Wortlaut, der Systematik noch nach dem Sinn und Zweck der einschlägigen Regelungen der DSGVO als "betroffene Person" an. Betroffene Person ist nach Art. 4 Nr. 1 DSGVO nur diejenige natürliche Person, die durch die jeweiligen personenbezogenen Daten identifizierbar oder identifiziert ist. Eine Erweiterung dieses Begriffs auf den mit der Verwaltung der Insolvenzmasse betrauten Insolvenzverwalter widerspräche dem Charakter des Auskunftsanspruchs aus Art. 15 Abs. 1 DSGVO. Denn die in der DSGVO verankerten Betroffenenrechte dienen dem Schutz des Grundrechts auf Achtung der Privatsphäre. Dieser Schutz lässt sich nur verwirklichen, wenn sich die von einer Datenverarbeitung betroffene Person vergewissern kann, dass ihre personenbezogenen Daten richtig sind und in zulässiger Weise verarbeitet werden, um andernfalls von dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichen unter anderem die Berichtigung oder Löschung ihrer Daten zu verlangen. Der Auskunftsanspruch ist daher seiner Natur nach ein Instrument zur Schaffung des notwendigen Wissensfundaments für die Geltendmachung weitergehender Betroffenenrechte und zielt nicht auf die vom Kläger beabsichtigte Gewinnung von Informationen mit vermögensrechtlichem Bezug.

Der Auskunftsanspruch ist auch nicht in die Verfügungsbefugnis des Insolvenzverwalters gemäß § 80 Abs. 1 Insolvenzordnung übergegangen. Der Auskunftsanspruch ist untrennbar mit der Person des Berechtigten verbunden und kann nicht losgelöst von den weiteren Betroffenenrechten betrachtet werden. Eine Ausübung durch den Insolvenzverwalter würde seine Zielrichtung und seinen Zweck verändern.

BVerwG, Urteil vom 16. September 2020, 6 C 10.19

Quelle: PM des BVerwG vom 17. September 2020

**Praxistipp:** Weitere Informationen und ein Muster für ein Auskunftersuchen finden Sie in unserem Infoblatt → **D13** „[Auskunftersuchen nach der DSGVO](#)“ unter der [Kennzahl 2158](#) auf unserer Homepage.

## **LAG Nürnberg: Kündigungsregelungen des BDSG mit DSGVO vereinbar**

Die Regelungen im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), wonach ein interner Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund gekündigt und nur aus wichtigem Grund von seinem Amt abberufen werden kann, sind mit der DSGVO vereinbar. Dies entschied das LAG Nürnberg.

Die Klägerin ist seit Anfang 2018 bei der Beklagten als „Teamleiter Recht“ beschäftigt gewesen. Zudem wurde sie zur betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt. Die Beklagte fasste in der Folge die Entscheidung, dass das Amt des Datenschutzbeauftragten auf einen Externen übertragen werden soll. Mit Schreiben vom 13.07.2018 wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 15.08.2018 gekündigt. Im Kündigungsschreiben wurde der Klägerin zudem mitgeteilt, dass ihre bisherige Stellung als Datenschutzbeauftragte spätestens zum 15.08.2018 ende und hilfsweise aus wichtigem Grund widerrufen wird.

Sowohl das AG als auch das LAG haben die Kündigung für unwirksam erklärt. Die Klägerin genoss zum Zeitpunkt der Kündigung den besonderen Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte nach §§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG. Danach ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Datenschutzbeauftragten unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach einer wirksamen Abberufung als Datenschutzbeauftragter gilt dies noch für ein Jahr weiter. Es liege im vorliegenden Fall kein wichtiger Grund vor, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.

Der im BDSG geregelte besondere Kündigungsschutz verstoße auch nicht gegen die Vorgaben des Art. 38 Abs. 3 DSGVO. Eine ausdrückliche Öffnungsklausel für den nationalen Gesetzgeber, einen besonderen Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte zu regeln, existiere in der DSGVO zwar nicht. Dem nationalen Gesetzgeber steht es aber frei, Regelungen im Bereich des materiellen Arbeitsrechts zu treffen.

Auch die Abberufung der Klägerin als Datenschutzbeauftragte sei unwirksam. Ein wichtiger Grund für die Abberufung liege nicht vor. Eine Organisationsumstrukturierung rechtfertige eine Abberufung nicht. Dies widerspreche dem Abberufungsschutz. Dieser besondere Abberufungsschutz sei ebenfalls durch die nationale Gesetzgebungskompetenz für das materielle Arbeitsrecht gedeckt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 19. Februar 2020, 2 Sa274/19

**Praxistipp:** Mit der Bestellung genießt der interne Datenschutzbeauftragte einem Abberufungs- und Kündigungsschutz. Die interne Bestellung sollte deshalb wohlüberlegt sein. Das LAG ist der Ansicht, die nationalen Bestimmungen stehen im Einklang mit dem EU-Recht. Ein höchstrichterliche Rechtsprechung dazu steht noch aus. Wie der EuGH entscheidet, bleibt abzuwarten.

## **Pauschale Vorratsdatenspeicherung unzulässig**

Der EuGH hat entschieden, dass eine flächendeckende und pauschale Speicherung von Internet- und Telefon-Verbindungsdaten nicht zulässig ist, jedoch seien Ausnahmen zur Bekämpfung schwerer Kriminalität oder im Fall einer Bedrohung der nationalen Sicherheit möglich.

Im konkreten Fall ging es um Regelungen zur Vorratsdatenspeicherung in Frankreich, Belgien und Großbritannien. Dort hatten unter anderem Bürgerrechtsorganisationen wie die französische NGO "La Quadrature du Net" oder die britische Organisation "Privacy International" gegen die jeweiligen Vorschriften geklagt. Nationale Gerichte hatten die Klagen daraufhin den EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Der EuGH hat entschieden, dass nationale Regelungen, durch die anlasslos Daten von Internetnutzerinnen und -nutzern gespeichert werden, nicht zulässig sind.

Damit bestätigte der EuGH seine frühere Rechtsprechung, mit der er eine unterschiedslose Vorratsdatenspeicherung als Verstoß gegen grundlegende Bürgerrechte bewertet hatte. Das Verbot der anlasslosen Speicherung gelte auch für solche Fälle, in denen Kommunikationsunternehmen Daten an Sicherheitsbehörden und Geheimdienste weitergeben.

Es könne jedoch auch Ausnahmen geben, so z.B. in Fällen, in denen die nationale Sicherheit eines Landes akut bedroht sei. Dann dürften Regierungen für eine begrenzte Zeit eine Vorratsdatenspeicherung anordnen. Diese müsse allerdings im Folgenden durch ein Gericht oder eine unabhängige Behörde überprüft werden. Dabei geht es unter anderem darum zu prüfen, ob die Regelung überhaupt einen Schutz gegen die mögliche Bedrohung biete.

EuGH, Urteil vom 6. Oktober 2020, C-623/17, C-511/18, C-512/18, C-520/18

Quelle: Pressemitteilung des EuGH vom 06. Oktober 2020

## **Wirtschaftsverbände äußern sich zu den Konsequenzen aus dem EuGH-Urteil Schrems II**

Sowohl die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft als auch Fachverbände drücken in dem Papier ihre Sorge über die wohl länger andauernde Rechtsunsicherheit seit dem Urteil des EuGH zum Datentransfer in Drittländer aus. Sie fordern ein schnelles Handeln der Aufsichtsbehörden und der EU-Kommission.

Um die bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen und zu verhindern, dass die Datenverarbeitung in der deutschen Wirtschaft erheblich blockiert wird, haben die Verbände folgende Forderungen:

- Die EU-Kommission soll schnellstmöglich eine wirksame Nachfolgeregelung zum Privacy-Shield mit den US-Behörden verhandeln und die EU-Standarddatenschutzklauseln verbessern.
- Die EU-Kommission und die europäischen Aufsichtsbehörden sollen zeitnah einheitliche Informationen zum Datenschutzniveau in Drittstaaten herausgeben, damit nicht jede Behörde und jedes Unternehmen die Prüfung selbst vornehmen muss. Es sollen zudem einheitliche Kriterien festgelegt werden, die den

Unternehmen Anhaltspunkte für ein zulässiges Vorgehen beim Datentransfer in Drittländer geben.

- Eine Nennung möglicher und ausreichender Schutzmaßnahmen für typische Verarbeitungsfälle wäre vor allem für kleine und mittlere Unternehmen hilfreich.
- Sofern eine Datenübermittlung in die USA nicht ausschließlich auf das Privacy-Shield gestützt wird, dürfen – entgegen der Ankündigung einiger Datenschutzaufsichtsbehörden – keine Sanktionen bis zur Schaffung von Rechtsklarheit verhängt werden.
- Die entstandene erneute Rechtsunsicherheit sollte zum Anlass genommen werden, die teilweise überaus engen und international nicht durchgehend akzeptierten Maßstäbe der DSGVO anzupassen.

Das vollständige Verbändepapier finden Sie [hier](#).

### **LfDI BW: Was geht jetzt in Sachen internationaler Datentransfer?**

Der LfDI gibt Hinweise und legt sein weiteres Vorgehen zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 16. Juli 2020, Rechtssache C-311/18 („Schrems II“) fest.

Lesen Sie hier die entsprechende [Orientierungshilfe](#) zu Schrems II.

### **Orientierungshilfe zur Videoüberwachung durch nicht-öffentliche Stellen**

Videoüberwachung ist in der Praxis weit verbreitet. Täglich greift die Videoüberwachung in Rechte und Freiheiten von Personen ein, ohne dass die Mehrzahl dafür einen Anlass gegeben hat. Bereits eine einfache Überwachungsanlage verarbeitet in erheblichem Umfang personenbezogene Daten, ohne dass der Großteil der erfassten Informationen benötigt wird.

Das Risiko, dass damit die Rechte von Betroffenen verletzt werden, hat sich in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Grund dafür sind die geringen Anschaffungskosten und die verbesserte Qualität der Technik. Moderne Kameras zeigen Bilder in höchster Auflösung und bieten fast unbegrenzten Speicherplatz.

Die Orientierungshilfe „Videoüberwachung durch nicht-öffentliche Stellen“ des DSK wurde grundlegend überarbeitet und angepasst. Neu hinzugekommen sind die Abschnitte zur Videoüberwachung in der Nachbarschaft und zur datenschutzrechtlichen Bewertung von Tür- und Klingelkameras, Drohnen und Wildkameras sowie Dashcams.

Die Orientierungshilfe soll Unternehmen dabei unterstützen, eine datenschutzgerechte Videoüberwachung sicherzustellen. Im Anhang der Orientierungshilfe finden sich Muster für Hinweisschilder, um den Transparenzpflichten gem. Art. 12 ff. DSGVO nachzukommen. Darüber hinaus wird eine Checkliste mit den wichtigsten Prüfungspunkten im Vorfeld einer Videoüberwachung bereitgestellt.

Die Orientierungshilfe finden Sie [hier](#).

## **Auftragsverarbeitung oder gemeinsame Verantwortlichkeit? – LfDI Baden-Württemberg gibt Hilfestellung**

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (LfDI) Baden-Württemberg hat zu den hilfreichen und umfassenden neuen [Leitlinien des Europäischen Datenschutzausschusses \(EDSA\)](#) FAQs erstellt, in denen die Kernaussagen zusammengefasst werden. Damit soll ein verständlicher Überblick zur Abgrenzung der Verantwortlichkeiten gegeben werden. Derzeit stehen die Leitlinien nur in englischer Sprache zur Verfügung.

Die FAQs des LfDI Baden-Württemberg ergänzen diese und machen die Leitlinien zugänglicher. Damit erleichtert der Frage-Antwort-Katalog auch dem Laien den Einstieg in das umfassende Dokument des EDSA und stellt Querverweise zur Verfügung, um die im Einzelfall relevanten Ausführungen zu finden. Zusätzlich tragen konkrete Praxisbeispiele zum Verständnis bei und helfen bei der praktischen Umsetzung. Die FAQ finden Sie [hier](#).

Darüber hinaus hat der EDSA zeitgleich auch [Guidelines zum Online-Tracking](#) zur Verfügung gestellt, die gezielt in diesem Bereich der Datenverarbeitung weiterhelfen.

Quelle: PM des LfDI vom 8. September 2020

## VERANSTALTUNGEN

### **„IHK Regional Neunkirchen und IHK Regional Merzig-Wadern: Arbeitsrecht für Arbeitgeber“**

**Dienstag, 03. November 2020, 14:30 - 16:00 Uhr, Webinar**

Frau Ass. iur Heike Cloß, stv. Hauptgeschäftsführerin und Justiziarin der IHK Saarland, informiert Sie darüber, wie Sie das Arbeitsrecht im Sinne Ihres Betriebes einsetzen können. Jeder Arbeitgeber sollte die typischen Bestandteile eines Arbeitsvertrags kennen. Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag keine spezifischen Regelungen enthält, tritt ergänzend das Weisungsrecht des Arbeitgebers ein. Dieser sollte daher wissen, wo sein Weisungsrecht beginnt, wo es endet, welche rechtlichen Möglichkeiten ihm bei nicht eingehaltenen Weisungen zustehen und was zu beachten ist, damit es später beim Ausspruch einer Kündigung nicht zu unliebsamen Überraschungen kommt.

Bitte melden Sie sich hierzu über unser Anmeldeformular auf unserer Homepage [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de), Kennzahl: 15.14970, an oder über den Direktlink:

[https://www.saarland.ihk.de/p/IHK\\_Regional\\_Neunkirchen\\_und\\_IHK\\_Regional\\_MerzigWadern\\_Arbeitsrecht\\_f%C3%BCr\\_Arbeitgeber\\_Webinar-Dienstag,\\_03.\\_November\\_2020-15-14970.html](https://www.saarland.ihk.de/p/IHK_Regional_Neunkirchen_und_IHK_Regional_MerzigWadern_Arbeitsrecht_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Webinar-Dienstag,_03._November_2020-15-14970.html)

Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020