

Nr. 10 / 2019



Newsletter Datenschutz

In dieser Ausgabe:

Cookie-Banner: Notwendig oder doch nicht?	2
Bundesrat stimmt Zweitem Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU zu ..	4
DSK entwickelt Konzept zur Bußgeldzumessung	4
Berliner Datenschutzbeauftragte verhängt empfindliche Bußgelder	5
LfDI Baden-Württemberg: Fotografieren und Datenschutz	6
LDA Bayern beantwortet die wichtigsten Fragen zur DSGVO	6
BVerwG entscheidet zum Betrieb einer Facebook-Fanpage	6
Amt des Datenschutzbeauftragten neben Vorsitz im Betriebsrat möglich	7
VERANSTALTUNGEN	9
„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“	9
„Schwerbehindertenarbeitsrecht“	9
„Betriebliches Eingliederungsmanagement: Wie funktioniert das?“	9
„Mutterschutz und Elternzeit: Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber korrekt?“	10
„Incoterms 2020“	10

Cookie-Banner: Notwendig oder doch nicht?

Jeder kennt ihn: den Cookie-Banner. Kaum öffnet man eine Seite im Internet, poppt ein Fenster auf, das darüber informiert, dass die besuchte Seite Cookies verwendet. Die Rechtsunsicherheit bei diesem Thema ist enorm und wurde auch durch die DSGVO nicht ausgeräumt. Etwas Klarheit hat nun ein Urteil des EuGH gebracht. Aber braucht meine Unternehmensseite einen Cookie-Banner? Und wenn ja, wie muss er aussehen? In diesem Beitrag möchten wir Ihnen einen Überblick geben.

Was sind Cookies eigentlich?

Cookies sind kleine Textdateien, die auf dem Gerät (PC, Tablet, Mobiltelefon) des Webseitenbesuchers gespeichert werden. Sie enthalten eine charakteristische Zeichenfolge, die eine eindeutige Identifizierung des Browsers beim erneuten Aufrufen der Website ermöglicht. Damit ersparen sie insbesondere die Mehrfacheingabe von Daten, erleichtern die Übermittlung spezifischer Inhalte und helfen u.a. auch bei der Ermittlung der Besucheranzahl auf der Internetseite. Man unterscheidet meist zwischen sog. „Sitzungs-Cookies“, die nach Beendigung der Sitzung gelöscht werden, und „persistenten Cookies“, die auf dem Endgerät verbleiben. Darüber hinaus unterscheidet man zwischen „Erstanbieter-Cookies“ (First-Party-Cookies) und „Drittanbieter-Cookies“ (Third-Party-Cookies).

Benötige ich eine Einwilligung für das Setzen von Cookies?

Typische Juristenantwort: Es kommt darauf an! Die Verwendung von Cookies ist nur dann zulässig, wenn eine Erlaubnis, etwa durch Gesetz oder eine Einwilligung, vorliegt. Künftig soll die internetbasierte Kommunikation über die ePrivacy-Verordnung geregelt werden. Diese lässt bislang aber weiter auf sich warten. Der derzeitige Entwurf sieht vor, dass entscheidend ist, für welchen Zweck die Cookies eingesetzt werden. Ist ein Cookie erforderlich, etwa für den technischen Betrieb einer Webseite (z.B. um die Warenkorb-Funktion im Online-Shop anzubieten), so bedarf es keiner Einwilligung.

Ist der Cookie nicht erforderlich und dient insbesondere dazu, das individuelle Nutzerverhalten nachzuverfolgen (z.B. bei den oft genutzten Webtracking-Tools von Google Analytics und Co.), kommt als Rechtsgrundlage derzeit das berechtigte Interesse oder eine Einwilligung in Betracht. Die DSGVO nennt in ihren Erwägungsgründen ausdrücklich das Direktmarketing als berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO, Erwgr. 47).

Ob die bisherige Regelung für Cookies in § 15 Abs. 3 TMG weiter anwendbar ist, ist heftig umstritten. Nach dieser Regelung dürfen Cookies eingesetzt werden, wenn der Nutzer dem nicht widerspricht (sog. Widerspruchs-Lösung). Überwiegend wird davon ausgegangen, dass diese Regelung mit Inkrafttreten der DSGVO nicht mehr ausreichend ist. Dies ist auch die Ansicht der Datenschutzkonferenz (DSK), dem Zusammenschluss aller Datenschutzaufsichtsbehörden in Deutschland.

EuGH hat nun entschieden: Einwilligung notwendig!

Der EuGH hat am 1. Oktober 2019 entschieden, dass für das Setzen von Cookies, die technisch nicht notwendig sind, die aktive Einwilligung des Internetnutzers notwendig ist. Ein voreingestelltes Ankreuzkästchen genügt nicht (EuGH, Urteil vom 01.10.2019, C-673/17).

Geklagt hatte der Bundesverband der Verbraucherverbände gegen ein Unternehmen, das Online-Gewinnspiele anbot. Um an einem Gewinnspiel teilnehmen zu können, mussten die Internetnutzer ihre Einwilligung in das Speichern von Cookies erklären. Die Checkbox für die Einwilligung war bereits vorgekreuzt. Die Cookies dienten zur Sammlung von Informationen zu Werbezwecken für Produkte der Partner des Unternehmens. Der Bundesgerichtshof (BGH) ersuchte den EuGH mit der Frage, ob dies mit Unionsrecht vereinbar sei.

Der EuGH hat entschieden, dass für die Speicherung und den Abruf von Cookies auf dem Gerät des Besuchers eine Einwilligung erforderlich ist. Sie kann durch ein voreingestelltes Ankreuzkästchen nicht wirksam erteilt werden. Es macht insoweit keinen Unterschied, ob es sich bei den im Gerät des Nutzers gespeicherten oder abgerufenen Informationen um personenbezogene Daten handelt oder nicht. Das Unionsrecht soll den Nutzer nämlich vor jedem Eingriff in seine Privatsphäre schützen, insbesondere gegen die Gefahr, dass „Hidden Identifiers“ oder ähnliche Instrumente in sein Gerät eindringen. Der Gerichtshof stellt klar, dass die Einwilligung für den konkreten Fall erteilt werden muss. Die Betätigung der Schaltfläche für die Teilnahme am Gewinnspiel stellt deshalb noch keine wirksame Einwilligung des Nutzers in die Speicherung von Cookies dar. Der Gerichtshof stellt ferner klar, dass der Diensteanbieter gegenüber dem Nutzer hinsichtlich der Cookies u.a. Angaben zur Funktionsdauer und zur Zugriffsmöglichkeit Dritter machen muss.

Wie muss die Erlaubnis nun aussehen?

Voraussetzung für eine wirksame Einwilligung ist, dass der Betroffene weiß, worin er einwilligt, er freiwillig und aktiv einwilligt und er auf sein jederzeitiges Widerrufsrecht hingewiesen wurde. Die Frage ist nun, ob das alles über einen Cookie-Banner eingehalten werden kann?

Reicht ein Cookie-Banner?

Der Cookies-Banner ist in Deutschland nicht gesetzlich vorgeschrieben. Die DSK lässt die Erteilung der Einwilligung über einen Cookie-Banner zu. Folgende Voraussetzung muss der Cookie-Banner laut ihrer „[Orientierungshilfe der Aufsichtsbehörden für Anbieter von Telemedien](#)“ erfüllen:

- Das Banner muss beim erstmaligen Öffnen einer Website erscheinen. In der Regel erhält es eine Übersicht aller einwilligungsbedürftigen Verarbeitungsvorgänge.
- Über ein Auswahlmenü muss der Seitenbesucher die Verarbeitungsvorgänge aktivieren können. Die Auswahlmöglichkeiten dürfen nicht „vorgekreuzt“ sein.
- Solange der Seitenbesucher nicht aktiv eingewilligt hat, werden zunächst alle weitergehenden Skripte, die potenziell Nutzerdaten erfassen, blockiert.
- Der Zugriff auf Impressum und Datenschutzerklärung darf durch „Cookie-Banner“ nicht verhindert/verdeckt werden.
- Es muss eine entsprechende Möglichkeit zum Widerruf implementiert werden. Der Widerruf muss so einfach möglich sein wie die Erteilung der Einwilligung.

Die derzeit vermehrt verwendeten Cookie-Banner, erfüllen diese Anforderungen in der Regel nicht. Bereits beim Aufrufen der Seite werden Cookies gesetzt und Tracking-Maßnahmen eingeleitet, ohne dass der Besucher darauf Einfluss nehmen kann. Zudem besteht meist nicht die Möglichkeit, aktiv in die Datenverarbeitung einzuwilligen. Formulierungen wie „Durch die Weiternutzung unserer Seite stimmen Sie zu, dass...“ stellen keine aktive Einwilligung dar.

Praxistipp: Falls Sie auf der sicheren Seite sein wollen, empfehlen wir die Verwendung eines Cookies-Banners. Dieser ist aber nur sinnvoll, wenn er die oben genannten Voraussetzungen erfüllt. Alternativ sollte auf Cookies zu Werbe-, Tracking- und Webanalysezwecken ganz verzichtet werden.

Bundesrat stimmt Zweitem Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU zu

Viele Unternehmen beklagen die bürokratischen Hürden, die die DSGVO mit sich bringt. Dies war auch das Ergebnis einer bundesweiten Befragung, die der DIHK im Frühjahr dieses Jahres durchgeführt hat. Der Gesetzgeber hat nun auf die massiv geäußerte Kritik reagiert. Am 20. September 2019 hat der Bundesrat dem zweiten Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (2. DSAnpUG-EU) zugestimmt. Eine wesentliche Änderung im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) betrifft die Benennungspflicht eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Während bisher eine Grenze von 10 Personen galt, wird diese nun auf 20 Personen erhöht. Durch die Herabsetzung wird nicht die Verantwortlichkeit des Unternehmers berührt: Er ist und bleibt verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzregelungen. Zudem wird in § 26 BDSG das Schriftformerfordernis bei der Einwilligung von Mitarbeitern abgeschafft; es reicht die Textform aus. Bislang mussten Arbeitgeber die eigenhändig unterschriebene Einwilligungserklärung haben, bevor er etwa das Foto inklusive Kontaktdaten seines Mitarbeiters auf die Unternehmenshomepage einstellen konnte. Nunmehr reicht auch eine Mail des Mitarbeiters, in der er seine Zustimmung erteilt. Es ist davon auszugehen, dass das Gesetz noch in diesem Jahr verkündet wird, so dass es am Tag danach in Kraft tritt.

DSK entwickelt Konzept zur Bußgeldzumessung

Der DSK hat ein [Konzept zur Zumessung von Geldbußen bei Verstößen gegen die DSGVO durch Unternehmen](#) entwickelt. Das Konzept beruht auf den Vorgaben des Art. 83 DSGVO. Es ist auf Fortentwicklung angelegt. Dadurch erhalten die Datenschutzaufsichtsbehörden eine einheitliche Methode für eine systematische, transparente und nachvollziehbare Bemessung von Geldbußen.

Nach Art. 70 Abs. 1 lit. k der DSGVO ist eine Harmonisierung der Festsetzung von Geldbußen durch Leitlinien zu fördern. Veränderungen und Ergänzungen des Konzepts sowie der Praxis der Aufsichtsbehörden sind aufgrund neuer Erkenntnisse aus den europaweiten Abstimmungen in der Zukunft möglich. Bis der Europäische Datenschutzausschuss endgültige Leitlinien erstellt hat, bietet das vorliegende Konzept die Grundlage für die Bußgeldzumessung in der Sanktionspraxis der deutschen Aufsichtsbehörden.

Mit der Veröffentlichung der vorliegenden Fassung soll ein Beitrag zur Transparenz im Hinblick auf die Durchsetzung des Datenschutzrechts geleistet werden. Es soll Verantwortliche und Auftragsverarbeiter in die Lage versetzen, die Entscheidungen der Aufsichtsbehörden nachzuvollziehen. Das Konzept unterstützt mit der Anknüpfung an den Umsatz eines Unternehmens bei der Bußgeldzumessung den erklärten Willen des europäischen Gesetzgebers, die Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und abschreckende Wirkung der Verhängung von Geldbußen sicherzustellen.

Quelle: PM des UZD Saarland vom 23. Oktober 2019

Berliner Datenschutzbeauftragte verhängt empfindliche Bußgelder

Im August 2019 hat die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Bußgelder in Höhe von insgesamt 195.407 Euro inkl. Gebühren gegen die Delivery Hero Germany GmbH erlassen. Mit den Geldbußen wurden diverse datenschutzrechtliche Einzelverstöße des Unternehmens geahndet. Die Mehrzahl der Fälle betraf die Nichtachtung der Betroffenenrechte. Nach den Feststellungen der Berliner Datenschutzbeauftragten hatte die Delivery Hero Germany GmbH in zehn Fällen Konten ehemaliger Kundinnen und Kunden nicht gelöscht, obwohl die Betroffenen jahrelang – in einem Fall sogar seit dem Jahr 2008 – nicht mehr auf der Lieferdienst-Plattform des Unternehmens aktiv gewesen waren. Acht ehemalige Kunden hatten sich darüber hinaus über unerwünschte Werbe-E-Mails des Unternehmens beschwert. Ein Geschädigter, der der Nutzung seiner Daten für Werbezwecke ausdrücklich widersprochen hatte, erhielt dennoch weitere 15 Werbe-E-Mails von dem Lieferdienst. In weiteren fünf Fällen erteilte das Unternehmen die geforderten Selbstauskünfte nicht oder erst, nachdem die Berliner Datenschutzbeauftragte eingeschritten war.

Die Betroffenenrechte der DSGVO bilden ein wichtiges Instrumentarium für jeden einzelnen Menschen bei der Durchsetzung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung. Dem europäischen Gesetzgeber war es bei der Verabschiedung der DSGVO ein wichtiges Anliegen, die Betroffenenrechte der Bürgerinnen und Bürger zu stärken. Jedes Unternehmen, das personenbezogene Daten verarbeitet, muss daher technisch-organisatorisch in der Lage sein, entsprechende Anträge der Betroffenen unverzüglich zu erfüllen. Die Delivery Hero Germany GmbH hatte gegenüber der Aufsichtsbehörde einige der Verstöße mit technischen Fehlern bzw. Mitarbeiterversehen erklärt. Aufgrund der hohen Anzahl an wiederholten Verstößen war jedoch von grundsätzlichen, strukturellen Organisationsproblemen auszugehen. Trotz vielfacher Hinweise der Aufsichtsbehörde waren über einen langen Zeitraum keine ausreichenden Maßnahmen umgesetzt worden, die die pflichtgemäße Erfüllung der Rechte der Betroffenen sicherstellen konnten.

Die Geldbußen ergingen in zwei Bescheiden, da ein Teil der Verstöße noch nach dem vor Wirksamwerden der DSGVO geltenden Datenschutzrecht zu beurteilen war. Maßgeblich für die Frage, ob ein Verstoß nach alter oder neuer Rechtslage zu bewerten ist, ist der Tatzeitpunkt. Für die Bestimmung der Höhe wurde insbesondere die konkreten Umstände zu Art, Schwere und Dauer des jeweiligen Verstoßes ein. Ferner wurden auch die Folgen des jeweiligen Verstoßes und die Maßnahmen, die von den Verantwortlichen ergriffen worden sind, um die Folgen des Verstoßes abzuwenden oder abzumildern, berücksichtigt.

Bereits im März 2019 hatte die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit ein erstes beträchtliches Bußgeld nach den Maßstäben der DSGVO in Höhe von 50.000 Euro gegen die Online Bank N26 festgesetzt. Das junge Unternehmen hatte zu Zwecken der Geldwäscheprävention die Namen ehemaliger Kundinnen und Kunden auf eine schwarze Liste gesetzt, unabhängig davon, ob diese tatsächlich der Geldwäsche verdächtig waren. Insgesamt hat Berlin seit der neuen Rechtslage 27 Bußgelder nach der DSGVO sowie zwei Bußgelder nach dem neuen Berliner Datenschutzgesetz erlassen.

Quelle: PM der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit vom 19. September 2019

LfDI Baden-Württemberg: Fotografieren und Datenschutz

Bei Thema Fotografieren herrscht weiterhin viel Unsicherheit. Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit stellt eine Handreichung zu dem Thema „[Fotografieren und Datenschutz](#)“ zur Verfügung. In einem allgemeinen Teil stellt das LfDI die grundsätzlichen Informationen zusammen. In einem zweiten Teil wird speziell das Fotografieren in Vereinen thematisiert.

LDA Bayern beantwortet die wichtigsten Fragen zur DSGVO

Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht bietet auf seiner Homepage unter www.lda.bayern.de einen „Online-Service“ zur Verfügung, in dem Unternehmen, Vereine und Verbraucher die wichtigsten Fragen beantwortet bekommen. Das FAQ behandelt u.a. Fragen zur Auftragsverarbeitung, zur Verschlüsselung und zur Videoüberwachung.

BVerwG entscheidet zum Betrieb einer Facebook-Fanpage

Der Betreiber eines bei Facebook unterhaltenen Unternehmensauftritts (Fanpage) kann verpflichtet werden, seine Fanpage abzuschalten, falls die von Facebook zur Verfügung gestellte digitale Infrastruktur schwerwiegende datenschutzrechtliche Mängel aufweist. Das hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in Leipzig entschieden.

Gegenstand des Revisionsverfahrens war eine Anordnung der schleswig-holsteinischen Datenschutzaufsicht, mit der die Klägerin, eine in Kiel ansässige Bildungseinrichtung, unter der Geltung der Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) verpflichtet worden war, die von ihr bei Facebook betriebene Fanpage zu deaktivieren. Die Datenschutzaufsichtsbehörde beanstandete, dass Facebook bei Aufruf der Fanpage auf personenbezogene Daten der Internetnutzer zugreife, ohne dass diese gemäß den Bestimmungen des Telemediengesetzes über Art, Umfang und Zwecke der Erhebung sowie ein Widerspruchsrecht gegen die Erstellung eines Nutzungsprofils für Zwecke der Werbung oder Marktforschung unterrichtet würden. Ein gegenüber der Klägerin als Betreiberin der Fanpage erklärter Widerspruch des Nutzers bleibe mangels entsprechender technischer Einwirkungsmöglichkeiten folgenlos.

Die Klage hatte in den Vorinstanzen Erfolg. Das Oberverwaltungsgericht hat eine datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit der Klägerin abgelehnt, weil sie keinen Zugriff auf die erhobenen Daten habe. Die Aufsichtsbehörde ging in Revision. Das BVerwG wandte sich an den EuGH.

Der EuGH hatte im Juni 2018 entschieden, dass der Betreiber einer Fanpage für die durch Facebook erfolgende Datenverarbeitung mitverantwortlich ist. Denn er ermöglicht durch den Betrieb der Fanpage Facebook den Zugriff auf die Daten der Fanpage-Besucher.

Das Bundesverwaltungsgericht hat auf der Grundlage dieser bindenden Vorgabe das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit an das Schleswig-Holsteinische Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen. Um das von der Datenschutzrichtlinie bezweckte hohe Datenschutzniveau möglichst zügig und wirkungsvoll durchzusetzen, konnte sich der Beklagte bei der Auswahl unter mehreren datenschutzrechtlichen Verantwortlichen vom Gedanken der Effektivität leiten lassen und ermessenfehlerfrei die Klägerin für die Herstellung datenschutzkonformer Zustände bei Nutzung ihrer

Fanpage in die Pflicht nehmen. Er musste nicht gegen eine der Untergliederungen oder Niederlassungen von Facebook vorgehen, weil das wegen der fehlenden Kooperationsbereitschaft von Facebook mit erheblichen tatsächlichen und rechtlichen Unsicherheiten verbunden gewesen wäre. Erweisen sich die bei Aufruf der Fanpage ablaufenden Datenverarbeitungen als rechtswidrig, so stellt die Deaktivierungsanordnung ein verhältnismäßiges Mittel dar, weil der Klägerin keine anderweitige Möglichkeit zur Herstellung datenschutzkonformer Zustände offensteht.

Ob die beanstandeten Datenverarbeitungsvorgänge tatsächlich rechtswidrig waren, muss durch das Berufungsgericht überprüft werden. Die Rechtmäßigkeit der bei Aufruf der klägerischen Fanpage ablaufenden Datenverarbeitungsvorgänge ist an den Vorgaben des im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung gültigen Datenschutzrechts, insbesondere an den Vorschriften des Telemediengesetzes, denen die Klägerin als Betreiberin unterliegt, zu messen.

Urteil vom 11. September 2019, BVerwG 6 C 15.18

Quelle: PM des BVerwG vom 11. September 2019

Praxistipp: Das Urteil liegt bisher nur als Pressemitteilung vor. Aus der Pressemitteilung ergibt sich, dass der Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das Schleswig-Holsteinische Obergericht zurückverwiesen wurde. Damit besteht immer noch keine 100%ige Rechtssicherheit für Fanpage-Betreiber.

Amt des Datenschutzbeauftragten neben Vorsitz im Betriebsrat möglich

Die bloße Mitgliedschaft oder der Vorsitz im Betriebsrat macht eine Person nicht für das Amt des Beauftragten für Datenschutz in einem Unternehmen unzuverlässig. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen.

Der Kläger ist in der Funktion als freigestellter Betriebsratsvorsitzender der Beklagten sowie als stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender in drei weiteren Konzernunternehmen tätig. 2015 wurde er von der Beklagten und den weiteren in Deutschland ansässigen Gesellschaften zum Datenschutzbeauftragten mit dem Ziel bestellt, einen konzerneinheitlichen Datenschutzstandard zu erreichen.

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit ist der Auffassung, dass der Kläger nicht über die notwendige Zuverlässigkeit verfüge, die für die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten notwendig sei. Das Amt des Datenschutzbeauftragten sei inkompatibel mit dem Amt des Betriebsratsvorsitzenden. Die Muttergesellschaft wurde mehrmals aufgefordert, einen geeigneten betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Die Bestellung des Klägers zum Datenschutzbeauftragten wurde daraufhin für alle vier Unternehmen mit sofortiger Wirkung widerrufen. Eine neue Datenschutzbeauftragte wurde bestellt.

Die gegen den Widerruf der Bestellung gerichtete Klage war erfolgreich. Der Kläger wurde wirksam zum Datenschutzbeauftragten bestellt. Die bloße Mitgliedschaft im Betriebsrat macht diese Person für das Amt des Datenschutzbeauftragten nicht unzuverlässig. Es gilt auch nichts anderes, nur weil der Kläger nicht "einfaches" Betriebsratsmitglied, sondern Betriebsratsvorsitzender ist.

Nach der damals geltenden Rechtslage konnte gemäß § 4f Abs. 3 S. 4 BDSG a.F. die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz entweder in entsprechender

Anwendung von § 626 BGB oder bei nicht öffentlichen Stellen auch auf Verlangen der Aufsichtsbehörde widerrufen werden. Weder von dem einen noch von dem anderen kann jedoch vorliegend ausgegangen werden. Die Aufsichtsbehörde hat nicht die Beklagte, sondern die Muttergesellschaft aufgefordert, einen neuen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Es liegt auch kein wichtiger Grund für die Abberufung vor.

LAG Sachsen, Urteil vom 19. August 2019, 9 Sa 268/18

Praxistipp: Das Urteil bezieht hauptsächlich auf die alte Rechtslage. In der DSGVO ist die Abberufung des Datenschutzbeauftragten nicht geregelt. In Art. 38 Abs. 3 Satz 2 findet sich lediglich der Verweis, dass der Datenschutzbeauftragte nicht wegen der Erfüllung seiner Aufgaben abberufen oder benachteiligt werden darf. Eine Öffnungsklausel gibt es nicht. Der deutsche Gesetzgeber hat in § 6 Abs. 4 und § 38 Abs. 2 BDSG n.F. die Abberufung in Anlehnung an das bisherige Recht geregelt. Der Bundesgesetzgeber vertritt die Auffassung, dass es sich jedenfalls bei dem besonderen Abberufungs- und Kündigungsschutz eines betrieblichen, also nicht öffentlichen Datenschutzbeauftragten um eine arbeitsrechtliche Regelung handelt, die ergänzend zu den Vorgaben der Verordnung (EU) 2016/679 auch im BDSG n. F. beibehalten werden kann (vgl. hierzu auch BT-Drs. 18/11325 S. 82).

VERANSTALTUNGEN

„Grenzüberschreitende Zwangsvollstreckung“

Mittwoch, 6. November 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Gemeinschaftsveranstaltung von IHK Saarland, Saarländischer Anwaltsverein, DAV Luxemburg

Anmeldungen **bis 5. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Schwerbehindertenarbeitsrecht“

Dienstag, 12. November 2019, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, haben neben den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen auch das Schwerbehindertenrecht des SGB IX zu beachten. Auf dieser Grundlage treffen den Arbeitgeber verstärkt Rechte und Pflichten, die er von Beginn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten hat.

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, zeigt auf, wie in der täglichen betrieblichen Praxis das Schwerbehindertenrecht umgesetzt wird, also welche Pflichten den Arbeitgeber bei der Einstellung von Schwerbehinderten treffen, welchen Anspruch ein schwerbehinderter Mensch auf angemessene Beschäftigung hat, welche präventiven Maßnahmen im Betrieb ergriffen werden müssen, wieviel Zusatzurlaub einem schwerbehinderten Mitarbeiter zustehen und für den Fall der Fälle: was bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 11. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Betriebliches Eingliederungsmanagement: Wie funktioniert das?“

Donnerstag, 14. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, hat sein Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt, durchzuführen. Wie dieses BEM durchzuführen ist, sagt das Gesetz nicht. Diese Freiheit stellt den Arbeitgeber vor große Fragen.

Frau Dr. Carmen Palzer, Kanzlei DR. PALZER | BERGER | BENDER, Saarbrücken, geht in ihrem Vortrag darauf ein, wie innerhalb des Betriebes das BEM aufgebaut wird und wie die anzufertigenden Unterlagen auszusehen haben. Beides muss in Ordnung sein, damit bei einer eventuell anschließenden krankheitsbedingten Kündigung nicht ein falsch oder nicht durchgeführtes Eingliederungsmanagement die

Kündigung unwirksam macht. Wichtig also für alle Arbeitgeber zu wissen, wie ein BEM wirksam durchgeführt wird.

Anmeldungen **bis 13. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Mutterschutz und Elternzeit: Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber korrekt?“

Dienstag, 26. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Ein Kind wird erwartet. Ein freudiges Ereignis, das auch große Auswirkungen auf ein bestehendes Arbeitsverhältnis hat. So regeln das Mutterschutzgesetz wie auch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für den Arbeitgeber wie auch für die Mutter bzw. für die Eltern verschiedene Aspekte.

Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, was die Mutterschutzfrist im Arbeitsverhältnis bedeutet, wer Elternzeit und wie lange die Elternzeit in Anspruch genommen werden kann und wie die Elternzeit beantragt werden muss. Ebenso wird er darauf eingehen, wie sich die Elternzeit auf bestehende Arbeitsverträge auswirkt, ob beispielsweise auch ein Urlaubsanspruch entsteht und was der Arbeitgeber rund um den Arbeitsschutz noch zu beachten hat.

Anmeldungen **bis 25. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

„Incoterms 2020“

Mittwoch, 27. November 2019, 18:00 - 20:00 Uhr, Raum 2, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken

Referent: Matthias Brombach, Rechtsanwalt, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte, Saarbrücken

Die Teilnehmerpauschale beträgt inkl. MwSt. 25,00 € pro Person für IHK-Mitglieder und 30,00 € für Nichtmitglieder.

Anmeldungen **bis 26. November 2019** unter E-Mail:

sabine.lorscheider@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

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

E-Mail: 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

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: 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, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020