

**Entwurf eines
Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes
vom [Datum der Ausfertigung]**

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes

Das Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom, zuletzt geändert durch das Gesetz vom, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe zu § 31 wird folgende Angabe eingefügt:

„Zweiter Unterabschnitt

Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“

b) Die Angabe zu § 32 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 32 Anwendungsbereich“

c) Nach der Angabe zu § 32 werden die folgenden Angaben eingefügt:

„§ 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32e Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis

§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen

§ 32g Ortungssysteme

§ 32h Biometrische Verfahren

§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

§ 32j Nutzung von Telemedien

- § 32k Beschäftigtendaten aus anderen rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen
- § 32l Unterrichtungspflichten
- § 32m Änderungen
- § 32n Einwilligung“

d) Nach der Angabe zu § 32n wird die Angabe zum bisherigen zweiten Unterabschnitt wie folgt gefasst:

„Dritter Unterabschnitt
Rechte des Betroffenen“

e) Nach der Angabe zu § 35 wird die Angabe zum bisherigen dritten Unterabschnitt wie folgt gefasst:

„Vierter Unterabschnitt
Aufsichtsbehörde“

2. Nach § 3 Absatz 11 werden folgende Absätze angefügt:

(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.

(13) Arbeitgeber sind öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die Personen nach Absatz 11 beschäftigen oder beschäftigten oder die beabsichtigen, Personen nach Absatz 11 zu beschäftigen; bei in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten die Zwischenmeister oder Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes.

3. § 12 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

(4) Werden personenbezogene Daten für frühere, bestehende oder zukünftige Beschäftigungsverhältnisse erhoben, verarbeitet und genutzt, gelten die §§ 32 bis 34 Absatz 1 Sätze 1 und 2, § 34 Absätze 6 bis 9 und § 35 anstelle der §§ 13 bis 16 und 19 bis 20.

4. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:

„Zweiter Unterabschnitt
Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“

5. § 32 wird wie folgt gefasst:

§ 32 Anwendungsbereich

(1) Für das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses gelten die Vorschriften dieses Unterabschnitts; für im Auftrag handelnde Stellen und Dritte, die für den Arbeitgeber tätig werden, gelten die Vorschriften entsprechend. Satz 1 ist auch anzuwenden, wenn Beschäftigtendaten in oder aus nicht automatisierten Dateien verarbeitet, genutzt oder dafür erhoben werden.

(2) Soweit dieser Unterabschnitt keine Regelung trifft, sind die allgemeinen und gemeinsamen Bestimmungen dieses Gesetzes sowie die §§ 33, 34 Absatz 1 Sätze 1 und 2, Absätze 6 bis 9 und § 35 entsprechend auf die Erhebung, -verarbeitung und -nutzung von Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses anzuwenden.

(3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt. Ebenfalls unberührt bleiben Datenerhebungs-, Datenverarbeitungs- oder Datennutzungsverbote, die sich aus allgemeinen das Beschäftigungsverhältnis betreffenden Rechtsvorschriften ergeben.

6. Nach § 32 werden die folgenden §§ 32a bis 32n eingefügt:

§ 32a Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben, soweit

1. dies in diesem Unterabschnitt oder durch eine sonstige Rechtsvorschrift erlaubt oder angeordnet ist oder
2. deren Kenntnis erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen. Er darf sich zu diesem Zweck insbesondere über seine fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang informieren.

(2) Der Arbeitgeber darf außer in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 Auskunft über besondere Arten personenbezogener Daten eines Beschäftigten nur verlangen, wenn und soweit diese Daten wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen oder Hindernisse darstellen. Das gilt auch für Angaben über Behinderungen, Vermögensverhältnisse, Vorstrafen und laufende Ermittlungsverfahren. Der Arbeitgeber darf keine Auskunft darüber verlangen, ob eine festgestellte Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach den §§ 68, 69 des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches vorliegt.

(3) Soll eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft, einer ihr zugeordneten Einrichtung oder bei einer Vereinigung, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht hat, erfolgen, darf der Arbeitgeber auch Auskunft über die Religion oder Weltanschauung des Beschäftigten verlangen, wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(4) Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit unmittelbar und überwiegend politisch oder koalitionspolitisch ausgerichtet ist oder der Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, verfolgt, darf auch Auskunft über die politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit und Weltanschauung des Beschäftigten verlangen, wenn diese im Hinblick auf die Ausrichtung und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen.

(5) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben, soweit sie nicht allgemein zugänglich sind. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei Dritten Beschäftigtendaten erheben. Der Beschäftigte ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten zu unterrichten.

(6) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung zur Feststellung erforderlich ist, dass der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehene Tätigkeit geeignet ist. Der Beschäftigte muss in die Untersuchung oder Prüfung nach Aufklärung über deren Art und Umfang eingewilligt haben. Die Untersuchung oder Prüfung ist nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen. Dem Beschäftigten ist das Ergebnis der Untersuchung

oder Prüfung mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis der Untersuchung oder Prüfung für die zu besetzende Stelle geeignet ist. Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes.

(7) Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit er sie rechtmäßig erhoben hat und sie für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit oder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber unverlangt von einem Beschäftigten erhalten hat oder die auf andere Weise ohne Datenerhebung nach § 32a Absatz 1 bis 4 angefallen sind, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit sie für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit oder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(3) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird, sind die Beschäftigtendaten innerhalb von drei Monaten nach der Entscheidung zu löschen oder zurückzugeben. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte in die weitere Speicherung eingewilligt hat oder solange der Arbeitgeber wegen einer drohenden oder anhängigen Streitigkeit über die Entscheidung an der weiteren Speicherung der Beschäftigtendaten ein berechtigtes Interesse hat.

(4) Wird ein Beschäftigungsverhältnis begründet, gilt Absatz 3 für solche Beschäftigtendaten entsprechend, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich sind.

§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

(1) Beschäftigtendaten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben werden, wenn dies für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies ist insbesondere der Fall, soweit deren Kenntnis für den Arbeitgeber erforderlich ist, um

1. gesetzliche oder aufgrund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungspflichten,
2. die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Pflichten oder
3. die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehenden Pflichten zu erfüllen, oder
4. die bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses bestehenden Rechte wahrzunehmen.

Die Rechtsgrundlagen der in Satz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Pflichten sowie der in Satz 2 Nummer 4 genannten Rechte sind dem Beschäftigten auf Verlangen mitzuteilen. § 32a Absatz 5 gilt entsprechend. Für die Erhebung von Beschäftigtendaten zur Verhinderung oder Aufklärung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten gilt § 32e, soweit keine abweichenden Regelungen bestehen.

(2) Für die Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes gilt § 32a entsprechend.

(3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten die Teilnahme an einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung nur verlangen, soweit diese

1. durch eine Rechtsvorschrift erlaubt oder angeordnet ist, oder
2. erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, insbesondere für einen Tätigkeitswechsel.

(4) Die Datenerhebung nach den Absätzen 1, 2 und 3 Nummer 2 ist nur zulässig, soweit Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit
1. sie rechtmäßig für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben wurden,
 2. sie erforderlich sind zur Erfüllung der Zwecke, für die sie erhoben wurden, oder zur Erfüllung eines anderen Zwecks, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts hätte erheben dürfen, und
 3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.
- (2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die Begehung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern, aufzudecken oder zu verfolgen.
- (3) Ein Dritter, dem die Daten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat ihn darauf hinzuweisen.

§ 32e Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis

Bestehen tatsächliche Anhaltspunkte, die den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat begangen hat, darf der Arbeitgeber über die gemäß § 32c Absatz 1 erhobenen Beschäftigtendaten hinaus weitere Beschäftigtendaten erheben, verarbeiten und nutzen, soweit die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Verhinderung weiterer Taten oder zur Aufdeckung erforderlich ist und Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind zu dokumentieren.

§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen

(1) Die Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsgeländen, Betriebsgebäuden oder Betriebsräumen (Betriebsstätten), die auch zur Erhebung von Beschäftigtendaten geeignet ist, ist nur zulässig, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen, insbesondere

1. zur Zutrittskontrolle,
2. zur Wahrnehmung des Hausrechts,
3. zum Schutz des Eigentums,
4. zur Sicherheit des Beschäftigten,
5. zur Sicherung von Anlagen oder
6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes

erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Umstand der Beobachtung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absätze 3 und 4 gelten entsprechend. Das gleiche gilt, wenn eine Einrichtung zur Videoüberwachung geeignet erscheint.

(2) Eine heimliche Videoüberwachung eines Beschäftigten ist nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine schwerwiegende Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers begangen haben, die Erhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind. Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind zu dokumentieren.

(3) Eine Videoüberwachung von Betriebsstätten, die überwiegend zur privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig.

(4) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

§ 32g Ortungssysteme

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch elektronische Einrichtungen zur Bestimmung eines geographischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen soweit dies aus betrieblichen Gründen während der Arbeits- oder Bereitschaftszeit erforderlich ist

1. zur Sicherheit des Beschäftigten oder
2. zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten

und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten den Einsatz des Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen und ihn über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung zu informieren. Beschäftigtendaten, die beim Einsatz von Ortungssystemen erhoben werden, dürfen nicht zu anderen Zwecken als nach Satz 1 gespeichert oder genutzt werden.

(2) Der Arbeitgeber darf Ortungssysteme auch zum Schutz beweglicher Sachen einsetzen, die von dem Beschäftigten genutzt werden. In diesem Fall hat er geeignete Maßnahmen zu treffen, um eine personenbezogene Ortung des Beschäftigten während der erlaubten Nutzung der Sache zu verhindern.

(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

§ 32h Biometrische Verfahren

(1) Der Arbeitgeber darf biometrische Merkmale eines Beschäftigten elektronisch nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Belange des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. Zu anderen Zwecken darf der Arbeitgeber biometrische Daten von Beschäftigten nur mit deren Einwilligung erheben, verarbeiten und nutzen.

(2) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

(1) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten dem Beschäftigten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Verkehrsdaten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen und dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, einschließlich der Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten im Beschäftigungsverhältnis.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, sofern dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher eingewilligt haben und im konkreten Einzelfall vorher darüber informiert wurden. Gehört die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubte Nutzung von Telefondiensten zum wesentlichen Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber, auch ohne konkrete Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall, Inhalte dieser Nutzung erheben, verarbeiten und nutzen, wenn der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher über diese Möglichkeit informiert wurden und eingewilligt haben.

(3) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von anderen als in Absatz 2 genannten Telekommunikationsdiensten darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zu den in Absatz 1 Nummer 1 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Dies gilt auch, wenn die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zur Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten

des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist.

(4) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber Verkehrsdaten und Inhalte nur zu den in Absatz 1 Nummer 1 und 2 genannten Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, sofern keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt; hierdurch sind Telekommunikationsvorgänge im Sinne von § 88 Absatz 3 Satz 3 des Telekommunikationsgesetzes betroffen.

(5) Nach den Absätzen 1 und 4 erhobene Verkehrsdaten und Inhalte sind unverzüglich zu löschen, soweit sie zu den in Absatz 1 genannten Zwecken nicht mehr erforderlich sind.

(6) Inhalte und Verkehrsdaten einer abgeschlossenen Telekommunikation nach den Absätzen 1 bis 4 darf der Arbeitgeber gemäß § 32c erheben, speichern, sperren und löschen; er darf sie nur verarbeiten, übermitteln und nutzen, sofern es sich hierbei um berufliche oder dienstliche Inhalte und Verkehrsdaten handelt. Private Inhalte und Verkehrsdaten darf der Arbeitgeber nur unter den Voraussetzungen des § 32e verarbeiten, übermitteln und nutzen.

§ 32j Nutzung von Telemedien

(1) Soweit die Nutzung von Telemedien dem Beschäftigten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Nutzungsdaten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen und dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, einschließlich der Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten im Beschäftigungsverhältnis.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telemedien darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zu den in Absatz 1 Nummer 1 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Dies gilt auch, wenn die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zur Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist.

(3) Soweit die Nutzung von Telemedien auch zu privaten Zwecken erlaubt ist, gelten die Vorschriften des vierten Abschnitts des Telemediengesetzes.

(4) Erhobene Nutzungsdaten sind unverzüglich zu löschen, soweit sie zu den in Absatz 1 genannten Zwecken nicht mehr erforderlich sind.

(5) Inhalte und Nutzungsdaten einer abgeschlossenen Nutzung von Telemedien nach den Absätzen 1 bis 4 darf der Arbeitgeber gemäß § 32c erheben, speichern, sperren und löschen; er darf sie nur verarbeiten, übermitteln und nutzen, sofern es sich hierbei um berufliche oder dienstliche Inhalte und Nutzungsdaten handelt. Private Inhalte und Nutzungsdaten darf der Arbeitgeber nur unter den Voraussetzungen des § 32e verarbeiten, übermitteln und nutzen.

§ 32k Beschäftigtendaten aus anderen rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen

(1) Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten, die er aus neben dem Beschäftigungsverhältnis bestehenden rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen von Beschäftigten erhebt, verarbeitet oder nutzt, nicht für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten und nutzen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet sicherzustellen, dass der Zugriff auf Beschäftigtendaten und der Zugriff auf personenbezogene Daten aus neben dem Beschäftigungsverhältnis bestehenden rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen nur durch die jeweils zuständigen Personen erfolgt.

§ 32l Unterrichtungspflichten

Stellt ein Arbeitgeber fest, dass bei ihm gespeicherte Beschäftigtendaten unrechtmäßig übermittelt oder auf sonstige Weise Dritten unrechtmäßig zur Kenntnis gelangt sind, hat er dies unverzüglich den Betroffenen mitzuteilen. Drohen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 38) unverzüglich zu unterrichten. § 42a Sätze 2 bis 4 und 6 gelten entsprechend.

§ 32m Änderungen

Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, es sei denn, dass die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist.

§ 32n Einwilligung

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber aufgrund einer individuellen Einwilligung des Beschäftigten ist abweichend von § 4 Absatz 1 nur zulässig, soweit dies in den Vorschriften dieses Unterabschnitts ausdrücklich vorgesehen ist.

7. Die Überschrift des bisherigen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:

„Dritter Unterabschnitt
Rechte des Betroffenen“

8. Die Überschrift des bisherigen dritten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:

„Vierter Unterabschnitt
Aufsichtsbehörde“

9. § 43 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach der Nummer 7b. die folgenden Nummern 7c bis 7f eingefügt:

7c. entgegen § 32e Satz 2 oder § 32f Absatz 2 Satz 2 die einen Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte nicht dokumentiert,

7d. entgegen § 32f Absatz 1 den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen nicht erkennbar macht,

7e. entgegen § 32g Absatz 1 Beschäftigten den Einsatz von Ortungssystemen nicht erkennbar macht oder nicht über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung informiert,

7f. seine Pflichten nach § 32l nicht erfüllt

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 5 nach der Angabe „§ 29 Abs. 4,“ die Angabe „§ 32d Absatz 2 Satz 2,“ eingefügt

bb) Nach Nummer 6 wird die folgende Nummern 7 eingefügt:

7. entgegen § 32k Absatz 1 Beschäftigtendaten aus dem Beschäftigungsverhältnis und personenbezogene Daten aus außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses bestehenden rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen zusammenführt,

c) Die bisherige Nummer 7 wird Nummer 8.

d) Nach Absatz 2 wird der folgende Absatz 2a eingefügt:

(2a) Absatz 2 Nummern 1. bis 4. gelten auch für Beschäftigtendaten.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ...[einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung folgenden Monats] in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ziel und Inhalt des Entwurfs

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, praxismgerechte Regelungen für Bewerber und Arbeitnehmer zu schaffen. Es sollen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur solche Daten verarbeitet werden dürfen, die für dieses Verhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Beschäftigungsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, sollen (zukünftig) ausgeschlossen sein. Mit den Neuregelungen sollen Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zudem wirksam vor Bespitzelungen geschützt und gleichzeitig den Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden.

Der Gesetzentwurf enthält daher Regelungen für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten vor und nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

II. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt für Regelungen des Datenschutzes als Annex aus der Kompetenz für die geregelte Sachmaterie. Betroffene Sachmaterien sind vorwiegend das Arbeitsrecht (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz) und das Recht der Wirtschaft (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 Grundgesetz). Die Berechtigung des Bundes zur Inanspruchnahme der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Recht der Wirtschaft ergibt sich aus Artikel 72 Absatz 2 Grundgesetz. Eine bundesgesetzliche Regelung des Datenschutzes von Beschäftigten ist zur Wahrung der Rechtseinheit im Bundesgebiet im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Unterschiedliche Regelungen des Schutzes der personenbezogenen Daten von Beschäftigten innerhalb des Bundesgebietes hätten insbesondere für in verschiedenen Ländern tätige Arbeitgeber erhebliche Unsicherheiten bei der rechtlichen Behandlung der bei ihnen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Dies beträfe sowohl die Datenerhebung und -verwendung vor als auch nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Innerhalb des gleichen Unternehmens müssten

unterschiedliche datenschutzrechtliche Maßstäbe angelegt werden. Dies hätte unzumutbare Behinderungen für den länderübergreifenden Rechtsverkehr zur Folge.

III. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar. Er steht insbesondere im Einklang mit den Regelungen der Richtlinie 95/46/EG (EG-Datenschutzrichtlinie).

IV. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte sind durch den Gesetzentwurf nicht zu erwarten.

V. Kosten

Zusätzliche Kosten für die Wirtschaft und die Verwaltung entstehen nicht.

Zusätzliche Kosten für die Bürgerinnen und Bürger sind nicht zu erwarten. Auswirkungen auf Einzelpreise und das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind ebenfalls nicht zu erwarten.

VI. Bürokratiekosten

1. Bürokratiebelastungen für die Wirtschaft und die Verwaltung

Mit dem Gesetzentwurf werden 12 Informationspflichten für Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten eingeführt. Von diesen Informationspflichten sind die Wirtschaft als privater Arbeitgeber und die Verwaltung als öffentlicher Arbeitgeber gleichermaßen betroffen.

Diese Informationspflichten sind im Einzelnen:

Norm	Informationspflicht	Jährliche Fallzahl	Belastung der Wirtschaft in tsd. Euro
§ 32a Absatz 3 Satz 3	Der Beschäftigte ist auf sein Verlangen über den Inhalt einer bei einem Dritten über ihn eingeholten Auskunft zu unterrichten.	367.500	809

§ 32a Absatz 4 Satz 4	Dem Beschäftigten ist das Ergebnis einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung mitzuteilen.	1.470.000	3.237
§ 32c Absatz 1 Satz 3	Die Rechtsgrundlagen der in Satz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Pflichten sowie der in Satz 2 Nummer 4 genannten Rechte sind dem Beschäftigten auf Verlangen mitzuteilen.	745.000	1.641
§ 32d Absatz 3 Satz 2	Hinweispflicht des Arbeitgebers auf die Zweckbindung übermittelter Daten gegenüber dem Datenempfänger.	2.500.000	6.292 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32e Satz 2	Der Arbeitgeber hat die einen Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte zu dokumentieren.	17.790	477
§ 32f Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Umstand einer Videobeobachtung durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen.	300.000	3.020 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32f Absatz 2 Satz 2	Der Arbeitgeber hat die einen Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte zu dokumentieren.	17.790	477
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten den Einsatz eines Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten beim Einsatz eines Ortungssystems über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung zu informieren.	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32i Absatz	Der Arbeitgeber hat den Beschäf-	-	Nicht quantifizier-

2 Satz 1	tigten und seine Kommunikationspartner im konkreten Einzelfall vorher darüber zu informieren, ob er Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten erhebt, verarbeitet oder nutzt.		bar.
§ 32i Absatz 2 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten und seine Kommunikationspartner über die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhalten der Nutzung von Telefondiensten zu informieren.	100.000	252
§ 32m Satz 1	Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, es sei denn, dass die Mitteilung zur Wahrung schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist.	358.000	901

Für die Bundesverwaltung als Dienstherr von Beamtinnen und Beamten werden besondere Informationspflichten nach den §§ 106 ff BBG durch einige dieser Vorschriften des Gesetzentwurfs ergänzt, soweit sie spezielle Sachverhalte betreffen, die im Bundesbeamtengesetz nicht geregelt sind.

Mit den eine Einwilligung zulassenden Regelungen (§§ 32a Absatz 3 Satz 2, § 32a Absatz 4 Satz 2, § 32b Absatz 3 Satz 2, 32h Absatz 1 Satz 2, § 32i Absatz 2 Satz 1, § 32i Absatz 2 Satz 2) werden gegenüber der geltenden Rechtslage (§§ 4 und 4a BDSG) keine neuen Informationspflichten begründet.

Mit den neuen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz ist eine Gesamtbelastung für die Wirtschaftsunternehmen in Höhe von insgesamt 7,8 Mio. € jährlich verbunden. Zudem wird von einmaligen Umstellungskosten in Höhe von insgesamt 10,3 Mio. € ausgegangen.

Für die Informationspflicht in § 32i Absatz 2 Satz 1 kann mit vertretbarem Aufwand keine Fallzahl recherchiert werden, da hierfür umfangreiche Erhebungen bezüglich der Anzahl von jährlichen Kundenkontakten in allen Branchen erforderlich sind. Eine Quantifizierung kann daher nicht erfolgen.

2. Bürokratiebelastungen für die Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger werden die zwei folgenden Informationspflichten neu eingeführt.

Norm	Informationspflicht	Jährliche Fallzahl	Belastung der Bürger in Stunden
§ 32a Absatz 3 Satz 3	Der Beschäftigte ist auf sein Verlangen über den Inhalt der Auskunft zu unterrichten	367.500	30.625
§ 32c Absatz 1 Satz 3	Die Rechtsgrundlagen der in Satz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Pflichten sowie der in Satz 2 Nummer 4 genannten Rechte sind dem Beschäftigten auf Verlangen mitzuteilen.	7.450.000	62.083

VII. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung sind nicht zu erwarten.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht ist an die nachfolgend begründeten Gesetzesänderungen anzupassen.

Zu Nummer 2 (§ 3 Absätze 12 und 13)

Mit den Absätzen 12 und 13 werden in § 3 neue Begriffsbestimmungen aufgenommen, die für dieses Änderungsgesetz von Bedeutung sind.

Absatz 12 stellt klar, dass es sich bei Beschäftigtendaten um personenbezogene Daten von Beschäftigten handelt.

Absatz 13 konkretisiert den Begriff des Arbeitgebers für den Bereich des Datenschutzrechts.

Zu Nummer 3 (§ 12 Absatz 4)

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen, die die bestehende Regelung an die mit diesem Gesetz geänderte Rechtslage anpassen. Spezialgesetzliche Regelungen der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung in sonstigen Rechtsvorschriften, wie z.B. in § 9 Absatz 1 Nummer 2 BVerfSchG, § 2 Absatz 1 Nummer 1 BNDG, § 5 Absatz 1 Nummer 2 MADG, bleiben unberührt.

Zu Nummer 4

Es wird ein neuer zweiter Unterabschnitt des dritten Abschnitts eingefügt, in dem die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Zusammenhang geregelt wird.

Zu Nummer 5 (§ 32 Anwendungsbereich)

Die Vorschrift ersetzt den bisherigen § 32.

Zu Absatz 1

Absatz 1 beschreibt den Anwendungsbereich der Regelungen des neuen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts. Die Vorschriften sind anwendbar auf Arbeitgeber im Sinne von § 3 Absatz 13 (neu), in seinem Auftrag handelnde Stellen im Sinne des § 11 sowie Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die für den Arbeitgeber tätig sind. Damit sind auch vom Arbeitgeber beauftragte Dritte, die keine Auftragsdatenverarbeiter sind, vom Anwendungsbereich der Vorschriften umfasst. Die Vorschriften gelten nur für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Sollen Beschäftigtendaten für andere Zwecke erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, gelten nicht die Vorschriften der §§ 32 bis 32n, sondern die übrigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Übermittlungen von Beschäftigtendaten für außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses bestehende Zwecke sind daher u.a nach § 28 zu beurteilen. Spezialgesetzliche Regelungen der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung in sonstigen Rechtsvorschriften, wie z.B. in § 9 Absatz 1 Nummer 2 BVerfSchG, § 2 Absatz 1 Nummer 1 BNDG, § 5 Absatz 1 Nummer 2 MADG, bleiben unberührt.

Der Anwendungsbereich ist zudem nicht auf automatisierte Daten beschränkt, sondern erfasst auch den Umgang mit z.B. papiergebundenen Beschäftigtendaten.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt, welche Bestimmungen außerhalb des zweiten Unterabschnitts auf die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend anzuwenden sind, soweit keine abweichende Regelung getroffen wird. Als abweichende Regelung ist insbesondere § 32n zur Einwilligung zu beachten. Mit dem Verweis auf die §§ 33, 34 Absatz 1 Sätze 1 und 2, Absätze 6 bis 9 und § 35 werden die Vorschriften über die Rechte der Betroffenen in den Anwendungsbereich aufgenommen. Hierzu zählt insbesondere der Auskunftsanspruch des Betroffenen. Damit wird die erforderliche Transparenz bei der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis weiterhin sichergestellt.

Ebenso wie für den bisherigen § 32 gilt, dass nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 die Vorschriften dieses Unterabschnittes keine Anwendung finden, soweit andere Rechtsvorschriften des Bundes auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind. Dies gilt beispielsweise für spezielle Befugnisse, Daten zur Abwehr von Gefahren für die Informationstechnik und Datensicherheit zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen (§ 5 BSIG). Insbesondere trifft dies aber auf die §§ 106 bis 115 des Bundesbeamtengesetzes oder § 29 des Soldatengesetzes

zu, die eigene Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses enthalten. Da diese Vorschriften im Wesentlichen nur personenbezogene Daten betreffen, die mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren engeren Zusammenhang stehen (Definition der Personalaktendaten), bleiben § 32 und die weiteren Vorschriften des Unterabschnittes anwendbar, soweit es sich um personenbezogene Daten in Sachakten handelt. Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes den allgemeinen Datenschutzgesetzen vorgehen, weil sie ein umfassendes und abschließendes Regelsystem über den Umgang mit Personaldaten im Besitz des Dienstherrn bilden (BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003, 2 C 10/02), steht dem nicht entgegen, da das Bundesbeamtengesetz und das Soldatengesetz mit Ausnahme von § 106 Absatz 4 BBG, § 29 Absatz 2 SG keine Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten in Sachakten enthalten. Die Vorschriften dieses Unterabschnittes treten zudem ergänzend neben spezifisch beamten- oder soldatenrechtliche Bestimmungen, soweit sie spezielle Sachverhalte betreffen, die dort noch nicht geregelt sind. Dies gilt insbesondere für §§ 32f bis 32j.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten durch die Neuregelungen nicht beeinträchtigt werden. Das bedeutet, dass insbesondere im Hinblick auf die in den §§ 32f bis 32j enthaltenen Regelungen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz) unberührt bleibt.

Satz 2 stellt darüber hinaus klar, dass die Regelungen des zweiten Unterabschnitts andere das Beschäftigungsverhältnis betreffende Verbote der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung nicht verdrängen. Das BDSG hebt insofern keine anderen Schutzrechte auf.

Zu Nummer 6 (§§ 32 bis 32 n)

Zu § 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

Die Vorschrift regelt die Datenerhebung in der Anbahnungsphase. Die Absätze 1 bis 4 erfassen insbesondere die mündliche und schriftliche Befragung der Bewerber sowie andere Formen der Datenerhebung, z. B. Assessmentcenter-Tests. § 106 Absatz

4 Bundesbeamtengesetz und § 29 Absatz 2 Soldatengesetz enthalten eigene Bestimmungen zur Datenerhebung in der Anbahnungsphase. Daneben stellen Artikel 33 Absatz 2 und Absatz 5 des Grundgesetzes, § 9 Bundesbeamtengesetz, § 2 Absatz 2 und § 3 Bundeslaufbahnverordnung speziellere Regelungen hinsichtlich der Eignung von Beamtenbewerbern dar, die jeweils auch ein entsprechendes Frage- und Untersuchungsrecht begründen. Daher findet § 32 a auf die Datenerhebung in der auf ein Beamten- oder Wehrdienstverhältnis gerichteten Anbahnungsphase keine Anwendung.

Zu Absatz 1

Nach Nummer 1. dürfen solche personenbezogenen Daten eines Bewerbers erhoben werden, deren Erhebung in diesem Unterabschnitt oder durch eine sonstige Rechtsvorschrift erlaubt oder angeordnet ist. Damit wird klarstellend betont, dass innerhalb des BDSG die Erhebung von Bewerberdaten nur nach den Regelungen dieses Unterabschnitts zulässig ist und keine andere Zulässigkeitsnorm des BDSG, wie etwa § 28, Anwendung findet. Weiter wird das in § 1 Absatz 3 und § 4 Absatz 1 BDSG enthaltene Prinzip der Vorrangigkeit von Rechtsvorschriften außerhalb des BDSG, das aufgrund von § 32 Absatz 2 für den gesamten Unterabschnitt Anwendung findet, nochmals aufgegriffen. Damit fallen unter den Begriff „Rechtsvorschrift“ nicht nur Bestimmungen wie Bundes- und Landesgesetze. Es ist in Literatur und Rechtsprechung (z. B. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27.05.1986 -1 ABR 48/84-) allgemein anerkannt, dass auch die normativen Teile von Tarifverträgen und Betriebs-/Dienstvereinbarungen Rechtsvorschriften im Sinne des § 4 Absatz 1 BDSG sind. Nach Nummer 2. ist darüber hinaus die Erhebung von Daten zulässig, wenn und soweit deren Kenntnis für die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers erforderlich ist; welche Daten dieses im Einzelfall sein können, richtet sich nach objektiven beruflichen Kriterien und dem vom Arbeitgeber festgelegten Anforderungsprofil.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt für besonders schutzwürdige Daten der Bewerber Sonderregelungen auf.

Diese Daten darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur unter den strengen Voraussetzungen des Satzes 1 erheben. Es handelt sich um besondere Arten personenbezogener Daten im Sinne des § 3 Abs. 9 BDSG sowie Angaben über Behinderungen, Vermögensverhältnisse, Vorstrafen und laufende Ermittlungsverfahren. Maßgebend für die Zulässigkeit der Erhebung dieser Daten, die überwiegend auch dem Benach-

teilungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterliegen, sind die aus objektiver Sicht zu bestimmenden wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen. Diese können sich auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, wenn sie einen engen Tätigkeitsbezug aufweisen, der den Erfolg der Tätigkeit wesentlich bestimmt.

Da die Datenerhebung auf das erforderliche Maß zu beschränken ist, besteht nach Satz 3 vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses kein Fragerecht nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft. Die entgegenstehende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus der Zeit vor Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78/EG sowie des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist durch die dort aufgestellten Diskriminierungsverbote überholt. Die Einstellung eines Bewerbers darf aus Gründen der Gleichbehandlung nicht wegen der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft verweigert werden, wenn die zu Grunde liegende Behinderung der Eignung nicht entgegensteht. Zur Erfüllung der sich aus dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches ergebenden Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen bedarf es des Fragerechts nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses nicht. Will der Arbeitgeber der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen gemäß § 71 SGB IX nachkommen, kann er dieses Ziel z. B. durch einen entsprechenden Hinweis in der Stellenausschreibung erreichen. Das Gleiche gilt für den öffentlichen Arbeitgeber hinsichtlich der Verpflichtung gemäß § 82 Satz 2 SGB IX, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Damit bleibt es den Bewerbern überlassen, ob sie dieses Datum offenlegen.

Zu Absatz 3

Diese Regelung trägt dem Selbstverständnis und dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften Rechnung. Als Konsequenz aus der Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach § 9 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz steht diesen Arbeitgebern ein Fragerecht unter denselben, gegenüber Absatz 1 Satz 1 erleichterten, Voraussetzungen zu.

Zu Absatz 4

Diese Ausnahmeregelung betrifft insbesondere Parteien, Gewerkschaften, Pressebetriebe, Rundfunk- und Fernsehanstalten. Die durch die Artikel 5 Abs. 1, 9 Abs. 3 und 21 des Grundgesetzes geschützten Freiheiten gewährleisten ihnen das Recht, ihre geistig-ideelle Ausrichtung festzulegen. Um die Verwirklichung dieser Ausrichtung zu erreichen und zu erhalten, muss der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, durch Befragung der Bewerber festzustellen, ob ihre persönliche Einstellung dieser Ausrichtung entspricht, wenn die Art der zukünftigen Tätigkeit diese Anforderung rechtfertigt.

Zu Absatz 5

Der erste Teil des Satzes 1 enthält den Grundsatz der Direkterhebung, der zweite Teil eine Ausnahme hiervon hinsichtlich allgemein zugänglicher Daten des Bewerbers. Allgemein zugänglich sind Daten z. B. dann, wenn sie der Presse oder dem Rundfunk zu entnehmen sind. Auch im Internet bei bestimmungsgemäßer Nutzung abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich. Allerdings hat der Arbeitgeber bei der Recherche im Internet auch die Privatsphäre der Beschäftigten zu achten. Dies gilt z. B. für Daten in sozialen Netzwerken, die vom Beschäftigten erkennbar zu privaten Zwecken eingestellt worden und weiterhin als der erweiterten Privatsphäre zugehörig anzusehen sind, etwa im Sinne eines Freundeskreises. Satz 2 beschränkt die Datenerhebung bei Dritten auf den Fall der Einwilligung des Beschäftigten. Die Regelungen legen fest, aus welchen Quellen die in den Absätzen 1 bis 4 näher bestimmten Daten erhoben werden dürfen. Sie erfassen nicht Inhalt und Umfang der Datenerhebung. Diese richten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 4. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 5 nicht erweitert. Auch durch die Einwilligung werden die Grenzen des Absatzes 5 nicht verändert. Sie legitimiert lediglich die Datenerhebung bei dem Dritten, nicht aber ein über die Absätze 1 bis 4 hinaus gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34. Dem Transparenzgebot folgend, gibt Satz 3 dem Beschäftigten einen Anspruch auf Information über die bei Dritten erhobenen Daten.

Absatz 5 stellt keine den § 4 ausschließende, sondern eine diesen ergänzende Regelung dar.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Voraussetzungen für eine Untersuchung oder Prüfung zur Fest-

stellung der Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit sowie den Umgang mit dem dabei ermittelten Ergebnis. Für gendiagnostische Untersuchungen wird auf die spezielleren Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes verwiesen.

Neben den gesundheitlichen kommen auch sonstige Untersuchungen oder Prüfungen in Betracht, z.B. Belastungs-, oder Reaktionstests. Die Voraussetzung der Erforderlichkeit für die Eignungsfeststellung schließt die Erhebung von Gesundheits- und sonstigen Daten, die für die vorgesehene Tätigkeit ohne Bedeutung sind, aus. Art und Umfang der Untersuchung oder Prüfung hängen daher entscheidend von der zukünftigen Tätigkeit ab. So sind z. B. Fitnesschecks nur zulässig, wenn und soweit diesbezüglich besondere berufliche Anforderungen bestehen, z. B. bei Piloten, Polizisten oder Feuerwehrleuten, Allergietests nur, wenn und soweit eine Berührung mit allergenen Stoffen zu erwarten ist.

Da für den Arbeitgeber nur von Bedeutung ist, ob der Bewerber geeignet ist, darf ihm, anders als dem Bewerber selbst, nicht das konkrete Ergebnis der Untersuchung oder Prüfung, sondern nur die Eignung oder fehlende Eignung für die angestrebte Tätigkeit mitgeteilt werden.

Zu Absatz 7

Absatz 7 weist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hin, der Art und Ausmaß jeder Datenerhebung im Hinblick auf den Zweck begrenzt. Die Erhebung muss daher zur Erfüllung des festgelegten Zwecks geeignet und erforderlich sein und in einem angemessenen Verhältnis zu den betroffenen Rechten des Bewerbers stehen.

Zu § 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

Zu Absatz 1

Absatz 1 knüpft die Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigendaten durch den Arbeitgeber an die rechtmäßige Datenerhebung und die Erforderlichkeit der Daten für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten sowie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigendaten, die er, ohne danach zu fragen, von einem Beschäftigten erhält oder die ihm auf andere Weise zugetragen werden oder zur Kenntnis gelangen, ohne dass er sie beschafft hat, nicht

uneingeschränkt verarbeiten und nutzen darf. Vielmehr darf der Arbeitgeber solche Daten nur verarbeiten und nutzen, soweit sie für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit und für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt den Umgang mit Beschäftigtendaten wenn der Arbeitgeber einen Bewerber ablehnt. In diesem Fall hat er die personenbezogenen Daten des Bewerbers zu löschen bzw. zu vernichten oder zurückzugeben. Die Rückgabe wird vor allem bei in Papierform eingereichten Bewerbungsunterlagen von Bedeutung sein. Die Vorschrift bezieht sich sowohl auf vom Bewerber eingereichte Daten, als auch auf eigene Aufzeichnungen des Arbeitgebers über den Bewerber, die er etwa während des Bewerbungsverfahrens angelegt hat. Die Frist, innerhalb der der Arbeitgeber die Daten zu löschen oder zurückzugeben hat, beträgt drei Monate und ist damit ausreichend um abschätzen zu können, ob die Daten für einen Rechtsstreit über die Personalentscheidung noch benötigt werden. Willigt der Bewerber in die weitere Speicherung seiner Daten durch den Arbeitgeber ein oder ist ein Rechtsstreit über die Personalentscheidung anhängig oder konkret zu erwarten, darf der Arbeitgeber die Bewerberdaten über den Zeitraum von drei Monaten hinweg verarbeiten und nutzen solange das berechnete Interesse besteht. Nach Wegfall des berechtigten Interesses sind die Daten zu löschen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 betrifft den Fall, dass ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Bewerber eingegangen wird. Unter dem Gesichtspunkt der Datensparsamkeit sind die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderlichen Beschäftigtendaten zu löschen. Dies können zum Beispiel Daten sein, die anlässlich der Fahrtkostenerstattung im Zusammenhang mit dem Bewerbungsgespräch erhoben wurden.

Zu § 32 c (Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis)

§ 32 c gilt nicht für die Datenerhebung im Beamten- und Wehrdienstverhältnis. Wie gegenüber § 32 a stellen § 106 Absatz 4 Bundesbeamtengesetz und § 29 Absatz 2 Soldatengesetz sowie Artikel 33 Absatz 2 und 5 des Grundgesetzes, § 2 Absatz 2 und § 3 Bundeslaufbahnverordnung auch gegenüber § 32 c speziellere Regelungen dar.

Zu Absatz 1

Absatz 1 ist die Grundnorm für die Erhebung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis für seine Zwecke. Die Datenerhebung ist zulässig, soweit sie für die Durchführung, Beendigung, Abwicklung und die Folgen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Bei den in den Nummern 1 bis 4 genannten Regelbeispielen ist vom Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 1 auszugehen.

Gesetzliche (Nummer 1) oder gegenüber dem Beschäftigten bestehende vertragliche (Nummer 2) Pflichten können beispielsweise im Rahmen der Personalverwaltung oder der Lohn- und Gehaltsabrechnung bestehen. Die in der Nummer 3 genannten Pflichten, die nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfüllen sind, können beispielsweise im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung bestehen.

Nummer 4 knüpft eine zulässige Erhebung von Beschäftigtendaten an die bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses bestehenden Arbeitgeberrechte. Dabei kann es sich um die Ausübung des Weisungsrechts oder die Leistungs- oder Verhaltenskontrolle des Beschäftigten sowie um die Personal- oder Organisationsplanung handeln.

Die Rechtsgrundlagen der in Satz 2 Nummer 1 bis 3 genannten Pflichten sowie der in Satz 2 Nummer 4 genannten Rechte sind dem Beschäftigten auf Verlangen mitzuteilen.

Die entsprechende Geltung des § 32a Absatz 5 betont die Grundsätze der Direkterhebung und der Transparenz auch für das bestehende Beschäftigungsverhältnis. Mit Satz 5 wird bestimmt, dass der Arbeitgeber zu Zwecken der Verhinderung und Aufklärung von Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, von Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten und somit auch zur Korruptionsprävention und -aufklärung keine Daten nach § 32a erheben darf.

Neben den in Absatz 1 genannten sind die Voraussetzungen des Absatzes 4 zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass die Voraussetzungen des § 32a auch bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes hinsichtlich der hierfür erstmals zu erhebenden Daten entsprechend anzuwenden ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 begrenzt die Zulässigkeit von gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchungen oder Prüfungen eines Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers. Sie sind nach Nummer 1 zulässig, wenn sie in einem Gesetz oder einer sonstigen Rechtsvorschrift angeordnet sind. Nach Nummer 2 sind sie zulässig, wenn sie erforderlich sind, um die Eignung des Beschäftigten für eine bestimmte Tätigkeit zu überprüfen. Die Eignungsüberprüfung darf nicht grundlos erfolgen. Anlässe können ein beabsichtigter Tätigkeitswechsel oder konkrete Anhaltspunkte, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen, sein. Gesundheitliche oder sonstige Untersuchungen oder Prüfungen sind solche im Sinne des § 32a Absatz 4.

Zu Absatz 4

Absatz 4 ist identisch mit § 32a Absatz 5.

Zu § 32d (Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis)

Absatz 1 bestimmt unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis verarbeiten und nutzen darf. Die Daten müssen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses rechtmäßig erhoben worden und weiterhin für die Erfüllung des konkreten Erhebungszwecks oder eines anderen nach diesem Unterabschnitt zulässigen Zwecks im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein. Die Verarbeitung und Nutzung der Beschäftigtendaten darf darüber hinaus nicht unverhältnismäßig sein. Die Vorschrift erspart es dem Arbeitgeber, die gleichen Beschäftigtendaten mehrfach für unterschiedliche Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zu erheben.

Absatz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber die für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhobenen, mithin bei ihm vorhandenen Beschäftigtendaten, zur Verhinderung, Aufklärung und Verfolgung von Vertragsverletzung zu seinen Lasten, von Ordnungswidrigkeiten und von Straftaten verarbeiten und nutzen darf. Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers umfassen die Verletzung sämtlicher dem Beschäftigten obliegenden vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten.

Absatz 2 stellt eine Grundlage für die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen dar. Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes. Entsprechende Anforderungen

ergeben sich z.B. für die Kreditwirtschaft unter anderem aus dem Kreditwesengesetz und dem Geldwäschegesetz.

Das Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten zum Zweck der Verfolgung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten ermöglicht dem Arbeitgeber die Übermittlung relevanter Daten an die zuständigen staatlichen Strafverfolgungsbehörden.

Das Übermitteln von Beschäftigtendaten an Dritte unterliegt nach Absatz 3 einer auf das Beschäftigungsverhältnis beschränkten Zweckbindung.

Das Verarbeiten oder Nutzen von Beschäftigtendaten für Zwecke, die außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses liegen, richtet sich nach den Vorschriften außerhalb des zweiten Unterabschnittes des dritten Abschnitts. Hierzu zählen insbesondere zweckändernde Übermittlungen.

Zu § 32e (Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis)

Mit dieser Vorschrift erhält der Arbeitgeber die Befugnis, Daten zum Zweck der Aufdeckung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, von Ordnungswidrigkeiten und von Straftaten neu zu erheben und sie zu diesem Zweck zu verarbeiten und zu nutzen. Voraussetzung dafür ist, dass tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die einen konkreten Verdacht gegen einen Beschäftigten begründen. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung muss zur Verhinderung weiterer Taten oder zur Aufdeckung der entdeckten Tat erforderlich und verhältnismäßig sein. Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind schriftlich festzuhalten.

Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers umfassen die Verletzung sämtlicher dem Beschäftigten obliegenden vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten.

Zu § 32f (Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen)

Die Beobachtung mit optisch-elektronischen Einrichtungen in nicht öffentlich zugänglichen Bereichen des Betriebs erhält eine eigenständige gesetzliche Grundlage, die der Wahrung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Beschäftigten und dem Recht am eigenen Bild im Verhältnis zum Arbeitgeberinteresse Rechnung trägt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 normiert in Abgrenzung zu § 6b, der die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen regelt, ausschließlich die Beobachtung in nicht öffentlich zugänglichen Betriebsgeländen, Betriebsgebäuden oder Betriebsräumen, wobei in diesem Zusammenhang Beschäftigtendaten gezielt oder zufällig mit erfasst werden können. Zum Schutz der Beschäftigten ist die Videobeobachtung jedoch nur im Zusammenhang mit dem Vorliegen von wichtigen betrieblichen Interessen und einer darüber hinaus gehenden Interessenabwägung zulässig. Wichtige betriebliche Interessen sind dabei nicht nur in den genannten Fällen anzunehmen, da die Regelbeispiele nicht abschließend sind. Das Regelbeispiel Nr. 3 bezieht sich auf das Eigentum sowohl des Arbeitgebers als auch Dritter, z. B. Kunden oder Vertragspartner des Arbeitgebers.

Hinsichtlich der Verarbeitung und Nutzung der erhobenen Daten sowie der Benachrichtigung von Betroffenen gelten die Regelungen des § 6b Absätze 3 und 4 entsprechend.

Der Arbeitgeber hat aus Gründen der Transparenz für die Beschäftigten die Beobachtung durch geeignete Maßnahmen wie beispielsweise deutlich sichtbare Hinweisschilder erkennbar zu machen.

Da bereits eine nicht funktionsfähige oder ausgeschaltete Kamera sowie eine Einrichtung, die nur wie eine Kamera aussieht, zu Verhaltensänderungen der Beschäftigten führen können, gelten die oben genannten Voraussetzungen auch für Einrichtungen, die für die Videoüberwachung geeignet erscheinen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält eine Sondervorschrift für die heimliche Überwachung des Verhaltens eines Beschäftigten im Hinblick auf das Vorliegen einer Straftat oder einer schwerwiegenden Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, wobei auch hier eine Videobeobachtung nur dann zulässig ist, wenn diese für den konkret verfolgten Zweck verhältnismäßig ist. Voraussetzung ist neben dem Bestehen eines durch konkrete Anhaltspunkte begründeten Verdachtes, dass der Beschäftigte im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder schwerwiegende Vertragsverletzung begangen hat. Der Verdacht einer geringfügigen Vertragsverletzung oder einer Ordnungswidrigkeit ist hingegen nicht ausreichend.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass Betriebsräume, die einem Beschäftigten als privater Rückzugsraum zur Verfügung gestellt werden, nicht überwacht werden dürfen. Als ein solcher Raum kommt beispielsweise der Schlaf- und Ruheraum eines Bereitschaftsarztes im Krankenhaus oder die Kajüte eines Mitglieds einer Schiffsbesatzung in Betracht. Ein Raucherzimmer, das von einer Vielzahl von Beschäftigten genutzt werden kann, wird von der Vorschrift nicht erfasst, da es insofern an der Vergleichbarkeit mit einem individuellen Rückzugsraum eines Beschäftigten mangelt.

Zu Absatz 4

Die Speicherung bzw. das Löschen der durch die Videoüberwachung erhobenen Daten regelt Absatz 3 und ist davon abhängig, ob sie zur Erreichung des Zwecks noch erforderlich ist und ob schutzwürdige Interessen der Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Zum Zweck der Speicherung kann im Einzelfall auch eine spätere arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung zählen.

Zu § 32g (Ortungssysteme)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch Ortungssysteme, mit deren Hilfe der geographische Standort eines Beschäftigten bestimmt werden kann, zum Beispiel über das Global Positioning System (GPS). Ortungen sind technisch über Handys und in Fahrzeuge eingebaute Sender möglich. Arbeitgebern ist die Ortung von Beschäftigten nach der Vorschrift nur während der Arbeits- oder Bereitschaftszeiten, d.h. nicht während der Freizeit oder im Urlaub erlaubt. Ist dem Beschäftigten etwa die private Nutzung seines Dienstwagens gestattet, darf eine Ortung über ein im Fahrzeug eingebautes Ortungssystem während der privaten Nutzung nicht erfolgen. Als weitere Voraussetzung muss aus betrieblichen Gründen die Ortung zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten erforderlich sein. Schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung dürfen nicht überwiegen.

Eine heimliche Ortung von Beschäftigten ist nicht zulässig. Um die erforderliche Transparenz für die Beschäftigten herzustellen, hat der Arbeitgeber den Einsatz eines Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen und die Beschäftigten darüber zu informieren, wie er die Ortungsdaten nutzt. Die erhobenen

Beschäftigtendaten unterliegen einer strengen Zweckbindung.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 darf der Arbeitgeber Ortungssysteme auch zum Schutz der Arbeitsmittel einsetzen. In diesem Fall sind nicht die Voraussetzungen des Absatzes 1 zu erfüllen, da vorrangig Sachwerte geschützt werden sollen. Allerdings ist eine personenbezogene Ortung während der ordnungsgemäßen Nutzung der Sache durch geeignete Maßnahmen auszuschließen. Ein typischer Anwendungsfall könnte der Diebstahlsschutz von Baumaschinen oder Lastkraftwagen sein.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Löschung der nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen Beschäftigtendaten.

Zu § 32h (Biometrische Verfahren)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt, dass die elektronische Erhebung, Verarbeitung und Nutzung biometrischer Merkmale eines Beschäftigten nur aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken zulässig ist.

Biometrische Merkmale im Sinne der Vorschrift sind u.a. Fingerabdruck (Fingerlinienbild), Handgeometrie, Iris (Regenbogenhaut des Auges), Retina (Netzhaut), Gesichtsgometrie, Stimmmerkmale.

Autorisierung bedeutet zum Beispiel in der Informationstechnologie die Zuweisung und Überprüfung von Zugriffsrechten auf Daten und Dienste an den Nutzer des Systems. Häufig erfolgt eine Autorisierung nach einer erfolgreichen Authentifizierung. Die Authentifizierung ist der Nachweis einer bestimmten Eigenschaft, etwa ein bestimmter Beschäftigter zu sein. Durch die Authentifizierung wird die Identität einer Person festgestellt.

Eine Zweckänderung der erhobenen biometrischen Daten ist nur mit Einwilligung des Beschäftigten zulässig.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Löschung der nach Absatz 1 erhobenen Beschäftigtendaten.

Zu § 32i (Nutzung von Telekommunikationsdiensten)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Umgang mit den Verkehrsdaten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten, wenn diese Nutzung nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist. Verkehrsdaten sind gemäß § 3 Nummer 30 des Telekommunikationsgesetzes Daten, die bei der Erbringung eines Telekommunikationsdienstes im Sinne des § 3 Nummer 24 Telekommunikationsgesetz erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Hierzu zählen zum Beispiel die Nummer oder Kennung der beteiligten Anschlüsse, der Beginn und das Ende der jeweiligen Verbindung nach Datum und Uhrzeit, sowie die übermittelten Datenmengen. Der Arbeitgeber darf die Verkehrsdaten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Solche schutzwürdigen Interessen können etwa dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber bereits anhand der Verkehrsdaten Sachverhalte erkennen kann, die einer berufsbezogenen Schweigepflicht unterfallen. Dies kann der Fall sein, wenn bestimmte Anschlüsse für eine unternehmensinterne psychologische Beratungen genutzt werden und anhand der Verkehrsdaten dieses Anschlusses erkennbar wird, welche Beschäftigten psychologische Hilfe in Anspruch nehmen.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Verkehrsdaten muss darüber hinaus erforderlich sein, um einem der unter den Nummern 1 bis 3 genannten Zwecke zu dienen.

Nummer 1 betrifft die Sicherstellung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit. Die Kenntnis der Verkehrsdaten kann den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Schäden von seinen Anlagen abzuhalten und die Sicherheit der darin verarbeiteten Daten zu gefährden.

Nummer 2 betrifft insbesondere den Fall, dass die Verkehrsdaten erforderlich sind, um angefallene Entgelte bestimmten Anschlüssen oder Beschäftigten zuordnen zu können.

Nummer 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber die Verkehrsdaten auch auswerten darf, um zum Beispiel feststellen zu können, ob Telefonate tatsächlich nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erfolgt sind. Die Überprüfung der Verkehrsdaten kann auch ein taugliches Mittel für den Arbeitgeber sein, um Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten zu verhindern oder aufzuklären.

Zu Absatz 2

Absatz 2 befasst sich mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhalten einer nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten. Telefondienste im Sinne dieser Vorschrift sind Dienste für das Führen von Inlands- und Auslandsgesprächen (vgl. § 3 Nummer 17 Telekommunikationsgesetz). Erfasst wird nicht nur die Nutzung von Telefonnetzen, sondern auch die Nutzung anderer sprachgestützter Kommunikationsangebote, wie Telefonieren über das Internet (Voice over Internet Protocol - VoIP). Inhalte einer sprachlichen Kommunikation werden wegen ihrer erhöhten Schutzbedürftigkeit anders als die Inhalte schriftbasierter Arten der Telekommunikation behandelt. Erfasst wird durch Absatz 2 allein der Inhalt eines laufenden Kommunikationsvorgangs, nicht aber dessen nähere Umstände.

Der Arbeitgeber darf die Inhalte einer nach Satz 1 erlaubten Nutzung von Telefondiensten nur erheben, verarbeiten und nutzen, sofern er hierzu ein berechtigtes Interesse hat – hierzu gehört auch die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen und Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit - und sowohl der Beschäftigte als auch seine Kommunikationspartner vorher in die Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung durch den Arbeitgeber eingewilligt haben und über das Tätigwerden des Arbeitgebers auch konkret unterrichtet worden sind. Eine Einwilligung des Kommunikationspartners liegt vor, wenn er nach der Unterrichtung das Telefonat fortsetzt. Ein heimliches Mithören von Telefonaten ist dem Arbeitgeber damit in den Fällen des Satzes 1 untersagt.

Satz 2 betrifft den Sonderfall, dass die Nutzung von Telefondiensten zum wesentlichen Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung des Beschäftigten gehört (z.B. Callcenter). Es erscheint sachgerecht, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen die Möglichkeit hat, die Arbeitsleistung seines Beschäftigten ohne dessen konkretes Wissen im Einzelfall authentisch zur Kenntnis nehmen zu können. Der Beschäftigte muss nach Satz 2 allerdings über die Möglichkeit des Mithörens durch den Arbeitgeber informiert sein und gegebenenfalls schon im Rahmen des Arbeitsvertrages eingewilligt haben. Gleiches gilt für seine Kommunikationspartner.

Zu Absatz 3

Absatz 3 betrifft Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telekommunikationsdiensten, die keine Telefondienste sind. Inhalte einer solchen Kommunikation darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten

und nutzen, sofern es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Schutzwürdige Belange des Beschäftigten am Ausschluss der Kenntnisnahme des Inhalts seiner Kommunikationsnutzung durch den Arbeitgeber können dann bestehen, wenn es sich erkennbar um private Inhalte handelt.

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des Satzes 1 die Inhalte einer schriftbasierten Telekommunikation erheben, verarbeiten und nutzen darf, wenn dies erforderlich ist, um eine Vertragsverletzung zu seinen Lasten, eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat des Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern oder aufzuklären.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Verkehrsdaten, sofern die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist. Der Arbeitgeber darf in diesen Fällen die Verkehrsdaten nur zu Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsanlagen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit, und zu Abrechnungszwecken erheben, verarbeiten und nutzen. Zudem dürfen keine Anhaltspunkte bestehen, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Da aufgrund der zugelassenen privaten Nutzung nach herrschender Meinung ein Anbieter-Nutzer-Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten vorliegt, wird der Arbeitgeber zum Adressaten des Telekommunikationsgesetzes. Lässt der Arbeitgeber die private Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten zu, gilt für ihn daher das in § 88 des Telekommunikationsgesetzes geregelte Fernmeldegeheimnis.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt die Löschung der nach den Absätzen 1 und 4 erhobenen Verkehrsdaten.

Zu Absatz 6

Während die Absätze 1 bis 4 den andauernden Telekommunikationsvorgang betreffen, betrifft Absatz 6 den Umgang mit den Inhalten und Verkehrsdaten einer abge-

schlossenen Telekommunikation. Die Unterscheidung ist erforderlich, da mit Telekommunikation nach § 3 Nummer 22 des Telekommunikationsgesetzes der technische Vorgang des Aussendens, Übermittels und Empfangens von Signalen mittels Telekommunikationsanlagen bezeichnet wird. Die Telekommunikation ist somit mit dem Empfang der übermittelten Signale abgeschlossen. Die Inhalte und Verkehrsdaten der abgeschlossenen Telekommunikation eines Beschäftigten, etwa die auf dem Arbeitsplatzcomputer eingegangenen e-Mails, dürfen nach Absatz 6 vom Arbeitgeber erhoben, gespeichert, gesperrt und gelöscht werden. Der Arbeitgeber darf die Inhalte und Verkehrsdaten der abgeschlossenen Telekommunikation allerdings nur verändern, übermitteln und nutzen, und somit zur Kenntnis nehmen, sofern es sich nicht um erkennbar private Inhalte handelt. Die Verarbeitung, Übermittlung und Nutzung privater Inhalte und Verkehrsdaten der abgeschlossenen Kommunikation eines Beschäftigten ist nur zulässig, wenn ein konkreter Verdacht gegenüber einem Beschäftigten besteht, dass dieser eine Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat begangen hat. In diesem Fall sind die Voraussetzungen des § 32e zu erfüllen.

Zu § 32j (Nutzung von Telemedien)

Zu Absatz 1

Absatz 1 betrifft die Nutzungsdaten einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telemedien durch den Beschäftigten.

Telemedien sind nach § 1 des Telemediengesetzes alle elektronischen Informations- und Kommunikationsdienste, soweit sie nicht Telekommunikationsdienste nach § 3 Nummer 24 des Telekommunikationsgesetzes, die ganz in der Übertragung von Signalen über Telekommunikationsnetze bestehen, telekommunikationsgestützte Dienste nach § 3 Nummer 25 des Telekommunikationsgesetzes oder Rundfunk nach § 2 des Rundfunkstaatsvertrages sind. Als Telemediendienste sind somit Online-Angebote von Waren/Dienstleistungen mit unmittelbarer Bestellmöglichkeit, Videoangebote auf Abruf (sofern kein Fernsehdienst), Online-Dienste, die Instrumente zur Datensuche, zum Zugang zu Daten oder zur Datenabfrage bereitstellen sowie die kommerzielle Verbreitung von Informationen über Waren/Dienstleistungsangebote mit elektronischer Post.

Nutzungsdaten sind solche nach § 15 des Telemediengesetzes. Hierzu zählen danach insbesondere Merkmale zur Identifikation des Nutzers, Angaben über Beginn und Ende sowie den Umfang der jeweiligen Nutzung und Angaben über die vom Nutzer in Anspruch genommenen Telemedien.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Nutzungsdaten durch den Arbeitgeber ist nur zulässig, wenn keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an ihrem Ausschluss überwiegen und dies erforderlich ist, um einem der unter den Nummern 1 bis 3 genannten Zwecke zu dienen. Die Nummern 1 bis 3 entsprechen den in § 32i Absatz 1 Nummern 1 bis 3 genannten Gründen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Voraussetzungen unter denen der Arbeitgeber die Inhalte einer ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telemedien erheben, verarbeiten und nutzen darf. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung müssen zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit erforderlich sein. Zudem dürfen nicht schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung oder Verwendung seiner Daten überwiegen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verweist auf die datenschutzrechtlichen Vorschriften des Telemediengesetzes (§§ 11 bis 15a TMG) soweit der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Nutzung von Telemedien auch für private Zwecke erlaubt. An der Geltung des Telemediengesetzes für die Fälle der erlaubten privaten Nutzung im Beschäftigungsverhältnis ändert sich daher nichts. Regelungen zur Abwehr von Gefahren für die Informationstechnik und Datensicherheit, wie beispielsweise § 5 BSI, bleiben gemäß § 1 Absatz 3 BDSG unberührt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Löschung von erhobenen Nutzungsdaten.

Zu Absatz 5

Absatz 5 betrifft die Inhalte und Nutzungsdaten einer abgeschlossenen Nutzung von Telemedien, die sich im Einwirkungsbereich des Arbeitgebers befinden. Diese Daten darf der Arbeitgeber erheben, speichern, sperren und löschen. Verarbeiten, übermitteln und nutzen darf er sie nur; sofern es sich hierbei um berufliche oder

dienstliche Inhalte und Nutzungsdaten handelt. Private Inhalte und Nutzungsdaten darf der Arbeitgeber nur verarbeiten, übermitteln und nutzen, wenn ein konkreter Verdacht gegenüber einem Beschäftigten besteht, dass dieser eine Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat begangen hat. In diesem Fall sind die Voraussetzungen des § 32e zu erfüllen.

Zu § 32k (Beschäftigtendaten aus anderen rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen)

Die Vorschrift regelt den Umgang des Arbeitgebers mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten, die nicht nur in einem Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, sondern daneben eine andere rechtsgeschäftliche Beziehung zu diesem haben, z. B. in einem Versicherungsunternehmen beschäftigt sind und Versicherungsverträge mit ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben.

Zu Absatz 1

Absatz 1 verbietet dem Arbeitgeber die Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten, die er aus dem rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnis erhebt, verarbeitet oder nutzt, für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

Zu Absatz 2

Die Regelung verhindert eine Vermischung der Daten durch die zugriffsberechtigten Personen

Zu § 32l (Unterrichtungspflichten)

Die Vorschrift regelt die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers bei Datenpannen. Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber zur unverzüglichen Mitteilung an die Betroffenen. Nach Satz 2 ist auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten, wenn schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten drohen. Satz 3 bestimmt die entsprechende Geltung des § 42a Sätze 2 bis 4 und 6.

§ 32m (Änderungen)

Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten

unverzögerlich mitzuteilen. Diese Pflicht besteht ausnahmsweise nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist

§ 32n (Einwilligung)

Mit dieser Regelung wird den Besonderheiten des Beschäftigungsverhältnisses und der Situation der Beschäftigten Rechnung getragen. Abweichend von § 4 Abs. 1 kann die Einwilligung des Beschäftigten nicht generell, sondern nur in den in diesem Unterabschnitt ausdrücklich bestimmten Fällen die Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Beschäftigtendaten begründen.

Zu Nummer 7

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 9

Mit den Änderungen werden in § 43 die erforderlichen Bußgeldvorschriften eingefügt.

Zu Artikel 2

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

