

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Gesetzentwurf in der Fassung der Bundestagsdrucksache 17/4230 vom 15.12.2010 mit Änderungen durch die BT Drucksache 17(4)636 des Innenausschusses vom 10. Januar 2013, diese sind in rot bzw. in rot durchgestrichen dargestellt</b></p>  | <p><b>Begründung</b></p>  |
| <p><b>Artikel 1 – Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes</b><br/>Das Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. August 2009 (BGBl. I S. 2814) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:</p>  | <p><b>Zu Artikel 1</b></p>  |
| <p>1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:<br/>a) Nach der Angabe zu § 31 wird folgende Angabe eingefügt:<br/>„Zweiter Unterabschnitt Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“.</p>   | <p><b>Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)</b><br/>Die Inhaltsübersicht ist an die nachfolgend begründeten Gesetzesänderungen anzupassen.</p> |
| <p>b) Die Angabe zu § 32 wird durch die folgenden Angaben ersetzt:<br/>„§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses<br/>§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses<br/>§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses<br/>§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis<br/>§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis<br/>§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis<br/>§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen<br/>§ 32g Ortungssysteme<br/>§ 32h Biometrische Verfahren<br/>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten<br/>§ 32j Unterrichtspflichten<br/>§ 32k Änderungen<br/>§ 32l Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenver-</p> | <p><b>Folgeänderungen aufgrund der Einfügung von § 32m.</b></p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p> tretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit“.<br/> <b>§ 32m Datenübermittlung im Konzern</b></p>  |   |
| <p>c) Nach der Angabe zu § 32l wird die Angabe zum bisherigen zweiten Unterabschnitt wie folgt gefasst:<br/>         „Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“.</p>   |   |
| <p>d) Nach der Angabe zu § 35 wird die Angabe zum bisherigen dritten Unterabschnitt wie folgt gefasst:<br/>         „Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“.</p>  |   |
| <p><b>2. § 3 Absatz 8 Satz 3 wird wie folgt gefasst:</b><br/>         "Dritte sind nicht der Betroffene sowie Personen und Stellen, die<br/>         1. im Inland,<br/>         2. in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union,<br/>         3. in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder<br/> <u>4. in einem Drittland, für das die Europäische Kommission gemäß Artikel 25 Absatz 6 der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995) ein angemessenes Schutzniveau festgestellt hat,</u><br/>         personenbezogene Daten im Auftrag erheben, verarbeiten oder nutzen."</p> <p><b>§ 3 Absatz 11 Nr. 5 wird wie folgt gefasst:</b><br/>         „5. nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz <u>sowie dem Bundesfreiwilligendienstegesetz Beschäftigte,</u>“</p> <p>Dem § 3 werden die folgenden Absätze 12 und 13 angefügt:<br/>         „(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten <del>[von Beschäftigten]</del>, die für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.“<br/> <del>(13) Arbeitgeber sind öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die</del><br/> <del>1. Personen nach Absatz 11 beschäftigen oder beschäftigen oder</del><br/> <del>2. beabsichtigen, Personen nach Absatz 11 zu beschäftigen.</del><br/> <del>Bei in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten sind</del></p> | <p><b>Zu Nummer 2</b><br/>         (Zu Absatz 8 Satz 3)<br/>         Durch die vorgeschlagene Änderung wird im Rahmen der Vorgaben der EG Datenschutzrichtlinie erreicht, dass die verantwortliche Stelle auf Grundlage der allgemeinen Regelungen der Auftragsdatenverarbeitung bei anderen Unternehmen in einem Staat im Auftrag verarbeiten lassen kann, für den die Kommission ein angemessenes Datenschutzniveau festgestellt hat (sog. "sichere Drittstaaten").<br/>         Nach Artikel 25 Absatz 6 Satz 2 der RL 95/46/EG treffen die Mitgliedstaaten die gebotenen Maßnahmen, soweit die Kommission festgestellt hat, dass ein Drittland hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre sowie der Freiheiten und Grundrechte von Personen ein angemessenes Schutzniveau im Sinne der EG-Datenschutzrichtlinie gewährleistet. Nach geltendem Recht wird aber der Austausch personenbezogener Daten mit verantwortlichen Stellen außerhalb der Europäischen Union durch die Regelung des § 3 Absatz 4 Nummer 3 und Absatz 8 Satz 3 BDSG stets nach den restriktiven Regelungen der Datenübermittlung behandelt, unabhängig davon, ob die Stelle die Daten lediglich im Auftrag erhebt, verarbeitet oder nutzt und ob für das Sitzland eine Anerkennung als sicheres Drittland durch die Kommission vorliegt (z. B. Kanada, siehe ABl. EG v. 4. 1. 2000, Nr. L 2/13, Schweiz, siehe ABl. EG v. 25. 8. 2000, Nr. L 215/1, Guernsey, siehe ABl. EG v. 25. 11. 2003, Nr. L 308/27, Isle of Man, siehe ABl. EG v. 30. 4. 2004, Nr. L 151/51 sowie Berichtigung in ABl. EG v. 10. 6. 2004, Nr. L 208/47, Jersey, siehe ABl. EG v. 28. 5. 2008, Nr. L 138/21). Auch in anderen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes sind keine Bestimmungen enthalten, die zur Berücksichtigung einer sog. Adäquanzentscheidung der Kommission führen.<br/>         Mit der vorgeschlagenen Änderung, die die Auftragsdatenverarbeitung in von der Kommission anerkannten sicheren Drittstaaten mit der Auftragsdatenverarbeitung innerhalb der Europäischen Union und des EWR gleichstellt, wird dieses Umsetzungsdefizit im Bereich des internationalen Datenverkehrs beseitigt und es z. B. deutschen Arbeitgebern ermöglicht, Beschäftigtendaten mit einer Konzerngesellschaft mit Sitz in einem sicheren Drittstaat im Rahmen der Regelungen der Auftragsdatenverarbeitung rechtssicher auszutauschen.<br/> <b>[§ 3 Absatz 11]</b><br/>         Die Situation der Freiwilligen in den Jugendfreiwilligendiensten und im Bundesfreiwilligen-</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><del>Arbeitgeber die Auftraggeber oder Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, bei Beschäftigten, die Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch die Dritten.“</del></p>  | <p>dienst ist vergleichbar. Deshalb werden die nach dem Bundesfreiwilligendienst Beschäftigten in die Nummer 5 mit aufgenommen.<br/>(§ 3 Absatz 12 und 13)<br/>Mit den Absätzen 12 und 13 werden in § 3 neue Begriffsbestimmungen aufgenommen, die für dieses Änderungsgesetz von Bedeutung sind.<br/>Absatz 12 stellt klar, dass es sich bei Beschäftigtendaten um personenbezogene Daten von Beschäftigten handelt.<br/>Mit der Änderung wird klargestellt, dass Beschäftigtendaten nur solche personenbezogenen Daten von Beschäftigten sind, die für Zwecke eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Personenbezogene Daten eines Beschäftigten, die zwar im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis, etwa am Arbeitsplatz, bekannt werden, aber mit dem Beschäftigungsverhältnis an sich nichts zu tun haben – z.B. Informationen über private Hobbies, sind somit nicht vom Begriff des Beschäftigtendatums erfasst.<br/>Absatz 13 konkretisiert den Begriff des Arbeitgebers für den Bereich des Datenschutzrechts.</p> |
| <p>3. Dem § 4 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:<br/>„Andere Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch <b>Tarifverträge, [sowie] Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 Sprecherausschussgesetz.</b>“</p>   | <p><b>Zu Nummer 3</b> (§ 4 Absatz 1 Satz 2)<br/>Mit dem neuen Satz 2 wird klargestellt, dass auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen andere Rechtsvorschriften im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1 sind. Damit wird die herrschende Rechtsauffassung in Rechtsprechung und Literatur ausdrücklich gesetzlich geregelt. Mit dieser Klarstellung erfolgt weder eine Einschränkung noch eine Erweiterung der Möglichkeiten und Grenzen, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abweichende Regelungen zu treffen, gegenüber der jetzigen, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage. <b>Aus Klarstellungsgründen werden ausdrücklich Tarifverträge und Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 des Sprecherausschussgesetzes als andere Rechtsvorschriften genannt, die auf die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Beschäftigtendaten Anwendung finden.</b></p>   |
| <p>3a. § 6a Absatz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:<br/>„2. die Wahrung der berechtigten Interessen des Betroffenen durch geeignete Maßnahmen gewährleistet ist und die verantwortliche Stelle dem Betroffenen die Tatsache des Vorliegens einer Entscheidung im Sinne des Absatzes 1 mitteilt sowie auf Verlangen die wesentlichen Gründe dieser Entscheidung mitteilt und erläutert. Als geeignete Maßnahme gilt insbesondere die Möglichkeit des Betroffenen, seinen Standpunkt geltend zu machen. Die verantwortliche Stelle ist verpflichtet, ihre Entscheidung erneut zu prüfen.“</p> | <p>Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung der durch das Gesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2254) veranlassten Änderung.</p>  |
| <p>4. In § 12 Absatz 4 werden die Wörter „§ 28 Absatz 2 Nummer 2 und die §§ 32 bis 35“ durch die Wörter „die §§ 32 bis 34 Absatz</p>  | <p><b>Zu Nummer 4</b> (§ 12 Absatz 4)<br/>Es handelt sich um redaktionelle Änderungen, die die bestehende Regelung an die mit</p>   |

|   |   |
|---|---|
| 1 Satz 1 und 2, § 34 Absatz 6 bis 8 Satz 1 und § 35“ ersetzt.   | diesem Gesetz geänderte Rechtslage anpassen. Spezialgesetzliche Regelungen der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung in sonstigen Rechtsvorschriften, wie z. B. im Sicherheitsüberprüfungsgesetz, in § 9 Absatz 1 Nummer 2 des Bundesverfassungsschutzgesetzes (BVerfSchG), § 2 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über den Bundesnachrichtendienst (BNDG), § 5 Absatz 1 Nummer 2 MADG, bleiben unberührt.  |
| <p>5. Dem § 27 wird folgender Absatz 3 angefügt:</p> <p>„(3) Für das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses gelten die Vorschriften des zweiten, dritten und vierten Unterabschnitts. Satz 1 gilt auch, wenn Beschäftigtendaten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. automatisiert verarbeitet <del>oder</del></li> <li>2. in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden, <b>es sei denn, die Daten sind Gegenstand sozialüblicher innerbetrieblicher Kommunikation. Für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber für außerhalb der Regelungen des zweiten Unterabschnitts liegende Zwecke sind die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden.</b>“</li> </ol> | <p><b>Zu Nummer 5</b> (§ 27 Absatz 3)</p> <p>Absatz 3 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). 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 32I, sondern die übrigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Für Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die, ohne Auftragsdatenverarbeiter zu sein, für den Arbeitgeber tätig sind, bestimmt § 32I Absatz 2 die Anwendbarkeit des zweiten Unterabschnitts.</p> <p>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.</p> <p>Der Anwendungsbereich ist zudem nicht auf automatisierte Daten beschränkt, sondern erfasst auch den Umgang mit z. B. papiergebundenen Beschäftigtendaten.</p> <p><b>Die klarstellende Herausnahme (derartig) sozialüblicher Kommunikation aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes verhindert erkennbar nicht von der Intention des Gesetzes gewollte Rechtsfolgen, ohne den Beschäftigtendatenschutz zu schmälern.</b></p> |
| 5a. Nach § 28 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:<br>„(2a) Beschäftigtendaten dürfen für die Versendung von Informationen und Meinungen über politische und wirtschaftliche Themen an die Beschäftigten verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für diesen Zweck erforderlich ist und die Betroffenen eingewilligt haben.“   | Die Vorschrift erlaubt eine zweckändernde Nutzung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Die Verwendung von Beschäftigtendaten soll auch außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses für die Versendung von Druckerzeugnissen, etwa Arbeitgeberzeitschriften, oder elektronischer Post an die Beschäftigten zulässig.   |
| 5b) In § 28a Absatz 1 Satz 1 werden im ersten Halbsatz nach dem Wort „Forderung“ die Wörter „,der kein Handelsgeschäft unter Gewerbetreibenden zugrunde liegt,“ eingefügt.  | Durch die Ergänzung sollen Übermittlungen von Angaben über Forderungen, denen ein Handelsgeschäft unter Gewerbetreibenden zugrunde liegt, aus dem Anwendungsbereich des § 28a Absatz 1 herausgenommen werden.<br>§ 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes legt derzeit einheitliche Voraussetzungen für die Übermittlung von Angaben über Forderungen an Auskunftfeien fest, ohne zwischen natürlichen Personen in ihrer Funktion als Konsumenten und natürlichen Personen in ihrer Funktion als Gewerbetreibende zu unterscheiden. Dabei bestimmt die Regelung, dass eine zulässige Übermittlung unter anderem nur dann zulässig ist, wenn die zu erbringende  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Leistung trotz Fälligkeit nicht erbracht worden ist. Die Übermittlung von so genannten Positivdaten (z. B. Zahlung vor Fälligkeit) ist nach § 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes nicht zulässig.</p> <p>Im Rahmen von Auskunftsystemen, in denen umfassende – negative und positive – Informationen über das Zahlungsverhalten von Unternehmen gesammelt werden, führt die derzeitige Regelung zu einer Ungleichbehandlung von juristischen Personen und handelsregisterlich eingetragenen Kaufleuten. Während Angaben über Erstere nicht in den Schutzbereich des Bundesdatenschutzgesetzes fallen, womit auch positive Zahlungsinformationen über das Unternehmen in ein Auskunftsystem eingemeldet werden könnten, fallen Angaben über Forderungen von Einzelkaufleuten (d. h. natürlichen Personen) in den Schutzbereich des Bundesdatenschutzgesetzes und unter die Regelung in § 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes. Positive Zahlungsinformationen von Einzelkaufleuten können ohne deren Einwilligung nicht in ein Auskunftsystem eingemeldet werden. Dies erscheint nicht gerechtfertigt.</p>   |
| 6. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:<br>„Zweiter Unterabschnitt Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“. | <p><b>Zu Nummer 6 (§ 31)</b></p> <p>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.</p>   |
| 7. § 32 wird durch die folgenden §§ 32 bis 32l ersetzt:   | <p><b>Zu Nummer 7 (§§ 32 bis 32l)</b></p> <p>Die Regelungen des Unterabschnitts zum Beschäftigtendatenschutz gehen, soweit sie speziellere Regelungen treffen, den übrigen Bestimmungen des dritten Abschnitts vor. Insbesondere gehen die Regelungen dem § 28 Absatz 1 Nummer 1 vor. Gleichzeitig gelten insbesondere die allgemeinen und gemeinsamen Bestimmungen sowie die Vorschriften über die Rechte der Betroffenen grundsätzlich auch für den Beschäftigtendatenschutz. Hierzu zählt der Auskunftsanspruch des Betroffenen nach § 34, wonach dem Betroffenen auf Verlangen unter anderem Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, auch soweit sie sich auf die Herkunft dieser Daten beziehen, zu erteilen ist. Damit wird die erforderliche Transparenz bei der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis weiterhin sichergestellt. Von den allgemeinen und gemeinsamen Vorschriften abweichende und damit als speziellere Vorschrift vorgehende Regelung ist insbesondere § 32l Absatz 1 zur Einwilligung zu beachten.</p> <p>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 BSI). Insbesondere trifft dies aber auf die §§ 106 bis 115 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) oder § 29 des Soldatengesetzes (SG) zu, die eigene Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | ses enthalten. Insoweit wird auf die Begründung zu den Artikeln 5 und 6 verwiesen.  |  |
| <b>„§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses</b>   | <b>Zu § 32</b> (Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses)<br>Die Vorschrift regelt die Datenerhebung in der Anbahnungsphase, insbesondere durch mündliche und schriftliche Befragung der Bewerber.  |  |
| (1) Der Arbeitgeber darf den Namen, die Anschrift, die Telefonnummer und die Adresse der elektronischen Post eines Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 11 Nummer 7 erste Alternative vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben. Weitere personenbezogene Daten darf er erheben, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen. Er darf zu diesem Zweck insbesondere Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Beschäftigten erheben.  | Zu Absatz 1<br>Nach Absatz 1 unterliegt die Erhebung des Namens und der Kontaktdaten des Bewerbers keinen besonderen Voraussetzungen, da ohne diese die Durchführung eines Bewerbungsverfahrens nicht möglich ist. Die Erhebung weiterer Daten ist dagegen nur zulässig, wenn und soweit deren Kenntnis für die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten erforderlich ist. Welche Daten dieses im Einzelfall sein können, richtet sich nach objektiven beruflichen Kriterien und dem vom Arbeitgeber festgelegten Anforderungsprofil. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das ein Fragerecht des Arbeitgebers bei den Einstellungsverhandlungen nur insoweit anerkennt, als der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigeswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat. Vorgesehene Tätigkeiten im Sinne der Regelung liegen auch dann vor, wenn der Arbeitgeber verschiedene Stellen in einem Verfahren ausgeschrieben hat und im Bewerbungsverfahren entscheidet, welcher Bewerber auf welcher Stelle eingesetzt werden soll.   |  |
| (2) Daten eines Beschäftigten über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität[;] <del>oder die Gesundheit</del> [ <del>die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren</del> ] dürfen nur unter den Voraussetzungen erhoben werden, unter denen nach § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist. <u>Daten eines Beschäftigten über die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren dürfen nur erhoben werden soweit sie wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen und diese Anforderung angemessen ist.</u> Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt. | Zu Absatz 2<br>Absatz 2 stellt für besonders schutzwürdige Daten der Bewerber Sonderregelungen auf. Diese Daten darf der Arbeitgeber nur unter den strengen Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erheben. Maßgebend für die Zulässigkeit der Erhebung sind daher 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. Hinsichtlich der Frage nach Vorstrafen bleiben gemäß § 1 Absatz 3 Satz 1 die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) unberührt. Das bedeutet insbesondere, dass der Bewerber sich gemäß § 53 Absatz 1 BZRG als unbestraft bezeichnen darf und den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt nicht zu offenbaren braucht, wenn die dortigen Voraussetzungen vorliegen. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Arbeitgeber einen Bewerber nur nach Vorstrafen fragen darf, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert.<br><b>Die Änderung betrifft die Zulässigkeitsvoraussetzungen für Fragen des Arbeitgebers nach Vermögensverhältnissen, Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren eines Beschäftigten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst nur rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung und die sexuelle Identität, nicht aber die anderen genannten Punkte. Insofern läuft im Hinblick auf die Ver-</b> |  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>mögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren die noch im Regierungsentwurf vorgesehene Verweisung auf § 8 Abs. 1 AGG ins Leere.</p> <p>Die Rechtsprechung sieht zwar derzeit ein „berechtigtes Interesse Arbeitgebers als ausreichend an, um Daten wie Vermögensverhältnisse etc. zu erheben. Sinn und Zweck der Verweisung im Regierungsentwurf war jedoch, dass für alle genannten Fälle der Maßstab des AGG gelten soll. Daher ist der AGG Maßstab jetzt (fast) wortgleich wie in § 8 Abs. 1 AGG auf die zusätzlichen Fälle übertragen. Eine willkürliche Erhebung ist somit nicht möglich, sondern es muss für den betreffenden Arbeitsplatz quasi unabdingbar sein (z.B. Sicherheitsdienst, Geldbewachergewerbe wg. Vermögensdelikten oder Körperverletzung, Kindergärtner wg. Sexualstraftaten, etc.) und diese Voraussetzung für den Arbeitsplatz</p>  |
| <p>(3) Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung nach § 68 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.</p>  | <p>Zu Absatz 3</p> <p>Da die Datenerhebung auf das erforderliche Maß zu beschränken ist, besteht nach dieser Regelung 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 Sozialgesetzbuch (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 Sozialgesetzbuch ergebenden Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen bedarf es des Fragerechts nach der Schwerbehindertenoder 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.</p> |
| <p>(4) Soll eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft, einer ihr zugeordneten Einrichtung oder bei einer Vereinigung erfolgen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht hat, darf der Arbeitgeber auch Daten über die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung des Beschäftigten erheben, wenn die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Ver-</p> | <p>Zu Absatz 4</p> <p>Diese Regelung trägt dem Selbstverständnis und dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Religionsund Weltanschauungsgemeinschaften Rechnung. Als Konsequenz aus der Zulässigkeit der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach § 9 Absatz 1 AGG steht diesen Arbeitgebern ein Fragerecht unter denselben, gegenüber Absatz 2 Satz 1 erleichterten, Voraussetzungen zu.</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>einigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p>   |   |
| <p>(5) Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit unmittelbar und überwiegend politisch oder koalitionspolitisch ausgerichtet ist oder der Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf auch Daten über die politische Meinung und Gewerkschaftszugehörigkeit des Beschäftigten erheben, soweit die politische Meinung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit im Hinblick auf die Ausrichtung des Arbeitgebers und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf Daten über die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung des Beschäftigten erheben, soweit die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.</p> | <p>Zu Absatz 5<br/>Diese Ausnahmeregelung betrifft insbesondere Parteien (politisch), Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (koalitionspolitisch) sowie Pressebetriebe und Rundfunkfernsehanstalten (Berichterstattung oder Meinungsäußerung). Die durch die Artikel 5 Absatz 1, 9 Absatz 3 und 21 GG 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. Dabei ist die Frage nach der Religion oder Weltanschauung nur unter den gleichen strengeren Voraussetzungen zulässig, unter denen eine unterschiedliche Behandlung nach § 8 AGG wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig ist. Es handelt sich nämlich hier – anders als in Absatz 6 und § 9 AGG – nicht um eine Beschäftigung bei einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, so dass die im Hinblick auf deren Selbstverständnis und verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht in Absatz 6 und § 9 AGG aufgestellten erleichterten Voraussetzungen für ein Fragerecht hier nicht genügen.<br/>Durch das Abstellen auf die Art der Tätigkeit wird das Fragerecht des Arbeitgebers auf die Bewerber beschränkt, für deren zukünftige Tätigkeit die genannten Merkmale von Bedeutung sind, was z. B. bei einem Pförtner oder Hausmeister nicht der Fall ist.</p> |
| <p>(6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben, <u>soweit sie nicht allgemein zugänglich sind. Allgemein zugängliche Beschäftigtendaten dürfen ohne Mitwirkung des Beschäftigten erhoben werden, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber nicht allgemein zugängliche Beschäftigtendaten auch bei Dritten erheben; der Beschäftigte ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten zu unterrichten.</u> <del>[Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der Arbeitgeber allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftig-</del></p>               | <p>Zu Absatz 6<br/>Satz 1 enthält den Grundsatz der Direkterhebung. Satz 2 regelt eine Ausnahme hiervon hinsichtlich allgemein zugänglicher Daten des Bewerbers. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf die mögliche Erhebung von allgemein zugänglichen Daten über ihn hinzuweisen. Ein solcher Hinweis kann z. B. in der Stellenausschreibung erfolgen. Wenn der Arbeitgeber diese Daten elektronisch oder in Papierform speichert, muss er den Beschäftigten nach § 33 hierüber benachrichtigen. Allgemein zugänglich sind Daten z. B. dann, wenn sie der Presse oder dem Rundfunk zu entnehmen sind. Auch im Internet bei bestimmungsgemäßer Nutzung für jeden abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich, insbesondere, wenn die Daten über eine allgemeine Suchmaschine auffindbar sind. Sind die eingestellten Daten dagegen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich, z. B. ausgewählten Freunden, liegt eine allgemeine Zugänglichkeit nicht vor. Die Erhebung allgemein zugänglicher Daten ist nicht zulässig, wenn das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung gegenüber dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Einen solchen Fall regelt ausdrücklich Satz 2 letzter Halbsatz im Hinblick auf soziale Netzwerke im Internet, die der elektronischen Kommunikation dienen. Die dort eingestellten Daten dürfen vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht</p>   |

~~ten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt sind. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei sonstigen Dritten personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben; dem Beschäftigten ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten Auskunft zu erteilen.]~~ Die Absätze 1 bis 5 sowie § 32a bleiben unberührt.

erhoben werden; eine Ausnahme hiervon gilt nur für soziale Netzwerke im Internet, die gerade zur eigenen Präsentation gegenüber potentiellen Arbeitgebern genutzt werden. Überwiegende schutzwürdige Interessen des Beschäftigten können sich im Übrigen daraus ergeben, wie alt die Veröffentlichung der Daten im Internet ist, in welchem Kontext sie erfolgt und ob der Beschäftigte nach den erkennbaren Umständen noch die Herrschaft über die Veröffentlichung hat. Bei der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber durch die Erhebung der Daten zu Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses gegen allgemeine Geschäftsbedingungen desjenigen, der die Informationen bzw. die Plattform für diese zur Verfügung stellt, verstoßen würde. In diesem Fall ist die Erhebung der Daten ebenfalls in der Regel wegen eines überwiegenden Interesses des Arbeitnehmers unzulässig. Die Erhebung von Daten aus allgemein zugänglichen Quellen stellt in der Regel eine Datenerhebung bei einem Dritten dar. Satz 3 beschränkt vor diesem Hintergrund die Datenerhebung bei sonstigen Dritten (z. B. einem früheren Arbeitgeber) auf den Fall der Einwilligung des Beschäftigten. Dem Transparenzgebot folgend, gibt der zweite Halbsatz des Satzes 3 dem Beschäftigten einen Anspruch auf Information über die bei dem sonstigen Dritten, der keine allgemein zugängliche Quelle darstellt, erhobenen Daten. Satz 4 stellt klar, dass Absatz 6 nur festlegt, aus welchen Quellen Beschäftigtendaten erhoben werden dürfen, dass er jedoch nicht Inhalt und Umfang der Datenerhebung erfasst. Diese richten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 5 und § 32a. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 6 nicht erweitert. Auch durch die Einwilligung werden diese Grenzen nicht verändert. Sie legitimiert lediglich die Datenerhebung bei dem sonstigen Dritten, nicht aber ein über die Absätze 1 bis 5 und § 32a hinaus gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34.

Absatz 6 stellt keine den § 4 ausschließende, sondern eine diesen ergänzende Regelung dar.

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 für jeden abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich. Dieses gilt auch für soziale Netzwerke, soweit lediglich eine Mitgliedschaft, die jeder erlangen kann, Voraussetzung für den Datenabruf ist. Sind die eingestellten Daten dagegen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich, z. B. ausgewählten Freunden, liegt eine allgemeine Zugänglichkeit nicht vor. Satz 2 beschränkt die Datenerhebung bei Dritten auf den Fall der Einwilligung des Beschäftigten. Dem Transparenzgebot folgend, gibt der 2. Halbsatz des Satzes 2 dem Beschäftigten einen Anspruch auf Information über die bei Dritten erhobenen Daten. Satz 3 stellt klar, dass die Regelungen nur festlegen, aus welchen Quellen die in den Absätzen 1 bis 5 näher bestimmten Daten erhoben werden dürfen, nicht jedoch Inhalt und Umfang der Datenerhe-

|   |  |
|---|--|
|   | <p>bung erfassen. Diese richten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 5. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 6 nicht erweitert. Auch durch die Einwilligung werden diese Grenzen nicht verändert. Sie legitimiert lediglich die Datenerhebung bei dem Dritten, nicht aber ein über die Absätze 1 bis 5 hinaus gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34.</p>   |
| <p>(7) Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig sind.</p>  | <p>Zu Absatz 7<br/>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.</p>   |
| <p><b>§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses</b><br/>(1) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn und soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung <b>zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme</b> eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung <b>zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme</b> darstellt. Der Beschäftigte muss in die Untersuchung nach Aufklärung über deren Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber eingewilligt haben. <b>Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.</b> Dem Beschäftigten ist das vollständige Untersuchungsergebnis mitzuteilen. <del>Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.</del><br/>(2) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung erforderlich ist, um festzustellen, ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist (Eignungstest). Der Beschäftigte muss in den Eignungstest nach Aufklärung über dessen Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Ergebnisses des Eignungstests an den Arbeitgeber eingewilligt haben. <del>Der Eignungstest ist nach-</del></p> | <p><b>Zu § 32a</b> (Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses)<br/>Zu Absatz 1<br/>Absatz 1 regelt die Voraussetzungen für eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten sowie den Umgang mit dem dabei ermittelten Ergebnis. Der Gesundheitszustand muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Das bedeutet, dass die Untersuchung sich auch auf zukünftige Tätigkeiten beziehen kann, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits vorgesehen sind. So kann z. B. die Tropentauglichkeit des Bewerbers geprüft werden, wenn ein späterer Einsatz in den Tropen zu den vorgesehenen Tätigkeiten gehört. Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die spezielleren Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes. <b>Die Änderung dient der Klarstellung.</b><br/>Zu Absatz 2<br/>Neben der ärztlichen Untersuchung nach Absatz 1 kommen auch sonstige Untersuchungen oder Prüfungen (Eignungstests) in Betracht. Die Voraussetzung der Erforderlichkeit für die Eignungsfeststellung schließt die Erhebung von 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. Belastungs- oder Reaktionstests nur zulässig, wenn und soweit diesbezüglich besondere berufliche Anforderungen bestehen. Der Eignungstest muss nach wissenschaftlich anerkannten Methoden durchgeführt werden, wenn solche bestehen. Wenn Untersuchungen oder Prüfungen von Personen, die einer beruflichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen (z. B. Berufspsychologen), durchgeführt werden, darf dem Arbeitgeber, 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.<br/><b>Die Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Tests folgt daraus, dass der Eignungstest erforderlich sein muss, um festzustellen, ob der Bewerber zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist. Darüber hinaus darf der Test nur mit Zu-</b></p> |

~~wissenschaftlich anerkannten Methoden durchzuführen, sofern solche bestehen.]~~ Dem Beschäftigten ist das Ergebnis des Eignungstests mitzuteilen. Sind Eignungstests ganz oder teilweise durch Personen durchzuführen, die einer beruflichen Schweigepflicht unterliegen, darf dem Arbeitgeber insoweit nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis des Eignungstests für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

(3) Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig sind.

stimmung und nach wahrheitsgemäßer Aufklärung des Bewerbers über Art, Zweck und Umfang des Tests durchgeführt werden. Durch die Einfügung in Satz 4 wird klargestellt, dass nur dann die Beschränkung aufgrund einer etwa bestehenden Schweigepflicht eingreift, wenn die Durchführung des Eignungstest selbst die die Schweigepflicht auslösende Tätigkeit darstellt. Soweit also vom Arbeitgeber Personen, die unter bestimmten Voraussetzungen einer Schweigepflicht unterliegen könnten, wie etwa Psychologen, mit Personalangelegenheiten betraut werden, einen Eignungstest durch führen, ohne dass darin eine die Schweigepflicht auslösende psychotherapeutische Behandlung liegt, unterliegen diese keinen anderen Regelungen als sonstige mit Personalangelegenheiten betraute Personen. Zu Absatz 3

Die Änderung stellt klar, dass die Verhältnismäßigkeitsprüfung auch bei den ärztlichen Untersuchungen und den Eignungstests gilt.

### § 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten, die er nach § 32 oder 32a erhoben hat, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden.

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach § 32 oder 32a erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit

1. dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden, und  
2. er diese Daten nach § 32 oder 32a hätte erheben dürfen.

Satz 1 Nummer 2 gilt nicht, wenn der Beschäftigte die Daten dem Arbeitgeber übermittelt hat, ohne dass der Arbeitgeber hierzu Veranlassung gegeben hat.

(3) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird, sind die Beschäftigtendaten gemäß § 35 Absatz 2 Satz 2 zu löschen, es sei denn, dass der Beschäftigte in die weitere Speicherung eingewilligt hat.

„(4) Ein Dritter, an den Beschäftigtendaten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat [ihn] den Dritten, soweit es sich um eine nicht-öffentliche Stelle handelt, darauf hinzuweisen.“

**Zu § 32b** (Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses)

Zu Absatz 1

Absatz 1 knüpft die Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an die Datenerhebung nach den §§ 32 oder 32a 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 bestimmt, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigtendaten, die er nicht erhoben, d. h. nicht zielgerichtet beschafft hat, sondern, die ihm auf andere Weise zugegangen sind, nicht uneingeschränkt verarbeiten und nutzen darf. Vielmehr muss dies für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten oder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein. Darüber hinaus setzt die Verarbeitung und Nutzung voraus, dass der Arbeitgeber die Daten nach den §§ 32 oder 32a hätte erheben dürfen; eine Ausnahme hiervon gilt nur, wenn er sie von dem Beschäftigten selbst erhalten hat, ohne dass er hierzu Veranlassung gegeben hat.

Sobald eine Speicherung dieser Daten erfolgt ist, ist der Beschäftigte nach § 33 zu benachrichtigen.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift verweist im ersten Halbsatz deklaratorisch auf die Löschungspflicht nach § 35 Absatz 2 Satz 2 für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird. Der zweite Halbsatz enthält eine Ausnahme von der Löschungspflicht bei Einwilligung des Bewerbers in die weitere Speicherung, z. B. im Hinblick auf eine mögliche spätere Einstellung. 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.

|   |   |
|---|---|
|   | <p><b>Zu Absatz 4</b><br/> Der Gesetzentwurf enthält spezielle Regelungen für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. § 32d, der die Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis regelt, enthält in Absatz 4 eine gesetzliche Vorgabe, dass das Übermitteln von Beschäftigtendaten an Dritte einer auf das Beschäftigungsverhältnis beschränkten Zweckbindung unterliegt. Da eine Datenübermittlung vom Arbeitgeber an Dritte auch vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des § 32b möglich ist, besteht in diesem Fall ebenfalls das Bedürfnis, die Zweckbindung der Beschäftigtendaten auf das Beschäftigungsverhältnis zu beschränken. Durch die Anfügung des Absatzes 4 in § 32b, der wortgleich mit § 32d Absatz 4 ist, wird dieses Zweckbindungsgebot auch für Datenübermittlungen an Dritte vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erreicht.</p>  |
| <p><b>§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis</b></p>   | <p><b>Zu § 32c</b> (Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis)</p>  |
| <p>(1) Beschäftigtendaten dürfen vorbehaltlich der §§ 32e bis 32i erhoben werden, wenn dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies ist insbesondere der Fall, soweit die Kenntnis dieser Daten für den Arbeitgeber erforderlich ist, um</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. gesetzliche oder auf Grund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungspflichten zu erfüllen,</li> <li>2. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Pflichten zu erfüllen oder</li> <li>3. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Rechte des Arbeitgebers einschließlich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrzunehmen.</li> </ol> <p>§ 32 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 6 gilt entsprechend.</p> | <p><b>Zu Absatz 1</b><br/> 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. Die spezielleren Regelungen in den §§ 32e bis 32i gehen vor. Bei den in den Nummern 1 bis 3 genannten Regelbeispielen ist vom Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 1 auszugehen.</p> <p>Gesetzliche (Nummer 1) oder gegenüber dem Beschäftigten bestehende vertragliche und gesetzliche (Nummer 2) Pflichten können beispielsweise im Rahmen der Personalverwaltung oder der Lohn- und Gehaltsabrechnung bestehen. Nummer 3 knüpft eine zulässige Erhebung von Beschäftigtendaten an die im Beschäftigungsverhältnis 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.</p> <p>Die entsprechende Geltung des § 32 Absatz 6 betont die Grundsätze der Direkterhebung und der Transparenz auch für das bestehende Beschäftigungsverhältnis. Der Verweis auf § 32 Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass auch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis die Vorschriften des BZRG unberührt bleiben.</p> <p>Neben den in Absatz 1 genannten sind die Voraussetzungen des Absatzes 4 zu berücksichtigen.</p> |
| <p>(2) § 32 Absatz 2 bis 5 gilt entsprechend für die Feststellung, ob der Beschäftigte fachlich <b>und persönlich</b> geeignet ist, eine andere oder veränderte Tätigkeit aufzunehmen oder an einen anderen Arbeitsplatz zu wechseln.</p>   | <p><b>Zu Absatz 2</b><br/> Absatz 2 stellt klar, dass die Voraussetzungen des § 32 Absatz 2 bis 5 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. <b>§ 32c Absatz 2 enthält die Datenerhebungsbefugnis des Arbeitgebers bei einem Tätigkeitswechsel des Beschäftigten. Der Gesetzentwurf beschränkt diese aber auf</b></p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>die Feststellung der „fachlichen“ Eignung des Beschäftigten für die neue Tätigkeit. Der Arbeitgeber muss aber in gleichem Maße wie bei einer Neueinstellung auch bei einem Tätigkeitswechsel das Recht haben, seiner Auswahlentscheidung ein umfassendes Persönlichkeitsbild des Beschäftigten zugrunde zu legen und die hierfür notwendigen Daten zur persönlichen Eignung, beispielsweise die sog. „soft skills“ wie Sozialkompetenz, Teamfähigkeit oder Zuverlässigkeit, auch zu speichern. Dies entspricht uneingeschränkt der bisherigen betrieblichen Praxis. Die Ergänzung trägt dem Rechnung.</p>   |
| <p>(3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten die Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung nach Maßgabe des § 32a Absatz 1 sowie die Teilnahme an einem Eignungstest nach Maßgabe des § 32a Absatz 2 verlangen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tatsächliche Anhaltspunkte <b>Grund zur ernstlichen Besorgnis geben, dass die fortdauernde Eignung des Beschäftigten nicht mehr besteht und deshalb der Beschäftigte, Dritte, wichtige betriebliche Interessen oder bedeutende Rechtsgüter gefährdet werden vorliegen, die ernsthafte Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen</b>, oder</li> <li>2. ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.</li> </ol> | <p>Zu Absatz 3</p> <p>Absatz 3 begrenzt die Zulässigkeit von ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests eines Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers. Sie sind nach Maßgabe des § 32a zulässig, soweit sie zur Eignungsprüfung des Beschäftigten erforderlich sind, d. h. die Eignung nicht auf andere, weniger belastende Weise festgestellt werden kann. Die Eignungsüberprüfung darf nur bei Zweifeln an der fortdauernden Eignung oder anlässlich eines beabsichtigten Wechsels der Tätigkeit des Beschäftigten oder seines Arbeitsplatzes erfolgen., Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bleiben von Absatz 3 unberührt und richten sich nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.</p> <p>Die Verpflichtung zur Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung oder einem Eignungstest soll im Fall der Nummer 1 nur zulässig sein, wenn ernsthafte Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten bestehen. Vermutungen reichen als Zulässigkeitsvoraussetzung nicht aus. Es wird deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber keine willkürliche Entscheidung treffen kann. Die Regelung berücksichtigt einerseits Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, wenn ein Beschäftigter aus gesundheitlichen Gründen eine bestimmte Tätigkeit gar nicht mehr ausüben kann und deshalb etwa versetzt werden sollte (Gefahr für den Beschäftigten selbst), und auf der anderen Seite Fälle, in denen es um den Schutz Dritter geht, wenn etwa ein Busfahrer aufgrund einer schweren Sehschwäche das Leben der Beförderten in Gefahr bringt, oder auch Fälle, in denen wichtige betriebliche Interessen durch eine ernste Erkrankung des Beschäftigten in Gefahr geraten.</p> |
| <p>(4) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit <b>sie nach</b> Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig <b>ist[sind]</b>.</p>   | <p>Zu Absatz 4</p> <p>Absatz 4 ist identisch mit § 32 Absatz 7. <b>Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.</b></p>  |
| <p><b>§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. sie nach § 32, 32a oder 32c erhoben worden sind,</li> <li>2. dies erforderlich ist zur Erfüllung der Zwecke, für die die Daten erhoben worden sind, oder zur Erfüllung anderer Zwecke, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts hätte erheben dürfen, und</li> </ol>  | <p><b>Zu § 32d</b> (Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis)</p> <p>Zu Absatz 1</p> <p>Absatz 1 bestimmt unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis verarbeiten und nutzen darf. Die Daten müssen nach § 32, § 32a oder § 32c 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 muss darüber hinaus verhältnismäßig sein. Die Vorschrift erspart es dem Arbeitgeber, die gleichen Beschäftigtendaten mehrfach für unterschiedliche Zwecke des</p>   |

3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist.

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach § 32, 32a oder 32c erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit

1. dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist und

2. er sie nach den § 32, 32a oder 32c hätte erheben dürfen.

(3) Der Arbeitgeber darf **bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für eine in seinem Betrieb begangene Straftat, zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis, insbesondere zur Aufdeckung von Straftaten** nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des Strafgesetzbuchs, **oder zur Erfüllung gesetzlicher Prüf- oder Kontrollpflichten** einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Dateien **durchführen, soweit diese Maßnahme zur Erreichung des Zwecks im Hinblick auf den konkreten Anlass verhältnismäßig ist.** Ergibt sich **dabei** ein konkreter Verdachtsfall, dürfen die Daten personalisiert werden. Der Arbeitgeber hat die näheren Umstände, die ihn zu einem Abgleich nach Satz 1 veranlassen, zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind über Inhalt, Umfang und Zweck des automatisierten Abgleichs zu unterrichten, sobald der Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(4) Ein Dritter, an den Beschäftigtendaten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat **ihn den Dritten, soweit es sich um eine nicht-öffentliche Stelle handelt**, darauf hinzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber darf die nach § 32 Absatz 1 bis 6 sowie nach den §§ 32a und 32c Absatz 1 bis 3 erhobenen Beschäftigtendaten nicht in einer Weise verarbeiten und nutzen, dass sie durch die automatisierte Zusammenführung **einzelner Lebens- und Personaldaten** ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften oder des Gesundheitszustandes des Beschäftigten ergeben.

Beschäftigungsverhältnisses zu erheben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt – wie auch § 32b Absatz 1 Nummer 2 zweite Alternative – klar, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigtendaten, die er, ohne danach zu fragen, von dem Beschäftigten selbst erhält oder die ihm auf andere Weise zugetragen werden oder zur Kenntnis gelangen, ohne dass er sie beschafft hat, im Beschäftigungsverhältnis nicht uneingeschränkt verarbeiten und nutzen darf. Vielmehr ist das Verarbeiten und Nutzen nur zulässig, soweit der Arbeitgeber die Daten nach den §§ 32, 32a oder 32c hätte erheben dürfen, und die Verarbeitung oder Nutzung für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sowie nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist. Sobald eine Speicherung dieser Daten erfolgt ist, ist der Beschäftigte nach § 33 zu benachrichtigen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, für welche Zwecke und in welcher Form der Arbeitgeber einen automatisierten Abgleich von für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhobenen, mit ihm bei ihm vorhandenen Beschäftigtendaten, mit von ihm geführten Dateien durchführen darf. Der Abgleich ist nur zulässig zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis. Eine schwerwiegende Pflichtverletzung kann auch z. B. die Begehung einer Ordnungswidrigkeit im Beschäftigungsverhältnis sein, wenn diese von entsprechender Erheblichkeit ist. Die Regelbeispiele machen deutlich, dass Absatz 3 eine Grundlage für die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen darstellt. 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. Der Datenabgleich ist nicht zur Aufdeckung jeder, sondern nur einer schwerwiegenden Pflichtverletzung, die in ihrer Wichtigkeit den Regelbeispielen nahe kommt, gerechtfertigt. Dieser Maßstab gilt auch für die Straftaten. Diese müssen zudem, wie die Pflichtverletzung, im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis begangen worden sein. Im Sinne des in § 3a normierten Grundsatzes der Datenvermeidung und Datensparsamkeit dürfen die Beschäftigtendaten zunächst nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form für den Abgleich genutzt werden. Erst wenn sich aus dem Abgleich ein Verdacht ergibt, dürfen die hiervon betroffenen Daten personalisiert werden. Dem Transparenzgebot wird durch die Dokumentations- und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers Rechnung getragen. **Die Regelung schließt ein anlassloses Screening aus. Sie beruht auf einem Änderungsvorschlag des Bundesrates.**

Zu Absatz 4

Das Übermitteln von Beschäftigtendaten an Dritte unterliegt nach Absatz 4 einer auf das Beschäftigungsverhältnis beschränkten Zweckbindung.

|  |   |
|--|---|
|  | <p>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.</p> <p>Die Hinweispflicht wird auf nicht-öffentliche Stellen beschränkt, da ein solcher Hinweis gegenüber öffentlichen Stellen als nicht erforderlicher Aufwand erscheint da öffentliche Stellen ohnehin Daten nur im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgabe und im Rahmen der für sie geltenden Vorschriften verarbeiten dürfen und mithin ein entsprechender Hinweis entbehrlich ist.</p> <p>Zu Absatz 5</p> <p>Absatz 5 stellt eine zum Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten erforderliche Flankierung der Regelungen über die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten dar. Die Begriffe „einzelne Lebens- und Personaldaten“ sind gesetzlich nicht definiert. Zur Vermeidung von Abgrenzungsschwierigkeiten soll auf die Verwendung zugunsten des gesetzlich definierten Begriffs der Beschäftigtendaten verzichtet werden. Zudem soll auch ein Zusammenführen „mehrerer“ Beschäftigtendaten vermieden werden. Soweit in Personalakten ein Zusammenführen der Beschäftigtendaten unvermeidlich ist, gilt der Anwendungsvorrang des Personalaktenrechts.</p>  |
| <p><b>§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Tatsachen den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, <del>die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde</del>, bei der ein verständiger Arbeitgeber die Kündigung des Beschäftigten aus wichtigem Grunde in Betracht ziehen würde, und</li><li>2. die Erhebung erforderlich ist, um die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken oder um damit im Zusammenhang stehende weitere Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu verhindern.</li><li>(3) Die Erhebung nach Absatz 2 muss nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den <b>[Anlass]Zweck</b> verhältnismäßig sein. Sie ist nur</li></ol> | <p><b>Zu § 32e</b> (Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis)</p> <p>Zu Absatz 1</p> <p>Absatz 1 regelt den Grundsatz, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben darf. Dieser Grundsatz ergänzt für den Beschäftigtendatenschutz die in § 4 getroffenen allgemeinen Regelungen zur Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung. Ohne Kenntnis des Beschäftigten darf der Arbeitgeber somit nur in den besonders geregelten Fällen personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben.</p> <p>Zu Absatz 2</p> <p>Zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten personenbezogene Daten nur nach dieser Vorschrift erheben, sofern keine spezielleren Regelungen bestehen (z. B. zur Videoüberwachung). Unter schwerwiegenden Pflichtverletzungen sind solche zu verstehen, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) berechtigen würden. Darunter kann auch z. B. die Begehung einer Ordnungswidrigkeit im Beschäftigungsverhältnis fallen, wenn sie von entsprechender Erheblichkeit ist. Voraussetzung für eine Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten ist zudem, dass Tatsachen vorliegen, die einen Verdacht gegen einen oder mehrere Beschäftigte begründen. Der Verdacht muss</p> |

zulässig, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise erschwert oder weniger erfolgversprechend wäre. Die Erhebung ist abzubrechen, wenn der Zweck nicht zu erreichen ist; sie ist zu unterbrechen, wenn der Zweck nur vorübergehend nicht zu erreichen ist. Die Dauer ist auf das Unerlässliche zu beschränken.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 ist die Erhebung von Beschäftigtendaten unzulässig, wenn sie erfolgt mit Hilfe

1. einer planmäßig angelegten Beobachtung, die länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen stattfinden soll,

2. technischer Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes ~~oder~~

3. optisch-elektronischer Einrichtungen (Videoüberwachung) oder

4. sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind.

Satz 1 Nummer 34 gilt nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten.

(5) Der Arbeitgeber darf die nach Absatz 2 erhobenen Daten nur für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, verarbeiten und nutzen. Die den Verdacht begründenden Tatsachen sind vor der Datenerhebung zu dokumentieren. Die näheren Umstände der Datenerhebung nach den Absätzen 2 bis 4 sind unverzüglich nach der Datenerhebung zu dokumentieren. ~~Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5 ist anzuwenden.~~

Der Beschäftigte ist über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu unterrichten, sobald deren Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(6) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn ~~[sie zur Erreichung] Jahre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist[sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen].~~ Der Grund der Speicherung der Daten und die Löschung sind zu dokumentieren. Die Dokumentation darf ausschließlich für Zwecke der Datenschutzkontrolle verwendet werden. Die Dokumentation ist zu löschen, wenn sie für diese Zwecke nicht

sich nicht auf einen bestimmten Beschäftigten beziehen, sondern kann sich auch gegen eine Gruppe von Beschäftigten richten. In diesem Fall ist jeder, der zu der Gruppe gehört, betroffen. Die Erhebung muss zur Aufdeckung der Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen, auf die sich der Verdacht bezieht oder zur Verhinderung weiterer damit im Zusammenhang stehender Straftaten oder schwerwiegender Pflichtverletzungen des Beschäftigten erforderlich sein. Zur Verhinderung kann die Datenerhebung z. B. erforderlich sein, um systematische Strukturen, auf deren Grundlage breit angelegte Korruption betrieben bzw. abgewickelt wird (etwa ein Geflecht von Gesellschaften, über die versteckte Zahlungen erfolgen), aufzubrechen und damit diesen Weg für weitere Taten zu versperren. **Nach dem geänderten Absatz 2 Nummer 1 ist die Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten nur zulässig, wenn ein auf Tatsachen basierender Verdacht besteht, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat. Eine reine Vermutung reicht demnach für die Zulässigkeit der heimlichen Datenerhebung nicht aus. Die Schwere der Straftaten bzw. schwerwiegenden Pflichtverletzungen ist an den Voraussetzungen des § 626 BGB zu messen. Wenn eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch einen verständigen Arbeitgeber, der mit den rechtlichen und tatsächlichen Verhältnissen vertraut ist, gerechtfertigt wäre, ist davon auszugehen, dass auch die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nummer 1 vorliegen.**

Zu Absatz 3

Absatz 3 differenziert für den Fall der Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit näher aus. Nach der Subsidiaritätsklausel des Satzes 2 ist die Erhebung nach Absatz 2 nur zulässig, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise weniger erfolgversprechend oder erschwert wäre. Ist erkennbar, dass der verfolgte Zweck nicht erreicht werden kann, ist die Datenerhebung zu beenden; kann der Zweck vorübergehend nicht erreicht werden, muss die Datenerhebung unterbrochen werden. Auch in zeitlicher Hinsicht darf die Datenerhebung nach Absatz 2 das unbedingt nötige Maß nicht überschreiten. Die Vorschrift betrifft auch Datenerhebungen, für die sich der Arbeitgeber Dritter bedient (z. B. Privatdetektiv). **Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.**

Zu Absatz 4

Absatz 4 schränkt das zeitliche Ausmaß sowie die Mittel der Datenerhebung nach Absatz 2 ein. Eine planmäßig angelegte Beobachtung darf, unabhängig von den eingesetzten Mitteln, nicht länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen, bezogen auf die konkrete Maßnahme, stattfinden. Unabhängig von dem zeitlichen Ausmaß dürfen technische Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes oder sonstige besondere, zur Beobachtung bestimmte technische Mittel nicht eingesetzt werden. Hiervon ausgenommen sind Ferngläser und Fotoapparate; das bedeutet, dass z. B. Videokameras nicht eingesetzt werden dürfen. Eine heimliche Videoüberwa-

mehr erforderlich ist, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, das dem Jahr der Dokumentation folgt.

(7) Daten, die den Kernbereich privater Lebensgestaltung betreffen, darf der Arbeitgeber nicht erheben, verarbeiten oder nutzen. Wurden solche Daten entgegen Satz 1 gespeichert, sind sie unverzüglich zu löschen. Absatz 6 Satz 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden.

chung ist daher unzulässig.

Die heimliche Videoüberwachung sollte im Regelfall schon durch das Verbot des Einsatzes „sonstiger besonderer technischer Mittel“ erfasst sein. Zur Klarstellung und wegen der besonderen Schwere einer heimlichen Videoüberwachung wird diese aber gesondert erwähnt.

Zu Absatz 5

Satz 1 regelt die Zweckbindung der nach Absatz 2 erhobenen Daten. Darüber hinaus sind die den Verdacht begründenden Tatsachen vor Beginn der Datenerhebung und die näheren Umstände der Datenerhebung unverzüglich danach schriftlich festzuhalten. Wenn eine automatisierte Verarbeitung der Daten erfolgen soll, unterliegt diese der vorherigen Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5. Satz 4 stellt eine deklaratorische Rechtsgrundverweisung dar. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über eine ohne dessen Kenntnis erfolgte Datenerhebung nach Absatz 2 sowie über eine Verarbeitung und Nutzung dieser Daten zu unterrichten, sobald die Unterrichtung den Zweck (z. B. Aufdeckung einer Straftat) nicht mehr gefährdet.

Aufgrund der Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber kann ein effektiver Arbeitnehmerdatenschutz nur dann gewährleistet werden, wenn – wie im Entwurf schon umgesetzt – die Rechtfertigung einer Datenerhebung auf Grund der Einwilligung des Betroffenen stark eingeschränkt wird und die datenschutzrechtlichen Verfahrensinstrumente, insbesondere die Rolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt werden. Erst die Einbindung einer unabhängigen Stelle entlastet das von unterschiedlichen und teilweise gegensätzlichen Interessen geprägte Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und trägt damit wesentlich zu einem vertrauensvollen Arbeitsklima am Arbeitsplatz bei.

Die ausdrückliche Regelung einer Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten unabhängig von den Voraussetzungen des § 4d Absatz 5 BDSG für die im Gesetzentwurf erstmals geregelten automatisierten Datenverarbeitungsverfahren (vergleiche §§ 32g, 32h und 32i BDSG-E), die typischerweise besondere Risiken für die Freiheit und Rechte der Betroffenen begründen können, trägt diesem Umstand Rechnung.

Mit der entsprechenden Anpassung des Verweises auf § 4d Absatz 5 in § 32e Absatz 5 Satz 4 wird klargestellt, dass es sich um einen Rechtsfolgenverweis handelt, da andernfalls diese Norm nicht anwendbar wäre, denn die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis dient regelmäßig der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses (vergleiche insoweit § 4d Absatz 5 Satz 2 zweiter Halbsatz Variante 2).

Zu Absatz 6

Die in Absatz 6 geregelte Löschung der durch ohne Kenntnis des Beschäftigten erhobenen Daten 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. Darüber hinaus begründen die Sätze 2 bis 4 eine Dokumentati-

|   |  |
|---|--|
|   | <p>onspflicht hinsichtlich des Grundes der Speicherung und der Löschung, eine Zweckbindung der Verwendung der Dokumentation sowie eine Löschungspflicht. <b>Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.</b></p> <p>Zu Absatz 7</p> <p>Absatz 7 enthält eine Schutzvorschrift für den Kernbereich der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten. Die diesen Kernbereich betreffenden Daten dürfen nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Für den Fall, dass dies dennoch erfolgt, sind sie unverzüglich zu löschen.</p>   |
| <p><b>§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen</b></p> <p>(1) Die Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsgelände, Betriebsgebäude oder Betriebsräume (Betriebsstätten) mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung), die auch zur Erhebung von Beschäftigtendaten geeignet ist, ist nur zulässig; <b>zum Zweck der Gewährleistung der Betriebs-, Arbeits- oder Produktsicherheit, zur Absicherung wesentlicher Betriebsabläufe oder zum Schutz bedeutender Rechtsgüter, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen, insbesondere</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. zur Zutrittskontrolle,</li><li>2. zur Wahrnehmung des Hausrechts,</li><li>3. zum Schutz des Eigentums,</li><li>4. zur Sicherheit des Beschäftigten,</li><li>5. zur Sicherung von Anlagen,</li><li>6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes,</li><li>7. zur Qualitätskontrolle, <b>soweit diese rechtlich verpflichtend ist.</b></li></ol> <p><b>Die Beobachtung nach Satz 1 ist nur zulässig, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und wenn nach Art und Ausmaß der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen.</b> Der Arbeitgeber hat den Umstand der Videoüberwachung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absatz 3 und 4 gilt entsprechend. Die Sätze 1 bis 3 <b>und 2</b> gelten entsprechend, wenn von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.</p> <p>(2) Eine Videoüberwachung von Teilen von Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Um-</p> | <p><b>Zu § 32f (Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen)</b></p> <p>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. Nicht öffentlich zugängliche Betriebsstätten sind solche, die nach dem erkennbaren Willen des Berechtigten nicht von jedermann betreten oder genutzt werden können. Nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 gehen andere bereichsspezifische Regelungen zu Videoüberwachungen den hier getroffenen Regelungen vor, auch wenn Beschäftigtendaten betroffen werden.</p> <p>Zu Absatz 1</p> <p>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. Schutzwürdige Interessen der Betroffenen stehen einer Videoüberwachung in Betriebsräumen der Interessenvertretungen regelmäßig entgegen. Wichtige betriebliche Interessen sind nur in den genannten Fällen anzunehmen. Nummer 3 bezieht sich auf das Eigentum sowohl des Arbeitgebers, von Beschäftigten als auch Dritter, z. B. Kunden oder Vertragspartner des Arbeitgebers.</p> <p>Hinsichtlich der Verarbeitung und Nutzung der erhobenen Daten sowie der Benachrichtigung von Betroffenen gelten die Regelungen des § 6b Absatz 3 und 4 entsprechend.</p> <p>Der Arbeitgeber hat aus Gründen der Transparenz für die Beschäftigten die Beobachtung durch geeignete Maßnahmen wie beispielsweise deutlich sichtbare Hinweisschilder erkennbar zu machen.</p> <p>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.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>kleide- und Schlafräume.</p>   | <p>Durch die Änderung werden in den Ziffern 1 bis 7 Fälle (Betriebs-, Arbeits- oder Produktsicherheit, zur Absicherung wesentlicher Betriebsabläufe oder zum Schutz bedeutender Rechtsgüter) definiert, in denen eine offene Videoüberwachung möglich sein soll. Als zusätzliches Kriterium ist erforderlich, dass die Maßnahme auch im wichtigen betrieblichen Interesse sein muss. Durch die abstrakt genannten Fallgruppen bleibt auch Raum für hier nicht als Beispiel namentlich aufgeführten Fälle, sofern diese in die zuvor genannten Fallgruppen (Arbeitssicherheit etc.) einzuordnen sind. Zugleich wird durch die Nennung der Fallgruppen vermieden, dass die notwendige Flexibilität, die durch die Regelbeispieltechnik sichergestellt wird, dazu führt, dass die offene Videoüberwachung ausufernd angewandt wird.</p> <p>Eingefügt wurde zudem noch das Erfordernis der „rechtlichen Verpflichtung“ zu einer Qualitätskontrolle, um zu verdeutlichen, dass dies nicht das Einfallstor für eine ausufernde Videoüberwachung sein darf. „Rechtlich verpflichtend“ sind dabei nicht nur gesetzlich eingehaltene Vorgaben, sondern auch untergesetzliche Regelungen, etwa industrietechnische Normen o.ä., sofern der Arbeitgeber sich daran rechtlich gebunden hat (z.B. durch Vertrag).</p> <p>Zu Absatz 2</p> <p>Absatz 2 stellt klar, dass Betriebsräume, die einem Beschäftigten als privater Rückzugsraum zur Verfügung gestellt werden, nicht überwacht werden dürfen. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume. 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.</p> |
| <p>(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Speicherungs Zwecks ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich sind ist oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>   | <p>Zu Absatz 3</p> <p>Die Speicherung bzw. das Löschen der durch die Videoüberwachung erhobenen Daten regelt Absatz 3 und ist davon abhängig, ob die Speicherung zur Erreichung des Zwecks noch erforderlich ist und ob schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Zum Zweck der Speicherung kann im Einzelfall auch eine spätere arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung zählen.</p> <p>Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.</p>   |
| <p><b>§ 32g Ortungssysteme</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch elektronische Einrichtungen zur Bestimmung eines geografischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zur Sicherheit des Beschäftigten oder</li> <li>2. zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten</li> </ol> <p>und wenn keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhe-</p> | <p><b>Zu § 32g (Ortungssysteme)</b></p> <p>Zu Absatz 1</p> <p>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. Die Ortung ist nur zulässig, wenn sie aus betrieblichen Gründen zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung seines Einsatzes erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung nicht überwiegen.</p>   |

bung, -verarbeitung oder -nutzung überwiegen. Eine Erhebung nach Satz 1 darf nur während der Arbeitszeit des Beschäftigten erfolgen. **Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.** Der Arbeitgeber hat den Einsatz des Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen für den Beschäftigten 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 verarbeitet oder genutzt werden.

(2) Der Arbeitgeber darf Ortungssysteme auch zum Schutz beweglicher Sachen einsetzen. In diesem Fall darf eine Ortung des Beschäftigten nicht erfolgen, solange der Beschäftigte die bewegliche Sache erlaubterweise nutzt oder diese sich erlaubterweise in seiner Obhut befindet.

(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn **ihre Kenntnis sie zur Erreichung für die Erfüllung** des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich **sind] ist** oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

Arbeitgebern ist die Ortung von Beschäftigten nach der Vorschrift nur während der Arbeitsoder 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.

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.

Nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 gehen andere bereichsspezifische Regelungen zum Einsatz von Ortungssystemen, wie etwa solche, die der Navigation und Kollisionsvermeidung oder der Mauterhebung dienen, den hier getroffenen Regelungen vor, auch wenn sie zugleich Beschäftigtendaten betreffen.

**Auf die Begründung zu Doppelbuchstabe ff Dreifachbuchstabe ccc (§ 32e Absatz 5) wird verwiesen.**

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 darf der Arbeitgeber Ortungssysteme auch zum Schutz der Arbeitsmittel und der sonstigen beweglichen Sachen, die sich in der Obhut des Beschäftigten befinden, z. B. der Fracht, einsetzen. In diesem Fall sind nicht die Voraussetzungen des Absatzes 1 zu erfüllen, da vorrangig Sachwerte geschützt werden sollen. Allerdings darf keine personenbezogene Ortung erfolgen, während der Beschäftigte die Sache ordnungsgemäß nutzt oder sie sich in seiner Obhut befindet. 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.

**Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.**

### § 32h Biometrische Verfahren

(1) Der Arbeitgeber darf biometrische Merkmale eines Beschäftigten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. Daten in Form von Lichtbildern eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat. **Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Daten-**

### 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), Gesichtsgeometrie, 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.

**schutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.**

(2) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn **ihre Kenntnis sie zur Erreichung für die Erfüllung** des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich **sind ist** oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen..

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 erhobener biometrischer Daten ist nur im Hinblick auf Lichtbilder und auch dann nur mit Einwilligung des Beschäftigten zulässig.

**Auf die Begründung zu Doppelbuchstabe ff Dreifachbuchstabe ccc (§ 32e Absatz 5) wird verwiesen.**

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Löschung der nach Absatz 1 erhobenen Beschäftigtendaten. **Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.**

**§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten**

(1) Soweit dem Beschäftigten die Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Daten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebes von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle

und soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. **Ist eine ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber die bei dieser Nutzung von Telefondiensten anfallenden Daten auch zur Überwachung und Steuerung von Geschäftsabläufen sowie zum Zweck der Vergütung des Beschäftigten erheben, verarbeiten und nutzen, soweit kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.** Werden nach Satz 1 Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu unterrichten, sobald der Zweck der Verarbeitung

**Zu § 32i (Nutzung von Telekommunikationsdiensten)**

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Umgang mit den Daten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten wenn diese Nutzung nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist. Es handelt sich um Daten, die bei der Erbringung eines Telekommunikationsdienstes im Sinne des § 3 Nummer 30 des Telekommunikationsgesetzes (TKG) 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 diese Daten 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 Daten Sachverhalte erkennen kann, die einer berufsbezogenen oder sonstigen gesetzlichen Schweigepflicht unterfallen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bestimmte Anschlüsse für eine unternehmensinterne psychologische Beratungen genutzt werden und anhand der erhobenen Daten dieses Anschlusses erkennbar wird, welche Beschäftigten psychologische Hilfe in Anspruch nehmen. Schutzwürdige Belange des Beschäftigten am Ausschluss der Kenntnisnahme des Inhalts seiner Kommunikationsnutzung durch den Arbeitgeber können auch dann bestehen, wenn es sich erkennbar um private Inhalte handelt. Schutzwürdige Interessen des Beschäftigten überwiegen regelmäßig bei der Kommunikation der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen wie z. B. dem Betriebsrat, dem Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragten.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten, 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 Daten kann den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Schäden

oder Nutzung durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner im Einzelfall vorher darüber informiert worden sind und darin eingewilligt haben.

(3) Ist die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber Inhalte dieser Nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall

1. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle erheben, verarbeiten und nutzen, wenn 4. der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab darüber informiert worden ist, dass Kontrollen stattfinden können, oder

2. zu Qualitätssicherungs- und Schulungszwecken erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab darüber informiert worden ist, dass er in einem eingegrenzten Zeitraum mit einer Kontrolle zu rechnen hat, und 2. die Kommunikationspartner des Beschäftigten über die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung informiert worden sind und darin eingewilligt haben. Erfolgt die in Satz 1 erster Halbsatz genannte telefonische Dienstleistung zu Zwecken der Markt- oder Meinungsforschung, darf der Arbeitgeber Inhalte dieser Nutzung zu Qualitätssicherungs- und Schulungszwecken ohne Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall erheben, verarbeiten und nutzen, wenn der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab darüber informiert worden ist, dass im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses solche Kontrollen stattfinden. Eine Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung ist nur zulässig, wenn die Kommunikationspartner des Beschäftigten über die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung informiert worden sind und darin eingewilligt haben und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der

von seinen Anlagen abzuhalten und die Sicherheit der darin verarbeiteten Daten zu gewährleisten.

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

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

Sofern Daten zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle (Nummer 3) erhoben und einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden, ist dieser durch den Arbeitgeber über die Verarbeitung und Nutzung der Daten zu unterrichten, sobald die Leistungs- oder Verhaltenskontrolle dadurch nicht mehr gefährdet wird.

Durch die Ergänzung des § 32i Absatz 1 Nummer 1 wird klargestellt, dass auch die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebes von Telekommunikationsanlagen vom Anwendungsbereich der Vorschrift umfasst ist.

Im Hinblick auf Beschäftigte, deren wesentliche Tätigkeit im Erbringen telefonischer Dienstleistungen besteht, wird es dem Arbeitgeber ermöglicht, die dabei anfallenden Verbindungsdaten auch zur Steuerung und Überwachung seiner Geschäftsabläufe sowie zu Vergütungszwecken gegenüber seinen Beschäftigten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Damit wird insbesondere die effektive Steuerung von Callcentern weiter ermöglicht.

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 (vergleiche § 3 Nummer 17 TKG). 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 Betriebes von Telekommunikationsnetzen und Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit – und sowohl der Beschäftigte als auch seine Kommunikationspartner vorher in die Datener-

Inhaltsdaten nach Satz 2 zu unterrichten.

(4) Daten über die Inhalte einer Nutzung von Telefondiensten dürfen über die in den Absätzen 2 und 3 genannten Fälle hinaus nicht für Zwecke der allgemeinen Leistungs- und Verhaltenskontrolle erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.

(53) 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 dies zu den in Absatz 1 Nummer 1 oder 3 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Dies gilt auch, soweit es für den ordnungsgemäßen Dienst- oder Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers in den Fällen einer Versetzung, Abordnung oder Abwesenheit erforderlich ist. Ohne Kenntnis des Beschäftigten darf eine Erhebung nach Satz 1 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 nur nach Maßgabe des § 32e Absatz 2 bis 7 erfolgen.

(64) Nach Abschluss einer Telekommunikation gelten für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten und Inhalte die §§ 32c und 32d. Der Arbeitgeber darf private Daten und Inhalte nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn dies zur Durchführung des ordnungsgemäßen Dienst- oder Geschäftsbetriebes unerlässlich ist und er den Beschäftigten hierauf schriftlich hingewiesen hat.

hebung, -verarbeitung oder -nutzung durch den Arbeitgeber eingewilligt haben und über das Tätigwerden des Arbeitgebers auch konkret unterrichtet worden sind. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers liegt regelmäßig nicht vor bei Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen. 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 wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung des Beschäftigten ist (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 stichprobenhaft oder anlassbezogen authentisch zur Kenntnis nehmen zu können. Da lediglich eine stichprobenartige oder anlassbezogene Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten zulässig ist, ist eine lückenlose Kontrolle des Beschäftigten ausgeschlossen. Der Beschäftigte muss nach Satz 2 zudem vorab über die Möglichkeit z. B. des Mithörens durch den Arbeitgeber in einem eingegrenzten Zeitraum informiert sein. Gleiches gilt für seine Kommunikationspartner, die darüber hinaus darin eingewilligt haben müssen.

Macht der Arbeitgeber von der Befugnis nach Satz 2 Gebrauch, hat er den Beschäftigten unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, nachträglich darüber zu unterrichten. Eine stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist nicht möglich bei Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen. Inhalte dieser Gespräche dürfen auf der Grundlage des Satzes 2 nicht erhoben werden.

**Der Regelungsgegenstand der bisherigen Sätze 2 und 3 wird im neuen Absatz 3 geregelt. Zu Absatz 3**

**Die Vorschrift regelt, inwieweit der Arbeitgeber die Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten erheben, verarbeiten und nutzen darf, wenn es sich um die Inhalte von Telefonaten von Beschäftigten, deren telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung ist, handelt.**

**Absatz 3 Nummer 1 ermöglicht es dem Arbeitgeber in diesen Fällen Inhalte von Telefonaten, ohne dass der Beschäftigte im Einzelfall davon weiß, zu einer anlassbezogenen Leistungs- und Verhaltenskontrolle heranzuziehen, wenn der Beschäftigte generell darüber unterrichtet ist, dass solche Kontrollen stattfinden können. Über den genauen Zeitpunkt oder den Zeitraum zu dem die Kontrollen durchgeführt werden, muss insoweit nicht informiert werden.**

**Gemäß Absatz 3 Nummer 2 dürfen die Inhaltsdaten von Telefonaten der o.g. Beschäftigten zu Qualitätssicherungs- und Schulungszwecken, ohne dass der Beschäftigte im Einzelfall davon weiß, nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, wenn der Beschäftigte vorher darüber informiert worden ist, dass in einem bestimmten, näher bezeichneten Zeitraum Kontrollen stattfinden werden.**

Satz 2 enthält eine Sonderregelung hinsichtlich telefonischer Dienstleistungen zu Zwecken der Markt- und Meinungsforschung. Eine Auswertung von Telefoninhalten ist in diesen Fällen zu Qualitätssicherungs- und Schulungszwecken ohne Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall möglich, wenn der Beschäftigte weiß, dass im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses solche Kontrollen stattfinden werden. Die Regelung ist erforderlich, um die Sicherstellung der wissenschaftlichen Standards in der Markt- und Meinungsforschung durchgehend zu gewährleisten.

Zu Absatz 4

Die Vorschrift begrenzt die erlaubte Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhaltsdaten einer Nutzung von Telefondiensten für Zwecke der allgemeinen Leistungs- und Verhaltenskontrolle auf die in § 32i Absatz 2 und 3 genannten Fälle.

Zu Absatz 3 (jetzt 5)

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 Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit oder für eine stichprobenartige oder anlassbezogene Leistungs- oder Verhaltenskontrolle erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegen (vergleiche insoweit die Begründung zu Absatz 1).

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber die in Satz 1 genannten Daten auch dann erheben, verarbeiten und nutzen darf, wenn dies für den ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers in den Fällen einer Versetzung, Abordnung oder Abwesenheit erforderlich ist, sofern keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Sofern der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten Daten erhebt, verarbeitet oder nutzt, um eine stichprobenartige oder anlassbezogene Verhaltens- oder Leistungskontrolle durchzuführen, darf er dies nur nach den Maßgaben des § 32e.

Zu Absatz 4 3 (jetzt 6)

Während die Absätze 1 bis 3 den andauernden Telekommunikationsvorgang betreffen, betrifft Absatz 4 den Umgang mit den Daten und Inhalten einer abgeschlossenen Telekommunikation. Die Unterscheidung zu den Absätzen 1 bis 3 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 Verbindungsdaten der abgeschlossenen Telekommunikation eines Beschäftigten, etwa die auf dem Arbeitsplatzcomputer eingegangenen E-Mails, dürfen nach Absatz 4 vom Arbeitgeber gemäß den §§ 32c und 32d erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Das bedeutet, dass die Erhebung erfor-

|  |  |
|--|--|
|  | <p>derlich sein muss für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses. Dieses ist z. B. der Fall, wenn wegen der Abwesenheit des Beschäftigten die dienstlichen oder beruflichen E-Mails von dem Vertreter des Beschäftigten oder dem Arbeitgeber selbst weiter bearbeitet werden müssen. Der Arbeitgeber darf die Inhalte und weiteren Daten der abgeschlossenen Telekommunikation allerdings nur erheben, verarbeiten und nutzen, und somit zur Kenntnis nehmen, sofern es sich nicht um erkennbar private Inhalte handelt. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung privater Inhalte und Daten der abgeschlossenen Kommunikation eines Beschäftigten ist nur zulässig, wenn dies zur Durchführung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes unerlässlich ist. Das ist z. B. der Fall, wenn bei Erkrankung des Beschäftigten seine elektronische Post zwecks weiterer Bearbeitung der dienstlichen E-Mails gesichtet werden muss. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten hierauf schriftlich hingewiesen hat. Die Kenntnisnahme der Kommunikationsinhalte der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen ist auf der Grundlage des Absatzes 4 nicht zulässig, weil dies zur Durchführung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes nicht notwendig ist.</p> |
| <p><b>§ 32j Unterrichtungspflichten</b><br/>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 unverzüglich zu unterrichten. § 42a Satz 3 bis 4 und 6 gilt entsprechend.</p>                        | <p><b>Zu § 32j (Unterrichtungspflichten)</b><br/>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 Satz 3 bis 4 und 6.</p>  |
| <p><b>§ 32k Änderungen</b><br/>Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, <del>es sei denn, die Mitteilung ist nicht erforderlich, um schutzwürdige Interessen der Beschäftigten zu wahren.</del> Dies gilt nicht,<br/>1. wenn die Mitteilung zur Wahrung schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist,<br/>2. sich als unmöglich erweist oder<br/>3. nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist.</p> | <p><b>Zu § 32k (Änderungen)</b><br/>Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Diese Pflicht besteht ausnahmsweise nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist.<br/><del>Gegenüber dem Gesetzentwurf der Bundesregierung wird auf die Pflicht zur Mitteilung an Dritte über die Änderung übermittelter Beschäftigtendaten auch dann verzichtet, wenn sich die Unterrichtung als unmöglich erweist oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre. Wurden Beschäftigtendaten durch Dritte online abgerufen, ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht in der Lage; zu ermitteln, welche Daten im Einzelnen abgerufen wurden. Der geforderte Änderungsdienst könnte hier nur bei einer Vollprotokollierung aller Abrufe geleistet werden. Die Protokolle müssten dann zudem entgegen der generellen Zweckbestimmung von Daten im Sinne des § 9 BDSG langfristig vorgehalten und permanent ausgewertet werden.</del><br/><del>Auch bei herkömmlicher Informationsverarbeitung in Akten wäre ein lückenloser Ände-</del></p>  |

**§ 32I Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit**

(1) Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber auf Grund einer Einwilligung des Beschäftigten ist abweichend von § 4 Absatz 1 nur zulässig, soweit dies in den Vorschriften dieses Unterabschnitts ausdrücklich vorgesehen ist. **Zulässig ist die Einwilligung des Beschäftigten ferner in den Fällen, in denen die Daten dazu erforderlich sind, für den Beschäftigten einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil zu erreichen, insbesondere die Erlangung von oder die Teilnahme an freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers. In den Fällen des Satzes 2 hat der Arbeitgeber den Beschäftigten über den Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung und über sein Recht zum Widerruf in Textform aufzuklären. Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auf der Grundlage einer Einwilligung erst nach Ablauf von zwei Tagen nach Zugang der Einwilligung erheben, verarbeiten oder nutzen. Für die Berechnung der Frist gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Der Beschäftigte darf wegen einer gegebenen oder verweigerter Einwilligung nicht bevorzugt oder benachteiligt werden.**

(2) Besteht zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber ein Probebeschäftigungsverhältnis, ist eine Einwilligung in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten in den nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts ausdrücklich vorgesehenen Fällen nur bis zum Ablauf der Probe zeitwirksam. Das Recht zum Widerruf der Einwilligung bleibt unberührt.

(32) Die Vorschriften dieses Unterabschnitts gelten entsprechend für Dritte, die für den Arbeitgeber beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten tätig werden.

(43) Die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt; dies gilt insbesondere für das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

~~(4) Bestehen tatsächliche Anhaltspunkte, die den Verdacht begründen, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten unbefugt erhebt, verarbeitet oder nutzt, kann sich der Beschäftigte an die~~

~~rungsdienst kaum zu bewältigen.~~

**Zu § 32I** (Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit)

Zu Absatz 1

Mit dieser Regelung wird den Besonderheiten des Beschäftigungsverhältnisses und der Situation der Beschäftigten Rechnung getragen. Abweichend von § 4 Absatz 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.

**Die Einwilligung ist grundsätzlich im Arbeitsverhältnis nicht möglich. Ausnahmen sind da möglich, wo es entweder im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist (nach aktueller Fassung bei Biometrie, ärztlichen Untersuchungen, Telekommunikationsüberwachung, Eignungstests) oder wo es sich um eine vorteilhafte Folge für Beschäftigte handelt. In letzterem Fall ist nicht zu befürchten, dass der Beschäftigte einwilligt, weil er Sorge vor negativen Folgen für sich hat. Um klarzustellen, dass dort, wo Einwilligungen nach dem Gesetz dennoch möglich sein sollen, der Beschäftigte eine wirkliche Wahl hat, wird ein Diskriminierungsverbot aufgenommen. Weder darf der Beschäftigte benachteiligt werden, weil er etwa in die weitere Nutzung seines Lichtbildes oder eine ärztliche Untersuchung nicht eingewilligt hat, noch darf er etwa gegenüber Kollegen, die nicht eingewilligt haben, bevorzugt werden, weil er die Einwilligung erteilt hat. Damit wird zwar nicht generell dem Problem begegnet, dass die Möglichkeit besteht, unter den strikten Voraussetzungen des § 32a Abs. 1 S.1 eine Einstellung von einem bestimmten Untersuchungsergebnis abhängig zu machen, was damit die Untersuchung selbst voraussetzt. Durch die Regelung wird indes verdeutlicht, dass eine unzulässige Diskriminierung nur dann nicht vorliegt, wenn die verlangte gesundheitliche Eignung eine objektiv zwingende Einstellungs Voraussetzung ist. Für andere Fälle, etwa Einwilligung zur Veröffentlichung des Lichtbildes auf der Unternehmenswebsite, wird klargestellt, dass jeder Beschäftigte auch ohne Nachteile „nein“ sagen kann.**

**Zu Absatz 2 (neu)**

**Für Beschäftigte in einem Probebeschäftigungsverhältnis wird die Wirksamkeit einer Einwilligung in die Datenverarbeitung auf den Zeitraum der Probezeit begrenzt. Wird das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, muss die Einwilligung erneut erteilt werden. Der Beschäftigte hat dadurch die Möglichkeit, aus einer sichereren arbeitsrechtlichen Stellung heraus die Abgabe der Einwilligung neu zu entscheiden.**

**Zu Absatz 2 (jetzt 3)**

Die Regelungen dieses Unterabschnitts gelten auch für Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die, ohne Auftragsdatenverarbeiter zu sein, für den Arbeitgeber tätig sind. Der Dritte ist für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften selbst verantwortlich. Für Auftragsdatenverarbeiter gilt weiterhin § 11.

~~für die Datenschutzkontrolle zuständige Behörde wenden, wenn der Arbeitgeber einer darauf gerichteten Beschwerde des Beschäftigten nicht unverzüglich abhilft.~~

(5) Von den [Vorschriften dieses Unterabschnitts darf nicht durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 Sprecherausschussgesetz zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

Zu Absatz 3 (jetzt 4)

Absatz 3 stellt klar, dass die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten durch die Neuregelungen nicht beeinträchtigt werden. Die Ausübung der Rechte der Interessenvertretungen bleibt umfassend geschützt. Im Hinblick auf die in den §§ 32 bis 32l enthaltenen Regelungen bleiben die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen unberührt, insbesondere 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 des Betriebsverfassungsgesetzes). Nicht berührt werden zudem die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung aller für die Ausübung von Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen erforderlichen Daten wie zum Beispiel bei Einstellungen und Kündigungen nach den §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes. Die unbeeinflusste Wahrnehmung der Rechte der Interessenvertretungen wird durch die Änderungen des BDSG nicht tangiert.

Andere das Beschäftigungsverhältnis betreffende Verbote der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung werden von den Regelungen des zweiten Unterabschnitts nicht verdrängt. Das BDSG hebt insofern keine anderen Schutzrechte auf.

Inhaltlich handelt es sich um eine Klarstellung, dass § 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ebenso wie § 75 Absatz 3 Nr. 17 Bundespersonalvertretungsgesetz, wonach der Betriebsrat mitzubestimmen hat bei „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen“, nicht eingeschränkt wird. Beispiele mitbestimmungspflichtiger technischer Einrichtungen sind etwa: Datenscreening, offene und heimliche Videoüberwachung, automatische Zeiterfassung, Erfassung und Verarbeitung von Daten der Internet- E-Mail oder Telefonnutzung, biometrische Zugangskontrolle (z.B. Fingerabdrücke).

Zu Absatz 4

Absatz 4 betrifft das Beschwerderecht des Beschäftigten, wenn dieser auf Grund tatsächlicher Anhaltspunkte den Verdacht hat, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten unbefugt erhebt, verarbeitet oder nutzt. In einem solchen Fall hat sich der Beschäftigte zunächst an den Arbeitgeber selbst zu wenden. Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ohne schuldhaftes Zögern ab, kann sich der Beschäftigte an die Datenschutzaufsichtsbehörde wenden. Durch die Ausübung des Beschwerderechts dürfen dem Beschäftigten aufgrund des arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbots (§ 612a BGB) keine Nachteile entstehen.

Artikel 28 Absatz 4 der Richtlinie 95/46/EG gewährt jeder Person das einschränkungslose Recht, sich zum Schutz der die Person betreffenden Rechte und Freiheiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten an die zuständige Kontrollstelle zu wenden. Dieses Recht gewährt das BDSG über die § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 21 Satz 1 BDSG.

Zu Absatz 5

Absatz 5 verbietet die Abweichung von den Regelungen des zweiten Unterabschnitts zu

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>Ungunsten der Beschäftigten. Das Verbot gewährleistet, dass der mit den gesetzlichen Vorschriften geschaffene Datenschutzstandard für Beschäftigte nicht unterschritten wird. Damit wird nicht ausgeschlossen, dass Tarifverträge, Betriebsoder Dienstvereinbarungen die gesetzlichen Regelungen konkretisieren oder Alternativen gestalten, um jeweiligen betrieblichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Solche Vereinbarungen sind zulässig, soweit sie von den gesetzlichen Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abweichen.</p> <p>Ein Abweichen vom gesetzlichen Datenschutzniveau nach unten durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge etc. wird ausgeschlossen.</p>  |  |
| <p><b>§ 32m Datenübermittlung in Konzernverbänden</b><br/>Beschäftigtendaten dürfen zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz übermittelt werden, soweit dies zur Wahrung eines sich aus der Konzernzugehörigkeit ergebenden berechtigten Interesses erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegt. §§ 4b und 4c bleiben unberührt. Die übermittelnde Stelle hat sicher zu stellen, dass die empfangende Stelle die übermittelten Daten nur für solche Zwecke speichert, verarbeitet und nutzt, zu denen sie übermittelt wurden.</p> | <p>Zu §32m<br/>Die Neuregelung schafft eine Privilegierung für Fälle der Datenweitergabe und Nutzung im Konzernverbund beschränkt auf Beschäftigtendaten i. S. d. § 3 Absatz 12. Die Regelung ist eine Ausgestaltung der Datenverarbeitung auf Grundlage einer Interessenabwägung, die Art. 7f) der EG-Datenschutzrichtlinie als generellen Erlaubnistatbestand vorsieht.</p>  |  |
| <p>8. Die Überschrift des bisherigen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:<br/>„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“.</p>   | <p><b>Zu Nummer 8</b><br/>Redaktionelle Änderung.</p>  |  |
| <p>„8a. §35Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:<br/>„4. sie geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung verarbeitet werden und eine Prüfung jeweils am Ende des vierten oder, soweit es sich um Daten zu erledigten Sach verhalten handelt und der Betroffene der Löschung nicht widerspricht, am Ende des dritten Jahres beginnend mit dem Tag der erst maligen Speicherung ergibt, dass eine länger währendeSpeicherung nicht erforderlich ist.““</p>  | <p><b>Zu Nummer 8a</b><br/>Die Änderung erfolgt aufgrund einer Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages, die der Deutsche Bundestag am 29. März 2012 beschlossen und den Fraktionen des Deutschen Bundestages zur Kenntnis gegeben hat. Darin wird eine Änderung der durch das BDSG geregelten Speicherfristen für bonitätsbezogene Daten bei Auskunfteien befürwortet.-<br/>Die nach § 35 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 BDSG geltende Regelung zur Fristberechnung führt dazu, dass die der Löschung vorausgehende Prüfung für sämtliche zur Löschung anstehenden Daten gesammelt am Ende eines Kalenderjahres erfolgt. Dies ist ursprünglich als Verfahrenserleichterung für die speichernden Stellen konzipiert worden, die somit nur einmal am Jahresende ihre Datenbestände prüfen müssen. Aufgrund der fortgeschrittenen Datenverarbeitungstechnik erscheint eine solche Verfahrenserleichterung heute nicht mehr erforderlich, da die Auskunfteien die Daten vollautomatisiert speichern und verarbeiten und eine taggenaue Löschung technisch unter Berücksichtigung einer angemessenen Übergangsfrist unproblematisch umsetzbar ist.</p> |  |
| <p>9. Die Überschrift des bisherigen dritten Unterabschnitts des</p>   | <p><b>Zu Nummer 9</b></p>  |  |

|  |   |
|--|---|
| <p>dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:<br/>„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“.</p>   | <p>Redaktionelle Änderung.</p>  |
| <p>10. In § 43 Absatz 1 werden nach Nummer 7b die folgenden Nummern 7c bis 7g eingefügt:<br/>„7c. entgegen § 32d Absatz 3 Satz 4, § 32e Absatz 5 Satz 5 oder § 32i Absatz <del>32</del> Satz <del>43</del> den Beschäftigten nicht, nicht richtig oder nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,<br/>7d. entgegen § 32f Absatz 1 Satz <del>32</del> den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,<br/>7e. entgegen § 32g Absatz 1 Satz <del>34</del> den Einsatz des Ortungssystems nicht erkennbar macht,<br/>7f. entgegen § 32j Satz 1 oder § 32k <del>Satz 1</del> eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,<br/>7g. entgegen § 32j Satz 2 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet.“</p>   | <p><b>Zu Nummer 10</b><br/>Mit den Änderungen werden in § 43 die erforderlichen Bußgeldvorschriften eingefügt.</p>  |
| <p><b>Artikel 2</b><br/><b>Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes</b><br/>§ 27 des Bundesverfassungsschutzgesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2970), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2499) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:<br/>1. Im Wortlaut werden die Wörter „nach § 3 durch das Bundesamt für Verfassungsschutz“ durch die Wörter „des Bundesamtes für Verfassungsschutz nach diesem Gesetz“ ersetzt.<br/>2. Folgender Satz wird angefügt:<br/>„Die Befugnisse des Bundesamtes für Verfassungsschutz zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach dem zweiten Abschnitt werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis 32m<del>l</del> des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“</p> | <p><b>Zu Artikel 2</b> (Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes)<br/>Die Änderung in § 27 übernimmt die Formulierung des § 11 BNDG und erfolgt, um einen Gleichklang zwischen den Dienstegesetzen zu erreichen.<br/>Artikel 2 trägt dem besonderen Sicherheitsbedürfnis des Bundesamtes für Verfassungsschutz Rechnung, indem Daten zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten, also zur Eigensicherung, erhoben werden dürfen (§ 9 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 des Bundesverfassungsschutzgesetzes). Die anzuwendenden Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes ergeben sich aus § 27 des Bundesverfassungsschutzgesetzes.<br/>Die neuen Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes finden grundsätzlich auch für das Bundesamt für Verfassungsschutz Anwendung.<br/>Die Regelung in dem neuen Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar das Bundesamt für Verfassungsschutz als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen als andere Arbeitgeber, und die bestehenden Befugnisse des Bundesamtes für Verfassungsschutz im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörde keine neuen Befugnisse zu verleihen. Das Bundesamt für Verfassungsschutz darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie es dies schon bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.</p> |
| <p><b>Artikel 3 – Änderung des MAD-Gesetzes</b><br/>§ 13 des MAD-Gesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2977), das zuletzt durch die Artikel 3 und 10 Absatz 2 des</p>   | <p><b>Zu Artikel 3</b> (Änderung des MAD-Gesetzes)<br/>Die Änderung in § 13 übernimmt die Formulierung des § 11 BNDG und erfolgt, um einen Gleichklang zwischen den Dienstegesetzen zu erreichen.</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>Gesetzes vom 5. Januar 2007 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Im Wortlaut werden die Wörter „nach § 1 Abs. 1 bis 3, § 2 und § 14“ durch die Wörter „des Militärischen Abschirmdienstes nach diesem Gesetz“ ersetzt.</li><li>2. Folgender Satz wird angefügt:<br/>„Die Befugnisse des Militärischen Abschirmdienstes zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach § 5 Nummer 2 werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis 32 <b>m</b> des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“</li></ol>   | <p>Die Formulierung zur Änderung des § 13 MAD-Gesetz in Artikel 3 lehnt sich eng an die Regelungen zur Änderung des BNDG in Artikel 4 bzw. zur Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes in Artikel 2 an.</p> <p>Die neuen Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes finden damit grundsätzlich auch für den Militärischen Abschirmdienst Anwendung.</p> <p>Die Regelung in dem neuen Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar den Militärischen Abschirmdienst als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen, als andere Arbeitgeber, und die bestehenden Befugnisse des Militärischen Abschirmdienstes im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörde keine neuen Befugnisse zu verleihen. Der Militärische Abschirmdienst darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie er es bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.</p>   |
| <p><b>Artikel 4</b><br/><b>Änderung des BND-Gesetzes</b></p> <p>§ 11 des BND-Gesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2979), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2499) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:</p> <p>„§ 11 Geltung des Bundesdatenschutzgesetzes</p> <p>Bei der Erfüllung der Aufgaben des Bundesnachrichtendienstes sind § 3 Absatz 2 und 8 Satz 1, § 4 Absatz 2 und 3 sowie die §§ 4b, 4c, 10 und 13 bis 20 des Bundesdatenschutzgesetzes nicht anzuwenden. Die Befugnisse des Bundesnachrichtendienstes zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach den §§ 2 bis 6 werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis 32 <b>m</b> des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“</p> | <p><b>Zu Artikel 4</b> (Änderung des BND-Gesetzes)</p> <p>Artikel 4 trägt dem besonderen Bedürfnis des Bundesnachrichtendienstes (BND) Rechnung, Daten zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten, also zur Eigensicherung zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen (§ 2 Absatz 1 Nummer 1 BNDG). Die Befugnis steht unter der grundsätzlichen gesetzlichen Maßgabe, dass die anzuwendenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht entgegenstehen. Die anzuwendenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes ergeben sich aus § 11 BNDG.</p> <p>So finden nach § 11 BNDG bislang unter anderem die §§ 13 bis 20 des Bundesdatenschutzgesetzes, die die Datenverarbeitung personenbezogener Daten für öffentliche Stellen regeln, keine Anwendung. Die Nichtanwendbarkeit dieser datenschutzrechtlichen Regelungen gründet sich auf die besonderen geheimhaltungsbezogenen Anforderungen der Eigensicherung des Bundesnachrichtendienstes als Nachrichtendienst. Als Auslandsnachrichtendienst steht er im besonderen Aufklärungsfokus ausländischer Geheimdienste. Die Geheimhaltung seines Wissens und seiner Methodik und der Schutz seiner Mitarbeiter ist unabdingbare Voraussetzung seiner Funktionsfähigkeit. Diese Besonderheiten wurden vom historischen Gesetzgeber in § 11 BNDG berücksichtigt. Sie besitzen unverändert Gültigkeit.</p> <p>Die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz nach diesem Gesetz finden grundsätzlich auch für die Mitarbeiter des Bundesnachrichtendienstes Anwendung. Wird der Bundesnachrichtendienst zum Zwecke der Eigensicherung tätig, finden die bestehenden Befugnisse des BND-Gesetzes Anwendung.</p> <p>Die Regelung in Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar den Bundesnachrichtendienst als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen, als andere Arbeitgeber, und seine bestehenden Befugnisse im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörden keine neuen Befugnisse zu verleihen. Der Bundesnachrichtendienst</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | dienst darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie er es schon bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.   |
| <p><b>Artikel 5</b><br/><b>Änderung des Bundesbeamtengesetzes</b><br/>Dem § 106 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch ... vom ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird folgender Absatz 5 angefügt:<br/>„(5) Die §§ 32 bis 32 <del>m</del> des Bundesdatenschutzgesetzes gelten nicht für Personalaktendaten. Für personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern, Beamtinnen und Beamten sowie ehemaligen Beamtinnen und ehemaligen Beamten, die nach Absatz 1 Satz 4 bis 6 nicht zur Personalakte gehören, gelten die §§ 32e bis 32 <del>m</del> des Bundesdatenschutzgesetzes; die §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes gelten insoweit entsprechend mit der Maßgabe, dass Absatz 4 an die Stelle der §§ 32, 32a und 32c des Bundesdatenschutzgesetzes tritt.“</p> | <p><b>Zu Artikel 5</b> (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)<br/>Die §§ 106 bis 115 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) enthalten bereichsspezifische Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten des Bundes. Für den Umgang mit Personalaktendaten im Sinne von § 106 Absatz 1 Satz 4 BBG soll es zunächst bei der geltenden Rechtslage bleiben, nach der die eben genannten Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes den entsprechenden Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes vorgehen. Soweit personenbezogene Daten von Beamtinnen und Beamten des Bundes dagegen nicht zur Personalakte gehören (Sachaktendaten), sollen für den Umgang mit diesen Daten die neuen §§ 32e bis 32l BDSG gelten. Ob die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes darüber hinaus an die neuen Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz im Bundesdatenschutzgesetz angepasst werden müssen, wird die Bundesregierung in einem nächsten Schritt prüfen.<br/>Nach § 50 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sind auch für Beamtinnen und Beamte der Länder Personalakten zu führen. Über § 50 BeamStG hinausgehende bundesgesetzliche Vorgaben für die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten von Beamtinnen und Beamten der Länder sind nicht erforderlich.<br/>Zu § 106 Absatz 5 Satz 1<br/>Satz 1 bestimmt, dass für die Erhebung und Verwendung derjenigen personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten, die nach § 106 Absatz 1 Satz 4 bis 6 BBG materiell Bestandteil der Personalakte sind, ausschließlich die entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen (insbesondere die §§ 106 bis 115 BBG sowie Vorschriften des Bundesdisziplinargesetzes) anzuwenden sind.<br/>Zu § 106 Absatz 5 Satz 2<br/>Anders als § 106 Absatz 1 bis 3, die §§ 107 bis 109, 110 Absatz 1 bis 3 sowie die §§ 111 bis 114 BBG sind § 106 Absatz 4 (Erhebung personenbezogener Daten) und § 110 Absatz 4 BBG (Einsichtsrecht) nicht auf Personalaktendaten im Sinne des § 106 Absatz 1 Satz 4 bis 6 BBG beschränkt. Sie gelten auch für personenbezogene Daten, die nicht zu den materiellen Personalaktendaten gehören, sondern Sachaktendaten sind. Das sind Daten, die trotz ihres Bezuges zur Person und dem Dienstverhältnis besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen (neben den in § 106 Absatz 1 Satz 6 BBG genannten Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten z. B. Vorgänge zu Stellenbesetzungsverfahren, zur Ausgabe von Dienstaussweisen oder die täglich anfallenden Daten im Rahmen der Arbeitszeiterfassung). Für die Verwendung von nach § 106 Absatz 4 BBG erhobenen personenbezogenen Daten in Sachakten galten auch bisher schon die Vorschriften des BDSG über die Datenverarbeitung der öffentlichen Stellen, weil das BBG insoweit keine bereichsspezifischen Regelungen enthält. Für den Umgang mit</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten, die keine Personalaktendaten sind, gelten nunmehr neben § 106 Absatz 4 BBG die §§ 32b, 32d bis 32i BDSG, soweit der Tatbestand des § 12 Absatz 4 BDSG erfüllt ist. Diese Vorschriften sind deshalb unbeschränkt auch für Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie wegen der Verweisung in § 46 des Deutschen Richtergesetzes auch für die Richterinnen und Richter des Bundes anwendbar.</p> <p>Von den in § 106 Absatz 5 Satz 2 in Bezug genommen Vorschriften setzen die §§ 32b und 32d BDSG allerdings eine Datenerhebung nach den §§ 32, 32a bzw. 32c BDSG voraus. Da bei der Erhebung personenbezogener Daten von Bewerberinnen, Bewerbern, Beamtinnen und Beamten sowie ehemaliger Beamtinnen und ehemaliger Beamter der § 106 Absatz 4 des BBG nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 des BDSG diesen Vorschriften vorgeht, ordnet § 106 Absatz 5 Satz 2 zweiter Halbsatz an, dass bei der Anwendung der §§ 32b und 32d BDSG eine Datenerhebung nach § 106 Absatz 4 des BBG an die Stelle des § 32, 32a oder 32c BDSG tritt.</p> |
| <p><b>Artikel 6 – Änderung des Soldatengesetzes</b><br/>         § 29 Absatz 2 Satz 2 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird durch die folgenden Sätze ersetzt:<br/>         „Die §§ 32 bis 32 m<del>f</del> des Bundesdatenschutzgesetzes gelten nicht für Personalaktendaten. Für personenbezogene Daten von Bewerbern, Soldaten und früheren Soldaten, die nach Absatz 1 Satz 3 und 4 nicht zur Personalakte gehören, gelten die §§ 32e bis 32 m<del>f</del> des Bundesdatenschutzgesetzes; die §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes gelten insoweit entsprechend mit der Maßgabe, dass Satz 1 an die Stelle der §§ 32, 32a und 32c des Bundesdatenschutzgesetzes tritt.“</p> | <p><b>Zu Artikel 6 (Änderung des Soldatengesetzes)</b><br/>         Der bisherige Satz 2 entfällt in Angleichung an eine entsprechende Änderung des Bundesbeamtengesetzes durch Artikel 1 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160).<br/>         Die neuen Sätze 2 und 3 stellen eine Folgeänderung zu Artikel 5 dar. Für das Verhältnis zwischen Soldatengesetz und Bundesdatenschutzgesetz gelten die Ausführungen in der Begründung zu Artikel 5 entsprechend.</p>   |
| <p><b>Artikel 7 (neu) Bekanntmachungserlaubnis</b><br/>         Das Bundesministerium des Innern kann den Wortlaut des Bundesdatenschutzgesetzes in der vom ... <b>[einsetzen: Daten des Inkrafttretens nach Artikel 8 Absatz 1]</b> an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.</p>  |   |
| <p><b>Artikel 7 8 - Inkrafttreten</b><br/>         (1) Dieses Gesetz tritt am ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung folgenden Monats] in Kraft.<br/>         (2) Artikel 1 Nummer 2, 3a und 5b tritt am ... [einsetzen: Datum</p>  |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| des Tages nach der Verkündung] in Kraft. |  |  |
|  |  |  |

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Ziel und Inhalt des Entwurfs

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, praxisgerechte Regelungen für Beschäftigte im Sinne des § 3 Absatz 11 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) 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.

Das immer wieder angesprochene Thema der Einräumung von vereinfachten Übermittlungsmöglichkeiten im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen konnte in diesem Gesetzentwurf keiner abschließenden Lösung zugeführt werden, weil der Schwerpunkt der Fragestellung nicht im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes liegt und die Frage, welche Arten von Unternehmenszusammenschlüssen hierbei gemeint sein können, weiterer vertiefter Untersuchung bedarf. Zudem erscheint eine solche Übermittlungserleichterung europarechtlich als problematisch.

#### II. Gesetzgebungskompetenz

Für Regelungen des Datenschutzes folgt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes als Annex aus der Kompetenz für die geregelte Sachmaterie. Betroffene Sachmaterien sind vorwiegend das Arbeitsrecht (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes – GG) und das Recht der Wirtschaft (Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG). Die Berechtigung des Bundes zur Inanspruchnahme der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz für das Recht der Wirtschaft ergibt sich aus Artikel 72 Absatz 2 GG. 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.

Für die Änderungen des Bundesverfassungsschutzgesetzes, des MAD-Gesetzes, des BND-Gesetzes, des Bundesbeamtengesetzes sowie des Soldatengesetzes ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1, 8, 10 Buchstabe b GG.

### B. Besonderer Teil

(ist in Synopse eingepflegt)