

**Entwurf****Referentenentwurf****Vorblatt****Entwurf eines  
Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes****A. Problem und Ziel**

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die seit Jahrzehnten diskutierte Schaffung umfassender gesetzlicher Regelungen für den Arbeitnehmerdatenschutz verwirklicht. Gegenwärtig existieren nur wenige spezifische gesetzliche Vorschriften zum Schutz der personenbezogenen Daten von Beschäftigten. Für zahlreiche in der beruflichen Praxis vorhandene Fragen des Beschäftigtendatenschutzes bestehen keine speziellen gesetzlichen Regelungen. Teilweise ergibt sich der rechtliche Rahmen für den Schutz der Beschäftigtendaten aus verschiedenen allgemeinen Gesetzen wie dem Bundesdatenschutzgesetz und dem Betriebsverfassungsgesetz. Daneben existiert eine Vielzahl an gerichtlichen Einzelfallentscheidungen, anhand derer wichtige Grundsätze für den Beschäftigtendatenschutz entwickelt worden sind. Jedoch sind insbesondere die gerichtlichen Entscheidungen für die betroffenen Beschäftigten teilweise nur schwer zu erschließen.

Durch klarere gesetzliche Regelungen soll die Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte erhöht werden. Die Beschäftigten sollen vor der unrechtmäßigen Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten geschützt werden, gleichzeitig soll das Informationsinteresse des Arbeitgebers beachtet werden, um so ein vertrauensvolles Arbeitsklima zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten am Arbeitsplatz zu unterstützen.

**B. Lösung**

Es werden praxisgerechte Regelungen für Beschäftigte und Arbeitgeber geschaffen, die klarstellen, dass nur solche Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen, die für das Beschäftigungsverhältnis erforderlich sind. Mit den Neuregelungen werden Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zudem wirksam vor Bespitzelungen geschützt und gleichzeitig den Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchset-

zung von Compliance-Anforderungen und den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben.

### C. Alternativen

Keine

### D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Der Gesetzentwurf hat auf die öffentlichen Haushalte keine bezifferbaren Auswirkungen.

### E. Sonstige Kosten

Neben den angegebenen Bürokratiekosten entstehen keine zusätzlichen Kosten für die Wirtschaft, einschließlich der mittelständischen Unternehmen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, treten nicht ein.

### F. Bürokratiekosten

Für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber werden 13 Informationspflichten neu gegenüber ihren Beschäftigten eingeführt.

Für die Bürger wird eine Informationspflicht neu eingeführt.

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

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes**

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

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

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

„Zweiter Unterabschnitt

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

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

„§ 32 Anwendungsbereich“

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

„§ 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32e Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis

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

§ 32g Ortungssysteme

§ 32h Biometrische Verfahren

- § 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten
- § 32j Unterrichtungspflichten
- § 32k Änderungen
- § 32l Einwilligung“

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

„Dritter Unterabschnitt  
Rechte des Betroffenen“

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

„Vierter Unterabschnitt  
Aufsichtsbehörde“

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

„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.

(13) Arbeitgeber sind öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die Personen nach Absatz 11 beschäftigen oder beschäftigten oder die beabsichtigen, Personen nach Absatz 11 zu beschäftigen. Bei in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten sind Arbeitgeber die Auftraggeber oder Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, bei Beschäftigten, die einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch der Dritte.“

3. § 12 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

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

4. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:

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

5. § 32 wird wie folgt gefasst:

### **§ 32 Anwendungsbereich**

(1) Für das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses gelten die Vorschriften dieses Unterabschnitts; für Dritte, die für den Arbeitgeber tätig werden, gelten die Vorschriften entsprechend. Satz 1 ist auch anzuwenden, wenn Beschäftigtendaten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.

(2) Soweit die Regelungen dieses Unterabschnitts spezieller sind, gehen sie den übrigen Regelungen dieses Gesetzes vor.

(3) Die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

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

#### **„§ 32a Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**

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

soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit 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.

(2) Der Arbeitgeber darf Daten eines Beschäftigten über die rassische oder ethnische Herkunft, eine Behinderung, die Gesundheit, die sexuelle Identität, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren nur erheben, wenn und soweit diese Daten wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen oder Hindernisse darstellen.

(3) Unter den in Absatz 2 genannten Voraussetzungen darf der Arbeitgeber die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses auch von einer gesundheitlichen Untersuchung abhängig machen. Der Beschäftigte muss in die Untersuchung nach Aufklärung über deren Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Die Untersuchung ist nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen. Dem Beschäftigten ist das Ergebnis der Untersuchung mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis der Untersuchung für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

(4) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung (Eignungstest) abhängig machen, wenn der Eignungstest zur Feststellung erforderlich ist, ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist. 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. Der Eignungstest ist nach den Regeln der Fachkunde 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

(5) Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach den §§ 68 und 69 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.

(6) 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 Religion oder Weltanschauung des Beschäftigten erheben, wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach

der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(7) 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 Anwendung findet, darf auch Daten über die politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit und Weltanschauung des Beschäftigten erheben, wenn diese im Hinblick auf die Ausrichtung und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen.

(8) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben, soweit sie nicht allgemein zugänglich sind. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei Dritten Beschäftigtendaten erheben; der Beschäftigte ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten zu unterrichten. Die Absätze 1 bis 7 bleiben unberührt.

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

### **§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses**

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

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach § 32a erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden. Die Voraussetzungen des § 32a Absatz 2, 5 bis 7 gelten entsprechend. Satz 2 gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigtendaten unverlangt von dem betroffenen Beschäftigten selbst erhalten hat.

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

### **§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis**

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

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

§ 32a Absatz 8 gilt entsprechend.

(2) Für die Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes gilt § 32a Absatz 2, 5 bis 7 entsprechend.

(3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten die Teilnahme an einer gesundheitlichen Untersuchung unter den Voraussetzungen des § 32a Absatz 3, die Teilnahme an einem Eignungstest unter den Voraussetzungen des § 32a Absatz 4 verlangen, soweit diese erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen.

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



## **§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis**

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit

1. sie nach § 32a oder 32c erhoben wurden,
2. dies erforderlich ist zur Erfüllung der Zwecke, für die die Daten erhoben wurden, oder zur Erfüllung anderer Zwecke, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts hätte erheben dürfen, und
3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach § 32a oder § 32c erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.

(3) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die Begehung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern oder aufzudecken.

(4) Ein Dritter, dem die Daten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat ihn darauf hinzuweisen.

## **§ 32e Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis**

Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten zur Verhinderung oder Aufdeckung von Vertragsverletzungen, von Ordnungswidrigkeiten oder von Straftaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, verarbeiten und nutzen, wenn

1. tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine schwerwiegende Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung aus

wichtigem Grund berechtigen würde, eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat begangen hat,

2. die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung erforderlich ist, um diese aufzudecken oder um weitere schwerwiegende Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers, oder weitere Ordnungswidrigkeiten und Straftaten zu verhindern und

3. Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind zu dokumentieren.

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

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

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

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

(2) Die Videoüberwachung eines Beschäftigten ohne seine Kenntnis ist nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den konkreten Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine schwerwiegende Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde, begangen haben, die Erhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind. Sie unterliegt der Vorabkontrolle. Die den Ver-

dacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind zu dokumentieren. § 6b Absatz 3 gilt entsprechend. Werden durch die Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung und Nutzung zu benachrichtigen, sofern der Zweck der Videoüberwachung durch die Benachrichtigung nicht gefährdet wird.

(3) Eine Videoüberwachung von Betriebsstätten, die überwiegend zur privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Das gleiche gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.

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

### **§ 32g Ortungssysteme**

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

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

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

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

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

### **§ 32h Biometrische Verfahren**

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

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

### **§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten**

(1) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten dem Beschäftigten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Daten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 TKG entsprechen, nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen, und dies erforderlich ist

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

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

krete Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall, Inhalte dieser Nutzung erheben, verarbeiten und nutzen, wenn der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher über diese Möglichkeit informiert wurden und seine Kommunikationspartner eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhaltsdaten nach Satz 2 zu benachrichtigen.

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

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

(5) Nach Abschluss einer Telekommunikation gelten für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhalte, Verkehrsdaten und Daten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 TKG entsprechen, die §§ 32c und 32d. Soweit es sich um private Inhalte, Verkehrsdaten und Daten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 TKG entsprechen, handelt, darf der Arbeitgeber diese nur unter den Voraussetzungen des § 32e erheben, verarbeiten und nutzen.

### **§ 32j Unterrichtungspflichten**

Stellt ein Arbeitgeber fest, dass bei ihm gespeicherte Beschäftigendaten 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 Beschäf-

tigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten. § 42a Sätze 3 bis 4 und 6 gelten entsprechend.

### **§ 32k Änderungen**

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

### **§ 32l Einwilligung**

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.“

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

„Dritter Unterabschnitt  
Rechte des Betroffenen“

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

„Vierter Unterabschnitt  
Aufsichtsbehörde“

9. § 43 wird wie folgt geändert:

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

7c. entgegen § 32f Absatz 1 Satz 2 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,

7d. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 2 den Einsatz von Ortungssystemen nicht erkennbar macht,

7e. entgegen § 32j Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,

7f. entgegen § 32j Satz 2 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,“.

## **Artikel 2**

### **Inkrafttreten**

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

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Ziel und Inhalt des Entwurfs**

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, praxismgerechte Regelungen für Beschäftigte im Sinne des § 3 Absatz 11 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.

#### **II. Gesetzgebungskompetenz**

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



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

### **III. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union**

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

### **IV. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte**

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

### **V. Kosten**

Zusätzliche Kosten für die Wirtschaft und die Verwaltung entstehen neben den angegebenen Bürokratiekosten nicht. Von den Regelungen sind alle Unternehmen betroffen.

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

### **VI. Bürokratiekosten**

#### **1. Bürokratiebelastungen für die Wirtschaft und die Verwaltung**

Mit dem Gesetzentwurf werden 13 Informationspflichten für Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten eingeführt. Von diesen Informationspflichten sind die Wirtschaft als privater Arbeitgeber und die Verwaltung als öffentlicher Arbeitgeber gleichermaßen betroffen.

Diese Informationspflichten sind im Einzelnen:

Norm	Informationspflicht	Jährliche Fallzahl	Belastung der Wirtschaft in tsd. Euro
§ 32a Absatz 3 Satz 3	Der Beschäftigte ist auf sein Verlangen über den Inhalt einer bei einem Dritten über ihn eingeholten Auskunft zu unterrichten.	367.500	809
§ 32a Absatz 6 Satz 4	Dem Beschäftigten ist das Ergebnis einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung mitzuteilen.	1.470.000	3.237
§ 32d Absatz 3 Satz 2	Hinweispflicht des Arbeitgebers auf die Zweckbindung übermittelter Daten gegenüber dem Datenempfänger.	2.500.000	6.292 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32e Satz 2	Der Arbeitgeber hat die einen Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte zu dokumentieren.	17.790	477
§ 32f Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Umstand einer Videobeobachtung durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen.	300.000	3.020 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32f Absatz 1 Satz 3	Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers bei einer offenen Videoüberwachung	6.000	12
§ 32f Absatz 2 Satz 3	Der Arbeitgeber hat die einen Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte zu dokumentieren.	17.790	477
§ 32f Absatz 2 Satz 5	Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers bei einer heimlichen Videoüberwachung	100	0,2
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten den Einsatz eines Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten beim Einsatz eines Or-	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)

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

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

Mit den eine Einwilligung zulassenden Regelungen (§ 32a Absatz 3 Satz 2, Absatz 4 Satz 2, Absatz 8 Satz 2, § 32b Absatz 3, § 32c Absatz 3, 32h Absatz 1 Satz 2, § 32i Absatz 2 Satz 1, § 32i Absatz 2 Satz 2) werden gegenüber der geltenden Rechtslage

(§§ 4 und 4a BDSG) keine neuen Informationspflichten begründet.

Mit den neuen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz ist eine Gesamtbelastung für die Wirtschaftsunternehmen in Höhe von insgesamt 6,16 Mio. € jährlich verbunden. Zudem wird von einmaligen Umstellungskosten in Höhe von insgesamt 10,3 Mio. € ausgegangen.

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

## 2. Bürokratiebelastungen für die Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger wird die folgende Informationspflicht neu eingeführt.

Norm	Informationspflicht	Jährliche Fallzahl	Belastung der Bürger in Stunden
§ 32a Absatz 3 Satz 3	Der Beschäftigte ist auf sein Verlangen über den Inhalt der Auskunft zu unterrichten	367.500	30.625

## VII. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung sind nicht zu erwarten.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1**

#### **Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)**

Die Inhaltsübersicht ist an die nachfolgend begründeten Gesetzesänderungen anzupassen.

#### **Zu Nummer 2 (§ 3 Absätze 12 und 13)**

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

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

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

#### **Zu Nummer 3 (§ 12 Absatz 4)**

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

#### **Zu Nummer 4**

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

#### **Zu Nummer 5 (§ 32 Anwendungsbereich)**

Die Vorschrift ersetzt den bisherigen § 32.

### Zu Absatz 1

Absatz 1 beschreibt den Anwendungsbereich der Regelungen des neuen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts. Die Vorschriften sind anwendbar auf Arbeitgeber im Sinne von § 3 Absatz 13 (neu) sowie Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die, ohne Auftragsdatenverarbeiter zu sein, für den Arbeitgeber tätig sind. Für Auftragsdatenverarbeiter gilt weiterhin § 11. 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 32l, sondern die übrigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Übermittlungen von Beschäftigtendaten für außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses bestehende Zwecke sind daher u.a nach § 28 zu beurteilen. Spezialgesetzliche Regelungen der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung in sonstigen Rechtsvorschriften, wie z.B. in § 9 Absatz 1 Nummer 2 BVerfSchG, § 2 Absatz 1 Nummer 1 BNDG, § 5 Absatz 1 Nummer 2 MADG, bleiben unberührt.

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

### Zu Absatz 2

Die Vorschrift stellt klar, dass die Regelungen des Unterabschnitts zum Beschäftigtendatenschutz, soweit sie speziellere Regelungen treffen, den übrigen Bestimmungen des dritten Abschnitts vorgehen. Insbesondere gehen die Regelungen dem § 28 Absatz 1 Nummer 1 vor. Gleichzeitig wird klargestellt, dass insbesondere die allgemeinen und gemeinsamen Bestimmungen sowie die Vorschriften über die Rechte der Betroffenen grundsätzlich auch für den Beschäftigtendatenschutz gelten. 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. Als von den allgemeinen und gemeinsamen Vorschriften abweichende und damit als speziellere Vorschrift vorgehende Regelung ist insbesondere § 32l zur Einwilligung zu beachten.

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 BStG). 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 enthalten. Da diese Vorschriften im Wesentlichen nur personenbezogene Daten betreffen, die mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren engeren Zusammenhang stehen (Definition der Personalaktendaten), bleiben die §§ 32, 32 b bis 32 l anwendbar, soweit es sich um personenbezogene Daten in Sachakten handelt. Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes den allgemeinen Datenschutzgesetzen vorgehen, weil sie ein umfassendes und abschließendes Regelsystem über den Umgang mit Personaldaten im Besitz des Dienstherrn bilden (BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003, 2 C 10/02), steht dem nicht entgegen, da das Bundesbeamtengesetz und das Soldatengesetz mit Ausnahme von § 106 Absatz 4 BBG, § 29 Absatz 2 SG keine Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten in Sachakten enthalten. § 106 Absatz 4 BBG und § 29 Absatz 2 SG enthalten eigene Bestimmungen zur Datenerhebung in der Anbahnungsphase. Daneben stellen Artikel 33 Absatz 2 und Absatz 5 des Grundgesetzes, § 9 Bundesbeamtengesetz, § 2 Absatz 2 und § 3 Bundeslaufbahnverordnung speziellere Regelungen hinsichtlich der Eignung von Beamtenbewerbern dar, die jeweils auch ein entsprechendes Frage- und Untersuchungsrecht begründen. Daher findet § 32 a auf die Datenerhebung in der auf ein Beamten- oder Wehrdienstverhältnis gerichteten Anbahnungsphase keine Anwendung.

Die Vorschriften dieses Unterabschnittes treten zudem ergänzend neben spezifisch beamten- oder soldatenrechtliche Bestimmungen, soweit sie spezielle Sachverhalte betreffen, die dort noch nicht geregelt sind. Dies gilt insbesondere für §§ 32f bis 32i.

### Zu Absatz 3

Absatz 3 Satz 1 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 §§ 32a 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 Betriebsverfassungsgesetz). 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 Betriebsverfassungsgesetz. 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.

## **Zu Nummer 6 (§§ 32a bis 32 I)**

### **Zu § 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses**

Die Vorschrift regelt die Datenerhebung in der Anbahnungsphase. Die Absätze 1, 2, 5 bis 7 erfassen insbesondere die mündliche und schriftliche Befragung der Bewerber. Absatz 3 erfasst die gesundheitliche Untersuchung und Absatz 4 die sonstige Untersuchung oder Prüfung, z. B. Assessmentcenter-Tests.

#### Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 ist die Erhebung von Daten zulässig, wenn und soweit deren Kenntnis für die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers erforderlich ist. Welche Daten dieses im Einzelfall sein können, richtet sich nach objektiven beruflichen Kriterien und dem vom Arbeitgeber festgelegten Anforderungsprofil. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das ein Fragerecht des Arbeitgebers bei den Einstellungsverhandlungen nur insoweit anerkennt, als der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat.

#### Zu Absatz 2

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

Diese Daten darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur unter den dort genannten strengen Voraussetzungen erheben. Maßgebend für die Zulässigkeit der Erhebung dieser Daten, die überwiegend auch dem Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterliegen, sind die aus objektiver Sicht zu bestimmenden wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen. Diese können sich auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, wenn sie einen engen



Tätigkeitsbezug aufweisen, der den Erfolg der Tätigkeit wesentlich bestimmt. Hinsichtlich der Frage nach Vorstrafen bleiben die Regelungen des Bundeszentralregistergesetzes unberührt.

### Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Voraussetzungen für eine gesundheitliche Untersuchung zur Feststellung der Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten sowie den Umgang mit dem dabei ermittelten Ergebnis. Die Untersuchung unterliegt den strengen Voraussetzungen des Absatzes 2. Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die spezielleren Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes.

### Zu Absatz 4

Neben der gesundheitlichen Untersuchung nach Absatz 3 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, z. B. bei Piloten, Polizisten oder Feuerwehrleuten.

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.

### Zu Absatz 5

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 des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist durch die dort aufgestellten Diskriminierungsverbote überholt. Die Einstellung eines Bewerbers darf aus Gründen

der Gleichbehandlung nicht wegen der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft verweigert werden, wenn die zu Grunde liegende Behinderung der Eignung nicht entgegensteht. Zur Erfüllung der sich aus dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches ergebenden Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen bedarf es des Fragerechts nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses nicht. Will der Arbeitgeber der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen gemäß § 71 SGB IX nachkommen, kann er dieses Ziel z. B. durch einen entsprechenden Hinweis in der Stellenausschreibung erreichen. Das Gleiche gilt für den öffentlichen Arbeitgeber hinsichtlich der Verpflichtung gemäß § 82 Satz 2 SGB IX, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Damit bleibt es den Bewerbern überlassen, ob sie dieses Datum offenlegen.

#### Zu Absatz 6

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

#### Zu Absatz 7

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

#### Zu Absatz 8

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 7 näher bestimmten Daten erhoben werden dürfen, nicht jedoch Inhalt und Umfang der Datenerhebung erfassen. Diese richten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 7. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 8 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 7 hinaus gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34.

Absatz 8 stellt keine den § 4 ausschließende, sondern eine diesen ergänzende Regelung dar.

#### Zu Absatz 9

Absatz 9 weist auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hin, der Art und Ausmaß jeder Datenerhebung im Hinblick auf den Zweck begrenzt. Die Erhebung muss daher zur Erfüllung des festgelegten Zwecks geeignet und erforderlich sein und in einem angemessenen Verhältnis zu den betroffenen Rechten des Bewerbers stehen.

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

#### Zu Absatz 1

Absatz 1 knüpft die Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an die Datenerhebung nach § 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 stellt klar, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigtendaten, die er, ohne danach zu fragen, von einem Beschäftigten erhält oder die ihm auf andere Weise zugetragen werden oder zur Kenntnis gelangen, ohne dass er sie beschafft hat, nicht uneingeschränkt verarbeiten und nutzen darf. Vielmehr darf der Arbeitgeber solche Daten nur verarbeiten und nutzen, soweit dies für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für eine in Betracht kommende Tätigkeit oder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Soweit der Arbeitgeber die Daten nicht von dem Beschäftigten selbst erhalten hat, gelten dabei die Maßstäbe des § 32a Absatz 2, 5 bis 7.

### Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt für den Umgang mit Beschäftigtendaten nach Ablehnung eines Bewerbers eine Abweichung von § 35 Absatz 2. Entgegen dieser Vorschrift sind die Daten nicht zu löschen, wenn der Bewerber in die weitere Speicherung, z. B. im Hinblick auf eine mögliche spätere Einstellung, eingewilligt hat. 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.

## **Zu § 32 c (Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis)**

### Zu Absatz 1

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

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

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

Die entsprechende Geltung des § 32a Absatz 8 betont die Grundsätze der Direkterhebung und der Transparenz auch für das bestehende Beschäftigungsverhältnis. Neben den in Absatz 1 genannten sind die Voraussetzungen des Absatzes 4 zu berücksichtigen.

#### Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt klar, dass die Voraussetzungen des § 32a Absatz 2, 5 bis 7 auch bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes hinsichtlich der hierfür erstmals zu erhebenden Daten entsprechend anzuwenden ist.

#### Zu Absatz 3

Absatz 3 begrenzt die Zulässigkeit von gesundheitlichen Untersuchungen und Eignungstests eines Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers. Sie sind 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 nicht grundlos erfolgen. Anlässe können ein beabsichtigter Tätigkeitswechsel oder konkrete Anhaltspunkte, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen, sein. Regelmäßige Kontrollen sind nur zulässig, wenn die Tätigkeit besondere Fähigkeiten oder Eigenschaften erfordert, die z. B. für die Sicherheit des Beschäftigten oder Dritter notwendig sind, wie etwa bei Piloten, Polizisten oder Feuerwehrleuten. Die Untersuchungen und Prüfungen unterliegen denselben Bedingungen wie vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses.

#### Zu Absatz 4

Absatz 4 ist identisch mit § 32a Absatz 9.

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

### Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis verarbeiten und nutzen darf. Die Daten müssen nach § 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 Beschäftigungsverhältnisses zu erheben.

### Zu Absatz 2

Absatz 2 stellt – wie auch § 32b Absatz 2 - 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 dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.

### Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt, dass der Arbeitgeber die für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhobenen, mithin bei ihm vorhandenen Beschäftigtendaten, zur Verhinderung und Aufklärung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, von Ordnungswidrigkeiten und von Straftaten verarbeiten und nutzen darf. Vertragsverletzungen zu Lasten des Arbeitgebers umfassen die Verletzung sämtlicher dem Beschäftigten obliegenden vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten.

Absatz 3 stellt eine Grundlage für die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen dar. Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes. Entsprechende Anforderungen ergeben sich z.B. für die Kreditwirtschaft unter anderem aus dem Kreditwesengesetz und dem Geldwäschegesetz.

#### Zu Absatz 4

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

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

#### **Zu § 32e (Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis)**

Zur Verhinderung und Aufdeckung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten 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). Bei den betroffenen Vertragsverletzungen muss es sich um schwerwiegende Vertragsverletzungen handeln. Darunter sind solche zu verstehen, die den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB berechtigen würden. Voraussetzung für eine Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten ist zudem, dass tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die einen konkreten Verdacht gegen einen Beschäftigten begründen. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung muss zur Verhinderung weiterer gleichgelagerter schwerwiegender Vertragsverletzungen, von Ordnungswidrigkeiten oder von Straftaten oder zur Aufdeckung der entdeckten Ordnungswidrigkeiten, Straftaten oder schwerwiegenden Vertragsverletzungen, erforderlich und verhältnismäßig sein. Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind schriftlich festzuhalten.

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

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

des Berechtigten nicht von jedermann betreten oder genutzt werden können.

### Zu Absatz 1

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

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

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

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

### Zu Absatz 2

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



deüberwachung erhobenen Daten gilt § 6b Absatz 3 entsprechend.

### Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass Betriebsräume, die einem Beschäftigten als privater Rückzugsraum zur Verfügung gestellt werden, nicht überwacht werden dürfen. Gleiches 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.

### Zu Absatz 4

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

## **Zu § 32g (Ortungssysteme)**

### Zu Absatz 1

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

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

Beschäftigtendaten unterliegen einer strengen Zweckbindung.

#### Zu Absatz 2

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

#### Zu Absatz 3

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

### **Zu § 32h (Biometrische Verfahren)**

#### Zu Absatz 1

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

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

#### Zu Absatz 2

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

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

### Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Umgang mit den Daten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 TKG entsprechen, wenn diese Nutzung nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist. Verkehrsdaten sind gemäß § 3 Nummer 30 des Telekommunikationsgesetzes Daten, die bei der Erbringung eines Telekommunikationsdienstes im Sinne des § 3 Nummer 24 Telekommunikationsgesetz erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Hierzu zählen zum Beispiel die Nummer oder Kennung der beteiligten Anschlüsse, der Beginn und das Ende der jeweiligen Verbindung nach Datum und Uhrzeit, sowie die übermittelten Datenmengen. Der Arbeitgeber darf 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 Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen wie z.B. dem Betriebsrat, dem Personalrat, der Jugend- und Auszubildenenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragten.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten, die den Verkehrsdaten entsprechen, 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 den Verkehrsdaten entsprechenden Daten kann den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Schäden von seinen Anlagen abzuhalten und die Sicherheit der darin verarbeiteten Daten zu gefährden.

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

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

### Zu Absatz 2

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

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

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

brauch, hat er den Beschäftigten nachträglich darüber zu unterrichten.

### Zu Absatz 3

Absatz 3 betrifft Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telekommunikationsdiensten, die keine Telefondienste sind. Inhalte einer solchen Kommunikation darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, sofern es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegen (vgl. insoweit die Begründung zu Absatz 1).

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

### Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhalten und Verkehrsdaten, sofern die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist. Der Arbeitgeber darf in diesen Fällen die Inhalte und Verkehrsdaten nur zu Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsanlagen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit, und zu Abrechnungszwecken erheben, verarbeiten und nutzen. Zudem dürfen keine Anhaltspunkte bestehen, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt (vgl. insoweit die Begründung zu Absatz 1). Da aufgrund der zugelassenen privaten Nutzung nach herrschender Meinung ein Anbieter-Nutzer-Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten vorliegt, wird der Arbeitgeber zum Adressaten des Telekommunikationsgesetzes. Lässt der Arbeitgeber die private Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten zu, gilt für ihn daher das in § 88 des Telekommunikationsgesetzes geregelte Fernmeldegeheimnis.

### Zu Absatz 5

Während die Absätze 1 bis 4 den andauernden Telekommunikationsvorgang betref-

fen, betrifft Absatz 5 den Umgang mit den Inhalten, Verkehrsdaten und den den Verkehrsdaten entsprechenden Daten einer abgeschlossenen Telekommunikation. Die Unterscheidung zu den Absätzen 1 bis 4 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 5 vom Arbeitgeber gemäß den §§ 32c und 32d erhoben, verarbeitet und genutzt werden. 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 ein konkreter Verdacht gegenüber einem Beschäftigten besteht, dass dieser eine schwerwiegende Vertragsverletzung zu Lasten des Arbeitgebers, eine Ordnungswidrigkeit oder eine Straftat begangen hat. In diesem Fall sind die Voraussetzungen des § 32e zu erfüllen.

### **Zu § 32j (Unterrichtungspflichten)**

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

### **§ 32k (Änderungen)**

Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Berichtigung, 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

## **§ 32I (Einwilligung)**

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

### **Zu Nummer 7**

Redaktionelle Änderung.

### **Zu Nummer 8**

Redaktionelle Änderung.

### **Zu Nummer 9**

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

### **Zu Artikel 2**

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.