

**Gegenüberstellung der Referentenentwürfe eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes**

Referentenentwurf Beschäftigtendatenschutz v. 28.05. 2010	Referentenentwurf Beschäftigtendatenschutz v. 28.06.2010
<p>Bundesministerium des Innern Stand: 28.05.2010</p> <p align="center"><b><u>Entwurf</u></b>  <b>Referentenentwurf</b>  <b>Vorblatt</b>  <b>Entwurf eines</b>  <b>Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes</b></p> <p>A. Problem und Ziel</p> <p>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 er-</p>	<p>Bundesministerium des Innern Stand: 28.06.2010</p> <p align="center"><b><u>Entwurf</u></b>  <b>Referentenentwurf</b>  <b>Vorblatt</b>  <b>Entwurf eines</b>  <b>Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes</b></p> <p>A. Problem und Ziel</p> <p>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 er-</p>

schließen.

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 Durchsetzung 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

schließen.

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 Durchsetzung 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 Beschäftig-  
tendatenschutzes  
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:

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 **15** Informationspflichten gegenüber ihren Beschäftigten neu eingeführt.

Für die Bürger wird eine Informationspflicht neu eingeführt.

**Entwurf eines  
Gesetzes zur Regelung des Beschäftig-  
tendatenschutzes  
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	„Zweiter Unterabschnitt
Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“	Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“
b) Die Angabe zu § 32 wird wie folgt neu gefasst:	b) Die Angabe zu § 32 wird wie folgt neu gefasst:
„§ 32 Anwendungsbereich“	„§ 32 (weggefallen)“
c) Nach der Angabe zu § 32 werden die folgenden Angaben eingefügt:	c) Nach der Angabe zu § 32 werden die folgenden Angaben eingefügt:
„§ 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses	„§ 32a Datenerhebung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses
§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses	§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses
§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis	§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis
§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis	§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis
§ 32e Datenerhebung, <del>verarbeitung und –nutzung</del> ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung <del>von Vertragsverletzungen</del> , Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis	§ 32e <del>Datenerhebung</del> ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung <del>von Pflichtverletzungen</del> , Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis
§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen	§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen
§ 32g Ortungssysteme	§ 32g Ortungssysteme

<p>§ 32h Biometrische Verfahren</p> <p>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten</p> <p>§ 32j Unterrichtungspflichten</p> <p>§ 32k Änderungen</p> <p>§ 32l Einwilligung“</p> <p>d) Nach der Angabe zu § 32l wird die Angabe zum bisherigen zweiten Unterabschnitt wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</b></p> <p>e) Nach der Angabe zu § 35 wird die Angabe zum bisherigen dritten Unterabschnitt wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</b></p> <p>2. Nach § 3 Absatz 11 werden <b>folgende Absätze angefügt:</b></p> <p>„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.</p> <p>(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</p>	<p>§ 32h Biometrische Verfahren</p> <p>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten</p> <p>§ 32j Unterrichtungspflichten</p> <p>§ 32k Änderungen</p> <p>§ 32l Einwilligung, <b>Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen“</b></p> <p>d) Nach der Angabe zu § 32l wird die Angabe zum bisherigen zweiten Unterabschnitt wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</b></p> <p>e) Nach der Angabe zu § 35 wird die Angabe zum bisherigen dritten Unterabschnitt wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</b></p> <p>2. <b>Dem § 3 werden folgende Absätze 12 und 13 angefügt:</b></p> <p>„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.</p> <p>(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</p>
--	---

<p>Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitengesetzes, bei Beschäftigten, die einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch der Dritte.“</p>	<p>Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitengesetzes, bei Beschäftigten, die einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch der Dritte."</p>
	<p><b>NEU: 2a.</b> Dem § 4 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt: „Andere Rechtsvorschriften im Sinne diese Gesetzes sind auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen.“</p>
<p>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.“</p>	<p>3. In § 12 Absatz 4 wird die Angabe „§ 28 Absatz 2 Nummer 2 und die §§ 32 bis 35“ durch die Angabe „die §§ 32 bis 34 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 34 Absatz 6 bis 8 Satz 1 und § 35“ ersetzt.</p>
	<p><b>NEU: 3a:</b> Dem § 27 wird der folgende Absatz 3 angefügt:  „(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 automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.“</p>
<p>4. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:  <b>„Zweiter Unterabschnitt</b></p>	<p>4. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:  <b>„Zweiter Unterabschnitt</b></p>

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 an-zuwenden, 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.

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

5. Paragraph 32 wird wie folgt gefasst:

(weggefallen)

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

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

(1) Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten von Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 11 Nummer 7 vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben, soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgese-

<p>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.</p>	<p><b>hellen Tätigkeiten festzustellen.</b> 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.</p>
<p>(2) <b>Der Arbeitgeber darf Daten</b> eines Beschäftigten über die rassische oder ethnische Herkunft, eine Behinderung, die Gesundheit, die sexuelle Identität, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren <b>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.</b></p>	<p>(2) <b>Eine Erhebung von Daten</b> eines Beschäftigten über die Rasse, die ethnische Herkunft, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren <b>ist nur unter den Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz zulässig. Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt.</b></p>
<p>(3) <b>Unter den in Absatz 2 genannten Voraussetzungen darf der Arbeitgeber</b> 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. <b>Die Untersuchung ist nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen.</b> 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.</p>	<p>(3) <b>Der Arbeitgeber darf</b> die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses auch von einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, <b>wenn und soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt.</b> Der Beschäftigte muss in die Untersuchung nach Aufklärung über deren Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Dem Beschäftigten ist das Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorge-</p>

<p>(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</p>	<p>sehenen Tätigkeiten geeignet ist</p> <p>(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</p>
<p>(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.</p> <p>(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 Weltan-</p>	<p>(5) Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach § 68 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.</p> <p>(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 Weltan-</p>

<p>schauung 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.</p> <p>(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.</p>	<p>schauung 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.</p> <p>(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.</p>
<p>(8) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben, <b>soweit sie nicht allgemein zugänglich sind</b>. 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.</p>	<p>(8) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. <b>Allgemein zugängliche Daten darf der Arbeitgeber ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung gegenüber dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers offensichtlich überwiegt.</b> Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei Dritten personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben; dem Beschäftigten ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten Auskunft zu erteilen. Die Absätze 1 bis 7 bleiben unberührt.</p>

### **§ 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,

### **§ 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 die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden. Der Arbeitgeber darf diese Daten nicht verarbeiten und nutzen, soweit er sie nach § 32a nicht hätte erheben dürfen. 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, Been-

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 Zahlungsverpflichtungen,

**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.**

(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.

digung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist Dies ist insbesondere der Fall, **soweit die Kenntnis dieser Daten** für den Arbeitgeber erforderlich ist, um

1. gesetzliche oder auf Grund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungsverpflichtungen **zu erfüllen.**

**2. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Pflichten zu erfüllen oder**

**3. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Rechte des Arbeitgebers einschließlich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrzunehmen.**

**4. (entfallen)**

(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.

<p>(4) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.</p>	<p>(4) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.</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 § 32a oder 32c erhoben wurden,</li> <li>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</li> <li>3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.</li> </ol> <p>(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.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich und <b>verhältnismäßig ist, um die Begehung von Vertragsverletzungen zu seinen Lasten,</b> Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern oder aufzudecken.</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 § 32a oder 32c erhoben wurden,</li> <li>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</li> <li>3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.</li> </ol> <p>(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.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich und <b>nach Art und Ausmaß nicht unverhältnismäßig ist, um die Verletzung von Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben (Pflichtverletzungen),</b> Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis zu verhindern oder aufzudecken.</p>

(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.

(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,

**§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Verhinderung und Aufdeckung von Pflichtverletzungen, Ordnungswidrigkeiten und Straftaten im Beschäftigungsverhältnis**

Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten zur Verhinderung oder Aufdeckung von Pflichtverletzungen, von Ordnungswidrigkeiten oder von Straftaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, wenn

1. tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis

a) eine schwerwiegende Pflichtverletzung,

b) eine Ordnungswidrigkeit oder

c) eine Straftat begangen hat,

die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde,

2. die Erhebung erforderlich ist, um diese aufzudecken oder um weitere schwerwiegende Pflichtverletzungen oder weitere Ordnungswidrigkeiten und Straftaten zu verhin-

	<p>dern und</p> <p>3. Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Der Arbeitgeber darf die nach Satz 1 erhobenen Daten nur für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, verarbeiten und nutzen. Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind vor der Datenerhebung zu dokumentieren. Der Beschäftigte ist über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu benachrichtigen, sobald deren Zweck durch die Benachrichtigung nicht gefährdet wird.</p>
<p><b>§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen</b></p> <p>(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</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 oder</li> <li>6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes</li> </ol> <p>erforderlich ist und nach ihrer Art und Dauer keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung über-</p>	<p><b>§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen</b></p> <p>(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 erforderlich ist, insbesondere</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 oder</li> <li>6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes</li> </ol> <p>und wenn nach Art und Dauer der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen am Ausschluss der Datenerhe-</p>

wiegen. 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 Verdacht 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 Teilen von Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.

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 von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.

(2) Die Videoüberwachung eines Beschäftigten ohne seine Kenntnis ist nur zulässig, wenn

1. tatsächliche Anhaltspunkte den konkreten Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde, begangen hat,

2. dies erforderlich ist, um eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken und

3. Art und Ausmaß der Videoüberwachung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

Die Videoüberwachung darf auch durchgeführt werden, wenn durch sie andere Beschäftigte oder Dritte unvermeidbar betroffen werden. Sie unterliegt der Vorabkontrolle.

Die den Verdacht begründenden tatsächlichen Anhaltspunkte sind zu dokumentieren. § 6b Absatz 3 gilt entsprechend. Werden durch die Videoüberwachung erhobene Da-

(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

ten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung und Nutzung zu benachrichtigen, sobald der Zweck der Videoüberwachung durch die Benachrichtigung nicht gefährdet wird.

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

<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<p><b>§ 32h Biometrische Verfahren</b></p> <p>(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 <b>schutzwürdigen Belange</b> des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. <b>Zu anderen Zwecken darf der Arbeitgeber Lichtbilder von Beschäftigten nur mit deren Einwilligung erheben, verarbeiten und nutzen.</b></p> <p>(2) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des</p>	<p><b>§ 32h Biometrische Verfahren</b></p> <p>(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 <b>schutzwürdigen Interessen</b> des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -Verarbeitung und -nutzung überwiegen. <b>Lichtbilder eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat.</b></p> <p>(2) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des</p>

<p>Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>	<p>Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>
<p><b>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten</b></p> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,</li> <li>2. zu Abrechnungszwecken oder</li> <li>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.</li> </ol>	<p><b>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten</b></p> <p>(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 des Telekommunikationsgesetzes entsprechen, nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,</li> <li>2. zu Abrechnungszwecken oder</li> <li>3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle</li> </ol> <p>und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Werden gemäß Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu benachrichtigen, sobald der Zweck der Verarbeitung oder Nutzung durch die Benachrichtigung nicht gefährdet wird.</p>

(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 konkrete Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall, Inhalte dieser Nutzung erheben, verarbeiten und nutzen, wenn der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner vorher über diese Möglichkeit informiert wurden und 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 Aus-

(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 konkrete Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall, Inhalte dieser Nutzung **stichprobenartig** 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 oder 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

schluss 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.

Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Dies gilt auch, wenn die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zur Verhinderung oder Aufdeckung von **Pflichtverletzungen**, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist.

(4) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist, **gelten die Vorschriften des Telekommunikationsgesetzes.**

(5) Nach Abschluss einer Telekommunikation gelten für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhalte, Verkehrsdaten und Daten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 des Telekommunikationsgesetzes entsprechen, die §§ 32c und 32d. Soweit es sich um private Inhalte, Verkehrsdaten und Daten, die den Verkehrsdaten nach § 3 Nummer 30 des **Telekommunikationsgesetzes** 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 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 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**

(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.“

### **§ 32j Unterrichtungspflichten**

Stellt ein Arbeitgeber fest, dass bei ihm gespeicherte Beschäftigtendaten unrechtmäßig übermittelt oder auf sonstige Weise Dritten unrechtmäßig zur Kenntnis gelangt sind, hat er dies unverzüglich den Betroffenen mitzuteilen. Drohen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde 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, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen**

(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.

**(NEU)**

**(2) Die Vorschriften dieses Unterabschnitts**

<p>7. Die Überschrift des bisherigen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</b></p> <p>8. Die Überschrift des bisherigen dritten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</b></p> <p>9. § 43 wird wie folgt geändert:</p> <p>In Absatz 1 werden nach der Nummer 7b. die folgenden Nummern 7c bis 7f eingefügt:</p> <p>7c. entgegen § 32f Absatz 1 Satz 2 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,</p> <p>7d. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 2 den Einsatz von Ortungssystemen nicht erkennbar macht,</p> <p>7e. entgegen § 32j Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,</p>	<p>gelten für Dritte entsprechend, die für den Arbeitgeber beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten tätig werden.</p> <p><b>(3) Die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.</b></p> <p>7. Die Überschrift des bisherigen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</b></p> <p>8. Die Überschrift des bisherigen dritten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst:</p> <p style="text-align: center;"><b>„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</b></p> <p>9. § 43 wird wie folgt geändert:</p> <p>In Absatz 1 werden nach der Nummer 7b. die folgenden Nummern 7c bis 7f eingefügt:</p> <p>7c. entgegen § 32f Absatz 1 Satz 2 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,</p> <p>7d. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 2 den Einsatz von Ortungssystemen nicht erkennbar macht,</p> <p>7e. entgegen § 32j Satz 1 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,</p>
---	---

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