

03.09.10

In - AS - G - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigten-
datenschutzes****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 Fragen der Praxis zum Beschäftigtendatenschutz bestehen keine speziellen gesetzlichen Regelungen. Teilweise ergibt sich der rechtliche Rahmen für den Beschäftigtendatenschutz 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. So sollen einerseits die Beschäftigten vor der unrechtmäßigen Erhebung und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten geschützt werden, andererseits soll das Informationsinteresse des Arbeitgebers beachtet werden. Beides dient dazu, ein vertrauensvolles Arbeitsklima zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Fristablauf: 15.10.10

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 Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz zudem wirksam vor Bespitzelungen geschützt; gleichzeitig werden den Arbeitgebern verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und für 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 für die Wirtschaft, insbesondere für mittelständische Unternehmen, keine zusätzlichen Kosten. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

F. Bürokratiekosten

Für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber werden 18 Informationspflichten gegenüber ihren Beschäftigten neu eingeführt.

Für die Bürgerinnen und Bürger wird eine Informationspflicht neu eingeführt.

Bundesrat

Drucksache 535/10

03.09.10

In - AS - G - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigten-
datenschutzes**

Bundesrepublik Deutschland
Die Bundeskanzlerin

Berlin, den 3. September 2010

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Bürgermeister
Jens Böhrnsen
Präsident des Senats der
Freien Hansestadt Bremen

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium des Innern.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Fristablauf: 15.10.10

**Entwurf eines
Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes

Das Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. August 2009 (BGBl. I S. 2814) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

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 durch die folgenden Angaben ersetzt:

„§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen 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, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, Beschwerderecht, Unabdingbarkeit“.

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

„Dritter Unterabschnitt
Rechte des Betroffenen“.

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

„Vierter Unterabschnitt
Aufsichtsbehörde“.

2. Dem § 3 werden die folgenden Absätze 12 und 13 angefügt:

„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.

(13) Arbeitgeber sind öffentliche und nichtöffentliche Stellen, die

1. Personen nach Absatz 11 beschäftigen oder beschäftigten oder
2. beabsichtigen, Personen nach Absatz 11 zu beschäftigen.

Bei in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellten sind Arbeitgeber die Auftraggeber oder Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, bei Beschäftigten, die Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, auch die Dritten.“

3. Dem § 4 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Andere Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen.“

4. In § 12 Absatz 4 werden die Wörter „§ 28 Absatz 2 Nummer 2 und die §§ 32 bis 35“ durch die Wörter „die §§ 32 bis 34 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 34 Absatz 6 bis 8 Satz 1 und § 35“ ersetzt.

5. Dem § 27 wird folgender 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.“

6. Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt:

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

7. § 32 wird durch die folgenden §§ 32 bis 32l ersetzt:

„§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf den Namen, die Anschrift, die Telefonnummer und die Adresse der elektronischen Post eines Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 11 Nummer 7 erste Alternative vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben. Weitere personenbezogene Daten darf er erheben, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen. Er darf zu diesem Zweck insbesondere Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Beschäftigten erheben.

(2) Daten eines Beschäftigten über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren dürfen nur unter den Voraussetzungen erhoben werden, unter denen nach § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist. Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt.

(3) Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung nach § 68 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.

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

(5) Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit unmittelbar und überwiegend politisch oder koalitionspolitisch ausgerichtet ist oder der Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf auch Daten über die politische Meinung und Gewerkschaftszugehörigkeit des Beschäftigten erheben, soweit die politische Meinung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit im Hinblick auf die Ausrichtung des Arbeitgebers und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf Daten über die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung des Beschäftigten erheben, soweit die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

(6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der Arbeitgeber allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechtigte Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt sind. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei sonstigen Dritten

personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben; dem Beschäftigten ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten Auskunft zu erteilen. Die Absätze 1 bis 5 sowie § 32a bleiben unberührt.

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

§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn und soweit die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Voraussetzungen wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme darstellt. Der Beschäftigte muss in die Untersuchung nach Aufklärung über deren Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Dem Beschäftigten ist das vollständige Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung erforderlich ist, um festzustellen, ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist (Eignungstest). Der Beschäftigte muss in den Eignungstest nach Aufklärung über dessen Art und Umfang sowie in die Weitergabe des Ergebnisses des Eignungstests an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Der Eignungstest ist nach wissenschaftlich anerkannten Methoden durchzuführen, sofern solche bestehen. Dem Beschäftigten ist das Ergebnis des Eignungstests mitzuteilen. Sind Eignungstests ganz oder teilweise durch Personen durchzuführen, die einer beruflichen Schweigepflicht unterliegen, darf dem Arbeitgeber insoweit nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis des Eignungstests für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

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

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

1. dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden, und

2. er diese Daten nach §§ 32 oder 32a hätte erheben dürfen.

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

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

§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis

(1) Beschäftigtendaten dürfen vorbehaltlich der §§ 32e bis 32i erhoben werden, wenn dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies ist insbesondere der Fall, soweit die Kenntnis dieser Daten für den Arbeitgeber erforderlich ist, um

1. gesetzliche oder auf Grund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungspflichten 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.

§ 32 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 6 gilt entsprechend.

(2) § 32 Absatz 2 bis 5 gilt entsprechend für die Feststellung, ob der Beschäftigte fachlich geeignet ist, eine andere oder veränderte Tätigkeit aufzunehmen oder an einen anderen Arbeitsplatz zu wechseln.

(3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten die Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung nach Maßgabe des § 32a Absatz 1 sowie die Teilnahme an einem Eignungstest nach Maßgabe des § 32a Absatz 2 verlangen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, wenn

1. tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen, oder
2. ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

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

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

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

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

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

1. dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist und
2. er sie nach den §§ 32, 32a oder 32c hätte erheben dürfen.

(3) Der Arbeitgeber darf zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis, insbesondere zur Aufdeckung von Straftaten nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des Strafge-

setzbuchs, einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Dateien durchführen. Ergibt sich ein Verdachtsfall, dürfen die Daten personalisiert werden. Der Arbeitgeber hat die näheren Umstände, die ihn zu einem Abgleich nach Satz 1 veranlassen, zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind über Inhalt, Umfang und Zweck des automatisierten Abgleichs zu unterrichten, sobald der Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

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

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

§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben.

(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, wenn

1. Tatsachen den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde, und

2. die Erhebung erforderlich ist, um

die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken oder um damit im Zusammenhang stehende weitere Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu verhindern.

(3) Die Erhebung nach Absatz 2 muss nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass verhältnismäßig sein. Sie ist nur zulässig, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise erschwert oder weniger erfolgversprechend wäre. Die Erhebung ist abzubrechen, wenn der Zweck nicht zu erreichen ist; sie ist zu unterbrechen, wenn der Zweck nur vorübergehend nicht zu erreichen ist. Die Dauer ist auf das Unerlässliche zu beschränken.

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

1. einer planmäßig angelegten Beobachtung, die länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen stattfinden soll,
2. technischer Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes oder
3. sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind.

Satz 1 Nr. 3 gilt nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten.

(5) Der Arbeitgeber darf die nach Absatz 2 erhobenen Daten nur für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, verarbeiten und nutzen. Die den Verdacht begründenden Tatsachen sind vor der Datenerhebung zu dokumentieren. Die näheren Umstände der Datenerhebung nach den Absätzen 2 bis 4 sind unverzüglich nach der Datenerhebung zu dokumentieren. § 4d Absatz 5 ist anzuwenden. Der Beschäftigte ist über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu unterrichten, sobald deren Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(6) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Der Grund der Speicherung der Daten und die Löschung sind zu dokumentieren. Die Dokumentation darf ausschließlich für Zwecke der Datenschutzkontrolle verwendet werden. Die Dokumentation ist zu löschen, wenn sie für diese Zwecke nicht mehr erforderlich ist, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, das dem Jahr der Dokumentation folgt.

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

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

(1) Die Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsgelände, Betriebsgebäude oder Betriebsräume (Betriebsstätten) mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung), die auch zur Erhebung von Beschäftigtendaten geeignet ist, ist nur zulässig

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

soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und wenn nach Art und Ausmaß der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Umstand der Videoüberwachung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absatz 3 und 4 gilt entsprechend. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.

(2) Eine Videoüberwachung von Teilen von Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.

(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Speicherungszwecks 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 geografischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist

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

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

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

(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks der Speicherung 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 Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. Daten in Form von Lichtbildern eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat.

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

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

und soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Werden nach Satz 1 Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu unterrichten, sobald der Zweck der Verarbeitung oder Nutzung durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner im Einzelfall vorher darüber informiert worden sind und darin eingewilligt haben. Ist die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber Inhalte dieser Nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle erheben, verarbeiten und nutzen, wenn

1. der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab darüber informiert worden ist, dass er in einem eingegrenzten Zeitraum mit einer Kontrolle zu rechnen hat, und
2. die Kommunikationspartner des Beschäftigten über die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung informiert worden sind und darin eingewilligt haben.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten nach Satz 2 zu unterrichten.

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

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

§ 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 Beschäftigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten. § 42a Satz 3 bis 4 und 6 gilt entsprechend.

§ 32k Änderungen

Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, es sei denn, die Mitteilung ist nicht erforderlich, um schutzwürdige Interessen der Beschäftigten zu wahren.

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

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

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

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

(4) Bestehen tatsächliche Anhaltspunkte, die den Verdacht begründen, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten unbefugt erhebt, verarbeitet oder nutzt, kann sich der Beschäftigte an die für die Datenschutzkontrolle zuständige Behörde wenden, wenn der Arbeitgeber einer darauf gerichteten Beschwerde des Beschäftigten nicht unverzüglich abhilft.

(5) Von den Vorschriften dieses Unterabschnitts darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.“

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

„Dritter Unterabschnitt
Rechte des Betroffenen“.

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

„Vierter Unterabschnitt
Aufsichtsbehörde“.

10. In § 43 Absatz 1 werden nach Nummer 7b

die folgenden Nummern 7c bis 7g eingefügt:

„7c. entgegen § 32d Absatz 3 Satz 4, § 32e Absatz 5 Satz 5 oder § 32i Absatz 2 Satz 3 den Beschäftigten nicht, nicht richtig oder nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,

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

7e. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 3 den Einsatz des Ortungssystems nicht erkennbar macht,

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

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

Artikel 2

Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes

§ 27 des Bundesverfassungsschutzgesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2970), das zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2499) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Im Wortlaut werden die Wörter „nach § 3 durch das Bundesamt für Verfassungsschutz“ durch die Wörter „des Bundesamtes für Verfassungsschutz nach diesem Gesetz“ ersetzt.

2. Folgender Satz wird angefügt:

„Die Befugnisse des Bundesamtes für Verfassungsschutz zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach dem Zweiten Abschnitt werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis §32l des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“

Artikel 3

Änderung des MAD-Gesetzes

§ 13 des MAD-Gesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2977), das zuletzt durch Artikel 3 und 10 Absatz 2 des Gesetzes vom 5. Januar 2007 (BGBl. I S. 2) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Im Wortlaut werden die Wörter „nach § 1 Abs. 1 bis 3, § 2 und § 14“ durch die Wörter „des Militärischen Abschirmdienstes nach diesem Gesetz“ ersetzt.
2. Folgender Satz wird angefügt:

„Die Befugnisse des Militärischen Abschirmdienstes zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach § 5 Nummer 2 werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis §32l des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“

Artikel 4

Änderung des BND-Gesetzes

§ 11 des BND-Gesetzes vom 20. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2954, 2979), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 31. Juli 2009 (BGBl. I S. 2499) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 11

Geltung des Bundesdatenschutzgesetzes

Bei der Erfüllung der Aufgaben des Bundesnachrichtendienstes sind § 3 Absatz 2 und 8 Satz 1, § 4 Absatz 2 und 3 sowie die §§ 4b, 4c, 10 und 13 bis 20 des Bundesdatenschutzgesetzes nicht anzuwenden. Die Befugnisse des Bundesnachrichtendienstes zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten nach den §§ 2 bis

6 werden durch die anwendbaren Vorschriften der §§ 32 bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.“

Artikel 5

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Dem § 106 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom ... Juli 2010 (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Die §§ 32 bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes gelten nicht für Personalakten-
daten. Für personenbezogene Daten von Bewerberinnen und Bewerbern, Beamtinnen und Beamten sowie ehemaligen Beamtinnen und ehemaligen Beamten, die nach Absatz 1 Satz 4 bis 6 nicht zur Personalakte gehören, gelten die §§ 32e bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes; die §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes gelten insoweit entsprechend mit der Maßgabe, dass Absatz 4 an die Stelle der §§ 32, 32a und 32c des Bundesdatenschutzgesetzes tritt.“

Artikel 6

Änderung des Soldatengesetzes

§ 29 Absatz 2 Satz 2 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Die §§ 32 bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes gelten nicht für Personalakten-
daten. Für personenbezogene Daten von Bewerbern, Soldaten und früheren Soldaten, die nach Absatz 1 Satz 3 und 4 nicht zur Personalakte gehören, gelten die §§ 32e bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes; die §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes gelten insoweit entsprechend mit der Maßgabe, dass Satz 1 an die Stelle der §§ 32, 32a und 32c des Bundesdatenschutzgesetzes tritt.“

Artikel 7

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, praxisgerechte 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.

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

II. Gesetzgebungskompetenz

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

kompetenz für das Recht der Wirtschaft ergibt sich aus Artikel 72 Absatz 2 Grundgesetz. Eine bundesgesetzliche Regelung des Datenschutzes von Beschäftigten ist zur Wahrung der Rechtseinheit im Bundesgebiet im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Unterschiedliche Regelungen des Schutzes der personenbezogenen Daten von Beschäftigten innerhalb des Bundesgebietes hätten insbesondere für in verschiedenen Ländern tätige Arbeitgeber erhebliche Unsicherheiten bei der rechtlichen Behandlung der bei ihnen bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Dies beträfe sowohl die Datenerhebung und -verwendung vor als auch nach Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. Innerhalb des gleichen Unternehmens müssten unterschiedliche datenschutzrechtliche Maßstäbe angelegt werden. Dies hätte unzumutbare Behinderungen für den länderübergreifenden Rechtsverkehr zur Folge. Für die Änderungen des Bundesverfassungsschutzgesetzes, des MAD-Gesetzes, des BND-Gesetzes, des Bundesbeamtengesetzes sowie des Soldatengesetzes ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 73 Absatz 1 Nummern 1, 8, 10 Buchstabe b Grundgesetz.

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. Zusätzliche Kosten entstehen den Unternehmen auch nicht auf Grund der Vorschriften zur Datenlöschung (z.B. § 32g Absatz 3 und § 32h Absatz 2), da diese Vorschriften lediglich bereits geltende Regelungen konkretisieren. 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 18 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
§ 32 Absatz 6 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 1 Satz 3	Dem Beschäftigten ist das Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung oder Prüfung mitzuteilen.	735.000	1.619
§ 32a Absatz 2 Satz 4	Dem Beschäftigten ist das Ergebnis eines Eignungstests mitzuteilen.	735.000	1.619
§ 32d Absatz 3 Satz 3	Dokumentationspflicht des Arbeitgebers bei einem automatisierten Datenabgleich	17.790	477
§ 32d Absatz 3 Satz 4	Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei einem automatisierten Datenabgleich	17.790	40
§ 32d Absatz 4 Satz 2	Hinweispflicht des Arbeitgebers auf die Zweckbindung übermittelter Daten gegenüber dem Datenempfänger.	2.500.000	6.292 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32e Absatz 5 Satz 2	Der Arbeitgeber hat die einen Verdacht begründenden Tatsachen zu dokumentieren.	17.790	477

§ 32e Absatz 5 Satz 3	Der Arbeitgeber hat die näheren Umstände der Datenerhebung zu dokumentieren.	17.790	477
§ 32e Absatz 5 Satz 5	Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über die Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung.	17.790	477
§ 32e Absatz 6 Satz 2-	Der Grund der Speicherung und die Löschung sind 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
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten den Einsatz eines Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32g Absatz 1 Satz 2	Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten beim Einsatz eines Ortungssystems über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung zu informieren.	2.000.000	503 (einmalige Umstellungskosten)
§ 32i Absatz 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.	5.000.000	1.600

§ 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
§ 32i Absatz 2 Satz 3	Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhaltsdaten nach Satz 2 zu unterrichten.	100.000	252
§ 32k Satz 1	Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, 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 (§ 32 Absatz 6 Satz 4, § 32a Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 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 9,49 Mio. € jährlich verbunden. Zudem wird von einmaligen Umstellungskosten in Höhe von insgesamt 10,3 Mio. € ausgegangen.

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
§ 32 Absatz 6 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.

VII. Nachhaltigkeit

Das Vorhaben wird auch langfristig zu einer größeren Rechtssicherheit und einem besseren Schutz der personenbezogenen Daten von Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis führen. Die Regelungen sind technikneutral ausgestaltet und bieten so die Gewähr, zukünftige technische Entwicklungen mit zu umfassen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht ist an die nachfolgend begründeten Gesetzesänderungen anzupassen.

Zu Nummer 2 (§ 3 Absätze 12 und 13)

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

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

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

Zu Nummer 3 (§ 4 Absatz 1 Satz 2)

Mit dem neuen Satz 2 wird klargestellt, dass auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen andere Rechtsvorschriften im Sinne des § 4 Absatz 1 Satz 1 sind. Damit wird die herrschende Rechtsauffassung in Rechtsprechung und Literatur ausdrücklich gesetzlich geregelt. Mit dieser Klarstellung erfolgt weder eine Einschränkung noch eine Erweiterung der Möglichkeiten und Grenzen, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abweichende Regelungen zu treffen, gegenüber der jetzigen, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage.

Zu Nummer 4 (§ 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. im Sicherheitsüberprüfungsgesetz, in § 9 Absatz 1 Nummer 2 BVerfSchG, § 2 Absatz 1 Nummer 1 BNDG, § 5 Absatz 1 Nummer 2 MADG, bleiben unberührt.

Zu Nummer 5 (§ 27 Absatz 3)

Absatz 3 beschreibt den Anwendungsbereich der Regelungen des neuen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts. Die Vorschriften sind anwendbar auf Arbeitgeber im Sinne von § 3 Absatz 13 (neu). Die Vorschriften gelten nur für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Sollen Beschäftigtendaten für andere Zwecke erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, gelten nicht die Vorschriften der §§ 32 bis 32I, sondern die übrigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Für Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die, ohne Auftragsdatenverarbeiter zu sein, für den Arbeitgeber tätig sind, bestimmt § 32I Absatz 2 die Anwendbarkeit des zweiten Unterabschnitts.

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 Nummer 6

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 7 (§§ 32 bis 32I)

Die Regelungen des Unterabschnitts zum Beschäftigtendatenschutz gehen, soweit sie speziellere Regelungen treffen, den übrigen Bestimmungen des dritten Abschnitts vor. Insbesondere gehen die Regelungen dem § 28 Absatz 1 Nummer 1 vor. Gleichzeitig gelten insbesondere die allgemeinen und gemeinsamen Bestimmungen sowie die Vorschriften über die Rechte der Betroffenen grundsätzlich auch für den Beschäftigtendatenschutz. Hierzu zählt der Auskunftsanspruch des Betroffenen nach § 34, wonach dem Betroffenen auf Verlangen unter anderem Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, auch soweit sie sich auf die Herkunft dieser Daten beziehen, zu erteilen ist. Damit wird die erforderliche Transparenz bei der Datenverar-

beitung im Beschäftigungsverhältnis weiterhin sichergestellt. Von den allgemeinen und gemeinsamen Vorschriften abweichende und damit als speziellere Vorschrift vorgehende Regelung ist insbesondere § 32I Absatz 1 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 BSIg). 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. Insoweit wird auf die Begründung zu Artikel 5 und Artikel 6 verwiesen.

Zu § 32 (Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses)

Die Vorschrift regelt die Datenerhebung in der Anbahnungsphase, insbesondere durch mündliche und schriftliche Befragung der Bewerber.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 unterliegt die Erhebung des Namens und der Kontaktdaten des Bewerbers keinen besonderen Voraussetzungen, da ohne diese die Durchführung eines Bewerbungsverfahrens nicht möglich ist. Die Erhebung weiterer Daten ist dagegen nur zulässig, wenn und soweit deren Kenntnis für die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten erforderlich ist. Welche Daten dieses im Einzelfall sein können, richtet sich nach objektiven beruflichen Kriterien und dem vom Arbeitgeber festgelegten Anforderungsprofil. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das ein Fragerecht des Arbeitgebers bei den Einstellungsverhandlungen nur insoweit anerkennt, als der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat. Vorgesehene Tätigkeiten im Sinne der Regelung liegen auch dann vor, wenn der Arbeitgeber verschiedene Stellen in einem Verfahren ausgeschrieben hat und im Bewerbungsverfahren entscheidet, welcher Bewerber auf welcher Stelle eingesetzt werden soll.

Zu Absatz 2

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

Diese Daten darf der Arbeitgeber nur unter den strengen Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erheben. Maßgebend für die Zulässigkeit der Erhebung sind daher die aus objektiver Sicht zu bestimmenden wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen. Diese können sich auch aus einem unternehmerischen Konzept ergeben, wenn sie einen engen Tätigkeitsbezug aufweisen, der den Erfolg der Tätigkeit wesentlich bestimmt. Hinsichtlich der Frage nach Vorstrafen bleiben gemäß § 1 Absatz 3 Satz 1 die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) unberührt. Das bedeutet insbesondere, dass der Bewerber sich gemäß § 53 Absatz 1 BZRG als unbestraft bezeichnen darf und den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt nicht zu offenbaren braucht, wenn die dortigen Voraussetzungen vorliegen. Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Arbeitgeber einen Bewerber nur nach Vorstrafen fragen darf, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert.

Zu Absatz 3

Da die Datenerhebung auf das erforderliche Maß zu beschränken ist, besteht nach dieser Regelung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses kein Fragerecht nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft. Die entgegenstehende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus der Zeit vor Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78/EG sowie des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist durch die dort aufgestellten Diskriminierungsverbote überholt. Die Einstellung eines Bewerbers darf aus Gründen der Gleichbehandlung nicht wegen der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft verweigert werden, wenn die zu Grunde liegende Behinderung der Eignung nicht entgegensteht. Zur Erfüllung der sich aus dem Neunten Buch 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 hinsicht-

lich der Verpflichtung gemäß § 82 Satz 2 SBG IX, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Damit bleibt es den Bewerbern überlassen, ob sie dieses Datum offenlegen.

Zu Absatz 4

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 2 Satz 1 erleichterten, Voraussetzungen zu.

Zu Absatz 5

Diese Ausnahmeregelung betrifft insbesondere Parteien (politisch), Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (koalitionspolitisch) sowie Pressebetriebe und Rundfunk- und Fernsehanstalten (Berichterstattung oder Meinungsäußerung). 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. Dabei ist die Frage nach der Religion oder Weltanschauung nur unter den gleichen strengeren Voraussetzungen zulässig, unter denen eine unterschiedliche Behandlung nach § 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen der Religion oder Weltanschauung zulässig ist. Es handelt sich nämlich hier – anders als in Absatz 6 und § 9 AGG - nicht um eine Beschäftigung bei einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, so dass die im Hinblick auf deren Selbstverständnis und verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht in Absatz 6 und § 9 AGG aufgestellten erleichterten Voraussetzungen für ein Fragerecht hier nicht genügen.

Durch das Abstellen auf die Art der Tätigkeit wird das Fragerecht des Arbeitgebers auf die Bewerber beschränkt, für deren zukünftige Tätigkeit die genannten Merkmale von Bedeutung sind, was z. B. bei einem Pförtner oder Hausmeister nicht der Fall ist.

Zu Absatz 6

Satz 1 enthält den Grundsatz der Direkterhebung. Satz 2 regelt eine Ausnahme hier-

von hinsichtlich allgemein zugänglicher Daten des Bewerbers. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf die mögliche Erhebung von allgemein zugänglichen Daten über ihn hinzuweisen. Ein solcher Hinweis kann z. B. in der Stellenausschreibung erfolgen. Wenn der Arbeitgeber diese Daten elektronisch oder in Papierform speichert, muss er den Beschäftigten nach § 33 hierüber benachrichtigen. Allgemein zugänglich sind Daten z. B. dann, wenn sie der Presse oder dem Rundfunk zu entnehmen sind. Auch im Internet bei bestimmungsgemäßer Nutzung für jeden abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich, insbesondere, wenn die Daten über eine allgemeine Suchmaschine auffindbar sind. Sind die eingestellten Daten dagegen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich, z. B. ausgewählten Freunden, liegt eine allgemeine Zugänglichkeit nicht vor. Die Erhebung allgemein zugänglicher Daten ist nicht zulässig, wenn das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung gegenüber dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Einen solchen Fall regelt ausdrücklich Satz 2 letzter Halbsatz im Hinblick auf soziale Netzwerke im Internet, die der elektronischen Kommunikation dienen. Die dort eingestellten Daten dürfen vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht erhoben werden; eine Ausnahme hiervon gilt nur für soziale Netzwerke im Internet, die gerade zur eigenen Präsentation gegenüber potentiellen Arbeitgebern genutzt werden. Überwiegende schutzwürdige Interessen des Beschäftigten können sich im Übrigen daraus ergeben, wie alt die Veröffentlichung der Daten im Internet ist, in welchem Kontext sie erfolgt und ob der Beschäftigte nach den erkennbaren Umständen noch die Herrschaft über die Veröffentlichung hat. Bei der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber durch die Erhebung der Daten zu Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses gegen allgemeine Geschäftsbedingungen desjenigen, der die Informationen bzw. die Plattform für diese zur Verfügung stellt, verstoßen würde. In diesem Fall ist die Erhebung der Daten ebenfalls in der Regel wegen eines überwiegenden Interesses des Arbeitnehmers unzulässig. Die Erhebung von Daten aus allgemein zugänglichen Quellen stellt in der Regel eine Datenerhebung bei einem Dritten dar. Satz 3 beschränkt vor diesem Hintergrund die Datenerhebung bei *sonstigen* Dritten (z. B. einem früheren Arbeitgeber) auf den Fall der Einwilligung des Beschäftigten. Dem Transparenzgebot folgend, gibt der 2. Halbsatz des Satzes 3 dem Beschäftigten einen Anspruch auf Information über die bei dem sonstigen Dritten, der keine allgemein zugängliche Quelle darstellt, erhobenen Daten. Satz 4 stellt klar, dass Absatz 6 nur festlegt, aus welchen Quellen Beschäftigtendaten erhoben werden dürfen, dass er jedoch nicht Inhalt und Umfang der Datenerhebung erfasst. Diese richten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 5 und § 32a. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 6 nicht erweitert. Auch durch die Einwilligung werden diese Grenzen nicht verändert. Sie legitimiert lediglich die Datenerhebung bei dem sonstigen Dritten, nicht aber ein über die Absätze 1 bis 5 und § 32a hinaus ge-

hendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34.

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

Zu Absatz 7

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

Zu § 32a (Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen für eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Eignung des Bewerbers für die vorgesehenen Tätigkeiten sowie den Umgang mit dem dabei ermittelten Ergebnis. Der Gesundheitszustand muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Das bedeutet, dass die Untersuchung sich auch auf zukünftige Tätigkeiten beziehen kann, wenn sie zu diesem Zeitpunkt bereits vorgesehen sind. So kann z. B. die Tropentauglichkeit des Bewerbers geprüft werden, wenn ein späterer Einsatz in den Tropen zu den vorgesehenen Tätigkeiten gehört. Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die spezielleren Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes.

Zu Absatz 2

Neben der ärztlichen Untersuchung nach Absatz 1 kommen auch sonstige Untersuchungen oder Prüfungen (Eignungstests) in Betracht. Die Voraussetzung der Erforderlichkeit für die Eignungsfeststellung schließt die Erhebung von Daten, die für die vorgesehene Tätigkeit ohne Bedeutung sind, aus. Art und Umfang der Untersuchung oder Prüfung hängen daher entscheidend von der zukünftigen Tätigkeit ab. So sind z. B. Belastungs- oder Reaktionstests nur zulässig, wenn und soweit diesbezüglich besondere berufliche Anforderungen bestehen. Der Eignungstest muss nach wissenschaftlich anerkannten Methoden durchgeführt werden, wenn solche bestehen. Wenn Untersuchungen oder Prüfungen von Personen, die einer beruflichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen (z.B. Berufspsychologen), durchgeführt werden,

darf dem Arbeitgeber, anders als dem Bewerber selbst, nicht das konkrete Ergebnis der Untersuchung oder Prüfung, sondern nur die Eignung oder fehlende Eignung für die angestrebte Tätigkeit mitgeteilt werden.

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

Zu Absatz 1

Absatz 1 knüpft die Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an die Datenerhebung nach den §§ 32 oder 32a und die Erforderlichkeit der Daten für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten sowie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigtendaten, die er nicht erhoben, d. h. nicht zielgerichtet beschafft hat, sondern, die ihm auf andere Weise zugetragen worden oder zur Kenntnis gelangt sind, nicht uneingeschränkt verarbeiten und nutzen darf. Vielmehr muss dies für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten oder für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein. Darüber hinaus setzt die Verarbeitung und Nutzung voraus, dass der Arbeitgeber die Daten nach den §§ 32 oder 32a hätte erheben dürfen; eine Ausnahme hiervon gilt nur, wenn er sie von dem Beschäftigten selbst erhalten hat, ohne dass er hierzu Veranlassung gegeben hat.

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

Zu Absatz 3

Die Vorschrift verweist im ersten Halbsatz deklaratorisch auf die Löschungspflicht nach § 35 Absatz 2 Satz 2 für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird. Der zweite Halbsatz enthält eine Ausnahme von der Löschungspflicht bei Einwilligung des Bewerbers in die weitere Speicherung, z. B. im Hinblick auf eine mögliche spätere Einstellung. Die Vorschrift bezieht sich sowohl auf vom Bewerber eingereichte Daten, als auch auf eigene Aufzeichnungen des Arbeitgebers über den Bewerber, die er etwa während des Bewerbungsverfahrens angelegt hat.

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. Die spezielleren Regelungen in den §§ 32e bis 32i gehen vor. Bei den in den Nummern 1 bis 3 genannten Regelbeispielen ist vom Vorliegen der Voraussetzungen des Satzes 1 auszugehen.

Gesetzliche (Nummer 1) oder gegenüber dem Beschäftigten bestehende vertragliche und gesetzliche (Nummer 2) Pflichten können beispielsweise im Rahmen der Personalverwaltung oder der Lohn- und Gehaltsabrechnung bestehen. Nummer 3 knüpft eine zulässige Erhebung von Beschäftigtendaten an die im Beschäftigungsverhältnis bestehenden Arbeitgeberrechte. Dabei kann es sich um die Ausübung des Weisungsrechts oder die Leistungs- oder Verhaltenskontrolle des Beschäftigten sowie um die Personal- oder Organisationsplanung handeln.

Die entsprechende Geltung des § 32 Absatz 6 betont die Grundsätze der Direkterhebung und der Transparenz auch für das bestehende Beschäftigungsverhältnis. Der Verweis auf § 32 Absatz 2 Satz 2 stellt klar, dass auch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis die Vorschriften des BZRG unberührt bleiben.

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 § 32 Absatz 2bis 5 auch bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes hinsichtlich der hierfür erstmals zu erhebenden Daten entsprechend anzuwenden ist.

Zu Absatz 3

Absatz 3 begrenzt die Zulässigkeit von ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests eines Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers. Sie sind nach Maßgabe des § 32a zulässig, soweit sie zur Eignungsprüfung des Beschäftigten erforderlich sind, d. h. die Eignung nicht auf andere, weniger belastende Weise festgestellt werden kann. Die Eignungsüberprüfung darf nur bei Zweifeln an der fortdauernden Eignung oder anlässlich eines beabsichtigten Wechsels der Tätigkeit des Beschäftigten

oder seines Arbeitsplatzes erfolgen., Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bleiben von Absatz 3 unberührt und richten sich nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Zu Absatz 4

Absatz 4 ist identisch mit § 32 Absatz 7.

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 § 32, § 32a oder § 32c erhoben worden und weiterhin für die Erfüllung des konkreten Erhebungszwecks oder eines anderen nach diesem Unterabschnitt zulässigen Zwecks im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sein. Die Verarbeitung und Nutzung der Beschäftigtendaten muss darüber hinaus verhältnismäßig sein. Die Vorschrift erspart es dem Arbeitgeber, die gleichen Beschäftigtendaten mehrfach für unterschiedliche Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zu erheben.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, für welche Zwecke und in welcher Form der Arbeitgeber einen automatisierten Abgleich von für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erho-

benen, mithin bei ihm vorhandenen Beschäftigtendaten, mit von ihm geführten Dateien durchführen darf. Der Abgleich ist nur zulässig zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch den Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis. Eine schwerwiegende Pflichtverletzung kann auch z. B. die Begehung einer Ordnungswidrigkeit im Beschäftigungsverhältnis sein, wenn diese von entsprechender Erheblichkeit ist. Die Regelbeispiele machen deutlich, dass Absatz 3 eine Grundlage für die Korruptionsbekämpfung und die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen darstellt. Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes. Entsprechende Anforderungen ergeben sich z.B. für die Kreditwirtschaft unter anderem aus dem Kreditwesengesetz und dem Geldwäschegesetz. Der Datenabgleich ist nicht zur Aufdeckung jeder, sondern nur einer schwerwiegenden Pflichtverletzung, die in ihrer Gewichtigkeit den Regelbeispielen nahe kommt, gerechtfertigt. Dieser Maßstab gilt auch für die Straftaten. Diese müssen zudem, wie die Pflichtverletzung, im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis begangen worden sein. Im Sinne des in § 3a normierten Grundsatzes der Datenvermeidung und Datensparsamkeit dürfen die Beschäftigtendaten zunächst nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form für den Abgleich genutzt werden. Erst wenn sich aus dem Abgleich ein Verdacht ergibt, dürfen die hiervon betroffenen Daten personalisiert werden. Dem Transparenzgebot wird durch die Dokumentations- und Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers Rechnung getragen.

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 Absatz 5

Absatz 5 stellt eine zum Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten erforderliche Flankierung der Regelungen über die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten dar.

Zu § 32e (Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Grundsatz, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben darf. Dieser Grundsatz ergänzt für den Beschäftigtendatenschutz die in § 4 getroffenen allgemeinen Regelungen zur Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung. Ohne Kenntnis des Beschäftigten darf der Arbeitgeber somit nur in den besonders geregelten Fällen personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben.

Zu Absatz 2

Zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten personenbezogene Daten nur nach dieser Vorschrift erheben, sofern keine speziellen Regelungen bestehen (z.B. zur Videoüberwachung). Unter schwerwiegenden Pflichtverletzungen sind solche zu verstehen, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB berechtigen würden. Darunter kann auch z. B. die Begehung einer Ordnungswidrigkeit im Beschäftigungsverhältnis fallen, wenn sie von entsprechender Erheblichkeit ist. Voraussetzung für eine Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten ist zudem, dass Tatsachen vorliegen, die einen Verdacht gegen einen oder mehrere Beschäftigte begründen. Der Verdacht muss sich nicht auf einen bestimmten Beschäftigten beziehen, sondern kann sich auch gegen eine Gruppe von Beschäftigten richten. In diesem Fall ist jeder, der zu der Gruppe gehört, betroffen. Die Erhebung muss zur Aufdeckung der Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen, auf die sich der Verdacht bezieht oder zur Verhinderung weiterer damit im Zusammenhang stehender Straftaten oder schwerwiegender Pflichtverletzungen des Beschäftigten erforderlich sein. Zur Verhinderung kann die Datenerhebung z. B. erforderlich sein, um systematische Strukturen, auf deren Grundlage breit angelegte Korruption betrieben bzw. abgewickelt wird (etwa ein Geflecht von Gesellschaften, über die versteckte Zahlungen erfolgen), aufzubrechen und damit diesen Weg für weitere Taten zu versperren.

Zu Absatz 3

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

Zu Absatz 4

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

Zu Absatz 5

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

Zu Absatz 6

Die in Absatz 6 geregelte Löschung der durch ohne Kenntnis des Beschäftigten erhobenen Daten ist davon abhängig, ob sie zur Erreichung des Zwecks noch erforderlich ist und ob schutzwürdige Interessen der Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Zum Zweck der Speicherung kann im Einzelfall auch eine spätere arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung zählen. Darüber hinaus begründen die Sätze 2 bis 4 eine Dokumentationspflicht hinsichtlich des Grundes der Speicherung und der Löschung, eine Zweckbindung der Verwendung der Dokumentation sowie eine Löschungspflicht.

Zu Absatz 7

Absatz 7 enthält eine Schutzvorschrift für den Kernbereich der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten. Die diesen Kernbereich betreffenden Daten dürfen nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Für den Fall, dass dies dennoch erfolgt, sind sie unverzüglich zu löschen.

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. Nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 gehen andere bereichsspezifische Regelungen zu Videoüberwachungen den hier getroffenen Regelungen vor, auch wenn Beschäftigtendaten betroffen werden.

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. Schutzwürdige Interessen der Betroffenen stehen einer Videoüberwachung in Betriebsräumen der Interessenvertretungen regelmäßig entgegen. Wichtige betriebliche Interessen sind nur in den genannten Fällen anzunehmen. Nummer 3 bezieht sich auf das Eigentum sowohl des Arbeitgebers, von Beschäftigten als auch Dritter, z. B. Kunden oder Vertragspartner des Arbeitgebers.

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 stellt klar, dass Betriebsräume, die einem Beschäftigten als privater Rückzugsraum zur Verfügung gestellt werden, nicht überwacht werden dürfen. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume. Ein Raucherzimmer, das von einer Vielzahl von Beschäftigten genutzt werden kann, wird von der Vorschrift nicht erfasst, da es insofern an der Vergleichbarkeit mit einem individuellen Rückzugsraum eines Beschäftigten mangelt.

Zu Absatz 3

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

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. Die Ortung ist nur zulässig, wenn sie aus betrieblichen Gründen zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung seines Einsatzes erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung nicht überwiegen. 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. Eine heimliche Ortung von Beschäftigten ist nicht zulässig. Um die erforderliche Transparenz für die Beschäftigten herzustellen, hat der Arbeitgeber den Einsatz eines Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen und die Beschäftigten darüber zu informieren, wie er die Ortungsdaten nutzt. Die erhobenen Beschäftigtendaten unterliegen einer strengen Zweckbindung. Nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 gehen andere bereichsspezifische Regelungen zum Einsatz von Ortungssystemen, wie etwa solche, die der Navigation und Kollisionsvermeidung oder der Mauterhebung dienen, den hier getroffenen Regelungen vor, auch wenn sie zugleich Beschäftigtendaten betreffen.

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

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, Stimmerkmale.

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 Beschäftigendaten.

Zu § 32i (Nutzung von Telekommunikationsdiensten)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den Umgang mit den Daten der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch den Beschäftigten wenn diese Nutzung nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist. Es handelt sich um Daten, die bei der Erbringung eines Telekommunikationsdienstes im Sinne des § 3 Nummer 30 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 der Kommunikation 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, muss darüber hinaus erforderlich sein, um einem der unter den Nummern 1 bis 3 genannten Zwecke zu dienen. Nummer 1 betrifft die Sicherstellung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit. Die Kenntnis der Daten kann den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Schäden von seinen Anlagen abzuhalten und die Sicherheit der darin verarbeiteten Daten zu gewährleisten.

Nummer 2 betrifft insbesondere den Fall, dass die Daten erforderlich sind, um angefallene Entgelte bestimmten Anschlüssen oder Beschäftigten zuordnen zu können. Nummer 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber die Daten auch auswerten darf, um zum Beispiel feststellen zu können, ob Telefonate tatsächlich nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erfolgt sind. Die Überprüfung der Daten kann auch ein taugliches Mittel für den Arbeitgeber sein, um Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten zu verhindern oder aufzuklären.

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

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. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers liegt regelmäßig nicht vor bei Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen. Eine Einwilligung des Kommunikationspartners liegt vor, wenn er nach der Unterrichtung das Telefonat fortsetzt. Ein heimliches Mithören von Telefonaten ist dem Arbeitgeber damit in den Fällen des Satzes 1 untersagt.

Satz 2 betrifft den Sonderfall, dass die Nutzung von Telefondiensten wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung des Beschäftigten ist (z.B. Callcenter). Es erscheint sachgerecht, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen die Möglichkeit hat, die Arbeitsleistung seines Beschäftigten ohne dessen konkretes Wissen im Einzelfall stichprobenhaft oder anlassbezogen authentisch zur Kenntnis nehmen zu können. Da lediglich eine stichprobenartige oder anlassbezogene Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten zulässig ist, ist eine lückenlose Kontrolle des Beschäftigten ausgeschlossen. Der Beschäftigte muss nach Satz 2 zudem vorab über die Möglichkeit z.B. des Mithörens durch den Arbeitgeber in einem eingegrenzten Zeitraum informiert sein. Gleiches gilt für seine Kommunikationspartner, die darüber hinaus darin eingewilligt haben müssen.

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

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

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

Zu Absatz 4

Während die Absätze 1 bis 3 den andauernden Telekommunikationsvorgang betreffen, betrifft Absatz 4 den Umgang mit den Daten und Inhalten einer abgeschlossenen Telekommunikation. Die Unterscheidung zu den Absätzen 1 bis 3 ist erforderlich, da mit Telekommunikation nach § 3 Nummer 22 des Telekommunikationsgesetzes der technische Vorgang des Aussendens, Übermittels und Empfangens von Signalen mittels Telekommunikationsanlagen bezeichnet wird. Die Telekommunikation ist somit mit dem Empfang der übermittelten Signale abgeschlossen. Die Inhalte und Verbindungsdaten der abgeschlossenen Telekommunikation eines Beschäftigten, etwa die auf dem Arbeitsplatzcomputer eingegangenen E-Mails, dürfen nach Absatz 4 vom Arbeitgeber gemäß den §§ 32c und 32d erhoben, verarbeitet und genutzt wer-

den. Das bedeutet, dass die Erhebung erforderlich sein muss für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses. Dieses ist z. B. der Fall, wenn wegen der Abwesenheit des Beschäftigten die dienstlichen oder beruflichen E-Mails von dem Vertreter des Beschäftigten oder dem Arbeitgeber selbst weiter bearbeitet werden müssen. Der Arbeitgeber darf die Inhalte und weiteren Daten der abgeschlossenen Telekommunikation allerdings nur erheben, verarbeiten und nutzen, und somit zur Kenntnis nehmen, sofern es sich nicht um erkennbar private Inhalte handelt. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung privater Inhalte und Daten der abgeschlossenen Kommunikation eines Beschäftigten ist nur zulässig, wenn dies zur Durchführung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes unerlässlich ist. Das ist z. B. der Fall, wenn bei Erkrankung des Beschäftigten seine elektronische Post zwecks weiterer Bearbeitung der dienstlichen E-Mails gesichtet werden muss. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten hierauf schriftlich hingewiesen hat. Die Kenntnisnahme der Kommunikationsinhalte der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen ist auf der Grundlage des Absatzes 4 nicht zulässig, weil dies zur Durchführung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes nicht notwendig ist.

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 3 bis 4 und 6.

§ 32k (Änderungen)

Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Diese Pflicht besteht ausnahmsweise nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist

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

Zu Absatz 1

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 Absatz 2

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

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten durch die Neuregelungen nicht beeinträchtigt werden. Die Ausübung der Rechte der Interessenvertretungen bleibt umfassend geschützt. Im Hinblick auf die in den §§ 32 bis 32I 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 Absatz 4

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

Zu Absatz 5

Absatz 5 verbietet die Abweichung von den Regelungen des zweiten Unterabschnitts zu Ungunsten der Beschäftigten. Das Verbot gewährleistet, dass der mit den gesetzlichen Vorschriften geschaffene Datenschutzstandard für Beschäftigte nicht unterschritten wird. Damit wird nicht ausgeschlossen, dass Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die gesetzlichen Regelungen konkretisieren oder Alternativen gestalten, um jeweiligen betrieblichen Besonderheiten Rechnung zu tragen. Solche Vereinbarungen sind zulässig, soweit sie von den gesetzlichen Regelungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten abweichen.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 9

Redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 10

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

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes)

Die Änderung in § 27 übernimmt die Formulierung des § 11 BNDG und erfolgt, um einen Gleichklang zwischen den Dienstegesetzen zu erreichen.

Artikel 2 trägt dem besonderen Sicherheitsbedürfnis des Bundesamtes für Verfassungsschutz Rechnung, indem Daten zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten, also zur Eigensicherung, erhoben werden dürfen (§ 9 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 Bundesverfassungsschutzgesetz). Die anzuwendenden Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes ergeben sich aus § 27 Bundesverfassungsschutzgesetz.

Die neuen Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes finden grundsätzlich auch für das Bundesamt für Verfassungsschutz Anwendung.

Die Regelung in dem neuen Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar das Bundesamt für Verfassungsschutz als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen als andere Arbeitgeber, und die bestehenden Befugnisse des Bundesamtes für Verfassungsschutz im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörde keine neuen Befugnisse zu verleihen. Das Bundesamt für Verfassungsschutz darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie es dies schon bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.

Zu Artikel 3 (Änderung des MAD-Gesetzes)

Die Änderung in § 13 übernimmt die Formulierung des § 11 BND-Gesetz und erfolgt, um einen Gleichklang zwischen den Dienstegesetzen zu erreichen.

Die Formulierung zur Änderung des § 13 MAD-Gesetz in Artikel 3 lehnt sich eng an die Regelungen zur Änderung des BND-Gesetz in Artikel 4 bzw. zur Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes in Artikel 2 an.

Die neuen Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzes finden damit grundsätzlich auch für den Militärischen Abschirmdienst Anwendung.

Die Regelung in dem neuen Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar den Militärischen Abschirmdienst als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen, als andere Arbeitgeber, und die bestehenden Befugnisse des Militärischen Abschirmdienstes im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörde keine neuen Befugnisse zu verleihen. Der Militärische Abschirmdienst darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie er es bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die

neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.

Zu Artikel 4 (Änderung des BND-Gesetzes)

Artikel 4 trägt dem besonderen Bedürfnis des Bundesnachrichtendienstes (BND) Rechnung, Daten zum Schutz seiner Mitarbeiter, Einrichtungen, Gegenstände und Quellen gegen sicherheitsgefährdende oder geheimdienstliche Tätigkeiten, also zur Eigensicherung zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen (§ 2 Absatz 1 Nummer 1 BND-Gesetz). Die Befugnis steht unter der grundsätzlichen gesetzlichen Maßgabe, dass die anzuwendenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht entgegenstehen. Die anzuwendenden Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes ergeben sich aus § 11 BND-Gesetz.

So finden nach § 11 BND-Gesetz bislang unter anderem die §§ 13 bis 20 des Bundesdatenschutzgesetzes, die die Datenverarbeitung personenbezogener Daten für öffentliche Stellen regeln, keine Anwendung. Die Nichtanwendbarkeit dieser datenschutzrechtlichen Regelungen gründet sich auf die besonderen geheimhaltungsbezogenen Anforderungen der Eigensicherung des Bundesnachrichtendienstes als Nachrichtendienst. Als Auslandsnachrichtendienst steht er im besonderen Aufklärungsfokus ausländischer Geheimdienste. Die Geheimhaltung seines Wissens und seiner Methodik und der Schutz seiner Mitarbeiter ist unabdingbare Voraussetzung seiner Funktionsfähigkeit. Diese Besonderheiten wurden vom historischen Gesetzgeber in § 11 BND-Gesetz berücksichtigt. Sie besitzen unverändert Gültigkeit.

Die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz nach diesem Gesetz finden grundsätzlich auch für die Mitarbeiter des Bundesnachrichtendienstes Anwendung. Wird der Bundesnachrichtendienst zum Zwecke der Eigensicherung tätig, finden die bestehenden Befugnisse des BND-Gesetzes Anwendung.

Die Regelung in Satz 2 verfolgt das Ziel, einerseits zwar den Bundesnachrichtendienst als Arbeitgeber nicht schlechter zu stellen, als andere Arbeitgeber, und seine bestehenden Befugnisse im Bereich der Eigensicherung zu bewahren, andererseits aber ihm zugleich als Sicherheitsbehörden keine neuen Befugnisse zu verleihen. Der Bundesnachrichtendienst darf daher weiterhin im Bereich der Eigensicherung Daten so erheben und verarbeiten, wie er es schon bisher nach seinen Rechtsgrundlagen darf und wird darin durch die neuen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes nicht eingeschränkt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)

Die §§ 106 bis 115 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) enthalten bereichsspezifische Regelungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten des Bundes. Für den Umgang mit Personalaktendaten im Sinne von § 106 Absatz 1 Satz 4 des Bundesbeamtengesetzes soll es zunächst bei der geltenden Rechtslage bleiben, nach der die eben genannten Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes den entsprechenden Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes vorgehen. Soweit personenbezogene Daten von Beamtinnen und Beamten des Bundes dagegen nicht zur Personalakte gehören (Sachaktendaten), sollen für den Umgang mit diesen Daten die neuen §§ 32e bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes gelten. Ob die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes darüber hinaus an die neuen Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz im Bundesdatenschutzgesetz angepasst werden müssen, wird die Bundesregierung in einem nächsten Schritt prüfen.

Nach § 50 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) sind auch für Beamtinnen und Beamte der Länder Personalakten zu führen. Über § 50 BeamStG hinausgehende bundesgesetzliche Vorgaben für die Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten von Beamtinnen und Beamten der Länder sind nicht erforderlich.

Zu § 106 Absatz 5 Satz 1

Satz 1 bestimmt, dass für die Erhebung und Verwendung derjenigen personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten, die nach § 106 Absatz 1 Satz 4 bis 6 des Bundesbeamtengesetzes materiell Bestandteil der Personalakte sind, ausschließlich die entsprechenden beamtenrechtlichen Bestimmungen (insbesondere die §§ 106 bis 115 des Bundesbeamtengesetzes sowie Vorschriften des Bundesdisziplingesetzes) anzuwenden sind.

Zu § 106 Absatz 5 Satz 2

Anders als § 106 Absatz 1 bis 3, die §§ 107 bis 109, 110 Absatz 1 bis 3 sowie die §§ 111 bis 114 des Bundesbeamtengesetzes sind § 106 Absatz 4 (Erhebung personenbezogener Daten) und § 110 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes (Einsichtsrecht) nicht auf Personalaktendaten im Sinne des § 106 Absatz 1 Satz 4 bis 6 des Bundesbeamtengesetzes beschränkt. Sie gelten auch für personenbezogene Daten, die nicht zu den materiellen Personalaktendaten gehören, sondern Sachaktendaten sind. Das sind Daten, die trotz ihres Bezuges zur Person und dem Dienstverhältnis besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen (neben den in § 106 Absatz 1 Satz 6 des Bundesbeamtengesetzes genann-

ten Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten z. B. Vorgänge zu Stellenbesetzungsverfahren, zur Ausgabe von Dienstausweisen oder die täglich anfallenden Daten im Rahmen der Arbeitszeiterfassung). Für die Verwendung von nach § 106 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes erhobenen personenbezogenen Daten in Sachakten galten auch bisher schon die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes über die Datenverarbeitung der öffentlichen Stellen, weil das Bundesbeamtengesetz insoweit keine bereichsspezifischen Regelungen enthält. Für den Umgang mit personenbezogenen Daten von Beamtinnen und Beamten, die keine Personalaktendaten sind, gelten nunmehr neben § 106 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes die §§ 32 b, 32d bis 32l des Bundesdatenschutzgesetzes, soweit der Tatbestand des § 12 Absatz 4 des Bundesdatenschutzgesetzes erfüllt ist. Diese Vorschriften sind deshalb unbeschränkt auch für Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie wegen der Verweisung in § 46 des Deutschen Richtergesetzes auch für die Richterinnen und Richter des Bundes anwendbar.

Von den in § 106 Absatz 5 Satz 2 in Bezug genommenen Vorschriften setzen die §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes allerdings eine Datenerhebung nach §§ 32, 32a bzw. 32c des Bundesdatenschutzgesetzes voraus. Da bei der Erhebung personenbezogener Daten von Bewerberinnen, Bewerbern, Beamtinnen und Beamten sowie ehemaliger Beamtinnen und ehemaliger Beamter der § 106 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes nach dem Grundsatz des § 1 Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes diesen Vorschriften vorgeht, ordnet § 106 Absatz 5 Satz 2 zweiter Halbsatz an, dass bei der Anwendung der §§ 32b und 32d des Bundesdatenschutzgesetzes eine Datenerhebung nach § 106 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes an die Stelle der §§ 32, 32a oder 32c des Bundesdatenschutzgesetzes tritt.

Zu Artikel 6 (Änderung des Soldatengesetzes)

Der bisherige Satz 2 entfällt in Angleichung an eine entsprechende Änderung des Bundesbeamtengesetzes durch Artikel 1 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160).

Die neuen Sätze 2 und 3 stellen eine Folgeänderung zu Artikel 5 dar. Für das Verhältnis zwischen Soldatengesetz und Bundesdatenschutzgesetz gelten die Ausführungen in der Begründung zu Artikel 5 entsprechend.

Zu Artikel 7

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

**Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKR-Gesetz
NKR-Nr. 1282: Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes**

Der Nationale Normenkontrollrat hat das oben genannte Regelungsvorhaben auf Bürokratiekosten geprüft, die durch Informationspflichten begründet werden.

Mit dem Gesetz werden 18 Informationspflichten für die privaten und öffentlichen Arbeitgeber und damit für die Wirtschaft und die Verwaltung eingeführt. Diese Informationspflichten führen zu einmaligen Bürokratiekosten in Höhe von 10,3 Mio. Euro und jährlichen Bürokratiekosten in Höhe von 9,49 Mio. Euro. Für Bürgerinnen und Bürger wird eine Informationspflicht eingeführt, die einen Aufwand von 5 Minuten je Fall verursacht.

Bei den Informationspflichten der Arbeitgeber handelt es sich um Dokumentations- und Auskunftspflichten, die den Arbeitgeber bei der Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten von Bewerbern und Arbeitnehmern treffen. Sie sind nach Ansicht des BMI geboten, um die Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten von Bewerbern und Arbeitnehmern datenschutzrechtlich zu ermöglichen.

Der Normenkontrollrat erkennt an, dass wirksamer Datenschutz gerade im Verhältnis von Arbeitgebern zu Arbeitnehmern wichtig ist und Regelungen mit sich bringt, die Bürokratiekosten verursachen können. Die Entscheidung darüber, welche Regelungen im Einzelnen erforderlich sind, um den notwendigen Datenschutz zu gewährleisten, ist vom Gesetzgeber zu treffen.

Der Normenkontrollrat prüft insoweit nur, ob das mit dem Entwurf vorgesehene datenschutzrechtliche Schutzniveau auf weniger belastende Art und Weise erreicht werden kann.

Auf der Grundlage der durch das Bundesministerium des Innern übermittelten Informationen sind dem Normenkontrollrat derzeit keine weniger belastenden Alternativen ersichtlich. Der Rat regt aber an, die eingeführten Informationspflichten zwei Jahre nach Inkrafttreten zu evaluieren und anhand der Ergebnisse dieser Evaluation die

Erforderlichkeit der Informationspflichten zur Gewährleistung des Datenschutzes gemeinsam mit dem Normenkontrollrat zu überprüfen.

Ludewig
Vorsitzender

Bachmaier
Berichterstatter