

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Nach der Angabe zu § 31 wird folgende Angabe eingefügt: „Zweiter Unterabschnitt Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“</p> <p>b) Die Angabe zu § 32 wird <u>durch die folgenden Angaben ersetzt</u> „§ 32 Datenerhebung vor Begründung <u>eines</u> Beschäftigungsverhältnisses“ § 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstest vor Begründung eines Beschäftigtenverhältnisses § 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung <u>eines</u> Beschäftigungsverhältnisses § 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis § 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis § 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur <u>Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen</u> 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, <u>Beschwerderecht, Unabdingbarkeit</u>“</p> <p>d) Nach der Angabe zu § 32l wird die Angabe zum bisherigen zweiten Unterabschnitt wie folgt gefasst: „Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</p> <p>e) Nach der Angabe zu § 35 wird die Angabe zum bisherigen dritten Unterabschnitt wie folgt gefasst: „Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</p>	<p><i>Die Inhaltsübersicht ist an die nachfolgend begründeten Gesetzesänderungen anzupassen.</i></p>
<p>2. Dem § 3 werden folgende Absätze 12 und 13 angefügt:</p> <p>„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten von Beschäftigten.</p> <p>(13) Arbeitgeber sind öffentliche und nicht öffentliche Stellen, die</p> <p><u>1.</u> Personen nach Absatz 11 beschäftigen oder beschäftigen oder</p> <p><u>2.</u> beabsichtigen, Personen nach Absatz 11 zu beschäftigen.</p> <p>Bei in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten sind Arbeitgeber die Auftraggeber oder Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes, bei Beschäftigten, die <u>Dritten</u> zur Arbeitsleistung</p>	<p><i>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.</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
tung überlassen werden, auch <u>die Dritten</u> .“	
<p><u>3.</u> Dem § 4 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt: „Andere Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen.“</p>	<p><i>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 eine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abweichende Regelungen zu treffen, gegenüber der jetzigen, durch die Rechtsprechung geprägten Rechtslage.</i></p>
<p><u>4.</u> In § 12 Absatz 4 <u>werden die Wörter</u> „§ 28 Absatz 2 Nummer 2 und die §§ 32 bis 35“ durch die <u>Wörter</u> „die §§ 32 bis 34 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 34 Absatz 6 bis 8 Satz 1 und § 35“ ersetzt.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><u>5.</u> Dem § 27 wird der folgende Absatz 3 angefügt: „(3) Für das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses gelten die Vorschriften des zweiten, dritten und vierten Unterabschnitts. Satz 1 gilt auch, wenn Beschäftigtendaten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.“</p>	<p><i>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 32l, 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 § 32l 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.</i></p>
<p><u>6.</u> Nach § 31 wird folgende Überschrift eingefügt: „Zweiter Unterabschnitt Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><u>7.</u> § 32 wird <u>durch die folgenden §§32 bis 32l</u> ersetzt:</p>	<p><i>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</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
	<p>auch für den Beschäftigtendatenschutz. Hierzu zählt der Auskunftsanspruch des Betroffenen nach § 34, wonach dem Betroffenen auf Verlangen unter anderem Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, auch soweit sie sich auf die Herkunft dieser Daten beziehen, zu erteilen ist. Damit wird die erforderliche Transparenz bei der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis weiterhin sichergestellt. Von den allgemeinen und gemeinsamen Vorschriften abweichende und damit als speziellere Vorschrift vorgehende Regelung ist insbesondere § 32 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 4 und Artikel 5 verwiesen.</p>
<p><u>§ 32</u> Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses</p>	<p>Die Vorschrift regelt die Datenerhebung in der Anbahnungsphase, insbesondere durch mündliche und schriftliche Befragung der Bewerber.</p>
<p><u>§ 32 (1)</u> Der Arbeitgeber darf <u>den Namen, die Anschrift, die Telefonnummer und die Adresse der elektronischen Post eines Beschäftigten</u> im Sinne des § 3 Absatz 11 Nummer 7, <u>erste Alternative</u> vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben. <u>Weitere personenbezogene Daten darf er</u> erheben, soweit die Kenntnis <u>dieser Daten</u> 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.</p>	<p>Nach Absatz 1 unterliegt die Erhebung des Namens und der Kontaktdaten des Bewerbers keinen besonderen Voraussetzungen, da ohne diese die Durchführung des 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, billigenswertes 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.</p>
<p><u>§ 32 (2)</u> Daten eines Beschäftigten über die <u>rassische</u> und ethnische Herkunft, <u>die Religion oder Weltanschauung</u>, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstra-</p>	<p>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 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erheben. Maßgebend für die Zulässigkeit der Erhebung sind</p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>fen oder laufende Ermittlungsverfahren <u>dürfen</u> nur unter den Voraussetzungen erhoben werden, <u>unter denen nach</u> § 8 Absatz 1 <u>des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist.</u> Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><u>§ 32 (3)</u> Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach § 68 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.</p>	<p><i>Da die Datenerhebung auf das erforderliche Maß zu beschränken ist, besteht nach dieser Regelung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses kein Fragerecht nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft. Die entgegenstehende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus der Zeit vor Inkrafttreten der Richtlinie 2000/78/EG sowie des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist durch die dort aufgestellten Diskriminierungsverbote überholt. Die Einstellung eines Bewerbers darf aus Gründen der Gleichbehandlung nicht wegen der Schwerbehinderten oder Gleichstellungseigenschaft verweigert werden, wenn die zu Grunde liegende Behinderung der Eignung nicht entgegensteht. Zur Erfüllung der sich aus dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches ergebenden Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen bedarf es des Fragerechts nach der Schwerbehinderten- oder Gleichstellungseigenschaft vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses nicht. Will der Arbeitgeber der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen gemäß § 71 SGB IX nachkommen, kann er dieses Ziel z. B. durch einen entsprechenden Hinweis in der Stellenausschreibung erreichen. Das Gleiche gilt für den öffentlichen Arbeitgeber hinsichtlich der Verpflichtung gemäß § 82 Satz 2 SGB IX, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Damit bleibt es den Bewerbern überlassen, ob sie dieses Datum offenlegen.</i></p>
<p><u>§ 32 (4)</u> 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 <u>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</u></p>	<p><i>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.</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung <u>darstellt</u>.</p>	
<p>§ 32 (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 <u>und Gewerkschaftszugehörigkeit des Beschäftigten</u> erheben, soweit <u>die politische Meinung oder Gewerkschaftszugehörigkeit des Beschäftigten</u> im Hinblick auf die Ausrichtung des Arbeitgebers und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung <u>darstellt</u>. <u>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 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.</u></p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32 (6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. <u>Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der Arbeitgeber</u> allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung <u>das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt</u>. <u>Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation dienen bestimmt sind.</u> Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei <u>sonstigen</u> 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</p>	<p><i>Satz 1 enthält den Grundsatz der Direkterhebung. Satz 2 regelt eine Ausnahme hiervon hinsichtlich allgemein zugänglicher Daten des Bewerbers. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf die mögliche Erhebung von allgemein zugänglichen Daten über ihn hinzuweisen. Ein solcher Hinweis kann z. B. in der Stellenausschreibung erfolgen. Wenn der Arbeitgeber diese Daten elektronisch oder in Papierform speichert, muss er den Beschäftigten nach § 33 hierüber benachrichtigen. Allgemein zugänglich sind Daten z.B. dann, wenn sie der Presse oder dem Rundfunk zu entnehmen sind. Auch im Internet bei bestimmungsgemäßer Nutzung für jeden abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich, insbesondere, wenn die Daten über eine allgemeine Suchmaschine auffindbar sind. Sind die eingestellten Daten dagegen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich, z. B. ausgewählten Freunden, liegt eine allgemeine Zugänglichkeit nicht vor. Die Erhebung allgemein zugänglicher Daten ist nicht zulässig, wenn das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung gegenüber dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers offensichtlich überwiegt. Einen solchen</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
bleiben unberührt	<p><i>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 gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34. Absatz 6 stellt keine den § 4 ausschließende, sondern eine diesen ergänzende Regelung dar.</i></p>
<p>§ 32 (7) Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck <u>verhältnismäßig</u> sind.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses</p>	
<p>§ 32a (1) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer ärztlichen Untersuchung abhängig machen, wenn und soweit die</p>	<p><i>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</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>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 <u>vollständige</u> Untersuchungsergebnis mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32a (4) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, <u>wenn die Untersuchung oder Prüfung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung erforderlich ist, um festzustellen</u>, ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist (<u>Eignungstest</u>). 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 <u>wissenschaftlich anerkannten</u> 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</p>	<p><i>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 Schweigepflicht 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.</i></p>
<p>§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses</p>	
<p>§ 32b (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten, die er nach § 32 oder § 32a erhoben hat, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden.</p>	<p><i>Absatz 1 knüpft die Zulässigkeit der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber an die Datenerhebung nach §§ 32 oder 32a und die Erforderlichkeit der Daten für die Feststellung der Eignung des Beschäftigten sowie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses.</i></p>
<p>§ 32b (2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach § 32 oder § 32a erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit <u>1.</u> dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäfti-</p>	<p><i>Absatz 2 bestimmt, dass der Arbeitgeber auch solche Beschäftigtendaten, die er 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</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>gungsverhältnisses zu entscheiden, <u>und</u> <u>2. er diese Daten nach § 32 oder § 32a hätte erheben dürfen.</u> <u>Satz 1 Nummer 2</u> gilt nicht, wenn der <u>Beschäftigte die Daten dem Arbeitgeber übermittelt hat, ohne dass der Arbeitgeber hierzu Veranlassung gegeben hat.</u></p>	<p><i>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 der Beschäftigte nach § 33 zu benachrichtigen.</i></p>
<p>§ 32b (3) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird, <u>sind</u> die Beschäftigtendaten gemäß § 35 Absatz 2 Satz 2 zu löschen, <u>es sei denn, dass</u> der Beschäftigte in die weitere Speicherung eingewilligt hat.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis</p>	
<p>§ 32c (1) Beschäftigtendaten dürfen <u>vorbehaltlich der §§ 32e bis 32i</u> erhoben werden, wenn dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies ist insbesondere der Fall, soweit die Kenntnis dieser Daten für den Arbeitgeber erforderlich ist, um</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><u>§ 32 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 6</u> gilt entsprechend.</p>	<p><i>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. Di 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.</i></p>
<p>§ 32c (2) <u>§ 32 Absatz 2 bis 5</u> gilt entsprechend für die Feststellung, ob der Beschäftigte fachlich geeignet ist, eine andere oder veränderte Tätigkeit aufzunehmen oder an einen anderen Arbeitsplatz zu wechseln.</p>	<p><i>Absatz 2 stellt klar, dass die Voraussetzungen des § 32 Absatz 2 bis 5 auch bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes hinsichtlich der hierfür erstmals zu erhebenden Daten entsprechend anzuwenden ist</i></p>
<p>§ 32c (3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftig-</p>	<p><i>Absatz 3 begrenzt die Zulässigkeit von ärztlichen Untersu-</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>ten die Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung nach Maßgabe des § 32a <u>Absatz 1</u> sowie die Teilnahme an einem Eignungstest nach Maßgabe des § 32a <u>Absatz 2</u> verlangen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, wenn</p> <p>a) tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen oder</p> <p>b) ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.</p>	<p><i>chungen 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.</i></p>
<p>§ 32c (4) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck <u>verhältnismäßig</u> sind.</p>	<p><i>Absatz 4 ist identisch mit § 32 Absatz 7</i></p>
<p>§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis</p>	
<p>§ 32d (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit</p> <p>1. sie nach den §§ 32, 32a oder 32c erhoben wurden,</p> <p>2. dies erforderlich ist zur Erfüllung der Zwecke, für die die Daten erhoben <u>worden sind</u>, oder zur Erfüllung anderer Zwecke, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Unterabschnitts hätte erheben dürfen, und</p> <p>3. dies nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck <u>verhältnismäßig</u> ist.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32d (2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber ohne Datenerhebung nach <u>den §§ 32, 32a oder § 32c</u> erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit</p> <p>1. dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck <u>verhältnismäßig</u> ist <u>und</u></p> <p><u>2. er sie nach den §§ 32, 32a oder 32c hätte erheben dürfen.</u></p>	<p><i>Absatz 2 stellt – wie auch § 32b Absatz 1 Nummer 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.</i></p>
<p>§ 32d (3) Der Arbeitgeber darf <u>zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis, insbesondere zur Aufdeckung von Straftaten nach den § 266, 299, 331 bis 334 des Strafgesetzbuchs, einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Dateien <u>[anlassbezogen] durch-</u></u></p>	<p><i>Absatz 3 regelt, für welche Zwecke und in welcher Form der Arbeitgeber einen automatisierten Abgleich von für andere Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhobenen, 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</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p><u>führen. 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.</u></p>	<p><i>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. Ein Anwendungsfall dieser Bestimmung ist z. B. die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeitregelungen im Betrieb durch Auswertung der erfassten Arbeitszeitdaten. Dagegen schließen die Voraussetzungen der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Verarbeitung und Nutzung im Hinblick auf den festgelegten Zweck z. B. einen Datenabgleich zum Zwecke der Korruptionsbekämpfung aus, soweit auch Beschäftigte erfasst werden, die keine korruptionsanfälligen Tätigkeiten ausüben. 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 [nicht ohne Anlass und] zunächst nur in anonymisierter oder pseudonymisierter Form für den Abgleich genutzt werden. [Ein Anlass für einen solchen Abgleich kann auch eine Prüfung des ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes sein, d. h. eine verdachtsunabhängige routinemäßige Stichprobe.] 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.</i></p>
<p>§ 32d (4) Ein Dritter, dem die Daten übermittelt worden sind, darf diese nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt wurden. Der Arbeitgeber hat ihn darauf hinzuweisen.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><u>§ 32d (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 oder nutzen, dass sie durch die automatisierte Zusammenführung einzelner Lebens- und Personaldaten ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften oder des Gesund-</u></p>	<p><i>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.</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<u>heitszustandes des Beschäftigten ergeben.</u>	
§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur <u>Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen</u> im Beschäftigungsverhältnis	
<u>§ 32e (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben.</u>	<i>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.</i>
§ 32e (2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, wenn 1. <u>Tatsachen</u> den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine <u>Straftat oder eine andere schwerwiegende schwerwiegende Pflichtverletzung</u> begangen hat, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer <u>fristlosen Kündigung</u> aus wichtigem Grund berechtigen würde, und 2. die Erhebung erforderlich ist, um <u>die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung</u> aufzudecken <u>oder um damit im Zusammenhang stehende</u> Für die Verhinderung weiterer Straftaten oder anderer schwerwiegender Pflichtverletzungen <u>gilt Satz 1 entsprechend</u> zu verhindern.	<i>Zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis darf der Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten personenbezogene Daten nur nach dieser Vorschrift erheben, sofern keine spezielleren Regelungen bestehen (z.B. zur Videoüberwachung). Unter schwerwiegende Pflichtverletzungen sind solche zu verstehen, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB berechtigen würden. <u>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, erforderlich sein.</u> Nach Satz 2 darf der Arbeitgeber unter denselben strengen Voraussetzungen auch oder zur Verhinderung weiterer damit im Zusammenhang stehender Straftaten oder anderer schwerwiegender Pflichtverletzungen erforderlich sein, d. h. zu Präventionszwecken, Daten ohne Kenntnis des Beschäftigten erheben. Dieses <u>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.</u></i>
§ 32e (3) Die Erhebung nach Absatz 2 muss nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass <u>verhältnismäßig sein. Sie ist nur zulässig, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise erschwert oder weniger erfolgversprechend wäre. Die Erhebung ist</u>	<i>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</i>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p><u>abzubrechen, wenn der Zweck nicht zu erreichen ist. Sie ist zeitlich auf das unumgängliche Maß zu beschränken.</u></p>	<p>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).</p>
<p><u>§ 32e (4) In den Fällen des Absatzes 2 ist die Erhebung von Beschäftigtendaten unzulässig, wenn sie erfolgt mit Hilfe</u></p> <p><u>1. einer planmäßig angelegten Beobachtung, die länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen stattfinden soll,</u></p> <p><u>2. technischer Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes oder</u></p> <p><u>3. sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind.</u></p> <p><u>Satz 1 Nr. 3 gilt nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten</u></p>	<p>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, <u>das bedeutet, dass z. B. Videokameras nicht eingesetzt werden dürfen. Eine heimliche Videoüberwachung ist daher unzulässig. Das Verbot der Verwendung besonderer, für Beobachtungszwecke bestimmter technischer Mittel ist nicht auf die Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten anzuwenden; insoweit gilt die speziellere Vorschrift des § 32f.</u></p>
<p>§ 32 e (5) Der Arbeitgeber darf die nach <u>Absatz 2</u> erhobenen Daten nur für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, verarbeiten und nutzen. Die den Verdacht begründenden <u>Tatsachen</u> sind vor der Datenerhebung zu dokumentieren. <u>Die näheren Umstände der Datenerhebung nach den Absätzen 2 bis 4 sind unverzüglich zu dokumentieren. § 4d Absatz 5 ist anzuwenden.</u> Der Beschäftigte ist über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu <u>unterrichten</u>, sobald deren Zweck durch die <u>Unterrichtung</u> nicht <u>mehr</u> gefährdet wird</p>	<p><u>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.</u></p>
<p><u>§ 32e (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.</u></p> <p>Übernommen aus Abs. 7: <u>Der Grund der Speicherung der Daten und die Löschung sind zu dokumentieren. Die Dokumentation darf ausschließlich für Zwecke der Datenschutzkontrolle verwendet werden. Sie ist zu löschen, wenn sie für diese Zwecke nicht mehr erforderlich ist, spätestens jedoch am Ende des Kalender-</u></p>	<p><u>Die in Absatz 6 geregelte Speicherung bzw. das Löschen der durch die Videoüberwachung 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. Darüberhinaus begründen die Sätze 2 bis 4 eine Dokumentationspflicht hinsichtlich des Anlasses der Erhebung und der Löschung, eine Zweckbindung der Verwendung der Dokumentation sowie eine Löschungs-</u> <u>pflicht.</u></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
jahres, das dem Jahr der Dokumentation folgt.	
<p><u>§ 32e (7) Daten, die den Kernbereich privater Lebensgestaltung betreffen, darf der Arbeitgeber nicht erheben, verarbeiten oder nutzen. Werden solche Daten entgegen Satz 1 gespeichert, sind sie unverzüglich zu löschen. Der Anlass der Erhebung der Daten und die Löschung sind zu dokumentieren. Absatz 6 Sätze 2 bis 4 ist entsprechend anzuwenden.</u></p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32f Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32f (1) Die Beobachtung <u>nicht öffentlich zugänglicher</u> Betriebsgelände, Betriebsgebäude oder Betriebsräume (Betriebsstätten) mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung), die auch zur Erhebung von Beschäftigtendaten geeignet ist, ist nur zulässig,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zur Zutrittskontrolle, 2. zur Wahrnehmung des Hausrechts, 3. zum Schutz des Eigentums, 4. zur Sicherheit des Beschäftigten, 5. zur Sicherung von Anlagen oder 6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes <p><u>7. zur Qualitätskontrolle,</u> <u>soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist</u> und wenn nach Art und Dauer der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Umstand der Beobachtung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absatz 3 und 4 gilt entsprechend. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.</p>	<p><i>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 nicht nur in den genannten Fällen anzunehmen, da die Regelbeispiele nicht abschließend sind. 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.</i></p>
<p><u>§ 32f (2) Eine Videoüberwachung von Teilen von</u></p>	<p><i>Absatz 2 stellt klar, dass Betriebsräume, die einem Beschäf-</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.</p>	<p><i>tigten als privater Rückzugsraum zur Verfügung gestellt werden, nicht überwacht werden dürfen. Gleiches gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume. Ein Raucherzimmer, das von einer Vielzahl von Beschäftigten genutzt werden kann, wird von der Vorschrift nicht erfasst, da es insofern an der Vergleichbarkeit mit einem individuellen Rückzugsraum eines Beschäftigten mangelt.</i></p>
<p>§ 32f (3) Die Videoüberwachung nach Absatz 1 ist ohne Kenntnis des Beschäftigten nur zulässig, wenn zusätzlich die Voraussetzungen des § 32e Absatz 2 erfüllt sind und die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise aussichtslos oder wesentlich erschwert wäre. § 6b Absatz 3 gilt entsprechend. Werden durch die Videoüberwachung erhobenen Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung und Nutzung zu unterrichten, sobald der Zweck der Videoüberwachung durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird. <u>Der Anlass der Erhebung der Daten und die Löschung sind zu dokumentieren. Die Dokumentation darf ausschließlich für Zweck der Datenschutzkontrolle verwendet werden. Sie ist zu löschen, wenn sie für diese Zwecke nicht mehr erforderlich ist, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, das dem Jahr der Dokumentation folgt.</u></p>	<p><i>Absatz 3 enthält eine Sondervorschrift für die heimliche Videoüberwachung des Verhaltens eines Beschäftigten in nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten. Diese Überwachung ist nur unter den strengen Voraussetzungen des § 32e Absatz 2 zulässig. Insoweit wird auf die Begründung zu § 32e Absatz 2 verwiesen. Weitere Zulässigkeitsvoraussetzung ist, dass die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise aussichtslos oder wesentlich erschwert wäre. Die Kosten einer in Betracht kommenden Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise sind bei der Abwägung nicht zu berücksichtigen. Diese Subsidiaritätsklausel stellt eine gegenüber § 32e Absatz 3 Satz 2 erhöhte Anforderung für den Sonderfall der heimlichen Datenerhebung</i></p>
<p>32f (4) Die Videoüberwachung darf auch durchgeführt werden, wenn unverdächtige Beschäftigte oder Dritte unvermeidbar betroffen werden.</p>	<p><i>Die Videoüberwachung ist auch dann zulässig, wenn es unvermeidbar ist, dass unbeteiligte Beschäftigte oder Dritte (z.B. Kunden) davon betroffen werden.</i></p>
<p>§ 32f (5) § 32e Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden.</p>	<p><i>Mit dieser Regelung kommt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der in § 32e Absatz 3 erfolgten Konkretisierung zur Anwendung. Dabei ist zu beachten, dass hier jedoch, wie zu Absatz 3 dargelegt, die strengere Subsidiaritätsklausel gilt. Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit ist davon auszugehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer Videoüberwachung in Betriebsräumen der Interessenvertretungen regelmäßig entgegen stehen. Aufgrund der Verweisung auf § 32e Absatz 3 ist auch die Videoüberwachung zeitlich auf das unumgängliche Maß zu beschränken.</i></p>
<p>§ 32f (3) (6) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des <u>Speicherungszwecks</u> nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>	<p><i>Die Speicherung bzw. das Löschen der durch die Videoüberwachung erhobenen Daten regelt <u>Absatz 3 Absatz 6</u> und ist davon abhängig, ob die Speicherung 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.</i></p>
<p>§ 32f (7) § 4d Absatz 5 ist anzuwenden.</p>	<p><i>Bei dieser Regelung handelt es sich um eine deklaratorische Rechtsgrundverweisung auf § 4d Absatz 5. Die Videoüberwachung stellt eine automatisierte Verarbeitung</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
	im Sinne dieser Vorschrift dar.
§ 32g Ortungssysteme	
<p>§ 32g (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch elektronische Einrichtungen zur Bestimmung eines geografischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit <u>dies aus betrieblichen Gründen erforderlich</u> ist</p> <p>1. zur Sicherheit des Beschäftigten oder</p> <p>2. zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten und wenn keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. <u>Eine Erhebung nach Satz 1 darf nur während der Arbeitszeit des Beschäftigten erfolgen.</u> 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.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32g (2) Der Arbeitgeber darf Ortungssysteme auch zum Schutz beweglicher Sachen einsetzen. In diesem Fall <u>darf eine Ortung des Beschäftigten nicht erfolgen, solange der Beschäftigte die bewegliche Sache erlaubterweise nutzt oder diese sich erlaubterweise in seiner Obhut befindet.</u></p>	<p><i>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 Diebstahlschutz von Baumaschinen oder Lastkraftwagen sein.</i></p>
<p>§ 32g (3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>	<p><i>Absatz 3 regelt die Löschung der nach den Absätzen 1 und 2 erhobenen Beschäftigtendaten.</i></p>
§ 32h Biometrische Verfahren	
§ 32h (1) Der Arbeitgeber darf biometrische	Die Vorschrift regelt, dass die elektronische Erhebung,

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>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. <u>Daten in Form von Lichtbildern</u> eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p>§ 32h (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.</p>	<p><i>Absatz 2 regelt die Löschung der nach Absatz 1 erhobenen Beschäftigtendaten.</i></p>
<p>§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten</p>	
<p>§ 32i (1) Soweit dem Beschäftigten die Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber <u>bei dieser Nutzung anfallende Daten</u> nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist,</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Werden <u>nach Satz 1</u> Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu <u>unterrichten</u>, sobald der Zweck der Verarbeitung oder Nutzung durch die Benachrichtigung nicht <u>mehr</u> gefährdet wird.</p>	<p><i>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 Gesprächen der Beschäftigten mit ihren Interessenvertretungen wie z.B. dem Betriebsrat, dem Personalrat, der</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
	<p>Jugend- und Auszubildenenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragten. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten, die den Verkehrsdaten entsprechen, muss darüber hinaus erforderlich sein, um einem der unter den Nummern 1 bis 3 genannten Zwecke zu dienen. Nummer 1 betrifft die Sicherstellung des ordnungsgemäßen technischen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit. Die Kenntnis der den Verkehrsdaten entsprechenden Daten kann den Arbeitgeber in die Lage versetzen, Schäden von seinen Anlagen abzuhalten und die Sicherheit der darin verarbeiteten Daten zu gewährleisten. Nummer 2 betrifft insbesondere den Fall, dass die den Verkehrsdaten entsprechenden Daten erforderlich sind, um angefallene Entgelte bestimmten Anschlüssen oder Beschäftigten zuordnen zu können. Nummer 3 stellt klar, dass der Arbeitgeber die den Verkehrsdaten entsprechenden Daten auch auswerten darf, um zum Beispiel feststellen zu können, ob Telefonate tatsächlich nur zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erfolgt sind. Die Überprüfung der den Verkehrsdaten entsprechenden Daten kann auch ein taugliches Mittel für den Arbeitgeber sein, um Vertragsverletzungen zu seinen Lasten, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten zu verhindern oder aufzuklären. 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.</p>
<p>§ 32i (2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, sofern dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner <u>darin</u> eingewilligt haben und <u>im Einzelfall</u> vorher darüber informiert <u>worden sind</u>. <u>Ist die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber Inhalte dieser Nutzung ohne konkrete 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.</u> Der Arbeitgeber hat den Beschäftig-</p>	<p>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 berechtig-</p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>tigten über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Inhaltsdaten nach Satz 2 zu <u>unterrichten</u>.</p>	<p><i>tes 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 zum wesentlichen Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung des Beschäftigten gehört (z.B. Callcenter). Es erscheint sachgerecht, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen die Möglichkeit hat, die Arbeitsleistung seines Beschäftigten ohne dessen konkretes Wissen im Einzelfall stichprobenhaft authentisch zur Kenntnis nehmen zu können. Da lediglich eine stichprobenartige 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 diese Gespräche dürfen auf der Grundlage des Satzes 2 nicht erhoben werden.</i></p>
<p>§ 32i (3) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von anderen als in Absatz 2 genannten Telekommunikationsdiensten darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses oder zu den in Absatz 1 Nummer 1 <u>oder 3</u> genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass <u>das schutzwürdige Interesse</u> des Beschäftigten an <u>seinem</u> Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Dies gilt auch, <u>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.</u></p>	<p><i>Absatz 3 betrifft Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telekommunikationsdiensten, die keine Telefondienste sind. Inhalte einer solchen Kommunikation darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, sofern es zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses sowie zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegen (vgl. insoweit die Begründung zu Absatz 1). Mit Satz 2 wird klargestellt, dass der Arbeitgeber 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 Leistungs-kontrolle durchzuführen, darf er dies nur nach den Maßgaben des § 32e.</i></p>
<p>§ 32i (4) Nach Abschluss einer Telekommunikation gelten für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung</p>	<p><i>Während die Absätze 1 bis 3 den andauernden Telekommunikationsvorgang betreffen, betrifft Absatz 4 den Umgang mit den Daten und Inhalten einer abgeschlossenen Tele-</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>der Daten und Inhalte die §§ 32c und §32d. Der Arbeitgeber <u>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.</u></p>	<p><i>kommunikation. Die Unterscheidung zu den Absätzen 1 bis 3 ist erforderlich, da mit Telekommunikation nach § 3 Nummer 22 des Telekommunikationsgesetzes der technische Vorgang des Aussendens, Übermittels und Empfangens von Signalen mittels Telekommunikationsanlagen bezeichnet wird. Die Telekommunikation ist somit mit dem Empfang der übermittelten Signale abgeschlossen. Die Inhalte und Verbindungsdaten der abgeschlossenen Telekommunikation eines Beschäftigten, etwa die auf dem Arbeitsplatzcomputer eingegangenen E-Mails, dürfen nach Absatz 4 vom Arbeitgeber gemäß den §§ 32c und 32d erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Das bedeutet, dass die Erhebung 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.</i></p>
<p>§ 32j Unterrichtungspflichten</p>	
<p>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.</p>	<p><i>Die Vorschrift regelt die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers bei Datenpannen. Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber zur unverzüglichen Mitteilung an die Betroffenen. Nach Satz 2 ist auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten, wenn schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten drohen. Satz 3 bestimmt die entsprechende Geltung des § 42a Sätze 2 bis 4 und 6.</i></p>
<p>§ 32k Änderungen</p>	
<p>Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, es sei denn, die Mitteilung ist nicht erforderlich, um die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten zu wahren.</p>	<p><i>Die Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber grundsätzlich, Dritten, an die er Beschäftigendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Diese Pflicht besteht ausnahmsweise nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen</i></p>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
ren.	<i>Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist</i>
§ 321 Einwilligung, Geltung für Dritte, Rechte der Interessenvertretungen, <u>Beschwerderecht, Unabdingbarkeit</u>	
§ 321 (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.	<i>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.</i>
§ 321 (2) Die Vorschriften dieses Unterabschnitts gelten für Dritte entsprechend, die für den Arbeitgeber beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Beschäftigtendaten tätig werden.	<i>Die Regelungen dieses Unterabschnitts gelten auch für Dritte im Sinne von § 3 Absatz 8, die, ohne Auftragsdatenverarbeiter zu sein, für den Arbeitgeber tätig sind. Für Auftragsdatenverarbeiter gilt weiterhin § 11.</i>
§ 321 (3) Die Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.“	<i>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 §§ 32a bis 32l enthaltenen Regelungen bleiben die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen unberührt, insbesondere das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz). Nicht berührt werden zudem die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung aller für die Ausübung von Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen erforderlichen Daten wie zum Beispiel bei Einstellungen und Kündigungen nach den §§ 99 und 102 Betriebsverfassungsgesetz. Die unbeeinflusste Wahrnehmung der Rechte der Interessenvertretungen wird durch die Änderungen des BDSG nicht tangiert. Andere das Beschäftigungsverhältnis betreffende Verbote der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung werden von den Regelungen des zweiten Unterabschnitts nicht verdrängt. Das BDSG hebt insofern keine anderen Schutzrechte auf.</i>
<u>§ 321 (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 Aufsichtsbehörde wenden, wenn der Arbeitgeber einer darauf gerichteten Beschwerde des Beschäftigten nicht unverzüglich abhilft.</u>	<i>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.</i>
<u>§ 321 (5) Alternative 1: Von den §§ 32e Absatz 2 bis 7</u>	<i>Alternative 1 : Absatz 5 verbietet die Abweichung von den</i>

Referentenentwurf 20.8.2010 zur BDSG-Änderung	Begründung
<p>und 32f Absatz 3 bis 6 kann durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.</p> <p><u>§ 32l (5) Alternative 2:</u> Von den Vorschriften dieses Unterabschnittes darf <u>kann durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.</u></p>	<p><i>Regelungen über die heimliche Datenerhebung durch Tarifvertrag sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu Ungunsten der Beschäftigten. Das bedeutet, dass z. B. das zulässige zeitliche Ausmaß für die Beobachtung nicht verlängert, wohl aber verkürzt werden kann. Im Übrigen sind Abweichungen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen nur unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Grenzen, insbesondere hinsichtlich des durch die Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung betroffenen Persönlichkeitsrechts, sowie des zwingenden Gesetzesrechts und der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrechts zulässig.</i></p> <p><i>Alternative 2': Absatz 5 verbietet die Abweichung von den Regelungen des zweiten Unterabschnitts durch Tarifvertrag sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarung 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.</i></p>
<p>8. Die Überschrift des bisherigen zweiten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst: „Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“</p>	<p><i>Redaktionelle Änderung</i></p>
<p>9. Die Überschrift des bisherigen dritten Unterabschnitts des dritten Abschnitts wird wie folgt gefasst: „Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“</p>	<p><i>Redaktionelle Änderung</i></p>
<p>10. § 43 wird wie folgt geändert: In Absatz 1 werden nach der Nummer 7b. die folgenden Nummern 7c bis 7g eingefügt:</p> <p><u>7c. entgegen § 32d Absatz 3 Satz 4, § 32e Absatz 5 Satz 5, § 32f Absatz 1 Satz 3 in Verbindung mit § 6b Absatz 4, § 32f Absatz 3 Satz 3 oder § 32i Absatz 2 Satz 3 den Beschäftigten nicht, nicht richtig oder nicht vollständig benachrichtigt</u></p> <p>7d. entgegen § 32f Absatz 1 Satz 2 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,</p> <p>7e. entgegen § 32g Absatz 1 <u>Satz 3</u> den Einsatz von Ortungssystemen nicht erkennbar macht,</p> <p>7f. entgegen § 32j Satz 1 oder § 32k eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,</p> <p>7g. entgegen § 32j Satz 2 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,“</p>	<p><i>Mit den Änderungen werden in § 43 die erforderlichen Bußgeldvorschriften eingefügt.</i></p>