

Berlin, den 10. Januar 2013

**Änderungsantrag der CDU/CSU und FDP zu dem  
Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Geset-  
zes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“  
(Drucksache 17/4230)**

Der Bundestag wolle beschließen,  
den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/4230 mit folgenden Maßga-  
ben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

**Zu Artikel 1 bis 8**

**Änderungen**

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Nummer 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Buchstabe b wird nach der Angabe zu § 32l die folgende An-  
gabe angefügt:  
„§ 32m Datenübermittlung im Konzern“.
    - bb) In Buchstabe c wird die Angabe „§ 32l“ durch die Angabe  
„§ 32m“ ersetzt.
  - b) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:  
„§ 3 wird wie folgt geändert:
    - a) Absatz 8 Satz 3 wird wie folgt gefasst:  
„Dritte sind weder Betroffene noch Personen und Stellen,  
die
      1. im Inland,
      2. in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Uni-  
on,
      3. in einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über  
den Europäischen Wirtschaftsraum oder
      4. in einem Drittland, für das die Europäische Kommissi-  
on gemäß Artikel 25 Absatz 6 der Richtlinie 95/46/EG  
des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.  
Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der  
Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien  
Datenverkehr (ABl. L 281 vom 23.11.1995, S. 31) ein  
angemessenes Schutzniveau festgestellt hat,

personenbezogene Daten im Auftrag erheben, verarbeiten oder nutzen.“

b) Absatz 11 Nummer 5 wird wie folgt gefasst:

„5. nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz sowie dem Bundesfreiwilligendienstgesetz Beschäftigte,“.

c) Absatz 12 wird wie folgt gefasst:

„(12) Beschäftigtendaten sind personenbezogene Daten, die für Zwecke eines früheren, bestehenden oder zukünftigen Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden.“

c) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

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

„Andere Rechtsvorschriften im Sinne dieses Gesetzes sind auch Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 des Sprecherausschussgesetzes.“

d) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. § 6a Absatz 2 Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. die Wahrung der berechtigten Interessen des Betroffenen durch geeignete Maßnahmen gewährleistet ist und die verantwortliche Stelle dem Betroffenen mitteilt, dass eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt, sowie auf Verlangen die wesentlichen Gründe für diese Entscheidung mitteilt und erläutert. Als geeignete Maßnahme gilt insbesondere die Möglichkeit des Betroffenen, seinen Standpunkt geltend zu machen. Die verantwortliche Stelle ist verpflichtet, ihre Entscheidung erneut zu prüfen.“

e) Nummer 5 wird wie folgt gefasst:

„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

1. automatisiert verarbeitet werden,
2. in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet oder genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden,

es sei denn, die Daten sind Gegenstand sozialüblicher innerbetrieblicher Kommunikation. Für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber für außerhalb der Regelungen des zweiten Unterabschnitts liegende Zwecke sind die übrigen Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden.“

f) Nach Nummer 5 werden die folgenden Nummern 5a und 5b eingefügt:

„5a. Nach § 28 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Beschäftigtendaten dürfen für die Versendung von Informationen und Meinungen über politische und wirtschaftliche Themen an die Beschäftigten verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für diesen Zweck erforderlich ist und die Betroffenen eingewilligt haben.“

- 5b. In § 28a Absatz 1 Satz 1 werden im ersten Halbsatz nach dem Wort „Forderung“ die Wörter „,der kein Handelsgeschäft unter Gewerbetreibenden zugrunde liegt,“ eingefügt.
- g) Nummer 7 wird wie folgt geändert:
- aa) § 32 wird wie folgt geändert:
- aaa) § 32 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Daten eines Beschäftigten über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität oder die Gesundheit dürfen nur unter den Voraussetzungen erhoben werden, unter denen nach § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist. Daten eines Beschäftigten über die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren dürfen nur erhoben werden, soweit sie wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen und diese Anforderung angemessen ist. Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt.“
- bbb) § 32 Absatz 6 wird wie folgt gefasst:
- „(6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben, soweit sie nicht allgemein zugänglich sind. Allgemein zugängliche Beschäftigtendaten dürfen ohne Mitwirkung des Beschäftigten erhoben werden, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber nicht allgemein zugängliche Beschäftigtendaten auch bei Dritten erheben; der Beschäftigte ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten zu unterrichten. Die Absätze 1 bis 5 sowie § 32a bleiben unberührt.“
- bb) § 32a wird wie folgt gefasst:

#### „§ 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 zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme eine wesentliche und entscheidende berufliche

Anforderung 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 Arbeitgeber darf nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Untersuchungsergebnis für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist. Dem Beschäftigten ist das vollständige Untersuchungsergebnis mitzuteilen.

(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, Zweck und Umfang sowie in die Weitergabe des Ergebnisses des Eignungstests an den Arbeitgeber eingewilligt haben. Dem Beschäftigten ist das Ergebnis des Eignungstests mitzuteilen. Sind Eignungstests ganz oder teilweise durch Personen durchzuführen, die in Ausübung dieser Durchführung einer beruflichen Schweigepflicht unterliegen, darf dem Arbeitgeber nur mitgeteilt werden, ob der Beschäftigte nach dem Ergebnis des Eignungstests für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist.

(3) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit sie nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist.“

cc) Dem § 32b wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(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 den Dritten, soweit es sich um eine nicht-öffentliche Stelle handelt, darauf hinzuweisen.“

dd) § 32c Absatz 2 bis 4 wird wie folgt gefasst:

„(2) § 32 Absatz 2 bis 5 gilt entsprechend für die Feststellung, ob der Beschäftigte fachlich und persönlich 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 Grund zur ernstlichen Besorgnis geben, dass die fortdauernde Eignung des Beschäftigten nicht mehr besteht und deshalb der Beschäftigte, Dritte, wichtige betriebliche Interessen oder bedeutende Rechtsgüter gefährdet werden, oder
2. ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

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

ee) § 32d wird wie folgt geändert:

aaa) Absatz 3 Satz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„(3) Der Arbeitgeber darf bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für eine in seinem Betrieb begangene Straftat, insbesondere nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des Strafgesetzbuchs, oder zur Erfüllung gesetzlicher Prüf- oder Kontrollpflichten einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Daten durchführen, soweit diese Maßnahme zur Erreichung des Zwecks im Hinblick auf den konkreten Anlass verhältnismäßig ist. Ergibt sich dabei ein konkreter Verdachtsfall, dürfen die entsprechenden 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.“

bbb) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(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 den Dritten, soweit es sich um eine nicht-öffentliche Stelle handelt, darauf hinzuweisen.“

ccc) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(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 bei einer automatisierten Zusammenführung ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften oder des Gesundheitszustandes des Beschäftigten ergeben.“

ff) § 32e wird wie folgt geändert:

aaa) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(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, bei der ein verständiger Arbeitgeber die Kündigung des Beschäftigten aus wichtigem Grunde in Betracht ziehen 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.“

bbb) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Erhebung nach Absatz 2 ist nur zulässig, soweit sie nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist.“

ccc) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(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,
3. optisch-elektronischer Einrichtungen (Videoüberwachung) oder
4. sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind.

Satz 1 Nummer 4 gilt nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten.“

ddd) Absatz 5 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.“

eee) Absatz 6 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist.“

gg) § 32f wird wie folgt geändert:

aaa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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 zum Zweck der Gewährleistung der Betriebs-, Arbeits- oder Produktsicherheit, zur Absicherung wesentlicher Betriebsabläufe oder zum Schutz bedeutender Rechtsgüter, insbesondere

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 diese rechtlich verpflichtend ist.

Die Beobachtung nach Satz 1 ist nur zulässig, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und wenn nach Art und Ausmaß der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Umstand der Videoüberwachung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absatz 3 und 4 gilt entsprechend. Daten der Videoüberwachung dürfen über die in Satz 1 genannten Zwecke hinaus nicht für eine allgemeinen Leistungs- und Verhaltenskontrolle erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.“

- bbb) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

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

- hh) § 32g wird wie folgt geändert:

- aaa) In Absatz 1 wird nach Satz 1 der folgende Satz eingefügt:

„Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.“

- bbb) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

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

- ii) § 32h wird wie folgt geändert:

- aaa) In Absatz 1 wird nach Satz 1 der folgende Satz eingefügt:

„Automatisierte Verarbeitungen unterliegen der Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach § 4d Absatz 5.“

- bbb) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

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

- jj) § 32i wird wie folgt geändert:

- aaa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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, Telekommunikationsanlagen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle

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

- bbb) Absatz 2 Satz 2 und 3 wird gestrichen.
- ccc) Nach Absatz 2 werden die folgenden Absätze 3 und 4 eingefügt:

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

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

worden ist, dass in einem eingegrenzten Zeitraum Kontrollen stattfinden werden.

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

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

ddd) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 5 und 6.

kk) § 32k wird wie folgt gefasst:

„§ 32k

Änderungen

Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Dies gilt nicht, wenn die Mitteilung

1. zur Wahrung schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist,
2. sich als unmöglich erweist oder
3. nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich ist.“

ll) § 32l wird wie folgt geändert

aaa) Dem Absatz 1 werden folgende Sätze angefügt:

„Zulässig ist die Einwilligung des Beschäftigten ferner in den Fällen, in denen die Daten dazu erforderlich sind, für den Beschäftigten einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil zu erreichen, insbesondere die Erlangung von oder die Teilnahme an freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers. In den Fällen des Satzes 2 hat der Arbeitgeber den Beschäftigten über den Zweck der Er-

hebung, Verarbeitung oder Nutzung und über sein Recht zum Widerruf in Textform aufzuklären. Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auf der Grundlage einer Einwilligung erst nach Ablauf von zwei Tagen nach Zugang der Einwilligung erheben, verarbeiten oder nutzen. Für die Berechnung der Frist gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Der Beschäftigte darf wegen einer gegebenen oder verweigerten Einwilligung nicht bevorzugt oder benachteiligt werden.“

bbb) Nach Absatz 1 wird der folgende Absatz 2 eingefügt:

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

ccc) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

ddd) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt gefasst:

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

eee) Der bisherige Absatz 4 wird gestrichen.

fff) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Von den Vorschriften dieses Unterabschnitts darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten durch Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 des Sprecherausschussgesetzes abgewichen werden.“

mm) Nach § 32l wird folgender § 32m eingefügt:

#### „§ 32m

##### Datenübermittlung im Konzern

Beschäftigtendaten dürfen zwischen rechtlich selbständigen Unternehmen im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes übermittelt werden, soweit dies zur Wahrung eines sich aus der Konzernzugehörigkeit ergebenden berechtigten Interesses erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Übermittlung überwiegt. Die §§ 4b und 4c bleiben unberührt. Die übermittelnde Stelle hat sicherzustellen, dass die empfangende Stelle die übermittelten Daten nur für solche Zwecke speichert, verarbeitet und nutzt, zu denen sie übermittelt wurden.“

h) Nach Nummer 8 wird folgende Nummer 8a eingefügt:

„8a. § 35 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

„4. sie geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung verarbeitet werden und eine Prüfung jeweils am Ende des vierten oder, soweit es sich um Daten zu erledigten Sachverhalten handelt und der Betroffene der Löschung nicht widerspricht, am Ende des dritten Jahres beginnend mit dem Tag der erstmaligen Speicherung ergibt, dass eine länger währende Speicherung nicht erforderlich ist.““

i) Nummer 10 wird wie folgt gefasst:

„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 3 Satz 4 den Beschäftigten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,

7d. entgegen § 32f Absatz 1 Satz 3 den Umstand der Beobachtung nicht erkennbar macht,

7e. entgegen § 32g Absatz 1 Satz 4 den Einsatz des Ortungssystems nicht erkennbar macht,

7f. entgegen § 32j Satz 1 oder § 32k Satz 1 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.““

2. In Artikel 2 wird in Nummer 2 die Angabe „§§ 32 bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32 bis 32m“ ersetzt.
3. In Artikel 3 wird in Nummer 2 die Angabe „§§ 32 bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32 bis 32m“ ersetzt.
4. In Artikel 4 wird die Angabe „§§ 32 bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32 bis 32m“ ersetzt.
5. In Artikel 5 wird die Angabe „§§ 32 bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32 bis 32m“ und die Angabe „§§ 32e bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32e bis 32m“ ersetzt.
6. In Artikel 6 wird die Angabe „§§ 32 bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32 bis 32m“ und die Angabe „§§ 32e bis 32l“ durch die Angabe „§§ 32e bis 32m“ ersetzt.
7. Nach Artikel 6 wird der folgende Artikel 7 eingefügt:

#### „Artikel 7

#### Bekanntmachungserlaubnis

Das Bundesministerium des Innern kann den Wortlaut des Bundesdatenschutzgesetzes in der vom ... **[einsetzen: Daten des Inkrafttretens nach Artikel 8 Absatz 1]** an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.“

8. Der bisherige Artikel 7 wird Artikel 8 und wie folgt gefasst:

„Artikel 8

Inkrafttreten

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

(2) Artikel 1 Nummer 2, 3a und 5b tritt am ... [einsetzen: Datum des Tages nach der Verkündung] in Kraft.“

**Begründung**

Zur Begründung wird allgemein auf Drucksache 17/4230 hingewiesen. Die vom Innenausschuss auf Grundlage des Änderungsantrags der Koalitionsfraktionen auf Ausschussdrucksache 17/XXXX neu empfohlenen Änderungen begründen sich wie folgt:

**Zu Nummer 1** (Artikel 1)

**Zu Buchstabe a** (Artikel 1 Nummer 1 – Inhaltsübersicht)

Folgeänderungen aufgrund der Einfügung von § 32m.

**Zu Buchstabe b** (Artikel 1 Nummer 2 - § 3)

**Zu Doppelbuchstabe aa**

Durch die vorgeschlagene Änderung wird im Rahmen der Vorgaben der EG-Datenschutzrichtlinie erreicht, dass die verantwortliche Stelle auf Grundlage der allgemeinen Regelungen der Auftragsdatenverarbeitung bei anderen Unternehmen in einem Staat im Auftrag verarbeiten lassen kann, für den die Kommission ein angemessenes Datenschutzniveau festgestellt hat (sog. "sichere Drittstaaten").

Nach Artikel 25 Absatz 6 Satz 2 der RL 95/46/EG treffen die Mitgliedstaaten die gebotenen Maßnahmen, soweit die Kommission festgestellt hat, dass ein Drittland hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre sowie der Freiheiten und Grundrechte von Personen ein angemessenes Schutzniveau im Sinne der EG-Datenschutzrichtlinie gewährleistet. Nach geltendem Recht wird aber der Austausch personenbezogener Daten mit verantwortlichen Stellen außerhalb der Europäischen Union durch die Regelung des § 3 Absatz 4 Nummer 3 und Absatz 8 Satz 3 BDSG stets nach den restriktiven Regelungen der Datenübermittlung behandelt, unabhängig davon, ob die Stelle die Daten lediglich im Auftrag erhebt, verarbeitet oder nutzt und ob für das Sitzland eine Anerkennung als sicheres Drittland durch die Kommission vorliegt (z. B. Kanada, siehe ABl. EG v. 4. 1. 2000, Nr. L 2/13, Schweiz, siehe ABl. EG v. 25. 8. 2000, Nr. L 215/1, Guernsey, siehe ABl. EG v. 25. 11. 2003, Nr. L 308/27, Isle of Man, siehe ABl. EG v. 30. 4. 2004, Nr. L 151/51 sowie Berichtigung in ABl. EG v. 10. 6. 2004, Nr. L 208/47, Jersey, siehe ABl. EG v. 28. 5. 2008, Nr. L 138/21). Auch in anderen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes sind keine Bestimmungen enthalten, die zur Berücksichtigung einer sogenannten Adäquanzentscheidung der Kommission führen.

Mit der vorgeschlagenen Änderung, die die Auftragsdatenverarbeitung in von der Kommission anerkannten sicheren Drittstaaten mit der Auftragsdatenver-

beitung innerhalb der Europäischen Union und des EWR gleichstellt, wird dieses Umsetzungsdefizit im Bereich des internationalen Datenverkehrs beseitigt und es z. B. deutschen Arbeitgebern ermöglicht, Beschäftigtendaten mit einer Konzerngesellschaft mit Sitz in einem sicheren Drittstaat im Rahmen der Regelungen der Auftragsdatenverarbeitung rechtssicher auszutauschen.

#### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Die Situation der Freiwilligen in den Jugendfreiwilligendiensten und im Bundesfreiwilligendienst ist vergleichbar. Deshalb werden die nach dem Bundesfreiwilligendienst Beschäftigten in die Nummer 5 mit aufgenommen.

#### **Zu Doppelbuchstabe cc**

Mit der Änderung wird klargestellt, dass Beschäftigtendaten nur solche personenbezogenen Daten von Beschäftigten sind, die für Zwecke eines Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Personenbezogene Daten eines Beschäftigten, die zwar im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis, etwa am Arbeitsplatz, bekannt werden, aber mit dem Beschäftigungsverhältnis an sich nichts zu tun haben – z.B. Informationen über private Hobbies, sind somit nicht vom Begriff des Beschäftigtendatums erfasst.

#### **Zu Buchstabe c (Artikel 1 Nummer 3 - § 4)**

Aus Klarstellungsgründen werden ausdrücklich Tarifverträge und Vereinbarungen nach § 28 Absatz 2 des Sprecherausschussgesetzes als andere Rechtsvorschriften genannt, die auf die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von Beschäftigtendaten Anwendung finden.

#### **Zu Buchstabe d (Artikel 1 Nummer 3a – neu -)**

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung der durch das Gesetz zur Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2254) veranlassten Änderung.

#### **Zu Buchstabe e (Artikel 1 Nummer 5 - § 27)**

Die klarstellende Herausnahme sozialüblicher Kommunikation aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes verhindert erkennbar nicht von der Intention des Gesetzes gewollte Rechtsfolgen, ohne den Beschäftigtendatenschutz zu schmälern.

#### **Zu Buchstabe f (Artikel 1 Nummern 5a – neu – und 5b – neu -)**

##### **Zu Nummer 5a – neu – (§ 28)**

Die Vorschrift erlaubt eine zweckändernde Nutzung und Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Die Verwendung von Beschäftigtendaten ist danach auch außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses für die Versendung von Druckerzeugnissen, etwa Arbeitgeberzeitschriften, oder elektronischer Post an die Beschäftigten zulässig.

##### **Zu Nummer 5b – neu – (§ 28a)**

Durch die Ergänzung werden Übermittlungen von Angaben über Forderungen, denen ein Handelsgeschäft unter Gewerbetreibenden zugrunde liegt, aus dem Anwendungsbereich des § 28a Absatz 1 herausgenommen.

§ 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes legt derzeit einheitliche Voraussetzungen für die Übermittlung von Angaben über Forderungen an Auskunftfeien fest, ohne zwischen natürlichen Personen in ihrer Funktion als Konsumenten und natürlichen Personen in ihrer Funktion als Gewerbetreibende zu unterscheiden. Dabei bestimmt die Regelung, dass eine zulässige Übermittlung unter anderem nur dann zulässig ist, wenn die zu erbringende Leistung trotz Fälligkeit

nicht erbracht worden ist. Die Übermittlung von so genannten Positivdaten (z. B. Zahlung vor Fälligkeit) ist nach § 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes nicht zulässig.

Im Rahmen von Auskunftssystemen, in denen umfassende – negative und positive – Informationen über das Zahlungsverhalten von Unternehmen gesammelt werden, führt die derzeitige Regelung zu einer Ungleichbehandlung von juristischen Personen und handelsregisterlich eingetragenen Kaufleuten. Während Angaben über Erstere nicht in den Schutzbereich des Bundesdatenschutzgesetzes fallen, womit auch positive Zahlungsinformationen über das Unternehmen in ein Auskunftssystem eingemeldet werden könnten, fallen Angaben über Forderungen von Einzelkaufleuten (d. h. natürlichen Personen) in den Schutzbereich des Bundesdatenschutzgesetzes und unter die Regelung in § 28a Absatz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes. Positive Zahlungsinformationen von Einzelkaufleuten können ohne deren Einwilligung nicht in ein Auskunftssystem eingemeldet werden. Dies erscheint nicht gerechtfertigt.

#### **Zu Buchstabe g (Artikel 1 Nummer 7)**

#### **Zu Doppelbuchstabe aa (Artikel 1 Nummer 7 - § 32)**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Die Änderung betrifft die Zulässigkeitsvoraussetzungen für Fragen des Arbeitgebers nach Vermögensverhältnissen, Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren eines Beschäftigten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfasst nur rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung und die sexuelle Identität, nicht aber die anderen genannten Punkte. Insofern läuft im Hinblick auf die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren die noch im Regierungsentwurf vorgesehene Verweisung auf § 8 Abs. 1 AGG ins Leere.

Die Rechtsprechung sieht zwar derzeit ein „berechtigtes Interesse“ des Arbeitgebers als ausreichend an, um Daten wie Vermögensverhältnisse etc. zu erheben. Sinn und Zweck der Verweisung im Regierungsentwurf war jedoch, dass für alle genannten Fälle der Maßstab des AGG gelten soll. Daher ist der AGG-Maßstab jetzt (fast) wortgleich wie in § 8 Abs. 1 AGG auf die zusätzlichen Fälle übertragen. Eine willkürliche Erhebung ist somit nicht möglich, sondern es muss für den betreffenden Arbeitsplatz quasi unabdingbar sein (z.B. Sicherheitsdienst, Geldbewachergewerbe wg. Vermögensdelikten oder Körperverletzung, Kindergärtner wg. Sexualstraftaten, etc.) und diese Voraussetzung für den Arbeitsplatz selbst muss auch noch angemessen, d.h. verhältnismäßig im engeren Sinne sein.

#### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Der erste Teil des Satzes 1 enthält den Grundsatz der Direkterhebung, der zweite Teil eine Ausnahme hiervon hinsichtlich allgemein zugänglicher Daten des Bewerbers. Allgemein zugänglich sind Daten z. B. dann, wenn sie der Presse oder dem Rundfunk zu entnehmen sind. Auch im Internet bei bestimmungsgemäßer Nutzung für jeden abrufbare Daten sind grundsätzlich allgemein zugänglich. Dieses gilt auch für soziale Netzwerke, soweit lediglich eine Mitgliedschaft, die jeder erlangen kann, Voraussetzung für den Datenabruf ist. Sind die eingestellten Daten dagegen nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich, z. B. ausgewählten Freunden, liegt eine allgemeine Zugänglichkeit nicht vor. Satz 2 beschränkt die Datenerhebung bei Dritten auf den Fall der Einwilligung des Beschäftigten. Dem Transparenzgebot folgend, gibt der 2. Halbsatz des Satzes 2 dem Beschäftigten einen Anspruch auf Information über die bei Dritten erhobenen Daten. Satz 3 stellt klar, dass die Regelungen nur festlegen, aus welchen Quellen die in den Absätzen 1 bis 5 näher bestimmten Daten erhoben werden dürfen, nicht jedoch Inhalt und Umfang der Datenerhebung erfassen. Diese rich-

ten sich in jedem Fall nach den Absätzen 1 bis 5. Die dort gesetzten Grenzen werden durch Absatz 6 nicht erweitert. Auch durch die Einwilligung werden diese Grenzen nicht verändert. Sie legitimiert lediglich die Datenerhebung bei dem Dritten, nicht aber ein über die Absätze 1 bis 5 hinaus gehendes Fragerecht des Arbeitgebers, auch nicht etwa in Form einer Aufforderung zur Vorlage einer unbeschränkten Selbstauskunft nach den §§ 19, 34.

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

### **Zu Doppelbuchstabe bb (Artikel 1 Nummer 7 - § 32a)**

#### **Zu Absatz 1**

Die Änderung dient der Klarstellung.

#### **Zu Absatz 2**

Die Grenze zwischen zulässigen und unzulässigen Tests folgt daraus, dass der Eignungstest erforderlich sein muss, um festzustellen, ob der Bewerber zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vorgesehenen Tätigkeiten geeignet ist. Darüber hinaus darf der Test nur mit Zustimmung und nach wahrheitsgemäßer Aufklärung des Bewerbers über Art, Zweck und Umfang des Tests durchgeführt werden. Durch die Einfügung in Satz 4 wird klargestellt, dass nur dann die Beschränkung aufgrund einer etwa bestehenden Schweigepflicht eingreift, wenn die Durchführung des Eignungstest selbst die die Schweigepflicht auslösende Tätigkeit darstellt. Soweit also vom Arbeitgeber Personen, die unter bestimmten Voraussetzungen einer Schweigepflicht unterliegen könnten, wie etwa Psychologen, mit Personalangelegenheiten betraut werden, einen Eignungstest durchführen, ohne dass darin eine die Schweigepflicht auslösende psychotherapeutische Behandlung liegt, unterliegen diese keinen anderen Regelungen als sonstige mit Personalangelegenheiten betraute Personen.

#### **Zu Absatz 3**

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

### **Zu Doppelbuchstabe cc (Artikel 1 Nummer 7 - § 32b)**

Der Gesetzentwurf enthält spezielle Regelungen für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. § 32d, der die Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis regelt, enthält in Absatz 4 eine gesetzliche Vorgabe, dass das Übermitteln von Beschäftigtendaten an Dritte einer auf das Beschäftigungsverhältnis beschränkten Zweckbindung unterliegt. Da eine Datenübermittlung vom Arbeitgeber an Dritte auch vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des § 32b möglich ist, besteht in diesem Fall ebenfalls das Bedürfnis, die Zweckbindung der Beschäftigtendaten auf das Beschäftigungsverhältnis zu beschränken. Durch die Anfügung des Absatzes 4 in § 32b, der wortgleich mit § 32d Absatz 4 ist, wird dieses Zweckbindungsgebot auch für Datenübermittlungen an Dritte vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erreicht.

### **Zu Doppelbuchstabe dd (Artikel 1 Nummer 7 - § 32c)**

#### **Zu Absatz 2**

§ 32c Absatz 2 enthält die Datenerhebungsbefugnis des Arbeitgebers bei einem Tätigkeitswechsel des Beschäftigten. Der Gesetzentwurf beschränkt diese aber auf die Feststellung der "fachlichen" Eignung des Beschäftigten für die neue Tätigkeit. Der Arbeitgeber muss aber in gleichem Maße wie bei einer Neueinstellung auch bei einem Tätigkeitswechsel das Recht haben, seiner Auswahlent-

scheidung ein zutreffendes Persönlichkeitsbild des Beschäftigten zugrunde zu legen und die hierfür notwendigen Daten zur persönlichen Eignung, beispielsweise die sog. "soft skills" wie Sozialkompetenz, Teamfähigkeit oder Zuverlässigkeit, auch zu speichern. Dies entspricht uneingeschränkt der bisherigen betrieblichen Praxis. Die Ergänzung trägt dem Rechnung.

### **Zu Absatz 3**

Die Verpflichtung zur Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung oder einem Eignungstest soll im Fall der Nummer 1 nur zulässig sein, wenn Grund zur ernstlichen Besorgnis gegeben ist, dass die fortdauernde Eignung des Beschäftigten nicht mehr besteht und sich daraus erhebliche Gefährdungen ergeben.. Vermutungen reichen als Zulässigkeitsvoraussetzung nicht aus. Es wird deutlich gemacht, dass der Arbeitgeber keine willkürliche Entscheidung treffen kann. Die Regelung berücksichtigt einerseits Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, wenn ein Beschäftigter aus gesundheitlichen Gründen eine bestimmte Tätigkeit gar nicht mehr ausüben kann und deshalb etwa versetzt werden sollte (Gefahr für den Beschäftigten selbst), und auf der anderen Seite Fälle, in denen es um den Schutz Dritter geht, wenn etwa ein Busfahrer aufgrund einer schweren Sehschwäche das Leben der Beförderten in Gefahr bringt, oder auch Fälle, in denen wichtige betriebliche Interessen durch eine ernste Erkrankung des Beschäftigten in Gefahr geraten.

### **Zu Absatz 4**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

### **Zu Doppelbuchstabe ee (Artikel 1 Nummer 7 - § 32d)**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Die Regelung schließt ein anlassloses Screening aus. Sie beruht auf einem Änderungsvorschlag des Bundesrates.

#### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Die Hinweispflicht wird auf nicht-öffentliche Stellen beschränkt, da ein solcher Hinweis gegenüber öffentlichen Stellen als nicht erforderlicher Aufwand erscheint, da öffentliche Stellen ohnehin Daten nur im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgabe und im Rahmen der für sie geltenden Vorschriften verarbeiten dürfen und mithin ein entsprechender Hinweis entbehrlich ist.

#### **Zu Dreifachbuchstabe ccc**

Die Begriffe "einzelne Lebens- und Personaldaten" sind gesetzlich nicht definiert. Zur Vermeidung von Abgrenzungsschwierigkeiten soll auf die Verwendung zugunsten des gesetzlich definierten Begriffs der Beschäftigtendaten verzichtet werden. Zudem soll auch ein Zusammenführen "mehrerer" Beschäftigtendaten vermieden werden. Soweit in Personalakten ein Zusammenführen der Beschäftigtendaten unvermeidlich ist, gilt der Anwendungsvorrang des Personalaktenrechts.

### **Zu Doppelbuchstabe ff (Artikel 1 Nummer 7 - § 32e)**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Nach dem geänderten Absatz 2 Nummer 1 ist die Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten nur zulässig, wenn ein auf Tatsachen basierender Verdacht besteht, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat. Eine reine Vermutung reicht demnach für die Zulässigkeit der heimlichen Datenerhebung nicht aus. Die Schwere der Straftaten bzw. schwerwiegenden Pflichtverletzungen ist an den Voraussetzungen des § 626 BGB zu messen. Wenn eine fristlose Kündigung

aus wichtigem Grund nach § 626 BGB durch einen verständigen Arbeitgeber, der mit den rechtlichen und tatsächlichen Verhältnissen vertraut ist, gerechtfertigt wäre, ist davon auszugehen, dass auch die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nummer 1 vorliegen.

#### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

#### **Zu Dreifachbuchstabe ccc**

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

#### **Zu Dreifachbuchstabe ddd**

Aufgrund der Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber kann ein effektiver Arbeitnehmerdatenschutz nur dann gewährleistet werden, wenn die datenschutzrechtlichen Verfahrensinstrumente, insbesondere die Rolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt werden. Erst die Einbindung einer unabhängigen Stelle entlastet das von unterschiedlichen und teilweise gegensätzlichen Interessen geprägte Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und trägt damit wesentlich zu einem vertrauensvollen Arbeitsklima am Arbeitsplatz bei.

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

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

#### **Zu Dreifachbuchstabe eee**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

#### **Zu Doppelbuchstabe gg (Artikel 1 Nummer 7 - § 32f)**

##### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Durch die Änderung werden in den Ziffern 1 bis 7 Fälle (Betriebs-, Arbeits- oder Produktsicherheit, zur Absicherung wesentlicher Betriebsabläufe oder zum Schutz bedeutender Rechtsgüter) definiert, in denen eine offene Videoüberwachung möglich sein soll. Als zusätzliches Kriterium ist erforderlich, dass die Maßnahme auch im wichtigen betrieblichen Interesse sein muss. Durch die abstrakt genannten Fallgruppen bleibt auch Raum für hier nicht als Beispiel namentlich aufgeführten Fälle, sofern diese in die zuvor genannten Fallgruppen (Arbeitssicherheit etc.) einzuordnen sind. Zugleich wird durch die Nennung der Fallgruppen vermieden, dass die notwendige Flexibilität, die durch die Regelbeispieltechnik sichergestellt wird, dazu führt, dass die offene Videoüberwachung ausufernd angewandt wird.

Eingefügt wurde zudem noch das Erfordernis der „rechtlichen Verpflichtung“ zu einer Qualitätskontrolle, um zu verdeutlichen, dass dies nicht das Einfallstor für

eine ausufernde Videoüberwachung sein darf. „Rechtlich verpflichtend“ sind dabei nicht nur gesetzlich einzuhaltende Vorgaben, sondern auch untergesetzliche Regelungen, etwa industrietechnische Normen o.ä., sofern der Arbeitgeber sich daran rechtlich gebunden hat (z.B. durch Vertrag).

**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Doppelbuchstabe hh (Artikel 1 Nummer 7 - § 32g)**

**Zu Dreifachbuchstabe aaa**

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

**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Doppelbuchstabe ii (Artikel 1 Nummer 7 - § 32h)**

**Zu Dreifachbuchstabe aaa**

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

**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

**Zu Doppelbuchstabe jj (Artikel 1 Nummer 7 - § 32i)**

**Zu Dreifachbuchstabe aaa**

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

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

**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

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

**Zu Dreifachbuchstabe ccc**

**Zu Absatz 3**

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

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

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

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

#### **Zu Absatz 4**

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

#### **Zu Dreifachbuchstabe ddd**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung der neuen Absätze 3 und 4.

#### **Zu Doppelbuchstabe kk (Artikel 1 Nummer 7 - § 32k)**

Gegenüber dem Gesetzentwurf der Bundesregierung wird auf die Pflicht zur Mitteilung an Dritte über die Änderung übermittelter Beschäftigtendaten auch dann verzichtet, wenn sich die Unterrichtung als unmöglich erweist oder mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre. Wurden Beschäftigtendaten durch Dritte online abgerufen, ist der Arbeitgeber regelmäßig nicht in der Lage zu ermitteln, welche Daten im Einzelnen abgerufen wurden. Der geforderte Änderungsdienst könnte hier nur bei einer Vollprotokollierung aller Abrufe geleistet werden. Die Protokolle müssten dann zudem entgegen der generellen Zweckbestimmung von Daten im Sinne des § 9 BDSG langfristig vorgehalten und permanent ausgewertet werden.

Auch bei herkömmlicher Informationsverarbeitung in Akten wäre ein lückenloser Änderungsdienst kaum zu bewältigen.

#### **Zu Doppelbuchstabe ll (Artikel 1 Nummer 7 - § 32l)**

#### **Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Die Einwilligung ist grundsätzlich im Arbeitsverhältnis nicht möglich. Ausnahmen sind da möglich, wo es entweder im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist (nach aktueller Fassung bei Biometrie, ärztlichen Untersuchungen, Telekommunikationsüberwachung, Eignungstests) oder wo es sich um eine vorteilhafte Folge für Beschäftigte handelt. In letzterem Fall ist nicht zu befürchten, dass der Beschäftigte einwilligt, weil er Sorge vor negativen Folgen für sich hat. Um klarzustellen, dass dort, wo Einwilligungen nach dem Gesetz dennoch möglich sein sollen, der Beschäftigte eine wirkliche Wahl hat, wird ein Diskriminierungsverbot aufgenommen. Weder darf der Beschäftigte benachteiligt werden, weil er etwa in die weitere Nutzung seines Lichtbildes oder eine ärztliche Untersuchung nicht eingewilligt hat, noch darf er etwa gegenüber Kollegen, die nicht eingewilligt haben, bevorzugt werden, weil er die Einwilligung erteilt hat. Damit wird zwar nicht generell dem Problem begegnet, dass die Möglichkeit besteht, unter den strikten Voraussetzungen des § 32a Abs. 1 S.1 eine Einstellung von einem bestimmten Untersuchungsergebnis abhängig zu machen, was damit die

Untersuchung selbst voraussetzt. Durch die Regelung wird indes verdeutlicht, dass eine unzulässige Diskriminierung nur dann nicht vorliegt, wenn die verlangte gesundheitliche Eignung eine objektiv zwingende Einstellungs Voraussetzung ist. Für andere Fälle, etwa Einwilligung zur Veröffentlichung des Lichtbildes auf der Unternehmenswebsite, wird klargestellt, dass jeder Beschäftigte auch ohne Nachteile „nein“ sagen kann.

#### **Zu Dreifachbuchstabe bbb**

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

#### **Dreifachbuchstabe ccc**

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Änderung unter Doppelbuchstabe ll Dreifachbuchstabe bbb.

#### **Dreifachbuchstabe ddd**

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

#### **Dreifachbuchstabe eee**

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

#### **Dreifachbuchstabe fff**

Ein Abweichen vom gesetzlichen Datenschutzniveau nach unten durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge etc. wird ausgeschlossen.

#### **Zu Doppelbuchstabe mm (Artikel 1 Nummer 7 - § 32m)**

Die Neuregelung schafft eine Privilegierung für Fälle der Datenweitergabe und Nutzung im Konzernverbund beschränkt auf Beschäftigtendaten i. S. d. § 3 Absatz 12. Die Regelung ist eine Ausgestaltung der Datenverarbeitung auf Grundlage einer Interessenabwägung, die Art. 7f) der EG-Datenschutzrichtlinie als generellen Erlaubnistatbestand vorsieht.

#### **Zu Buchstabe h (Artikel 1 Nummer 8a - neu - § 35)**

Die Änderung erfolgt aufgrund einer Beschlussempfehlung des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages, die der Deutsche Bundestag am 29. März 2012 beschlossen und den Fraktionen des Deutschen Bundestages zur Kenntnis gegeben hat. Darin wird eine Änderung der durch das BDSG geregelten Speicherfristen für bonitätsbezogene Daten bei Auskunfteien befürwortet.

Die nach § 35 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 BDSG geltende Regelung zur Fristberechnung führt dazu, dass die der Löschung vorausgehende Prüfung für sämtliche zur Löschung anstehenden Daten gesammelt am Ende eines Kalenderjahres erfolgt. Dies ist ursprünglich als Verfahrenserleichterung für die speichernden Stellen konzipiert worden, die somit nur einmal am Jahresende ihre Datenbestände prüfen müssen. Aufgrund der fortgeschrittenen Datenverarbeitungstechnik erscheint eine solche Verfahrenserleichterung heute nicht mehr erforderlich, da die Auskunftseien die Daten vollautomatisiert speichern und verarbeiten und eine taggenaue Löschung technisch unter Berücksichtigung einer angemessenen Übergangsfrist unproblematisch umsetzbar ist.

**Zu Buchstabe i (Artikel 1 Nummer 10 - § 43)**

Redaktionelle Anpassung in Folge von Änderungen zu §§ 32g, 32i und 32k.

**Zu Nummer 2 (Artikel 2)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung von § 32m in Artikel 1 Nummer 7.

**Zu Nummer 3 (Artikel 3)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung von § 32m in Artikel 1 Nummer 7.

**Zu Nummer 4 (Artikel 4)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung von § 32m in Artikel 1 Nummer 7.

**Zu Nummer 5 (Artikel 5)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung von § 32m in Artikel 1 Nummer 7.

**Zu Nummer 6 (Artikel 6)**

Folgeänderung aufgrund der Einfügung von § 32m in Artikel 1 Nummer 7.

**Zu Nummer 7 (Artikel 7)**

Das Bundesdatenschutzgesetz ist zuletzt im Jahre 2003 bekannt gemacht worden. Da es seither mehrfach und in größerem Umfang geändert worden ist, erlaubt Artikel 7 eine Neubekanntmachung.

**Zu Nummer 8 (Artikel 8)**

Der Artikel regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.