

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis (Beschäftigtendatenschutzgesetz – BDatG)

A. Problem

Die Datenschutzskandale in der Wirtschaft zeigen, dass uns die moderne Informations- und Kommunikationsgesellschaft – auch im Arbeitsleben – vor immer neue Herausforderungen stellt. Eine Totalüberwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz darf es genauso wenig geben wie die Durchleuchtung und Selektion von Mitarbeitern. Aufgrund einer rasanten Weiterentwicklung der unterschiedlichen IT Anwendungen zeichnen sich neue Kontrollpotentiale ab, die die Notwendigkeit eines eigenständigen Gesetzes unterstreichen. Im Umgang mit Arbeitnehmerdaten wird immer weniger Rücksicht auf Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten genommen. Beispiele sind

- die „erzwungene“ freiwillige Einwilligung von Arbeitnehmern in umfassende Erhebungen und Verarbeitung von Daten durch Arbeitgeber, insbesondere im Bereich der Gesundheitsinformationen,
- die unklare Situation bezüglich des Einsatzes von Videoanlagen außerhalb öffentlicher Räume,
- das Fortbestehen der Möglichkeit heimlicher Überwachungen durch den Arbeitgeber auf Grundlage eines vermeintlichen oder tatsächlichen Interesses,
- das unzureichende Gebot der Datenvermeidung und Datenminimierung durch den Arbeitgeber,
- der unzureichende Schutz durch wirksame Sanktionsmöglichkeiten im Fall von Verstößen.

Die Defizite der gesetzlichen Regelung des Bundesdatenschutzgesetzes begründen die Notwendigkeit eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes. Der verantwortungsbewusste Umgang mit sensiblen Arbeitnehmerdaten muss sichergestellt werden. Es müssen klare Grenzen für die betriebliche Praxis gezogen werden.

Im Rahmen der Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes sollen Unternehmen stärker als bisher verpflichtet werden, die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen zu achten. Die Entwicklung der modernen Informationsgesellschaft macht es notwendig, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch am Arbeitsplatz in ihren Persönlichkeitsrechten vor einer lückenlosen Kontrolle geschützt werden.

Bisher sind die Regelungen in verschiedenen, sehr allgemein formulierten Gesetzen enthalten. Viele Grundsätze zum Datenschutz ergeben sich erst aus ein-

zelfallorientierter Rechtsprechung. Mit einem einheitlichen Gesetz werden diese Vorschriften und Rechtsgrundsätze unter Berücksichtigung der Anforderung einer modernen Informations- und Kommunikationsgesellschaft für die Arbeitswelt praxistauglich vereinheitlicht.

B. Lösung

Die allgemeinen Vorschriften zum Datenschutz für das Arbeitsverhältnis müssen in einem einheitlichen Beschäftigtendatenschutzgesetz konkretisiert und an die moderne Arbeitswelt angepasst werden. Transparente und ausgewogene Regelungen, die einerseits den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung tragen, andererseits aber dem Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichenden Schutz geben, bilden die Grundlage für eine gute Unternehmenskultur und fördern das vertrauensvolle Miteinander im Betrieb. Eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bei Erhebung, Speicherung und Verarbeitung von Daten ist erforderlich, ebenso eine Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmer, damit ein größerer Schutz garantiert werden kann. Die Verantwortung für Einführung und Einhaltung des Arbeitnehmerdatenschutzes muss beim Arbeitgeber angesiedelt werden. Nur so kann der Arbeitgeber bei Zuwiderhandlungen in Anspruch genommen werden.

Mit den vorgeschlagenen gesetzlichen Regelungen zum Schutz des Persönlichkeitsrechts von Beschäftigten beim Erheben und Verwenden ihrer personenbezogenen Daten wird mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen. Die Vorschriften des Gesetzentwurfs gelten für die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber, in seinem Auftrag handelnde Personen oder Stellen ungeachtet der dabei angewandten Verfahren.

Im Gesetzentwurf wird klar geregelt, welche Daten eines Bewerbers im Einstellungsverfahren erhoben und verwendet werden dürfen. Erstmals werden die Grenzen des Fragerechts des Arbeitgebers klar definiert, so etwa bei Fragen nach der Religion, der sexuellen Identität, der politischen Einstellung oder gewerkschaftlichen Betätigung. Bei Dritten darf der Arbeitgeber Auskünfte über einen Bewerber nur mit dessen Einwilligung einholen. Gesundheitliche Untersuchungen sind im Einstellungsverfahren nur noch unter klar benannten Voraussetzungen möglich. Fragen des Arbeitgebers nach Diagnosen und Befunden gesundheitlicher Untersuchungen des Beschäftigten sind grundsätzlich unzulässig.

Auch für laufende Beschäftigungsverhältnisse wird klar festgelegt, welche Daten über den Beschäftigten durch den Arbeitgeber erhoben und verwendet werden dürfen. Dabei gelten enge Grenzen. Die Daten müssen dem Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Pflichten oder zur Wahrnehmung seiner Rechte erforderlich sein.

Eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz wird ebenso wie der Einsatz von Ortungssystemen und die Verwendung biometrischer Daten im Beschäftigungsverhältnis eindeutig geregelt und an konkrete Voraussetzungen geknüpft. So wird die gezielte Videoüberwachung von Beschäftigten grundsätzlich verboten und soll nur zulässig sein, wenn Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat im Beschäftigungsverhältnis begründen. Verboten ist die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen. Wenn keine gesonderte Vereinbarung besteht, ist es dem Beschäftigten erlaubt, Telefon, E-Mail und Internet am Arbeitsplatz auch privat zu nutzen, soweit dadurch keine dienstlichen Belange beeinträchtigt werden. Ist die private Nutzung erlaubt, darf der Inhalt der Nutzung nicht erhoben werden.

Beschäftigte, deren Daten unzulässig oder unrichtig erhoben oder verwendet wurden, haben Anspruch auf Korrektur und Schadenersatz.

Der Arbeitgeber bleibt auch dann dafür verantwortlich, dass die datenschutzrechtlichen Vorschriften eingehalten werden, wenn er die Beschäftigtendaten

durch Dritte erheben oder verarbeiten lässt. In Betrieben mit fünf oder mehr Mitarbeitern ist ein Beschäftigtendatenschutzbeauftragter zu bestellen. Dieser erhält besondere Befugnisse, um eine wirksame innerbetriebliche Datenschutzkontrolle sicherzustellen. Bestellung und Abberufung unterliegen der Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrates.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Der Gesetzentwurf hat auf die öffentlichen Haushalte keine näher bezifferbaren Auswirkungen.

E. Sonstige Kosten

Für die Wirtschaft, insbesondere mittelständische Unternehmen, entstehen keine direkten Kosten. Auswirkungen auf die Einzelpreise oder das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

F. Bürokratiekosten

Für die Wirtschaft wird durch eine einheitliche gesetzliche Regelung die Anwendung in der Praxis erleichtert. Informationspflichten werden geändert. Zusätzliche Bürokratiekosten fallen nicht an. Für die Bürgerinnen und Bürger und für die Verwaltung werden keine Informationspflichten eingeführt, vereinfacht oder abgeschafft.

Entwurf eines Gesetzes zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis (Beschäftigtendatenschutzgesetz – BDatG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Zielsetzung
 § 2 Anwendungsbereich
 § 3 Begriffsbestimmungen
 § 4 Zulässigkeit der Datenerhebung und Datenverwendung
 § 5 Datengeheimnis, Datensparsamkeit
- #### 2. Abschnitt
- ##### Datenerhebung und Datenverwendung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses
- § 6 Datenerhebung im Einstellungsverfahren
 § 7 Datenverwendung im Einstellungsverfahren
- #### 3. Abschnitt
- ##### Datenerhebung und Datenverwendung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses
- § 8 Datenerhebung
 § 9 Datenverwendung
 § 10 Besondere Formen der Datenverwendung
 § 11 Opto-elektronische Einrichtungen (Videoüberwachung)
 § 12 Ortungssysteme
 § 13 Biometrische Verfahren
 § 14 Telekommunikationsdienste
 § 15 Telearbeit
- #### 4. Abschnitt
- ##### Vertraulichkeit und Sicherheit der Datenverwendung
- § 16 Datensicherheit
 § 17 Datensicherheit bei besonderen Arten von Beschäftigtendaten
- #### 5. Abschnitt
- ##### Rechte und Pflichten
- § 18 Benachrichtigung über Erhebung oder Speicherung
 § 19 Benachrichtigung über Datenpannen
 § 20 Einsichtsrecht
 § 21 Auskunftsrecht
 § 22 Korrekturen
 § 23 Ansprüche
 § 24 Maßregelungsverbot
- #### 6. Abschnitt
- ##### Sonderbestimmungen
- § 25 Datenerhebung oder Datenverwendung im Auftrag des Arbeitgebers

- § 26 Datenerhebung oder Datenverwendung innerhalb verbundener Unternehmen
 § 27 Grenzüberschreitende Datenerhebung und Datenverwendung
- #### 7. Abschnitt
- ##### Organisatorischer Datenschutz
- § 28 Bestellung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz
 § 29 Mitbestimmungsrechte und Kündigungsschutz
 § 30 Aufgaben der Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz
 § 31 Aufsichtsbehörde
- #### 8. Abschnitt
- ##### Besondere Regelungen für Interessenvertretungen
- § 32 Rechte der Interessenvertretungen
 § 33 Datenerhebung und Datenverwendung
- #### 9. Abschnitt
- ##### Schlussvorschriften
- § 34 Unabdingbarkeit, Verzicht, Verwirkung
 § 35 Bußgeldvorschriften
 § 36 Strafvorschriften
 § 37 Inkrafttreten

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten beim Erheben und Verwenden ihrer personenbezogenen Daten zu schützen.

§ 2

Anwendungsbereich

Dieses Gesetz gilt für das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber und in seinem Auftrag handelnde Personen oder Stellen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Beschäftigtendaten personenbezogene Daten von Beschäftigten,
2. personenbezogene Daten Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse,

3. Beschäftigte alle Personen im Sinne von § 3 Absatz 11 des Bundesdatenschutzgesetzes, einschließlich Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis, sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist,
4. Arbeitgeber (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber) natürliche oder juristische Personen oder rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Nummer 3 beschäftigen, bei in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten die Auftraggeber oder Zwischenmeister,
5. Erheben das Beschaffen von Beschäftigtendaten ungeachtet der dabei angewendeten Verfahren,
6. Verwenden das Verarbeiten (Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen) und Nutzen von Beschäftigtendaten ungeachtet der dabei angewendeten Verfahren.

§ 4

Zulässigkeit der Datenerhebung und Datenverwendung

(1) Das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist nur zulässig, wenn dieses Gesetz dies erlaubt. Zulässig ist auch das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten, wenn ein anderes Gesetz oder eine Rechtsverordnung dies für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erlaubt oder anordnet. Rechtsvorschriften, die das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten zu anderen Zwecken erlauben oder anordnen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(2) Soweit dieses Gesetz keine Regelung trifft, sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.

§ 5

Datengeheimnis, Datensparsamkeit

(1) Der Arbeitgeber hat Beschäftigtendaten vertraulich zu behandeln (Datengeheimnis). Er hat Beschäftigte sowie andere Personen und Stellen, die in seinem Auftrag Beschäftigtendaten erheben oder verwenden, auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Die Pflicht zur Wahrung des Datengeheimnisses besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder nach Beendigung des Auftrags fort. Der Arbeitgeber hat den Kreis der Beschäftigten sowie der Personen und Stellen, die in seinem Auftrag Beschäftigtendaten erheben oder verwenden, festzulegen und möglichst zu begrenzen.

(2) Der Arbeitgeber soll sich bei Gestaltung und Auswahl von Systemen an dem Ziel ausrichten, möglichst wenig Beschäftigtendaten zu erheben oder zu verwenden, um eine Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten zu vermeiden.

2. Abschnitt

Datenerhebung und Datenverwendung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 6

Datenerhebung im Einstellungsverfahren

(1) Der Arbeitgeber hat Beschäftigte über die Art der ausübenden Tätigkeit und deren Einordnung in den Arbeits-

ablauf des Betriebes zu unterrichten, bevor er Auskunft über deren Beschäftigtendaten verlangen kann.

(2) Der Arbeitgeber darf von Beschäftigten Auskunft über ihre Beschäftigtendaten verlangen, soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um die Eignung der Beschäftigten für die vorgesehene Tätigkeit festzustellen. Er darf sich zu diesem Zweck insbesondere über deren berufliche und fachliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über den bisherigen beruflichen Werdegang informieren.

(3) Der Arbeitgeber darf Auskunft über Abstammung, ethnische und sonstige Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung, Geschlecht oder sexuelle Identität der Beschäftigten nur verlangen, wenn diese Gründe wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Soll eine Beschäftigung durch eine Religionsgemeinschaft, die ihnen zugeordneten Einrichtungen oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht haben, erfolgen, darf der Arbeitgeber auch Auskunft über die Religion oder Weltanschauung der Beschäftigten verlangen, wenn diese unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(4) Auskünfte über Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei den Beschäftigten einzuholen. Mit Einwilligung der Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei Dritten Auskunft einholen. Die Beschäftigten sind auf ihr Verlangen über den Inhalt der Auskunft zu unterrichten.

(5) Der Arbeitgeber darf den Abschluss des Arbeitsvertrages von einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung zur Feststellung erforderlich ist, dass die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme für die vom Arbeitgeber beschriebene Tätigkeit geeignet sind. Die Untersuchung oder Prüfung ist nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen. Die Beschäftigten müssen der Untersuchung oder Prüfung nach Aufklärung über deren Art und Umfang zugestimmt haben. Den Beschäftigten ist das Ergebnis der Untersuchung oder Prüfung mitzuteilen und nur mit deren Einwilligung dem Arbeitgeber. Graphologische Untersuchungen sind unzulässig. Für gendiagnostische Untersuchungen gelten die Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes.

(6) Fordert der Arbeitgeber Beschäftigte zur persönlichen Vorstellung auf, hat er ihnen die notwendigen Auslagen zu erstatten, soweit nichts Anderes vereinbart ist. Dies gilt auch für die Gebühren und Auslagen, die durch Untersuchungen oder Prüfungen entstehen, von denen der Arbeitgeber den Abschluss des Arbeitsvertrages abhängig gemacht hat.

§ 7

Datenverwendung im Einstellungsverfahren

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verwenden, soweit sie rechtmäßig erhoben wurden und für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(2) Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber unverlangt von Beschäftigten erhalten hat oder die auf andere Weise ohne Datenerhebung nach § 6 Absatz 2 bis 5 angefallen sind, darf er nur verwenden, soweit sie für die Feststellung der Eignung der Beschäftigten und für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(3) Entscheidungen über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses dürfen nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten gestützt werden. Eine Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist als nicht ausschließlich automatisiert anzusehen, wenn die oder der abgelehnte Beschäftigte die Möglichkeit hatte, zu der Entscheidung Stellung zu nehmen und der Arbeitgeber seine Entscheidung daraufhin überprüft hat.

(4) Steht fest, dass ein Arbeitsvertrag nicht geschlossen wird, sind den Beschäftigten die von ihnen eingereichten Unterlagen spätestens zwei Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zurückzugeben, gespeicherte Beschäftigtendaten zu löschen und Aufzeichnungen über Beschäftigtendaten zu vernichten. Satz 1 gilt nicht, wenn Beschäftigte mit der weiteren Aufbewahrung der Unterlagen oder der Speicherung der Beschäftigtendaten einverstanden sind oder der Arbeitgeber wegen einer Streitigkeit über die Personalentscheidung an der weiteren Aufbewahrung der Unterlagen oder an der Speicherung der Beschäftigtendaten ein berechtigtes Interesse hat.

(5) Wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, gilt Absatz 4 für solche Beschäftigtendaten entsprechend, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich sind.

3. Abschnitt

Datenerhebung und Datenverwendung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses

§ 8

Datenerhebung

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten erheben, soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um

1. gesetzliche oder aufgrund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungspflichten,
2. die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber Beschäftigten bestehenden Pflichten oder
3. die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestehenden Pflichten zu erfüllen. Die Rechtsgrundlagen dieser Pflichten sind den Beschäftigten auf Verlangen mitzuteilen.

(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten auch erheben, soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses bestehende Rechte wahrzunehmen. Bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Arbeit oder des Arbeitsplatzes gilt § 6 Absatz 3 entsprechend.

(3) Zur Aufdeckung von Straftaten darf der Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur erheben, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass

Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen haben und die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich ist.

(4) Der Arbeitgeber darf von Beschäftigten eine gesundheitliche oder sonstige Untersuchung oder Prüfung nur verlangen, soweit diese in einer Rechtsvorschrift angeordnet oder erforderlich ist, um die Eignung der Beschäftigten zu überprüfen, insbesondere für einen Tätigkeitswechsel; § 6 Absatz 5 ist entsprechend anzuwenden.

(5) Der Arbeitgeber darf von seinen Beschäftigten keine Auskunft über medizinische Diagnosen oder Befunde gesundheitlicher Untersuchungen verlangen. Abweichend von Satz 1 darf der Arbeitgeber Auskunft über medizinische Diagnosen verlangen, soweit er Beschäftigten zur Erstattung der durch gesundheitliche Untersuchungen oder Behandlungen entstandenen Kosten verpflichtet ist und die Kenntnis der Diagnose für die Abrechnung erforderlich ist.

(6) Bei der Datenerhebung sind die Zwecke, für die die Beschäftigtendaten erhoben werden, konkret festzulegen. Die Datenerhebung nach den Absätzen 1 bis 4 ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

§ 9

Datenverwendung

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verwenden, soweit

1. sie rechtmäßig erhoben wurden,
2. sie erforderlich sind zur Erfüllung der Zwecke, für die sie erhoben wurden, oder zur Erfüllung eines anderen Zwecks, für die der Arbeitgeber sie nach den Vorschriften dieses Gesetzes hätte erheben dürfen, und
3. ihre Verwendung nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist.

(2) Der Arbeitgeber darf außer in den Fällen des Absatzes 1 Beschäftigtendaten an Dritte auch übermitteln, soweit

1. dies zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist und Art und Ausmaß der Übermittlung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind,
2. die Datenübermittlung in anonymisierter Form erfolgt, der Dritte ein berechtigtes Interesse an der Übermittlung hat und das schutzwürdige Interesse der Beschäftigten an dem Ausschluss der Übermittlung nicht überwiegt, oder
3. Beschäftigte im Einzelfall eingewilligt haben. Dritte dürfen diese Daten nur für den Zweck, zu dessen Erfüllung sie übermittelt wurden, oder für einen anderen nach den Vorschriften dieses Gesetzes zulässigen Zweck verwenden. Der Arbeitgeber hat Dritte darauf hinzuweisen.

§ 10

Besondere Formen der Datenverwendung

(1) Personalentscheidungen, insbesondere Umgruppierungen, Versetzungen, Kündigungen oder Beurteilungen, dürfen nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung von Beschäftigtendaten gestützt werden. Eine Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist nicht als ausschließlich au-

tomatisiert anzusehen, wenn die betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit hatten, zu der Entscheidung Stellung zu nehmen und der Arbeitgeber daraufhin seine Entscheidung überprüft hat.

(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nicht in einer Weise verwenden, dass sie ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften (Persönlichkeitsprofil) oder Gesundheitsdaten (Gesundheitsprofil) der Beschäftigten ergeben können.

(3) Beschäftigtendaten, die ausschließlich zur Datenschutzkontrolle und Datensicherheit oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage in Dateien gespeichert oder in Unterlagen aufgenommen werden, dürfen nur für diese Zwecke verwendet werden.

§ 11

Opto-elektronische Einrichtungen (Videoüberwachung)

(1) Die Beobachtung des Betriebsgeländes, des Betriebsgebäudes oder der Betriebsräume mit opto-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung), die objektiv auch zur Erhebung von Beschäftigtendaten geeignet ist, ist nur zulässig, wenn sie zur Zutrittskontrolle, Wahrnehmung des Hausrechts, Schutz des Eigentums gegenüber Dritten, Sicherung von Anlagen oder Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes erforderlich ist. Fallen bei dieser Beobachtung Beschäftigtendaten an, dürfen sie nicht zu anderen Zwecken als nach Satz 1 verwendet werden. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten die Beobachtung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.

(2) Eine gezielte Beobachtung der Beschäftigten mit opto-elektronischen Einrichtungen ist nur zulässig, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen haben, die Erhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

(3) Die durch die Beobachtung entstandenen Beschäftigtendaten sind unverzüglich zu löschen, soweit sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind.

§ 12

Ortungssysteme

Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch Ortungssysteme nur erheben, soweit dies erforderlich ist zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung eines wechselnden Einsatzes der Beschäftigten an verschiedenen Orten. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten den Einsatz des Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. Beschäftigtendaten, die beim Einsatz von Ortungssystemen entstehen, dürfen nicht zu anderen Zwecken als nach Satz 1 verwendet werden.

§ 13

Biometrische Verfahren

Der Arbeitgeber darf biometrische Daten von Beschäftigten nur erheben und verwenden, soweit dies zu Autorisie-

rungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist. Biometrische Daten sind physiologische Merkmale, die einen Menschen eindeutig und zweifelsfrei kennzeichnen.

§ 14

Telekommunikationsdienste

(1) Die Nutzung von Telefon, E-Mail, Internet oder anderen Telekommunikationsdiensten kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt werden. In dieser Vereinbarung soll festgelegt werden, ob und inwieweit die Nutzung der Telekommunikationsdienste auch zu privaten Zwecken erlaubt ist. Wird keine Vereinbarung über die Nutzung zu privaten Zwecken getroffen, gilt diese als erlaubt, soweit dadurch betriebliche Belange nicht beeinträchtigt werden.

(2) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubt ist, dürfen Arbeitgeber Verkehrsdaten (§ 3 Nummer 30 und § 96 Absatz 1 des Telekommunikationsgesetzes) aus dieser Nutzung nur erheben oder verwenden, soweit dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung der Datensicherheit,
2. zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten,
3. zur Abrechnung oder
4. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle. Die bei der Nutzung von Telefon oder E-Mail entstandenen Verkehrsdaten der Kommunikationspartner dürfen nur anonymisiert verwendet werden. Werden Telekommunikationsdienste von Beschäftigten genutzt, die einer besonderen Schweigepflicht unterliegen, dürfen die bei der Nutzung entstandenen Verkehrsdaten nur verschlüsselt verwendet werden.

(3) Inhalte eines ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubten Telefonats darf der Arbeitgeber nur erheben oder verwenden, wenn die Beschäftigten und ihre Kommunikationspartner vorher informiert wurden und eingewilligt haben. Inhalte einer ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von E-Mail und Internet dürfen Arbeitgeber erheben oder verwenden, soweit dies erforderlich ist

1. zur Gewährleistung der Datensicherheit,
2. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle oder
3. zur Aufdeckung einer Straftat, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen haben, und Art und Ausmaß der Erhebung oder Verwendung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

(4) Soweit die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber die Verkehrsdaten nur zu den in Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 bis 3 genannten Fällen erheben oder verwenden. Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Der Arbeitgeber darf die Inhalte der Nutzung nicht erheben, wenn die Nutzung auch zu privaten Zwecken erlaubt ist.

(5) Verkehrsdaten sind unverzüglich zu löschen, soweit sie zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs von

Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten oder zu Abrechnungszwecken nicht mehr erforderlich sind. Die zur Gewährleistung der Datensicherheit gespeicherten Verkehrsdaten sind unverzüglich, spätestens nach sieben Kalendertagen, zu löschen.

§ 15

Telearbeit

(1) Die Vorschriften dieses Abschnittes gelten auch für die in Telearbeit Beschäftigten. Eine dauerhafte Fernüberwachung zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der in Telearbeit Beschäftigten ist unzulässig.

(2) Der Arbeitgeber hat die in Telearbeit Beschäftigten, zu deren Aufgabe es gehört, Beschäftigtendaten zu verwenden, im Rahmen der Vereinbarung über die Telearbeit zu verpflichten, die Vorschriften dieses Gesetzes über das Datengeheimnis, den Datenschutz und die Datensicherheit einzuhalten.

4. Abschnitt Vertraulichkeit und Sicherheit der Datenverwendung

§ 16

Datensicherheit

(1) Der Arbeitgeber hat die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Vertraulichkeit von Beschäftigtendaten, ihre Verfügbarkeit und ihren Schutz vor unbefugter Veränderung zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die in der Anlage zu § 9 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes genannten Anforderungen zu erfüllen. Beschäftigtendaten sind zu verschlüsseln, soweit der verfolgte Zweck dies zulässt.

(2) Der Arbeitgeber hat Personen, die Beschäftigtendaten mit mobilen Speicher- und Verarbeitungsmedien (§ 3 Absatz 10 des Bundesdatenschutzgesetzes) erheben oder verwenden, über die Funktionsweise des Mediums, die Verhinderung des unbefugten Zugriffs auf die Daten und über die bei Verlust oder Zerstörung des Mediums zu treffenden Maßnahmen zu informieren.

§ 17

Datensicherheit bei besonderen Arten von Beschäftigtendaten

(1) Zugriffe auf biometrische Daten sind zu protokollieren. Biometrische Daten, die in zentralen Systemen gespeichert werden, sind zu verschlüsseln.

(2) Beschäftigtendaten aus gesundheitlichen oder psychologischen Untersuchungen der Beschäftigten sind getrennt von anderen Beschäftigtendaten aufzubewahren und vor unbefugtem Zugriff besonders zu sichern.

(3) Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten, die er in rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnissen mit Beschäftigten erhebt oder verwendet, nicht mit deren Beschäftigtendaten zusammenführen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet sicherzustellen, dass der Zugriff auf Beschäftigtendaten und der Zugriff auf personenbezogene Daten aus dem rechtsgeschäftlichen Schuldver-

hältnis nur durch die jeweils zuständigen Personen erfolgt; diese sind auf die Einhaltung der Zweckbestimmung zur Verwendung der Daten zu verpflichten.

5. Abschnitt Rechte und Pflichten

§ 18

Benachrichtigung über Erhebung oder Speicherung

(1) Der Arbeitgeber hat Beschäftigte über die erstmalige Erhebung oder Speicherung ihrer Beschäftigtendaten und ihren Zweck unverzüglich in Textform zu benachrichtigen. Eine Pflicht zur Benachrichtigung besteht nicht, soweit Beschäftigte bereits aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder auf andere Weise von der Datenerhebung oder Datenspeicherung Kenntnis erlangt haben.

(2) Werden Beschäftigtendaten durch opto-elektronische Einrichtungen, Ortungssysteme oder andere technische Einrichtungen erhoben oder gespeichert, sind die Beschäftigten über die Gründe der Maßnahme, den Zeitplan, die angewandten Methoden und Verfahren einschließlich der zu erhebenden Daten in Textform zu unterrichten. Eine Pflicht zur Benachrichtigung besteht nicht, soweit Beschäftigte bereits auf Grund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Kenntnis erlangt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn durch die Unterrichtung die Aufdeckung von Straftaten gefährdet wird.

§ 19

Benachrichtigung über Datenpannen

Der Arbeitgeber hat die betroffenen Beschäftigten und die Beauftragte oder den Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz in Textform zu benachrichtigen, wenn Beschäftigtendaten aus dem Verfügungsbereich des Arbeitgebers unrechtmäßig übermittelt worden sind oder Unbefugte auf sonstige Weise von diesen Daten Kenntnis erlangt haben. Die Benachrichtigung hat unverzüglich zu erfolgen, soweit dadurch eine Strafverfolgung nicht gefährdet wird. Drohen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde (§ 38 des Bundesdatenschutzgesetzes) unverzüglich zu unterrichten.

§ 20

Einsichtsrecht

(1) Beschäftigte haben das Recht, Einsicht in die Personalakten zu nehmen, die der Arbeitgeber über sie führt. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die einzelne Beschäftigte betreffen und mit dem Beschäftigungsverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen, einschließlich aller in Dateien gespeicherter Beschäftigtendaten. Der Arbeitgeber hat nicht sichtbare Daten, insbesondere Daten, die in automatisierten Dateien gespeichert sind, lesbar zu machen und auszudrucken, wenn eine andere Form der Wiedergabe zur Einsicht nicht ausreicht. Verschlüsselte Daten sind zu entschlüsseln.

(2) Bei der Einsicht können Beschäftigte ein Mitglied ihrer Interessenvertretung hinzuziehen. Das hinzugezogene Mitglied hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen

zu bewahren, soweit es von den Beschäftigten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Bei der Einsicht können Beschäftigte Ablichtungen, Abschriften oder Auszüge ihrer Personalakte fertigen.

(3) Beschäftigte haben das Recht, Erklärungen zum Inhalt der Personalakte abzugeben. Die Erklärungen sind auf Verlangen der Beschäftigten den Personalakten beizufügen.

(4) Ein Recht auf Einsicht haben auch Bevollmächtigte der Beschäftigten oder Hinterbliebene, die ein berechtigtes Interesse darlegen, oder deren Bevollmächtigte.

(5) Der Arbeitgeber darf die Wahrnehmung der Rechte nach den Absätzen 1 bis 4 nicht von der Erstattung von Kosten abhängig machen. Satz 1 gilt nicht für Kosten der von den Beschäftigten gefertigten Ablichtungen.

§ 21

Auskunftsrecht

(1) Der Arbeitgeber hat auf Verlangen der Beschäftigten Auskunft zu erteilen über

1. die über sie gespeicherten Beschäftigtendaten sowie die Herkunft dieser Daten,
2. den Zweck der Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten,
3. die Empfänger, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat. Die Auskunft ist innerhalb einer Woche in Textform zu erteilen.

(2) § 20 Absatz 4 und 5 gilt entsprechend.

§ 22

Korrekturen

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten, die unrichtig sind oder die durch eine unzulässige Erhebung oder Verwendung gewonnen wurden, nicht verwenden.

(2) Der Arbeitgeber hat unrichtige Beschäftigtendaten zu berichtigen.

(3) Der Arbeitgeber hat in Unterlagen aufgenommene oder in Dateien gespeicherte Beschäftigtendaten zu entfernen, wenn ihre Aufnahme in Unterlagen oder ihre Speicherung in Dateien unzulässig war oder zur Erfüllung der nach den Vorschriften dieses Gesetzes zulässigen Zwecke nicht mehr erforderlich ist.

(4) In Unterlagen aufgenommene oder in Dateien gespeicherte Missbilligungen des Verhaltens von Beschäftigten sind spätestens nach Ablauf von drei Jahren zu entfernen, wenn der Arbeitgeber ein vergleichbares Verhalten der Beschäftigten in diesem Zeitraum nicht erneut missbilligt hat.

(5) Der Arbeitgeber hat bei Beschäftigtendaten in Unterlagen oder Dateien zu kennzeichnen, dass ihre Verwendung eingeschränkt ist (Sperrung), wenn

1. ihre Richtigkeit von Beschäftigten bestritten wird und sich weder die Richtigkeit noch die Unrichtigkeit dieser Daten feststellen lässt oder
2. ihre Entfernung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.

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

§ 23

Ansprüche

(1) Wenn zu erwarten ist, dass ein Arbeitgeber Beschäftigtendaten entgegen den Vorschriften dieses Gesetzes erhebt oder verwendet, können Beschäftigte auf Unterlassungsklagen.

(2) Bei einem Verstoß gegen Vorschriften dieses Gesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, können Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

Der Arbeitgeber ist zum Ersatz des Schadens nicht verpflichtet, soweit dieser den Betrag von 250 000 Euro übersteigt und der Arbeitgeber nachweist, dass er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden der oder des Beschäftigten mitgewirkt, ist § 254 des Bürgerlichen Gesetzbuchs entsprechend anzuwenden.

(3) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Vorschriften dieses Gesetzes begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

(4) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

§ 24

Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht benachteiligen, die

1. ein unzulässiges Auskunftersuchen nicht oder unrichtig beantwortet haben,
2. eine unzulässige gesundheitliche oder sonstige Untersuchung oder Prüfung abgelehnt haben,
3. eine unzulässige Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten beanstandet haben oder
4. in zulässiger Weise ihre Rechte nach diesem Gesetz in Anspruch genommen haben.

6. Abschnitt Sonderbestimmungen

§ 25

Datenerhebung oder Datenverwendung im Auftrag des Arbeitgebers

(1) Werden Beschäftigtendaten im Auftrag des Arbeitgebers durch andere Personen oder Stellen erhoben oder verwendet, ist der Arbeitgeber für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum

Schutz von Beschäftigtendaten verantwortlich. Die in den §§ 18 bis 24 genannten Rechte sind gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Auftragnehmerin oder den Auftragnehmer sorgfältig auszuwählen. Er hat dabei zu berücksichtigen, dass die von der Auftragnehmerin oder von dem Auftragnehmer zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen geeignet sind, die Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten zu gewährleisten. Der Auftrag ist schriftlich zu erteilen, wobei Art und Umfang der Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten, die technischen und organisatorischen Maßnahmen und etwaige Unterauftragsverhältnisse festzulegen sind. Die Auftragnehmerin oder der Auftragnehmer ist im Rahmen des Auftrages zu verpflichten, die Überwachung der Ausführung dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber, die von diesem bestellten Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz und die beim Arbeitgeber bestehenden Interessenvertretungen der Beschäftigten zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, sich von der Einhaltung der getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen bei der Auftragnehmerin oder dem Auftragnehmer zu überzeugen.

(3) Die Auftragnehmerin oder der Auftragnehmer darf Beschäftigtendaten nur im Rahmen der Weisungen des Arbeitgebers erheben oder verwenden. Ist die Auftragnehmerin oder der Auftragnehmer der Ansicht, dass eine Weisung des Arbeitgebers gegen dieses Gesetz oder andere Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten verstößt, hat sie oder er den Arbeitgeber unverzüglich darauf hinzuweisen.

(4) Eine Überwachung von Beschäftigten durch Auftragnehmerinnen oder Auftragnehmer ist nur zulässig, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine schwerwiegende Vertragsverletzung, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs berechtigen würde, oder eine Straftat begangen haben und die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und Art und Ausmaß der Erhebung im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig sind.

§ 26

Datenerhebung oder Datenverwendung innerhalb verbundener Unternehmen

Sollen Beschäftigtendaten durch ein mit dem Arbeitgeber verbundenes Unternehmen (§ 15 des Aktiengesetzes), zu dem die Beschäftigungsverhältnisse nicht bestehen, erhoben oder verwendet werden, gilt § 25 Absatz 1 bis 3 entsprechend.

§ 27

Grenzüberschreitende Datenerhebung und Datenverwendung

(1) Arbeitgeber dürfen Beschäftigtendaten

1. in andere Mitgliedstaaten der Europäischen Union,
2. in andere Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder

3. an Organe und Einrichtungen der Europäischen Gemeinschaften unter den Voraussetzungen dieses Gesetzes übermitteln. Wenn in den Staaten nach Satz 1 Nummer 1 und 2 Beschäftigtendaten im Auftrag des Arbeitgebers durch andere Personen oder Stellen erhoben oder verwendet werden sollen, ist § 25 anzuwenden.

(2) Arbeitgeber dürfen Beschäftigtendaten in andere Staaten als nach Absatz 1 unter den Voraussetzungen dieses Gesetzes übermitteln, wenn dort ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. § 4b Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes gilt entsprechend. Wenn in diesen Staaten Beschäftigtendaten im Auftrag des Arbeitgebers durch andere Personen oder Stellen erhoben oder verwendet werden sollen, ist § 25 anzuwenden.

7. Abschnitt Organisatorischer Datenschutz

§ 28

Bestellung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz

(1) Zur Überwachung der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten haben Arbeitgeber Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz schriftlich zu bestellen. Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt nicht für Arbeitgeber, die in der Regel weniger als fünf Beschäftigte beschäftigen. Beauftragte für den Datenschutz nach § 4f des Bundesdatenschutzgesetzes können auch zu Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz bestellt werden.

(2) Zu Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz dürfen nur Personen bestellt werden, die die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzen. Zu Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz können auch Personen bestellt werden, die nicht beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

(3) Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz sind der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellt. Sie sind in ihrer Eigenschaft als Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz weisungsfrei und dürfen wegen der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht benachteiligt werden.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel und Personal zur Verfügung zu stellen. Sind Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz selbst Beschäftigte des zur Bestellung verpflichteten Arbeitgebers, hat der Arbeitgeber sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Durch die Tätigkeit als Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz entstehende Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

(5) Zur Erhaltung der zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Fachkunde hat der Arbeitgeber Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen.

§ 29

Mitbestimmungsrechte und Kündigungsschutz

(1) Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz sind mit Zustimmung des Betriebsrats oder des Personalrats der Beschäftigten zu bestellen und abzurufen. Der Arbeitgeber hat vor der Bestellung oder Abberufung den Betriebsrat oder Personalrat zu unterrichten, insbesondere ihm Auskunft über die Person der Bewerber zu geben, die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und vor einer beabsichtigten Abberufung die Gründe hierfür mitzuteilen. Der Betriebsrat oder der Personalrat kann die Abberufung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz verlangen, wenn diese die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit nicht besitzen.

(2) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder Personalrat in den Fällen des Absatzes 1, entscheidet die Einigungsstelle. § 76 des Betriebsverfassungsgesetzes, die §§ 69, 71 des Bundespersonalvertretungsgesetzes oder der personalvertretungsrechtlichen Vorschriften der Länder sind entsprechend anzuwenden.

(3) Die Kündigung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz, die zugleich Beschäftigte sind, ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach der Abberufung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung unzulässig, es sei denn, dass der Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist.

§ 30

Aufgaben der Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz

(1) Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz haben die Aufgabe, die Ausführung dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten zu überwachen. Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz, der Arbeitgeber und der Betriebsrat oder der Personalrat haben vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz haben den Betriebsrat oder den Personalrat über wesentliche Angelegenheiten des Datenschutzes der Beschäftigten zu unterrichten. Sie haben den Betriebsrat oder den Personalrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen.

(2) Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz können Vorschläge zur Beseitigung von Verstößen gegen dieses Gesetz oder andere Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten unterbreiten. Bei Verstößen gegen die §§ 11 bis 17 dieses Gesetzes sind sie verpflichtet, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beseitigung dieser Verstöße zu unterbreiten. Kommt eine Einigung über die Beseitigung von Verstößen nicht zustande, haben Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz die betroffenen Beschäftigten sowie den Betriebsrat oder den Personalrat in Textform hierüber zu unterrichten. Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz haben schwerwiegende Verstöße der Aufsichtsbehörde (§ 38 Absatz 6 des Bundesdatenschutzgesetzes) anzuzeigen.

(3) Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz sind verpflichtet, die ihnen in ihrer Eigenschaft bekannt gewordenen Beschäftigtendaten nicht gegenüber Unbefugten zu offenbaren oder zu verwenden. In Angelegenheiten des Betriebsrats oder des Personalrats haben Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz auch gegenüber dem Arbeitgeber Stillschweigen zu bewahren. Die Sätze 1 und 2 gelten auch nach ihrer Abberufung.

§ 31

Aufsichtsbehörde

(1) Die Aufsichtsbehörde (§ 38 Absatz 6 des Bundesdatenschutzgesetzes) überwacht die Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten.

(2) Wenn Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung sind, dass Verstöße gegen dieses Gesetz oder andere Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten vorliegen, können sie sich an die Aufsichtsbehörde wenden, wenn der Arbeitgeber ihrer darauf gerichteten Beschwerde nicht abhilft. Ist eine Beauftragte oder ein Beauftragter für den Beschäftigtendatenschutz nicht bestellt, können sich die Beschäftigten unmittelbar an die Aufsichtsbehörde wenden.

**8. Abschnitt
Besondere Regelungen
für Interessenvertretungen**

§ 32

Rechte der Interessenvertretungen

Die Beteiligungsrechte und sonstigen Rechte der Interessenvertretungen werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 33

Datenerhebung und Datenverwendung

(1) Die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch Interessenvertretungen ist im Rahmen ihrer Zuständigkeit zulässig. Bei der Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch Interessenvertretungen gelten die datenschutzrechtlichen Grundsätze dieses Gesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Rechtsvorschriften über die Interessenvertretungen entsprechend.

(2) Soweit Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit Beschäftigtendaten erheben oder verwenden, überwacht die Aufsichtsbehörde nach § 38 des Bundesdatenschutzgesetzes die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze. § 30 Absatz 1 Satz 1 findet keine Anwendung.

(3) Für die Datenerhebung und Datenverwendung durch den Arbeitgeber bei der Nutzung von Telekommunikationsdiensten durch Interessenvertretungen gilt § 14 Absatz 4 und 5 entsprechend, unabhängig davon, ob die Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu dienstlichen oder auch zu privaten Zwecken erlaubt ist.

9. Abschnitt Schlussvorschriften

§ 34

Unabdingbarkeit, Verzicht, Verwirkung

(1) Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

(2) Ein Verzicht auf Rechte aus diesem Gesetz ist nicht zulässig. Die Verwirkung von Ansprüchen aus diesem Gesetz ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz sind nicht zulässig.

§ 35

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 11 Absatz 1 Satz 2 oder § 12 Satz 3 Daten verwendet,
2. entgegen § 14 Absatz 3 oder Absatz 4 Satz 3 Inhalte der Nutzung von Telekommunikationsdiensten erhebt oder verwendet,
3. entgegen § 15 Absatz 1 Satz 2 eine dauerhafte Fernüberwachung zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle einsetzt,
4. seine Pflichten nach § 7 Absatz 4 Satz 1, § 17 Absatz 2, § 19 Satz 1 und 2, § 21 Absatz 1 Satz 2 sowie nach § 25 Absatz 2 Satz 4 nicht erfüllt,
5. entgegen § 24 Beschäftigte benachteiligt.

(2) Ordnungswidrig handelt auch, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. unbefugt Beschäftigtendaten erhebt oder verwendet,

2. unbefugt Beschäftigtendaten sich oder einem anderen aus automatisierten Verarbeitungen oder nicht automatisierten Dateien verschafft,
3. die Übermittlung von Beschäftigtendaten durch unrichtige Angaben erschleicht,
4. entgegen § 9 Absatz 2 Satz 2 die übermittelten Daten für andere Zwecke als diejenigen nutzt, für die sie übermittelt wurden oder
5. entgegen § 17 Absatz 3 Satz 1 Beschäftigtendaten aus dem Beschäftigungsverhältnis und personenbezogene Daten aus dem rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnis zusammenführt,
6. entgegen § 25 Absatz 4 Beschäftigte überwacht.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann im Fall des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu dreihunderttausend Euro geahndet werden.

§ 36

Strafvorschriften

(1) Wer eine in § 33 Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, begeht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. Antragsberechtigt sind Beschäftigte, Arbeitgeber, Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz und die Aufsichtsbehörde.

§ 37

Inkrafttreten

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

Berlin, den 24. November 2009

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten zu schützen, wenn Arbeitgeber (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, vgl. § 3 Nummer 4 dieses Gesetzes) Beschäftigtendaten erheben oder verwenden. Durch klare Regelungen zur Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten soll ein angemessener Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen der Beschäftigten am Schutz ihres Persönlichkeitsrechts und dem Informationsbedürfnis des Arbeitgebers hergestellt werden.

II. Geltendes Recht

Der rechtliche Rahmen für den Schutz des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten ergibt sich im geltenden Recht aus verschiedenen Rechtsquellen: Regelungen finden sich vor allem in den allgemeinen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes und des Telekommunikationsgesetzes, die auch im Arbeitsleben anwendbar sind. Daneben besteht eine Vielzahl von Vorschriften insbesondere im kollektiven Arbeitsrecht, zum Beispiel das Betriebsverfassungsgesetz und das Bundespersonalvertretungsgesetz, im Individualarbeitsrecht, zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie im Arbeitsschutzrecht, zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz.

Besonders wichtig für die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers beim Umgang mit Beschäftigtendaten im Arbeitsverhältnis ist der Schutz der Persönlichkeit und der Menschenwürde eines jeden Beschäftigten, den unsere Verfassung garantiert (Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes). Daraus hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen elementare Grundsätze für den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutz entwickelt.

III. Regelungsbedarf

Bei mehreren deutschen Großunternehmen wurden in jüngster Vergangenheit Beschäftigte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder überwacht und ihr Verhalten kontrolliert. Dazu wurden in erheblichem Ausmaß personenbezogene Daten abgeglichen („Screenings“), andere „Ausspähaktionen“ wie Telefonüberwachung und Detektiveinsätze vorgenommen oder gezielte Videoüberwachungen im Betrieb (in Verkaufsräumen und sogar in Umkleieräumen) durchgeführt.

Als Rechtfertigung wurde von den Unternehmen teilweise die Verhinderung oder Aufdeckung von Straftaten (Korruption, Diebstahl etc.) angeführt. Viele dieser Überwachungsmaßnahmen sind bereits nach geltendem Recht als rechtswidrig anzusehen. Heimliche, verdachtsunabhängige Überprüfungen von Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten sind unzulässig. Eine heimliche Überwachung von Beschäftigten ist nur zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt, die Überwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig ist und

der Betriebsrat (Personalrat) der Durchführung dieser Maßnahmen zugestimmt hat. Das heimliche Abhören von Telefonaten verstößt generell gegen das Fernmeldegeheimnis und ist strafbar (§ 206 des Strafgesetzbuchs).

Auch ein „Screening“ ist nur zulässig, wenn der Datenabgleich für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und im einzelnen nicht unverhältnismäßig ist (also grundsätzlich anlassbezogen erfolgt), wenn die Beschäftigten vorher informiert wurden und der Betriebsrat oder der Personalrat zugestimmt hat. Unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist zu prüfen, ob einzelne Beschäftigte, Teile der Belegschaft oder die Belegschaft insgesamt überprüft werden dürfen. In der Praxis bereitet die Auslegung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und damit die Beurteilung der Zulässigkeit eines solchen Datenabgleichs offensichtlich erhebliche Probleme. Die geltenden Datenschutzregelungen sind in unterschiedlichen allgemein formulierten Gesetzen enthalten, deren konkrete Anwendung im Arbeitsleben nicht hinreichend transparent ist. Viele Grundsätze zum Datenschutz ergeben sich erst aus der einzelfallorientierten Rechtsprechung.

Als erste Reaktion auf die aktuellen Vorkommnisse ist auf Initiative der Bundesregierung eine konkretisierende Regelung zum Beschäftigtendatenschutz in das Bundesdatenschutzgesetz aufgenommen worden. Die neue Vorschrift des § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes enthält eine allgemeine Regelung zum Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten, die die von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis nicht ändert, sondern lediglich zusammenfasst. Nach Auffassung der Bundesregierung macht diese Regelung ein Gesetz zum Schutz der Beschäftigtendaten im Arbeitsleben nicht entbehrlich.

IV. Beschäftigtendatenschutzgesetz

Um ein aktuelles und modernes Datenschutzgesetz für das Arbeitsleben zu schaffen, müssen Regelungslücken und/oder unklare Rechtssituationen im geltenden Recht identifiziert und geschlossen werden. Dazu gehört insbesondere die Frage nach der Zulässigkeit einer Mitarbeiterüberwachung, zum Beispiel durch

- Datenabgleich zur Verhinderung und Aufdeckung von Straftaten,
- Videoüberwachung von Beschäftigten,
- Überwachung von E-Mail und Kontrolle der Nutzung von Internet am Arbeitsplatz,
- Detektiveinsatz gegenüber Beschäftigten.

Das Beschäftigtendatenschutzgesetz gibt für das Arbeitsleben klare Antworten auf diese Fragen.

Mit dem Gesetz werden die bestehenden Vorschriften und Rechtsprechungsgrundsätze praxistauglich vereinheitlicht. Bestehende Lücken im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes werden beseitigt. Den Aufforderungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates sowie den Forderungen aus der Fachwelt, ein eigenständiges Datenschutzgesetz für die Arbeitswelt zu schaffen, wird Rechnung getragen.

V. Überblick über die Neuregelungen

Das Gesetz umfasst im Wesentlichen folgende Regelungen:

- Erhebung und Verwendung von Bewerberdaten im Einstellungsverfahren, insbesondere Fragerecht des Arbeitgebers sowie Zulässigkeit von gesundheitlichen oder psychologischen Untersuchungen und sonstigen Testverfahren.
- Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten im Beschäftigungsverhältnis und nach dessen Beendigung. Dazu legt das Gesetz fest, dass der Arbeitgeber Beschäftigtendaten nur erheben oder verwenden darf, wenn dies zur Erfüllung seiner Pflichten oder zur Wahrnehmung seiner Rechte im Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist.
- Verbot der Frage des Arbeitgebers nach medizinischen Diagnosen und Befunden gesundheitlicher Untersuchungen.
- Übermittlung von Beschäftigtendaten in anonymisierter Form an potentielle Erwerber bei Unternehmensverkäufen.
- Verbot der Erstellung von Persönlichkeits- und Gesundheitsprofilen.
- Sachgerechte Regelungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz, zum Einsatz von Ortungssystemen und zur Verwendung biometrischer Daten im Beschäftigungsverhältnis.
- Befugnis zur Kontrolle der Nutzung von Telekommunikationsdiensten (Telefon, E-Mail, Internet).
- Besonderer Schutz der in Telearbeit Beschäftigten.
- Bestimmungen zur Vertraulichkeit und Sicherheit der Datenverwendung.
- Recht auf Benachrichtigung, Einsicht in Personalakten, Auskunft und Korrektur unrichtiger Beschäftigtendaten.
- Ansprüche auf Unterlassung und Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts.
- Verantwortung des Arbeitgebers beim Einsatz von Detektiven oder anderer im Auftrag des Arbeitgebers handelnder Personen.
- Sonderbestimmungen für die Datenverarbeitung im Konzern sowie die Übermittlung von Beschäftigtendaten ins Ausland.
- Einführung von Beschäftigtendatenschutzbeauftragten, deren Bestellung und Abberufung der Mitbestimmung durch den Betriebsrat oder Personalrat unterliegt und die besondere Befugnisse erhalten, um eine wirksame innerbetriebliche Datenschutzkontrolle sicherzustellen.
- Sonderbestimmungen für die Datenerhebung und Datenverwendung durch Interessenvertretungen.

B. Besonderer Teil

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Bestimmungen)

Zu § 1 (Zielsetzung)

Das Gesetz hat die Zielsetzung, das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten im Arbeitsleben beim Erheben und Verwenden ihrer personenbezogenen Daten zu schützen.

Zu § 2 (Anwendungsbereich)

Die Vorschrift regelt den Anwendungsbereich des Gesetzes. Die Regelung bestimmt, dass das Gesetz für Arbeitgeber und die in ihrem Auftrag handelnden Personen oder Stellen gilt, die Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erheben und verwenden, ungeachtet der dabei angewandten Verfahren und Techniken.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Die Vorschrift enthält in Anlehnung an § 3 des Bundesdatenschutzgesetzes Definitionen für wesentliche Begriffe dieses Gesetzes.

Nummer 1 konkretisiert den Begriff der Beschäftigtendaten als personenbezogene Daten der Beschäftigten. Nummer 2 konkretisiert den Begriff personenbezogene Daten als Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse. Nummer 3 übernimmt für den Begriff der Beschäftigten die Definition des § 3 Absatz 11 des Bundesdatenschutzgesetzes. Nummer 4 bestimmt den Begriff des Arbeitgebers. Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind danach Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Nummer 5 und Nummer 6 definieren die Begriffe „Erheben“ und „Verwenden“. Dabei kommt es nicht darauf an, welche Verfahren bei der Erhebung und Verwendung angewendet werden.

Zu § 4 (Zulässigkeit der Datenerhebung und Datenverwendung)

Die Vorschrift enthält die Grundvorschrift für die Zulässigkeit des Umgangs mit Beschäftigtendaten. In dieser Vorschrift wird klargestellt, dass dieses Gesetz als Spezialgesetz nur das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses regelt.

Zu Absatz 1

Satz 1 bestimmt, dass Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses nur erhoben und verwendet werden dürfen, wenn dieses Gesetz es erlaubt. Satz 2 legt fest, dass das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten auch zulässig ist, wenn ein anderes Gesetz oder eine Rechtsverordnung dies für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses anordnet oder erlaubt, zum Beispiel für genetische Untersuchungen im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung (§ 20 des Gendiagnostikgesetzes). Nach Satz 3 bleiben Rechtsvorschriften, die das Erheben und Verwenden von Beschäftigtendaten zu anderen Zwecken, zum Beispiel für Zwecke der Durchführung einer wissenschaftlichen Forschung (§ 28 Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes) regeln, unberührt.

Zu Absatz 2

Nach diesem Absatz sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes entsprechend anzuwenden, soweit dieses Gesetz keine Regelungen trifft.

Zu § 5 (Datengeheimnis, Datensparsamkeit)

Die Vorschrift enthält die datenschutzrechtlichen Grundprinzipien des Datengeheimnisses und der Datensparsamkeit.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz normiert den Grundsatz des Datengeheimnisses entsprechend § 5 des Bundesdatenschutzgesetzes. Da-

nach hat der Arbeitgeber Beschäftigtendaten vertraulich zu behandeln. Er muss seine Beschäftigten und andere Personen und Stellen, die in seinem Auftrag handeln, auf das Datengeheimnis verpflichten. Die Pflicht zur Wahrung des Datengeheimnisses besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder des Auftrags fort. Im Übrigen muss der Arbeitgeber den Kreis der Beschäftigten und der Personen und Stellen, die in seinem Auftrag mit Beschäftigtendaten umgehen, festlegen und möglichst begrenzen.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt den Grundsatz der Datensparsamkeit in Anlehnung an § 3a des Bundesdatenschutzgesetzes.

Zu Abschnitt 2 (Datenerhebung und Datenverwendung vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses)

Zu § 6 (Datenerhebung im Einstellungsverfahren)

Die Vorschrift enthält Regelungen für die Datenerhebung durch den Arbeitgeber vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Absätze 1 bis 4 befassen sich insbesondere mit dem Fragerecht des Arbeitgebers in Vorstellungsgesprächen oder Einstellungsfragebögen.

Zu Absatz 1

Bevor Arbeitgeber von Beschäftigten Auskunft über ihre Beschäftigtendaten verlangen dürfen, haben sie die Beschäftigten über die Art der auszuübenden Tätigkeit und deren Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes zu unterrichten. Dabei sind die aus den Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen folgenden Anforderungen zu berücksichtigen (zum Beispiel die Anforderungen aus den Beteiligungsrechten nach den §§ 95, 99 des Betriebsverfassungsgesetzes). Damit legen Arbeitgeber den Umfang ihres Fragerechts für das Einstellungsverfahren fest.

Zu Absatz 2

Nach diesem Absatz dürfen von Arbeitgebern nur Beschäftigtendaten erfragt werden, die zur Feststellung der Eignung der Beschäftigten für die angebotene Tätigkeit erforderlich sind. Dazu gehören insbesondere Fragen nach fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen sowie dem beruflichen Werdegang.

Zu Absatz 3

Um eine Diskriminierung der Beschäftigten im Einstellungsverfahren zu unterbinden, beschränkt dieser Absatz das Fragerecht hinsichtlich besonders schutzbedürftiger Beschäftigtendaten, wie zum Beispiel die Frage nach Geschlecht, Nationalität oder Behinderung. Die Aufzählung der besonders schutzbedürftigen Daten in dieser Vorschrift ist dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Absatz 1) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 1) nachgebildet. Satz 1 lässt Fragen nach diesen besonders schutzbedürftigen Beschäftigtendaten zu, wenn sie wegen der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Satz 2 enthält in Anlehnung an § 9 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine weitere Regelung für das darüber hinausgehende Fragerecht von Religionsgemeinschaften und die ihnen zugeordneten

Einrichtungen oder von Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht haben.

Zu Absatz 4

Satz 1 legt fest, dass Beschäftigtendaten unmittelbar bei den Beschäftigten einzuholen sind. Nach Satz 2 ist die Einholung von Auskünften bei Dritten nur mit Zustimmung der Beschäftigten zulässig. Auf Verlangen der Beschäftigten muss der Arbeitgeber sie über den Inhalt der Auskunft des Dritten unterrichten.

Zu Absatz 5

Satz 1 stellt ausdrücklich klar, dass Arbeitgeber den Abschluss eines Arbeitsvertrages von der Durchführung einer gesundheitlichen oder sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen dürfen, wenn sie zur Feststellung der Eignung für den angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist. Satz 2 bestimmt, dass derartige Untersuchungen oder Prüfungen nach den Regeln der Fachkunde durchzuführen sind. Nach Satz 3 ist hierzu die Zustimmung der Beschäftigten nach vorheriger Aufklärung über Art und Umfang der Untersuchung oder Prüfung erforderlich. Nach Satz 4 ist das Ergebnis solcher Untersuchungen oder Prüfungen den Beschäftigten mitzuteilen. Dem Arbeitgeber darf das Untersuchungs- oder Prüfungsergebnis nur mit Einwilligung der Beschäftigten bekanntgegeben werden. Satz 5 verbietet graphologische Untersuchungen. Satz 6 verweist für gendiagnostische Untersuchungen auf die spezialgesetzlichen Vorschriften des Gendiagnostikgesetzes.

Zu Absatz 6

Dieser Absatz enthält eine transparente Regelung, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber zur Übernahme der Vorstellungskosten verpflichtet sind.

Zu § 7 (Datenverwendung im Einstellungsverfahren)

Die Vorschrift regelt die Befugnis des Arbeitgebers, Beschäftigtendaten vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu verwenden.

Zu Absatz 1

Nach diesem Absatz darf der Arbeitgeber vor der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses Beschäftigtendaten verwenden, soweit er sie rechtmäßig erhoben hat und sie für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt die Zulässigkeit der Verwendung von Beschäftigtendaten, die Arbeitgeberunverlangt oder auf andere Weise ohne Datenerhebung (zum Beispiel als Zufallsfund im Rahmen einer Internetrecherche) erlangt haben. Solche Beschäftigtendaten dürfen nur verwendet werden, wenn sie für die Feststellung der Eignung der Beschäftigten für die angebotene Tätigkeit und die Einstellungsentscheidung erforderlich sind.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz enthält eine Spezialregelung über automatisierte Einstellungsentscheidungen, die § 6a Absatz 1 des

Bundesdatenschutzgesetzes und Artikel 15 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 ff.) nachgebildet ist. Danach dürfen Entscheidungen über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht ausschließlich auf eine automatisierte Verarbeitung gestützt werden. Nach Satz 2 ist eine Verarbeitung nicht ausschließlich als automatisiert anzusehen, wenn die Beschäftigten die Möglichkeit hatten, zu der Entscheidung des Arbeitgebers Stellung zu nehmen und dieser daraufhin seine Entscheidung überprüft hat.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz verpflichtet Arbeitgeber innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Abschluss des Einstellungsverfahrens, die eingereichten Unterlagen an abgelehnte Beschäftigte zurückzugeben, gespeicherte Beschäftigtendaten zu löschen sowie im Einstellungsverfahren gefertigte Aufzeichnungen über Beschäftigtendaten zu vernichten. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn eine abgelehnte Beschäftigte oder ein abgelehnter Beschäftigter mit der weiteren Aufbewahrung der Unterlagen oder Speicherung der Daten einverstanden ist oder der Arbeitgeber wegen Streitigkeiten über die Personalentscheidung hieran ein berechtigtes Interesse hat.

Zu Absatz 5

Dieser Absatz legt fest, dass bei eingestellten Beschäftigten die Daten, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht erforderlich sind, zu löschen oder zu vernichten sind.

Zu Abschnitt 3 (Datenerhebung und Datenverwendung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses)

Zu § 8 (Datenerhebung)

Die Vorschrift regelt die Befugnis des Arbeitgebers, Beschäftigtendaten nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu erheben. Die Vorschrift gilt während des gesamten Beschäftigungsverhältnisses und hinsichtlich bestimmter Pflichten auch noch über dessen Beendigung hinaus.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz knüpft die Zulässigkeit der Datenerhebung an bestehende Pflichten des Arbeitgebers. Nummer 1 und Nummer 2 bestimmen, dass Arbeitgeber Beschäftigtendaten erheben dürfen, soweit deren Kenntnis erforderlich ist, um gesetzliche (Nummer 1) oder gegenüber den Beschäftigten bestehende vertragliche (Nummer 2) Verpflichtungen erfüllen zu können, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Personalverwaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung. Nummer 3 erlaubt die Erhebung von den Beschäftigtendaten, deren Kenntnis erforderlich ist, um den Pflichten, die nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu erfüllen sind, zum Beispiel bei einer betrieblichen Altersversorgung, nachkommen zu können.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz knüpft die Zulässigkeit der Datenerhebung an die Rechte des Arbeitgebers. Nach Satz 1 darf der Arbeitgeber Beschäftigtendaten erheben, soweit deren Kenntnis für die Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte bei der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, zum Beispiel bei der Ausübung des Weisungsrechts oder der Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens der Beschäftigten oder bei einer beabsichtigten Versetzung. Satz 2 stellt klar, dass bei der Feststellung der fachlichen Eignung für eine Veränderung der zu leistenden Arbeit oder des Arbeitsplatzes § 6 Absatz 3 entsprechend gilt, d.h. dass die Feststellung der Eignung auch im laufenden Beschäftigungsverhältnis zum Beispiel im Rahmen der Ausübung des Weisungsrechts oder einer beabsichtigten Versetzung diskriminierungsfrei erfolgen muss.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz beschränkt im Hinblick auf die aktuellen Vorkommnisse in einigen Großunternehmen das Recht des Arbeitgebers Beschäftigtendaten zur Aufdeckung von Straftaten zu erheben. Eine Datenerhebung zu diesem Zweck ist nur dann zulässig, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat begründen und die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich ist und nach Absatz 6 Satz 2 nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck nicht unverhältnismäßig ist. Die Regelung entspricht den insoweit bisher von der Rechtsprechung erarbeiteten allgemeinen Grundsätzen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis sowie der neuen Vorschrift in § 32 Absatz 1 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Vorschrift trägt der Tatsache Rechnung, dass Maßnahmen zur Aufdeckung einer Straftat in der Regel besonders intensiv in das allgemeine Persönlichkeitsrecht eingreifen.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz enthält eine Regelung über die Zulässigkeit von Eignungsuntersuchungen oder anderen gesundheitlichen Untersuchungen sowie von Prüfungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis. Die Vorschrift bestimmt, dass derartige Untersuchungen nur zulässig sind, soweit sie in einer Rechtsvorschrift angeordnet sind oder erforderlich sind, um die Eignung von Beschäftigten zu überprüfen, zum Beispiel für einen Tätigkeitswechsel. Im Übrigen verweist die Vorschrift auf § 6 Absatz 5, der die weiteren allgemeinen Bedingungen festlegt, unter denen gesundheitliche Untersuchungen oder Prüfungen im Beschäftigungsverhältnis zulässig sind. Gesundheitliche Untersuchungen, die Arbeitgeber den Beschäftigten im Rahmen von betrieblichen Gesundheitsprogrammen auf freiwilliger Basis anbieten, zum Beispiel so genannte Check-up-Untersuchungen, sind weiterhin zulässig. Solche Untersuchungen, die zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen sollen, dienen ausschließlich der Beratung der Beschäftigten.

Zu Absatz 5

Satz 1 verbietet Arbeitgebern, von Beschäftigten Auskunft über medizinische Diagnosen oder Befunde gesundheitlicher Untersuchungen zu verlangen. Nach Satz 2 ist die Frage nach medizinischen Diagnosen nur ausnahmsweise zulässig, wenn deren Kenntnis für den Arbeitgeber zur Erstattung der

Kosten einer gesundheitlichen Untersuchung oder Behandlung erforderlich ist.

Zu Absatz 6

Satz 1 bestimmt, dass die Zwecke, für die die Beschäftigten-
daten erhoben werden, bei jeder Datenerhebung konkret
festgelegt werden müssen. Satz 2 legt fest, dass jede Da-
tenerhebung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses
auch verhältnismäßig sein muss. Maßstab für die Verhältnis-
mäßigkeit ist die Art und das Ausmaß der Datenerhebung im
Hinblick auf den verfolgten Zweck.

Zu § 9 (Datenverwendung)

Die Vorschrift regelt die Datenverwendung (Speicherung,
Veränderung, Übermittlung, Sperrung, Löschung und Nut-
zung) von Beschäftigtendaten nach Begründung des Be-
schäftigungsverhältnisses.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz konkretisiert die Rechte des Arbeitgebers, Be-
schäftigtendaten im bestehenden Beschäftigungsverhältnis
zu verwenden. Die Vorschrift unterscheidet folgende Fall-
konstellationen: Rechtmäßig erhobene Beschäftigtendaten
dürfen zur Erfüllung des Zweckes, für den sie erhoben wur-
den, verwendet werden, wenn die Verwendung zur Erfüllung
dieses Zwecks erforderlich und nach Art und Ausmaß ver-
hältnismäßig ist. Zur Erfüllung eines Zwecks, für den die
Daten nicht erhoben wurden, dürfen Beschäftigtendaten nur
verwendet werden, wenn sie für den Zweck, zu dem sie ver-
wendet werden, auch hätten erhoben werden dürfen. Auch in
diesem Fall muss die Verwendung allerdings erforderlich
und nach Art und Ausmaß verhältnismäßig sein. Absatz 1
betrifft auch die Übermittlung von Beschäftigtendaten an
Dritte zu den in § 8 festgelegten Zwecken des Beschäfti-
gungsverhältnisses.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz befasst sich mit der Übermittlung von Be-
schäftigtendaten an Dritte zu weiteren Zwecken. Satz 1 stellt
klar, dass eine Übermittlung von Beschäftigtendaten an Drit-
te auch nach Absatz 1 zulässig sein kann. Nummer 1 erlaubt
zusätzlich zu den Befugnissen nach Absatz 1 die Übermitt-
lung an Dritte, soweit dies zur Abwehr von Gefahren für die
staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung
von Straftaten erforderlich ist und der Verhältnismäßigkeits-
grundsatz gewahrt ist. Nach Nummer 2 ist eine Datenüber-
mittlung an Dritte außerdem zulässig, wenn sie in anonymi-
sierter Form erfolgt, im Interesse des Dritten liegt und das
schutzwürdige Interesse der Beschäftigten an dem Aus-
schluss der Übermittlung nicht überwiegt. Nach dieser Num-
mer beurteilt sich insbesondere die Zulässigkeit der Weiter-
gabe von Beschäftigtendaten an einen potentiellen Erwerber
im Rahmen eines geplanten Unternehmensverkaufs („due
diligence“). Nach Nummer 3 darf der Arbeitgeber Beschäf-
tigtendaten an Dritte übermitteln, wenn die Beschäftigten im
Einzelfall eingewilligt haben. Dritte werden durch Satz 2
verpflichtet, die Daten nur für den Zweck, zu dessen Erfül-
lung sie übermittelt wurden, oder für einen anderen nach den
Vorschriften dieses Gesetzes zulässigen Zweck zu verwen-
den. Hierauf hat sie der Arbeitgeber hinzuweisen (Satz 3).

Zu § 10 (Besondere Formen der Datenverwendung)

Die Vorschrift enthält Regelungen zu besonderen Formen
der Verwendung von Beschäftigtendaten.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz verbietet, Personalentscheidungen auf eine
ausschließlich automatisierte Verarbeitung von Beschäftigt-
endaten zu stützen. Die Vorschrift ist § 6a Absatz 1 und 2
des Bundesdatenschutzgesetzes nachgebildet. Nach Satz 2
ist eine Verarbeitung nicht ausschließlich als automatisiert
anzusehen, wenn die Beschäftigten die Möglichkeit hatten,
zu der Entscheidung des Arbeitgebers Stellung zu nehmen
und dieser daraufhin seine Entscheidung überprüft hat.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz verbietet die Verwendung von Beschäftigten-
daten zur Erstellung von Persönlichkeits- oder Gesundheits-
profilen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz bestimmt, dass Beschäftigtendaten, die zur
Datenschutzkontrolle und Datensicherheit sowie zur Sicher-
stellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverar-
beitungsanlage gespeichert oder in Unterlagen aufgenom-
men worden sind, auch nur für diese Zwecke verwendet
werden dürfen.

Zu § 11 (Opto-elektronische Einrichtungen – Video- überwachung)

Die Vorschrift bestimmt die Zulässigkeit der Erhebung von
Beschäftigtendaten durch optoelektronische Einrichtungen.
Sie konkretisiert, in welchen Fällen und unter welchen Vor-
aussetzungen eine Videoüberwachung der Beschäftigten er-
forderlich und verhältnismäßig ist.

Zu Absatz 1

Satz 1 stellt in Anlehnung an § 6b des Bundesdatenschutzge-
setzes klar, dass die Beobachtung von Betriebsgelände, Be-
triebsgebäude oder Betriebsräumen mit opto-elektronischen
Einrichtungen (Videoüberwachung) unter den genannten Vor-
aussetzungen zulässig ist, auch wenn bei der Beobachtung
Beschäftigte erfasst werden. Die hierbei anfallenden Be-
schäftigtendaten dürfen nach Satz 2 nicht zu anderen Zwe-
cken als nach Satz 1, also zum Beispiel nicht für eine Verhal-
tens- oder Leistungskontrolle verwendet werden. Satz 3
verpflichtet den Arbeitgeber die Beobachtung durch geeig-
nete Maßnahmen (zum Beispiel Hinweisschilder) kenntlich
zu machen.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt die gezielte Beobachtung von Beschäf-
tigten zur Aufdeckung von Straftaten mit opto-elektroni-
schen Einrichtungen (Videoüberwachung). Eine solche Be-
obachtung ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber aufgrund zu
dokumentierender tatsächlicher Anhaltspunkte den Verdacht
hat, dass Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine
Straftat begangen haben und die gezielte Beobachtung zur
Aufdeckung erforderlich und nicht unverhältnismäßig ist.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz verlangt die unverzügliche Löschung der im Rahmen einer opto-elektronischen Überwachung entstandenen Beschäftigtendaten, wenn sie zur Erreichung des angestrebten Zwecks nicht mehr erforderlich sind.

Zu § 12 (Ortungssysteme)

Die Vorschrift befasst sich mit der Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten durch Ortungssysteme, wie zum Beispiel GPS. Satz 1 erlaubt Arbeitgebern die Erhebung von Beschäftigtendaten durch Ortungssysteme nur, soweit dies zur Sicherheit der Beschäftigten oder zur Koordinierung eines wechselnden Einsatzes der Beschäftigten an verschiedenen Orten erforderlich ist. Satz 2 verpflichtet den Arbeitgeber, den Einsatz von Ortungssystemen durch geeignete Maßnahmen kenntlich zu machen. Satz 3 stellt sicher, dass Beschäftigtendaten, die bei dem Einsatz von Ortungssystemen anfallen, nur für die in Satz 1 genannten Zwecke verwendet werden dürfen. Damit ist die Erstellung von Bewegungsprofilen durch Einsatz derartiger Systeme zum Zwecke einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle verboten.

Zu § 13 (Biometrische Verfahren)

Die Vorschrift enthält eine Regelung über die Zulässigkeit der Erhebung und Verwendung biometrischer Daten von Beschäftigten. Satz 1 regelt, dass biometrische Daten nur erhoben und verwendet werden dürfen, wenn dies für Autorisierungs- und Authentifikationszwecke erforderlich ist. Eine Autorisierung erfolgt zum Beispiel bei Datenverarbeitungssystemen durch Zuweisung und Überprüfung von Zugriffsrechten auf Daten und Dienste an die Benutzer. Zur Autorisierung wird in der Regel eine Authentifikation verwendet. Darunter wird das Anmelden bei einem System verstanden, wodurch die Identität der Benutzerin oder des Benutzers festgestellt wird. Dies geschieht in der Regel durch Benutzernamen und Passwort, kann aber auch durch biometrische Daten erfolgen. In Satz 2 wird der Begriff der biometrischen Daten definiert. Biometrische Daten sind nach dieser Begriffsbestimmung physiologische Merkmale, die einen Menschen eindeutig und zweifelsfrei kennzeichnen. Zu diesen Merkmalen gehören u. a. Fingerabdruck, Hand- oder Fingergeometrie, Stimmmerkmale, Gesichtsabmessungen, Iris und Retina (Netzhaut im Auge).

Zu § 14 (Telekommunikationsdienste)

Die Vorschrift schafft eine Grundlage für die Nutzung von Telekommunikationsdiensten am Arbeitsplatz zu dienstlichen und privaten Zwecken. Sie vereinheitlicht die in verschiedenen Gesetzen enthaltenen Regelungen und trifft unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Grundlagen eine eindeutige Regelung über die Kontrollbefugnisse der Arbeitgeber.

Zu Absatz 1

Satz 1 bestimmt, dass die Nutzung von Telefon, E-Mail oder anderen Telekommunikationsdiensten durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt werden kann. Die Vorschrift orientiert sich an der betrieblichen Praxis, nach der diese Vereinbarungen häufig in Form von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen getroffen werden, auf die in den Arbeitsverträgen Bezug genommen wird. Nach Satz 2 soll in den

getroffenen Vereinbarungen festgelegt werden, ob und inwieweit die Nutzung zu privaten Zwecken erlaubt ist. Gibt es keine Vereinbarung, gilt die Nutzung zu privaten Zwecken nach Satz 3 als erlaubt, soweit betriebliche Belange nicht beeinträchtigt werden.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt den Umgang des Arbeitgebers mit Verkehrsdaten im Sinne des Telekommunikationsgesetzes (§ 3 Nummer 30, § 96 Absatz 1) für den Fall, dass nur die dienstliche Nutzung von Telekommunikationsdiensten gestattet ist. Nach dieser Regelung darf der Arbeitgeber die entsprechenden Daten nur erheben oder verwenden, soweit dies erforderlich ist zur Gewährleistung der Datensicherheit, zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs, zu Abrechnungszwecken oder um stichprobenartig oder anlassbezogen eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durchzuführen. Nach Satz 2 dürfen bei Telefongesprächen oder E-Mail-Verkehr zum Schutz des Fernmeldegeheimnisses die entstandenen Verkehrsdaten der Kommunikationspartner nur anonymisiert verwendet werden. Satz 3 bestimmt, dass bei Beschäftigten die einer besonderen Schweigepflicht unterliegen, wie zum Beispiel der Betriebsarzt oder ein betrieblicher Psychologe, die entstandenen Verkehrsdaten nur verschlüsselt verwendet werden dürfen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz befasst sich mit der Erhebung von Inhalten der ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubten Telekommunikation. Nach Satz 1 dürfen Arbeitgeber in diesem Fall den Inhalt eines Telefonats mit Blick auf das Fernmeldegeheimnis nur erheben oder verwenden, wenn sowohl die Beschäftigten als auch ihre Kommunikationspartner vorher informiert wurden und in die Datenerhebung und Datenverwendung eingewilligt haben. Inhalte einer ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von E-Mail und Internet kann der Arbeitgeber ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten erheben oder verwenden, soweit dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die Datensicherheit zu gewährleisten, stichprobenartig oder anlassbezogen eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle durchzuführen oder bei tatsächlichen Anhaltspunkten auch zur Aufdeckung einer Straftat.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz regelt die Befugnisse des Arbeitgebers, wenn er die Nutzung von Telekommunikationsdiensten auch zu privaten Zwecken erlaubt hat. Nach Satz 1 darf er in diesem Fall die Verkehrsdaten nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, sondern nur zu Abrechnungszwecken, zur Gewährleistung der Datensicherheit oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten erheben oder verwenden. Nach Satz 2 dürfen wie bei ausschließlich dienstlich erlaubter Nutzung die Verkehrsdaten von Kommunikationspartnern nur anonymisiert und die von Beschäftigten mit einer besonderen Schweigepflicht nur verschlüsselt verwendet werden. Satz 3 verbietet dem Arbeitgeber die Inhalte von Telekommunikationsdiensten zu erheben, wenn die Nutzung auch zu privaten Zwecken erlaubt ist.

Zu Absatz 5

Dieser Absatz enthält Lösungsregelungen für gespeicherte Verkehrsdaten.

Zu § 15 (Telearbeit)

Die Vorschrift enthält Regelungen über den Schutz von Beschäftigtendaten bei Telearbeit.

Zu Absatz 1

Satz 1 bestimmt, dass die Vorschriften dieses Abschnittes auch für die in Telearbeit Beschäftigten gelten. Satz 2 regelt das Verbot, die Leistung oder das Verhalten der in Telearbeit Beschäftigten durch eine dauerhafte Fernüberwachung zu kontrollieren.

Zu Absatz 2

Nach diesem Absatz hat der Arbeitgeber die in Telearbeit Beschäftigten, die Beschäftigtendaten verarbeiten, bereits in der Vereinbarung über die Telearbeit auf das Datengeheimnis, den Datenschutz und die Datensicherheit zu verpflichten.

Zu Abschnitt 4 (Vertraulichkeit und Sicherheit der Datenverwendung)**Zu § 16 (Datensicherheit)**

Die Vorschrift enthält Bestimmungen zur Vertraulichkeit und Sicherheit der Datenverwendung.

Zu Absatz 1

Satz 1 verpflichtet entsprechend Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie 95/46/EG den Arbeitgeber, die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit zu treffen. Satz 2 verweist insoweit auf die Anlage zu § 9 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes, die u. a. Regelungen über die Zutritts-, die Zugangs-, die Zugriffs- und die Eingabekontrolle enthält. Satz 3 bestimmt, dass Beschäftigtendaten verschlüsselt werden müssen, wenn der verfolgte Zweck dies zulässt, zum Beispiel bei statistischen Auswertungen von Beschäftigtendaten.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz legt dem Arbeitgeber bestimmte Informationspflichten auf, wenn Beschäftigtendaten mit mobilen Speicher- und Verarbeitungsmedien erhoben oder verwendet werden. Der Arbeitgeber hat die Personen, die mit solchen Speicher- und Verarbeitungsmedien Beschäftigtendaten erheben oder verwenden, über die Funktionsweise des Mediums, die Verhinderung des Zugriffs auf die Daten durch Unbefugte und über die bei Verlust des Mediums zu treffenden Maßnahmen zu unterrichten.

Zu § 17 (Datensicherheit bei besonderen Arten von Beschäftigtendaten)

Die Vorschrift regelt die Datensicherheit bei besonderen Arten von Beschäftigtendaten.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz befasst sich mit biometrischen Daten. Nach Satz 1 sind Zugriffe auf biometrische Daten zu protokollieren.

Satz 2 bestimmt, dass biometrische Daten, die in zentralen Systemen gespeichert werden, zu verschlüsseln sind.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt die Datensicherheit für Daten aus gesundheitlichen oder psychologischen Untersuchungen der Beschäftigten. Diese Daten sind getrennt von anderen Beschäftigtendaten aufzubewahren und müssen vor unbefugtem Zugriff besonders gesichert werden, zum Beispiel durch Speicherung auf besonderen Systemen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz regelt die Datensicherheit personenbezogener Daten von Beschäftigten, die nicht nur in einem Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, sondern gleichzeitig auch eine rechtsgeschäftliche Beziehung zu ihrem Arbeitgeber haben, zum Beispiel Beschäftigte in einem Versicherungsunternehmen sind, die auch Versicherungsverträge bei ihrem Arbeitgeber abgeschlossen haben. Satz 1 verbietet dem Arbeitgeber, die Daten, die er im Rahmen eines rechtsgeschäftlichen Schuldverhältnisses über Beschäftigte erhebt oder verwendet, mit deren Beschäftigtendaten zusammenzuführen. Nach Satz 2 muss der Arbeitgeber darüber hinaus sicherstellen, dass der Zugriff auf die Beschäftigtendaten und die personenbezogenen Daten aus dem Schuldverhältnis nur durch die jeweils zuständigen Personen erfolgt; diese sind vom Arbeitgeber auf die Zweckbestimmung der Datenverwendung zu verpflichten.

Zu Abschnitt 5 (Rechte und Pflichten)**Zu § 18 (Benachrichtigung über Erhebung oder Speicherung)**

Die Vorschrift regelt die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigte über die Erhebung oder Speicherung ihrer Beschäftigtendaten zu benachrichtigen.

Zu Absatz 1

Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber, die Beschäftigten über die Erhebung oder Speicherung ihrer Beschäftigtendaten sowie deren Zweck in Textform zu informieren. Die Benachrichtigungspflicht besteht nur bei der erstmaligen Erhebung oder Speicherung von Beschäftigtendaten. Sie entfällt nach Satz 2, wenn Beschäftigte bereits aufgrund des Arbeitsvertrages, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder auf andere Weise von der Datenerhebung oder Datenspeicherung Kenntnis erlangt haben.

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt den Umfang der Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers für die Fälle, in denen Beschäftigtendaten durch opto-elektronische Einrichtungen, Ortungssysteme oder andere technische Einrichtungen erhoben oder gespeichert werden. Beim Einsatz dieser technischen Einrichtungen hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über die Gründe der Maßnahmen, den Zeitplan, die angewandten Methoden und Verfahren einschließlich der zu erhebenden Daten in Textform zu unterrichten. Dies gilt nach Satz 2 nicht, soweit Beschäftigte bereits aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung informiert worden sind. Nach Satz 3 besteht

die Pflicht zur Unterrichtung auch dann nicht, wenn hierdurch die Aufdeckung von Straftaten gefährdet wird.

Zu § 19 (Benachrichtigung über Datenpannen)

Die Vorschrift regelt die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers bei Datenpannen.

Satz 1 bestimmt, dass der Arbeitgeber neben den betroffenen Beschäftigten auch den Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz in Textform benachrichtigen muss, wenn Unbefugte durch unrechtmäßige Übermittlung von Beschäftigtendaten oder auf sonstige Weise von diesen Kenntnis erlangt haben. Nach Satz 2 hat die Benachrichtigung unverzüglich zu erfolgen, ausgenommen in den Fällen, in denen dadurch eine Strafverfolgung gefährdet wird. In schwerwiegenden Fällen ist nach Satz 3 auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu informieren.

Zu § 20 (Einsichtsrecht)

Die Vorschrift regelt die Rechte der Beschäftigten im Hinblick auf die vom Arbeitgeber über sie geführten Personalakten.

Zu Absatz 1

Satz 1 gibt den Beschäftigten in Anlehnung an § 83 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ausdrücklich das Recht, Einsicht in ihre Personalakten zu nehmen. Satz 2 definiert den Begriff der Personalakte. Die Sätze 3 und 4 verpflichten den Arbeitgeber, nicht sichtbare Daten lesbar zu machen und verschlüsselte Daten zu entschlüsseln.

Zu Absatz 2

Satz 1 gestattet die Hinzuziehung eines Mitglieds der Interessenvertretung bei der Einsichtnahme in die Personalakte (entsprechend § 83 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes). Nach Satz 2 hat das hinzugezogene Mitglied Stillschweigen über den Inhalt der Personalakte zu bewahren (entsprechend § 83 Absatz 1 Satz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes). Satz 3 bestimmt, dass Beschäftigte Ablichtungen, Abschriften oder Auszüge ihrer Personalakte fertigen dürfen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz gewährt Beschäftigten das Recht, Erklärungen zum Inhalt ihrer Personalakten abzugeben. Diese Erklärungen sind nach Satz 2 auf Verlangen der Beschäftigten den Personalakten beizufügen (entsprechend § 83 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Zu Absatz 4

Dieser Absatz erweitert den Kreis der Einsichtsberechtigten. Danach steht das Einsichtsrecht in die Personalakten auch den Bevollmächtigten der Beschäftigten und den Hinterbliebenen der Beschäftigten, die ein berechtigtes Interesse darlegen, sowie deren Bevollmächtigten zu.

Zu Absatz 5

Satz 1 bestimmt, dass das Einsichtsrecht in die Personalakte grundsätzlich kostenfrei ist. Nach Satz 2 haben die Beschäftigten allerdings die Kosten für Ablichtungen aus der Personalakte selbst zu tragen.

Zu § 21 (Auskunftsrecht)

Die Vorschrift regelt das Recht der Beschäftigten auf Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 können Beschäftigte vom Arbeitgeber Auskunft über die von ihm gespeicherten Beschäftigtendaten sowie deren Herkunft, den Zweck der Datenerhebung oder Datenverwendung und die Empfänger, an die Beschäftigtendaten übermittelt wurden, verlangen. Die Vorschrift ist den Regelungen der §§ 19, 34 des Bundesdatenschutzgesetzes nachgebildet. Satz 2 verpflichtet den Arbeitgeber, die Auskunft innerhalb einer Woche in Textform zu erteilen. Dieser Anspruch hat für die Beschäftigten eine besondere Bedeutung. Nur aufgrund der Auskunft des Arbeitgebers können Beschäftigte in der Regel beurteilen, ob beim Umgang mit ihren Beschäftigtendaten gegen die Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen wurde.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt unter Bezugnahme auf § 20 Absatz 4 und 5 den Kreis der Auskunftsberechtigten und legt die Kostenfreiheit der Auskunft fest.

Zu § 22 (Korrekturen)

Die Vorschrift befasst sich mit den Rechten der Beschäftigten auf Korrektur ihrer Beschäftigtendaten.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz enthält ein Verwendungsverbot. Danach darf der Arbeitgeber Beschäftigtendaten, die unrichtig sind oder die durch eine unzulässige Erhebung oder Verwendung gewonnen wurden, nicht verwenden.

Zu den Absätzen 2 bis 5

Diese Absätze regeln die sich aus dem Verwendungsverbot des Absatzes 1 ergebenden Rechte der Beschäftigten. Nach Absatz 2 können Beschäftigte vom Arbeitgeber die Berichtigung unrichtiger Beschäftigtendaten verlangen. Die Vorschrift entspricht § 35 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 des Bundesdatenschutzgesetzes. Absatz 3 gibt Beschäftigten einen Anspruch auf Entfernung solcher Beschäftigtendaten, die unzulässig erhoben wurden oder deren Aufbewahrung zur Erfüllung der nach den Vorschriften dieses Gesetzes zulässigen Zwecke nicht mehr erforderlich ist. Absatz 4 regelt den Anspruch von Beschäftigten auf Entfernung von Missbilligungen ihres Verhaltens durch den Arbeitgeber aus Unterlagen und Dateien. Hierzu gehört insbesondere die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte. Die Vorschrift bestimmt, dass ein Arbeitgeber Missbilligungen des Verhaltens von Beschäftigten spätestens nach Ablauf von drei Jahren entfernen muss, wenn ein vergleichbares Verhalten in diesem Zeitraum nicht erneut missbilligt wurde. Absatz 5 legt die Fälle fest, in denen der Arbeitgeber Beschäftigtendaten in Unterlagen oder Dateien zu sperren hat, um ihre weitere Verwendung einzuschränken. Nach Nummer 1 hat der Arbeitgeber Beschäftigtendaten, deren Richtigkeit von Beschäftigten bestritten wird und bei denen sich weder die Richtigkeit noch Unrichtigkeit feststellen lässt, zu sperren. Das gleiche gilt nach Nummer 2 für Daten, deren Entfernung wegen der besonderen Art der Speicherung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist.

Zu Absatz 6

Dieser Absatz verpflichtet den Arbeitgeber, Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Berichtigung, Entfernung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen. Diese Pflicht besteht ausnahmsweise nicht, wenn die Mitteilung zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten nicht erforderlich ist. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die neuen Daten für die Betroffenen ungünstiger sind.

Zu § 23 (Ansprüche)

Die Vorschrift regelt die Ansprüche der Beschäftigten gegen den Arbeitgeber.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz gibt Beschäftigten einen vorbeugenden Unterlassungsanspruch. Damit soll sichergestellt werden, dass Arbeitgeber Beschäftigtendaten gar nicht erst entgegen den Vorschriften dieses Gesetzes erheben oder verwenden.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz ordnet eine Schadensersatzpflicht der Arbeitgeber an, wenn sie gegen Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen. Arbeitgeber tragen die Gefahr für den rechtmäßigen Umgang mit Beschäftigtendaten in ihrem Einflussbereich unabhängig davon, welches Verfahren sie bei der Erhebung oder Verwendung angewendet haben. Dies entspricht Artikel 23 der Richtlinie 95/46/EG. Satz 1 verpflichtet Arbeitgeber zum Ersatz des entstandenen Schadens. Bei Nichtvermögensschäden können Beschäftigte nach Satz 2 eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Satz 3 begrenzt die Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung nach Satz 1 und 2 grundsätzlich auf den Höchstbetrag von 250 000 Euro. Hierdurch bleiben die Haftungsfälle für Arbeitgeber kalkulierbar und versicherbar. Lediglich in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat, kommt eine weitergehende Haftung in Betracht. Nach Satz 4 ist ein Mitverschulden der oder des Beschäftigten bei der Entstehung des Schadens in entsprechender Anwendung von § 254 BGB zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz schließt die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg als Schadensersatzanspruch nach Absatz 2 aus. Ein solcher Anspruch kann sich nur aus einem anderen Rechtsgrund ergeben. Die Vorschrift entspricht § 15 Absatz 6 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz stellt klar, dass Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften, zum Beispiel § 823 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuchs ergeben, unberührt bleiben.

Zu § 24 (Maßregelungsverbot)

Die Vorschrift enthält wie § 21 des Gendiagnostikgesetzes und § 16 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ein Maßregelungsverbot. Nach Nummer 1 darf der Arbeitgeber Beschäftigte, die ein unzulässiges Auskunftersuchen nicht

oder nicht richtig beantwortet haben, nicht benachteiligen. Dies gilt nach Nummer 2 auch für Beschäftigte, die eine unzulässige gesundheitliche oder sonstige Untersuchung oder Prüfung abgelehnt haben. Nach Nummer 3 und Nummer 4 schützt das Benachteiligungsverbot auch die Beschäftigten, die eine unzulässige Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten beanstandet (Nummer 3) oder ihre Rechte nach diesem Gesetz in zulässiger Weise in Anspruch genommen haben (Nummer 4).

Zu Abschnitt 6 (Sonderbestimmungen)**Zu § 25 (Datenerhebung oder Datenverwendung im Auftrag des Arbeitgebers)**

Die Vorschrift regelt die Erhebung und Verwendung von Beschäftigtendaten im Auftrag des Arbeitgebers, zum Beispiel die Personaldatenverarbeitung durch ausgelagerte Datenverarbeitungszentren. Die Vorschrift entspricht Artikel 17 Absatz 2 bis 4 der Richtlinie 95/46/EG.

Zu Absatz 1

Satz 1 bestimmt, dass der Arbeitgeber auch im Fall der Auftragsdatenverarbeitung für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten verantwortlich bleibt. Satz 2 stellt im Interesse der Beschäftigten klar, dass sie ihre Rechte nach den §§ 18 bis 24 nur gegenüber dem Arbeitgeber, nicht aber gegenüber der Auftragnehmerin oder dem Auftragnehmer geltend machen müssen.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt im Einzelnen die besonderen Pflichten des Arbeitgebers bei der Auswahl der Auftragnehmerin oder des Auftragnehmers. Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Auftragnehmerin oder den Auftragnehmer sorgfältig auszuwählen. Im Rahmen der Auswahl hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die von der Auftragnehmerin oder dem Auftragnehmer zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen geeignet sind, die Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten zu gewährleisten (Satz 2). Nach Satz 3 ist der Auftrag mit dem in den Sätzen 3 und 4 festgelegten Inhalt schriftlich zu erteilen. Satz 5 verpflichtet den Arbeitgeber, sich von der Einhaltung der getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen bei der Auftragnehmerin oder dem Auftragnehmer zu überzeugen.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz regelt die Pflichten der Auftragnehmerin oder des Auftragnehmers. Nach Satz 1 dürfen diese die Beschäftigtendaten nur im Rahmen der Weisungen des Arbeitgebers erheben oder verwenden. Nach Satz 2 trifft Auftragnehmerinnen oder Auftragnehmer eine Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn sie der Auffassung sind, dass eine Weisung des Arbeitgebers gegen dieses Gesetz oder andere Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten verstößt.

Zu Absatz 4

Dieser Absatz regelt die Überwachung von Beschäftigten durch Auftragnehmerinnen oder Auftragnehmer, zum Bei-

spiel durch den Einsatz von Detektiven. Eine solche Überwachung von Beschäftigten ist nur zulässig, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Vertragsverletzung, die den Arbeitgeber zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde, begründen. Die Datenerhebung muss zur Aufdeckung einer Straftat oder einer schwerwiegenden Vertragsverletzung erforderlich und verhältnismäßig sein.

Zu § 26 (Datenerhebung oder Datenverwendung innerhalb verbundener Unternehmen)

Die Vorschrift enthält eine Sondervorschrift für die Datenerhebung oder Datenverwendung innerhalb verbundener Unternehmen, zum Beispiel im Konzern.

Die Vorschrift regelt nur den Fall, dass ein mit dem Arbeitgeber verbundenes Unternehmen im Sinne von § 15 des Aktiengesetzes Beschäftigtendaten erhebt oder verwendet, zu dem die Beschäftigungsverhältnisse nicht bestehen. Die Vorschrift stellt diesen Fall der Auftragsdatenverarbeitung gleich und bestimmt, die entsprechende Anwendung von § 25 Absatz 1 bis 3. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bei der Datenerhebung und Datenverarbeitung durch ein verbundenes Unternehmen für die Einhaltung der Vorschriften dieses Gesetzes verantwortlich bleibt. Die Beschäftigten müssen ihre Rechte also nur gegenüber dem Arbeitgeber und nicht gegenüber dem verbundenen Unternehmen, das die Beschäftigtendaten erhebt oder verwendet, geltend machen. Die Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber selbst, richtet sich, auch wenn der Arbeitgeber Mitglied eines verbundenen Unternehmens im Sinne von § 15 des Aktiengesetzes ist, ausschließlich nach den §§ 6 bis 14 dieses Gesetzes.

Zu § 27 (Grenzüberschreitende Datenerhebung und Datenverwendung)

Die Vorschrift regelt unter welchen Voraussetzungen die Datenerhebung und Datenverwendung von Beschäftigtendaten im Ausland zulässig ist.

Zu Absatz 1

Satz 1 legt die Voraussetzungen für die Übermittlung von Beschäftigtendaten innerhalb des Anwendungsbereichs des EG-Vertrages und des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum fest. Die Übermittlung von Beschäftigtendaten in diese Länder oder an Einrichtungen der Europäischen Gemeinschaft wird der Datenübermittlung im Inland gleichgestellt. Satz 2 stellt klar, dass inländisches Recht auch im Fall der Auftragsdatenverarbeitung im Ausland anzuwenden ist (§ 25).

Zu Absatz 2

Dieser Absatz regelt die Datenübermittlung in Staaten, die nicht unter Absatz 1 fallen. Eine Übermittlung von Beschäftigtendaten in diese Staaten ist unter den Voraussetzungen dieses Gesetzes zulässig, wenn in dem jeweiligen Staat ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. Dieses bestimmt sich in entsprechender Anwendung des § 4b Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes. Auch in diesen Fällen ist nach Satz 3 bei einer Auftragsdatenverarbeitung im Ausland § 25 anzuwenden.

Zu Abschnitt 7 (Organisatorischer Datenschutz)

Zu § 28 (Bestellung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz)

Die Vorschrift enthält Regelungen über die Bestellung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz.

Zu Absatz 1

Satz 1 überträgt die Aufgabe zur Überwachung dieses Gesetzes sowie anderer Rechtsvorschriften speziellen Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz, die vom Arbeitgeber schriftlich zu bestellen sind. Dazu bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats oder Personalrats (vgl. § 29 Absatz 1). Arbeitgeber mit in der Regel weniger als fünf Beschäftigten werden von dieser Verpflichtung nach Satz 2 ausgenommen. Nach Satz 3 können auch betriebliche Datenschutzbeauftragte mit dem Amt des Beschäftigtendatenschutzbeauftragten betraut werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass im Regelfall die Funktion des Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz und die Funktion des betrieblichen Datenschutzbeauftragten von einer Person wahrgenommen wird. Arbeitgeber werden grundsätzlich nur im Ausnahmefall (fehlende Fachkunde, Ablehnung durch den Betriebsrat oder Personalrat) zwei Beauftragte bestellen. Damit werden insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor Überforderung geschützt.

Zu Absatz 2

Satz 1 bestimmt, dass zu Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz nur Personen bestellt werden dürfen, die ebenso wie betriebliche Beauftragte für den Datenschutz die zur Erfüllung erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzen. Die Fachkunde erfordert insbesondere allgemeine Kenntnisse über das Unternehmen, wie zum Beispiel über organisatorische Abläufe, Kenntnisse über die elektronische Datenverarbeitung und juristische Kenntnisse über die Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz. Satz 2 stellt klar, dass auch externe Personen zu Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz bestellt werden können.

Zu Absatz 3

Satz 1 unterstellt Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz wie § 4f Absatz 3 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes betriebliche Datenschutzbeauftragte unmittelbar der Geschäftsleitung. Als Kernstück ihrer Unabhängigkeit sind Beschäftigtendatenschutzbeauftragte nach Satz 2 in ihrer Eigenschaft als Beauftragte weisungsfrei.

Zu Absatz 4

Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber, Beschäftigtendatenschutzbeauftragten in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Personal zur Verfügung zu stellen. Satz 2 gibt Beschäftigtendatenschutzbeauftragten gegenüber dem Arbeitgeber einen Freistellungsanspruch, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Nach Satz 3 muss der Arbeitgeber die Kosten für die Tätigkeit von Beschäftigtendatenschutzbeauftragten tragen.

Zu Absatz 5

Nach diesem Absatz hat der Arbeitgeber Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz die Teilnahme an Fort- und

Weiterbildungsveranstaltungen zur ermöglichen und hierfür die Kosten zu übernehmen.

Zu § 29 (Mitbestimmungsrechte und Kündigungsschutz)

Die Vorschrift enthält Regelungen über die Mitbestimmungsrechte von Betriebsrat oder Personalvertretung bei der Bestellung und Abberufung von Beschäftigtendatenschutzbeauftragten sowie über deren besonderen Kündigungsschutz.

Zu Absatz 1

Satz 1 regelt die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- oder Personalrat bei der Bestellung und Abberufung von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz sowie die entsprechenden Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers (Satz 2). Nach Satz 3 steht dem Betriebs- oder Personalrat bei der Abberufung von Beschäftigtendatenschutzbeauftragten ein Initiativrecht zu.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz bestimmt, dass bei Meinungsverschiedenheiten nach Absatz 1 die Einigungsstelle entscheidet.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz regelt den besonderen Kündigungsschutz von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz. Die Vorschrift entspricht § 4f Absatz 3 Satz 5 und 6 des Bundesdatenschutzgesetzes.

Zu § 30 (Aufgaben der Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz)

Die Vorschrift legt die Aufgaben von Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz fest.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 haben Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz die Aufgabe, die Ausführung dieses Gesetzes und anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten zu überwachen. Diese Überwachungsaufgabe erstreckt sich nicht auf die Erhebung oder Verwendung von Beschäftigtendaten durch Betriebs- oder Personalräte. Deren Überwachung obliegt nach § 31 der Aufsichtsbehörde. Satz 3 verpflichtet die Beauftragten, Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalräte zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Nach Satz 4 haben Beauftragte den Betriebs- oder Personalrat in wesentlichen Angelegenheiten des Datenschutzes der Beschäftigten zu unterrichten und ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen (Satz 5).

Zu Absatz 2

Satz 1 regelt grundsätzlich ein Vorschlagsrecht der Beauftragten zur Beseitigung von Gesetzesverstößen des Arbeitgebers beim Umgang mit Beschäftigtendaten. In den in Satz 2 ausdrücklich genannten Fällen, sind die Beauftragten verpflichtet, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beseitigung zu unterbreiten. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Beauftragten nicht zustande, haben die Beauftragten sowohl die betroffenen Beschäftigten als auch den Betriebs- oder Personalrat hierüber zu unterrichten (Satz 3). Nach

Satz 4 ist bei schwerwiegenden Verstößen auch die Aufsichtsbehörde zu informieren.

Zu Absatz 3

Satz 1 verpflichtet die Beauftragten zur Verschwiegenheit über Beschäftigtendaten. Nach Satz 2 haben sie außerdem in Angelegenheiten des Betriebs- oder Personalrats Stillschweigen gegenüber Dritten und auch dem Arbeitgeber zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach der Abberufung als Beauftragte (Satz 3).

Zu § 31 (Aufsichtsbehörde)

Die Vorschrift enthält ergänzende Regelungen zur Aufsichtsbehörde.

Zu Absatz 1

Dieser Absatz regelt, dass die nach Landesrecht zuständige Aufsichtsbehörde auch die Überwachung dieses Gesetzes und sowie anderer Rechtsvorschriften zum Schutz von Beschäftigtendaten übernimmt.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz gibt Beschäftigten das Recht, sich an die Aufsichtsbehörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass Verstöße gegen dieses Gesetz oder andere Rechtsvorschriften zum Schutz von personenbezogenen Daten vorliegen und der Arbeitgeber ihrer Beschwerde nicht abhilft (Satz 1). Die Vorschrift geht davon aus, dass sich die Beschäftigten in der Regel an die Beauftragte oder an den Beauftragten für den Beschäftigtendatenschutz wenden und diese/dieser dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Lösung zur Abhilfe der Beschwerde vorschlägt. Wenn eine Beauftragte oder ein Beauftragter für den Beschäftigtendatenschutz nicht bestellt ist, haben die Beschäftigten das Recht, sich unmittelbar an die Aufsichtsbehörde zu wenden (Satz 2).

Zu Abschnitt 8 (Besondere Regelungen für Interessenvertretungen)

Zu § 32 (Rechte der Interessenvertretungen)

Die Vorschrift stellt klar, dass die Rechte der Interessenvertretungen unberührt bleiben. Hierzu gehören insbesondere die Beteiligungsrechte sowie sonstige Rechte der Interessenvertretungen wie zum Beispiel die Regelungen über die Kostentragung und über die Bereitstellung von Sachmitteln einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal durch den Arbeitgeber.

Zu § 33 (Datenerhebung und Datenverwendung)

Zu Absatz 1

Soweit Interessenvertretungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit Daten erheben oder verwenden, ist dies nach Absatz 1 grundsätzlich zulässig. Hierbei sind insbesondere die in den Rechtsvorschriften über die Interessenvertretungen (zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder) bestehenden Schweigepflichten zu beachten. Daneben gelten die datenschutzrechtlichen Grundsätze dieses Gesetzes entsprechend unter Berücksichtigung der Besonderheiten der für die jeweilige Interessenvertretung geltenden Rechtsvorschriften.

Zu Absatz 2

Zuständig für die Überwachung der Einhaltung der genannten Grundsätze ist die Aufsichtsbehörde nach § 38 des Bundesdatenschutzgesetzes. Zur Wahrung der Unabhängigkeit der Interessenvertretungen gegenüber dem Arbeitgeber schließt Satz 2 ihre Überwachung durch Beauftragte für den Beschäftigtendatenschutz aus. Dies entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zuständigkeit der Beauftragten für den Datenschutz nach dem Bundesdatenschutzgesetz.

Zu Absatz 3

Die Regelungen der Abschnitte 1 bis 7 und 9 des Gesetzes betreffen die Datenerhebung und Datenverwendung durch den Arbeitgeber nur im Verhältnis zu den Beschäftigten, nicht im Verhältnis zu den Interessenvertretungen der Beschäftigten. Im Verhältnis des Arbeitgebers zu den Interessenvertretungen regelt Absatz 3, dass Verkehrsdaten nur nach § 14 Absatz 4 erhoben werden dürfen. Inhaltsdaten dürfen in diesem Verhältnis nicht erhoben werden.

Zu Abschnitt 9 (Schlussvorschriften)**Zu § 34 (Unabdingbarkeit, Verzicht, Verwirkung)****Zu Absatz 1**

Dieser Absatz regelt die Unabdingbarkeit der Vorschriften dieses Gesetzes. Damit wird nicht ausgeschlossen, dass Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder Arbeitsverträge abweichende Regelungen zugunsten der Beschäftigten, also gegenüber diesem Gesetz eine Einschränkung der Datenerhebung und Datenverwendung vorsehen können.

Zu Absatz 2

Satz 1 bestimmt, dass Beschäftigte auf Rechte aus diesem Gesetz nicht verzichten können. Nach Satz 2 können Ansprüche nach diesem Gesetz nicht verwirkt werden. Nach Satz 3 dürfen Rechte der Beschäftigten nach diesem Gesetz nicht durch Ausschlussfristen ausgeschlossen werden. Damit wird die Durchsetzbarkeit der Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Gesetz gestärkt und das Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten im Beschäftigungsverhältnis ausgeglichen.

Zu § 35 (Bußgeldvorschriften)**Zu den Absätzen 1 und 2**

Die Absätze regeln die notwendigen Bußgeldvorschriften.

Zu Absatz 3

Dieser Absatz gibt für Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz einen Bußgeldrahmen von fünfzigtausend bis dreihunderttausend Euro vor.

Zu § 36 (Strafvorschriften)**Zu Absatz 1**

Dieser Absatz enthält Strafvorschriften für den Fall, in dem eine ordnungswidrige Handlung gegen Entgelt oder in Bereicherungsabsicht begangen wurde. Die Tat kann mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren geahndet werden.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz bestimmt, dass eine Tat nur auf Antrag verfolgt werden kann.

Zu § 37 (Inkrafttreten)

Dieses Gesetz tritt sechs Monate nach Verkündung in Kraft.