

## Vergleich Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz mit der bestehenden Rechtslage

Kabinettsbeschluss Beschäftigtendatenschutzgesetz	Bestehende Rechtslage	Schlussfolgerung aus dem Vergleich
<p><b>§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses</b>            (1) Der Arbeitgeber darf den Namen, die Anschrift, die Telefonnummer und die Adresse der elektronischen Post eines Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 11 Nummer 7, erste Alternative vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erheben. Weitere personenbezogene Daten darf er erheben, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen. Er darf zu diesem Zweck insbesondere Daten über die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über die Ausbildung und den bisherigen beruflichen Werdegang des Beschäftigten erheben.</p> <p>(2) Daten eines Beschäftigten über die rassische und ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, die sexuelle Identität, die Gesundheit, die Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren dürfen nur unter den</p>	<p><i>BAG 2 AZR 64/69 / 15.01.1970/</i>            Der AG darf den AN bei der Einstellung <b>nach Vorstrafen nur fragen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert</b>. Nicht die subjektive Einstellung des AG ist maßgeblich für Einschlägigkeit, sondern der <b>objektive Maßstab</b>. Auch für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst.</p> <p><i>LAG Bremen 2 Sa 207/80 / 04.02.1981</i>            Der AN ist in aller Regel nicht verpflichtet, bei der Einstellungsverhandlung dem AG seine <b>Verbindlichkeiten</b> zu offenbaren. Es liegt demnach kein rechtswidriges Verhalten des ANs vor, aus dem ein Kündigungsgrund hergeleitet werden könnte, wenn nach der Einstellung weitere dem AG nicht offenbarte Lohnpfändungen vorgenommen werden.</p> <p><i>BAG 2 AZR 270/83 / 07.06.1984</i>            Die unrichtige Beantwortung der Frage des AG nach einer Körperbehinderung eines Bewerbers kann eine Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB nur rechtfertigen, wenn die <b>verschwiegene Körperbehinderung erfahrungsgemäß die Eignung des ANs für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt</b>. Der Umfang des Fragerechts hinsichtlich bestehender Krankheiten richtet sich nach dem Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis. Das Fragerecht beschränkt sich im Wesentlichen auf folgende Punkte:</p>	<p>Differenzierte Rechtsprechung zum Fragerecht-            im Ergebnis Abgrenzung immer am „<b>objektiven Maßstab</b>“.            Fragen nach Vorstrafen sehr restriktiv und ausnahmsweise, ebenso Fragen nach Gesundheit und Vermögensverhältnissen.            Frage nach Schwangerschaft grundsätzlich verboten</p> <p>Rechtslage verschlechtert sich durch geplante Neuregelung: AG <b>darf</b> Fragen nach Gesundheit, Vermögensverhältnissen und Vorstrafen stellen, wenn es <b>wegen der Art der Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung wesentlich und entscheidende berufliche Anforderung ist – erhebliches Potential für subjektive Wertungen</b> des Arbeitgebers!</p> <p>Hinzu kommt: AN müsste, ob berechtigterweise eine Frage nicht oder wahrheitswidrig beantworten zu können entscheiden, dass der Arbeitgeber die Art der Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung falsch beurteilt hat – eine absurde Vorstellung.</p>

<p>Voraussetzungen erhoben werden, unter denen nach § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes eine unterschiedliche Behandlung zulässig ist. Die Vorschriften des Bundeszentralregistergesetzes bleiben unberührt.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber darf von dem Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung nach § 68 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch vorliegt.</p> <p>(4) Soll eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft, einer ihr zugeordneten Einrichtung oder bei einer Vereinigung erfolgen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe gemacht hat, darf der Arbeitgeber auch Daten über die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung des Beschäftigten erheben, wenn die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine</p>	<p>Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die <b>vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist</b>? Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden? Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung?</p> <p><i>EuGH /C-177/88 / 08.11.1990/Dekker-Urteil</i> Ein Arbeitgeber <b>verstößt unmittelbar gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz</b> der Art. 2 Abs. 1 und 3 Abs.1 der RL 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, wenn er es <b>ablehnt</b>, mit einer von ihm für geeignet befundenen Bewerberin einen Arbeitsvertrag zu schließen, <b>weil er wegen der Einstellung einer schwangeren Frau Nachteile zu befürchten hat</b>, die sich aus einer staatlichen Regelung über die Arbeitsunfähigkeit ergeben, wonach eine mit Schwangerschaft und Entbindung zusammenhängende Verhinderung an der Arbeitsleistung einer Verhinderung wegen Krankheit gleichsteht. Dabei ist es <b>unerheblich, daß sich kein Mann um die freie Stelle beworben hat</b>.</p> <p><i>BAG/2 AZR 227/92 / 15.10.1992</i> <i>Aufgabe von BAG U. v. 20.02.1986, Az: 2 AZR 244/85 wegen EuGH U. v. 08.11.1990 -</i></p>	<p><b>Frage nach der Schwangerschaft nicht ausdrücklich untersagt</b> (anders als Schwerbehinderung) d.h. die Frage ist grundsätzlich erlaubt (dies entspricht auch den Ausführungen in der Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates)</p>
---	---	--

<p>gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.</p> <p>(5) Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit unmittelbar und überwiegend politisch oder koalitionspolitisch ausgerichtet ist oder der Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf auch Daten über die politische Meinung und Gewerkschaftszugehörigkeit des Beschäftigten erheben, soweit die politische Meinung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit im Hinblick auf die Ausrichtung des Arbeitgebers und die Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Ein Arbeitgeber, dessen Tätigkeit Zwecke der Berichterstattung oder Meinungsäußerung verfolgt, auf die Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes anzuwenden ist, darf Daten über die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung des Beschäftigten erheben, soweit die religiöse Überzeugung, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.</p>	<p><i>Rechtssache C-177/88 (Dekker)</i>  Die Frage nach der <b>Schwangerschaft</b> vor Einstellung einer ANin enthält in der Regel eine unzulässige <b>Benachteiligung</b> wegen des Geschlechts und verstößt damit gegen das Diskriminierungsverbot des § 611a BGB, <b>gleichgültig ob sich nur Frauen oder auch Männer um den Arbeitsplatz bewerben</b></p>	
--	---	--

<p>(6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der Arbeitgeber allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das berechnete Interesse des Arbeitgebers überwiegt. Bei Daten aus sozialen Netzwerken, die der elektronischen Kommunikation dienen, überwiegt das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten; dies gilt nicht für soziale Netzwerke, die zur Darstellung der beruflichen Qualifikation ihrer Mitglieder bestimmt sind. Mit Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch bei sonstigen Dritten personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben; dem Beschäftigten ist auf Verlangen über den Inhalt der erhobenen Daten Auskunft zu erteilen. Die Absätze 1 bis 5 sowie § 32a bleiben unberührt.</p> <p>(7) Die Datenerhebung ist nur zulässig, wenn Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig sind.</p>		<p>Bislang keine Entscheidungen über Datenermittlung aus allgemein zugänglichen Quellen – aber: nach Maßstab der objektiven Erforderlichkeit müsste eine solche Datenermittlung unzulässig sein, weil allgemeine Recherche nicht ergebnisorientiert ist und deshalb <b>gar kein Erforderlichkeitsmaßstab</b> vorliegen kann - <b>durch die gesetzliche Regelung wird sie aber zulässig – also eine eindeutige Verschlechterung der bestehenden Rechtslage</b></p>
--	--	---

**§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses**

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

(2) Der Arbeitgeber darf die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses von einer sonstigen Untersuchung oder Prüfung abhängig machen, wenn die Untersuchung oder Prüfung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der

*LAG Rheinland-Pfalz 7 Sa 272/07 / 29.08.2007  
Untersuchung*

Die nach Begründung des Arbeitsverhältnisses durchgeführte **Eignungsuntersuchung** muss auf der Grundlage eines Vergleiches zwischen dem konkreten Gesundheitszustand des ANs und der konkreten arbeitsvertraglichen Tätigkeit, die er verrichten soll, erfolgen. Es fehlt an einem **konkreten Bezug zwischen dem Gesundheitszustand des ANs und der geschuldeten Arbeitstätigkeit**, wenn der untersuchende Arzt die negative Feststellung der gesundheitlichen Eignung darauf stützt, dass dieser an **Fettleibigkeit** leide und aufgrund des gegebenen Body-Mass-Indexes von 44,70 generell für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ungeeignet sei.

Keine Entscheidung zur Rechtfertigung von Gesundheitsuntersuchungen vor Begründung des Beschäftigungsverhältnisses – Grund dürfte sein, dass die Untersuchungen „freiwillig“ durchgeführt wurden.

Bislang aber (von Ausnahmen wie bei Daimler oder einigen Medienunternehmen abgesehen) aber **nur arbeitsmedizinisch notwendige Untersuchungen üblich**.

Mit der neuen Erlaubnisnorm hat der Arbeitgeber wesentlich mehr Spielraum, da es seiner Einschätzung obliegt, ob die Untersuchung notwendig ist oder nicht. Allein schon weil ihm die Einsicht in die Art der Tätigkeit und noch mehr in die Bedingungen ihrer Ausübung fehlt, wird er nicht entscheiden können, ob eine bestimmte gesundheitliche Anforderung wesentlich und entscheidend ist – und wie und gegen wen sollte er auch eine Auseinandersetzung zu dieser Frage führen. Gesundheitsuntersuchungen werden damit von der Ausnahme zur Regel – eine eindeutige Verschlechterung der Rechtslage.

Nach den (sehr wenigen) Entscheidungen zu „sonstigen Untersuchungen und Prüfungen“ sind hohe Anforderungen an die Sach- und Fachkunde gestellt – was nun nach der neuen gesetzlichen Vorschrift gerade nicht mehr notwendig ist – es werden auch Tests zugelassen, für die keinerlei Fach- oder Sachkunde erkennbar ist.

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

*LAG Hessen 9 Sa 1255/01 / 12.09.2002*

*Untersuchung*

Zum Anspruch auf Zulassung zu einer wiederholten **Eignungsuntersuchung**, weil das Untersuchungsverfahren **gegen wesentliche Verfahrensfehler verstoßen** hat (hier: psychologische Eignungsuntersuchung hinsichtlich der Zulassung zur Fortbildung zum Purser II): Infolge einer verfahrenswidrigen Untersuchung besteht ein schuldrechtlicher (§ 611 BGB i.V.m. § 242 BGB) und auch ein quasi negatorischer Anspruch aus § 1004 BGB Analog auf Rücknahme der Beurteilung und Entfernung eines entsprechenden Anschreibens aus der Personalakte (hier: durch die Beurteilung, aus psychischen Gründen nicht zum Purser II geeignet zu sein, wird die ANin in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt und in ihrem beruflichen Fortkommen behindert).

*LAG Sachsen 2 Sa 872/03 / 20.08.2004*

Es ist allein aufgrund des Ergebnisberichts zur **psychologischen Eignungsuntersuchung** nicht möglich festzustellen, dass die vom AG für den AN in Betracht gezogenen Tätigkeiten als Sicherungsposten, Bahnübergangsposten und Schrankenwärter für diesen ungeeignet wären. Psychologische Eignungstests werden nur in beschränktem Umfang für zulässig gehalten (hier: nach 31jähriger unbeanstandeter Tätigkeit). In der Regel wird gefordert, dass die Tests von

	<p><b>Diplompsychologen</b> vorgenommen werden. Der AN muss über <b>Funktionsweise und Zweck des Tests aufgeklärt werden. Andere Erkenntnismöglichkeiten müssen verschlossen bleiben.</b></p>	
--	---	--

**§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung  
vor Begründung eines  
Beschäftigungsverhältnisses**

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

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

1. dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten für die vorgesehenen Tätigkeiten festzustellen oder um über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden, und
2. er diese Daten nach § 32 oder § 32a hätte erheben dürfen.

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

(3) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet

wird, sind die Beschäftigtendaten gemäß § 35 Absatz 2 Satz 2 zu löschen, es sei denn, dass der Beschäftigte in die weitere Speicherung eingewilligt hat.		
--	--	--

**§ 32c Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis**

(1) Beschäftigtendaten dürfen vorbehaltlich der §§ 32e bis 32i erhoben werden, wenn dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Dies ist insbesondere der Fall, soweit die Kenntnis dieser Daten für den Arbeitgeber erforderlich ist, um 1. gesetzliche oder auf Grund eines Gesetzes bestehende Erhebungs-, Melde-, Auskunfts-, Offenlegungs- oder Zahlungspflichten zu erfüllen, 2. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Pflichten zu erfüllen oder 3. die gegenüber dem Beschäftigten bestehenden Rechte des Arbeitgebers einschließlich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrzunehmen. § 32 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 6 gilt entsprechend.

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

(3) Der Arbeitgeber darf von einem Beschäftigten die Teilnahme an einer ärztlichen Untersuchung nach Maßgabe

*BAG 2 AZR 55/99 / 12.08.1999*  
Die Pflicht des ANs, bei Vorliegen eines berechtigten Interesses des AGs eine **ärztliche Untersuchung seines Gesundheitszustandes zu**

Ärztliche Untersuchungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis bislang nur in sehr engen Grenzen – quasi wenn es aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers notwendig

<p>des § 32a Absatz 1 sowie die Teilnahme an einem Eignungstest nach Maßgabe des § 32a Absatz 2 verlangen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen, oder</li> <li>2. ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.</li> </ol> <p>(4) Die Datenerhebung ist nur zulässig, soweit Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig sind.</p>	<p><b>dulden</b>, ist im Übrigen auch ohne z. B. tarifliche Regelung anzunehmen und resultiert <b>aus der allgemeinen Treuepflicht</b> des ANs. Das Interesse des AGs an der geforderten Untersuchung ist vielmehr abzuwägen gegen das Interesse des ANs an der Wahrung seiner Intimsphäre und körperlichen Unversehrtheit. Ein AN ist regelmäßig <b>nicht verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob er alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen.</b></p> <p><i>LAG Sachsen 2 Sa 872/03 / 20.08.2004</i>  Es ist hier allein aufgrund des Ergebnisberichts zur <b>psychologischen Eignungsuntersuchung</b> nicht möglich festzustellen, dass die vom AG für den AN in Betracht gezogenen Tätigkeiten als Sicherungsposten, Bahnübergangsposten und Schrankenwärter für diesen ungeeignet wären. Psychologische Eignungstests werden in beschränktem Umfang für zulässig gehalten (hier: nach 31jähriger unbeanstandeter Tätigkeit). In der Regel wird gefordert, dass die Tests von Diplompsychologen vorgenommen werden. Der AN muss über Funktionsweise und Zweck des Tests aufgeklärt werden. Andere Erkenntnismöglichkeiten müssen verschlossen bleiben.</p>	<p>war, möglich.  Nun: Zweifel an der Eignung oder bevorstehender Wechsel der Tätigkeit reichen aus, um Untersuchungen <b>verlangen zu können</b>. Insbesondere dürfen die notwendigen Erkenntnisse nicht auf anderem Weg erlangt werden können.</p>
--	--	--

**§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis**

(1) Der Arbeitgeber darf

Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit

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

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

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

(3) Der Arbeitgeber darf zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen

Bislang keine rechtliche Grundlage für Screenings, die nun geschaffen wird.

schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis, insbesondere zur Aufdeckung von Straftaten nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des Strafgesetzbuchs, einen automatisierten Abgleich von Beschäftigtendaten in anonymisierter oder pseudonymisierter Form mit von ihm geführten Dateien durchführen. Ergibt sich ein Verdachtsfall, dürfen die Daten personalisiert werden. Der Arbeitgeber hat die näheren Umstände, die ihn zu einem Abgleich nach Satz 1 veranlassen, zu dokumentieren. Die Beschäftigten sind über Inhalt, Umfang und Zweck des automatisierten Abgleichs zu unterrichten, sobald der Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

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

(5) Der Arbeitgeber darf die nach § 32 Absatz 1 bis 6 sowie nach den §§ 32a und 32c Absatz 1 bis 3 erhobenen Beschäftigtendaten nicht in einer Weise verarbeiten und nutzen, dass sie durch die automatisierte Zusammenführung

**Vergleich mit Rechtsprechung zu Videoüberwachung (s. § 32 f): Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht nur in sehr engen Grenzen bei konkretem, auf die Person bezogenen Verdacht:** anlassloses Screening – und das ist insbesondere nach der Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates ausdrücklich gewollt – verlässt diese Grundsätze vollkommen.

einzelner Lebens- und Personaldaten ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften oder des Gesundheitszustandes des Beschäftigten ergeben.		
--	--	--

<p><b>§ 32e Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten nur mit Kenntnis des Beschäftigten erheben.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten ohne Kenntnis des Beschäftigten nur erheben, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tatsachen den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde, und</li> <li>2. die Erhebung erforderlich ist, um die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken oder um damit im Zusammenhang stehende weitere Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu verhindern.</li> </ol> <p>(3) Die Erhebung nach Absatz 2 muss nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den</p>	<p><i>BAG 1 ABR 50/80 / 17.08.1982</i></p> <p>Die Aufforderung des AGs an seine AN oder eine Gruppe von ihnen, sich im Betrieb einer <b>polizeilichen Kontrolluntersuchung zur Aufdeckung eines Gelddiebstahls</b> zum Nachteil eines Betriebsangehörigen zu stellen, kann eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme der Ordnung des Betriebes i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sein, wenn die Aufforderung als Ausübung des AGischen Direktionsrechts zu verstehen ist. Ist die Aufforderung dagegen lediglich in Sache einer <b>Weitergabe der polizeilichen Anordnung</b> zu verstehen, dann fehlt es an einer eigenständigen Ordnungsmaßnahme des AGs, die Gegenstand des Mitbestimmungsrechts des BRs sein könnte. Welche Bedeutung einer derartigen Aufforderung des AGs im Einzelfall zukommt, ist im Wesentlichen eine Frage tatrichterlicher Würdigung</p>	<p>Wenn selbst die Anordnung der Teilnahme an polizeilichen Ermittlungsmaßnahmen mitbestimmungspflichtig sein kann wird deutlich, dass jede <b>Form polizeilicher Betätigung im Betrieb an strenge Voraussetzungen geknüpft</b> ist, wenn sie vom Arbeitgeber veranlasst wird. Dies muss umso mehr gelten, wenn nicht die Polizei selber, sondern der <b>Arbeitgeber kraft eigener Entscheidung Polizeiaufgaben im Betrieb wahrnimmt</b>. Diesen Standard unterschreitet bereits abs. 2 Nr. 1, da keinen Anforderungen an die schwere des Verdachts gestellt werden - ein Anfangsverdacht im Sinne einer bloßen Vermutung dürfte also vom Wortlaut reichen. Gänzlich verlässt die Neuregelung den bisherigen Standard, wenn sie <b>Datenermittlung aus rein präventiven Gründen</b> zulässt, bei denen es naturgemäß nicht einmal einen Anfangsverdacht geben kann.</p>
--	---	---

Anlass verhältnismäßig sein. Sie ist nur zulässig, wenn die Erforschung des Sachverhalts auf andere Weise erschwert oder weniger erfolgversprechend wäre. Die Erhebung ist abubrechen, wenn der Zweck nicht zu erreichen ist; sie ist zu unterbrechen, wenn der Zweck nur vorübergehend nicht zu erreichen ist. Sie ist zeitlich auf das unumgängliche Maß zu beschränken.

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

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

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

(5) Der Arbeitgeber darf die nach Absatz 2 erhobenen Daten nur für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, verarbeiten und nutzen. Die den Verdacht begründenden Tatsachen sind vor der Datenerhebung zu dokumentieren. Die näheren Umstände

der Datenerhebung nach den Absätzen 2 bis 4 sind unverzüglich nach der Datenerhebung zu dokumentieren. § 4d Absatz 5 ist anzuwenden. Der Beschäftigte ist über die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zu unterrichten, sobald deren Zweck durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

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

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

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

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

1. zur Zutrittskontrolle,
  2. zur Wahrnehmung des Hausrechts,
  3. zum Schutz des Eigentums,
  4. zur Sicherheit des Beschäftigten,
  5. zur Sicherung von Anlagen,
  6. zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes,
  7. zur Qualitätskontrolle,
- soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und wenn nach Art und Ausmaß der Videoüberwachung keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Der Arbeitgeber hat den Umstand der Beobachtung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. § 6b Absatz 3 und 4 gilt entsprechend. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn

*BAG 1 ABR 45/73 / 14.05.1974*

Die Verwendung von **Multimoment-Filmkameras**, die in regelmäßigen Abständen Aufnahmen von Arbeitsplätzen machen, dienen **ihrer technischen Natur nach stets auch zur Überwachung** des Verhaltens der AN. Der BR hat daher ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Die Mitbestimmung des BR bei der Einführung technischer Überwachung **entfällt nicht dadurch**, dass der AN die Möglichkeit hat, das Überwachungsgerät **abzuschalten**. Denn schon allein das Abschalten lässt Rückschlüsse auf das Verhalten des AN zu.

*BAG 1 ABR 20/74 / 09.09.1975*

Eine technische Einrichtung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist dann dazu **bestimmt**, das Verhalten oder die Leistung der AN **zu überwachen**, wenn die Einrichtung zur Überwachung **objektiv und unmittelbar geeignet ist, ohne Rücksicht darauf, ob der AG dieses Ziel verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch auswertet**. Die Möglichkeit, dass erst durch zusätzliche anderweitige Anordnungen oder bestimmte Gestaltungen zukünftig AN überwacht werden könnten, genügt andererseits nicht. Der Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG greift auch, wenn auf Grund der Einrichtung unmittelbar Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung bestimmter anderer AN gezogen werden können, die nicht die mit der Einrichtung versehene Maschine bedienen.

*BAG 5 AZR 116/86 / 07.10.1987*

Eine **Verletzung des Persönlichkeitsrechts** eines ANs kann vorliegen, wenn er einem **ständigen lückenlosen Überwachungsdruck dadurch unterworfen wird**, dass der AG **sich vorbehält, jederzeit ohne konkreten Hinweis den**

Insgesamt sehr differenzierte Rechtsprechung zur Frage der Videoüberwachung; Quintessenz: (verdeckte) **Videoüberwachung nur allerletztes Mittel, Pauschalverdacht gegen eine Beschäftigtengruppe reicht nicht aus – sondern konkreter Verdacht gegen bestimmte Personen muss vorliegen** ; Grundsätze gelten nicht nur **bei wirklicher heimlicher Videoüberwachung, sondern auch bei offener aber verdeckter Videoüberwachung**.

Abgrenzung in allen Entscheidungen : **deutlich überwiegendes Interesse des Arbeitgebers!**

j  
Mit der Neuregelung: Möglichkeit des Einsatzes zur Qualitätskontrolle, Zutrittskontrolle, Wahrung des Hausrechts d.h. Anforderung an „Überwiegende Interessen des Arbeitgebers“ wird deutlich abgesenkt

<p>von einer Einrichtung lediglich der Anschein einer Videoüberwachung ausgeht.</p> <p>(2) Eine Videoüberwachung von Teilen von Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung des Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.</p> <p>(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Speicherungszwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>	<p><b>Arbeitsplatz durch versteckt aufgestellte Videokameras zu beobachten.</b>  Eine Maßnahme der vorgezeichneten Art kann allerdings gerechtfertigt sein, wenn überwiegend schutzwürdige Interessen des AGs sie erfordern. Hierzu bedarf es eines substantiierten Sachvortrages.</p> <p><i>LAG Köln 12 Sa 639/96 / 30.08.1996</i>  Die Aufzeichnungen durch <b>versteckte Kameras</b> (hier: Videoüberwachung einer Lagerhalle, in der sich Parfümerieartikel befinden) dürfen in einem Kündigungsschutzprozess <b>nicht verwertet werden</b> zum Beweis von unzulässigerweise erfolgten Eingriffen in das Eigentum des AGs.</p> <p><i>BAG 2 AZR 51/02 / 27.03.2003</i>  1.) Die <b>heimliche Videoüberwachung</b> von AN greift in deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG) ein und ist nur dann gerechtfertigt, wenn - <b>konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung/schweren Verfehlung</b> des AN - <b>weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung ausgeschöpft</b> - heimliche Videoüberwachung quasi <b>einzig verbleibendes Mittel</b>  - <b>insgesamt</b> nicht unverhältnismäßig. Mildere Aufklärungsmaßnahmen bei Warenfehlbeständen (Diebstahlverdacht ggü. AN): stichprobenartige Kontrolle des Lieferumfangs/Überprüfung im Warenwirtschaftssystem, o. Ä.  2.) Videoüberwachung unterliegt zwingender Mitbestimmung des BR (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) Ist die Videoüberwachung entgegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG <b>ohne vorherige Zustimmung</b> des BR durchgeführt worden, ergibt sich aus diesem Verstoß jedenfalls dann <b>kein eigenständiges Beweisverwertungsverbot</b>, wenn der BR der Verwendung des Beweismittels und der darauf gestützten Kündigung zustimmt und die</p>	
--	---	--

	<p>Beweisverwertung nach den allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt ist.</p> <p><i>LAG Niedersachsen 7 TaBV 40/04 / 20.01.2005</i> Der Spruch der Einigungsstelle, die <b>Einführung eines Videosystems im Betrieb bezüglich der Produktionsanlagen</b> für unzulässig zu erklären, überschreitet nicht das der Einigungsstelle gesetzte Ermessen. Es ist nicht ermessensfehlerhaft, wenn die Einigungsstelle im Rahmen einer Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalles das Persönlichkeitsrecht der AN höher bewertet hat, als das Interesse der AGin an einer videounterstützten Überwachung der Produktion und zu dem Ergebnis gelangt ist, dass die beabsichtigte Einführung der Videoüberwachungsanlage nicht angemessen ist.</p> <p><i>LAG BaWü 12 Sa 115/97 / 06.05.1998</i> Ein <b>Video-Spähangriff</b> eines AGs gegen eine KassiererIn eines Einzelhandelsbetriebes <b>verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, wenn vor Beginn des Angriffs kein durch Tatsachen begründeter Tatverdacht einer vorsätzlichen schweren Vertragsverletzung oder Straftat gerade gegen diese, sondern nur ein pauschaler Verdacht gegen die gesamte Belegschaft bestanden hat.</b> Die hieraus gewonnenen <b>Erkenntnisse</b> dürfen - zumal wenn durch Missachtung des Mitbestimmungsrechts zustande gekommen - als "Früchte vom verbotenen Baum" <b>im Prozess nicht verwertet werden</b>; dies gilt auch für ein unter dem Druck der so gewonnenen Beweise abgegebenes unspezifisches Geständnis (Fernwirkung). Die ANin kann den aufgrund einer Drohung mit Strafanzeige abgeschlossenen Aufhebungsvertrag anfechten, weil die Drohung ein rechtswidriges, inadäquates Mittel zur Abgabe der Willenserklärung i.S.v. § 123 BGB ist.</p>	
--	--	--

--	--	--

### § 32g Ortungssysteme

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch elektronische Einrichtungen zur Bestimmung eines geografischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist

1. zur Sicherheit des Beschäftigten oder
2. zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten und wenn keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung überwiegen.

Eine Erhebung nach Satz 1 darf nur während der Arbeitszeit des Beschäftigten erfolgen. Der Arbeitgeber hat den Einsatz des Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen für den Beschäftigten erkennbar zu machen und ihn über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung zu informieren. Beschäftigtendaten, die beim Einsatz von Ortungssystemen erhoben werden, dürfen nicht zu anderen Zwecken als nach Satz 1 verarbeitet oder genutzt werden.

(2) Der Arbeitgeber darf Ortungssysteme

*ArbG Kaiserslautern 1 BVGa 5/08 / 27.08.2008*

Der Einbau von **GPS-Geräten in Fahrzeuge des AG**, die von AN dienstlich verwendet werden, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Eine technische Einrichtung ist dann dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der AN zu überwachen, wenn die Einrichtung zur Überwachung **objektiv und unmittelbar geeignet ist**, ohne Rücksicht darauf, ob der AG dieses Ziel verfolgt und die durch die Überwachung gewonnenen Daten auch auswertet.

Rückschluss aus MbtsR: der Einsatz von Ortungsgeräten ist nur ausnahmsweise erlaubt, weil damit Leistungs- und Verhaltenskontrolle einhergehen kann. Mit der gesetzlichen Neuregelung kann der **Einsatz aber regelmäßig angeordnet werden**, wenn er zur Koordinierung von Einsätzen notwendig sein könnte- die **potentielle Möglichkeit muss ausreichen, weil die technischen Möglichkeiten ja geschaffen werden müssen**

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

(3) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

<p><b>§ 32h Biometrische Verfahren</b></p> <p>(1) Der Arbeitgeber darf biometrische Merkmale eines Beschäftigten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. Daten in Form von Lichtbildern eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat.</p> <p>(2) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen des Beschäftigten einer weiteren Speicherung entgegenstehen.</p>	<p><i>BAG 1 ABR 69/82 / 10.04.1984</i></p> <p><i>Zugangssicherung</i></p> <p>Die Installation eines Zugangssicherungssystems, das bei der Präsentation von <b>codierten Ausweiskarten</b> den Ein- oder Ausgang zu Betriebsräumen freigibt, ohne festzuhalten, wer wann in welcher Richtung den Zugang benutzt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des BRes</p>	<p>Umkehrschluss: wenn festgestellt wird, wer wann in welche Richtung das Tor passiert besteht Mitbestimmungsrecht – und das ist bei biometrischen Daten der Fall.</p> <p>Folglich: Verwendung nur ausnahmsweise! Nach der Neuregelung Verwendung zur Authentifikation aber regelmäßig zulässig</p>
--	---	---

**§ 32i Nutzung von**

**Telekommunikationsdiensten**

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

1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit,
2. zu Abrechnungszwecken oder
3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle und soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Werden nach Satz 1 Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu unterrichten, sobald der Zweck der Verarbeitung oder Nutzung durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu

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

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

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

(3) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von anderen als in Absatz 2 genannten

Telekommunikationsdiensten darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zu den in Absatz 1 Nummer 1 oder 3 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Dies gilt auch, soweit es für den ordnungsgemäßen Dienst- oder Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers in den Fällen einer Versetzung, Abordnung oder Abwesenheit erforderlich ist. Ohne Kenntnis des Beschäftigten darf eine Erhebung nach Satz 1 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 nur nach Maßgabe des § 32e erfolgen.

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

den Beschäftigten hierauf schriftlich hingewiesen hat.		
---	--	--

<p><b>§ 32j Unterrichtungspflichten</b> Stellt ein Arbeitgeber fest, dass bei ihm gespeicherte Beschäftigtendaten unrechtmäßig übermittelt oder auf sonstige Weise Dritten unrechtmäßig zur Kenntnis gelangt sind, hat er dies unverzüglich den Betroffenen mitzuteilen. Drohen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Rechte oder schutzwürdiger Interessen der Beschäftigten, hat der Arbeitgeber auch die zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu unterrichten. § 42a Satz 3 bis 4 und 6 gilt entsprechend.</p>		
---	--	--

<p><b>§ 32k Änderungen</b> Der Arbeitgeber hat Dritten, an die er Beschäftigtendaten übermittelt hat, die Änderung, Löschung oder Sperrung dieser Daten unverzüglich mitzuteilen, es sei denn, die Mitteilung ist nicht erforderlich, um schutzwürdige Interessen der Beschäftigten zu wahren.</p>		
--	--	--

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

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

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

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

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

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

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

„Dritter Unterabschnitt Rechte des Betroffenen“.

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

„Vierter Unterabschnitt Aufsichtsbehörde“.

10. In § 43 Absatz 1 werden nach Nummer 7b die folgenden Nummern 7c bis 7g eingefügt:

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

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

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

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

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