

Kapitel 28

Rechtliche Aspekte der Personalarbeit

Ergänzungen zum Kapitel „28.8 Ausblick auf die künftige Rechtsentwicklung“

§ 32 Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

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

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

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

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

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

(6) Beschäftigtendaten sind unmittelbar bei dem Beschäftigten zu erheben. Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten vor der Erhebung hierauf hingewiesen hat, darf der

Arbeitgeber allgemein zugängliche Daten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung das 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.

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

§ 32a Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

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

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

§ 32b Datenverarbeitung und -nutzung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigendaten, 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) Beschäftigendaten, 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 des § 32a Absatz 1 sowie die Teilnahme an einem Eignungstest nach Maßgabe des § 32a Absatz 2 verlangen, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung des Beschäftigten zu überprüfen, wenn 1. tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die Zweifel an der fortdauernden Eignung des Beschäftigten begründen, oder 2. ein Wechsel seiner Tätigkeit oder seines Arbeitsplatzes beabsichtigt ist.

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

§ 32d Datenverarbeitung und -nutzung im Beschäftigungsverhältnis

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen, soweit 1. sie nach § 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 § 32, 32a oder 32c erhalten hat, darf er nur verarbeiten und nutzen, soweit 1. dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist und 2. er sie nach den §§ 32, 32a oder 32c hätte erheben dürfen.

(3) Der Arbeitgeber darf zur Aufdeckung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen durch Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis, insbesondere zur Aufdeckung von Straftaten nach den §§ 266, 299, 331 bis 334 des 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 einzelner Lebens- und Personaldaten ein Gesamtbild der wesentlichen geistigen und charakterlichen Eigenschaften oder des Gesundheitszustandes des Beschäftigten ergeben.

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

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

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

1. Tatsachen den Verdacht begründen, dass der Beschäftigte im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat, die den Arbeitgeber bei einem Arbeitnehmer zu einer Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen würde, und
2. die Erhebung erforderlich ist, um die Straftat oder die andere schwerwiegende Pflichtverletzung aufzudecken oder um damit im Zusammenhang stehende weitere Straftaten oder schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu verhindern.

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

(4) In den Fällen des Absatzes 2 ist die Erhebung von Beschäftigtendaten unzulässig, wenn sie erfolgt mit Hilfe 1. einer planmäßig angelegten Beobachtung, die länger als 24 Stunden ohne Unterbrechung oder an mehr als vier Tagen stattfinden soll, 2. technischer Mittel zum Abhören oder Aufzeichnen des nicht öffentlich gesprochenen Wortes oder 3. sonstiger besonderer technischer Mittel, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind. Satz 1 Nummer 3 gilt nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten.

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

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

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

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

(1) Die Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsgelände, Betriebsgebäude oder Betriebsräume (Betriebsstätten) mit optisch-elektronischen Einrichtungen

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

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

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

§ 32g Ortungssysteme

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigtendaten durch elektronische Einrichtungen zur Bestimmung eines geografischen Standortes (Ortungssysteme) nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist, 1. zur Sicherheit des Beschäftigten oder 2. zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten und wenn keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung überwiegen. Eine Erhebung nach Satz 1 darf nur während der Arbeitszeit des Beschäftigten erfolgen. Der Arbeitgeber hat den Einsatz des Ortungssystems durch geeignete Maßnahmen für den Beschäftigten erkennbar zu machen und ihn über den Umfang der Aufzeichnungen und deren regelmäßige oder im Einzelfall vorgesehene Auswertung zu informieren. Beschäftigtendaten, die beim Einsatz von Ortungssystemen erhoben werden, dürfen nicht zu anderen Zwecken als nach Satz 1 verarbeitet oder genutzt werden.

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

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

§ 32h Biometrische Verfahren

(1) Der Arbeitgeber darf biometrische Merkmale eines Beschäftigten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies aus betrieblichen Gründen zu Autorisierungs- und Authentifikationszwecken erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung überwiegen. Daten in Form von Lichtbildern eines Beschäftigten darf der Arbeitgeber auch zu anderen Zwecken erheben, verarbeiten und nutzen, soweit der Beschäftigte eingewilligt hat.

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

§ 32i Nutzung von Telekommunikationsdiensten

(1) Soweit dem Beschäftigten die Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubt ist, darf der Arbeitgeber bei dieser Nutzung anfallende Daten nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist 1. zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebes von Telekommunikationsnetzen oder Telekommunikationsdiensten, einschließlich der Datensicherheit, 2. zu Abrechnungszwecken oder 3. zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungsoder Verhaltenskontrolle und soweit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Beschäftigten an einem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegen. Werden nach Satz 1 Nummer 3 erhobene Daten einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet, ist dieser über eine Verarbeitung und Nutzung zu unterrichten, sobald der Zweck der Verarbeitung oder Nutzung durch die Unterrichtung nicht mehr gefährdet wird.

(2) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von Telefondiensten darf der Arbeitgeber nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich ist und der Beschäftigte und seine Kommunikationspartner im Einzelfall vorher darüber informiert worden sind und darin eingewilligt haben. Ist die ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erbrachte telefonische Dienstleistung wesentlicher Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung, darf der Arbeitgeber Inhalte dieser Nutzung ohne Kenntnis des Beschäftigten im Einzelfall zu einer stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungsoder Verhaltenskontrolle erheben, verarbeiten und nutzen, wenn 1. der Beschäftigte in geeigneter Weise vorab darüber informiert worden ist, dass er in einem eingegrenzten Zeitraum mit einer Kontrolle zu rechnen hat, und 2. die Kommunikationspartner des Beschäftigten über die Möglichkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung informiert worden sind und darin eingewilligt haben. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Inhaltsdaten nach Satz 2 zu unterrichten.

(3) Inhalte einer ausschließlich zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken erlaubten Nutzung von anderen als in Absatz 2 genannten Telekommunikationsdiensten darf der Arbeitgeber erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies zu den in Absatz 1 Nummer 1 oder 3 genannten Zwecken erforderlich ist und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Dies gilt auch, soweit es für den ordnungsgemäßen Dienstoder Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers in den Fällen einer Versetzung, Abordnung oder Abwesenheit erforderlich ist. Ohne Kenntnis des Beschäftigten darf eine Erhebung nach Satz 1 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 nur nach Maßgabe des § 32e Absatz 2 bis 7 erfolgen.

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

§ 32j Unterrichtungspflichten

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.

§ 32k Änderungen

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.

§ 32l 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.“