

# Entwurf eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes (BeschDSG)

veröffentlicht am 9. Februar 2022

## A. Allgemeiner Teil

### I. Anwendbarkeit

#### § 1 Ziele

- (1) Vor dem Hintergrund eines strukturellen Ungleichgewichts zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern und hieraus resultierender ungleicher Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten schützt und stärkt dieses Gesetz die Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten von Beschäftigten und insbesondere ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung, bezogen auf die Verarbeitung ihrer Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber.
- (2) Bezogen auf die Anbahnung, Durchführung oder Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen legt dieses Gesetz fest, welche Verarbeitungen personenbezogener Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber aufgrund einer bestehenden Erforderlichkeit zulässig sind. Für erforderliche Verarbeitungen stellt es unter Wahrung des Schutzes der Beschäftigten einen Ausgleich zwischen ihren Interessen und denen der Arbeitgeber her.
- (3) Für Verarbeitungen von Beschäftigtendaten, die nicht erforderlich sind, enthält dieses Gesetz Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten für Beschäftigte und deren Interessenvertretungen. Weiterhin gestaltet es die in Kapitel III der DSGVO enthaltenen allgemeinen Rechte betroffener Personen beschäftigungsspezifisch aus und soll es diesen ermöglichen, auf unzulässige Verarbeitungen angemessen zu reagieren.

#### § 2 Sachlicher Anwendungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt für alle Verarbeitungen von Beschäftigtendaten in der Anbahnungs- oder Durchführungsphase von Beschäftigungsverhältnissen sowie nach deren Beendigung. Es kommt auch zur Anwendung, wenn diese Verarbeitungen im Auftrag von Arbeitgebern durch Auftragnehmer durchgeführt werden. Weiterhin gilt es für Verarbeitungen durch Dritte, die Arbeitgeber veranlassen oder ermöglichen.

(2) Dieses Gesetz gilt für alle Beschäftigtendaten einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO. Erfasst werden auch solche Beschäftigtendaten, die nicht in einem Dateisystem verarbeitet werden oder werden sollen.

(3) Erfolgt eine Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Rahmen der Ausübung persönlicher oder familiärer Tätigkeiten, kommt dieses Gesetz zur Anwendung, wenn ein Bezug zu einem Beschäftigungsverhältnis besteht oder wenn absehbar ist, dass ein solcher in der Zukunft hergestellt wird oder werden soll.

### **§ 3 Persönlicher Anwendungsbereich**

Dieses Gesetz gilt bezogen auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten für alle beteiligten Beschäftigten und Arbeitgeber.

### **§ 4 Räumlicher Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz kommt für alle natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder andere Stellen zur Anwendung, die im Zusammenhang mit der Anbahnung, Durchführung oder Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland als Arbeitgeber Daten von Beschäftigten verarbeiten.

(2) Es kommt weiterhin zur Anwendung für alle natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder sonstige Stellen, die außerhalb Deutschlands Beschäftigtendaten nach Abs. 1 verarbeiten.

### **§ 5 Begriffsbestimmungen**

(1) Diesem Gesetz liegen die Begriffsbestimmungen des Art. 4 DSGVO zugrunde. Diese werden durch die in Abs. 2 bis 13 enthaltenen Begriffsbestimmungen ergänzt und präzisiert.

(2) "Arbeitgeber" sind alle natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder andere Stellen, die mit in Abs. 3 genannten Beschäftigten ein Beschäftigungsverhältnis anbahnen, durchführen oder durchgeführt haben. Arbeitgeber sind weiterhin Auszubildende und Auftraggeber arbeitnehmerähnlicher Personen oder vergleichbar wirtschaftlich abhängiger Personen. Bei Beschäftigten, die einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden, ist auch der Dritte Arbeitgeber. Bei in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten sind Arbeitgeber die Auftraggeber oder Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes. Sind Arbeitgeber zusammen mit anderen natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder anderen Stellen nach Art. 26 DSGVO gemeinsam für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten verantwortlich, gilt dieses Gesetz für alle gemeinsam Verantwortlichen.

(3) "Beschäftigte" sind

1. Arbeitnehmer\*innen einschließlich der Leiharbeiter\*innen im Verhältnis zum Entleiher,
2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte einschließlich dual Studierender in betrieblichen Praxisphasen,
3. Teilnehmer\*innen an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitand\*innen),
4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen tätige Beschäftigte,

5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
7. Personen, die als allein tätige Selbstständige („Soloselbständige“) Aufträge von natürlichen oder juristischen Personen, Behörden, Einrichtungen oder anderen Stellen unter der Voraussetzung erhalten, dass sie einer Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten für Zwecke zustimmen, die über die für die Durchführung der Vertragsbeziehungen unmittelbar erforderlichen Informationen hinausgehen; insbesondere dann, wenn diese Informationen mit Software oder Algorithmen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz mit dem Ziel der Leistungs- oder Qualitätsbeurteilung verarbeitet werden,
8. Beamt\*innen des Bundes, Richter\*innen des Bundes, Soldat\*innen sowie Zivildienstleistende.

Bewerber\*innen für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.

- (4) „Beschäftigtendaten“ sind personenbeziehbare oder personenbezogene Daten zu Beschäftigten oder über diese Personen.
- (5) „Bewerber\*innen“ sind Beschäftigte, die sich in der Bewerbungsphase befinden.
- (6) „Bewerbungsphase“ ist der Zeitraum, in dem personenbezogene Daten von Beschäftigten durch Arbeitgeber mit dem Ziel der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, einer Versetzung, einer Beförderung oder einer anderweitigen vergleichbaren vertraglichen Veränderung erstmals verarbeitet werden.
- (7) „Erheben“ ist als Teil der Verarbeitung das Beschaffen von Beschäftigtendaten.
- (8) „Interessenvertretungen“ im Sinne dieses Gesetzes sind die gesetzlich zuständigen Betriebs- oder Personalräte sowie andere gesetzlich zuständige Interessenvertretungen.
- (9) „Cloud-Computing“ steht für technische Konzepte, die es ermöglichen, über unterschiedliche digitale Kommunikationsnetze auf Daten, Anwendungen oder Dienste zuzugreifen, die auf Servern oder Speichersystemen im Internet zur Verfügung stehen.
- (10) „Künstliche Intelligenz“ steht für eine Software, die menschliche Entscheidungsstrukturen auf Basis vorgegebener Regeln und mathematischer Formeln nachvollziehen und hierauf fußend eigene Lösungs- und Handlungsvorschläge machen kann.
- (11) „Scoring“ ist die Verwendung eines Wahrscheinlichkeitswerts über ein bestimmtes zukünftiges Verhalten einer natürlichen Person zum Zweck der Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses mit dieser Person.
- (12) „Software as a service“ sind Softwareanwendungen, die Arbeitgebern von Softwareanbietern über das Internet als Dienstleistung zur Verfügung gestellt werden.
- (13) „Soziale Graphen“ sind in vernetzten Systemen automatisch ablaufende Datenauswertungen, die Beziehungen von Mitgliedern und Gruppen in digitalen Netzwerken von Firmen und Behörden beschreiben und Wechselbeziehungen zwischen diesen digital abbilden können.

## II. Grundsätze

### § 6 Verarbeitung von Beschäftigtendaten

- (1) Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist zulässig, wenn sie durch dieses Gesetz, eine andere gesetzliche Regelung oder eine hierauf basierende Kollektivvereinbarung erlaubt wird. Der Verarbeitung dürfen keine überwiegenden Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten entgegenstehen.
- (2) Werden personenbezogene Daten unter Verstoß gegen Abs. 1 unzulässig erhoben oder verarbeitet, muss der Einsatz des dafür verwendeten Verfahrens oder der dafür verwendeten Software unterbleiben.
- (3) Die Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten setzt im Einzelfall voraus, dass sie für die Planung und Durchführung organisatorischer, sozialer oder personeller Maßnahmen von Arbeitgebern erforderlich und vom Zweck des Beschäftigungsverhältnisses gedeckt ist. Der mit der Verarbeitung der Beschäftigtendaten verfolgte Zweck ist vor der ersten Erhebung von Arbeitgebern festzulegen und in nachprüfbarer Weise zu dokumentieren. Die Dokumentation muss den Vorgaben in Art. 12 Abs. 1 Satz 1 DSGVO entsprechen. Sie ist den Beschäftigten sowie den zuständigen betrieblichen Interessenvertretungen auf deren Verlangen in Textform vorzulegen.
- (4) Personenbezogene Daten müssen direkt bei Beschäftigten erhoben werden (Direkterhebung). Dies schließt eine Erhebung erforderlicher Daten im Internet oder in anderen digitalen Quellen aus.
- (5) Beschäftigtendaten sind von Arbeitgebern zu anonymisieren, sobald der Verarbeitungszweck dies zulässt. Ist eine Anonymisierung technisch nicht möglich, muss eine Pseudonymisierung erfolgen. Dies gilt insbesondere für statistische Auswertungen. Weiterhin sind für alle vorhandenen Beschäftigtendaten Löschrufen festzusetzen, durch die die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf einen für die Durchführung unumgänglichen Zeitraum begrenzt wird.
- (6) Eine Abweichung von der Direkterhebung ist nur zulässig, wenn
  1. Beschäftigte personenbezogene Daten mit dem offensichtlichen Ziel des Abrufs durch potentielle Arbeitgeber selbst in ein elektronisches Bewerbungsportal einstellen;
  2. Beschäftigte nach Maßgabe von § 10 dieses Gesetzes hierzu eine freiwillige Einwilligung erteilt haben;
  3. eine einschlägige gesetzliche Vorschrift sie vorsieht oder zwingend voraussetzt;
  4. der mit der Erhebung verfolgte Verarbeitungszweck die Einschaltung Dritter erforderlich macht;
  5. die Erhebung für Arbeitgeber mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist.
- (7) Werden personenbezogene Daten nach dem Abs. 6 Nr. 3 aufgrund einer anwendbaren Rechtsvorschrift erhoben, die Arbeitgeber zur Auskunft verpflichtet, sind Beschäftigte von diesen hierauf hinzuweisen. Dasselbe gilt, wenn die Erteilung der Auskunft Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen oder anderer Rechtsvorteile an Beschäftigte ist; dabei ist auf die Freiwilligkeit der Angaben hinzuweisen.
- (8) Eine Änderung des gemäß § 6 Abs. 3 dieses Gesetzes einer Verarbeitung zugrunde liegenden Zwecks ist nur zulässig, wenn
  1. eine einschlägige gesetzliche Vorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt oder
  2. eine erneute Verarbeitung beim Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde.

(9) In den in Abs. 6 Nrn. 1, 2, 4 und 5 sowie in Abs. 8 Nr. 2 genannten Fällen muss die Verarbeitung von Beschäftigtendaten unterbleiben, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass hierdurch schutzwürdige Interessen, Grundrechte oder Grundfreiheiten der betroffenen Beschäftigten beeinträchtigt werden.

(10) Die Entbindung behandelnder Ärzt\*innen von der ärztlichen Schweigepflicht durch Beschäftigte ist unzulässig. Etwas anderes gilt, wenn dies im Interesse der Beschäftigten in einer gesetzlichen Regelung oder in einer hierauf basierenden Kollektivvereinbarung vorgesehen ist. In den Fällen des Satz 2 sind die Vorgaben zur Erteilung einer freiwilligen Einwilligung in § 10 dieses Gesetzes zu beachten.

(11) Beschäftigtendaten dürfen von Arbeitgebern nicht mit personenbezogenen Daten aus anderen Rechts- oder Vertragsverhältnissen, die außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses bestehen, zusammengeführt und mit diesen gemeinsam verarbeitet werden. Daten aus unterschiedlichen Rechts- oder Vertragsverhältnissen müssen getrennt verarbeitet werden. Durch technische und organisatorische Vorkehrungen müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass Zugriffe und Verarbeitungen nur innerhalb der jeweiligen Rechts- oder Vertragssphäre möglich sind. Insbesondere darf keine personalverantwortliche Stelle auf die Daten von Beschäftigten Zugriff haben, die außerhalb der Beschäftigungsverhältnisse stehenden Rechts- oder Vertragssphären zuzuordnen sind. Die jeweils zuständigen Personen sind auf die unterschiedlichen Zweckbestimmungen der personenbezogenen Daten und die hieraus resultierenden Pflichten zur Datentrennung hinzuweisen.

## **§ 7 Übermittlung**

(1) Beschäftigtendaten dürfen von Arbeitgebern nur solchen Personen zugänglich gemacht werden, die diese Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Personen ohne entsprechende Aufgaben muss der Zugriff auf Beschäftigtendaten und deren Verarbeitung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen verwehrt werden.

(2) Dritten außerhalb eines Betriebs oder Unternehmens dürfen personenbezogene Daten der Beschäftigten nur aus den in § 6 Abs. 3 genannten Gründen und nur beim Vorliegen einer wirksamen Einwilligung der Beschäftigten zugänglich gemacht werden. Eine Verpflichtung der Beschäftigten zur Erteilung der Einwilligung besteht nicht.

(3) Die elektronische Kommunikation zwischen Beschäftigten und Dritten darf auch in den Fällen des § 22 Abs. 1 nicht mit dem Ziel ausgewertet werden, mögliche berechtigte Kontakte von Beschäftigten zu Dritten zu ermitteln.

## **§ 8 Verhältnismäßigkeitsprüfungen**

Müssen von Arbeitgebern bei der Umsetzung datenschutzrechtlicher Normen Verhältnismäßigkeitsprüfungen durchgeführt werden, um die Zulässigkeit der Verarbeitungen von Beschäftigtendaten zu prüfen oder zu bewerten, müssen sie die rechtlichen Grundlagen für eine geplante Verarbeitung, die bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung berücksichtigten Gründe und die auf dieser Grundlage getroffenen Entscheidungen in einer Form dokumentieren, die den formalen Vorgaben in Art. 12 Abs. 1 DSGVO entspricht.

## **B. Besonderer Teil: Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses**

### **I. Allgemeines**

#### **§ 9 Erforderlichkeit**

(1) Beschäftigtendaten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

(2) Ist die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nach Abs. 1 erforderlich, müssen Arbeitgeber als nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO Verantwortliche geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die zugunsten von Beschäftigten geltenden Vorschriften eingehalten werden. Hierzu gehören insbesondere die Einhaltung und Umsetzung der in Artikel 5 Abs. 1 DSGVO enthaltenen Grundsätze für die Verarbeitung. Diesbezüglich müssen Arbeitgeber Beschäftigten oder Interessenvertretungen auf Verlangen in Schrift- oder in Textform darlegen,

1. welche datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm für die Verarbeitung einschlägig ist („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“ gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO),
2. für welche festgelegten, eindeutigen und legitimen Zwecke die Verarbeitung erfolgen soll („Zweckbindung“ gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO). Allgemeine Formulierungen wie „Zwecke der Personalverwaltung“ erfüllen diesen Grundsatz nicht,
3. wie der Grundsatz der Datenminimierung gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO umgesetzt wurde, beispielsweise, welche alternativen Verarbeitungsmöglichkeiten es gegeben hätte und warum auf diese nicht zurückgegriffen worden ist,
4. wie der Grundsatz der Speicherbegrenzung in Art. 5 Abs. 1 Buchstabe e DSGVO umgesetzt wurde und in welcher Form bei den verwendeten Löschkonzepten die Datenminimierung Berücksichtigung gefunden hat,
5. wie Beschäftigtendaten vor unzulässigen oder unrechtmäßigen Kenntnisaufnahmen innerhalb und außerhalb des Betriebs oder Unternehmens geschützt werden („Integrität und Vertraulichkeit“ gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO).

## § 10 Einwilligung

(1) Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf der Grundlage einer Einwilligung ist nur zulässig, wenn sie nachweisbar freiwillig erfolgt und wenn sie nach § 9 Abs. 1 dieses Gesetzes erforderlich ist.

(2) Die Einwilligung in die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss schriftlich oder elektronisch erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. <sup>2</sup>Rechtzeitig vor der Bitte um die Erteilung einer Einwilligung müssen Arbeitgeber Beschäftigte über die Zwecke, über die Art und Weise der hiermit möglich werdenden Verarbeitung sowie über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 DSGVO in Schrift- oder Textform aufklären. Die Erteilung dieser Informationen muss so rechtzeitig erfolgen, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, sich über den Inhalt und die Wirkung einer Einwilligung vor Abgabe einer Erklärung Klarheit zu verschaffen.

(3) Bei der Beurteilung, ob die für die Wirksamkeit einer Einwilligung notwendige Freiwilligkeit vorliegt, sind insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist. Freiwilligkeit kann gegeben sein, wenn durch sie zugunsten von Beschäftigten ein eindeutig feststellbarer rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder wenn Arbeitgeber und Beschäftigte gleichgelagerte Interessen verfolgen. Für das Vorliegen der Freiwilligkeit sind Arbeitgeber beweispflichtig, wenn sie die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf die Einwilligung der Beschäftigten gründen.

(4) In der Bewerbungsphase können die nach § 9 Abs. 1 dieses Gesetzes bestehenden Verarbeitungsbefugnisse von Arbeitgebern nicht durch eine Einwilligung von Bewerber\*innen erweitert werden, die sich um eine Stelle bewerben. Dies gilt insbesondere für eine Einwilligung, die eine Nachfrage bei vorherigen Arbeitgebern oder den Zugriff auf Accounts von Bewerber\*innen (etwa in „sozialen Netzwerken“) ermöglichen soll.

## **§ 11 Unternehmensübergreifende Verarbeitungen**

Für eine unternehmensübergreifende Verarbeitung von Beschäftigtendaten, insbesondere innerhalb von Konzernen, gibt es keinen allgemeinen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand.

## **II. Datenverarbeitung in der Bewerbungsphase**

### **§ 12 Datenverarbeitung**

(1) Erforderlich zu verarbeiten sind in der Bewerbungsphase nur solche Beschäftigtendaten im Sinne von § 9 Abs. 1 dieses Gesetzes, deren Kenntnis unverzichtbar ist, um Arbeitgebern die Feststellung der Eignung und Befähigung von Bewerber\*innen für die vorgesehene Tätigkeit zu ermöglichen. Arbeitgeber dürfen sich zu diesem Zweck über berufliche und fachliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen sowie über den bisherigen beruflichen Werdegang von Beschäftigten informieren. Sofern Zwecke über die administrative Abwicklung von Bewerbungsverfahren und die Durchführung der Personalauswahl hinausgehen, müssen Arbeitgeber Bewerber\*innen die weiteren Zwecke einschließlich der hierfür bestehenden datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestände vor der Verarbeitung mitteilen. Diese Mitteilung kann in Form eines Auszugs aus dem Verarbeitungsverzeichnis nach Art. 30 DSGVO erfolgen.

(2) Bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten in der Bewerbungsphase müssen Arbeitgeber insbesondere den Grundsatz der Datenminimierung in Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO beachten. Enthalten von Bewerber\*innen zur Verfügung gestellte Unterlagen Informationen, die außerhalb der Erforderlichkeit stehen, dürfen diese von Arbeitgebern nicht verarbeitet werden.

(3) In der Bewerbungsphase gilt der Grundsatz der Direkterhebung. Eine Datenerhebung durch Arbeitgeber bei Dritten, insbesondere bei vorherigen Arbeitgebern, ist ebenso unzulässig wie eigene Recherchen im Internet oder in „sozialen Netzwerken“. Gleiches gilt für das Erheben von Daten mit Hilfe von Auftragsverarbeitern oder Dritten, insbesondere durch Detekteien.

(4) Abweichend von Abs. 3 dürfen Arbeitgeber in der Bewerbungsphase personenbezogene Informationen von Bewerber\*innen verarbeiten, die diese im Internet bewusst mit dem Ziel einer solchen Auswertung zur Verfügung stellen (insbesondere in speziellen „Bewerbungsdatenbanken“).

(5) Biometrische Daten dürfen in der Bewerbungsphase von Arbeitgebern nicht verarbeitet werden.

(6) Führen Arbeitgeber in der Bewerbungsphase nach diesem Gesetz zulässige eigenständige Datenerhebung durch, müssen sie diese umfassend protokollieren. Auf Anfrage müssen sie Bewerber\*innen über diese Datenerhebung unter Beifügung der Protokolle Auskunft in Schrift- oder Textform erteilen und dabei die datenschutzrechtliche Grundlage für diese Verarbeitung ebenso benennen wie die verfolgten Zwecke. Die Rechte der Bewerber\*innen nach den Art. 12 bis 23 DSGVO bleiben unberührt bleiben.

(7) Sollen in der Bewerbungsphase Beschäftigtendaten mit Softwareanwendungen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz oder mit vergleichbaren technischen Anwendungen verarbeitet werden, müssen Arbeitgeber den Bewerber\*innen die Zwecke dieser Verarbeitung, die verwendeten Verfahren und die diesen zugrunde liegenden Regeln und Algorithmen so rechtzeitig vor Beginn der Verarbeitung mitteilen, dass diesen vorher eine Rücknahme der Bewerbung

möglich ist. Werden entsprechende Systeme eingesetzt, muss die Letztentscheidung entsprechend Art. 22 Abs. 1 DSGVO durch eine natürliche Person getroffen werden.

### **§ 13 Fragerecht**

(1) Arbeitgeber dürfen von Bewerber\*innen in der Bewerbungsphase nur die Mitteilung solcher personenbezogenen Informationen verlangen, deren wahrheitsgemäße Beantwortung für die Beurteilung der Eignung und Befähigung für die zu besetzende Tätigkeit erforderlich ist. Diese Informationen müssen aus objektiver Sicht erforderlich sein, damit Arbeitgeber sich einen entscheidungsrelevanten Eindruck von den beruflichen Fähigkeiten sowie von relevanten persönlichen Eigenschaften von Beschäftigten machen können.

(2) Sind Fragen von Arbeitgebern unzulässig, müssen sie von Bewerber\*innen nicht oder nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Die unrichtige Beantwortung einer unzulässigen Frage berechtigt Arbeitgeber nicht zur Anfechtung eines geschlossenen Beschäftigungsvertrags wegen Irrtums oder Täuschung, zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen oder zu sonstigen arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Das gleiche gilt für das Verschweigen von personenbezogenen Informationen, für deren Verarbeitung durch Arbeitgeber es in der Bewerbungsphase keine datenschutzrechtliche Grundlage gibt.

(3) Die Erweiterung der gesetzlichen Verarbeitungsbefugnisse durch eine von Arbeitgebern eingeforderte Einwilligung ist unzulässig.

(4) Unzulässig sind insbesondere direkte oder indirekte Fragen von Arbeitgebern

1. zu einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft;
2. zur Familienplanung, zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben oder zum Beziehungsstatus,
3. zum Gesundheitszustand bzw. zum Vorliegen einer Behinderung oder einer Krankheit, es sei denn, diese stehen der Durchführung der angebotenen Tätigkeit aus objektiver Sicht dauerhaft entgegen,
4. zur Anerkennung als Mensch mit Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung,
5. zum Sexualleben oder zur sexuellen Orientierung,
6. zur religiösen Anschauung, es sei denn, es handelt sich um eine Beschäftigung bei einer Religionsgemeinschaft im Verkündungs- oder verkündungsnahen Bereich,
7. zu Vorstrafen, wenn diese nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit den zu erbringenden Arbeitsaufgaben stehen und wenn noch keine Löschung nach § 53 Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes erfolgt ist,
8. zur Zugehörigkeit zu einer Partei, es sei denn, es handelt sich um ein Bewerbungsverfahren für eine Tätigkeit bei einer Partei,
9. zur Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, es sei denn, es handelt sich um ein Bewerbungsverfahren für eine Tätigkeit bei einer Gewerkschaft,
10. zur Weltanschauung, es sei denn, es handelt sich um ein Bewerbungsverfahren für eine Tätigkeit bei einer weltanschaulichen Organisation,
11. zur Abstammung oder zur ethnischen Herkunft oder

12. zur Nationalität.

(5) Bilder von Bewerber\*innen dürfen von Arbeitgebern nicht verlangt werden.

#### **§ 14 Ärztliche Eignungsuntersuchungen**

(1) In der Bewerbungsphase ist die Anforderung, Durchführung oder Entgegennahme der Ergebnisse von ärztlichen oder sonstigen Untersuchungen einschließlich Drogen- und Alkoholtests durch Arbeitgeber unzulässig. Gleiches gilt für die Durchführung von Gentests oder die Entgegennahme ihrer Ergebnisse.

(2) Abweichend von Abs. 1 sind ärztliche Untersuchungen zulässig,

1. wenn die Erfüllung bestimmter gesundheitlicher Zustände eine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit ist (mit Ausnahme von Drogen- oder Alkoholtests) oder

2. wenn die Feststellung der gesundheitlichen Eignung gesetzlich ausdrücklich vorgeschrieben ist.

(3) Für zulässige ärztliche Untersuchungen haben Bewerber\*innen das Recht auf freie Arztwahl. Hierfür anfallende Kosten sind von den Arbeitgebern zu tragen.

(4) Ärztliche Untersuchungen dürfen nur erfolgen, wenn Bewerber\*innen hierfür eine schriftliche oder elektronische Einwilligung erteilt haben. Vor der Erteilung einer Einwilligung müssen sie von Arbeitgeber\*innen über die Erforderlichkeit der ärztlichen Untersuchung, die hierfür bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen sowie über Inhalte und Abläufe der ärztlichen Untersuchung informiert werden. Die fachliche Information sowie die Durchführung von Untersuchungen muss von Ärzt\*innen oder hierfür qualifiziertem medizinischen Fachpersonal durchgeführt werden und die Untersuchung selbst muss sich auf die erforderliche Datenverarbeitung beschränken.

(5) Arbeitgebern darf nach Abschluss von ärztlichen Untersuchungen von den untersuchenden Ärzt\*innen nur mitgeteilt werden, ob die erforderliche gesundheitliche Eignung bei Beschäftigten gegeben ist oder nicht.

(6) Den untersuchten Bewerber\*innen müssen die Ergebnisse der ärztlichen Untersuchung spätestens am Ende des Bewerbungsverfahrens mitgeteilt werden.

#### **§ 15 Psychologische Untersuchungen und Testverfahren sowie Eignungsprüfungen**

(1) Psychologische Untersuchungen und Testverfahren sowie andere Formen von Eignungsprüfungen dürfen in der Bewerbungsphase nur durchgeführt werden, wenn die auszuübende Tätigkeit spezifische arbeitsnotwendige Fähigkeiten von Bewerber\*innen beinhaltet oder eine bestimmte psychische Konstitution erfordert. Die pauschalisierte Durchführung von psychologischen Untersuchungen und Testverfahren, etwa als Standardmaßnahme auf digitalen Bewerbungsplattformen, erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Keine Zulässigkeit zur Durchführung besteht weiterhin, wenn eine spezifische arbeitsnotwendige berufliche oder persönliche Qualifikation bereits durch vorliegende Abschlusszeugnisse, Arbeitsnachweise und Arbeitszeugnisse oder durch vergleichbare Unterlagen belegt ist.

(2) Die Regelungen zur Einwilligung und Aufklärung in § 14 Abs. 4 gelten entsprechend.

(3) Die in Abs. 1 genannten Untersuchungen, Testverfahren und Eignungsprüfungen dürfen nur mit wissenschaftlich anerkannten Verfahren und Methoden, auf der Grundlage gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse und von hierfür

fachlich qualifizierten Personen durchgeführt werden. Die eingesetzten Untersuchungen, Testverfahren oder Prüfungen dürfen keine Rückschlüsse auf Charaktermerkmale und persönliche Einstellungen der Beschäftigten zulassen.

(4) Die Erzeugung von simulierten Stresssituationen für Bewerber\*innen, die Einholung graphologischer Gutachten über sie sowie die Überprüfungen ihrer Charaktermerkmale und persönlichen Einstellungen in der Bewerbungsphase ist unzulässig. Gleiches gilt für verdeckte oder heimliche Untersuchungen oder Testverfahren wie etwa Stimm-, Verhaltens- oder Emotionsanalysen sowie für automatisierte Entscheidungsfindungen ohne menschliche Mitwirkung.

(5) Arbeitgebern dürfen nach Abschluss von psychologischen Untersuchungen oder Testverfahren von den diese durchführenden Psycholog\*innen nur mitgeteilt werden, ob die erforderliche Eignung bei Bewerber\*innen gegeben ist oder nicht.

(6) Den untersuchten Beschäftigten müssen die Ergebnisse von psychologischen Untersuchungen oder Testverfahren spätestens am Ende des Bewerbungsverfahrens mitgeteilt werden.

## **§ 16 Speicherbegrenzung und Datenlöschung**

- (1) Kommt es zu einem Vertragsabschluss mit Bewerber\*innen, können personenbezogene Daten von Arbeitgebern weiter verarbeitet werden, die für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Bei der Bewertung dieser Erforderlichkeit ist der Grundsatz der Datenminimierung in Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO zu beachten. Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erforderliche Beschäftigtendaten sind spätestens nach zwei Monaten zu löschen.
- (2) Kommt es zu keinem Vertragsabschluss, sind die elektronisch gespeicherten personenbezogenen Bewerbungsdaten von den Arbeitgebern unverzüglich zu löschen. Von Bewerber\*innen aufgrund einer Ausschreibung eingesandte Bewerbungsunterlagen sind diesen innerhalb von zwei Monaten nach der Mitteilung der Entscheidung über die anderweitige Besetzung der Stelle zurückzusenden, es sei denn, sie wünschen eine weitere Aufbewahrung ihrer Unterlagen bei Arbeitgebern. Die Rücksendung muss auch erfolgen, wenn Bewerber\*innen ihre Bewerbung zurückziehen.
- (3) Legen Arbeitgeber\*innen in Fällen nicht erfolgreicher Bewerbungen begründet dar, dass sie personenbezogene Daten von Bewerber\*innen gemäß Art 17 Abs. 3 Buchstabe e DSGVO zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigen, müssen diese Daten durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen gesichert werden. Im Regelfall müssen sie entsprechend den Vorgaben in Art. 32 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO pseudonymisiert und verschlüsselt werden. Die Bewerber\*innen sind über die Fortdauer der Speicherung ihrer Daten und die hierfür bestehenden Gründen unverzüglich zu informieren. Ist sechs Monate nach der Übermittlung einer Absage an die Bewerber\*innen keine Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen durch eine der Parteien erfolgt, sind die Daten zu löschen.
- (4) Abweichend von Abs. 3 Satz 1 ist eine weitere Speicherung von Beschäftigtendaten für andere Stellenbesetzungen beim Vorliegen einer Einwilligung der Bewerber\*innen gemäß § 10 zulässig.

## **III. Durchführung von Beschäftigtenverhältnissen**

### **§ 17 Datenverarbeitung**

- (1) Von Arbeitgebern dürfen Beschäftigtendaten verarbeitet werden, die für die Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Die Erforderlichkeit besteht, wenn Beschäftigtendaten zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten verarbeiten werden müssen. Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist zudem zulässig, wenn ihre Erforderlichkeit im Ergebnis einer auf den Einzelfall bezogenen Interessenabwägung feststeht und wenn ihr keine überwiegenden Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten entgegenstehen.
- (2) Arbeitgeber müssen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten die Verarbeitungsform wählen, die nicht oder möglichst wenig in die Interessen, Grundrechte oder Grundfreiheiten der Beschäftigten eingreift, es sei denn, diese Wahl führt zu einem unverhältnismäßigen Aufwand von Arbeitgebern.

- (3) Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderliche Daten sind direkt bei den Beschäftigten zu erheben. Vor der Erhebung sind ihnen von Arbeitgebern die festgelegten, eindeutigen und legitimen Verarbeitungszwecke abschließend zu benennen.
- (4) Erhebungen von Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber bei anderen Stellen oder Personen sind nur zulässig, wenn es hierfür einen eindeutigen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand gibt. Erfolgt in diesen Fällen eine Erhebung, müssen Arbeitgeber die Beschäftigten hierüber unverzüglich unter Beachtung von Art. 14 Abs. 1 und 2 DSGVO informieren, es sei denn, dass einer der in Art. 14 Abs. 5 Buchstaben c oder d DSGVO genannten Ausnahmetatbestände einschlägig ist.
- (5) Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nicht dazu auffordern, personenbezogene Daten über mögliche Regel-, Vertrags- oder Gesetzesverstöße anderer Beschäftigter zu erheben, zu verarbeiten oder anderen Personen mitzuteilen oder zugänglich zu machen.
- (6) Beschäftigtendaten dürfen nur für die von Arbeitgebern vorab benannten Verarbeitungszwecke verwendet werden. Von diesen Zwecken abweichende Verwendungen dieser Daten insbesondere für Verhaltens- oder Leistungskontrollen, für die Erstellung von Persönlichkeitsprofilen oder für alle Formen des „Scorings“ oder des „Profiling“ sind ebenso unzulässig wie ihre zweckfreie Vorratsdatenverarbeitung oder ihre Verarbeitung mit Software aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz.
- (7) Beschäftigtendaten sind von Arbeitgebern zu löschen, wenn ihre Verarbeitung für die Erreichung der benannten Zwecke nicht mehr erforderlich ist. Die Löschung ist den betroffenen Beschäftigten auf deren Verlangen nachzuweisen. Bestehende gesetzliche Aufbewahrungspflichten bleiben unberührt.

## **§ 18 Fragerecht des Arbeitgebers**

Für das Fragerecht des Arbeitgebers gilt § 13 dieses Gesetzes entsprechend.

## **§ 19 Ärztliche und psychologische Untersuchungen oder Testverfahren**

- (1) Die Teilnahme an ärztlichen oder psychologischen Untersuchungen oder Testverfahren kann von Beschäftigten nur verlangt werden, wenn deren Durchführung gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.
- (2) Psychologische Untersuchungen oder Testverfahren dürfen nur im Falle einer dauerhaften Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG mit entsprechend veränderten inhaltlichen Anforderungen durchgeführt werden, wenn sie zur Feststellung arbeitsnotwendiger Fähigkeiten unverzichtbar und für die Besetzung der in Aussicht genommenen Stellen üblich sind. Im Übrigen gilt Abs. 1.
- (3) Ergebnisse von ärztlichen und psychologischen Untersuchungen oder Testverfahren müssen getrennt von den übrigen Beschäftigtendaten aufbewahrt werden. In die Personalakten ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen. Auf diese Ergebnisse dürfen Arbeitgebern nur zugreifen, wenn deren Verarbeitung für die Durchführung einer personellen Einzelmaßnahme zwingende Voraussetzung ist.

## **§ 20 Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten**

(1) Die Verarbeitung der in Art. 9 Abs. 1 DSGVO genannten besonderen Kategorien personenbezogener Beschäftigtendaten ist abweichend von dem dort enthaltenen Verarbeitungsverbot während der Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen nur zulässig,

1. wenn es hierfür eine ausdrückliche und freiwillige Einwilligung der Beschäftigten gemäß § 10 gibt, die sich ausdrücklich auf diese Daten bezieht,
2. wenn es hierfür eine zwingende gesetzliche Voraussetzung gibt oder
3. wenn die Verarbeitung im Rahmen des Ausnahmetatbestands in Art. 9 Abs. 2 Buchstabe d DSGVO durch eine dort genannte Stiftung, Vereinigung oder Organisation erfolgt.

(2) Die Verarbeitung nach Abs. 1 ist für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interesse, Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen.

## IV. Kontrollen von Beschäftigten

### § 21 Verhaltens- oder Leistungskontrollen

- (1) Sind für die Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen Verhaltens- oder Leistungskontrollen erforderlich, müssen diese für alle betroffenen Beschäftigten erkennbar und bezüglich der hiermit verfolgten Zwecke transparent und nachvollziehbar sein. Die Durchführung dieser Verhaltens- oder Leistungskontrollen muss festgelegten, eindeutigen und gerechtfertigten Zwecken dienen. Dies schließt anlasslose oder zweckfreie Verhaltens- oder Leistungskontrollen aus.
- (2) Erfolgen Verhaltens- oder Leistungskontrollen mit technischen Einrichtungen, muss von Arbeitgebern die technische und organisatorische Gestaltungsalternative gewählt werden, die am wenigsten in die Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten eingreift.
- (3) Dauerhafte Verhaltens- oder Leistungskontrollen von Beschäftigten sind unzulässig. Sie können ausnahmsweise nur dann erfolgen, wenn sie zur Absicherung von Beschäftigten erforderlich sind und wenn durch technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt ist, dass keine Verarbeitung der anfallenden Beschäftigtendaten für andere Zwecke erfolgt. Diese Daten sind nach Wegfall der Erforderlichkeit unverzüglich zu löschen.
- (4) Heimliche oder verdeckte Verhaltens- und Leistungskontrollen von Beschäftigten sind unzulässig.
- (5) Die räumlichen Bereiche, in denen Verhaltens- oder Leistungskontrollen von Beschäftigten stattfinden, müssen so klein wie möglich gehalten werden. Für die Beschäftigten sind überwachungsfreie Bereiche oder Räume einzurichten. In jedem Fall unzulässig sind Verhaltens- oder Leistungskontrollen in Sozialräumen oder Kantinen.
- (6) Zulässige Verhaltens- oder Leistungskontrollen müssen zeitlich auf das unumgängliche Minimum reduziert werden.

### § 22 Aufdeckung von Straftaten

- (1) Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, dass die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und dass das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.
- (2) Gibt es einen Verdacht nach Abs. 1, ist zunächst nur die Beweissicherung vorhandener Beschäftigtendaten zulässig, nicht aber deren Auswertung. Nach Durchführung der Beweissicherung sind zunächst die betroffenen Beschäftigten von Arbeitgebern mit dem Verdachtswortwurf zu konfrontieren. Dies gilt nicht, wenn durch eine rechtzeitige Information und durch eine Teilnahme an Auswertungen die Aufklärung eines Verdachts mit hoher Wahrscheinlichkeit vereitelt wird. In diesem Fall ist die Information nach Abschluss der Untersuchung unverzüglich nachzuholen.
- (3) Erfolgt nach Abs. 1 eine Auswertung vorhandener Daten, ist den betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit der Teilnahme einzuräumen. Weiterhin müssen der Datenschutzbeauftragte sowie ein Interessenvertreter bzw. eine von den betroffenen Beschäftigten bestimmte Person zugegen sein, es sei denn, Beschäftigte wünschen deren Beisein ausdrücklich nicht. Über die Auswertung und die hierbei gefundenen Ergebnisse ist ein Protokoll anzufertigen.

(4) Für den in Abs. 1 genannten Zweck dürfen nur Beschäftigtendaten verarbeitet werden, für deren Verarbeitung es eine eindeutige datenschutzrechtliche Grundlage gibt. Dies ist insbesondere dann nicht der Fall, wenn die Verarbeitung gegen gesetzliche Vorschriften oder gegen einschlägige Regelungen in Kollektivvereinbarungen verstößt.

(5) Wird ein Verdacht nach Abs. 1 mit der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten nicht bestätigt, müssen erstellte Auswertungen von Arbeitgebern gelöscht werden. Gleiches gilt für personenbezogene Daten, für deren Verarbeitung es keine datenschutzrechtliche Grundlage gibt. Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Beschäftigte sind in den in Satz 1 und 2 benannten Fällen unzulässig. Von einer geplanten Löschung sind die betroffenen Beschäftigten so rechtzeitig zu informieren, dass sie insbesondere ihre Rechte nach den Art. 12 bis 23 DSGVO wahrnehmen können.

### **§ 23 Video- und Audioüberwachung**

(1) Video- oder Audioüberwachungen von Beschäftigten sind unzulässig.

(2) Abweichend von Abs. 1 können Video- oder Audioüberwachungen ausnahmsweise erfolgen, wenn es hierfür wichtige betriebliche Gründe und keine technischen oder organisatorischen Alternativen gibt und wenn kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interesse, Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen. Diese Überwachungen dürfen unter den Vorgaben in Satz 1 weiterhin erfolgen, wenn sie für die Sicherheit von Beschäftigten unabdingbar sind oder deren Gesundheit schützen.

(3) Sind Videoüberwachungen in öffentlich zugänglichen Bereichen nach § 4 Abs. 1 BDSG zulässig und befinden sich in diesen Bereichen Arbeitsplätze, müssen Arbeitgeber durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass mögliche Beeinträchtigungen der Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der dort tätigen Beschäftigten so gering wie möglich gehalten werden. Die Beteiligungsrechte von Betriebs- oder Personalräten bleiben unberührt.

(4) Zulässige Video- und Audioüberwachungen und deren Durchführung müssen für alle Beschäftigten klar erkennbar sein. Heimliche oder verdeckte Video- und Audioüberwachungen sind unzulässig.

(5) Sind Beschäftigte in Bereichen tätig, die einer Video- oder Audioüberwachung unterworfen sind, müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass die Zeiten der Erfassung der Beschäftigten und die überwachten Bereiche auf das erforderliche Minimum begrenzt werden. Zudem müssen sie Bereiche ausweisen, in denen Beschäftigte nicht von der Überwachung erfasst werden.

### **§ 24 Aufnahmefunktionen**

(1) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten von Video- oder Audiosystemen, deren Einsatz nach § 22 dieses Gesetzes zulässig sind, optisch oder akustisch erfasst, dürfen keine Aufzeichnungen der dabei anfallenden Bild- oder Tonsignale stattfinden.

(2) Hiervon abweichend dürfen Aufzeichnungen von Video- oder Audiosignalen ausnahmsweise erfolgen, wenn es hierfür wichtige betriebliche Gründe gibt, die denen in § 23 Abs. 2 dieses Gesetzes entsprechen und wenn kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interesse, Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegen. Voraussetzung für die Zulässigkeit von Aufnahmen ist in diesen Fällen, dass Arbeitgeber transparente und abschließende Festlegungen zu den mit der Aufzeichnung verfolgten Zwecken treffen sowie

Löschfristen festlegen, die den Grundsätzen der Datenminimierung und Speicherbegrenzung gerecht werden. Zweckänderungen sind bezogen auf Video- oder Audioaufnahmen ausgeschlossen.

(3) Sollen Aufnahmen in Video- oder Audiosystemen nach Maßgabe der Regelung in § 21 mit dem Zweck erfolgen, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu erfassen, gilt die Regelung des § 23 Abs. 3 entsprechend.

## **§ 25 Cloud-Umgebungen, Software as a Service und künstliche Intelligenz**

(1) Müssen Beschäftigte für die Erbringung ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeiten oder Aufgaben Software-Anwendungen nutzen, die eine personenbezogene Anmeldung erforderlich machen und werden dabei Beschäftigtendaten außerhalb des Betriebs in Cloud Umgebungen oder per „Software as a Service“ verarbeitet, dürfen nur die personenbezogenen Daten verwendet werden, die für den Anmeldeprozess zwingend erforderlich sind. Die Verarbeitung dieser Beschäftigtendaten muss sich auf die Prüfung der Nutzungs- und Zugriffsberechtigung der einzelnen Beschäftigten beschränken. Die Einhaltung dieser Vorgabe müssen Arbeitgeber sicherstellen.

(2) Eine zweckfreie Verarbeitung der bei der Nutzung von Cloud-Umgebungen oder von „Software as a Service“-Anwendungen anfallenden Beschäftigtendaten ist ebenso unzulässig wie eine zweckfreie Vorratsdatenspeicherung. Dies gilt auch für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten in „Sozialen Graphen“. Soweit derartige Funktionen in einer Software enthalten sind, müssen die Löschfristen für die hiermit verarbeiteten Daten so kurz wie möglich ausgestaltet werden.

(3) Eine Übermittlung von Beschäftigtendaten aus Cloud-Umgebungen oder aus „Software as a Service“-Anwendungen in oder aus anderen betrieblichen Systemen ist nur zulässig, wenn diese unter Beachtung einschlägiger datenschutz- und arbeitsrechtlicher Vorgaben eingeführt worden sind.

## **§ 26 Datenverarbeitung durch integrierte Endgeräte**

- (1) Beschäftigtendaten, die von in Geräten oder Arbeitsmitteln integrierten IT-Anwendungen erhoben und verarbeitet werden, die ihrerseits mit betrieblichen Systemen in Verbindung stehen, dürfen nicht für Verhaltens- oder Leistungskontrollen der Beschäftigten verwendet werden, die mit diesen Geräten arbeiten. Deshalb ist die Herstellung eines Personenbezugs zwischen den Daten in Geräten oder Arbeitsmitteln und Beschäftigten unzulässig. Diese Vorgabe ist durch eine durchgängige und automatisierte Anonymisierung der vorhandenen Daten zu erreichen. Wo diese technisch unmöglich ist, sind Löschverfahren zu verankern, durch die die in Geräten oder Arbeitsmitteln erzeugten Daten bei einer weiteren Verarbeitung kurzfristig überschrieben werden.
- (2) Müssen Geräte und Arbeitsmittel mit integrierten IT-Anwendungen aus betrieblichen Gründen von Beschäftigten permanent getragen oder mitgeführt werden, muss es den Beschäftigten möglich sein, die stattfindende Datenverarbeitung aus persönlichen Gründen jederzeit auf einfache Art und Weise zu unterbrechen. Die Unterbrechung der Datenerfassung und Verarbeitung darf nur durch ein aktives Handeln der Beschäftigten wieder aufgehoben werden.
- (3) Die Unterbrechung der Datenverarbeitung darf für Beschäftigte nicht zu arbeitsrechtlichen Nachteilen führen.
- (4) Die Beschäftigten müssen von Arbeitgebern über Art und Umfang der sie betreffenden Verarbeitung ihrer Daten vorab informiert werden.

## **§ 27 Ortung**

- (1) Ist eine Ortung von Beschäftigten mittels technischer Einrichtungen zur personenbezogenen Standortbestimmung möglich, dürfen Ortungsdaten anderen Personen nicht zugänglich sein. Die Dauer der Verarbeitung von Ortungsdaten soll auf den erforderlichen Mindestzeitraum begrenzt werden.
- (2) Abweichungen von der Vorgabe in Abs. 1 sind nur zulässig, wenn der Zugriff auf Standortdaten technisch oder organisatorisch unvermeidlich ist. Gleiches gilt, wenn die Standortbestimmung typisch für eine bestimmte Tätigkeit ist. § 23 Abs. 4 bis 6 gilt entsprechend.
- (3) Die bei einer unvermeidlichen Herstellung des Personenbezugs anfallenden Standortdaten dürfen nicht für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrollen von Beschäftigten verwendet werden, es sei denn, diese ist im Interesse der Beschäftigten unabdingbar.
- (4) Die Datenerfassung und -verarbeitung personenbezogener Daten durch Ortungsgeräte müssen die von der Verarbeitung ihrer Standortdaten betroffenen Beschäftigten jederzeit auf einfache Art und Weise unterbrechen oder beenden können, wenn diese zur Erledigung aktueller Arbeitsaufgaben nicht erforderlich sind. Gleiches gilt, wenn Beschäftigte während der Arbeitszeit persönliche Angelegenheiten erledigen müssen, für die ihre Ortung nicht erforderlich ist. Die Unterbrechung der Datenerfassung und Verarbeitung darf nur durch ein aktives Handeln der Beschäftigten wieder aufgehoben werden.
- (5) Eine Unterbrechung der Ortung auf Veranlassung von Beschäftigten darf für diese nicht zu arbeitsrechtlichen Nachteilen führen.

## **§ 28 Biometrische Kontrollverfahren**

- (1) Die Verarbeitung biometrischer Daten von Beschäftigten ist unzulässig.
- (2) Abweichend von Abs. 1 ist die Verarbeitung biometrischer Daten von Beschäftigten ausnahmsweise zulässig, wenn nur so unumgängliche technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen realisieren werden können. In diesen Fällen muss vom Arbeitgeber die Verarbeitungsform gewählt werden, durch die die Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten bestmöglich geschützt werden. Zudem muss der mit der Verarbeitung angestrebte Zweck von Arbeitgebern transparent, klar und abschließend festgelegt sein. Verarbeitungen biometrischer Beschäftigtendaten für andere Zwecke sind ausgeschlossen. Zudem müssen Verarbeitungsverfahren zum Einsatz kommen, die die „Rückrechnung“ von biometrischen Merkmalen aus vorhandenen Daten technisch ausschließen. § 23 Abs. 4 bis 6 gilt entsprechend.
- (3) Biometrische Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie nicht mehr erforderlich für den mit ihrer Verarbeitung angestrebten Zweck sind.

## **§ 29 Datenschutzwidrige Verarbeitungen und Verwertungsverbote**

- (1) Eine Verarbeitung von Beschäftigtendaten, die gegen gesetzliche Vorschriften, gegen kollektivrechtliche Beteiligungsrechte oder gegen Regelungen in Kollektivvereinbarungen verstößt, ist unzulässig. Die so verarbeiteten Beschäftigtendaten dürfen von Arbeitgebern, von Auftragnehmern sowie von Dritten nicht zu Lasten der betroffenen Beschäftigten verwendet oder verwertet werden.
- (2) Die von einer unzulässigen Datenverarbeitung betroffenen Beschäftigten sind auf ihre Nachfrage von Arbeitgebern unverzüglich in Textform darüber zu informieren, woher die entsprechenden personenbezogenen Daten stammen.
- (3) Die Unzulässigkeit einer Verarbeitung kann nicht durch eine Einwilligung der betroffenen Beschäftigten aufgehoben werden. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte die Richtigkeit von personenbezogenen Daten oder Informationen, die Arbeitgeber unzulässig erlangt haben, bestätigt haben.
- (4) Auf nach Abs. 1 unzulässig verarbeiteten personenbezogenen Daten oder Informationen dürfen Arbeitgeber keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen Beschäftigte stützen. Die Einführung oder Verwendung dieser Daten in arbeitsgerichtlichen Verfahren gegen Beschäftigte verstößt gegen dieses Gesetz.
- (5) In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren obliegt es den Arbeitgebern, die Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung zu beweisen. Solange dieser Beweis nicht geführt ist, können Beschäftigte das entsprechende Vorbringen zulässigerweise mit Nichtwissen bestreiten.
- (6) Die Regelungen der Strafprozessordnung bleiben unberührt.

## **V. Datenverarbeitung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

### **§ 30 Datenverarbeitung und Löschung**

- (1) Nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses dürfen Beschäftigtendaten von Arbeitgeberinnen nur weiter verarbeitet werden, wenn es hierfür zwingende gesetzliche Verpflichtungen oder einschlägige Regelungen in anwendbaren Kollektivvereinbarungen gibt oder wenn eine Löschung Rechte der Beschäftigten verletzt. Diese Verarbeitungen sind auf die dort festgelegten Zwecke zu beschränken. Alle anderen Beschäftigtendaten sind zeitnah nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu löschen.
- (2) Ist eine Löschung technisch ausgeschlossen, insbesondere wegen der Speicherung der Beschäftigtendaten in einem Personalinformationssystem, müssen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber durch die Ausgestaltung der Rollen- und Berechtigungskonzepte sicherstellen, dass Zugriffe nur aus den in Abs. 1 genannten Gründen erfolgen können.
- (3) Die Rechte der Beschäftigten nach anwendbaren gesetzlichen Datenschutzvorschriften bleiben unberührt.

### **§ 31 Recht auf Datenübertragbarkeit**

- (1) Sind softwaregesteuerte technische Einrichtungen während der Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen von Beschäftigten nutzerspezifisch trainiert worden und sind dabei personenbeziehbare Daten angefallen, die auch in anderen Arbeitszusammenhängen verwendet werden können, sind diese Daten den Beschäftigten bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses von Arbeitgebern auf Verlangen gemäß Art. 20 DSGVO unverzüglich in einer strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Form zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die Zurverfügungstellung kann unterbleiben, wenn Arbeitgeber nachweisen können, dass dadurch geschützte Geschäftsgeheimnisse bekannt gemacht werden.
- (3) Abs. 1 gilt entsprechend, wenn Bewerber\*innen in der Bewerbungsphase personenbezogene Daten in Systeme der Arbeitgeber eingegeben haben.

## **VI. Rechte der Beschäftigten**

### **§ 32 Auskunftspflichten**

- (1) Arbeitgeber stellen sicher, dass sie bei allen von ihnen durchgeführten oder beauftragten Verarbeitungen von Beschäftigtendaten die Verarbeitungsprozesse eigenständig steuern und kontrollieren können und dass sie hierüber den Beschäftigten in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache Auskunft geben können.
- (2) Beschäftigten zustehende Datenschutzrechte, insbesondere nach den Art. 12 bis 23 DSGVO und den §§ 32 bis 37 BDSG, bleiben unberührt.

### **§ 33 Unterlassungsanspruch**

Beschäftigte können bei unzulässiger Verarbeitung durch Arbeitgeber von diesen Unterlassung verlangen, ohne eine Wiederholungsgefahr darlegen zu müssen. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eine Unterlassungserklärung zu unterzeichnen.

## **VII. Kollektivrechtlicher Beschäftigtendatenschutz**

### **§ 34 Verbandsklagerecht**

In Betrieben oder Dienststellen vertretene Gewerkschaften können die Verletzung der Rechte der Beschäftigten nach diesem Gesetz und nach anderen gesetzlichen datenschutzrechtlichen Vorschriften durch kollektive Maßnahmen gegen die Verantwortlichen gerichtlich geltend machen. Sie können beim Arbeitsgericht beantragen, Arbeitgebern aufzugeben, Handlungen zu unterlassen, die Vornahme von Handlungen zu dulden oder Handlungen vorzunehmen. An eine gerichtliche Entscheidung sind Arbeitgeber für alle vergleichbaren Fälle gebunden. Verjährungs- und Ausschlussfristen sind für die Laufzeit dieser Verfahren in Bezug auf individuelle Ansprüche von Arbeitnehmer\*innen unterbrochen. Art. 80 DSGVO bleibt unberührt.

### **§ 35 Interessenvertretungen und Gewerkschaften**

Für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Interessenvertretungen und Gewerkschaften gelten die allgemeinen gesetzlichen Grundsätze

## **VIII. Verfahrensvorschriften und Sanktionen**

### **§ 36 Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen**

- (1) Werden unzulässig Beschäftigtendaten verarbeitet, sind Arbeitgeber verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, können Beschäftigte in allen Fällen eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

### **§ 37 Gewinnabschöpfung**

Sofern Arbeitgeber durch vorsätzliche oder grob fahrlässige unzulässige Verarbeitung von personenbezogenen Daten einen Gewinn erzielt haben und davon eine Vielzahl von Beschäftigten betroffen ist, können die Arbeitgeber auf Herausgabe dieses Gewinns in Anspruch genommen werden.

### **§ 38 Bußgeldvorschriften**

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig den Vorschriften dieses Gesetzes zuwiderhandelt.

### **§ 39 Strafvorschriften**

Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer die Rechte von Beschäftigten nach diesem Gesetz verletzt oder hiernach unzulässige Sanktionen gegen diese verhängt.

### **§ 40 Informationspflicht bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung**

Stellt eine öffentliche oder eine nichtöffentliche Stelle fest, dass bei ihr personenbezogene Daten von Beschäftigten unrechtmäßig verarbeitet wurden, hat sie dies unverzüglich der zuständigen Aufsichtsbehörde sowie den betroffenen Beschäftigten mitzuteilen.