



Private Erreichbarkeitsangaben – Mitteilungsverpflichtung des Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern/Dienstherrn in Zeiten der Coronakrise bei angeordneter Heimarbeit (Stand 27. März 2020)

Öffentliche Arbeitgeber dürfen nach § 20 Abs. 1 LDSG personenbezogene Daten von Beschäftigten erheben, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses oder zur Durchführung innerdienstlicher, planerischer, organisatorischer, personeller, sozialer oder haushalts- und kostenrechnerischer Maßnahmen, insbesondere zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder in einer Rechtsvorschrift, einem Tarifvertrag oder einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung (Kollektivvereinbarung) vorgesehen ist. Im privaten Bereich enthält § 26 BDSG eine inhaltsgleiche Regelung.

Erforderlichkeit im diesen Sinne bedeutet, dass die Aufgabe ohne die Kenntnis der personenbezogenen Daten nicht, nicht rechtzeitig nur mit unverhältnismäßigem Aufwand oder nur mit sonstigen unverhältnismäßigen Nachteilen erfüllt werden kann. Dabei ist das Organisationsermessen des Arbeitgebers mit den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten in einen Ausgleich zu bringen.

Die Datenerhebungsbefugnis korrespondiert mit einer entsprechenden Mitwirkungsverpflichtung des Beschäftigten. Sofern der Arbeitgeber personenbezogene Daten des Beschäftigten erheben darf, ist der Beschäftigte auch verpflichtet, die Daten mitzuteilen. Im umgekehrten Fall steht dem Beschäftigten ein Weigerungsrecht zu.

Die datenschutzrechtliche Beurteilung hängt davon ab, welche - der Privatsphäre zuzurechnenden - Daten zu welchem Zweck vom Arbeitgeber erhoben werden sollen:

Szenario 1:

Der Arbeitgeber verlangt die Mitteilung der privaten E-Mail-Adresse

Sofern in einer Ausnahmesituation wie der Corona-Pandemie auf die ansonsten zur Verfügung stehenden dienstlichen Kommunikationsmittel nicht zurückgegriffen werden kann, weil sich nahezu sämtliche Beschäftigte aufgrund der Gefahrensituation auf Weisung des Arbeitgebers im Homeoffice befinden, ist es zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich, eine private E-Mail-Adresse der Beschäftigten in Erfahrung zu bringen. Denn ansonsten ist die Kommunikation innerhalb der Behörde schlechterdings nicht möglich, was die Funktionsfähigkeit des gesamten Behördenapparats in erheblichem Maße beeinträchtigt. Der damit verbundene Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist als gering anzusehen, da sich diese für diesen Zweck eine eigene E-Mail-Adresse zulegen können, so dass zumindest eine provisorische Trennung zwischen dienstlich und privat hergestellt werden



kann. Hinzu kommt, dass die Kommunikation per Mail keine ständige Verfügbarkeit impliziert, wie dies bei der Sicherstellung einer telefonischen Erreichbarkeit der Fall wäre.

Szenario 2:

Der Arbeitgeber verlangt, Anrufe auf die private Festnetznummer/Handynummer umzuleiten

Grundsätzlich sollten dienstliche Telefonate auch über dienstliche Endgeräte (Diensthandy) erfolgen. Wenn aber aus Ressourcengründen nicht sämtliche Beschäftigte mit Diensthandys ausgestattet werden können, kommt auch die Nutzung des privaten Telefonanschlusses im Rahmen des Homeoffices in Betracht. In der Regel wird bei Abschluss eines Mobilfunk-Vertrags ohnehin auch eine (ggf. auch mehrere) virtuelle Festnetznummer bereitgestellt, so dass eine Trennung zwischen „dienstlich“ und „privat“ auch hier zumindest provisorisch möglich ist. Soweit ein separater Anschluss zur Verfügung steht, sollte dieser für die Umleitung genutzt werden. Mitarbeiter sollten sich ggfs. bei ihrem Provider danach erkundigen. Sollte die Einrichtung eines zusätzlichen Anschlusses mit Kosten verbunden sein, müssten diese grundsätzlich vom Arbeitgeber übernommen werden.

Denkbar wäre es, dass eine manuelle Weiterleitung anhand einer Liste beispielsweise durch eine Telefonzentrale erfolgt. Entsprechende Regelungen können in einer Dienstvereinbarung zur Tele-/Heimarbeit getroffen werden. Sofern die Beschäftigten ihre private Telefonnummer dabei selbst in die Telefonanlage eingeben oder auf einer Liste für zentrale Auskünfte eintragen, liegt zwar eine Speicherung durch den Arbeitgeber vor; diese (vorübergehende) Speicherung ist nach § 20 Abs. 1 LDSG zur Sicherstellung des Dienstbetriebs, wozu auch eine telefonische Erreichbarkeit der Beschäftigten im Innen- und Außenverhältnis gehört, erforderlich und daher datenschutzrechtlich vertretbar. Dies gilt erst recht in den Fällen, in denen Beschäftigte ihre privaten Telefonnummern in öffentlich zugänglichen Verzeichnissen veröffentlicht haben (z.B. Telefonbuch). Hinzu kommt, dass der Zugriff auf die Telefonnummern durch Kollegen oder Vorgesetzte in einem nur sehr eingeschränkten Maße möglich ist und die Daten zudem einer engen Zweckbindung (vgl. § 20 Abs. 7; § 7 LDSG) unterliegen. In technischer Hinsicht sollte darauf geachtet werden, dass bei der Telefonanlage des Arbeitgebers die Rufnummernunterdrückung bei der Weiterleitung zu aktivieren ist. Soweit bei Rückrufen nicht ohnehin nur die Nummer des dienstlichen Anschlusses angezeigt wird, kann für den privaten Anschluss die Rufnummernunterdrückung durch den Beschäftigten selbst aktiviert werden.

Szenario 3:

Der Arbeitgeber verlangt die Angabe der privaten Handynummer

Unstreitig liegt hierin der am weitest gehende Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Nach dem LAG Thüringen (Urt. vom 16.5.2018; Az: 6 Sa 442/17) ist die



Erhebung/Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen nur dann ausnahmsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

In der zugrundeliegenden Entscheidung ging es um einen kommunalen Arbeitgeber, der sein Gesundheitsamt so umorganisierte, dass die Rufbereitschaft für Mitarbeiter des Infektionsschutzes/Hygiene abgeschafft wurde und die Mitarbeiter zur Sicherstellung ihrer Erreichbarkeit ihre private Handynummer angeben sollten. Das LAG sah in diesem Verlangen einen äußerst schwerwiegenden Eingriff des Arbeitgebers, da der Beschäftigte sodann auch in seiner Freizeit jederzeit für den Arbeitgeber verfügbar sei. Als mildere Maßnahmen wurde im vorliegenden Fall die Angabe der Festnetznummer nicht in Erwägung gezogen; das LAG stützte eine Entscheidung aber maßgeblich auf den Umstand, dass der Arbeitgeber durch die Umorganisation zeitliche Lücken in der Erreichbarkeit selbst geschaffen habe, die er nicht durch einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten auflösen könne.

Bezogen auf die gegenwärtige Situation wird man auch angesichts der o.g. LAG-Entscheidung die Erhebung der privaten Handynummer datenschutzrechtlich akzeptieren können, wenn

- sich dies auf einzelne Behördenmitarbeiter mit einer gewissen Schlüsselfunktion beschränkt (z.B. Systemadministration, Hausmeister)
- der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist und insb. die Erhebung der Festnetznummer als mildere Maßnahme nicht zielführend ist
- in einer Dienstanweisung/Dienstvereinbarung Regelungen zu den Anlässen einer telefonischen Kontaktaufnahme, zur Zweckbindung, Zugriffsberechtigung und zur Löschung festgeschrieben werden.