

## **Arbeitnehmer muss private Mobilfunknummer nicht an Arbeitgeber herausgeben**

**Erfurt (sn) Das Landesarbeitsgericht Thüringen entschied, dass es einem Arbeitgeber grundsätzlich nicht gestattet sei, die private Mobiltelefonnummern seiner Arbeitnehmer zu erheben. Der schwere Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht sei nur dann gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber ohne die Erfassung der Nummer eines Arbeitnehmers außer Stande ist, eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, vollständig oder in rechtmäßiger Weise zu erfüllen und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Das sei nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber aus Kostengründen seine nächtliche Rufbereitschaft im Gesundheitsamt abschaffe, um fortan Arbeitnehmer bei Bedarf via Mobiltelefon aus der Freizeit an den Arbeitsort zu rufen. Eine deshalb vom Arbeitgeber erfolgte Abmahnung könne der Arbeitnehmer aus der Personalakte löschen lassen. (Az.: 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17)**

Der beklagte Landkreis hatte den klagenden Arbeitnehmer, Sachbearbeiter Hygiene/Infektionsschutz im Gesundheitsamt, abgemahnt, als dieser sich weigerte, seine Mobiltelefonnummer zur Ermöglichung der Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit herauszugeben. Anlass für das Begehren des Arbeitgebers war die Abschaffung der nächtlichen Rufbereitschaft auch aus Kostengründen. Zukünftig sollte in Notfällen zufällig einer der insgesamt sieben Mitarbeiter des Bereichs Hygiene/Infektionsschutz verständigt werden. Erklärend führte der Arbeitgeber aus, mit der Maßnahme sei keine Pflicht zur ständigen Erreichbarkeit verbunden. Im Falle des gescheiterten Versuchs einer Kontaktaufnahme oder wenn der Arbeitnehmer unpässlich, weil zum Beispiel alkoholisiert, sei und nicht für die Arbeit zur Verfügung stehe, würden keine nachteiligen Folgen gezogen. Man erwarte lediglich, dass der Erfolg der Kontaktaufnahme nicht illoyal – etwa durch Nichtbeantworten des Anrufs oder Vorschützen von Krankheit oder Verhinderung – unterbunden werde.

Die Berufung des Landkreises gegen die erstinstanzlich ausgesprochene Verpflichtung, die Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu löschen, blieb erfolglos.

Schon das bereits vor den Änderungen im Zuge der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geltende thüringische Datenschutzrecht stehe dem Ansinnen des Landkreises entgegen. Eine danach nötige Rechtfertigung für die Erhebung der personenbezogenen Daten – der Mobiltelefonnummer – gebe es nicht. Die nach § 79 Abs. 1 ThürBG, §33 Abs. 1 ThürDSG in Ermangelung einer Einwilligung des Klägers in die Datenverarbeitung nötige Abwägung der widerstreitenden Interessen gehe zu Lasten des Arbeitgebers aus, denn die vom Arbeitgeber angestrebte Gestaltung nehme dem Arbeitnehmer das Recht, frei über die Gestaltung seiner Freizeit zu verfügen. Dazu genüge es, dass der Kläger gezwungen werde, eine Verhinderung – mithin seine Freizeitgestaltung – zu entschuldigen. Er werde auf die bloße Funktion als Arbeitskraft reduziert, was ihn gar in seiner Menschenwürde betreffe. Weiter spreche gegen das Ansinnen des Arbeitgebers, dass er bereits über hinreichende Kontaktmöglichkeiten verfüge (Festnetznummer und Adresse des Arbeitnehmers) und die Ausgangssituation durch Abschaffung der nächtlichen Rufbereitschaft selbst verschuldet habe.

Selbst wenn man aber zuließe, dass vertraglich auch datenschutzwidrige Pflichten etabliert worden seien, würde es dem Arbeitgeber an einer Anspruchsgrundlage fehlen, denn eine außerhalb des Anwendungsbereichs von § 6 Abs. 5 TVöD dafür nötige Nebenpflicht des Inhalts, ständig mit arbeitsbezogenem Kontakt rechnen zu müssen, gebe es nicht. Ein Vergleich mit der Nebenpflicht, in Notfällen dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, sei verfehlt, denn diese sehe ein anderes Regel-Ausnahmen-Verhältnis vor.

Eine Revisionsentscheidung steht noch aus (BAG, 10 ANZ 517/18, 10 ANZ 516/18).