

Personaldatenschutz: Wo finde ich was in der Rechtsprechung?

Abkürzungen:

BVerfG:	Bundesverfassungsgericht
BAG:	Bundesarbeitsgericht
BGH	Bundesgerichtshof
BVerwG:	Bundesverwaltungsgericht
LAG:	Landesarbeitsgericht
LfD	Landesbeauftragter für den Datenschutz
VGH:	Verwaltungsgerichtshof
ZPO:	Zivilprozessordnung

Stichwort (alphabetisch geordnet)	Urteil/Beschluss	Fundstelle/Leitsätze; Sonstige Hinweise
Abmahnung (Aufbewahrung in der Personalakte/Anspruch auf Entfernung aus der Personalakte)	Urteil BAG vom - 10.06.2010 - 2 AZR 541/09 - 19.07.2012 - 2 AZR 782/11 - 09.09.2015 – 7 ABR 69/13	Urteil 2010, Rd.-Nrn. 34 und 35: „Bewertung des Einzelfalls unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes durch den Arbeitgeber (Prognoseprinzip bei verhaltenbedingter Kündigung).“ <i>Abmahnungen sind im Hinblick auf die evtl. Kündigungsrelevanz längerfristig in der Personalakte der Tarifbeschäftigten aufzubewahren.</i> <i>Für Beamtinnen und Beamte gilt § 93 NBG, § 17 NDiszG (Entfernung aus der Personalakte, Verwertungsgebot).</i> Urteil 2012, Leitsatz: <i>„Der Arbeitnehmer kann die Entfernung einer zu Recht erteilten Abmahnung aus seiner Personalakte nur dann verlangen, wenn das gerügte Verhalten für das Arbeitsverhältnis in jeder Hinsicht bedeutungslos geworden ist.“</i> Urteil 2015, Rd-Nr. 38 ff: <i>„Der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte folgt aus einer entsprechenden Anwendung von §§ 241, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB.Arbeitnehmer können in entsprechender Anwendung von §§ 241, 1004 Abs. 1 S. 1 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus ihrer Personalakte verlangen. Der Anspruch besteht, wenn“</i>

<p>Ärztliche Untersuchung (Datenübermittlung an den Dienstherrn zwecks Feststellung der gesundheitlichen Eignung von Bewerbern, § 45 NBG)</p>	<p>Beschluss BVerwG v. 27.05.2013 - 2 C 2.11 -</p>	<p>Rd.-Nr. 23: „Die medizinische Diagnose muss daher Anknüpfungs- und Befundtatsachen darstellen, die Untersuchungsmethoden erläutern und ihre Hypothesen sowie deren Grundlage offenlegen. Auf dieser Grundlage hat sie unter Ausschöpfung der vorhandenen Erkenntnisse zum Gesundheitszustand des Bewerbers eine Aussage über die voraussichtliche Entwicklung des Leistungsvermögens zu treffen, die den Dienstherrn in die Lage versetzt, die Rechtsfrage der gesundheitlichen Eignung im Sinne des Art. 33 Abs. 2 GG eigenverantwortlich zu beantworten (vgl. zur erforderlichen Prognosebasis auch BVerfG, Urteil v. 05.02.2004 - 2 BvR 2029/01 - BVerfGE 109, 133 <165>).“</p>
<p>Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) Rechte des Personalrats</p>	<p>Beschluss BVerwG v. 23.06.2010 - 6 P 8.09 - / Beschluss Bayerischer VGH v. 12.06.2012 -17 P 11.1140 -</p>	<p>s. Infoblatt auf der Homepage des LfD Niedersachsen unter www.lfd.niedersachsen.de, Rubrik „Themen/BEM“</p>
<p>Dienst(un)fähigkeit (Verweigerung der angeordneten medizinischen Untersuchung oder der Unterzeichnung einer sog. „Schweigepflicht- bindungserklärung“ durch die Betroffenen)</p>	<p>Beschluss BVerwG v. 05.11.2013- 2 B 60/13 -</p>	<p>Rd.-Nr. 9: „In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist auch anerkannt, dass es im Rahmen freier Beweiswürdigung zum Nachteil eines Beteiligten gewertet werden kann, wenn dieser sich ohne Grund einer rechtmäßig angeordneten ärztlichen Untersuchung entzieht. Verhindert ein Beteiligter die Klärung seines Gesundheitszustandes, so kann dies für die Richtigkeit des Vorbringens des Gegners sprechen, auch wenn dieser Schluss nicht notwendigerweise gezogen werden muss. Die Verpflichtung, sich zur Nachprüfung des Gesundheitszustandes ärztlich untersuchen zu lassen, ginge ins Leere, wenn aus einer unberechtigten Weigerung keine Rückschlüsse gezogen werden könnten. Andernfalls hätte es der Beamte in der Hand, die für die Klärung seines Zustandes erforderliche ärztliche Untersuchung erheblich zu erschweren oder zu vereiteln. Dieser aus §§ 427, 444 und 446</p>

<p>- Fortsetzung von Seite S. 2 -</p>		<p>ZPO abgeleitete Rechtsgrundsatz gilt im Verwaltungsverfahren wie auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren.“</p>
<p>Dienstordnungsangestellte (Anwendung BeamtStG/NBG)</p>	<p>BAG 24.05.2012 - 6 AZR 679/10 -</p>	<p>Rd.-Nr. 15: „Dienstordnungsangestellte sind trotz der weitgehend öffentlich-rechtlichen Ausgestaltung ihres Angestelltenverhältnisses weder Beamte, noch haben sie einen beamtenrechtlichen Status. Infolge der Unterstellung ihres Dienstverhältnisses unter die Dienstordnung im Anstellungsvertrag mit ihrem Dienstherrn wirkt jedoch die Dienstordnung in ihrer jeweiligen Fassung gesetzsgleich auf das Dienstverhältnis ein. Für Dienstordnungsangestellte gelten damit im selben Umfang wie für Beamte die jeweils gültigen beamtenrechtlichen Vorschriften.“</p>
<p>E-Mail-Postfach-Daten (= personenbezogene Daten)</p>	<p>Urteil VGH Baden-Württemberg v. 30.07.2014 - 1 S 1352/13 -</p>	<p>Rd.-Nr. 44: „...betreffen Einzelangaben über sachliche Verhältnisse <i>des Klägers, nämlich dessen Kommunikation mit Dritten, und sind daher personenbezogene Daten.</i>“</p>
<p>Foto und Videoaufnahmen (= personenbezogene Daten)</p>	<p>Urteil Nds. OVG v. 29.09.2014 - 11 LC 114/13 -</p>	<p>„Fotos und Videoaufnahmen sind grds. personenbezogene Daten im Sinne von § 3 Abs. 1 BDSG.“ (Anmerkung :Regelung entspricht § 3 Abs. 1 NDSG.)</p>
<p>Geheimnis (Verletzung Dienstgeheimnis, Verstoß gem. § 353b Abs. 1 Nr. 1 StGB)</p>	<p>Urteil BGH v. 09.12.02 - 5 StR 276/02 -</p>	<p>s. a. § 5 NDSG, § 50 S. 3 BeamtStG, § 88 Abs. 4 S. 1 NBG</p> <p>Auszug aus dem Urteil: „Geheimnisse im Sinne dieser Vorschrift sind Tatsachen, die nur einem begrenzten Personenkreis bekannt und zudem geheimhaltungsbedürftig sind. Darunter fallen auch personenbezogene Umstände, die vertraulich zu behandeln sind. Sie müssen dem betreffenden Amtsträger im inneren Zusammenhang mit seiner Diensttätigkeit bekanntgeworden sein. ...“</p>

<p>Gesundheitsdaten (Einsichtnahme, Aufbewahrung in der Personalakte)</p>	<p>Urteil BAG v. 12.09.2006 - 9 AZR 271/06 -</p>	<p>Leitsätze: „Soweit sensible Daten in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Daten in besonderer Weise aufzubewahren. Dies folgt aus der Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 1 und Art. 2 GG, § 75 Abs. 2 BetrVG). Die zur Personalakte genommenen Gesundheitsdaten sind vor unbefugter zufälliger Kenntnisnahme durch Einschränkung des Kreises der Informationsberechtigten zu schützen. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Grundsätze, hat der Arbeitnehmer nach den §§ 12, 862 und 1004 BGB einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Gesundheitsdaten vor unbefugter Einsichtnahme, z. B. durch Aufbewahrung in einem verschlossenen Umschlag, ergreift. Diese Einschränkung des Rechts zur Personalaktenführung steht nicht dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen. Bei einem berechtigten Anlass kann jede vom Arbeitgeber ermächtigte Person den Umschlag öffnen, den Anlass vermerken und die Daten einsehen.“</p> <p><i>s. § 45 Abs 2 S. 2 NBG: Die Mitteilung der tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung sind als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem verschlossenen Umschlag zu übersenden sowie versiegelt zur Personalakte zu nehmen. Dies gilt auch für Anhörungsschreiben, soweit dort die Wiedergabe der tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung oder sonstiger sensibler Gesundheitsdaten unvermeidbar ist, als auch für den weiteren Schriftverkehr, der hierauf Bezug nimmt.</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Gleichbehandlungsgrundsatz	<p>Urteil BAG v. 20.03.1997 - 8 AZR 659/95 –</p> <p>s. a. Urteil BAG v. 15.03.2011 - 9 AZR 799/09 -, Rd. Nr. 40)</p>	<p>Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regeln im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Dieser Grundsatz findet nach der Rechtsprechung des BAG uneingeschränkt Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt. Dies ist auch der Fall, wenn er ansonsten unverbindliche interne Richtlinien oder Erlasse allgemein anwendet.</p>
Internetprotokoll (IP)-Adresse	<p>Beschluss BVerfG v. 24.01.2012 - 1 BvR 1299/05 –</p> <p>EuGH, Urt. V. 19.10.2016 - C - 582/14</p>	<p>Rd.-Nrn. 63 und 122: „Die IP-Adresse ist eine Nummer, die die Adressierung von Computern und anderen technischen Geräten in einem Netzwerk, insbesondere im Internet erlaubt. . . . Insofern fallen unter den Schutz der informationellen Selbstbestimmung auch personenbezogene Informationen zu den Modalitäten der Bereitstellung von Telekommunikationsdiensten.“</p> <p>Personenbezug besteht nach herrschender Meinung bei sog. statischen IP-Adressen.</p> <p>Bei sog. dynamischen IP-Adressen wird dies bejaht, wenn „ der Anbieter über rechtliche Mittel verfügt, die es ihm erlauben, die betreffende Person anhand einer Zusatzinformation, über die der Internetzugangsanbieter dieser Person verfügt, bestimmen zu lassen.“</p>
Kontrolle Dienstherr/Arbeitgeber	<p>Urteil LAG Berlin-Brandenburg v. 14.01.2016 - 5 Sa 657/15 -</p> <p>Urteil BAG v. 19.02.2015 - 8 AZR 1007/13</p> <p>Beschluss BAG v. 09.07.2013 - 1 ABR 2/13 (A) –</p>	<p>betr. Auswertung Browserverlauf</p> <p>betr. Observation/heimliche Videobewachung</p> <p>betr. Tor-/Taschenkontrollen</p>

	Urteil BAG v. 20.06.2013 - 2 AZR 546/12-	betr. Spindkontrollen
	Urteil BGH v. 04.06.2013 1 StR 32/13	betr. Erstellung von Bewegungsprofilen mittels GPS-Empfängern in engen Ausnahmefällen
Name, Vorname, Zuständigkeitsbereich, dienstliche Kontaktdaten	Beschluss BVerwG v. 12.03.2008 - 2 B 131.07 - betr. Veröffentlichung von Daten im Internet Beschluss BVerwG v. 19.06.2013 - 20 F 10.12 - betreff Herausgabe von Daten im Rahmen des IFG des Bundes Beschluss BAG v. 08.06.1999 - ABR 67/98 -	Rd.-Nrn. 6 und 8: „Soweit eine juristische Personen des öffentlichen Rechts befugt ist....Mit der Nennung des Namens, der Dienstbezeichnung, der dienstlichen Telefonnummer und der dienstlichen E-Mail-Adresse des Beamten werden keine in irgendeiner Hinsicht schützenswerten personenbezogenen Daten preisgegeben, so dass sich die Frage einer für Eingriffe in individuelle Rechte erforderliche Ermächtigungsgrundlage nicht stellt.“ Ausnahme: Abschirmung erforderlich, z. B. aus Sicherheitsgründen. RdNrn. 10 und 11: „Personenbezogene Angaben wie Namen, Funktionsbezeichnungen, Telefonnummern und sonstige Angaben zu Telekommunikationsverbindungen werden vom Schutzbereich des informationellen Selbstbestimmungsrechts erfasst. Daran ändert nichts, dass Behördenmitarbeiter in Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Aufgaben und somit in ihrer Eigenschaft als Amtswalter tätig werden. Denn auch insoweit bleiben sie Träger von Grundrechten. Allerdings kann es an der Schutzwürdigkeit solcher Daten fehlen, wenn....“ Vorname Arbeitnehmer in Geschäftsbriefen
Paginierung	Urteil BGH v. 16.10.2007 - 9 AZR 110/07 -	Rd.-Nr. 37 ff: „Dem Arbeitnehmer steht auch im Hinblick auf die Dokumentation der Vollständigkeit der Akte kein Anspruch auf Paginierung (fortlaufende Nummerierung) zu.“
Personalakte	Beschluss BVerwG v. 04.04.1990- 2 B 38/90 -	„Für die Zuordnung eines Schriftstücks zu den Personalakten ist der Inhalt des Schriftstückes, d. h. die

- Fortsetzung von Seite S. 6 -

Urteil BAG v.
- 16.10.2007 - 9 AZR 110/07 -
- 08.02.1989 - 5 AZR 40/88 -

Beschlüsse BVerwG v.
23.01.2002 - 6 P 5.01 -

und

v. 23.06.2010 - 6 P 8.09 -

Beschluss OVG Lüneburg v.
20.12.2013 - 5 LA 152/13 - mit
Bezug auf Urteil BVerwG vom
2.4.1981 - 2 C 34.98/ -

darin getroffene Aussage maßgebend, nicht aber deren sachliche Richtigkeit. Dem Schutzinteresse des betroffenen Beamten ist u.°a. durch die Möglichkeit der Befügung einer Gegendarstellung Rechnung getragen.“
(Nicht amtlicher Leitsatz, s. RDV 1991, Heft 2 S.°79)

Rd.-Nr. 26:
„Bei den vom öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber geführten sog. formellen Personalakten handelt es sich regelmäßig um eine chronologische Sammlung von Schriftstücken, die für das Arbeitsverhältnis des Angestellten von Interesse sind. Sie sollen ein umfassendes, möglichst lückenloses Bild über die Person des Angestellten, seine Herkunft, Ausbildung, seinen beruflichen Werdegang und seine dienstlich relevanten Daten über Befähigungen und Leistungen zeichnen. In die formellen Personalakten sind deshalb alle Unterlagen aufzunehmen, die sich materiell auf das Arbeitsverhältnis beziehen.“

2010/Rd.-Nr. 45:
„Personalakten sind eine Sammlung von Schriftstücken, die in Bezug zur Person des Beschäftigten von dienstlichem Interesse sind. Sie sollen ein umfassendes, möglichst lückenloses ...“

RdNr. 28 ff:
„...Allerdings hat das BVerwG (Urteil vom 2.4.1981 – 2 C 34.98) zu dem damaligen Tatbestandsmerkmal „alle den Beamten betreffenden Vorgänge“ hinsichtlich dieses materiellen Personalaktenbegriffs **zwischen Vorgängen, die in die Personalakten aufgenommen werden müssen, und solchen, die in die Personalakten aufgenommen werden können, unterschieden**. Zu den Vorgängen, die in die Personalakten aufgenommen werden **müssen, gehören** nach dieser Rechtsprechung des BVerwG solche **Vorgänge, die**

		<p>ihrem Inhalt nach den Beamten bzw. Richter „in seinem Dienstverhältnis betreffen“. Zu den Vorgängen, die zu den Personalakten genommen werden können, gehören Vorgänge, die den Beamten bzw. Richter zwar nicht „in seinem Dienstverhältnis“ betreffen, die aber, damit Raum für ihre Aufnahme in die (formellen) Personalakten ist, den Beamten bzw. Richter "persönlich betreffen und bei seiner Dienstbehörde entstanden oder ihr zugegangen sind" (vgl. zum Ganzen auch BVerwG, Urteil vom 8.4.1976 - BVerwG II C 15.74 -, juris Rn. 33 ff.).“</p>
	Beschluss OVG Nordrhein-Westfalen v. 07.01.2015 – 1 B 1260/14	Betr. Akteneinsichtsrecht in E-Mail des Vorgesetzten/Der Aktenbegriff i. S. d. Regelung über Akteneinsichtsrechte
Personalbedarfsberechnung	Beschluss BVerwG v. 23.01.2002 - 6 P 5.01 -	„Die Personalbedarfsberechnung..., in welcher nach Aufgabenbereichen und Mitarbeiterfunktionen differenziert das Personal ermittelt und dem Personaleinsatz gegenüber gestellt wird, dient der Personalplanung.“
Personalplanung	Beschluss BVerwG v. 23.01.2002 - 6 P 5.01 -	aa) „Die Personalplanung ist eine Prognose, die unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Faktoren mit hinreichender Wahrscheinlichkeit den Bedarf an Personal zu ermitteln versucht. Sie umfasst ...“
Signatur-Card (qualifizierte elektronische Signatur) (Verpflichtung der Beantragung und Nutzung einer elektronischen Signaturkarte durch Beschäftigte der öffentlichen Stelle. Hierzu müssen Personalausweisdaten zur Identitätsfeststellung an die Zertifizierungsstelle übermittelt werden.)	Urteil BAG v. 25.09.2013 - 10 AZR 270/12 -	„Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer die Beantragung einer qualifizierten elektronischen Signatur und die Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen, wenn dies für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist (arbeitsvertragliches Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO)“
Stellenplan (behördenintern, zum Zwecke der Personalbedarfsberechnung)	Beschluss BVerwG v. 23.01.2002 - 6 P 5.01 -	„... Stellenplan, in welchem die tatsächliche Stellenbesetzung unter namentlicher Benennung der Beschäftigten festgehalten und dem in der

		Personalbedarfsberechnung entwickelten Soll gegenübergestellt ist und in welchem schon eingetretene oder zu erwartende Veränderungen vermerkt sind.“
Überwachung (durch eine technische Einrichtung im Sinne des Mitbestimmungsrechts)	Beschluss BAG v. 13.12.2016 - 1 ABR 7/15 -, sowie v. 10.12.2013 - 1 ABR 43/12 -, v. 27.01.2004 - 1 ABR 7/03 -)	Rd.-Nr. 2 ff: „Überwachung im Sinne des Mitbestimmungsrechts ist ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und – jedenfalls in der Regel – aufgezeichnet werden, um sie einer späteren Wahrnehmung zugänglich zu machen. Die Informationen müssen auf technische Weise ermittelt und dokumentiert werden, so dass sie zumindest für eine gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können. Die Überwachung muss durch die technische Einrichtung selbst bewirkt werden.“
Videoüberwachung (von Beschäftigten)	Urteil BAG v. 26.08.2008 - 1 ABR 16/07 - und v. 22.09.2016 - 2 AZR 848/15	Rd.-Nr. 13 ff: „Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Regelungen über eine Videoüberwachung müssen mit höherrangigem Recht vereinbar sein. Eingriffe der Betriebsparteien in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer müssen durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger gerechtfertigt sein. Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.....“ Betreff Videoüberwachung im Kassenbereich zum Zwecke der Aufklärung von Straftaten; Verwertung der Daten <u>Abwägung:</u> <i>Maßnahme erforderlich/geeignet/ angemessen?</i> <i>Zur Aufklärung von Straftaten: Ja</i> <i>(Absprache mit Personalvertretung:</i>

		<i>Prüfung über befristeten Zeitraum, sofern Verdacht). Zur Verhinderung von Straftaten/Prävention: Nein</i>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstraße 5

30159 Hannover

Telefon 0511 120-4500

Fax 0511 120-4599

Ihre Ansprechpartner:

E-Mail an poststelle@fd.niedersachsen.de schreiben

Stand : 27. Juni 2017