

## **Thüringer Landesarbeitsgericht**

Az.: 6 Sa 442 / 17 und 6 Sa 444 / 17

Vorinstanz: Arbeitsgericht Gera, Az.: 5 Ca 163 /17 und 5 Ca 125/17

### **Medieninformation Nr. 3/18:**

Abmahnung – Muss der Arbeitnehmer zur Absicherung eines Notfalldienstes außerhalb einer Rufbereitschaft seine private Mobilfunknummer herausgeben?

Das Thüringer Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.05.2018 in den entschiedenen Fällen diese Frage verneint und deshalb die eingelegte Berufung des Arbeitgebers zurückgewiesen. Ein kommunaler Arbeitgeber hatte das System seiner Rufbereitschaft zur Einrichtung eines Notdienstes geändert. In diesem Zusammenhang hatte er von den Arbeitnehmern die Bekanntgabe ihrer privaten Mobilfunknummer verlangt, um sie außerhalb des Bereitschaftsdienstes im Notfall erreichen zu können.

Es könne offen bleiben, ob überhaupt eine Anspruchsgrundlage bestünde. Zumindest sei ein Anspruch durch das Thüringer Landesdatenschutzgesetz begrenzt. Die Pflicht zur Herausgabe der privaten Mobilfunknummer stelle einen erheblichen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, welcher durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt sein müsse. Der Abwägungsprozess der beiderseitigen Interessen müsse ergeben, dass der Eingriff angemessen sei. Eine Pflicht zur Bekanntgabe der privaten Mobilfunknummer greife besonders tief in die persönliche Sphäre des Arbeitnehmers ein. Der Arbeitnehmer könne sich aufgrund der ständigen Erreichbarkeit dem Arbeitgeber ohne Rechtfertigungsdruck nicht mehr entziehen und so nicht zur Ruhe kommen. Auf die Wahrscheinlichkeit, tatsächlich kontaktiert und im Notfall herangezogen zu werden, komme es nicht an. Der Arbeitgeber habe durch die Änderung seines bestehenden Systems der Rufbereitschaft selbst die Problemlage herbeigeführt und ihm stünden andere Möglichkeiten zur Absicherung gegen Notfälle zur Verfügung.

Einer Zulassung der Revision bedürfe es nicht, da die grundlegende Rechtsfrage, dass der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung durch ein entgegenstehendes, überwiegendes berechtigtes Interesse gerechtfertigt sein müsse, bereits geklärt sei.

*Erfurt, den 16. Mai 2018*

Die Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Tonndorf (Richterin am Arbeitsgericht)