

Gesundheitsdaten müssen verschlossen in Personalakte sein

Kein Einsichtsrecht für Jedermann

Von Andreas Dittmann

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Das Arbeitsverhältnis wird durch viele Faktoren bestimmt und näher definiert. Neben den sich aus dem Arbeitsvertrag unmittelbar ergebenden Regelungen wirken allgemeine Pflichten „von außen“ auf das Arbeitsverhältnis. Klassische Nebenpflichten wie Wettbewerbsverbote, Aufklärungspflichten oder die Verpflichtung zur Beachtung der Grundrechte bestimmen daher den Inhalt des Arbeitsverhältnisses näher.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Dies gilt auch bei der Führung von Personalakten und im Umgang mit dort gesammelten Daten. Das durch Art. 1 und Art. 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer vor der Offenlegung personenbezogener Daten und zwar auch solcher, von denen der Arbeitgeber in zulässiger Weise Kenntnis erlangt hat.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG 9 AZR 271/06) hat auf die Klage eines alkoholkranken Arbeitnehmers entschieden, dass ein Arbeitgeber zur verschlossenen Aufbewahrung von Gesundheitsdaten in Personalakten, zu einer Einschränkung der Einsichtsberechtigten sowie zur Dokumentation der Einsichtnehmern verpflichtet ist, um so die zufällige unbefugte Kenntnisnahme der Gesundheitsdaten durch Unbefugte zu verhindern. Das Gericht hat betont, dass die legitimen aber gegenläufigen Interessen der Parteien zwangsläufig zu einer Interessenabwägung führen müssen. Dabei ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers in Bezug auf Ansehen, soziale Geltung und berufliches Fortkommen sowie die sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Grundrecht der Berufsfreiheit ergebenden Rechte und das Recht des Arbeitgebers auf freie Meinungsäußerung gegeneinander abzuwägen. Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers können durch die Wahrnehmung überwiegender grundrechtlich geschützter Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein überwiegendes Interesse, für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Informationen über die Persönlichkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung zu sammeln. Dies gilt auch für Hinweise, die auf eine Sucht-/Alkoholerkrankung des Arbeitnehmers hinweisen. In jedem Falle sind die Personalakten vertraulich zu behandeln und zu führen. Jedoch unterliegen nicht alle Teile der Personalakten notwendigerweise dem gleichen Grad der Geheimhaltung, da die Personalakte besonders sensible und weniger sensible Daten enthält. Zu den besonders sensiblen Daten gehören insbesondere solche über den körperlichen, geistigen und gesundheitlichen Zustand und allgemeine Aussagen über die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Sie bedürfen deshalb des verstärkten Schutzes. Es ist daher ratsam, dass

solche Daten in gesonderten verschlossenen Umschlägen mit Kennzeichnung der einsichtsberechtigten Mitarbeiter aufbewahrt werden. Es bleibt weiter zu beachten, dass der Kreis der Zugriffsberechtigten möglichst klein gehalten werden sollte.

Quelle:

Dittmann & Kahlau
Rechtsanwälte
Ackerstraße 14/15
10115 Berlin
Tel. 030/28044860
www.dittmann-kahlau.de