

D 1 Datenschutz

Beschäftigtendatenschutz

880 Das **Tragen von Namensschildern** im Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung entspricht sozialer bzw. gesellschaftlicher Üblichkeit und dient damit grundsätzlich der Wahrung des berechtigten Interesses des Verantwortlichen (also der Einrichtung). Dies gilt allerdings auch hier nur soweit, als die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen (also des Mitarbeiters) nicht überwiegen. Denn die Betroffenen haben ein Recht darauf, zu entscheiden, welchen Namen sie von sich bekanntgeben möchten. Es ist neben der datenschutzrechtlichen Unzulässigkeit auch zum Schutz von Mitarbeitenden davon abzusehen, diese zur Bekanntgabe von Vor- und Nachnamen zu verpflichten.¹

885 Die Festlegung der organisatorischen Struktur einer Einrichtung ist Aufgabe des Dienstgebers. Er ist deshalb berechtigt, dem außenstehenden Benutzer, für den die Einrichtung da ist, darüber zu informieren, welche natürliche Person mit der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe betraut ist und wer somit für den Außenstehenden ein Ansprechpartner ist. Der Einrichtung steht es dabei frei, auf welchem Weg sie diese Angaben veröffentlicht (z.B. analoge Druckversion, Internet).

890 Kein Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf, vom Publikumsverkehr und damit von der Möglichkeit, postalisch oder elektronisch Kontakt mit ihm aufzunehmen, abgeschirmt zu werden. Die Benennung der Nachnamen der zuständigen Mitarbeitenden sowie deren **dienstliche Kontaktdaten** (Dienstanschrift, dienstliche E-Mail-Adresse, Diensttelefonnummer) dürfen deshalb grundsätzlich veröffentlicht werden, sofern Mitarbeitende ansprechbar für externe Nutzer oder Klienten sein sollen. Darunter fallen solche Mitarbeitende nicht, deren Tätigkeit sich ausschließlich auf interne Verwaltungstätigkeiten bezieht (z. B. Hausmeister, Mitarbeiter in der Buchhaltung).

7.7 Gesundheitsdaten

895 Gesundheitsdaten sind personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen (§ 4 Nr. 17 KDG). Damit sind nicht nur Einzelangaben über Erkrankungen, sondern auch positive oder neutrale Informationen zum Gesundheitszustand gemeint. Dazu zählt auch das Bestehen einer Schwangerschaft.² Für eine weitere Verarbeitung in Form der Übermittlung muss deshalb eine der besonderen Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 KDG gegeben sein.

1 So auch Thüringischer Landesbeauftragter für Datenschutz 1. TB 2018, S. 249

2 Petri in Simitis, Datenschutzrecht, Art. 4 Nr. 15 DSGVO Rn. 2 f.

7.7.1 Schwangerschaft

Es besteht keine Verpflichtung einer Mitarbeiterin, ihre Schwangerschaft dem Dienstgeber mitzuteilen. § 15 Abs. 1 Satz 1 MuSchG stellt eine „Soll-Vorschrift“ dar, die keine erzwingbare Mitteilungspflicht begründet (dazu ausführlich → Modul M 1 Ziffer 3.2). 900

Bei der Mitteilung der Schwangerschaft handelt es sich um eine Verarbeitung von **personenbezogenen Daten besonderer Kategorie** gem. § 4 Nr. 2 KDG¹ in Form der Offenlegung gem. § 4 Nr. 3 KDG. 905

Teilt die Mitarbeiterin dem Dienstgeber ihre Schwangerschaft mit, ergeben sich daraus u. a. **Mitteilungspflichten des Dienstgebers** an Dritte. Zunächst wird er durch § 27 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde eine entsprechende Mitteilung zu machen. Die Übermittlung an die Aufsichtsbehörde ist damit nach § 11 Abs. 2 lit b KDG legitimiert. 910

Weiterhin besteht ein **Auskunftsanspruch der MAV** gem. § 26 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 7 MAVO. Danach sind die Mitarbeitervertretungen verpflichtet, darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Der MAV sind dafür die erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 26 Abs. 2 MAVO). Während nach der früheren Rechtsprechung des BAG² ein Hinweis der Interessenvertretung auf ihre Überwachungspflichten ausreichte, um den Arbeitgeber zu verpflichten, der Interessenvertretung unaufgefordert mitzuteilen, welche Beschäftigte schwanger sind, besteht ein solcher „Blankoanspruch“ nach der neueren BAG-Rechtsprechung³ nicht mehr. Danach hat die Interessenvertretung konkret darzulegen, welche Schutzvorschriften sie überwachen möchte. Die MAV muss deshalb ihren Informationsanspruch mit einem **konkreten Anlass** verbinden, der ein Tätigwerden der MAV erforderlich macht.⁴ 915

Wenn die MAV ihren Informationsanspruch begründet darlegen kann, ist der Widerspruch der Schwangeren gegen eine Weitergabe der Information über die Schwangerschaft grundsätzlich unbeachtlich.⁵ Die der MAV gem. § 26 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 7 MAVO zugewiesenen Überwachungsaufgaben sind nicht von einer vorliegenden Einwilligung der von der Vorschrift begünstigten Mitarbeiterin abhängig. Das Mitbestimmungsrecht der genannten Vorschriften dient der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Normvollzugs durch den Dienstgeber. Seine Wahrnehmung steht nach der Gesetzeskonzeption nicht zur Disposition der Mitarbeiterin.⁶ 920

1 Zum Begriff vgl. Art. 9 Abs. 1 DSGVO

2 BAG, Urteil vom 27.2.1968, 12 ABR 6/67

3 BAG, Urteil vom 9.4.2019, 1 ABR 51/17

4 BVerwG, Beschluss vom 29.8.1990, 6 P 30/87

5 BAG, Beschluss vom 9.4.2019, 1 ABR 51/17, Rn. 21

6 BAG, Beschluss vom 7.2.2012, 1 ABR 46/10, Rn. 17

7.7.2 Schwerbehinderung

- 925 Im Zusammenhang mit einer Schwerbehinderung treten unterschiedliche Fragestellungen auf. Zunächst ist zu klären, ob der Dienstgeber ein diesbezügliches Fragerecht hat und sodann, ob es unabhängig davon seitens des schwerbehinderten Mitarbeiters eine entsprechende Offenbarungspflicht gibt.
- 930 Die Zulässigkeit der Frage nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung im **Bewerbungsverfahren** wird inzwischen überwiegend abgelehnt.¹ Eine solche Frage legt eine Benachteiligung gem. § 3 Abs. 1 AGG nahe, die nach § 15 AGG sanktionierbar ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Frage tätigkeitsneutral oder tätigkeitsbezogen ist. Auch im Falle eines Tätigkeitsbezuges kommt es nicht auf das Vorliegen einer Schwerbehinderung an.
- 935 Davon zu unterscheiden ist die Frage nach solchen gesundheitlichen Einschränkungen, die die Übernahme der **arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit** dauerhaft unmöglich machen. Diese Frage ist unabhängig davon zulässig, ob eine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt, da für den Arbeitgeber nur von Interesse ist, ob der Bewerber die ausgeschriebene Tätigkeit dauerhaft ausüben kann oder nicht. Dies darf deshalb vom Dienstgeber erfragt werden (§ 8 Abs. 1 AGG). Dazu auch → Modul S 4 Ziffer 8.
- 940 Unzulässig ist die Frage nach der Schwerbehinderung durch den Dienstgeber auch dann, wenn er damit nachweisbar zur Beseitigung von Ungleichheiten i. S. v. § 5 AGG beitragen und den Bewerber nicht benachteiligen, sondern bevorzugen möchte.² Datenschutz schützt das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers. Dabei geht es nicht primär darum, ob ein bestimmtes Datum positiv oder negativ verwendet werden soll, sondern ausschließlich darum, welche Informationen der Betroffene von sich preisgeben möchte. Der Bewerber, der das möchte, kann seine Schwerbehinderung ungefragt dem Dienstgeber offenbaren.
- 945 Die Antwort auf die Frage, ob Mitarbeitende **im laufenden Arbeitsverhältnis** nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung gefragt werden dürfen, ist weniger eindeutig. Zum Teil wird diese Frage ohne Einschränkungen für zulässig gehalten.³ Teilweise wird die Zulässigkeit einer solchen Frage jedenfalls dann bejaht, wenn das Arbeitsverhältnis länger als

1 LAG Hessen, Urteil vom 24.3.2010, 6/7 Sa 1373/09; LAG Hamburg, Urteil vom 30.11.2017, 7 Sa 90/17; Preis in Erfurter Kommentar, § 611a BGB Rn. 274a; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 179 Rn. 18a; 30.TB LfD Baden-Württemberg 2010/2011 S. 138

2 A. A. Joussen, NZA 2007, 174; Seifert in Simitis, Datenschutzgrundverordnung Art. 88 Rn. 87; Fitting § 94 Rn. 23

3 30.TB LfD Baden-Württemberg 2010/2011 S. 138 f.; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch § 179 Rn. 18c; BAG, Urteil vom 16.2.2012, 6 AZR 553/10; Wiegand, Handkommentar zum SGB IX Teil 2 § 68 Rn. 8; Knittel, SGB IX § 68 Rn. 43; Seifert in Simitis, Art. 88 Rn. 87, 119

sechs Monate bestanden hat, weil der Arbeitnehmer zumindest dann eine gesicherte Rechtsposition erworben hat.¹ Nach der hier vertretenen Ansicht ist die Frage durch den Dienstgeber nicht nur zulässig, sondern auch erforderlich. Sie muss aber vom Mitarbeiter nicht bzw. nicht richtig beantwortet werden.

Nach § 163 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem Integrationsamt Angaben über die bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen zu machen. Die Nichteinhaltung dieser Vorschrift ist gem. § 238 SGB IX mit Bußgeld bedroht. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitgeber, diese Verpflichtung korrekt zu erfüllen, besteht darin, eine entsprechende Auskunft von den Beschäftigten einzuholen. Eine korrelierende Verpflichtung für den Arbeitnehmer, eine solche Anfrage des Arbeitgebers zu beantworten, ist rechtlich an keiner Stelle geregelt. Es hätte dem Gesetzgeber freigestanden, eine Mitteilungspflicht gesetzlich zu regeln. Doch nicht einmal eine dem § 15 MuSchG entsprechende Sollvorschrift (dazu bereits → Ziffer 7.7.1) ist gesetzlich verankert. Der Gesetzgeber hält eine solche Auskunftsverpflichtung also offensichtlich für entbehrlich. Damit ist die Beantwortung der diesbezüglichen Frage des Dienstgebers für Mitarbeitende ausschließlich freiwillig, worauf Mitarbeitende bei Fragestellung durch den Dienstgeber hinzuweisen sind. Das Unvermögen des Dienstgebers, gegenüber dem Integrationsamt ggf. eine richtige Stellungnahme abzugeben, ist ihm nicht anzulasten.

950

Wenn schon keine Verpflichtung seitens des Mitarbeiters besteht, auf eine entsprechende Frage seines Dienstgebers richtig zu antworten, besteht erst recht **keine ungefragte Offenbarungspflicht**. Eine solche lässt sich auch nicht mit § 241 Abs. 2 BGB begründen, wonach einer Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis auch die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Vertragsteils erwächst.² Diese Vorschrift erfordert eine Interessenabwägung zwischen den Parteien. Jede Verarbeitung personenbezogener Daten durch Dritte stellt einen Eingriff in die von Art 7. und 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union geschützten Grundrechte dar.³ Auf der anderen Seite steht das finanzielle Interesse des Dienstgebers, welches hinter dem höherrangigen Grundrechtseingriff beim Mitarbeiter zurücktreten muss.

955

- 1 Husemann, RdA 2014, 16, 24; BAG, Urteil vom 16.2.2012, 6 AZR 553/10; Däubler, Gläserne Belegschaft, Rn. 275; Fitting, § 94 Rn. 23
- 2 So aber BAG, Urteil vom 16.2.2012, 6 AZR 553/10
- 3 Roßnagel, NJW 2019, 1 ff.

D 1 Datenschutz

Beschäftigtendatenschutz

960 Daraus folgt: Auch im laufenden Beschäftigungsverhältnis besteht also keine Verpflichtung von Mitarbeitenden, gefragt oder ungefragt eine Schwerbehinderteneigenschaft mitzuteilen.

965 Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn ein Mitarbeiter konkret **von Kündigung betroffen** ist. In einem solchen Fall ist der Dienstgeber gem. § 168 SGB IX verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen. Deshalb ist der Mitarbeiter dann, wenn die Kündigung konkret ansteht, verpflichtet, auf die Frage des Dienstgebers wahrheitsgemäß zu antworten.

7.8 Private Kontaktdaten Mitarbeitender

970 Bei privaten Kontaktdaten der Mitarbeitenden, wie Adresse, Telefonnummer oder privater E-Mail-Adresse handelt es sich um personenbezogene Daten gem. § 4 Nr. 1 KDGr. Nach § 53 Abs. 1 KDGr darf der Dienstgeber personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verwenden, wenn dies für dessen Begründung oder nach der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Änderung erforderlich ist. Kontaktdaten, die der Arbeitgeber benötigt, sind demnach Name, Geburtsdatum und Privatadresse.

7.8.1 Privatadresse

975 Der Dienstgeber benötigt die Anschrift im Rahmen der **Anbahnung des Arbeitsverhältnisses**, um mit dem Bewerber kommunizieren zu können. Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder die Mitteilung der Beschäftigungsabsicht bzw. Zusendung des Arbeitsvertrages muss auf schriftlichem Weg möglich sein.

980 Gleiches gilt während der **Durchführung** des Arbeitsverhältnisses. Der Dienstgeber muss auch hier im Fall der Abwesenheit vom Arbeitsplatz dem Mitarbeiter wichtige Unterlagen zukommen lassen können. Die Angabe eines Postfachs ist demgegenüber kein Äquivalent. Denn selbst wenn der BGH¹ die Zustellung auch von Mahnbescheiden oder Klagen grundsätzlich für zulässig hält, ist die praktische Handhabung und Beweissituation für den Dienstgeber auf diesem Wege ungleich schwieriger und somit unzumutbar. So hat es das BAG² als Vereitelung des Zugangs einer Kündigung bewertet, dass ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht seine aktuelle Anschrift mitgeteilt hatte. Die Mitteilung der Adresse ist eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

985 **Nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses** ist die Verarbeitung der Adressdaten nur noch zulässig, soweit dem Mitarbeiter Unterlagen wie beispielsweise das Arbeitszeugnis, Arbeitsbescheinigungen, etc. zuzusenden sind.

1 BGH, Beschluss vom 14.6.2012, V ZB 182/11

2 BAG, Urteil vom 22.9.2005, 2 AZR 366/04

Die Adresdaten sind jedoch so zu verarbeiten, dass **Dritte** von der Kenntnisnahme ausgeschlossen sind. So ist die häufig anzutreffende Verteilung von persönlicher Post, z. B. Gehaltsabrechnungen im Unternehmen unzulässig, wenn auf dem verschlossenen Briefumschlag die Adresse des Mitarbeiters angebracht ist. Eine solche Verfahrensweise stellt eine Verarbeitung von Daten in Form der Veröffentlichung gem. § 4 Nr. 3 KDG dar. Damit eine solche Offenlegung personenbezogener Daten rechtmäßig ist, müsste einer der in § 6 KDG benannten Gründe vorliegen. Dies ist in der Regel nicht der Fall. Insbesondere ist dieses Verfahren nicht erforderlich, um dem betreffenden Mitarbeiter die Gehaltsabrechnung zustellen zu können, da die Verteilung im Unternehmen durch eigenes Personal erfolgt. Im Fall von Krankheit oder Urlaub können die Gehaltsabrechnungen mit der Adresse ergänzt werden und per Post an den Mitarbeiter gesendet werden. Eine Offenlegung i. S. d. KDG wird somit vermieden.

990

7.8.2 Private Mobilfunknummer / Telefonnummer

Da es sich hierbei um personenbezogene Daten handelt, müsste eine der Bedingungen des § 6 Abs. 1 KDG vorliegen, um die Verarbeitung rechtmäßig durchzuführen.

995

Die Notwendigkeit der Bekanntgabe der privaten Mobilfunknummer ist auch dann nicht gegeben, wenn der Dienstgeber die Absicht verfolgt, nur im Notfall Mitarbeitende außerhalb der Dienstzeit erreichen zu können. Die Verpflichtung zur Herausgabe der Mobilfunknummer stellt einen erheblichen Eingriff in das **Recht auf informationelle Selbstbestimmung** dar. Eine Abwägung müsste zu dem Ergebnis kommen, dass der Eingriff angemessen ist. Dafür müsste die Bekanntgabe der Mobilfunknummer notwendig sein, um den Zweck zu erreichen. Notwendig ist eine Maßnahme nur dann, wenn andere Mittel zur Zweckerreichung nicht zur Verfügung stehen. Das ist regelmäßig deshalb nicht der Fall, weil es dem Dienstgeber in der Regel möglich ist, für Notfälle eine Rufbereitschaft einzurichten. Diese kann über ein dienstgebereignetes Handy erfolgen, welches an diejenigen ausgehändigt wird, die zur Rufbereitschaft herangezogen werden.¹

1000

Auch wenn der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte bei Bekanntgabe der privaten **Festnetz-Telefonnummer** geringer ist, weil Mitarbeitende dadurch nicht an jedem Ort erreichbar sind, ist dennoch eine Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten nicht zulässig, da es auch insoweit an einer Erforderlichkeit fehlt. Während der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit (§ 5 ArbZG) sind Mitarbeitende nicht verpflichtet, für dienstliche Tätigkeiten bereit zu stehen. Auch eine kurzfristige, durch den Dienstgeber

1005

1 LAG Thüringen, Urteil vom 16.5.2018, 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17

veranlasste Unterbrechung der Ruhezeit führt darüber hinaus zur erneuten Ingangsetzung der 11-Stunden-Frist.¹

7.8.3 Private E-Mail-Adresse

- 1010 Die Verarbeitung personenbezogener Daten auf privaten IT-Systemen ist unzulässig (§ 20 KDG). Damit stehen auch private E-Mail-Adressen nicht für die Verarbeitung dienstlicher personenbezogener Daten zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund ist nicht erkennbar, dass eine Erforderlichkeit für die Bekanntgabe der privaten E-Mail-Adresse durch Mitarbeitende an den Dienstgeber besteht.

7.8.4 Verarbeitung privater Kontaktdaten aufgrund von Einwilligung

- 1015 Wie bereits unter → Ziffer 2.4.1 dargelegt, ist bei einer Einwilligung im Beschäftigungskontext die **Freiwilligkeit** besonders zu prüfen. In der Regel wird die Bekanntgabe von privaten Kontaktdaten über die Adresse hinaus für Mitarbeitende kein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht. Ebenso wenig werden in diesem Zusammenhang gleichgelagerte Interessen für die Vertragsparteien verfolgt. Damit scheidet eine Verarbeitung auf der Grundlage einer Einwilligung ebenfalls aus.

7.9 Vorlagepflicht von Führungszeugnissen

- 1020 Eine Aufforderung des Arbeitgebers zur Vorlage eines Führungszeugnisses gem. § 30 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist unzulässig. Eine solche **allgemeine Pflicht** zur Vorlage eines Führungszeugnisses besteht nicht und würde die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Fragerecht aushöhlen.

- 1025 Durch die verpflichtende Vorlage eines Führungszeugnisses könnte der Dienstgeber Kenntnisse erlangen, die ihm durch die von der Rechtsprechung entwickelten Einschränkungen des Fragerechts verwehrt blieben. § 12 KDG schränkt deshalb die Verarbeitung personenbezogener Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten oder damit in Zusammenhang stehende Sicherungsmaßnahmen auf die Fälle ein, nach denen sie gemäß kirchlichem oder staatlichem Recht verarbeitet werden dürfen. Die Vorlage eines Führungszeugnisses nach § 30 BZRG stellt eine Verarbeitung im Sinn der „Offenlegung“ gem. § 4 Nr. 3 KDG dar, für die eine Rechtsgrundlage nicht besteht. Das Abfordern eines solchen Führungszeugnisses ist damit in jedem Fall unzulässig.

- 1030 Durch eine Gesetzesänderung im Jahr 2009 wurde **§ 30a BZRG** eingeführt, weil Erfahrungen gezeigt haben, dass sich Menschen mit pädophilen Neigungen bewusst Betätigungsfelder gesucht haben, die mit einer Nähe zu

1 Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 158 Rn. 5

Kindern und Jugendlichen verbunden sind. Diese Regelung betrifft die Pflicht zur Vorlage eines **erweiterten Führungszeugnisses** (dazu auch → Modul A 6 Ziffer 3.7).

Um sicher zu stellen, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Sexualstraftat¹ verurteilt worden sind, nicht im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit tätig werden, sollten sich Dienstgeber zu diesem Zweck bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG vorlegen lassen. Dieses enthält zunächst die Eintragungen eines (einfachen) Führungszeugnisses nach § 30 BZRG und ist ggf. erweitert um Eintragungen zu den o. g. Sexualstraftaten. 1035

§ 30a BZRG wurde eingeführt, um das Interesse der Gesellschaft im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes zu stärken. Durch den festgelegten Zweck wird der Umfang der Datenerhebung begrenzt (§ 7 Abs. 1 lit c KDG). Eintragungen, die nicht mit den in § 72 a SGB VIII genannten Vorschriften in Zusammenhang stehen, dürfen deshalb nicht verarbeitet werden. 1040

Das erweiterte Führungszeugnis ist als zielgerichtete Maßnahme für alle kinder- und jugendnahen Tätigkeiten eingerichtet worden. Nur Personen, die in diesem Bereich tätig sind, dürfen verpflichtet werden, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen (dazu auch → Modul A 6 Ziffer 3.7). 1045

Das erweiterte Führungszeugnis ist nur **vorzulegen**. Folgende Daten dürfen erhoben werden: 1050

- Tatsache der Einsichtnahme in das Führungszeugnis,
- Datum des Führungszeugnisses,
- Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer o.g. Straftat² rechtskräftig verurteilt worden ist.

Das Dokument selbst dagegen ist Mitarbeitenden wieder **auszuhändigen**. Es ist ausdrücklich nicht zulässig, das Dokument oder eine Kopie davon zur Personalakte zu nehmen.³

8. MAV und Datenschutz

Das kirchliche Datenschutzrecht gilt in einer kirchlichen Einrichtung auch für die MAV und hat Auswirkungen auf deren Arbeit und die Kommunikation der Mitglieder untereinander als auch im Verhältnis zum Dienstgeber und gegenüber den Mitarbeitern. 1055

1 Dies betrifft die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235, 236 StGB.

2 Siehe o.g. Fußnote

3 Ausführlich dazu: Ullrich ZMV 2/2018, 56 ff. (die Ausführungen betreffen zwar noch die Rechtslage zur KDO, haben aber auch nach Inkrafttreten des KDG Bestand)