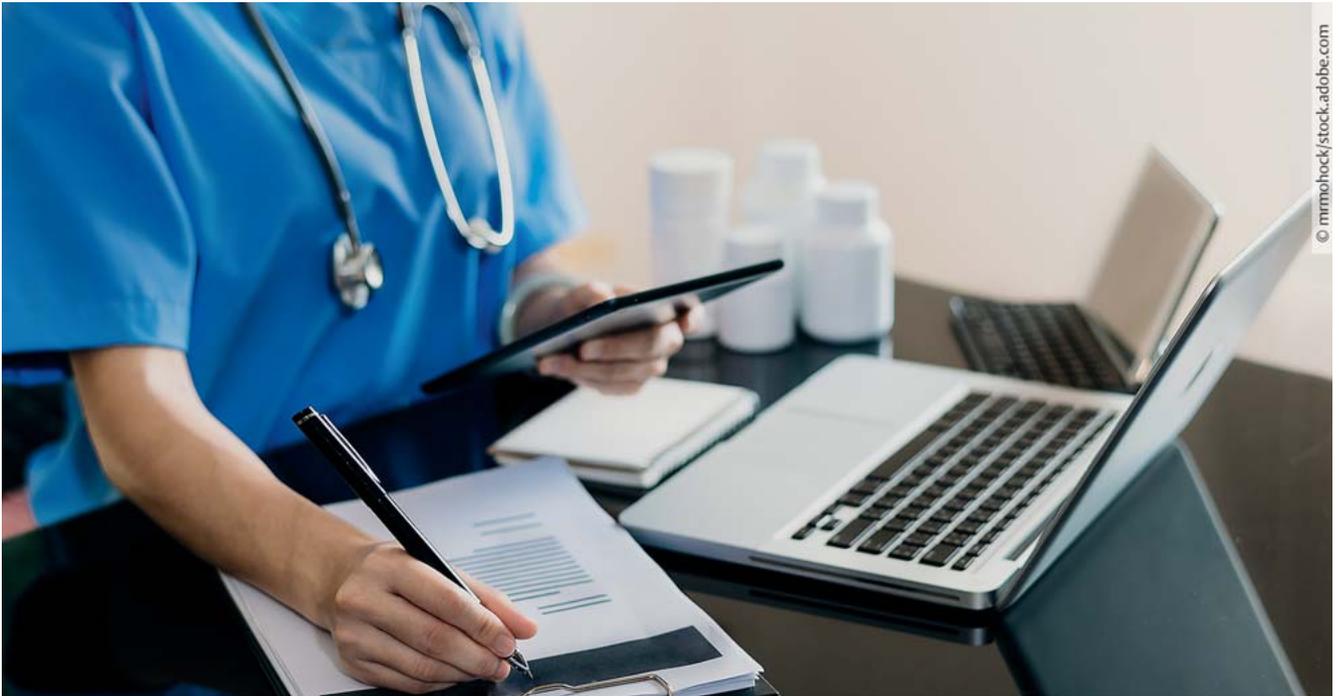


## Datenschutz: Darf man Auskünfte über ehemalige Mitarbeiter erteilen?



© mrmohock/stock.adobe.com

„Neulich wollte mich eine Praxisinhaberin zu einer ehemaligen Mitarbeiterin befragen, die sich bei ihr beworben hatte. Darf ich ihr über sie Auskunft geben? Die Mitarbeiterin hatte damals gerichtlich ein Einser-Zeugnis von mir eingeklagt, obwohl sie absolut keine Eins war.“

Aus arbeitsrechtlicher Sicht war es bereits höchstrichterlich entschieden, dass der vorherige Arbeitgeber – auch ohne Zustimmung und sogar gegen den Willen des Arbeitnehmers – berechtigt Auskünfte über die Person, die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers erteilen durfte (BAG, Urteil v. 18.12.1984 – 3 AZR 389/83). Die Auskünfte müssen lediglich zutreffend im Sinne einer richtigen Zeugniserteilung sein. Zudem dürfen sie nur an solche Personen erteilt werden, die ein berechtigtes Interesse haben. Dieses berechnete Interesse wird jedoch bei potenziellen neuen Arbeitgebern grundsätzlich von der Rechtsprechung anerkannt.

So darf sich die Auskunft des vorherigen Arbeitgebers sogar auf Umstände beziehen, die üblicherweise nicht in ein Zeugnis

aufgenommen werden. Dies gilt beispielsweise für ungünstige Bemerkungen über Leistung und Führung des Arbeitnehmers sowie über den Grund seines Ausscheidens, so z. B. das LAG Hamburg, Urteil v. 16.06.1984 – 2 Sa 144/83.

Bei den arbeitsgerichtlichen Entscheidungen ist jedoch Vorsicht geboten. Die Rechtsprechung ist aufgrund der Weiterentwicklung des Datenschutzes zusätzlich an die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu messen.

Anfragen eines potenziellen neuen Arbeitgebers dürfen bei dem bisherigen Arbeitgeber daher grundsätzlich nur dann gestellt und von diesem auch nur dann beantwortet werden, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Einwilligung freiwillig erteilt hat, vgl. § 26 BDSG.

Bei einer solchen Auskunft sind die Grundsätze anzuwenden, die für das qualifizierte Arbeitszeugnis gelten. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet, einem neuen Arbeitgeber sorgfältige und wahrheitsgemäße Auskünfte zu ge-

ben, wenn ein besonderes Interesse des Arbeitnehmers an der Auskunftserteilung besteht und der Arbeitnehmer eine Einwilligung zum Austausch der Information erteilt hat.

Verstöße gegen die Bestimmungen des BDSG oder der DSGVO führen immer zu einem Schadensersatzanspruch des Geschädigten gegen den Schädiger. Ebenfalls kommt die Einleitung eines Bußgeld- und Strafverfahrens in Betracht.

Wirft auch Ihr Praxisalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie eine E-Mail an: [leonie.loeffler@thieme.de](mailto:leonie.loeffler@thieme.de)

### UNSER RECHTSEXPERTE

Rechtsanwalt  
Benjamin Kranepuhl  
arbeitet in der Anwaltskanzlei Althaus, die auf Tiermedizin spezialisiert ist.  
[www.tiermedrecht.de](http://www.tiermedrecht.de)

