

Namensschilder auf Arbeitskleidung

In Unternehmen ist es vielfach üblich, dass Beschäftigte auf ihrer Kleidung oder der firmeneigenen Arbeitskleidung Namensschilder tragen, die mit dem vollständigen Namen (Vor- und Nachname) des jeweiligen Beschäftigten versehen sind.

Bei einem Namen handelt es sich um ein personenbezogenes Datum. Indem dieses auf der Arbeitskleidung steht, handelt es sich um einen Vorgang nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), dessen Zulässigkeit sich nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG beurteilt.

Diese Vorgehensweise begegnet keinen datenschutzrechtlichen Bedenken, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers als der verantwortlichen Stelle an dem Tragen der Namensschilder besteht und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten überwiegen. Dieses wird grundsätzlich der Fall sein, wenn das Namensschild nur innerhalb des Unternehmens getragen wird und die jeweiligen Beschäftigten keinen Kundenkontakt haben.

Das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten kann jedoch dann beeinträchtigt werden, wenn er z. B. in einem Kaufhaus Kunden- oder im Krankenhaus Patientenkontakt hat und verpflichtet ist, ein Namensschild mit dem Vor- und Nachnamen zu tragen. Hierbei befürchten häufig Beschäftigte, insbesondere mit selten vorkommenden Namen, dass ihre vollständigen Namen anhand öffentlicher Telefonbücher oder über eine Suchmaschine im Internet mit der Privatanschrift verbunden und sie ggf. von Kunden, ehemaligen Patienten oder aufgrund anderer Kontakte belästigt werden.

Insoweit sollte der Arbeitgeber es den Beschäftigten frei stellen, ob der vollständige oder nur der Nachname auf dem Namensschild angebracht wird. Soweit eine derartige Freistellung abgelehnt wird, können sich Beschäftigte auf ihr Widerspruchsrecht nach § 35 Abs. 5 BDSG berufen. Danach dürfen personenbezogene Daten nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit der Betroffene (hier: Beschäftigte) diesem bei der verantwortlichen Stelle (hier: Arbeitgeber) widerspricht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber prüfen, ob das schutzwürdige Interesse des Betroffenen wegen seiner persönlichen Situation das Interesse des Arbeitgebers an dieser Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.