

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Überblick über die Anzeige- und Mitteilungspflichten

Information

1. Allgemeines

Zur Sicherung der Leistungserbringung und zur Abwendung von Schäden ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über verschiedene Sachverhalte zu informieren. Dazu gehören insbesondere Umstände, die den Mitarbeiter daran hindern, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die Anzeige- und Mitteilungspflichten sind teilweise gesetzlich geregelt, teilweise sind sie arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§§ 241 Abs. 2 , 242 BGB). Entnehmen Sie die Mitteilungspflichten der folgenden Tabelle.

Bei den Mitteilungspflichten sind die Grundsätze des Datenschutzes zu beachten. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn keine gesetzliche Grundlage für die Mitteilungspflicht besteht.

Der Datenschutz und auch der Beschäftigtendatenschutz wurden durch die DSGVO der EU und die Neufassung des BDSG mit Wirkung vom 25.05.2018 in vielen Punkten verändert. Der Beschäftigtendatenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO zu beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist zulässig,

- soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Begründung (Bewerbungsverfahren), der Durchführung und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind;
- in Bezug auf die gesetzlichen oder vertraglichen Aufgaben der Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb;
- bei Einwilligung des Mitarbeiters;
- zur Aufdeckung von Straftaten.

Ebenfalls gelten die Regelungen des Datenschutzes, wenn personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen. Im Rahmen der Prüfung, ob die Verarbeitung von Daten zum Zweck des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten zu einem schonenden Ausgleich gebracht werden, der beide Interessen möglichst weitgehend berücksichtigt (BT-Drs. 18/11325 S. 97). Wer "Beschäftigter" i.S.v. § 26 BDSG ist, ergibt sich aus § 26 Abs. 8 BDSG . Gegenüber der früheren Regelung sind auch Leiharbeiter einbezogen.

Die Verarbeitung der für das Personalwesen erforderlichen Daten (§ 26 Abs. 1 BDSG) beinhaltet auch die notwendige Weitergabe an die zuständigen Stellen (z.B. Sozialversicherungsträger). Die Verarbeitung von Informationen, die über die notwendigen Daten für das Personalwesen hinausgehen, erfordert die Einwilligung des Mitarbeiters. Eine Information über die Identität eines Corona-infizierten Mitarbeiters kann unter datenschutzrechtlichen Aspekten zulässig sein, wenn dies erforderlich ist um Infektionsquellen zu lokalisieren oder die erforderlichen Vorsorgemaßnahmen einzuleiten. Dies gilt auch bei begründetem Verdacht einer Infektion. Dabei ist § 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 DSGVO zu beachten, weil es sich um Gesundheitsdaten handelt. Die Verarbeitung solcher Daten ist für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten u.a. aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Der Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion ist Ausfluss der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht und kann zur Erfüllung

dieser Pflicht erforderlich sein.

Siehe auch die Stichwörter zum Thema Datenschutz.

2. Überblick über die Anzeige- und Mitteilungspflichten

Stichwort/Sachverhalt	Frist und Form der Mitteilung	Ggf. Rechts-grundlage	Bemerkungen
Anzeige-, Aufklärungs- und Auskunftspflicht	Unverzüglich	§ 241 Abs. 2 BGB	Es besteht ein Auskunftsanspruch, wenn der Arbeitgeber über das Bestehen und den Umfang eines Rechts in entschuldbarer Weise im Unklaren ist und der Arbeitnehmer unschwer darüber Auskunft geben kann (BAG, 18.01.1996 – 6 AZR 314/95) . Dies gilt insbesondere in Bezug auf die zu erbringende Arbeitsleistung; der Arbeitnehmer muss unaufgefordert und rechtzeitig Auskunft über Umstände geben, die der Erfüllung seiner Arbeitspflicht entgegenstehen (BAG, 26.03.2015 – 2 AZR 517/14) .
Arbeitnehmererfindungen	Unverzüglich gesonderte Meldung in Textform (§ 126b BGB). Auch E-Mail, Fax oder SMS ausreichend.	§ 5 ArbNErfG	Der Arbeitnehmer, der eine Dienstleistung gemacht hat, ist verpflichtet, sie zu melden und hierbei kenntlich zu machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt.
Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer	Unverzüglich persönlich, telefonisch, per Fax, E-Mail oder SMS, ggf. auch durch Bote.	§ 5 Abs. 1 EFZG	Die Mitteilung muss dem Arbeitgeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zugehen; daher reicht die Übermittlung per Brief nicht. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer spätestens am folgenden Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Durch Art. 9 des Dritten Bürokratieentlastungsgesetzes vom 22.11.2019 (BGBl. I Nr. 42 S. 1746) entfällt mit Wirkung vom 01.01.2022 die Pflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Allerdings gilt bis zum 30.06.2022 noch eine Übergangsregelung. Voraussichtlich ab 01.07.2022 werden die erforderlichen Daten dem Arbeitgeber durch die Krankenkasse übermittelt, sodass die Verpflichtung zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entfällt.

			<p>Ausnahmen gelten für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten und wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht vor einem Privatarzt festgestellt wird.</p> <p>Die Mitteilungspflicht umfasst nicht die Ursache der Erkrankung. Kann bei ansteckenden Krankheiten eine Gefahr für Kollegen bestehen, ist darauf hinzuweisen.</p>
Beitragszuschuss zur Krankenversicherung	Unverzüglich, wenn sich die Voraussetzungen für die Gewährung ändern.		Meldepflicht betrifft Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht versicherungspflichtig sind.
Corona-Infektion	Unverzüglich bereits bei Verdacht auf eine Infektion	§ 241 Abs. 2 BGB	Verpflichtung besteht, um die Ausbreitung von Corona unter der Belegschaft zu vermeiden und eine Gefährdung der Geschäftspartner zu verhindern.
	Vor Urlaubsantritt	§ 241 Abs. 2 BGB	Auf Nachfrage Auskunft über das Urlaubsziel, damit der Arbeitgeber, falls erforderlich, einen quarantänebedingten Ausfall bzw. Home-Office einplanen und bei Bedarf den Schutz von Arbeitskollegen und Kunden sicherstellen kann.
Corona-Status	Vor Arbeitsantritt	§ 28b IfSG	Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen sind. Sie müssen einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen in der jeweils geltenden Fassung mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Nachweise täglich zu kontrollieren. Er ist berechtigt, die dafür erhobenen Daten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verarbeiten. Wird der Nachweis nicht geführt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den

			Zutritt zum Betrieb zu verweigern; es besteht dann kein Anspruch auf Vergütung. Die Regelung war bis 19.03.2022 befristet.
ELStAM-Verfahren	Bei Eintritt ins Arbeitsverhältnis.	§ 39e Abs. 4 S. 1 EStG	<p>Mitzuteilen sind zum Zweck des Abrufs der Lohnsteuermerkmale durch den Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Identifikationsnummer, • das Geburtsdatum, • evtl. weitere Dienstverhältnisse • ob und in welcher Höhe ein eingetragener Freibetrag in Anspruch genommen werden soll.
Elternzeit	Wenn Freistellung unmittelbar nach Geburt oder Schutzfrist gewünscht wird: Schriftliche Erklärung spätestens sieben Wochen vor Beginn.	§ 16 Abs. 1 BEEG	<p>Mitteilung muss auch Erklärung enthalten, für welche Zeit innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll.</p> <p>Schriftstück muss eigenhändig unterschrieben sein (§ 126 Abs. 1 BGB). (Ausnahmen: notarielle Beurkundung oder elektronische Form - §§ 126 , 126a BGB). E-Mail, Fax oder SMS nicht ausreichend (BAG, 10.05.2016 – 9 AZR 145/15 u. 9 AZR 149/15).</p> <p>Ausnahmen für Frist siehe § 16 Abs. 1 und 2 BEEG .</p>
	Wenn Freistellung für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr gewünscht wird: Schriftliche Erklärung spätestens 13 Wochen vor Beginn.	§ 16 Abs. 1 BEEG	<p>Schriftstück muss eigenhändig unterschrieben sein. (Ausnahmen: notarielle Beurkundung oder elektronische Form - §§ 126 , 126a BGB). E-Mail, Fax oder SMS nicht ausreichend BAG, 10.05.2016 – 9 AZR 145/15 u. 9 AZR 149/15).</p> <p>Ausnahmen für Frist siehe § 16 Abs. 1 BEEG .</p>
Fahrverbot, wenn der Arbeitnehmer die Fahrerlaubnis beruflich benötigt	Unverzüglich	§ 241 Abs. 2 BGB	Eine Mitteilungspflicht besteht, wenn der Arbeitnehmer für seine berufliche Tätigkeit auf eine Fahrerlaubnis angewiesen ist. Verschweigt er seinem Arbeitgeber wissentlich, dass gegen ihn ein befristetes Fahrverbot ausgesprochen wurde, kann dies ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 BGB sein, der zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses geeignet ist (LAG Köln, 12.07.2018 – 7 Sa

			725/17) .
Familienpflegezeit	Schriftlich spätestens acht Wochen vor dem Beginn.	§ 2a Abs. 1 FPfZG	<p>Schriftstück muss eigenhändig unterschrieben sein. (Ausnahmen: notarielle Beurkundung oder elektronische Form - §§ 126 , 126a BGB). E-Mail, Fax oder SMS nicht ausreichend.</p> <p>Mitteilung muss auch die Angabe beinhalten, für welche Zeit und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Außerdem ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.</p> <p>Durch das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde § 16 FPfZG eingefügt. Die im Folgenden genannten pandemiebedingten Sonderregelungen wurden mehrfach, zuletzt bis zu den genannten Zeitpunkten verlängert. Für eine Familienpflegezeit, die spätestens am 01.03.2022 beginnt, gilt eine verkürzte Ankündigungsfrist. Die Anzeige an den Arbeitgeber muss spätestens zehn Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn erfolgen.</p> <p>Ausreichend ist vorübergehend für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit auch eine Mitteilung in Textform, also auch per E-Mail, Fax oder SMS. Dies gilt ebenfalls für Familienpflegezeiten, die spätestens am 01.03.2022 beginnen.</p>
Handynummer, private	Im Regelfall keine Übermittlungspflicht	-	LAG Thüringen, 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 u. 6 Sa 444/17
Impfstatus - einrichtungsbezogen	In gesetzlich festgelegten Einrichtungen	§ 20a Abs. 2 IfSG	Personen, die in Krankenhäusern, in Pflegeheimen, Behinderteneinrichtungen, in Arztpraxen etc. beschäftigt sind, müssen bis zum 15. März 2022 dem Arbeitgeber einen Nachweis vorlegen, dass sie geimpft oder genesen sind. Alternativ kann auch ein ärztliches Attest vorgelegt werden, aus dem hervorgeht, dass eine Impfung aus medizinischen Gründen nicht möglich ist. Falls keine Vorlage, informiert der

			<p>Arbeitgeber das Gesundheitsamt, das dann ggf. ein Beschäftigungsverbot aussprechen kann.</p> <p>Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt für alle Personen, die in den betroffenen Betrieben arbeiten, somit ggf. auch für externe Personen, wie Handwerker.</p> <p>Arbeitnehmer, die ab 16.03.2022 neu in den betreffenden Einrichtungen eingestellt werden, dürfen ohne den Nachweis nicht beschäftigt werden.</p> <p>Der Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen die Regelungen wurde von BVerfG abgelehnt (BVerfG, 10.02.2022 – 1 BvR 2649/21) .</p> <p>Die Regelung ist bis zum Jahresende 2022 befristet.</p>
Impfstatus Corona allgemein	Bei Nachfrage des Arbeitgebers	§ 36 Abs. 3 IfSG	<p>Auf Verlangen des Arbeitgebers muss von Beschäftigten in gesetzlich festgelegten Einrichtungen Auskunft über eine Impfung gegen Corona oder eine Genesung von einer Infektion gegeben werden. Die Auskunftspflicht ist z.Zt. befristet bis zum 19.03.2022. Sie überschneidet sich teilweise mit den Regelungen über die einrichtungsbezogene Impfpflicht.</p>
Lohnzahlungen durch Dritte	Am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums.	§ 38 Abs. 4 S. 3 EStG	<p>Es handelt sich um Einnahmen des Arbeitnehmers, die einen Bezug zu seinem Arbeitsverhältnis haben, aber von einem Dritten gezahlt werden.</p>
Nebentätigkeit	Soweit eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Anzeige besteht, ansonsten nur, wenn berechnete Interessen des Arbeitgebers tangiert werden.	Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsrecht allgemein, § 241 Abs. 2 BGB	<p>Nebentätigkeit kann aufgrund des Arbeitsvertrages verboten sein oder unter Erlaubnisvorbehalt stehen. Dies gilt insbesondere, wenn die Nebentätigkeit mit der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht vereinbar ist und die Ausübung der Nebentätigkeit somit eine Verletzung der Arbeitspflicht darstellt (BAG, 18.01.1996 – 6 AZR 314/95) .</p>
Pflegezeit – Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Unverzüglich persönlich, telefonisch, per Fax oder	§ 2 Abs. 2 PflegeZG	<p>Mitteilung muss auch die voraussichtliche Dauer der</p>

	E-Mail, ggf. auch durch Bote.		Arbeitsverhinderung enthalten.
Pflegezeit – vollständige oder teilweise Freistellung	Schriftlich spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn.	§ 3 Abs. 3 PflegeZG	<p>Schriftstück muss eigenhändig unterschrieben sein. (Ausnahmen: notarielle Beurkundung oder elektronische Form - §§ 126 , 126a BGB). E-Mail, Fax oder SMS nicht ausreichend. Nach § 9 Abs. 3 PflegeZG i.d.F. durch Art. 5b des Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19.05.2020 (BGBl. I Nr. 23 S. 1018) und Art. 10 und 11 des Krankenhauszukunftsgesetzes vom 23.10.2020 (BGBl. I Nr. 48 S. 2208) kann – wegen der Corona-Epidemie - die Ankündigung der Pflegezeit auch in Textform, also z.B. per E-Mail, Fax oder SMS erfolgen).</p> <p>Gleichzeitig Mitteilung, für welche Zeit und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Wird teilweise Freistellung gewünscht, auch Angabe, wie die Arbeitszeit verteilt werden soll.</p>
Schwangerschaft	Sobald der Frau der Zustand bekannt ist; Form ist nicht festgelegt. Mitteilung bezieht sich auch auf den voraussichtlichen Entbindungstag.	§ 15 Abs. 1 MuSchG	<p>Mitteilung soll erfolgen; keine Rechtspflicht. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss ein Attest eines Arztes oder einer Hebamme vorgelegt werden. Es soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung beinhalten. Eine Mitteilung kann auch bereits bei einer möglichen oder vermuteten Schwangerschaft erfolgen; die löst bereits den Sonderkündigungsschutz (§ 17 MuSchG) aus (LAG Berlin-Brandenburg, 15.03.2018 – 10 Sa 1509/17) .</p>
Schwerbehinderung	Auf Nachfrage		<p>Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d.h. ggf. nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 168ff. SGB IX , zulässig. Das gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen. Eine solche Frage führt weder zu einer unzulässigen</p>

			Diskriminierung noch zu einer Verletzung des Datenschutzes nach § 26 BDSG (BAG, 16.02.2012 – 6 AZR 553/10) .
Sozialversicherung	Bei Bedarf alle Angaben und Unterlagen, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlich sind. Auch Angabe, ob der Arbeitnehmer neben dem Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung weitere beitragspflichtige Einnahmen hat.	§ 28 SGB IV	Bei mehreren Beschäftigungen besteht die Verpflichtung gegenüber allen Arbeitgebern.
Stillen des Kindes	Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so bald wie möglich mitteilen, dass sie stillt.	§ 15 Abs. 1 MuSchG	Bei mehreren Beschäftigungen besteht die Verpflichtung gegenüber allen Arbeitgebern.
Wettbewerbsverbot - Verstöße	Ist der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber vertraglich verpflichtet, Wettbewerb zu unterlassen, besteht eine Auskunftspflicht, sobald er ihm erheblichen Anlass gegeben hat, zu vermuten, er habe diese Vertragspflicht verletzt.	§ 242 BGB (LAG Düsseldorf, 09.01.2020 - 11 Sa 1023/18 m.w.N)	Ein Anspruch auf Schadenersatz verjährt in entsprechender Anwendung des § 61 Abs. 2 HGB innerhalb von drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in welchem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Abschluss des Geschäfts erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste (LAG Düsseldorf, 09.01.2020 - 11 Sa 1023/18) .