

Vorsitzendenentscheidung
des Beschwerdeausschusses Redaktionsdatenschutz
in der Beschwerdesache 0692/25/4-BA

Beschwerdeführung:

Beschwerdegegner:

Ergebnis: **Beschwerde unbegründet, Ziffer 8**

Datum des Beschlusses: **24.09.2025**

A. Zusammenfassung des Sachverhalts

I. Eine Lokalzeitung veröffentlicht am 05.07.2025 einen Artikel, in welchem sie über die erfolglose Berufung einer früheren weiblichen Führungskraft der landeseigenen Förderbank vor dem Landesarbeitsgericht berichtet. Diese hatte auf Zahlungsansprüche nach dem Entgelttransparenzgesetz geklagt, da sie sich bei der Vergütung diskriminiert sah.

Die Redaktion nennt, wann die Frau zur genannten Bank gekommen ist, wann sie zur stellvertretenden Leiterin Personal und wann sie zur Leitung ernannt wurde. Weiter erwähnt die Redaktion die Wochenarbeitszeit der Frau sowie ihr Entgelt plus Zulage zum Zeitpunkt der Führungsposition und von wann bis wann sie sich in der Freistellung der Altersteilzeit befindet.

Als Personalleiterin habe sie einen Überblick über die gezahlten Gehälter auch ihrer Vorgänger gehabt. Sie habe sich somit fest überzeugt gezeigt, dass sie als bisher einzige Frau der Bank in dieser Position zu Unrecht wesentlich weniger verdient habe als ihre männlichen Kollegen vor ihr. Die Redaktion nennt den Differenzbetrag der Frau zu ihrem Vorgänger und dessen Entgelt plus Zulagen.

Im Weiteren stellt die Redaktion den Rechtsstreit in erster und zweiter Instanz dar.

Die Frau wird im Beitrag ebenso wenig namentlich genannt wie ihre Vorgänger.

II. Beschwerdeführerin ist die im Beitrag genannte Ex-Personalleiterin. Sie legt Beschwerde wegen Verstößen gegen Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte ein, die durch die Veröffentlichung von personenbezogenen Daten entstanden seien. Trotz Anonymisierung sei ein Rückschluss auf die Betroffenen möglich.

Der Berichterstattung vorangegangen seien Gespräche über die Klage gegen die Bank vor dem Landesarbeitsgericht gewesen, wobei die Betroffene davon ausgegangen sei, dass personenbezogene Daten in Urteilen von Seiten des Gerichts nur in geschwärmter Form weitergegeben würden. Ein Gespräch über den Inhalt des Artikels habe nicht stattgefunden, obwohl mit dem Autor im Vorfeld eine Autorisierung vereinbart worden sei.

Der Autor habe ohne Zustimmung der Betroffenen folgende Daten genannt:

- Gehaltsdaten der Beschwerdeführerin und Gehaltsdaten ihres Vorgängers
- personenbezogenes Datum (Freistellung der Altersteilzeit).

Bei einer identifizierenden Berichterstattung müsse das Informationsinteresse der Öffentlichkeit die schutzwürdigen Interessen von Betroffenen überwiegen; bloße Sensationsinteressen rechtfertigten keine identifizierende Berichterstattung.

Die Beschwerdeführerin sei bisher einzige weibliche Personalleiterin der Bank gewesen. Bereits in den Vorjahren habe Berichterstattung zu dem Fall stattgefunden. Die Beschwerdeführerin sei daher für alle mit Kenntnis des Sachverhalts betrauten Personen und Mitarbeiter der Bank eindeutig zu identifizieren, ebenso wie der Vorgänger benannt werde.

Gehaltsdaten gelten – so die Beschwerdeführerin – als besonders sensible personenbezogene Daten und seien durch den Datenschutz und das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt.

Die Veröffentlichung derselben stelle daher einen schweren Eingriff in die genannten Rechte insbesondere deshalb dar, weil es sich bei der Betroffenen um eine Privatperson handele und kein überwiegendes öffentliches Interesse an der Offenlegung bestehe.

Die Beschwerdeführerin habe die Chefredaktion der Beschwerdegegnerin aufgefordert, alle personenbezogenen Daten aus der (Online-) Veröffentlichung zu löschen.

Anmerkung: Die Beschwerdeführerin hat nur die Print-Veröffentlichung vorgelegt. Die von ihr hier angesprochene Online-Veröffentlichung ist somit nicht Beschwerdegegenstand.

III. Die von der Beschwerdegegnerin beauftragte Rechtsanwältin teilt mit, sie habe die Beschwerde geprüft und halte sie für unbegründet. Der Beitrag sei vollumfänglich rechtmäßig und verstoße weder gegen den Pressekodex noch gegen die in der Präambel des Pressekodex in Bezug genommenen Grundsätze des Redaktionsdatenschutzes.

1. Zunächst einmal nehme der Beitragsverfasser zu den erhobenen Vorwürfen wie folgt Stellung:

„Mit einer Mail vom 6. April hat die Beschwerdeführerin aus eigenem Antrieb unsere Redaktion auf das Verfahren aufmerksam gemacht und damit für eine Berichterstattung geworben.

Der Adressat, mein Kollege [Name], hat ihre Mail an mich weitergeleitet, auch weil ich zuvor schon häufiger über andere Equal-Pay-Verfahren berichtet hatte.

Hier eine Kopie der Mail [Anmerkung: Zur besseren Übersichtlichkeit und Lesbarkeit wird die zitierte E-Mail unter 2. wiedergegeben]. Die von der Beschwerdeführerin erwähnte Anlage (eine selbst verfasste „Presseinformation“) hänge ich hier ebenfalls an [Anmerkung: s. ebenfalls 2.].

Nach dieser Mail hatten die Beschwerdeführerin und ich schriftlichen und mündlichen Kontakt. Dabei empfahl sie mir ausdrücklich, die beiden zum Verfahren zugehörigen Urteile aus der ersten Instanz von den zuständigen Arbeitsgerichten zu besorgen. Schon deswegen konnte sie nicht überrascht sein, dass ich später den Urteilen Detailinformationen entnommen habe.

Vielmehr zeigte sich die Beschwerdeführerin an einer detaillierten Veröffentlichung sehr interessiert – vermutlich in Erwartung eines anderen Gesamtausgangs, aber auch um vor einer gerichtlichen Entscheidung in der zweiten Instanz öffentlich Druck auf die [Name]-Bank zu machen (was sie dezidiert in einem Telefonat gesagt hat).

Auch das Landesarbeitsgericht hat mir nach seiner Entscheidung vom 3. Juli einen Tag später eine anonymisierte Fassung seines Urteils zukommen lassen – wiederum frei zur Veröffentlichung. Eine ‚Fassung für die Presse‘, wie es hieß.

Ich habe die Beschwerdeführerin daraufhin am 4. Juli um eine Einordnung gebeten. Weil sie zu der Zeit im Auslandsurlaub war und von ihrer Anwältin noch nicht informiert worden war, hat sie erst durch mich von der LAG-Entscheidung erfahren. Insofern zeigte sie sich über den Ausgang enttäuscht, wollte aber noch keine ausführliche Stellungnahme abgeben.

Weil die LAG-Entscheidung nun öffentlich war, habe ich in den [Zeitungstitel]-Ausgaben vom 5./6. Juli über das Verfahren berichtet.

Am 10. Juli hat sich die Beschwerdeführerin an Herrn [Name des Chefredakteurs] gewandt und ihm mitgeteilt, dass sie Beschwerde beim Deutschen Presserat eingereicht hätte.

Der Tenor ihres Schreibens entspricht in etwa der Beschwerde beim Presserat.

Zu meinem Text:

- Aus meiner Sicht habe ich den Fall inhaltlich neutral dargestellt und auf Wunsch der Beschwerdeführerin ihren Namen nicht erwähnt.

- Dass sie als bisher einzige Personalleiterin der [Name]-Bank für Kenner der internen Verhältnisse identifizierbar ist, liegt in der Natur der Sache.

Für alle anderen Leser gilt dies nach meinem Verständnis nicht, weil sie bei der [Name]-Bank eine nicht öffentliche Funktion ausgeübt hat.

- Die Erwähnung der von den Gerichten bekannt gemachten Gehaltsangaben ist aus meiner Sicht in dem Text essentiell, weil es im Kern um Equal Pay sowie um eine vermeintliche ‚Entgeltdiskriminierung‘ ging, mithin um die von der Beschwerdeführerin beanstandete zu geringe Bezahlung aufgrund ihres Geschlechts. Die Gehaltsdifferenzen bzw. die Entgeltransparenz standen im Zentrum des Verfahrens.

- Die Beschwerdeführerin schreibt: ‚Ein Gespräch über den Inhalt des Artikels fand nicht statt, obwohl mit dem Autor im Vorfeld eine Autorisierung vereinbart war.‘

Dieser Darstellung widerspreche ich eindeutig.

Ganz grundsätzlich lasse ich allenfalls Zitate von Zitatgebern freigeben und nicht etwa Textinhalte. Aber selbst von einer Autorisierung der Zitate war zwischen uns nicht die Rede. Zudem wurde die Beschwerdeführerin in meinem Text auch gar nicht zitiert.

Dass sich die Beschwerdeführerin gegen eine Berichterstattung über einen strittigen Fall in Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz zur Wehr setzt, die sie aus einem eigennützigen Interesse heraus offensiv angestoßen hat, erscheint mir widersinnig. Aus meiner Sicht spiegelt sich darin auch die Enttäuschung über den für sie enttäuschenden Ausgang des Verfahrens, der logischerweise von uns nicht beeinflusst wurde.“

2. Die E-Mail der Beschwerdeführerin an die Redaktion vom 06.04.2025 lautet:

„Betreff: Klage auf Equal Pay gegen die [Name]-Bank

Sehr geehrter Herr [Name Redakteur],

ich möchte Sie gerne auf meinen Berufungstermin vor dem LAG [Bundesland], Kammern [Ort] am Donnerstag, 10 April, 12.00 Uhr ([Aktenzeichen]) aufmerksam machen. Ich klage zum zweiten Mal und nun in zweiter Instanz gegen die [Name]-Bank. Als bisher einzige weibliche Personalleiterin der [Name]-Bank in [Stadt] habe ich wesentlich weniger als meine männlichen Kollegen vor mir und nach mir verdient. Mit der vorliegenden Klage fordere ich die Entgeltdifferenz zu meinem direkten männlichen Vorgänger.

Weitere Informationen finden sich in der Anlage.

Anlage: Textdatei mit dem Titel ‚Presseinformation März 2025‘:

Ehemalige Personalleiterin verklagt staatliche [Name]-Bank auf Equal Pay

Die bisher einzige weibliche Personalleiterin der [Name]-Bank verklagt die öffentlich-rechtliche Bank wegen diskriminierender, nicht geschlechtsneutraler Vergütung.

Die Klägerin war seit [Jahr] bei der [Name]-Bank beschäftigt, zuletzt (seit [Jahr]) als Personalleiterin. Seit [Monat und Jahr] befindet sich die Klägerin in der Passivphase der Altersteilzeit.

Die Klägerin war die bisher einzige Frau in der Position der Personalleiterin. Ihre Klage richtet sich in der Hauptsache auf Equal Pay aufgrund der vermuteten Ungleichbehandlung gegenüber ihren männlichen Kollegen wegen zu geringer, nicht geschlechtsneutraler Vergütung, die gegen Artikel 157 AEUV, Artikel 3 GG und gegen §§ 3, 7 EntgTranspG verstößt.

Sowohl die männlichen Vorgänger als auch der männliche Nachfolger haben in der Position der Personalleitung wesentlich mehr als die Klägerin verdient, was von der beklagten [Name]-Bank nicht bestritten wird.

Es handelt sich um die zweite Klage, die die Klägerin gegen die [Name]-Bank führt. Sie fordert nunmehr die Differenz zu der Vergütung ihres direkten männlichen Vorgängers. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts besagen, dass eine Entgeltdiskriminierung vermutet wird, wenn das Gehalt einer weiblichen Beschäftigten von dem Gehalt eines männlichen Kollegen abweicht. Zudem haben die Gerichte deutlich gemacht: Wenn bei gleicher Arbeit eine Lohndifferenz vorhanden ist, ist die Beweislast umgekehrt. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass

es für die Lohndifferenz objektive und nachvollziehbare Gründe gibt, die mit dem Geschlecht nichts zu tun haben.

Der Fall wird in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht [Bundesland], Kammern [Ort], E 7,21 am 10. April 2025 um 12.00 Uhr verhandelt. (AZ [Aktenzeichen]).

(Aktenzeichen erste Instanz vor dem Arbeitsgericht [Stadt]: [Aktenzeichen]).

3. Die von der Beschwerdegegnerin beauftragte Rechtsanwältin führt aus, in der Präambel des Pressekodex heiße es:

„(...) Von der Recherche über Redaktion, Veröffentlichung, Dokumentation bis hin zur Archivierung dieser Daten achtet die Presse das Privatleben, die Intimsphäre und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Menschen.“

Ein Verstoß gegen den Pressekodex bzw. die Leitlinien zum Redaktionsdatenschutz sei hier nicht ersichtlich. Die Rechte der Beschwerdeführerin seien geachtet worden.

Wie sich jedoch auch aus den obigen Ausführungen des Autors ergebe, habe die Beschwerdeführerin selbst die Berichterstattung über das arbeitsgerichtliche Verfahren maßgeblich angestoßen und Informationen zu dem Fall erteilt.

In diesem Zuge habe die Beschwerdeführerin beispielsweise die Tatsache, dass sie sich seit [Datum] in der Passivphase der Altersteilzeit befinde, im oben zitierten Textdokument, das den Titel „Presseinformation März 2025“ trage, mitgeteilt. Schon allein aufgrund der Bezeichnung „Presseinformation März 2025“ sei davon auszugehen gewesen, dass die Beschwerdeführerin damit einverstanden sei, wenn diese Information auch in eine Veröffentlichung über den Prozess einfließe.

Auch die Veröffentlichung der Gehaltsdaten der Beschwerdeführerin sei zulässig.

Zum einen sei es der Beschwerdeführerin ein Anliegen gewesen, das Thema Entgelttransparenz und Equal Pay in die Öffentlichkeit zu bringen; es entspreche insofern dem Berichtsgegenstand, dass die dem Klageverfahren zugrunde liegenden Gehaltsdaten auch konkret bezeichnet würden. Bis zum Zeitpunkt des Unterliegens der Beschwerdeführerin vor dem LAG sei dieser Umstand auch bei der Beschwerdeführerin offenbar kein Thema gewesen.

Die Gehaltsdaten sowie die Höhe der Klageforderung etc. (Differenzbetrag zum Gehalt des Vorgängers) seien zudem Inhalt auch in der vom Gericht dezidiert für die Presse erstellten anonymisierten Abschrift der Urteile des ArbG und des LAG. Insoweit nennt die Stellungnehmende die jeweiligen Aktenzeichen.

Hinzu komme, dass es sich beim verklagten Arbeitgeber um eine staatliche Förderbank handele; das bedeute, dass die Höhe der Gehälter bzw. die Differenz der Gehälter verschiedener Mitarbeiter vor dem Hintergrund des Entgelttransparenzgesetzes auch für die Öffentlichkeit von Bedeutung sei. Die Bank bezeichne sich als Staatsbank für das betreffende Bundesland, sodass eine Berichterstattung über das Thema Equal Pay/ Entgelttransparenz von hohem öffentlichen Interesse sei.

Der Name der Beschwerdeführerin werde im Beitrag nicht genannt, auch nicht abgekürzt, sodass keine identifizierende Berichterstattung vorliege. Gleichwohl sie als einzige weibliche Führungskraft für eingeweihte Kreise erkennbar sein könnte, sei sie doch für die breite Leserschaft anonym.

Nach alledem bitte man, die Beschwerde zurückzuweisen, hilfsweise von Maßnahmen abzusehen.

B. Erwägungen des Vorsitzenden des Beschwerdeausschusses

Die Beschwerde ist unbegründet. Die Berichterstattung verletzt nicht den Persönlichkeitsschutz der Betroffenen nach Ziffer 8 des Pressekodex.

An dem Berichterstattungsthema Equal-Pay an sich besteht ein berechtigtes Berichterstattungsinteresse. Aber auch die Berichterstattung zur Beschwerdeführerin ist nicht zu beanstanden.

Durch die in der Veröffentlichung gegebenen Informationen ist die Beschwerdeführerin nicht für die Allgemeinheit identifizierbar, allerdings für ihr ehemaliges berufliches Umfeld. Jedoch sind die hier gegebenen Informationen (Bank, einzige Frau, Position, Gehalt und Gehaltsdifferenz im Vergleich zu männlichen Vorgängern) relevant und für die öffentliche Information über den Rechtsstreit von Bedeutung. Sie dienen dazu, den Rechtsstreit nachvollziehbar darzustellen. Insoweit überwiegt hier das öffentliche Informationsinteresse die schutzwürdigen Interessen der Betroffenen.

Hinzu kommt noch, dass die Beschwerdeführerin selbst die Berichterstattung durch ihre E-Mail an die Redaktion angestoßen hat und in der beigelegten „Presseinformation“ zahlreiche personenbezogene Daten (Bank, Position, Altersteilzeit, Zeiträume), die sie nun beanstandet, selbst mitteilte. Die Redaktion durfte aufgrund dessen – insbesondere der Betitelung als „Presseinformation“ und der darin gewählten Formulierungen – zu Recht davon ausgehen, dass die Beschwerdeführerin mit der Veröffentlichung der von ihr mitgeteilten Informationen einverstanden war. Eine konkludente Einwilligung lag insoweit vor.

C. Ergebnis

Der Vorsitzende des Beschwerdeausschusses Redaktionsdatenschutz beurteilt die Beschwerde als unbegründet (§ 7 (2) BO). Publizistische Grundsätze werden nicht verletzt.

Ziffer 8 – Schutz der Persönlichkeit

Die Presse achtet das Privatleben des Menschen und seine informationelle Selbstbestimmung. Ist aber sein Verhalten von öffentlichem Interesse, so kann es in der Presse erörtert werden. Bei einer identifizierenden Berichterstattung muss das Informationsinteresse der Öffentlichkeit die schutzwürdigen Interessen von Betroffenen überwiegen; bloße Sensationsinteressen rechtfertigen keine identifizierende Berichterstattung. Soweit eine Anonymisierung geboten ist, muss sie wirksam sein. Die Presse gewährleistet den redaktionellen Datenschutz.

Den Pressekodex und die Beschwerdeordnung finden Sie auf unserer Homepage unter <https://www.presserat.de/pressekodex.html> / <https://www.presserat.de/beschwerdeordnung.html>