

## Die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz

„Darf ich am Arbeitsplatz das Internet für private Zwecke nutzen? Darf ich von meiner dienstlichen E-Mail private E-Mails versenden?“ Diese Fragen stellen sich viele Arbeitnehmer, die einen PC-Arbeitsplatz mit Zugang zum Internet haben.

Aber auch für den Arbeitgeber stellen sich ähnliche Fragen. „Darf ich das E-Mail-Postfach des Beschäftigten einsehen, wenn sie kurzfristig und ungeplant abwesend oder gar aus dem Unternehmen ausgeschieden sind?“

Datenschutzrechtlich bedeutsam sind in diesem Zusammenhang die anfallenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten, der Kommunikationspartner oder anderer Betroffener. Dies können beispielsweise Dritte sein, deren Namen in der E-Mail genannt werden. Für die Beurteilung der Zulässigkeit der E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz ist es daher von hoher Relevanz, ob den Beschäftigten von Seiten des Arbeitgebers die private Nutzung gestattet worden oder ob diese von vornherein ausgeschlossen worden ist.

### I. Rechtlicher Rahmen

Soweit das Unternehmen als Arbeitgeber die Infrastruktur für die Nutzung eines PC-Arbeitsplatzes herstellt, dürfen die betrieblichen Internet- und E-Mail-Dienste somit auch nur für die betriebliche Tätigkeit genutzt werden. Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitgeber die private Internet- und E-Mail-Nutzung ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung erlaubt hat oder über einen längeren Zeitraum Kenntnis von der privaten Nutzung hat und diese auch duldet („betriebliche Übung“). Den gesetzlichen Rahmen für die Beurteilung dieser Thematik bildet zum einen die DSGVO und das BDSG, aber auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Erlaubt der Arbeitgeber seinen Angestellten die private Nutzung des Internets und/oder des betrieblichen E-Mail-Accounts, sind zusätzlich das Telekommunikationsgesetz (TKG) und das Telemediengesetz (TMG) zu beachten. Diese Gesetze müssen deshalb Beachtung finden, weil der Arbeitgeber aus Sicht der Aufsichtsbehörden in diesen Fällen Anbieter von Telekommunikations- und Telemediendiensten ist. Dies hat zur Folge, dass er an das Fernmeldegeheimnis des § 88 Abs. 2 S. 1 TKG gebunden ist und gem. § 11 Abs. 1 Nr. 1 TMG den Datenschutzvorschriften desselben unterliegt. Zugleich bedeutet dies, dass sich der Arbeitgeber bei einer Verletzung des Fernmeldegeheimnisses gem. § 206 des Strafgesetzbuches (StGB) strafbar machen kann.

### II. Private Nutzung vs. ausschließlich betriebliche Nutzung

Welche Folgen ergeben sich aus einer streng geregelten ausschließlich betrieblichen Nutzung und der erlaubten privaten Nutzung?

Ausschließlich betriebliche Nutzung		Erlaubte private Nutzung	
Internet	Dienstmail	Internet	Dienstmail
<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Surfen“ nur zu betrieblichen Zwecken</li> <li>- Der Arbeitgeber hat das Recht anhand von Protokolldaten stichprobenartig zu prüfen, ob das Surfen der Beschäftigten betrieblicher oder privater Natur ist</li> <li>- Dies sollte in einem ersten Schritt ohne konkreten Personenbezug (also ohne Einbeziehung der IP-Adresse erfolgen), da eine personenbezogene Vollkontrolle einen Eingriff in die Grundrechte des Angestellten darstellt</li> <li>- Eine Vollkontrolle sollten nur bei konkretem Missbrauchsverdacht erfolgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein- und ausgehenden betriebliche E-Mails der Beschäftigten darf der Arbeitgeber zur Kenntnis nehmen</li> <li>- Eine permanente Kontrolle der Angestellten durch eine automatisch eingerichtete E-Mail-Weiterleitung von Seiten der Geschäftsleitung ist nicht erlaubt</li> <li>- Für den Fall der Abwesenheit des Mitarbeiters kann eine E-Mail-Weiterleitung in Betracht kommen, allerdings sollte zunächst die Nutzung einer Abwesenheitsnotiz als milderer Mittel vorgezogen werden</li> <li>- E-Mails dürfen vom Arbeitgeber nicht weiter inhaltlich zur Kenntnis genommen werden, wenn sie als private E-Mails vom Arbeitgeber erkannt worden sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ist die private Nutzung des Internets erlaubt oder gilt sie als erlaubt, so wird der Arbeitgeber hinsichtlich der privaten Nutzung zum Anbieter von Telekommunikationsdienstleistungen und unterliegt den Datenschutzbestimmungen des TMG und ist zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses verpflichtet</li> <li>- Es ist möglich, dass der Arbeitgeber die Erlaubnis einer Privatnutzung an Bedingungen knüpfen kann (zeitliche Begrenzung, Einwilligung in Zugriffe und Kontrollen</li> <li>- Möglich ist auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der sämtliche Fragen der Privatnutzung geklärt werden (zeitlicher Umfang, Verhaltensregeln, Kontrollrechte des Arbeitgebers)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ist die private Nutzung des Mailaccounts erlaubt oder gilt sie als erlaubt, so ist der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten und ihren Kommunikationspartnern zur Einhaltung des Fernmeldegeheimnisses verpflichtet</li> <li>- Der Schutz des Fernmeldegeheimnisses gilt, solange der Übermittlungsvorgang andauert und die E-Mail noch nicht im ausschließlichen Herrschaftsbereich des Empfängers angelangt ist</li> <li>- Solange die Nachrichten also auf einem zentralen Server des Arbeitgebers gespeichert werden und bei jedem Zugriff durch den Mitarbeiter erneut heruntergeladen werden, ist der Übermittlungsvorgang noch nicht beendet; ein Zugriff des Arbeitgebers ohne Einwilligung somit rechtswidrig</li> <li>- Auch die private E-Mail-Nutzung kann an Bedingungen geknüpft werden</li> <li>- Hier sollte im betrieblichen Interesse im Vorfeld festgelegt werden, ob bzw. wie der Arbeitgeber auf die betrieblichen Mails zugreifen kann</li> <li>- Bei einer ungeplanten Abwesenheit des Mitarbeiters oder dessen Ausscheiden darf ein Zugriff durch den Arbeitgeber also nicht erfolgen, wenn nicht vorher klare Zugriffsregeln festgelegt oder eine Einwilligung eingeholt wurden</li> <li>- Der Mitarbeiter sollte hier auf die Aufbewahrungspflichten (§ 257 HGB, § 147 AO) hingewiesen werden.</li> </ul>

### III. Was gilt für Geheimnisträger?

„Geheimnisträger“ sind Beschäftigte, denen im Rahmen ihrer Tätigkeit persönliche Geheimnisse anvertraut werden (Betriebsrat, Jugend- und Ausbildungsververtretung, betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Betriebsarzt, Gleichstellungsbeauftragte usw.) und die deshalb in einem besonderen Vertrauensverhältnis zu den betroffenen Personen stehen.

Hier gilt, dass eine Kenntnismöglichkeit des Arbeitgebers in Bezug auf E-Mails ausgeschlossen werden. Die könnte beispielsweise durch Funktionspostfächer geschehen.

### IV. Aktuelle Rechtsprechung: Das Urteil des LAG Köln

In einem kürzlich ergangenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln wurde im Wesentlichen folgendes entschieden:

- Die private Nutzung von Internet und E-Mail am Dienst-PC trotz des Vorliegens eines entsprechenden Verbots während der Arbeitszeit rechtfertigt jedenfalls dann eine fristlose Kündigung, wenn der Arbeitnehmer sowohl an mehreren Tagen durchgehend und als auch über Monate hinweg regelmäßig URL-Aufrufe und E-Mails zu privaten Zwecken getätigt hat. Dies gilt umso mehr, wenn zwischen den einzelnen URL-Aufrufen ein Zeitraum von weniger als ein bis zwei Minuten liegt, denn dazwischen kann keine produktive Arbeitsleistung erbracht worden sein.
- Eine datenschutzrechtlich zulässige Auswertung vom Browserverlauf und der E-Mail-Nutzung des Arbeitnehmers und detailliertem Vortrag hierzu führt nicht dazu, dass dem Arbeitnehmer ein Bestreiten mit Nichtwissen ausreicht, sondern ihm die sog. „sekundäre Darlegungslast“ zur fehlenden Rechtswidrigkeit des Verhaltens auferlegt wird. Kommt er diesem Erfordernis nicht nach, ist eine Beweisaufnahme nicht erforderlich und der Vortrag des Arbeitgebers gilt als zugestanden.
- Erfolgt die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten und deren Auswertung zur Internetnutzung und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz bei bestehendem Verbot der Privatnutzung unter der Rechtsgrundlage des § 26 Abs. 1 BDSG n.F. besteht kein prozessuales Verwertungsverbot.

Konkret bedeutet dies, dass eine private Internet- und Mailnutzung ein Kündigungsrecht des Arbeitgebers begründet. Die Rechtfertigung des Arbeitgebers, das Nutzungsverhalten seiner Mitarbeiter stichprobenartig zu überprüfen ergibt sich – wie oben schon angesprochen – aus dem Verbot der privaten Nutzung und der damit verbundenen Einwilligung zur Überprüfung. Allerdings müssen die durch den Arbeitgeber gewonnenen Informationen unter Berücksichtigung der geltenden Vorschriften der DSGVO und des BDSG erlangt worden sein, damit überhaupt eine Verwertbarkeit im Prozess stattfinden kann. Geschieht dies nicht, so nimmt das Gericht eine Güterabwägung vor.

## V. Was empfehlen die Aufsichtsbehörden?

- Es wird empfohlen, über die Art der Nutzung (betrieblich / privat) des Internets und des dienstlichen Mail-Accounts eine schriftliche Regelung zu treffen, in denen die Fragen des Zugriffs, der Protokollierung, Auswertung und Durchführung von Kontrollen eindeutig festgelegt werden. Zudem sollte auf mögliche Überwachungsmaßnahmen und etwaige Sanktionen des Beschäftigten bei Zuwiderhandlung hingewiesen werden.
- Wenn Beschäftigte das Unternehmen verlassen, sollte darauf geachtet werden, dass die persönliche betriebliche E-Mail-Adresse schnellstmöglich deaktiviert wird. Über die Abläufe bei Ausscheiden eines Mitarbeiters sollten Sie einen Laufzettel erstellen.
- Sollte die private Nutzung des dienstlichen E-Mail Accounts erlaubt sein, so ist darauf zu achten, dass der Arbeitgeber dann an das Fernmeldegeheimnis gebunden ist und im Rahmen des Geschäftsablaufs auf die Mails des Mitarbeiters zugreifen möchte. Man kann daher einen „Mittelweg“ gehen, indem man die private Nutzung des Internets erlaubt, welche dem Mitarbeiter dann auch die Nutzung von Webmail-Diensten erlaubt. Hier sollte dann darauf verwiesen werden, dass ausschließlich der private Account für die private Korrespondenz verwendet werden darf und dass das betriebliche Postfach auch nur in diesem Rahmen genutzt wird.
- Bei erlaubter privater E-Mail-Nutzung sollte zudem sichergestellt sein, dass E-Mails mit erkennbar privatem Inhalt nur im Rahmen der Einwilligung vom Arbeitnehmer zur Kenntnis genommen werden dürfen. Dasselbe gilt für solche E-Mails des Mitarbeiters mit den o.g. „Geheimnisträgern“.

Sollten Sie zu diesem Themenkomplex weitere Fragen haben, stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung!

Ihr Team der RKM Data