



# News für Arbeitgeber

Ausgabe 6

Ein Arbeitnehmer wird plötzlich krank und der Arbeitgeber kann die offenen Aufgaben nur erledigen, wenn er auf das betriebliche E-Mail-Konto des Arbeitnehmers zugreift. Darf er das?

Oktober 2018

**Durch die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sollten Arbeitgeber besonders in solchen Fällen sensibler werden und ein Störgefühl dafür entwickeln, was sie dürfen und was nicht.**

Soweit vorher bekannt ist, dass ein Arbeitnehmer abwesend sein wird, ist dies keine größere Schwierigkeit. Dank Abwesenheitsnotizen und Ansprechpartnern, die den Arbeitnehmer vertreten, ist der störungsfreie Ablauf auch ohne Zugriff auf sein E-Mail-Konto gesichert. Ein Zugriff ist dann nicht notwendig und sollte unterlassen werden.

Doch wenn der Arbeitnehmer etwa unvorhersehbar krank ist, stellen sich folgende Fragen:

Darf der Arbeitgeber auf das E-Mail-Konto des Arbeitnehmers zugreifen, da es ja betrieblich, also quasi sein „eigenes“ ist? Oder kann man solche Fälle nicht pauschal gleich behandeln, sondern muss sich anschauen, wie die E-Mail-Nutzung im Einzelfall geregelt ist?

Die für Arbeitgeber ernüchternde Antwort vorneweg: Einen pauschalen Freibrief gibt es hier nicht, denn der Arbeitgeber muss immer im Einzelfall prüfen, wie die E-Mail-Nutzung im Betrieb geregelt ist.

Sind nur berufliche Nachrichten im Postfach und hat der Arbeitgeber private E-Mails ausdrücklich verboten, darf er die E-Mails abrufen und bearbeiten.

Allerdings erlauben viele Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern, das betriebliche E-Mail-Konto auch für private Nachrichten zu nutzen. Doch womit sie ihren Arbeitnehmern entgegenkommen wollen, entpuppt sich später für sie als Falle, wenn ein Arbeitnehmer kurzfristig abwesend, ein Zugriff auf sein E-Mail-Konto aber notwendig ist:

Zunächst ist festzuhalten: Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, die private Nutzung von betrieblichen E-Mail-Konten zu erlauben. Tun sie es doch, hat das für sie weitreichende, negative Konsequenzen:

Arbeitgeber dürfen nicht einfach auf das Postfach zugreifen, da zumindest die Möglichkeit besteht, dass sie dabei auch private E-Mails der Arbeitnehmer lesen können. Kommt es dazu, verstoßen sie gegen das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer und gegen Datenschutzregelungen. Ihnen drohen nicht nur Bußgelder, sondern auch Schadensersatzforderungen der Arbeitnehmer.

draxinger

rechtsanwalts-gesellschaft mbh

Julius-Reiber-Straße 15  
64293 Darmstadt

Phone: +49 6151 870 945-0  
Fax: +49 6151 870 945-9

welcome@draxinger-law.de  
www.draxinger-law.de



Laut Datenschutzrecht dürfen Arbeitgeber personenbezogene Daten der Arbeitnehmer nur für das Arbeitsverhältnis verarbeiten, wenn sie für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind (§ 26 BDSG). Bei der E-Mail-Nutzung fallen personenbezogene Daten über den Arbeitnehmer und seine Kommunikationspartner an. Daten aus privaten Nachrichten sind aber nicht für das Arbeitsverhältnis erforderlich, weshalb der Arbeitgeber sie nicht verarbeiten darf.

Auch sind Arbeitgeber, die die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos gestatten, an das Fernmeldegeheimnis gebunden. Dieses gewährleistet die Kommunikation der Arbeitnehmer mit einem selbst bestimmten Personenkreis und die Wahrung der Vertraulichkeit des Informations- und Gedankenaustauschs. Das Fernmeldegeheimnis gilt für die Arbeitgeber nur dann nicht, wenn die Arbeitnehmer das E-Mail-Konto nur zu betrieblichen Zwecken nutzen dürfen.

Um diese Konsequenzen zu verhindern, sollten Arbeitgeber die Privatnutzung des E-Mail-Kontos und des Dienstrechners insgesamt ausnahmslos verbieten.

Damit schützen sie sich selbst und können etwaige Störungen in den betrieblichen Abläufen verhindern, weil sie auf das E-Mail-Konto zugreifen dürfen. Möchten die Arbeitnehmer dennoch private E-Mails schreiben, können die Arbeitgeber sie auf die Pausen verweisen, in denen sie über ihre Smartphones E-Mails verschicken können. Denn auch die private Internetnutzung vom Dienst-Rechner birgt für Arbeitgeber die gleichen Gefahren wie die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos.

Wollen Arbeitgeber private Nachrichten vom betrieblichen E-Mail-Account jedoch erlauben, sollten sie in den Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen oder Betriebsvereinbarungen umfassend und klar regeln, was die Arbeitnehmer dürfen und wie der Arbeitgeber sie dabei kontrollieren darf. Sie sollten die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos von der Einwilligung der Arbeitnehmer in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten abhängig machen. In solchen Fällen dürfen sie dann auch auf die E-Mail-Konten zugreifen, wenn sich dort private Nachrichten befinden. Allerdings sollten Arbeitgeber auch dann private E-Mails nicht öffnen oder gar bearbeiten und sich nur auf die Nachrichten konzentrieren, die für Erledigung betrieblicher Aufgaben erforderlich sind.

Hingewiesen sei auch auf Folgendes: Auch wenn der Arbeitgeber die private Nutzung des E-Mail-Kontos nicht ausdrücklich erlaubt, sondern bloß stillschweigend duldet, hat dies die gleichen Folgen.

***Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem Blog unter [www.draxinger-law.de](http://www.draxinger-law.de).***