

Grenzen der Privatsphäre in der Arbeitswelt: Dürfen Arbeitgeber Einsicht in die E-Mails ihrer Arbeitnehmer nehmen?

In Kürze

E-Mails sind das zentrale Kommunikationsmittel in Unternehmen. Insbesondere bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder dem Verdacht von Pflichtverletzungen erweisen sich E-Mail Postfächer als wertvolle Informationsquellen. Die Einsichtnahme in E-Mails ist jedoch nicht schrankenlos zulässig und erfordert eine einzelfallbezogene, sorgfältige Abwägung der Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Contents

Einsichtnahme ohne Rechtfertigung ist rechtswidrig

Betriebliche Nutzung vs. private Nutzung

Wie können Gerichtsverfahren vermieden bzw. gewonnen werden?

Einsichtnahme ohne Rechtfertigung ist rechtswidrig

Bei der Frage, ob der Arbeitgeber auf die E-Mails seiner Arbeitnehmer zugreifen darf, sind sowohl arbeitsrechtliche als auch datenschutzrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist für die Einsichtnahme in die E-Mails der Arbeitnehmer keine Zustimmung des Betriebsrats oder der einzelnen Arbeitnehmer erforderlich, sofern es sich um eine ad-hoc Kontrolle handelt (Einsichtnahme im Einzelfall z.B. bei Verdacht auf ein Fehlverhalten) und keine laufende Überwachung ("Scanning") stattfindet.

Jede Person hat Anspruch auf Schutz der Privatsphäre und somit auch auf die Geheimhaltung ihrer personenbezogenen Daten. Informationen in privaten E-Mails sind personenbezogene Daten im Sinne der DSGVO. Jede Verarbeitung erfordert daher die Erfüllung eines konkreten Erlaubnistatbestands der DSGVO. Die Einwilligung des Arbeitnehmers stellt nach herrschender Lehre aufgrund der angenommenen verdünnten Willensfreiheit der Arbeitnehmer während des Dienstverhältnisses keinen tauglichen Rechtfertigungsgrund dar. Im arbeitsrechtlichen Kontext kommt daher insbesondere das überwiegende und berechtigte Interesse des Arbeitgebers in Betracht. Bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit aufgrund des berechtigten Interesses ist eine Abwägung zwischen den berechtigten Interessen des Arbeitgebers und den Interessen und Grundrechten des Arbeitnehmers vorzunehmen. Ob eine Einsichtnahme in E-Mails gerechtfertigt ist, hängt ausschließlich vom Ergebnis der Abwägung der jeweiligen widerstreitenden Interessen im konkreten Einzelfall ab.

Betriebliche Nutzung vs. private Nutzung

Im Rahmen der oben erläuterten Interessensabwägung ist eine Differenzierung erforderlich, ob der dienstliche E-Mail-Server von den Arbeitnehmern auch privat genutzt werden darf. Wurde die private E-Mail-Kommunikation untersagt, dürfen Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen, dass sich in den Postfächern nur dienstliche E-Mails befinden. Diesfalls lässt sich die Einsichtnahme in der Regel mit einem überwiegenden berechtigten Interesse des Arbeitgebers rechtfertigen. Zulässig ist aber auch dann nur die Einsichtnahme in E-Mails, die nicht bereits durch den Adressaten oder den Betreff als offensichtlich privat erkennbar sind.

Anders ist die Rechtslage, wenn die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Servers explizit erlaubt oder auch bloß geduldet wurde. In diesem Fall müssen Arbeitgeber nämlich davon ausgehen, dass sich auch private E-Mails in den Postfächern

befinden. Diesfalls muss das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Einsichtnahme das Interesse an der Geheimhaltung der Daten und den Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers überwiegen. Andernfalls wäre die Einsichtnahme datenschutzrechtlich nicht zu rechtfertigen und die Einsichtnahme wäre nicht zulässig.

Ein überwiegendes berechtigtes Interesse der Arbeitgeber ist insbesondere dann anzunehmen, wenn in den Postfächern notwendige Informationen in Bezug auf Kommunikation mit Kunden oder Vertragspartnern enthalten sind und die Einsichtnahme zur Sicherstellung des ungestörten Geschäftsbetriebs erforderlich ist. Bei der Abwägung der gegenseitigen Interessen kommt dem Verständnis der Beteiligten besondere Wichtigkeit zu. Ein Indiz für das Überwiegen der Interessen des Arbeitgebers kann beispielsweise darin zu erkennen sein, wenn der Arbeitnehmer vernünftigerweise mit einer Einsichtnahme rechnen musste (z.B. weil auch er auf das E-Mail Postfach seines Vorgängers zugreifen konnte). Können Arbeitnehmer also vernünftigerweise mit einer Einsichtnahme des Arbeitgebers in das E-Mail Postfach rechnen, ist die Einsichtnahme bei Vorliegen eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers (z.B. notwendige Bearbeitung weiterer Kundenanfragen) zulässig.

Stehen dem Arbeitgeber andere zumutbare Mittel zur Beschaffung der erforderlichen Informationen zur Verfügung, um den gewünschten Zweck zu verwirklichen (z.B. wenn Informationen auch über andere Wege erhältlich sind), ist die Einsichtnahme nicht erforderlich und somit unzulässig. Die Einsichtnahme muss sich daher auf das Notwendige beschränken. Bei zufälligem Aufkommen einer privaten E-Mail ist die Einsichtnahme abzubrechen.

Wie können Rechtsverletzungen vermieden werden?

Die korrekte Interessensabwägung für eine zulässige Einsichtnahme im Einzelfall ist wichtig, um Strafen und andere Sanktionen nach der DSGVO und mögliche zivilrechtliche Folgen (Schadenersatz, Unterlassung) zu vermeiden. Folgende Maßnahmen sollten daher getroffen werden:

- Klare Regelungen im Dienstvertrag oder im Rahmen einer Vereinbarung über eine einvernehmliche Auflösung des Dienstvertrages;
- Anordnung einer strikten Trennung des privaten und geschäftlichen Bereichs bei der Nutzung des betrieblichen E-Mail-Postfachs, dies bereits bei aufrehtem Dienstverhältnis;
- Gewährung von ausreichender Gelegenheit für Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ihr E-Mail Postfach auf private Daten zu sichten;
- Prüfung des Vorliegens eines betrieblichen Interesses sowie der Notwendigkeit und Erforderlichkeit im Einzelfall;
- Abbruch der Einsichtnahme bei erster Erkennbarkeit des privaten Charakters einer E-Mail.

Ihre Ansprechpersonen



Dr. Philipp Maier, LL.M.
Partner
philipp.maier
@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.
Senior Counsel
simone.liebmann-slatin
@bakermckenzie.com



Nesrin Yildirim, LL.M.
Junior Associate
nesrin.yildirim
@bakermckenzie.com

© 2024 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

