

**Kontrollen der Internet- und Email-Nutzung am Arbeitsplatz**

Vieles ist möglich, aber nicht alles ist erlaubt - zumindest nicht aus rechtlicher Sicht.

Die Bay. Datenschutzaufsichtsbehörde für den nicht öffentlichen Bereich hat auf Grund vieler Anfragen eine praxisorientierte Zusammenfassung zu dieser Thematik erstellt. Auszüge hierzu sind im Folgenden dargestellt :

|  |
|--|
| <p>Grundsätzlich gilt für alle Kontrollen, dass auch die Vorschriften des Betriebsverfassungs-gesetzes, insbes. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, zu beachten sind. Die Arbeitnehmer sind über die zulässigen Kontrollmöglichkeiten zu informieren und die Kontrollen sollen auch mit dem Datenschutzbeauftragten abgesprochen sein.</p> <p>Entscheidend für den Umfang der Kontrollmöglichkeiten im Einzelnen ist jedoch die Art der betrieblichen Festlegung zur privaten Nutzung von Internet und E-mail am Arbeitsplatz:</p> <p style="text-align: center;"><b>A) der Arbeitgeber untersagt die private Nutzung</b><br/>oder<br/><b>B) der Arbeitgeber gestattet die private Nutzung</b></p> |
|--|

**A) der Arbeitgeber untersagt die private Nutzung von Internet und E-mail**

Dies trifft zu, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung ausdrücklich verboten hat, aber auch wenn keine Äußerung des Arbeitgebers zu dieser Frage vorliegt. Der Arbeitgeber muss allerdings konsequent zu erkennen geben, dass er die private Nutzung nicht duldet und dass er Verstöße nicht hinnimmt, sondern ihnen - z. B. durch Abmahnungen - entgegentritt.

Soweit nicht eine konkrete Einwilligung des Arbeitnehmers oder eine Betriebsvereinbarung/ Richtlinie gesonderte Regelungen vorsieht, sind die im Folgenden genannten Kontrollen nur unter den genannten Voraussetzungen zulässig:

| <b>A) Private Nutzung ist untersagt</b>   |   |
|---|---|
| <b>Kontrollumfang</b>   | <b>Zulässigkeit</b>   |
| Inhaltliche Stichprobenkontrolle  | Zulässig zur Überprüfung, ob Missbrauch für private Zwecke vorliegt   |
| Inhaltliche Vollkontrolle   | Zulässig bei konkretem Missbrauchsverdacht  |
| Einsichtnahme in das elektronische Postfach des Arbeitnehmers   | Zulässig aus dringenden betrieblichen Gründen, insbes. bei Abwesenheit des Arbeitnehmers  |
| Verfügung des Arbeitgebers, dass ihm bzw. einem Vorgesetzten alle ein- und aus- gehenden dienstlichen Mails zuzuleiten sind | Zulässig  |
| Auswertung der Protokolle über Verbindungs- und Inhaltsdaten  | Zulässig bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers für folgende Zwecke:<br>- Datensicherheit<br>- Datenschutz<br>- Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebes<br>§ 31 BDSG ist zu beachten! |
| Darüber hinausgehende Verhaltens- und Leistungskontrolle  | Unzulässig  |

## B) Der Arbeitgeber gestattet die private Nutzung von Internet und E-mail

Die Erlaubnis bedarf keiner besonderen Form. Diese kann über Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder sonstige Bekanntmachung des Arbeitgebers erfolgen. Darüber hinaus ist eine private Nutzung auch dann als gestattet anzusehen, wenn eine betriebliche Übung durch den Arbeitgeber bewusst geduldet wird.

Bei dieser Fallgestaltung unterliegt der Arbeitgeber insbesondere den entsprechenden Regeln des Fernmeldegeheimnisses und des Teledienstedatenschutzrechts.

Die folgende Übersicht geht davon aus, dass eine Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung auf technischem Weg nicht erfolgt, spezielle Regelungen in einer Betriebsvereinbarung oder Richtlinie nicht vorliegen und eine Einwilligung des Arbeitnehmers zu Kontrollmöglichkeiten nicht erteilt ist.

Die aufgeführten Kontrollen sind nur unter den genannten Voraussetzungen zulässig:

| <b>B) Private Nutzung ist gestattet</b>  |  |
|--|--|
| <b>Kontrollumfang</b>  | <b>Zulässigkeit</b>  |
| Inhaltliche Kontrolle  | Unzulässig   |
| Verfügung des Arbeitgebers, dass ihm bzw. einem Vorgesetzten alle ein- und ausgehenden <b>dienstlichen Mails</b> zuzuleiten sind | Zulässig   |
| Auswertung der Protokolle über Verbindungs- und Inhaltsdaten   | Zulässig bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers ggf. unter Hinzuziehung des Betriebsrates, des Datenschutzbeauftragten und des Betroffenen für folgende Zwecke:<br>- Datensicherheit<br>- Datenschutz<br>- Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebes<br>- Abrechnung<br>§ 31 BDSG ist zu beachten! |
| Darüber hinausgehende Verhaltens- und Leistungskontrolle   | Unzulässig   |

Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers sind hier auf Grund der o. g. Rechtsgrundlagen äußerst beschränkt. So ist er nicht befugt, Missbrauch oder strafbare Handlungen festzustellen und zu unterbinden oder im Krankheitsfall des Arbeitnehmers dessen elektronisches Postfach einzusehen. In diesen Fällen ist eine Kontrolle nur mit der Einwilligung des Arbeitnehmers zulässig.

### Einwilligung des Arbeitnehmers

Da dem Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse zuzugestehen ist, gewisse Kontrollen vorzunehmen, bestehen keine rechtlichen Bedenken, wenn er die Erlaubnis der privaten Nutzung nur denjenigen erteilt, die die Einwilligung in angemessene Kontrollmöglichkeiten geben.

Diese Einwilligung des Arbeitnehmers kann Bestandteil des einzelnen Arbeitsvertrages sein oder kann gesondert erklärt werden. Als Alternative kann aber auch eine Betriebsvereinbarung vorsehen, dass der Arbeitnehmer seine Einwilligung zu Kontrollmöglichkeiten mit der privaten Nutzung konkludent erklärt. Er muss über den Inhalt einer derartigen Regelung jedoch ausreichend informiert werden und sollte die Kenntnisnahme der Regelung schriftlich bestätigen.

Eine derartige „Einwilligungskonstruktion“ ist in einer vom Bundesbeauftragten für den Datenschutz veröffentlichten Musterdienstvereinbarung vorgesehen (<http://www.bfd.bund.de/information/Leitfaden.pdf>), die auch für den privaten Bereich herangezogen werden kann.

## **Empfehlung**

Im Hinblick auf ihre sehr eingeschränkten Kontrollmöglichkeiten bei der Gestattung und ebenso bei der wohl häufig vorkommenden bewussten Duldung der privaten Nutzung ist den Arbeitgebern in jedem Falle zu empfehlen, mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen oder ggf. eine Richtlinie zu erlassen. Dort können dann auch noch weitere Maßgaben für die private Nutzung, z. B. der Zeitrahmen, die zugelassenen Bereiche usw., mit aufgenommen werden.

Der vollständige Text dieser Abhandlung ist wiedergegeben im Tätigkeitsbericht 2003 der Aufsichtsbehörde für Datenschutz unter [www.regierung.mittelfranken.bayern.de](http://www.regierung.mittelfranken.bayern.de)