

DIGITALE ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

Über Mail- und Surf- Geheimnisse



Bild: DragonImages / thinkstock

Darf ich surfen oder meine E-Mails checken?

Immer wieder stellt sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber seine Mitarbeiter am Arbeitsplatz überwachen darf. Dies hat in jüngster Zeit sogar zu einigen medienwirksamen Gerichtsverfahren geführt. Daher ist es gut, die Rechtslage zu kennen.

Den technischen Neuerungen geschuldet ist die Frage, ob ein Arbeitgeber die E-Mails von Mitarbeitern lesen darf bzw. auf deren E-Mail-Account zugreifen darf. Diese Frage kann man nicht mit ja oder nein beantworten. Wie so oft gilt auch hier: Es kommt darauf an.

GRUNDSÄTZLICHES

Prinzipiell kann man sagen, dass es zunächst davon abhängt, ob die private Internetnutzung im Betrieb verboten ist. Ist dies der Fall, darf der Arbeitgeber die E-Mails seiner Angestellten lesen, denn dann läuft er schließlich nicht Gefahr, aus Versehen auch private E-Mails zu lesen. Bekommt der Mitarbeiter jedoch eine private E-Mail an seine Geschäftsadresse geschickt, die in der Betreffzeile deutlich als private E-Mail gekennzeichnet ist, darf der Chef sie trotzdem nicht lesen (selbst wenn die private Internetnutzung nicht zugelassen ist). Wenn die private Internetnutzung im Betrieb hingegen generell gestattet ist, gestaltet sich die Sache schwieriger. Oftmals wird dann durch Betriebsvereinbarung geregelt, ob und inwiefern der Chef oder Vorgesetzte E-Mails von Mitarbeitern lesen darf und hierfür auf ihren Account zugreifen darf. Gerade bei kleineren Betrieben gibt es eine solche Betriebsvereinbarung jedoch häufig nicht. Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass der Arbeitgeber nicht auf den E-Mail-Account seiner Angestellten zugreifen darf, weil sodann die Möglichkeit bestehen würde, Privatnachrichten seiner Mitarbeiter zu lesen. Und die gehen ihn schlichtweg nichts an. Da es jedoch keine Regel ohne Ausnahme gibt, gilt auch hier, dass es durchaus Fälle geben kann, in denen der Chef trotzdem auf die E-Mails seiner Mitarbeiter zugreifen darf. Dies ist dann der Fall, wenn die Interessen des Arbeitgebers die des Arbeitnehmers überwiegen. Über einen solchen Fall hatte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg zu entscheiden:

KONKRETER FALL

Eine Mitarbeiterin des Vertriebs war über zwei Monate hinweg krank. Auch Nachfragen des Arbeitgebers, ob er auf ihren E-Mail-Account zugreifen dürfe, reagierte die Mitarbeiterin nicht. Die private Nutzung war dieser Arbeitnehmerin gestattet. In diesem Fall muss der Arbeitgeber zwar laut Feststellung des Gerichts das Fernmeldegeheimnis beachten. Dennoch war es ihm im konkreten Fall gestattet, aufgrund der besonders langen Krankheitszeit der Mitarbeiterin auf ihre E-Mails zuzugreifen. Es überwog somit das Interesse des Arbeitgebers, E-Mails von Kunden zur Kenntnis nehmen und entsprechend bearbeiten zu können, das Interesse der Arbeitnehmerin an ihrer Privatsphäre (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16. Februar 2011, Az. 4 Sa 2132/10).

CHECK WEGEN EINES VERDACHTS

In einem ganz aktuellen Fall befasste sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit dem Recht des Arbeitgebers, auf den Browserverlauf eines Mitarbeiters zuzugreifen und damit kontrollieren zu können, ob und, wenn ja, welche Internetseiten dieser während seiner Arbeitszeit aufrief. In dem Betrieb war die private Internetnutzung zwar erlaubt, jedoch nur in geringem Umfang in den Pausen. Ein Arbeitnehmer stand im Verdacht, auch während der Arbeitszeit intensiv im Internet zu surfen. Daher wertete der Arbeitgeber den Browserverlauf des Angestellten aus, ohne diesen darüber zu informieren oder gar um Erlaubnis zu bitten. Dabei stellte der Arbeitgeber fest, dass auf die vorangegangenen 30 Arbeitstage rechnerisch fünf Tage private Internetnutzung kamen. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos aus wichtigem Grund. Da der Arbeitnehmer diese Kündigung für unwirksam hielt, erhob er Kündigungsschutzklage. Das Landesarbeitsgericht entschied jedoch schließlich, dass die Kündigung wirksam war. Zwar handele es sich beim Browserverlauf um persönliche Daten des jeweiligen Mitarbeiters, dies bedeute jedoch nicht, dass ein heimlicher Zugriff nicht zulässig sein könne. Im hier vorliegenden Fall habe kein milderes Mittel vorgelegen, um zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit vermehrt im Internet surft oder nicht. Denn das Bundesdatenschutzgesetz erlaube grundsätzlich die Auswertung und Speicherung von Daten zur Missbrauchskontrolle.

Allerdings ist das Urteil noch nicht rechtskräftig, es besteht also noch die Möglichkeit der Revision. Dann müsste das Bundesarbeitsgericht über den Fall entscheiden (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.1.2016, 5 Sa 657/15).



AUTOR



**Julia Reisch, Rechtsanwältin bei
Reuter / Hald & Partner
E-Mail: reisch@hald-partner.eu**