

Erlaubnis nur bei Kontrolle

Was ändert sich demnächst, wenn Arbeitgeber die Mails von Beschäftigten prüfen wollen?



Von Guido Zeppenfeld

Arbeitgeber müssen effektive Kontrollmaßnahmen — etwa zur Vermeidung von Geheimnisverrat oder zur Korruptionsbekämpfung — durchsetzen können. Das kann kompliziert werden, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig unternehmenseigene Kommunikationstechnik wie den Bürocomputer außer für dienstliche auch für private Zwecke nutzen darf — etwa für E-Mails.

Die Bundesregierung hat diesen Punkt in ihrem jüngsten Gesetzentwurf zum Beschäftigten-datenschutz außer Acht gelassen. Sie schlägt lediglich einen neuen § 31 i im Bundesdatenschutzgesetz vor. Dieser stellt datenschutzrechtliche Anforderungen für den Fall auf, dass eine private Nutzung komplett verboten ist. In der Praxis wesentlich häufiger sind jedoch die Fälle, in denen es eine Erlaubnis zur Privatnutzung gibt oder der Bereich sogar gänzlich ungeregt ist.

Wenn die Nutzung zu privaten Zwecken erlaubt ist oder auch nur geduldet wird, läuft der Arbeitgeber akute Gefahr, als Dienstleister im Sinne des Telekommunikationsgesetzes angesehen zu werden. Das hat erhöhte Anforderungen an den Datenschutz sowie eine Verpflichtung auf das Fernmeldegeheimnis zur Folge. Die rechtlichen Risiken bei Kontrollmaßnahmen erhöhen sich somit deutlich.

Aus rein rechtlicher Sicht könnte dem Arbeitgeber daher eigentlich nur geraten werden, jegliche Privatnutzung vollständig und ausdrücklich zu verbieten. Oft ist das jedoch aus arbeitstechnischen Gründen nicht möglich — oder aus personalpolitischen Gründen auch gar nicht erwünscht. Gerade vor dem Hintergrund der neuen lückenhaften Regelungen wird es aber künftig noch wichtiger, klar zu regeln, wofür der Arbeitnehmer den Computer am Arbeitsplatz verwenden beziehungsweise inwieweit das Unternehmen dies kontrollieren darf. Hier werden viele Betriebe nachbessern müssen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber frei entscheiden, ob und inwieweit er eine Privatnutzung gestattet. Ein Verbot oder eine Beschränkung kommt (im Rahmen des „billigen Ermessens“) selbst dann in Betracht, wenn vorher eine uneingeschränkte Privatnutzung erlaubt oder geduldet war. Eindeutig wäre eine individuelle Einverständniserklärung aller „Nutzer“ in Kontrollen. Sie ist jedoch oft wenig praktikabel. Zudem sieht der aktuelle Gesetzentwurf Einschränkungen für solche Einwilligungserklärungen vor. Als letztes Mittel steht dem Arbeitgeber schließlich der Weg über eine (Massen-)Änderungskündigung zur Verfügung. Gleich, welcher Weg gewählt wird: In jedem Fall sollten angemessene Kontrollbefugnisse, etwa zur Protokollierung der E-Mail-Kommunikation, die Nutzungsrechte flankieren. Spätestens bei deren Einführung sind zudem die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.