

Mailadresse und Privatdateien von Arbeitnehmern als datenschutzrechtliche Herausforderung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Problemstellung:

Die Nutzung moderner Kommunikationstechnik hat die Arbeitswelt in den letzten zwei Jahrzehnten grundlegend verändert. Die Dynamik ist unbegrenzt, ein Ende der Entwicklung nicht in Sicht. Die damit verbundenen Vorteile – sowohl aus Unternehmenssicht, als auch für die Beschäftigten – sind unbestritten. Sie führen aber auch zu schwierigen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, auf die noch nicht immer befriedigende Antworten gefunden sind. Dazu gehört die Grauzone zwischen privater und unternehmerischbetrieblicher Nutzung moderner Kommunikationstechnik. Viele Bereiche – die (auch) private Internetnutzung am Arbeitsplatz, privater Emailverkehr während der Arbeitszeit etc. – sind schon seit längerem Gegenstand auch arbeitsrechtlicher Erörterung. Bislang noch stiefmütterlich behandelt sind die Schwierigkeiten, die sich bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses im Hinblick auf die zuvor oftmals gedankenlos praktizierte Verknüpfung von privaten und betrieblichen Sphären in diesen Bereichen – u.U. über Jahre hinweg – entwickelt haben.

Dabei können vielfältige Probleme auftreten, wobei insbesondere zwei Problemkreise regelmäßig auftreten:

Das erste Praxisproblem:

Das Unternehmen möchte nach der Trennung vom Arbeitnehmer, eventuell schon in der Freistellungsphase, einen ungestörten Fortgang des Betriebsablaufs sicherstellen und benötigt dafür umgehenden Zugriff auf die auf dem PC des Arbeitnehmers gespeicherten Daten und Emails, insbesondere auch die Weiterleitung der eingehenden Emails auf den neuen Account des Nachfolgers, Stellvertreters o.ä.. Dazu kann es für das Unternehmen sinnvoll erscheinen, auch die personalisierte Emailadresse eine gewisse Zeit aufrechtzuerhalten, um einen reibungslosen Übergang auf den Nachfolger sicherzustellen, da beispielsweise Kunden nicht sofort Kenntnis vom Wechsel ihres Ansprechpartners haben, haben sollen bzw. sich nicht sofort umstellen.

Eine Kollision privater und unternehmerischer Sphäre folgt insbesondere aus der Zuteilung von personalisierten Emailadressen (Max.Mustermann@Unternehmen.de), wie dies in den meisten Unternehmen gebräuchlich ist (dazu unter 1.).

In enger Nachbarschaft dazu steht das zweite Praxisproblem:

Typischerweise hat der ausscheidende Arbeitnehmer in einem Email-Account sowohl private als auch betriebliche Nachrichten empfangen, versendet und abgespeichert. Gleiches gilt eventuell für die Festplatte seines Dienst-PCs. Es kann sich dabei um sensible Daten sowohl aus Unternehmenssicht als auch aus Sicht des Beschäftigten handeln (dazu unter 2.).

I. (Weiter-)Nutzung personalisierter Email-Adressen nach dem Ausscheiden:

Die Emailadresse gehört zu den personenbezogenen Daten i.S. des BDSG, da sie zur Identifizierung und Beschreibung einer Person dient. Die Nutzung ist gem. § 28 BDSG bei Vorliegen eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers zulässig, die der Erfüllung seiner Geschäftszwecke dient. Dies ist anhand des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu prüfen: die Weiternutzung muss geschäftlich notwendig sein, xxx. Dies ist in jedem Einzelfall zu prüfen, aber grundsätzlich bei all den Mitarbeitern zu bejahen, die z.B. als Außendienstmitarbeiter mit externen Dritten (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern für das Unternehmen) Kontakt haben. Das entscheidende unternehmerische Interesse liegt darin, die Geschäftsbeziehung zu Dritten nicht durch eine Unterbrechung des Kommunikationsflusses zu gefährden.

Die juristisch saubere Lösung besteht in vorausschauender vertraglicher Gestaltung: Idealerweise wird bereits im Arbeitsvertrag, spätestens jedoch im Zusammenhang mit der Zuteilung der Mailadresse eine entsprechende Einwilligung des Arbeitnehmers in die zeitlich begrenzte Weiternutzung seiner E-Mail-Adresse (MaxMustermann@unternehmen.de) vereinbart.

Fakultativ kann zudem eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers auf die gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes sowie eine Mitteilungspflicht hinsichtlich der Deaktivierung der E-Mailadresse aufgenommen werden.

Im Bereich der ausschließlich unternehmensinternen Kommunikation wird das Bedürfnis zumeist fehlen bzw. eine Übergangsfrist entsprechend kürzer ausfallen. Hier ist der Arbeitgeber eher darauf zu verweisen, über ein „announcement“ o.ä., die Nachfolge oder Neubesetzung zu kommunizieren. Auch in diesen Fällen bietet sich eine vorausschauende vertragliche Regelung an, die jedenfalls den Arbeitnehmer verpflichtet, mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Nutzung der Adresse mit sofortiger Wirkung einzustellen. Aufgenommen werden sollte aber auch hier das Recht des Arbeitgebers, die Adresse danach für den betrieblichunternehmerisch erforderlichen Zeitraum aktiviert zu halten und zu nutzen, soweit dies aus Sicht des Arbeitgebers den betrieblichen Notwendigkeiten entspricht und erforderlich ist, insbesondere um eine störungsfreie Überleitung der Aufgaben des ausgeschiedenen Arbeitnehmers sicherzustellen.

Die endgültige Löschung der Emailadresse begegnet keinen Problemen, da die Datenlöschung grundsätzlich nach § 35 Abs. 2 S. 1 BDSG zulässig ist. Entgegenstehende Interessen des Arbeitnehmers – sofern sie überhaupt anzuerkennen sind – treten dahinter zurück. Es besteht keine nachvertragliche Pflicht des Arbeitgebers, noch für längere Zeit einen Email-Account für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer in dessen privatem Interesse aufrechtzuerhalten und/oder eingehende Emails umzuleiten.

Auch verfassungsrechtlich bestehen keine weiteren Verpflichtungen des Arbeitgebers etwa aus dem Namensrecht des ausgeschiedenen Mitarbeiters.

Gelangt der Arbeitgeber durch den fortbestehenden, personalisierten Email-Account an persönliche Daten, stellen sich allerdings erhebliche Probleme: das Öffnen erscheint aus Sicht des Arbeitgebers oftmals notwendig, um die Betriebsbezogenheit einer Mail zu ermitteln – andererseits kann er dadurch sogar an besonders sensible Daten gelangen (§ 3 Abs. 9 BDSG: Daten über rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, Gesundheit, Sexualleben etc.). Erhebung, Nutzung und Verarbeitung erfordern in diesem Fall die Einwilligung des Arbeitnehmers gem. § 4a Abs. 3 BDSG. Aus datenschutzrechtlichen Erfordernissen ist ein anderer Weg kaum möglich.

Die vorstehenden Ausführungen führen vor Augen, dass die Gestattung der Privatnutzung der Firmen-E-Mail-Adresse für private Zwecke bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber höchst problematisch ist. Um dieses Problem im Vorfeld zu entschärfen, ist es empfehlenswert, dass der Arbeitgeber von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an, den Mitarbeiter zur strikten Trennung privater und beruflicher E-Mails und sonstiger Dateien verpflichtet. Das Unternehmen sollte entsprechende technische Möglichkeiten und Unterstützung anbieten (getrennte Festplatten, externe Speichermedien o.ä.). Aufgrund ihrer hohen Legitimationswirkung kann der Gesamtprozess durch eine Betriebsvereinbarung begleitet werden.

II. Umgang mit privaten Daten auf dem Dienst-PC bei Ausscheiden:

Grundsätzlich muss der ausscheidende Arbeitnehmer alle im vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten und in dessen Eigentum stehenden Arbeitsmittel spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses herausgeben. Dazu gehören neben dem im Eigentum des Arbeitgebers stehenden PC auch die Geschäftsunterlagen, schriftliche Dokumente usw.. Der Anspruch wird ganz allgemein aus § 667 BGB analog bzw. dem allgemeinen Herausgabeanspruch des Eigentümers gem. § 985 BGB abgeleitet. Dieser Rückgabeanspruch kann in der vorliegenden Konstellation dazu führen, dass private Daten des Arbeitnehmers in die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers fallen. In diesen Fällen ist zu beachten, dass der Arbeitgeber weiterhin die datenschutzrechtlichen und allgemein persönlichkeitsrechtlichen Anforderungen zu beachten hat. Dies sind insbesondere die Vorschriften des BDSG (hier die §§ 32f., 35 BDSG), u.U. auch des TKDG (Fernmeldegeheimnis, § 88: der Arbeitgeber ist bei privaten E-Mails im Unternehmen „Anbieter“ einer Telekommunikationsdienstleistung!). Insbesondere hat die Speicherung oder Archivierung den gesetzlichen Anforderungen zu genügen. Die elektronische „Aufbewahrung“ ist aber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht generell ausgeschlossen. Eine Löschung der Daten ist dagegen ohne Weiteres möglich (vgl. § 35 Abs. 2 S. 1 BDSG).

Um in diesen Fällen Konflikten vorzubeugen, sollte wie folgt verfahren werden:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten, sämtliche privaten Daten von seinem Dienst-PC herunterzuladen oder zu löschen. Danach ist der PC vom Arbeitnehmer freizugeben. Der Arbeitgeber hat beim weiteren Umgang mit dem Arbeitsmittel und den darauf eventuell noch vorhandenen Daten die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Sinnvollerweise sollten die noch vorhandenen persönlichen Daten gelöscht werden. Auch den Arbeitnehmern, die zukünftig den PC nutzen, muss ein Hinweis auf den Umgang mit solchen Daten des Vorgängers gegeben werden. Auch hier gilt: idealerweise erfolgt eine vorausschauende Vereinbarung mit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Zur vertraglichen Regelung bietet sich eine Klausel an, nach der dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausreichend Gelegenheit gegeben wird, eventuell auf seinem PC vorhandenen persönliche und sonstige private Daten zu sichern bzw. zu löschen. Im Anschluss daran hat der Arbeitnehmer den PC an den Vorgesetzten oder eine sonstige, in der Regelung zu benennende Stelle herauszugeben. Zu dieser Herausgabepflicht gehört auch die Mitteilung der Passwörter und sonstiger Zugangssperren. Möglich, wenn auch nicht zwingend erforderlich ist die spiegelbildliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die eventuell auf dem PC noch vorhandenen Daten des Arbeitnehmers umgehend zu löschen und diese i.Ü. gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu behandeln. Zur Einhaltung der durchweg zwingenden Vorgaben des Datenschutzes ist der Arbeitgeber auch ohne diesbzgl. Regelung verpflichtet. Weiterhin hat er sicher zu stellen, dass unbefugte Dritte keinen Zugriff auf diese Daten erhalten. Auf Wunsch kann der Arbeitnehmer bei dem gesamten Vorgang den betrieblichen Datenschutzbeauftragten heranziehen.

Die Probleme verschärfen sich, wenn Arbeitsverhältnisse betroffen sind, die ein solches „Aufräumen“ des PC erschweren bzw. ganz ausschließen. Dies kann der Fall sein bei Beschäftigten in besonders sensiblen Unternehmensbereichen hinsichtlich Geheimhaltung, Datensicherheit, Wettbewerb etc., aber auch bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit: dem Arbeitnehmer soll oder kann in dieser Situation kein Zugriff mehr auf die sensiblen Daten ermöglicht werden. Der Arbeitgeber muss sich in diesen Fällen selbst Zugang zu den Daten verschaffen und dabei im Zweifel auch private Mails, Dateien etc. öffnen, um überhaupt deren Relevanz beurteilen zu können. In dieser Situation drohen verstärkt Verletzungen des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers. Vorausschauende Gestaltung ist hier hilfreich: zum einen sollte jeder Beschäftigte zu regelmäßiger und umfassender externer Datensicherung aller betrieblich-unternehmerischer Daten auf bspw. externen Sicherungsmedien, die vom Unternehmen gestellt und eingerichtet werden, sowie zu „organisatorischer“ Trennung zwischen dienstlichen und privaten Bereichen auf seinem Dienst-PC (getrennte Festplatten) verpflichtet werden. Zum anderen ist für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine vorherige, idealerweise im Arbeitsvertrag oder einer Ergänzung geregelte, Einwilligung aufzunehmen. Damit bestätigt sich unser Ergebnis zum ersten Problembereich: die klare Trennung zwischen privatem und betrieblichem Mailverkehr sollte von Anfang an sichergestellt werden.

III. Zusammenfassung:

Bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses entstehen im Hinblick auf die Verknüpfung von privaten und betrieblichen Sphären durch die elektronischen „Arbeitsmittel“ E-Mail und Dienst-PC oftmals erhebliche Probleme und Risiken.

Aufgrund der oben dargestellten Probleme ist Arbeitgebern zu empfehlen im laufenden Beschäftigungsverhältnis auf eine strikte Trennung beider Bereiche in technischer und rechtlicher Hinsicht zu achten, z. B. privater E-Mail-Verkehr nur über die private E-Mail-Adresse etc.

Sollte dies nicht möglich sein, so ist darauf zu achten, dass durch vorausschauende vertragliche Gestaltung den Interessen des Arbeitgebers ausreichend Rechnung getragen wird. Dies betrifft vor allem vertragliche Regelungen zur vorübergehenden Weiternutzung der personifizierten E-Mail-Adresse des ausscheidenden Mitarbeiters sowie Vereinbarungen, die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses regeln.

Christian Prauser

Fachanwalt für Arbeitsrecht