

Heimliche Durchsicht des Email Postfachs des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Der europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer nicht unter Berufung auf Informationen entlassen werden darf, die der Arbeitgeber durch die heimliche Durchsicht des E-Mail-Postfachs des Arbeitnehmers erlangt hat (05. September 2017 Bărbulescu gegen Rumänien, Application no. 61496/08).

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde: Arbeitsvertraglich war für den Arbeitnehmer vereinbart, das E-Mail-Postfach nur für dienstliche Zwecke zu nutzen. Der Arbeitgeber hatte den Verdacht, dass der Arbeitnehmer auch private Korrespondenz über dieses Postfach führte und durchsuchte daraufhin heimlich das E-Mail-Postfach. Da sich sein Verdacht bestätigt hatte, kündigte er dem Arbeitnehmer.

Die Kündigung des Arbeitnehmers war unzulässig, so der EGMR. Das Urteil ist insofern relevant, als der EGMR anhand dieses Falles neue Grundsätze für den Beschäftigtendatenschutz aufgestellt hat.

Grundsätzlich unterliegen E-Mails dem Fernmeldegeheimnis, sodass der Arbeitgeber bei der Einsichtnahme eines E-Mail-Accounts diese rechtfertigen muss. Er hat bei diesem Vorgehen seine Interessen gegen die des Mitarbeiters abzuwägen. Künftig werden bei der Frage, ob Überwachungsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis rechtmäßig sind, folgende Punkte zu prüfen sein:

1. Wurde der Arbeitnehmer über die Art und Ausmaß Datenerhebung unterrichtet (Transparenz)?
2. Die legitimen Gründe des Arbeitgebers zur Rechtfertigung der Überwachung sind zu berücksichtigen.
3. Hätte der Arbeitgeber ein Überwachungssystem einrichten können, das weniger stark in die Rechte des Arbeitnehmers eingreift?
4. Wie stark sind die Folgen der Überwachung für den Arbeitnehmer und hat der Arbeitgeber die Überwachungsergebnisse für die geplante Maßnahme verwendet?
5. Es muss sichergestellt sein dass der Arbeitgeber vom Inhalt der Kommunikation nur Kenntnis nehmen darf, wenn der Arbeitnehmer vorher von dieser Möglichkeit unterrichtet worden ist.

Mit der Entscheidung des EGMR ist nunmehr klaggestellt, dass die heimliche Überwachung eines rein dienstlich zu nutzenden E-Mail-Postfachs nur in solchen Fällen zulässig ist, wenn der Verdacht auf eine konkrete Gefährdung von Unternehmensinteressen besteht. Eine anlasslose Überwachung ist von Rechts wegen nicht mehr gedeckt. Interessant bleibt weiterhin z. B. die Frage, ob der Arbeitgeber zulässigerweise bei langer Abwesenheit des Arbeitnehmers (z. B. Krankheit) auf dessen E-Mail-Postfach zugreifen darf.

Dies dürfte jedenfalls dann zu bejahen sein, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mehrfach und nachweislich vergeblich aufgefordert hat, seine Zustimmung zur Einsichtnahme zu geben. Darüber hinaus sollten vor Einsichtnahme des E-Mail-Accounts der Betriebsrat sowie der Datenschutzbeauftragte informiert werden. Der Arbeitgeber darf ausschließlich dienstliche E-Mails einsehen. Die Unterscheidung, ob dienstliche oder private E-Mail lässt sich über den Absender oder die Betreffzeile treffen. Bei Zweifeln sollte von einer privaten E-Mail ausgegangen werden.

Nicht zuletzt sind die Parteien, insbesondere der Arbeitgeber, gut beraten, sich im Vorfeld, d. h. bei der Formulierung des Arbeitsvertrages, für Zugriffsmöglichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer abzusichern.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die private Nutzung des E-Mail-Account gestatten. In diesem Fall sollte der Arbeitnehmer verpflichtet werden, die privaten E-Mails als solche zu kennzeichnen. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber seine Erlaubnis davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer für den Fall einer längeren Abwesenheit in die Einsichtnahme durch den Arbeitgeber einwilligt.