

Fallbeispiele – Private Email- & Internetnutzung am Arbeitsplatz

Privatnutzung von Email und Internet am Arbeitsplatz. Viele – vor allem Arbeitnehmer – sehen dies als selbstverständlich an. Ist man doch ohnehin den ganzen Tag an seinem Schreibtisch, kann man doch nebenher die privaten Emails abrufen und im Internet den nächsten Ausflug am Wochenende planen. Auch viele Arbeitgeber sehen dies wohl eher als Mitarbeitermotivation, denn als Problem. In den meisten Unternehmen wird die Privatnutzung zwar nicht ausdrücklich erlaubt, aber doch zumindest auch nicht verboten. Im Regelfall wird sie geduldet.

Doch wo ist hier das Problem? Die Juristen diskutieren dieses Thema bereits seit längerem, weil die erlaubte oder geduldete Privatnutzung viele äußerst unerfreuliche Konsequenzen und Haftungsprobleme für die Unternehmen und auch für die Geschäftsführung persönlich mit sich bringt.

An dieser Stelle kann die umfassende Problematik nur anhand weniger anschaulicher Beispiele angerissen werden. Zu empfehlen ist für alle, die sich des Themas näher annehmen wollen, was im Übrigen aus anwaltlicher Sicht dringend zu raten ist, ein sehr umfassender und kostenloser Leitfaden des BITKOM zu der Problematik, der aktuell in Version 1.5 unter www.bitkom.org als PDF abgerufen und ausgedruckt werden kann.

Die Fallbeispiele sind dieses Mal bewusst zur Verdeutlichung der grundsätzlichen Problematik ausgedacht und nicht an reale Urteile angelehnt.

Fallbeispiel:

Im Unternehmen U hat jeder Mitarbeiter im Büro einen betrieblichen Rechner stehen auf welchem ein Email-Programm installiert ist. Jeder Mitarbeiter hat einen eigenen betrieblichen Email-Account. Die Geschäftsleitung hat sich nie ausdrücklich geäußert, ob die Email-Accounts auch für private Zwecke genutzt werden dürfen oder nicht. Es ist aber im Unternehmen seit langem bekannt, dass die Accounts auch privat genutzt werden. Auch die Geschäftsleitung weiß dies. Trotzdem hat die Geschäftsleitung die Privatnutzung nicht verboten. Der Mitarbeiter M ist Key Account Manager und betreut den wichtigsten Kunden von U. M wird krank und kann mehrere Wochen nicht an seinem Arbeitsplatz erscheinen. Die Korrespondenz mit dem Kunden erfolgte über seinen Email-Account.

Frage:

Darf ein anderer Mitarbeiter oder ein Mitglied der Geschäftsleitung die Emails vom Account des M abrufen? Darf der Administrator im Rechenzentrum die Mails umleiten?

Abwandlung 1:

Wie ist Fall 1 zu beurteilen, wenn im Unternehmen U serverseitig ein Spam-Filter vorgeschaltet ist und somit Emails, die an die Email-Adresse von M gerichtet sind, nicht dort ankommen? Darf U eine solche Filterung vornehmen?

Abwandlung 2:

Wie ist Fall 1 zu beurteilen, wenn überdies im Unternehmen U die Mitarbeiter sich selbst die Passwörter für den Abruf der betrieblichen Email-Accounts aussuchen können und diese Passwörter der Geschäftsleitung nicht bekannt sind? Führt dies zu einer Veränderung der Rechtslage?

Abwandlung 3:

Wie wäre es zu beurteilen, wenn M bei erlaubter Privatnutzung über den betrieblichen Rechner im Internet surft und dabei beispielsweise eine Rechtsverletzung begeht, in dem er etwas herunter lädt, was urheberrechtlich geschützt ist. Kann evtl. U dafür haften?

ANTWORTEN:

Fallbeispiel 1

NEIN.

Zwar ist die Privatnutzung der Email-Accounts nichts erlaubt, aber sie ist auch nicht verboten worden. Da seit langem bekannt ist, dass die Mitarbeiter die Accounts auch für private Zwecke nutzen liegt eine Duldung der Privatnutzung durch die Geschäftsleitung vor. Schon eine solche Duldung kann zu einer so genannten „betrieblichen Übung“ führen, so dass sich U so behandeln lassen muss, als sei die Privatnutzung erlaubt.

Dies hat einige unschöne Konsequenzen. In dem Ausgangsfall ist es dann so, dass durch die erlaubte Privatnutzung das Unternehmen U automatisch zu einem Telekommunikationsanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes (TKG) geworden ist. Es spielt insoweit keine Rolle, dass die Zurverfügungstellung der Kommunikationsdienste unentgeltlich erfolgt. Folge ist, dass der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber als Dritter anzusehen ist, also nicht mehr als Teil des Unternehmens.

U muss damit gegenüber M alle Rechte und Pflichten des TKG beachten. Hierzu gehört die Beachtung des Fernmeldegeheimnisses (Art. 10 Grundgesetz & § 88 TKG). Dieses besagt im Ergebnis, dass jegliche Überwachung oder Kenntnisnahme der Inhalte der Kommunikation unzulässig sind. Weder ein anderer Mitarbeiter, noch ein Mitglied der Geschäftsleitung noch der Administrator dürfen daher in den Email-Account des M Einblick nehmen. Ein Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis kann Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche auslösen (§ 44 TKG, § 823 BGB). In schweren Fällen ist sogar der Ersatz immateriellen Schadens denkbar („Schmerzensgeld“).

Daneben besteht eine Pflicht von U den Schutz des Fernmeldegeheimnisses durch angemessene technische Vorkehrungen und sonstige Maßnahmen sicherzustellen (§ 109 TKG).

Gleichzeitig wird U durch die erlaubte Privatnutzung zum Diensteanbieter im Sinne des Telemediengesetzes (TMG), so dass die dortigen umfassenden Datenschutzvorschriften zu beachten sind. Dies hat beispielsweise zur Folge, dass eine Protokollierung der privaten Nutzung nicht erfolgen darf und die Daten nach der Nutzung unverzüglich zu löschen sind. Da bei einheitlichen Email-Accounts mit gemischter Nutzung zwischen privater und dienstlicher Nutzung nicht unterschieden werden kann betrifft diese Pflicht den gesamten Email und Internetverkehr im Unternehmen. Subsidiär sind auch die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten.

Dadurch sind Folgeprobleme zu beachten, wie zum Beispiel das Verbot der Email-Archivierung im Unternehmen, da damit gleichfalls die privaten Mails archiviert werden würden. Die Archivierung aber wäre wegen der bestehenden Archivierungspflicht von Geschäfts- und Handelsbriefen aus steuerrechtlichen Gründen (wozu auch Emails gehören) wiederum gesetzlich verpflichtend.

Dasselbe gilt im Übrigen wenn M nicht krank, sondern einfach nur im Urlaub wäre. Hier sollte aber seitens des Unternehmens mindestens auf Schaltung eines Auto-Responders durch M oder auf Umleitung der eingehenden Mails anhand einer Whitelist (Kunden, Mitarbeiter) bestanden werden.

Abwandlung 1

NEIN.

Bei erlaubter Privatnutzung stellt die Filterung von Emails vor der Verteilung an die Mitarbeiter unter Umständen sogar eine Straftat dar! Nach § 303a Strafgesetzbuch (StGB) macht sich strafbar, wer rechtswidrig Daten löscht, unterdrückt, unbrauchbar macht oder verändert. Der Strafrahmen geht bis zu Freiheitsstrafe von zwei Jahren. Nach § 206 Absatz 2 Nr.2 StGB ist das Unterdrücken von Mitteilungen, die dem Fernmeldegeheimnis unterliegen, strafbar mit Androhung von Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren. Das Oberlandesgericht Karlsruhe hatte in einem Beschluss vom 10.01.2005 entschieden, dass sich der Leiter einer Hochschule strafbar macht, wenn er anordnet, dass Emails mit bestimmtem Empfänger oder von bestimmten Absendern technisch ausgefiltert werden. Das Ausfiltern stelle ein „Unterdrücken“ im Sinne des § 303a StGB dar.

Abwandlung 2

Nur insoweit, als jetzt noch zusätzlich eine Strafbarkeit bei Umgehung des Passwortes des M nach § 202a StGB hinzukommen kann. Ein solches „Ausspähen von Daten“ liegt nämlich dann vor, wenn Daten „gegen unberechtigten Zugriff gesondert gesichert“ sind. Genauso wäre es zu beurteilen, wenn andere Daten, die der Privatnutzung unterliegen, durch M mit einem Passwort oder sonst wie erkennbar zur Vermeidung des Zugriffs durch andere gesichert worden wären.

Abwandlung 3

JA.

Nach § 99 Urheberrechtsgesetz (UrhG) haftet beispielsweise das Unternehmen für Rechtsverletzungen der Arbeitnehmern.

§ 99 Haftung des Inhabers eines Unternehmens

Ist in einem Unternehmen von einem Arbeitnehmer oder Beauftragten ein nach diesem Gesetz geschütztes Recht widerrechtlich verletzt worden, hat der Verletzte die Ansprüche aus § 97 Abs. 1 und § 98 auch gegen den Inhaber des Unternehmens.

Die Gerichte schränken diese Haftung aber wenigstens wieder insoweit ein, als die Rechtsverletzung eine Betriebsbezogenheit aufweisen muss, also der Mitarbeiter die Urheberrechtsverletzung beispielsweise im Auftrag oder mit Einverständnis des Arbeitgebers begangen hat oder aber zumindest für betriebliche Zwecke, also zur Nutzung des Downloads im Betrieb bzw. bei Ausübung seiner Tätigkeit. Bis dies geklärt ist darf aber folgendes nicht unterschätzt werden: Die Rechner samt Server und ähnlichem könnten - vorläufig - beschlagnahmt werden, was nicht unerhebliche Konsequenzen haben kann und einen großen Schaden im Unternehmen auslösen wird.

Fazit:

Zur Lösung der hier angerissenen rechtlichen Probleme gibt es selbstverständlich Möglichkeiten. Auch solche, die das komplette Verbot der privaten Internet- und Email-Nutzung durch die Arbeitnehmer vermeiden. Dennoch ist für den Arbeitgeber ein solches komplettes Verbot durchaus überlegenswert. Jedoch darf die Reaktion der Mitarbeiter und das Betriebsklima nicht unterschätzt werden. Auch muss bei bestehendem Betriebsrat dieser mit einbezogen werden.

Timo Schutt
Rechtsanwalt & Fachanwalt für IT-Recht
www.schutt-waetke.de