

E-Mail-Nutzung des Arbeitnehmers

Wenn die private E-Mail-Nutzung des Arbeitnehmers erlaubt ist, wird der Arbeitgeber zum geschäftsmäßigen Anbieter von Telekommunikationsdiensten mit der Folge, dass er den Verpflichtungen des Telekommunikationsgesetzes (z. B. des Fernmeldegeheimnisses) unterliegt. Der Inhalt des privaten E-Mail-Verkehrs ist dann geschützt. Die Überwachung der Inhalte und der Verbindungsdaten ist unzulässig, erklärt der Staatsanwalt a.D./Rechtsanwalt Klaus-Dieter Litzenburger, der das Unternehmen Roland Franz & Partner unterstützt. Etwas anderes soll nur dann gelten, wenn der konkrete Verdacht einer Straftat besteht. In Betracht kommt insoweit auch der Verdacht des Verrats von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Der Arbeitgeber kann die private E-Mail-Nutzung des Arbeitnehmers untersagen. Das Fernmeldegeheimnis greift dann nicht. Es gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes. Für das Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang von besonderem Belang § 32 BDSG. Danach darf der Arbeitgeber bei verbotener privater E-Mail-Nutzung Kontrollen durchführen. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dürfte hinter Arbeitgeberinteressen wie dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen aber auch der Nutzung der betrieblichen Arbeitszeit zurücktreten.