

A world map is centered in the background, overlaid with a white grid. The text 'eCompliance' is written in a large, white, sans-serif font across the middle of the map. The 'e' at the beginning and end are enclosed in circles. The background is a solid red color.

eCompliance

by TÜV®

**Schutz sensibler  
Daten im Beschäftigungsverhältnis  
E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz**

Jörg Schlußke



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## I. Teil Grundlagen

- Was bringt die Zukunft?  
Ein kurzer Exkurs zum Gesetzentwurf zur Neuregelung des § 32 BDSG im Themenbezug.
- Zahlen und Fakten
- Besondere Arten von Daten
- Grade und Sphären der Sensibilität von Betroffenen
- Sensitive Daten in der E-Mail- und Internetnutzung
- Differenzierung in Datenklassen am Beispiel der E-Mail Nutzung
- Beispiele für sensible Daten bei der E-Mail- und Internetnutzung

## II. Teil Praxisbezug

- Grundsätzliches
- Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers / Arbeitnehmers
- Rechtslagen bei Erlaubnis / Verbot der E-Mail- und Internetnutzung
- Kontrollrechte des Arbeitgebers
- Fazit mit Lösungsvorschlag

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

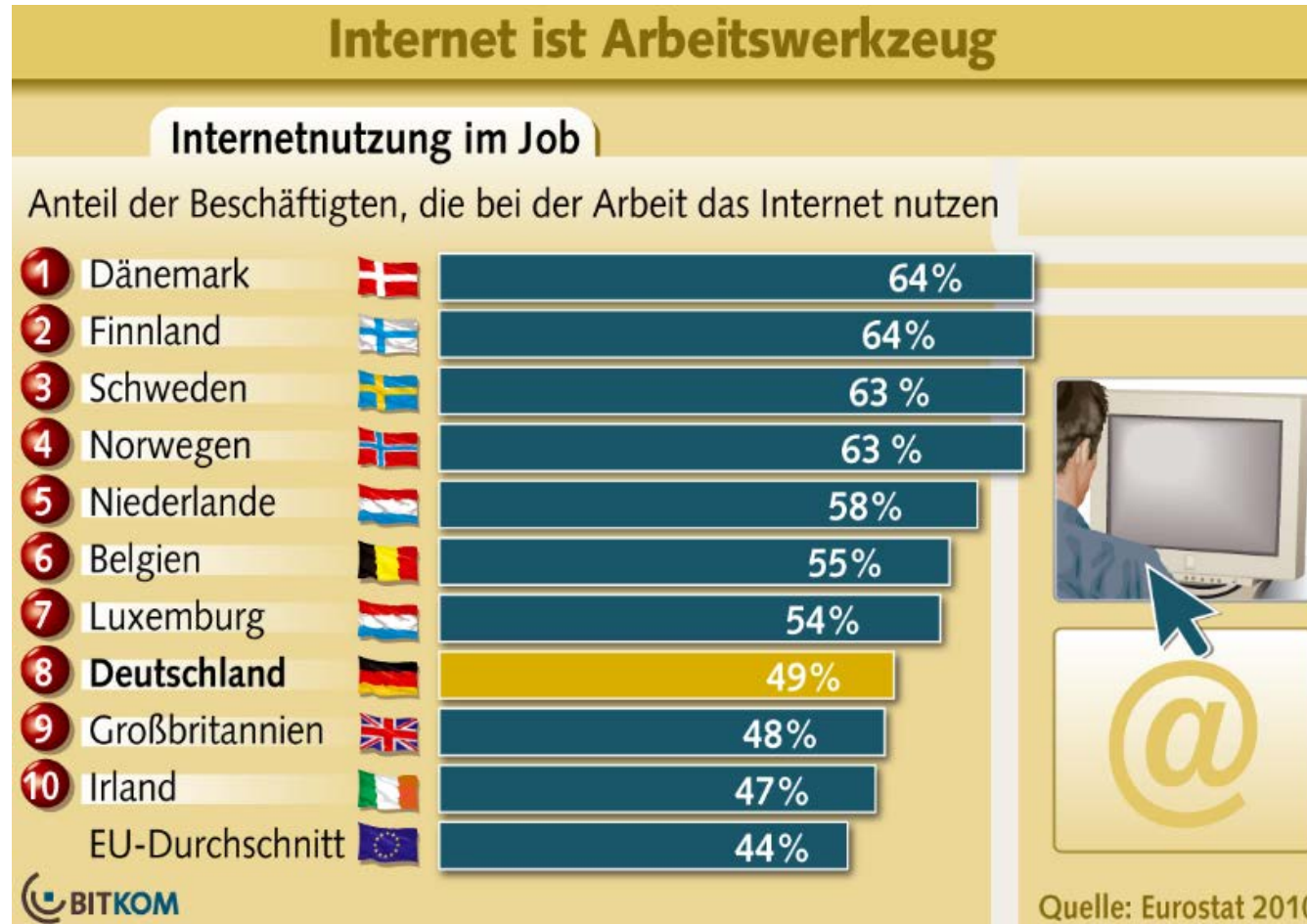
## I. Teil theoretische Grundlagen

Was bringt die Zukunft? Ein Exkurs zum Gesetzentwurf zur  
Neuregelung des § 32 BDSG im Themenbezug.



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

Die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet mit dem Internet“...



Quelle: [http://www.bitkom.org/de/presse/30739\\_67398.aspx](http://www.bitkom.org/de/presse/30739_67398.aspx)

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

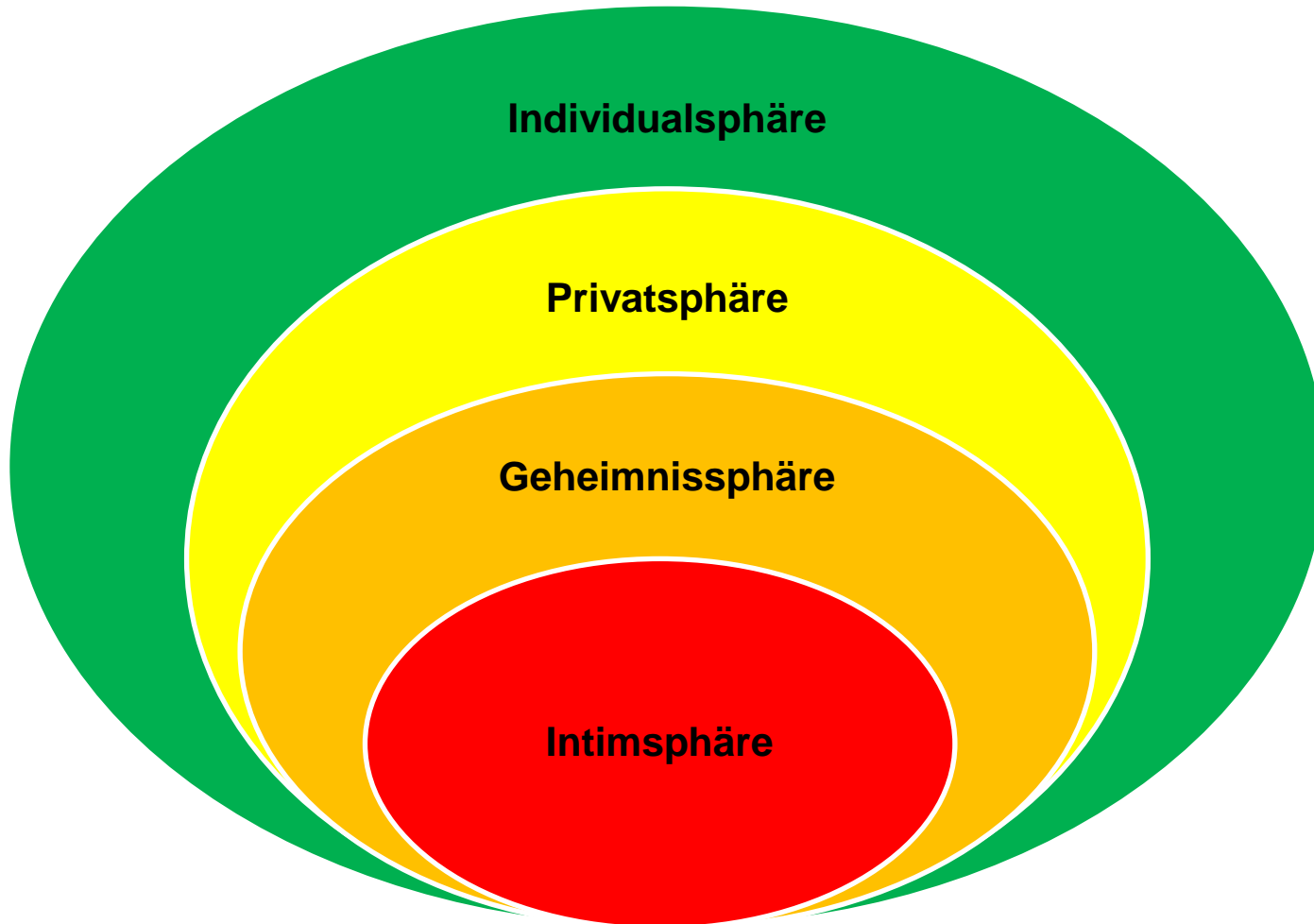
§ 3 Abs. 9 BDSG „**Besondere Arten\*** personenbezogener Daten“ sind Angaben über...

\* In der Literatur oftmals analog verwendete Begriffe => sensibel, sensitiv

- **rassische und ethnische Herkunft**
- **politische Meinungen**
- **religiöse oder philosophische Überzeugungen**
- **Gewerkschaftszugehörigkeit**
- **Gesundheit oder Sexualeben**

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Grade und Sphären der Sensibilität von Betroffenen



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Sensitive Daten in der E-Mail- und Internetnutzung

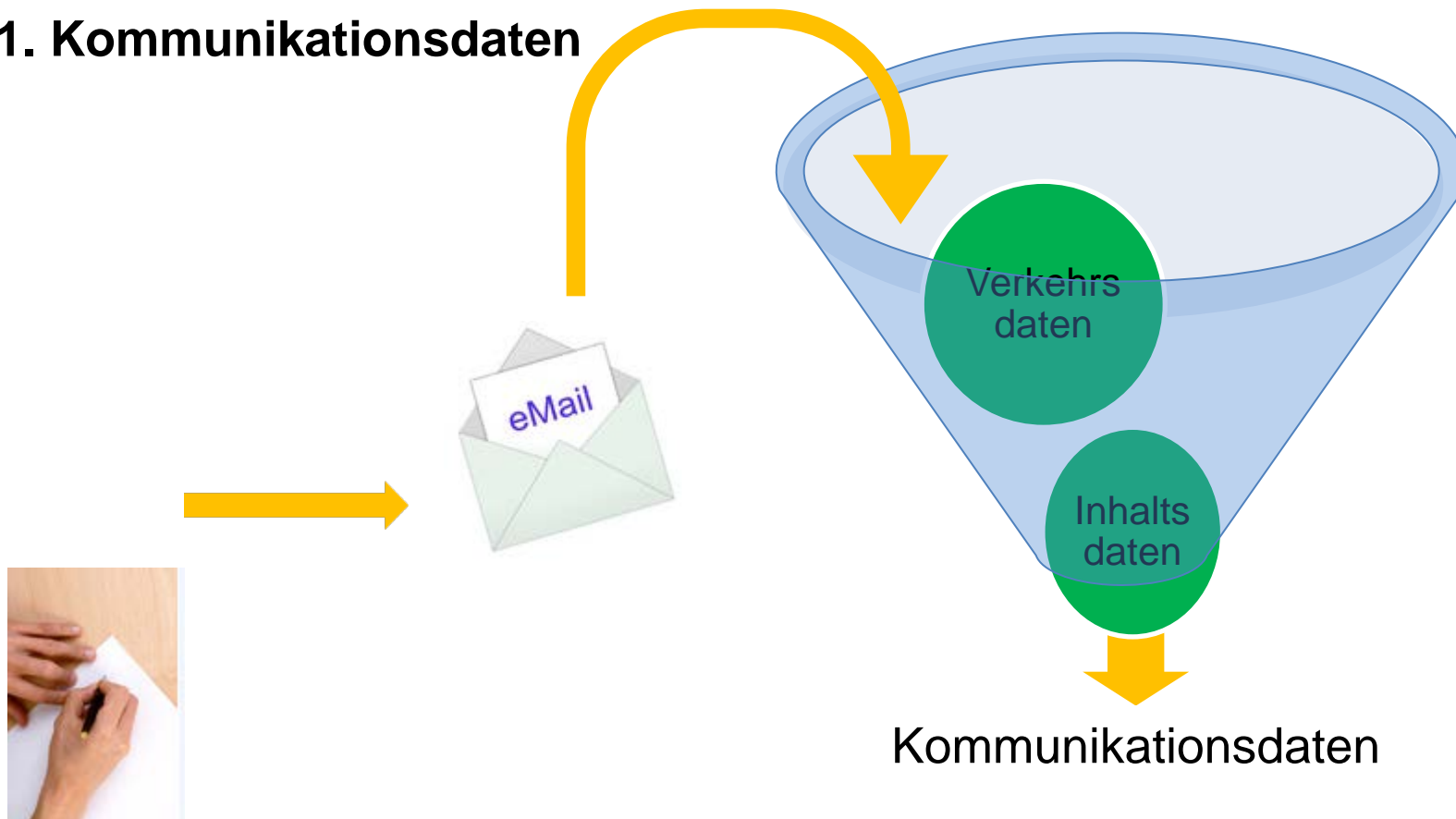
- Bei eingehenden E-Mails
- Bei ausgehenden Emails
- Bei einer besuchten Internetseite über eine URL: [www....de](http://www....de)
- Über die IP- Adresse des Computers
- Bei der Nutzung des Telefonanschlusses (ISDN, VoIP)



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Differenzierung in Datenklassen am Beispiel der E-Mail Nutzung

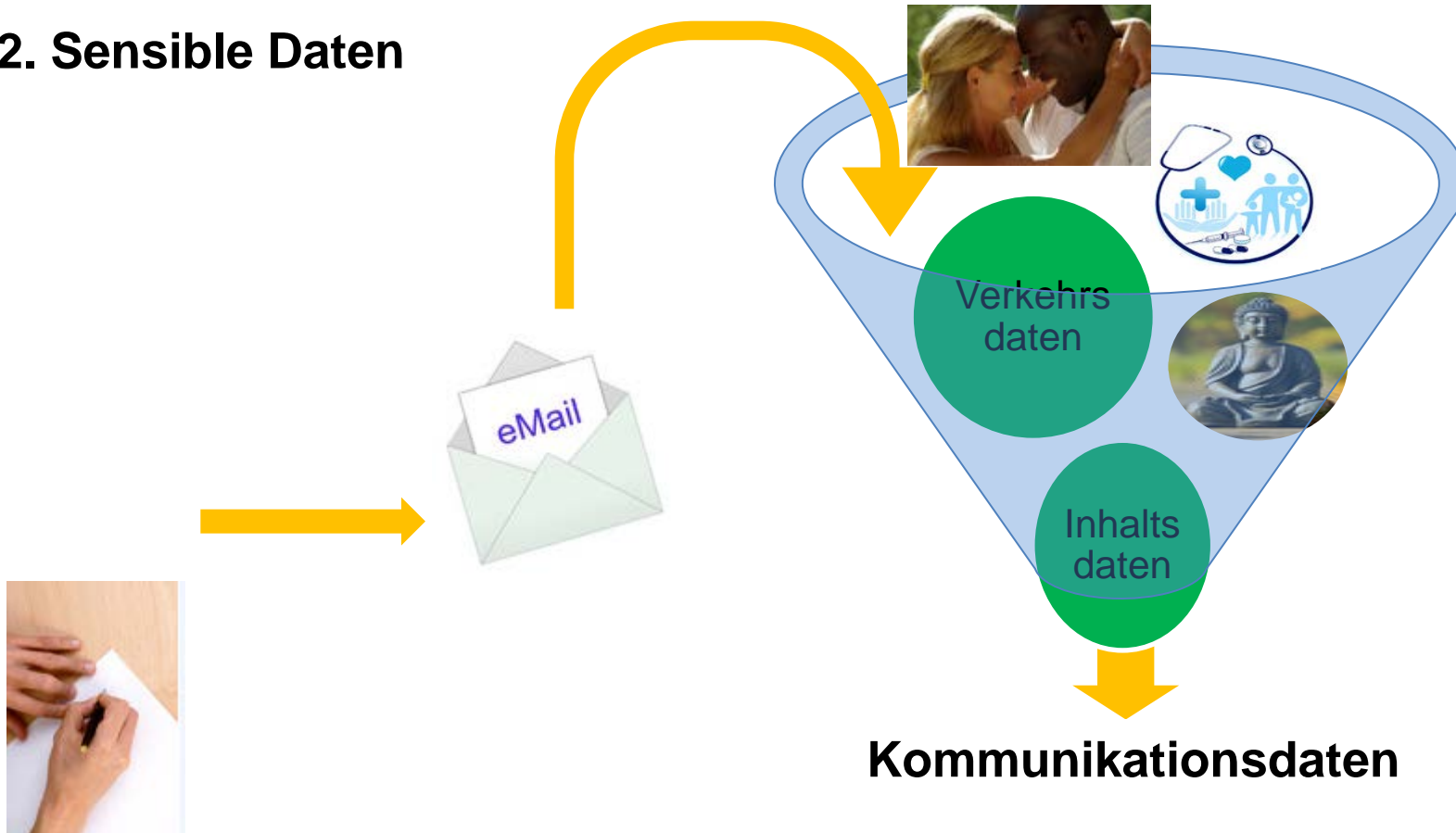
### 1. Kommunikationsdaten



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Differenzierung in Datenklassen am Beispiel der E-Mail Nutzung

### 2. Sensible Daten



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis

## E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

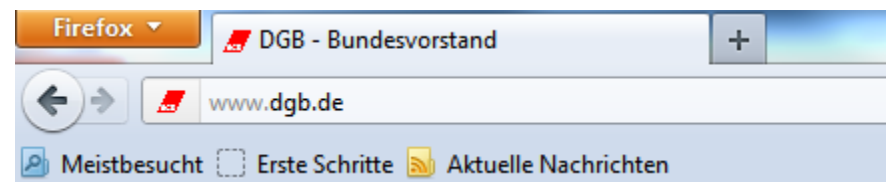
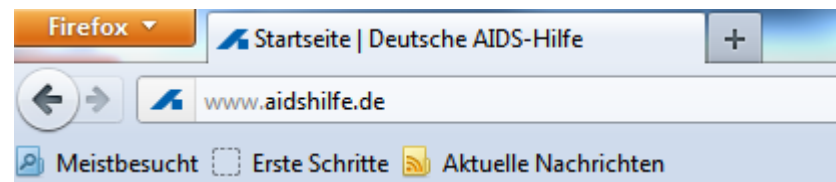
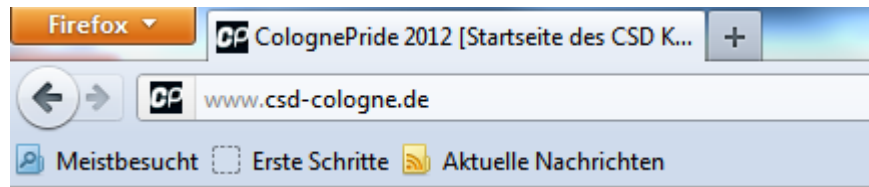
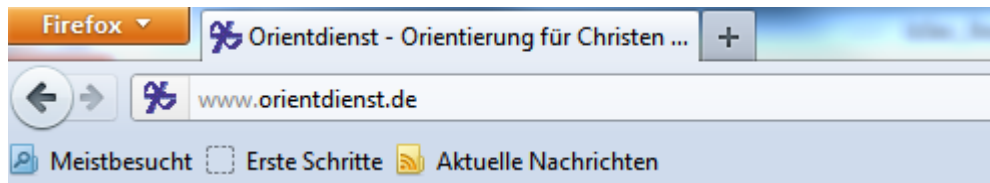
### Beispiele für sensible Daten bei der E-Mail und Internetnutzung

The image displays several email headers, each enclosed in a box. Each header includes a 'Senden' button, an 'An...' field, a 'Cc...' field, and a 'Betreff:' (Subject) field. The examples show various types of sensitive information being transmitted via email:

- Header 1:** An...: info.dgb.de; Betreff: Fragen zur Beitrittserklärung
- Header 2:** An...: Dr.Medizinmann.org; Betreff: Ergebnisse Blutuntersuchung
- Header 3:** An...: Joerg.schlisske@tuvit.de; Betreff: AW: Beitrittserklärung
- Header 4:** An...: Joerg.schlisske@tuvit.de; Betreff: AW: Ergebnisse Blutuntersuchung
- Header 5:** An...: Joerg.schlisske@tuvit.de; Betreff: Treffen vor der Moschee in Köln Ehrenfeld
- Header 6:** An...: D.Ismail@abc.de; Betreff: AW: treffen vor der Moschee in Köln Ehrenfeld
- Header 7:** An...: Suchtberatung@Info.de; Betreff: Beratungstermin
- Header 8:** An...: Joerg.schlisske@tuvit.de; Betreff: AW: Beratungstermin => Sehr gerne am 15.01.2012 um 15:00 Uhr, Viele Grüße Frau Mustermann

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Beispiele für sensible Daten bei der E-Mail und Internetnutzung



# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## II. Teil Praxisbezug

### Grundsätzliches

- Bei der Überwachung von E-Mails und Internet am Arbeitsplatz sind die **Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer** und die **schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers** – insbesondere dessen Interesse an der Durchsetzung des Direktionsrechtes – **abzuwägen**.
- Eine vollständige und lückenlose Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung von Arbeitnehmern ist aus datenschutzrechtlicher und kollektivrechtlicher Sicht (BetrVG) unzulässig.

**Stichwort:** **Verhaltens- und Leistungskontrolle!**

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers

### Entweder oder:

- „Erlaube ich die private Internet- und E-Mail-Nutzung in meinem Betrieb“?

### Interessenlage:

- Wahrung der Geschäftsgeheimnisse
- Keine Beeinträchtigung vom Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit.
- Sicherheit der Datenverarbeitung nicht gefährden.
- Vermeidung von Straftaten

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

Schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers (Betroffenen)

**Jeder Mensch soll grundsätzlich selbst  
über die Preisgabe und Verwendung  
seiner persönlichen Daten bestimmen.  
*Volkszählungsurteil, 1983***

**Grundrecht der „Informationellen Selbstbestimmung“**

Herleitung aus: Art 2 Abs. 1 i.V. m. Art 1 Abs. 1 GG (Grundgesetz)

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Rechtslage bei Verbot der Privaten Internet- und E-Mail-Nutzung

- Rechtskraft durch ausdrückliches Verbot.
- Gilt auch dann, wenn keine Äußerung des Arbeitgebers vorliegt  
**Merke:** Die vielfach vertretene Auffassung, „*Was nicht ausdrücklich verboten ist, ist erlaubt*“, gilt nicht so ohne weiteres.
- Die Zulässigkeit richtet sich nach dem BDSG bzw. dem jeweiligen LDSG, für den öffentlichen Bereich.
- **Problem:** Die Einhaltung des Verbotes muss stichprobenartig kontrolliert werden, da sie sonst unwirksam ist.  
**Konsequenz:** Wird nicht kontrolliert, die Nutzung jedoch über einen längeren Zeitraum geduldet, so resultiert daraus eine „betriebliche Übung“. (Rechtsfolge: Gleichsetzung mit erlaubter Nutzung)

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Kontrollrechte des Arbeitgebers bei einem Verbot

- **Inhaltliche Stichprobenkontrolle**  
**ist zulässig** zur Überprüfung, ob ein Missbrauch durch private Nutzung vorliegt.
- **Inhaltliche Vollkontrolle**  
**ist zulässig** bei konkretem Missbrauchsverdacht.
- **Einsichtnahme in das elektronische Postfach**  
**ist zulässig** z. B. im Rahmen einer Vertreterregelung, Krankheit, etc.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Kontrollrechte des Arbeitgebers bei einem Verbot

- **Verfügung des Arbeitgebers**  
**ist zulässig** ihm alle ein- und ausgehenden dienstlichen Mails zuleiten.
- **Auswertung des Protokolls über Verbindungs- und Inhaltsdaten**  
**ist zulässig** bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers zum Zwecke: (vgl. § 31 BDSG)
  - **Datensicherheit**
  - **Datenschutz**
  - **Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebsablaufs**
- **Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle hingegen**  
**ist stets unzulässig!**

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Rechtslage bei Erlaubnis der Privaten Internet- und E-Mail-Nutzung

- Entscheidung ob und wie eine private Nutzung stattfinden soll, unterliegt keiner Mitbestimmungspflicht seitens der BR, es sei denn, es findet eine „*automatisierte Überwachung*“ durch den Arbeitgeber statt. (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)  
**hier:** In der Praxis häufig über Betriebsvereinbarungen (BV) geregelt.
- In Betrieben ohne BR ist eine wirksame Einwilligung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber einzuholen. (*Informationelle Selbstbestimmung*)  
**Empfehlung:** Erlaubnis in Schriftform, kann auch konkludent erfolgen.
- **Herausforderung:** Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Rechtslage bei Erlaubnis der Privaten Internet- und E-Mail-Nutzung

- Die Rechtskraft konstituiert sich nach dem TKG, TMG sowie dem BDSG.  
**denn:** Der Arbeitgeber fungiert als Telekommunikations- bzw. Telemedienanbieter gegenüber seinen Mitarbeitern, auch wenn dieser kein Provider ist. Gegenüber dem Mitarbeiter ist der „eigentliche“ physische Zugangsanbieter lediglich Auftragnehmer.
- **Zulässigkeit:** beschränkt sich
- **Problem:** Rechtslage bei Kontrollmaßnahmen bedingt durch die private Nutzung.
- **Konsequenz:** Der Arbeitgeber ist gegenüber seinen Beschäftigten zur Einhaltung des Telekommunikationsgeheimnis verpflichtet.  
(vgl. § 88 TKG)

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Kontrollrechte des Arbeitgebers bei einer Erlaubnis

- **Inhaltliche Kontrolle:**

**ist unzulässig** (vgl. § 206 StGB)

- a) wenn keine private und dienstliche Trennung der Daten vorliegt.
- b) keine Richtlinien oder BV vorhanden sind.
- c) keine Einwilligung des Arbeitnehmers bzgl. einer Kontrolle vorliegt.

- **Verfügung des Arbeitgebers**

**ist zulässig**, insofern, ihm alle ein- und ausgehenden dienstlichen Mails zu zuleiten.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Kontrollrechte des Arbeitgebers bei einer Erlaubnis

- Auswertung des Protokolls über Verbindungs- und Inhaltsdaten  
**ist zulässig** bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers zum Zwecke: (vgl. § 31 BDSG)
  - **Datensicherheit**
  - **Datenschutz**
  - **Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebsablaufs**
  
- Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle  
**ist stets unzulässig!**

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Fazit

- **Problem:** Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers sind bei erlaubter Internet- und E-Mail-Nutzung – *ohne schriftliche Regelungen* - eingeschränkt.

So besteht keine Befugnis darüber, im Falle eines allgemeinen Verdachtes von Missbrauch, einer strafbaren Handlung oder im Krankheitsfall des Arbeitnehmers, dessen elektronisches Postfach einzusehen.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Fazit

- **Empfohlener Lösungsansatz: (BfDI)**

Nach h. M. der einschlägigen Rechtsliteratur ist auch durch eine Erlaubnis der Internet- und E-Mail-Nutzung eine ausreichende Verfügungsgewalt durch den Arbeitgeber gewährleistet.

- **Umsetzung:**

1. Vor Inbetriebnahme von autom. Überwachungsmaßnahmen ist eine Vereinbarung über die zulässige Art und den Umfang der privaten Nutzung des Internets - und des E-Mail- Zugangs zu treffen.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Fazit

2. Der Arbeitnehmer darf den Internetzugang und den E-Mail Anschluss nur dann für private Zwecke nutzen, wenn er sich mit den Inhalten der BV einverstanden erklärt. Vor der Nutzung muss er zusätzlich schriftlich in die vereinbarten Kontrollmaßnahmen einwilligen.
3. Er muss ferner schriftlich erklären, dass er das Abrufen und Verbreiten von Inhalten unterlässt, die den Interessen des Arbeitgebers oder dessen Ansehen in der Öffentlichkeit schaden könnten.
4. Bei einem zulässigen Zugriff des Vorgesetzten auf die dienstlichen E-Mails ist eine Kenntnisnahme privater Inhalte möglichst zu vermeiden.

# Schutz sensibler Daten im Beschäftigungsverhältnis E-Mail- und Internetnutzung am Arbeitsplatz

## Fazit

- **Vorteil dieser Lösung:**  
Der Arbeitgeber ist in seinen Kontrollrechten nur wenig eingeschränkt. Arbeitnehmer, die mit diesen Eingriffen nicht einverstanden sind, müssen auf eine private Nutzung verzichten.
- Besteht im Betrieb nicht die Möglichkeit eine solche BV abzuschließen, so ergibt sich alternativ die Möglichkeit eine Richtlinie zu etablieren oder dies über eine Einzelfallregelung im Arbeitsvertrag bzw. Zusatzvereinbarung zu regeln.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

## **TÜV Informationstechnik GmbH**

Unternehmensgruppe TÜV NORD

Jörg Schlißke, LL.B  
eDSB; Datenschutzauditor (TÜV)  
Fachstelle für Datenschutz

Langemarckstr. 20  
45141 Essen

Telefon: +49 201 8999 – 533

Telefax: +49 201 8999 – 544

E-Mail: [j.schlisske@tuvit.de](mailto:j.schlisske@tuvit.de)

URL: [www.tuvit.de](http://www.tuvit.de)