

## Datenschutz bei Internet- und E-Mail-Nutzung

# Gläserne Arbeitsplätze



Internet und E-Mail werden von den Beschäftigten an Bildschirmgeräten genutzt, vielerorts mit großer Selbstverständlichkeit auch für private Zwecke. Interessant dabei ist, dass nicht alle das Kontrollpotenzial kennen, das mit diesen Kommunikationsmitteln verbunden ist. Daher ist es für jeden Betriebsrat wichtig, sich mit den Fragen der Internet- und E-Mail-Nutzung zu befassen.

Internet und E-Mail sind zentrale Themen in der betrieblichen Diskussion zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung. Der Arbeitgeber kann entscheiden, in welchem Umfang er seine technischen Anlagen dem Beschäftigten auch für die private Nutzung zur Verfü-

gung stellen oder aber eine solche ganz untersagen will. Er kann seine Erlaubnis hierzu ausdrücklich erteilen. Erfolgen kann dies durch entsprechende Regelungen in Betriebsvereinbarungen oder in Arbeitsverträgen. Dabei besteht die Möglichkeit, dem Beschäftigten neben

der dienstlichen E-Mail-Adresse eine zweite Anschrift zur privaten Nutzung zuzuweisen.

Als weitere Variante stellt sich die Duldung der Nutzung durch den Arbeitgeber dar. Eine entsprechende Gestattung ist darin zu sehen, wenn der Arbeit-

geber privates Telefonieren erlaubt und durch die private Nutzung von Internet und E-Mail keine höheren Kosten entstehen. Wenn mit namensbezogenen E-Mail-Adressen gearbeitet wird, gestattet der Arbeitgeber in gewissem Rahmen die

private Nutzung. Denn es kann nicht verhindert werden, dass dem Beschäftigten private Mails von außen in den Betrieb geschickt werden. Für die Praxis bedeutet dies, dass Anweisungen der Arbeitgeberseite, E-Mail und Internet nur dienstlich zu nutzen, bei namensbezogenen E-Mail-Adressen ins Leere laufen.

Die Erlaubnis kann weiter durch betriebliche Übung erfolgen. Eine solche entsteht allerdings nicht allein durch die bloße private Nutzung der Medien. Vielmehr muss der Arbeitgeber hiervon Kenntnis haben und diese dulden.

Wird die private Nutzung gestattet, ist diese in der Regel mit zeitlichen und inhaltlichen Beschränkungen verbunden. Es werden bestimmte Seiten im Internet gesperrt oder die Internet und E-Mail-Nutzung darf nur in den Pausen stattfinden (vgl. Abbildung 1).

#### Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

Jeder Zugriff auf das Internet hinterlässt Spuren. Über die gezielte Auswertung der Nutzerdaten kann das Arbeitsverhalten Einzelner nachvollzogen und überwacht werden. Dem Beschäftigten kann mittels Protokollierung und entsprechender Auswertungs- und Filterprogramme nachgewiesen werden, welche Seiten im Internet er zu welchem Zeitpunkt besucht und welche Datenmengen er aus dem Internet auf seinen Rechner geladen hat.

Dies stellt sich bei der E-Mail-Nutzung ähnlich dar. So können die zugriffsberechtigten Systemadministratoren über die Protokollierungen kontrollieren, von wo zu welchem Zeitpunkt wohin Mails verschickt bzw. empfangen wurden. Zudem haben E-Mails, soweit ihre Inhalte nicht verschlüsselt werden, „Postkartencharakter“. Sie können von den zugriffsberechtigten Systemadministratoren mitgelesen werden. Über den Zugriff auf die Arbeitsplatzrechner – mit so genannter Remote-Access-Software (Fernzugriff) – können sie auf automatisch gespeicherte Internet-Verläufe und E-Mails zugreifen und diese zur Kenntnis nehmen.

Hierbei hat der Arbeitgeber zahlreiche gesetzliche Vorgaben zu beachten. Diese ergeben sich aus dem:

- > Bundesdatenschutzgesetz (BDSG);
- > Telekommunikationsgesetz (TKG);
- > Teledienstschutzgesetz (TDDSG).

Es ist darauf hinzuweisen, dass das BDSG stets, das TKG sowie das TDDSG nur dann zur Anwendung gelangen, wenn die private Nutzung erlaubt ist.

#### Bundesdatenschutzgesetz

Das BDSG gilt vor allem bei der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten.

#### Begriff der personenbezogenen Daten (§ 3 Abs. 1 BDSG)

Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Betroffener).

Zu den personenbezogenen Daten gehören Passwörter für den Zugang zu den Systemen, die E-Mail-Adressen von Sender und Empfänger, Zeitpunkt und Dauer der Verbindung, aber auch Mail-Inhalte. Auch Protokollierungen der E-Mail- und Internet-Nutzung, aufgesuchte Seiten im Internet sowie die Menge der heruntergeladenen Daten sind personenbezogene Daten, soweit diese einzelnen Beschäftigten zugeordnet werden können.

Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten ist nur zulässig, soweit das BDSG selbst oder eine andere Rechtsvorschrift dieses erlaubt, anordnet oder der Betroffene einwilligt.

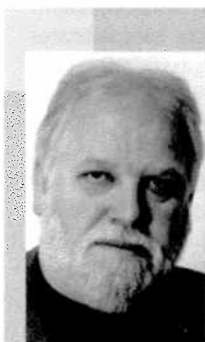
Nach § 28 BDSG dürfen personenbezogene Daten verarbeitet und genutzt werden, wenn es der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigten dient. Dies setzt voraus, dass eine Kontrolle des E-Mail- und/oder Internet-Verhaltens zwingend erforderlich ist. Dies ist der Fall, wenn ein konkreter Anhaltspunkt für eine missbräuchliche Nutzung besteht (z.B. ein Arbeitnehmer nutzt Internet und E-Mail für private Zwecke, obwohl der Arbeitgeber nur eine dienstliche Nutzung erlaubt hat). Umfassende sowie beliebige Kontrollen sind hingegen ausgeschlossen.

Große Bedeutung kommt in der Praxis den Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten in Betriebsvereinbarungen zu. Diese sind „andere Rechtsvorschriften“ im Sinne des BDSG. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass die Betriebsparteien bei ihrem Abschluss nicht hinter den Vorgaben des BDSG zurückbleiben dürfen.

Die Einwilligung eines Beschäftigten stellt eine weitere Zulässigkeitsvariante der rechtmäßigen Verarbeitung personenbezogener Daten dar. Hierbei handelt es sich um einen mitbestimmungspflichtigen Personalfragebogen gemäß § 94 Abs. 1 BetrVG. ▶



Foto: Lörzer



#### Autor dieses Beitrags

**Bruno Schierbaum**  
Berater für Technik,  
Organisation und  
Datenschutz beim  
BTQ Niedersachsen  
in Oldenburg

## Telekommunikationsgesetz

Bei der Internet- und E-Mail-Nutzung muss man sich auch der recht komplizierten Materie des TKG zuwenden. So können die datenschutzrechtlichen Vorgaben der §§ 85 ff. TKG zur Anwendung kommen. Zentral in diesem Zusammenhang ist das Fernmeldegeheimnis.

### § 85 Abs. 1 und 2 TKG – Fernmeldegeheimnis

(1) Dem Fernmeldegeheimnis unterliegen der Inhalt der Telekommunikation und ihre näheren Umstände, insbesondere die Tatsache, ob jemand an einem Telekommunikationsvorgang beteiligt ist oder war. Das Fernmeldegeheimnis erstreckt sich auch auf die näheren Umstände erfolgloser Verbindungsversuche.

(2) Zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses ist verpflichtet, wer geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder daran mitwirkt. Die Pflicht zur Geheimhaltung besteht auch nach dem Ende der Tätigkeit fort, durch die sie begründet worden ist.

### Begriff des Diensteanbieters

Diensteanbieter ist jeder, der ganz oder teilweise geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder an der Erbringung dieser Dienste mitwirkt.

### Begriff der Telekommunikationsdienste

Telekommunikationsdienste sind in der Regel gegen Entgelt erbrachte Dienste, die ganz oder überwiegend in der Übertragung von Signalen über Telekommunikationsnetze bestehen. Telekommunikationsnetze sind jede Art von den klassischen Telekommunikationsanlagen bis hin zu Netzwerken. Entscheidend ist dabei das geschäftsmäßige Erbringen von Telekommunikationsdiensten. Dieses ist das nachhaltige Angebot von Telekommunikation für Dritte mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht.

### Abb. 1: Beispiele für Regelungen der Nutzung von E-Mail und Internet

#### Beispiel 1

„Internet und E-Mail dürfen ausschließlich zur dienstlichen Nutzung verwendet werden.“

#### Beispiel 2

„Internet und E-Mail können auch gelegentlich für private Zwecke genutzt werden, soweit die Arbeitsaufgabe dadurch nicht beeinträchtigt wird.“

#### Beispiel 3

„E-Mail darf auch gelegentlich für private Zwecke während der Arbeitszeit genutzt werden. Die private Nutzung des Internets ist nur vor Beginn oder nach Ende der Arbeitszeit oder während der Pausen erlaubt.“

#### Beispiel 4

„E-Mail und Internet dürfen auch für private Zwecke genutzt werden und zwar außerhalb der Arbeitszeit.“

#### Beispiel 5

„In den Sozialräumen (Kantine) werden PCs aufgestellt, an denen die Beschäftigten Internet und E-Mail auch für private Zwecke nutzen können.“

Inwieweit das Fernmeldegeheimnis gegenüber den Beschäftigten gilt, lässt sich über die im TKG enthaltenen Begriffe „Diensteanbieter“ und „Telekommunikationsdienste“ erschließen.

Stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten Internet und E-Mail, das betriebliche Telefon oder das betriebliche Netzwerk (Intranet) auch zur privaten Nutzung zur Verfügung, ist der Beschäftigte Dritter im Sinne des TKG. In diesem Fall wird er nicht für den Arbeitgeber tätig. Dann ist der Arbeitgeber Diensteanbieter und hat das Fernmeldegeheimnis einzuhalten. Unerheblich ist, ob er sich die private Nutzung bezahlen lässt. Anfallende Daten darf der Arbeitgeber grundsätzlich **nur zu Abrechnungszwecken** nutzen.

Der Diensteanbieter (d.h. Arbeitgeber) darf allerdings gemäß § 100 TKG in gewissen Rahmen **Kontrollen** durchführen. Soweit erforderlich, darf er zum Erkennen, Eingrenzen oder Beseitigen von Störungen oder Fehlern an Telekommunikationsanlagen die Bestandsdaten und Verkehrsdaten der Teilnehmer und Nutzer erheben und verwenden. Zudem darf er die Verkehrsdaten erheben und verwenden, die zum Aufdecken und Unterbinden von Leistungerschleichen erforderlich sind.

### Teledienstedatenschutzgesetz

Im Bereich der Teledienste ist der Datenschutz im TDDSG geregelt. Teledienste sind unter anderem Angebote > im Bereich der Individualkommunikation (Datenaustausch per Mail) oder > zur Nutzung des Internets und anderer Netze (z.B. Intranet).



Voraussetzung für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes ist, dass ein „Diensteanbieter“ gemäß § 2 Nr. 1 TDDSG einem „Nutzer“ im Sinne des § 2 Nr. 2 TDDSG Teledienste anbietet. **Diensteanbieter** ist jede natürliche oder juristische Person, die eigene oder fremde Teledienste zur Nutzung bereithält oder den Zugang zur Nutzung vermittelt. Nutzer ist jede natürliche Person, die Teledienste in Anspruch nimmt. Können die Beschäftigten das Internet auch für private Zwecke nutzen, ist das TDDSG anzuwenden.

Nach § 3 Abs. 1 TDDSG dürfen Anbieter von Telediensten personenbezo-

gene Daten erheben, verarbeiten und nutzen, soweit

- > das TDDSG oder
- > eine andere Rechtsvorschrift dieses erlaubt oder
- > der Nutzer eingewilligt hat.

Das TDDSG geht, genau wie das BDSG auch, von einem so genannten **Verbot mit Erlaubnisvorbehalt** in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten aus. Zusätzlich sind weitere Vorgaben zum Datenschutz in den §§ 3 – 6 TDDSG festgelegt:

- > die Datenerhebung ist von der Zustimmung des Nutzers abhängig;
- > das Gebot der Datensparsamkeit;
- > Nutzungsdaten, die zur Abrechnung nicht benötigt werden, sind nach Be-

### Abb. 2: Rechte des Betriebsrats

Information	§§ 80 Abs. 2, 90 Abs. 1 BetrVG
Überwachung	§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

#### Information

Der Betriebsrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben **rechtzeitig und umfassend** vom Arbeitgeber zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Information dann, wenn der Arbeitgeber sich in der Planungsphase befindet, sodass der Betriebsrat noch die Möglichkeit hat, seine weiterreichenden Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können.

#### Umfang der Informationen

Bei der Einführung von E-Mail und Internet ist der Betriebsrat **unaufgefordert** zu unterrichten über:

- > eingesetzte Hard- und Software;
- > gespeicherte personenbezogene Daten der Beschäftigten;
- > Auswertungen/Protokollierungen;
- > den Kreis der zugriffsberechtigten Personen;
- > Schnittstellen zu anderen Systemen;
- > Lösungsfristen der Daten.

#### Überwachung

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Die Beschäftigten erhalten durch diese Regelung eine **zusätzliche Garantie** dafür, dass sie in ihrer arbeitsrechtlichen Position nicht rechtswidrig beeinträchtigt werden. Im Rahmen dieses Überwachungsrechts hat der Betriebsrat die Einhaltung von BDSG, TKG und TDDSG zu überwachen.

#### Mitbestimmung

Das zentrale Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von E-Mail und Internet enthält **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**. Dieses kommt zum Tragen, wenn die technische Einrichtung objektiv und unmittelbar zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle geeignet ist. Dieses gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber eine Überwachung beabsichtigt und ob er die gewonnenen und anfallenden Daten auch

tatsächlich auswertet. Vor diesem Hintergrund bedarf die Einführung und Anwendung von E-Mail und Internet der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

#### Betriebsvereinbarung

Um Rechtssicherheit im Umgang mit der Internet- und E-Mail-Nutzung für den Arbeitgeber, die Beschäftigten und für die Systemadministratoren zu schaffen und den Rahmen, die Modalitäten und den Umfang von Kontrollen festzulegen, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwingend anzuraten. Mögliche Regelungsgehalte enthält die Abbildung 3.

### Abb. 3: Regelungsgehalte einer Betriebsvereinbarung

- > Zulassung und Umfang der privaten Nutzung
- > Rechtliche Rahmenbedingungen und deren Einhaltung
- > Reichweite und Grenzen der Kontrolle
- > Rechte und Befugnisse der Systemadministratoren
- > Einstellen von Beschäftigten-Daten auf die unternehmenseigene Homepage
- > Nutzung von Internet und E-Mail durch den Betriebsrat

#### Nutzung von Internet und E-Mail durch den Betriebsrat

Das **Bundesarbeitsgericht** hat klargestellt, dass das Internet zu den erforderlichen Arbeitsmitteln gehört, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat zu Verfügung zu stellen hat. Ist die Interessenvertretung mit ihren PCs in das betriebliche Netzwerk eingebunden, so besteht grundsätzlich über die Systemadministratoren eine Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers über die Arbeit des Betriebsrats. Diese mögliche Kontrolle verträgt sich nicht mit der Vorgabe des Betriebsverfassungsgesetzes, dass der Betriebsrat seine Aufgaben unabhängig vom Arbeitgeber wahrnehmen können muss. Das Bundesarbeitsgericht hat diesen Grundsatz sehr ernst genommen und entschieden, dass der **betriebliche Datenschutzbeauftragte** den Betriebsrat nicht hinsichtlich der Einhaltung des BDSG kontrollieren darf. Was für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten

endigung der Verbindung umgehend zu löschen;

- > personenbezogene Nutzungsprofile sind unzulässig und nur bei Nutzung von Pseudonymen erlaubt;
- > Datenschutzkontrolle wird durch den Bundesbeauftragten für den Datenschutz ausgeübt.

#### Beteiligung des Betriebsrats

Beim Einsatz von Internet und E-Mail hat der Betriebsrat zahlreiche Informations-, Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte (vgl. Abbildung 2).

Foto: Seidel



### Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz

1. **Gegenstand und Geltungsbereich**
  - > persönlich
  - > sachlich
2. **Zweckbestimmung**
  - > genaue Festlegung des Einsatzzweckes
  - > Zulässigkeit und Rahmen der privaten Nutzung durch die Beschäftigten
3. **Begriffsbestimmungen**
4. **Dokumentation des Systems**
  - > eingesetzte Hardware mit Standorten
  - > eingesetzte Software mit Kurzbeschreibung
  - > gespeicherte personenbezogene Daten der Beschäftigten
  - > Umfang der Protokollierungen und Auswertungen
  - > Zugriffsberechtigte Personen (insbesondere auf die Web-/Mailserver und das Firewall-System)
  - > Schnittstellen
  - > Lösungsfristen
5. **Systemadministratoren**
  - > Verpflichtung auf das Fernmeldegeheimnis
  - > Verpflichtung zur Einhaltung der Betriebsvereinbarung
6. **Nutzung und Organisation von E-Mail**
  - > Zulässigkeit der privaten Nutzung
  - > Vergabe der E-Mail-Adressen (z.B. namens- und/oder abteilungsbezogen)
  - > Vertretungsregelung bei Abwesenheit (z.B. Urlaub, Krankheit)
7. **Nutzung des Internets**
  - > Zulässigkeit und Umfang privater Nutzung
  - > Kriterien für den Anschluss der Beschäftigten an das Internet
8. **Kontrolle von Internet und E-Mail**
  - > Kontrollen bezogen auf einzelne Beschäftigte nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats unter Beteiligung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten
9. **Einstellen von Beschäftigten-Daten auf die Homepage**
  - > Einstellen von personenbezogenen Daten und Fotos der Beschäftigten nur nach vorheriger Einwilligung
10. **Rechte der Beschäftigten**
  - > Schulung der Beschäftigten
11. **Rechte des Betriebsrats**
  - > Mitbestimmung bei Änderungen und Erweiterungen des technischen Systems
12. **Verwertungsverbot**
  - > Daten und Informationen, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung gewonnen werden, unterliegen einem Verwertungsverbot
13. **Meinungsverschiedenheiten**
  - > Interne Konfliktschlichtung; ansonsten Anruf der Einigungsstelle
14. **Änderung und Erweiterung**
15. **Inkrafttreten und Kündigung**

gilt, muss auch für die Systemadministratoren und auch für den Arbeitgeber selbst gelten. Eine Kontrolle des Internet- und E-Mail-Verhaltens des Betriebsrats hat zu unterbleiben.

#### Fazit

Personenbezogene Daten, die in Bezug auf die **private Nutzung** von Internet und E-Mail anfallen, dürfen vom Arbeitgeber

nur zu **Abrechnungszwecken** verwendet werden. In gleicher Weise, wie die Verbindungsdaten dem Fernmeldegeheimnis unterliegen, gilt dieses auch für die Inhalte privater Mails. Dem Arbeitgeber steht jedoch im konkreten Einzelfall bei **Verdacht der missbräuchlichen Nutzung** ein Kontrollrecht zu. Dies besteht zum Erkennen und Eingrenzen von Störungen sowie zum Aufdecken und Unterbinden von Leistungserschleichungen.

Bei **ausschließlich dienstlicher Nutzung** ist eine umfassende Kontrolle der Beschäftigten ebenfalls ausgeschlossen. Eine generelle oder auch ohne konkrete Begründung durchgeführte Kontrolle steht nicht im Einklang mit dem BDSG. Personenbezogene Daten dürfen nur in einer sehr engen Zweckbestimmung bezogen auf das Ar-

#### Literatur zum Thema

- > Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 3. Auflage, Frankfurt am Main 2004, ISBN 3-7663-3512-X, 24,90 €
- > Hanau/Hoeren, Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer, München 2003, ISBN 3-406-48755-6, 26,00 €
- > Gounalakis/Rhode, Persönlichkeitsschutz im Internet, München 2002, ISBN 3-406-48403-4, 39,00 €

beitsvertragsverhältnis verarbeitet und ausgewertet werden. Nur bei Verdacht auf missbräuchliche Nutzung wird eine Kontrolle des Internet- und E-Mail-Verhaltens zulässig sein.

Auch die **Inhalte** von dienstlichen Mails wird der Arbeitgeber nicht ohne weiteres und vor allen Dingen nicht heimlich kontrollieren dürfen. Ein großer Teil der „herrschenden Meinung“ in der Literatur (Rechtsprechung gibt es soweit ersichtlich nicht) vertritt die Auffassung, dass die E-Mail ein „flüchtiges Medium“, eher unformell und daher sehr persönlich ist und nicht den Charakter von Geschäftspost hat. So ist sie eher mit mündlicher Kommunikation zu vergleichen, so dass die Rechtsprechung des Bundesverfassungs- sowie des Bundesarbeitsgerichts zum Mithören von Telefongesprächen herangezogen werden kann. Der Arbeitgeber ist nicht befugt, heimlich Telefongespräche mitzuhören. Auf diese Weise erlangte Beweismittel dürfen in einem Gerichtsverfahren nicht verwertet werden. Die Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes ist also auch im Arbeitsleben gegeben. Was für dienstliche Telefongespräche gilt, muss auch in gleicher Weise für Inhalte von E-Mails gelten.

Da die **Systemadministratoren** weit reichende Zugriffsbefugnisse haben, sollten sie besonders auf das Fernmeldegeheimnis und die Einhaltung einer abzuschließenden Betriebsvereinbarung verpflichtet werden. ■