

# Haftung in der Informationstechnologie

## ▪ Email- und Internetnutzung im Unternehmen

- Rechtsgrundlagen
- Dienstliche und private Nutzung
- Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers
- Betriebsvereinbarungen



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Pro und Kontra privater Nutzung

- Klärung bei Einführung der IuK-Technologie, ob die private Nutzung für die Arbeitnehmer zur Verfügung steht oder verboten ist.

## • Verbot der Privatnutzung wegen

- Gefahr einer exzessiven Email-/Internetnutzung.
- Herunterladen von Musik- und Videodateien unter Begehung von Urheberrechtsverstößen.
- Abrufen strafrechtlich relevanter Inhalte, z. B. Gewaltverherrlichung, Kinderpornografie.

## • Folge

- Mehrzahl von Unternehmen verbietet Privatnutzung, jedoch ohne anschließende Kontrolle bzw. fehlende hinreichende Verdeutlichung des Verbots mit der Folge einer nicht in unbedeutendem Umfang stattfindenden privaten Email- und Internetnutzung.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ Verbot der Privatnutzung.

- Wann beginnt überhaupt die private Nutzung?
  - Falsches Anklicken einer „Trefferliste in Google“ und Aufruf „privater Inhalte“ wird nicht als Privatnutzung angesehen, wenn der Arbeitnehmer das private Angebot unverzüglich verlässt und sich nicht auf tieferliegende Ebenen der Website begibt.
  - Aber Erfassung in den log-files als „private Internetnutzung“.
- Absolutes Verbot kaum möglich, da einmalige Bagatellfälle privater Internetnutzung keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen.

## ▪ Folge

- Sinnvoll wird es in der Regel sein, die Privatnutzung von Email und Internet auf eine gelegentliche, geringfügige, die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigende Nutzung zu beschränken und die Kontrollrechte mit den Betroffenen und der Mitarbeitervertretung zu vereinbaren.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen

- Recht am gesprochenen Wort, Art. 2 Abs. 1 GG meint die Befugnis selbst zu bestimmen, ob ein Kommunikationsinhalt einzig dem Gesprächspartner, einem bestimmten Personenkreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein soll.
- Schutz des Rechts am gesprochenen Wort durch § 201 StGB, der einen unbefugten Eingriff in die Vertraulichkeit des Wortes durch den Einsatz technischer Mittel, z. B. durch Aufzeichnen, Abhören, sanktioniert.
- Folglich macht sich ein Arbeitgeber, der Gespräche seiner Mitarbeiter ohne deren Einwilligung unter Einsatz nicht üblicher und zugelassener Laut- oder Konferenzschalttechnik. etc. abhört, strafbar.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen

- Recht am geschriebenen Wort schützt das geschriebene Wort vor unbefugter Kenntnisnahme durch das Briefgeheimnis.
- Auf den Versand von Nachrichten auf elektronischem Wege ist das in § 202 StGB verankerte Briefgeheimnis nicht anwendbar.
- Faxe oder Emails fallen nicht unter den engen Begriff des verkörperten, verschlossenen Schriftstücks.
- Schutz jedoch von abgespeicherten Emails, die gegen unbefugte Einsicht von Dritten besonders gesichert sind.
- Schutz vor unbefugter Kenntnisnahme bietet jedoch das Post- und Fernmeldegeheimnis, § 206 StGB, der auch den Email-Verkehr umfasst.
- Dienstliche Email ist jedoch wie Dienstpost zu behandeln. Recht des Arbeitgebers auf Offenlegung der Dienstkorrespondenz und entsprechendes Recht zur Einsicht in die dienstlichen Emails.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen (Exkurs)

- Bei Erfassung von Bewegungsdaten, d. h. Bestimmung des Aufenthaltsortes des Mitarbeiters mittels GPS, GPRS, RFID stellt sich die Frage nach dem „Aufenthaltsgeheimnisses“.
- Zulässigkeitsgrenzen bei Einsatz dieser Technologien werden durch § 6 c BDSG und § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG vorgegeben. Das Kontrollinteresse des Arbeitgebers muss aus den arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters gerechtfertigt sein.
- Keine lückenlose Kontrolle und Nutzung von Anonymisierung von personenbezogenen Daten (Anlaufens bestimmter Kontrollpunkte durch einen Wachmann).



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen

- Schutz des Fernmeldegeheimnisses durch Art. 10 GG. Abwehrrecht gegenüber der Kenntnisnahme und des Inhalts und der näheren Umstände der Kommunikation.
- Erbringt der Arbeitgeber einen Telekommunikationsdienst, indem er seinen Beschäftigten die private Nutzung der betrieblichen Kommunikationseinrichtungen gestattet, hat er und seine Beschäftigten das Telekommunikationsgeheimnis des § 88 TKG zu beachten.
- Gegenstand des Fernmeldegeheimnisses sind Telefonate und Emails, während des Übermittlungsvorganges und während der Speicherung auf einem Server.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen

- § 206 Abs. 1 StGB (Verletzung Post- und Fernmeldegeheimnis)  
Bei Verstößen gegen die Schweigepflicht. Strafbar ist nicht die Kenntnisnahme, sondern die unbefugte Weitergabe der Kenntnisse, d. h. Inhalte oder nähere Umstände der vermittelten Kommunikation.
- Unterliegt die Information dem Fernmeldegeheimnis, so führt eine mit § 206 Abs. 1 StGB nicht vereinbare Mitteilung zu einem Verwertungsverbot. Der Arbeitgeber kann sein Wissen nicht in ein Kündigungsverfahren einbringen.
- § 206 Abs. 2 Nr. 1 StGB (Öffnen einer Sendung)  
Unbefugte Kenntnisnahme wird sanktioniert. Gilt aber nur für unbefugte Kenntnisnahme von geschlossenen, gegen unbefugtes Öffnen gesicherte körperliche Verschlusssachen.  
Elektronische Post fällt nicht darunter.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Rechtsgrundlagen

- § 206 Abs. 2 Nr. 2 StGB (Unterdrücken einer Sendung)  
Gilt für elektronische Post, da Sendung nicht verschlossen sein muss. Die Sendung muss dem Arbeitgeber als Anbieter des Dienstes anvertraut sein. Dies ist der Fall, sobald die Email vom versendenden Mailserver an den empfangenden Mailserver übermittelt worden ist.
- Ein Unterdrücken von Emails liegt vor, wenn die Nachricht durch technische Eingriffe den Empfänger nicht, verspätet, nicht vollständig oder verstümmelt erreicht.
- Unterdrückung von Emails liegt vor bei Ausfiltern, Löschen, Blockierung der Zustellung oder Parken der Email bis zur Löschung im Quarantänebereich.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Einsatz von Mail-Filtern

- § 206 Abs. 2 Nr. 2 StGB (Unterdrücken einer Sendung)  
Rechtfertigung der Filterung nach dem Filterzweck. Damit entfällt die „unbefugte“ Unterdrückung einer Sendung.
- Unterdrückung von virenbehafteten privaten Nachrichten aus Gründen der Datensicherheit erlaubt, §§ 88 Abs. 3 TKG i. V m. § 109 TKG.  
Selbstschutzmassnahmen des Arbeitgebers auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers möglich.
- Filterung des Inhalts von Emails im Hinblick auf unerwünschte Nachrichten?

Erhebung und Verwendung der Bestands- und Verkehrsdaten bei konkretem Tatverdacht einer rechtswidrigen Inanspruchnahme durch Nutzungsmisbrauch, § 100 Abs. 3 TKG. Aber keine Filterung der Inhalte der Email.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Einsatz von Mail-Filtern

- Ausfilterung von pornografischen und sexistischer Inhalten erlaubt, da das Unternehmen dazu durch die Jugendschutzvorschriften und das Beschäftigungsschutzgesetzes dazu verpflichtet ist.
- Möglicherweise Ausfilterung von Email-Inhalten bei kriminellen oder geschäftsschädigenden Inhalten, § 17 UWG aufgrund eines rechtfertigten Notstandes, § 34 StGB. Aber auch hier konkrete Kenntnis einer Straftat erforderlich.
- Bei gerechtfertigter Email-Filterung ist erforderlich
  - Bekanntgabe des Verfahrens der Email-Filterung an die Mitarbeiter.
  - Unterrichtung des Mitarbeiters, wenn eine an ihn gerichtete Email unterdrückt wird.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ Filterung unerwünschter Werbung (Spam-Filter)

- Versendung unerwünschter Werbe-Emails stellen einen wettbewerbsrechtlichen Verstoß dar, § 7 Abs. 3 UWG.
- Unternehmerisches Interesse an einer Anti-Spam-Strategie, jedoch trotz evidenter Störung der betrieblichen Kommunikation keine Rechtfertigungsgründe, wie bei der Abwehr von Viren bestehen, aus § 34 StGB oder § 109 TKG ableitbar.
- Ein Eingriff in den Fernmeldeverkehr nur bei Einwilligung des Betroffenen. Bei erlaubter Privatnutzung obliegt die Beurteilung, ob eine Email unerwünschte Spam ist dem Arbeitnehmer als Empfänger und nicht dem Arbeitgeber.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Rechtsgrundlagen

## ▪ **Filterung unerwünschter Werbung (Spam-Filter)**

- Bei erlaubter Privatnutzung würde eine Durchsuchung eingehender als Spam vom Arbeitgeber qualifizierter Emails nach Schlüsselworten eine Nachrichtenunterdrückung gem. § 206 Abs. 2 Nr. 2 StGB darstellen und zudem den Straftatbestand der Datenveränderung gem. § 303a StGB erfüllen.
- Zulässig ist eine Filterung eingehender Emails bei der Einwilligung des Betroffenen. Die Einwilligung kann bei der Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Privatnutzung von Email und Internet abgegeben werden.
- Die tatbestandsausschließende Einwilligung in das Unterdrücken der Nachricht muss von allen am Fernmeldeverkehr Beteiligten abgegeben werden. Dem Spam-Versender wird jedoch in der Regel das Recht abgesprochen, sich auf das Vertrauen in die Sicherheit und Zuverlässigkeit des Fernmeldeverkehrs zu berufen, § 206 Abs. 2 Nr. 2 StGB.



# Rechtsgrundlagen

## ▪ **Filterung Websites (URL-Filter)**

- Technische Filtermöglichkeiten durch
  - Webmanager (Restriktionen werden durch Systemadministrator gesetzt).
  - Webwasher (URL grundsätzlich gesperrt und Freigabe nach Abgleich mit dynamischen Filterkategorien).
  - Coaching (Warnung durch das System und Mitarbeiter entscheidet selbst über den Aufruf der Website).
- Vorgehen des Arbeitgebers zulässig, wenn der Mitarbeiter die Einschränkungen bei Annahme des Angebots des Arbeitgebers auf Privatnutzung von Email und Internet vorher akzeptiert hat.
- Der Arbeitgeber muss sich bei der Gestaltung der gefilterten URL-Adressen streng an Sicherheits- und Effektivitätskriterien orientieren. Ausfilterung von aus politischen Gründen missliebigen Websites, z. B. Gewerkschafts-Website ist unzulässig.



# Rechtsgrundlagen

- **Bereichsspezifische Datenschutz-Regelungen des IuK-Bereichs**
  - Telekommunikationsgesetz (TKG)
    - § 88 TKG - Fernmeldegeheimnis.
    - § 89 TKG - Abhörverbot.
    - §§ 109, 110 - Gewährleistung der Datensicherheit durch technische Schutzmassnahmen.
    - §§ 91 bis 107 TKG - bereichsspezifische Erlaubnis- und Verbotsnormen.
  - Voraussetzung für die Anwendung des TKG ist das Vorliegen eines Dienste-Anbieters
    - geschäftsmäßiges Erbringen von Telekommunikationsdiensten, § 3 Nr. 6 TKG
    - Nachhaltiges auf Dauer angelegtes Angebot von Telekommunikation für Dritte mit und ohne Gewinnerzielungsabsicht.
    - Telekommunikation als technischer Vorgang des Aussendens, Übermitteln und Empfangen von Signalen verstanden wird, § 3 Nr. 22 TKG.



# Dienstliche und private Nutzung

- **Bereichsspezifische Datenschutz-Regelungen des IuK-Bereichs**
  - Teledienstschutzgesetz (TDDSG)
  - Voraussetzung für die Anwendung des TDDSG ist ein
  - Teledienst
    - zur individuellen Kommunikation zur Verfügung gestellt.
    - Aufbereitung und Nutzung von Inhalten, z. B. Email- und Internet.
    - Entgeltlichkeit nicht erforderlich.
  
- Anbieter-Nutzer-Verhältnis
  - Liegt auch vor bei der betriebsinternen Nutzung eines unternehmens- oder konzerneigenen Teledienstes bzw. durch Eröffnung des Zugriffs auf Internetangebote vom Arbeitsplatz aus, § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TDDSG.



# Dienstliche und private Nutzung

- **Bereichsspezifische Datenschutz-Regelungen des IuK-Bereichs**
  - **Keine Anwendung des TDDSG bei**
    - Anbieten eines sog. Mitarbeiter-Portals durch den Arbeitgeber ausschließlich zur dienstlichen Nutzung für die Mitarbeiter.
    - Bereitstellung eines sog. In-House-Informationssystems, das die Mitarbeiter bei der Erledigung ihrer Arbeit, d. h. zur ausschließlichen Steuerung von Arbeits- und Geschäftsprozessen innerhalb von oder zwischen Unternehmen.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Datenschutz bei Mischnutzung

- Trennung privater und dienstlicher Nutzung
  - Findet eine Trennung von dienstlicher und privater Nutzung der IuK-Technologien durch den Arbeitgeber nicht statt, müssen dienstliche, wie private Telefonate, Emails oder Internetzugriffe gleich behandelt werden, d. h. als privat.
- Technische Möglichkeiten zur Trennung
  - Eingabe von unterschiedlichen Kennziffern zur Erfassung in der Telefonanlage.
  - Bei Mobiltelefonen zwei verschiedene SIM-Karten und Rufnummern und Anwendung des Twin-Bill-Verfahrens.
  - Verweisung der Mitarbeiter auf Webdienste für privaten Email-Verkehr.
  - Logische Trennung der Adressen für dienstliche und private Email.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Dienstliche und private Nutzung

- Erlaubnis der privaten Nutzung möglich durch
  - ausdrückliche Gestattung des Arbeitgebers.
  - konkludente Gestattung des Arbeitgebers.
  - betriebliche Übung.
- Keine private Nutzung der IuK-Technologien sind.
  - dienstliche veranlasste private Nutzung.
  - private Nutzung bei Eil- und Notfällen.
- Bei ausdrücklicher Gestattung privater Nutzung
  - Erlaubnisrahmen präzisieren.
  - Erlaubnis ausdrücklich per Aushang, Email an alle, Klausel im Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung festschreiben.
  - Nutzung auf bestimmte Zeiten und Inhalte beschränken.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Gestattung der privaten Nutzung

- Konkludente Gestattung der Privatnutzung
  - Es liegt keine ausdrückliche Gestattung des Arbeitgebers vor.
  - Trotzdem besteht arbeitsvertragliche Treuepflicht des Mitarbeiters.
  - Konkludente Gestattung der Privatnutzung, wenn AG private Email- Adresse für den Mitarbeiter einrichtet oder unter Eingabe bestimmten Vorwahl private Telefongespräche freigeschaltet werden.
  - Konkludente Gestattung der Privatnutzung auch dann, wenn der Arbeitgeber gegen die ihm bekannten privaten Nutzungsgewohnheiten der Mitarbeiter nicht einschreitet und diese erkennbar duldet.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Dienstliche und private Nutzung

- Gestattung durch betriebliche Übung
  - Entstehung eines individuellen Rechtsanspruchs des Mitarbeiters auf Privatnutzung aufgrund betrieblicher Übung.
  - Dieser Rechtsanspruch durch betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Leistung ohne erklärte Einschränkung, d. h. ohne den Hinweis auf die Freiwilligkeit und Widerruflichkeit wiederholt gewährt.
  - Dadurch wird bei den Mitarbeitern das berechnigte Vertrauen hervorgerufen, die Leistung auch in Zukunft zu erhalten.
  - Erforderlich ist hier, dass der Arbeitgeber die sich eingebürgerte private Nutzung offensichtlich kennt und über einen längeren Zeitraum (Rspr. 6 - 12 Monate) ohne Beanstandung hinnimmt.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Dienstliche und private Nutzung

- Verhinderung der betrieblichen Übung
  - durch Kontrolle der Einhaltung des Verbots durch Stichproben und
  - Einschreiten gegen Verstöße wird die Duldung der Privatnutzung verhindert.
- Rücknahme der Erlaubnis privater Nutzung
  - bei Gestattung der Privatnutzung deutlich als freiwillige Leistung, die unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs steht, kann der Arbeitgeber die Privatnutzung auch wieder zurücknehmen.
  - Bei einem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers aus Arbeitsvertrag oder betrieblicher Übung ist eine Änderungskündigung erforderlich.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Dienstliche und private Nutzung

- Rücknahme der Erlaubnis privater Nutzung
  - Bei Bestehen einer Betriebsvereinbarung ist deren Kündigung möglich, wobei zu prüfen ist, ob sich die BV nur auf die Handhabung der privaten Nutzung und/oder deren Kontrolle bezieht.
- Einschränkungen bei der Erlaubnis der Privatnutzung
  - auch ohne ausdrückliche Vorgaben des Arbeitgebers keine gesetzeswidrigen oder Arbeitgeberinteressen konträren Nutzungen.
  - keine unverhältnismäßig intensive Nutzung und Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes (Übermaßverbot).
  - jedoch zweckmäßig Nutzungen inhaltlich und zeitlich zu präzisieren.
  - Einschränkung der Haftung des Arbeitgebers auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit bei kostenlosem Angebot nicht unangemessen i. S. v. § 309 Abs. 7 BGB.



# Dienstliche und private Nutzung

## ▪ Dienstliche und private Nutzung

### • Generelle Verbote

- Sowohl bei dienstlicher als auch bei privater Nutzung sind Nutzungen untersagt, die gegen Gesetze oder eindeutig gegen Unternehmensinteressen verstoßen.
- Kein Abrufen und Verbreiten beleidigender, rassistischer, sexistischer, gewaltverherrlichender, verfassungsfeindlicher oder pornografische Inhalte.
- Keine Inhalte, die gegen persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtlich oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen.
- Vielfach weisen viele Unternehmen und Behörden auf diese Pflichten gesondert hin. Eine Pflicht zur Unterlassung derartiger Nutzung besteht auch ohne Hinweis.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle der dienstlichen Email- und Internetnutzung

- Bei Gestattung der Nutzung von Email- und Internet ausschließlich zu dienstlichen Zwecken ist der Arbeitgeber weder Anbieter eines Telekommunikationsdienstes, noch Betreiber eines Teledienstes.
- Telekommunikationsgesetz (TKG), Teledienstegesetz (TDG) und deren bereichsspezifischen Datenschutzgesetze TDSV und TDDSG sind nicht anwendbar.
- Jedoch sind die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) auch außerhalb des Anwendungsbereichs des TKG und TDG einzuhalten.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ■ Kontrolle der dienstlichen Email- und Internetnutzung

- Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, vom Inhalt geschäftlicher Email-Korrespondenz Kenntnis zu nehmen.
- Das Einsichtsrecht des Arbeitgebers bei allein gestatteter dienstlicher Nutzung gilt für eingehende und ausgehende Emails. Dem Absender einer privaten Email steht kein Vertrauensschutz zu, dass ausschließlich der adressierte Empfänger die Email erhält.
- Der Arbeitgeber muss aufgrund des Verhältnismäßigkeitsprinzips eine Vollprotokollierung und damit verbundene Verhaltens- und Leistungskontrollen ausschließen.
- Eine anonymisierte Auswertung aller Internetaktivitäten führt nicht zu einer unzulässigen Vollkontrolle.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle privaten Email- und Internetnutzung

- Wird den Arbeitnehmern die private Email-Nutzung gestattet, so ist die elektronische Post durch das Telekommunikationsgeheimnis geschützt. Der Arbeitgeber darf die private elektronische Post grundsätzlich nicht zur Kenntnis nehmen und muss die erforderlichen technischen und organisatorischen Vorkehrungen treffen.
- Sollten sich unter der elektronischen Post Email mit privaten Inhalten befinden, sollte der Arbeitgeber unter Durchsicht der Email-Köpfe die Dienstpost aussortieren. Der Arbeitgeber muss durch den Einsatz entsprechender Software vermeiden, dass bei der Durchsicht des Headers gleichzeitig der Inhalt angezeigt wird.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle privaten Email- und Internetnutzung

- Email-Archivierung
  - Nach Kenntnis der Email soll der Benutzer eigenverantwortlich über die Löschung oder Archivierung der Email entscheiden.  
Die betrieblichen Anforderungen können berücksichtigt werden.
- Emails an ausgeschiedene Mitarbeiter
  - Bei gestatteter Privatnutzung sollen im Hinblick auf eingehende private Emails die an die gelöschte Email-Adresse gesandten Emails automatisch unter Angabe des Nachfolgers/Vertreters abgewiesen werden (auto-reply-Lösung).



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle privaten Email- und Internetnutzung

- Vertretungsregelung
  - Lösung des Abwesendheitsproblems über gemeinsame Email-Adresse je Bürogruppe, z. B. Einkauf. Vertretungsregelung dann intern zwischen den Gruppenmitgliedern festgelegt. Abwicklung von privater Post nur über persönliche zusätzliche Email-Adresse.
- Nutzung des Abwesendheits-Assistenten
  - Der Mitarbeiter verfügt hier selbst über die Freigabe der für ihn bestimmten Post und den ggf. ohne sein Mitwirken erfolgende Zugriffe des Vertreters (mittels Weiterleitungsfunktion des sog. Abwesendheits-Assistenten).
  - Keine automatische Weiterleitung an externe, d. h. private Email-Adresse.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle privaten Email- und Internetnutzung

- Protokollierung und Missbrauchskontrolle
  - Der Umfang der Protokolldaten muss den Beschäftigten bekanntgegeben werden.
- Verwendung der Protokolldaten für genau definierte Zwecke
  - Aufrechterhaltung der Systemsicherheit.
  - Analyse und Korrektur technischer Fehler im Netz.
  - Optimierung der Rechnerleistungen im Netzwerk.
  - Ermittlung der Kosten verbrauchter Ressourcen zur interner Leistungsverrechnung.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Kontrolle privaten Email- und Internetnutzung

- Missbrauchskontrolle
  - Eine Kontrolle des Verhaltens der Mitarbeiter bei der gestatteten privaten Email- und Internetnutzung zur Missbrauchsaufdeckung ist in den Erlaubnistatbeständen von TDSV und TDDG nicht vorgesehen.
  - Eine Überwachung der Nutzungsvorgaben ist bei der Gestattung der privaten Nutzung von Email und Internet von § 6 Abs. 8 TDDSG nicht gedeckt.
  - Durch den Gesetzgeber wurde kein weitergehender Missbrauchstatbestand zum Selbstschutz vor schädigenden und strafbaren Handlungen eingeführt.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Einwilligung

- Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung
  - informierter Betroffener durch Offenlegung von
    - Kontrollzweck
    - der Art für diesen Zweck gespeicherten Daten
    - die Art und Weise der Auswertung
    - Dauer der Speicherung/Aufzeichnung
  - Eine Betriebsvereinbarung ersetzt nicht die Einwilligung.
  - Schriftliche Einwilligung mit Hinweis auf Erlaubnisrahmen eindeutig empfehlenswert, um umfängliche Information des Mitarbeiters und Einwilligung nachzuweisen.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Einwilligung

- Voraussetzungen einer wirksamen Einwilligung
  - Die Einwilligung muss freiwillig, d. h. ohne Zwang erfolgen.
  - Arbeitgeber kann die Gestattung der privaten Nutzung seiner IuK-Technologien an einschränkende Voraussetzungen, wie die Einführung von Kontrollen, knüpfen.
  - Der Mitarbeiter hat das Recht seine Einwilligung nicht zu erteilen oder diese nachträglich zu widerrufen. Dienstliche Nachteile dürfen ihm daraus nicht entstehen.
  - Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter, der die Einwilligung widerruft jedoch von der Privatnutzung ausschließen.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ **Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Nutzungsbedingungen**

- Bei Nutzungsbedingungen, in denen sich der Arbeitnehmer individuell verpflichtet, bestimmte Nutzungen zu unterlassen, handelt es sich um eine zum Bestandteil des Arbeitsvertrages gehörende Abrede.
- Arbeitsvertragliche Abreden können den gesetzlichen Bestimmungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen gem. § 305 ff. BGB unterfallen. Es sind jedoch im Arbeitsrecht geltende Besonderheiten zu beachten, § 310 Abs. 4 S. 1 BGB.
- Regelungen, die mit den wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren sind, wären unwirksam, § 307 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 BGB.



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT

# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ■ Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Nutzungsbedingungen

- Keine Anwendung finden die § 305 ff. BGB jedoch auf Nutzungsregelungen, die Gegenstand einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sind, § 310 Abs. 4 S. 1 BGB.
- Arbeitsvertragliche Regelungen über Email- und Internetnutzung unterliegen keiner gesonderten Inhaltskontrolle, wenn sie bereits Gegenstand einer kollektiven Vereinbarung sind und weiterhin die erforderliche individuelle schriftliche Einwilligung des Arbeitnehmers eingeholt wird.



# Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers

## ▪ **Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung**

- Datenschutznormen stellen die Verarbeitung personenbezogener Daten unter einen sog. Erlaubnisvorbehalt, d.h. „alles was nicht ausdrücklich erlaubt ist, ist verboten“.
- Sofern BDSG oder die bereichsspezifischen Gesetze (TKG, TDDSG) die Verarbeitung nicht selbst gestattet, kann sich die Erlaubnis aus einer anderen Rechtsnorm ergeben.
- Aus § 88 Abs. 3 S. 3 TKG sind Eingriffe in das Fernmeldegeheimnis gestattet, soweit eine andere gesetzliche Vorschrift dies vorsieht und sich dabei ausdrücklich auf Telekommunikationsvorgänge bezieht.
- Als „andere Rechtsnormen“ i. S. v. § 4 Abs. 1 BDSG und § 3 Abs. 1 TDDSG sind Betriebsvereinbarungen anerkannt.



# Email- und Internetnutzung

## ▪ **Erweiterte Kontrollmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung**

- Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind keine „gesetzlichen Vorschriften“ i. S. d. TKG . Dem Arbeitgeber werden daher keine Kontrollbefugnisse bei Gestattung privater Telekommunikation erlaubt, die unter Verletzung des Fernmeldegeheimnisses unter Verletzung des TKG und des TDDSG stattfinden.
- Der Betroffenen kann jedoch einer Einschränkung seines Telekommunikationsgeheimnisses im voraus durch eine individuelle, schriftlich erklärte Einwilligung zustimmen.
- Es ist dazu erforderlich, dass der Arbeitnehmer vor Abgabe der Einwilligung das Verfahren der Kontrolle und Missbrauchsaufklärung durch den Arbeitgeber kennt. Um die Reichweite seiner Einwilligung zu erkennen, muss dem Arbeitnehmer vorher die Betriebsvereinbarung zur Kenntnis gegeben werden.



# Vortragsende

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Fragen werde ich Ihnen gerne beantworten.

Sie erreichen mich unter:

**Rechtsanwalt Thomas P. Costard**  
**Bayreuther Str. 11, 90409 Nürnberg**  
**Tel. 0911/790 30 34**  
**Email: [anwalt@costard.com](mailto:anwalt@costard.com)**  
**[www.costard.com](http://www.costard.com)**



**COSTARD**  
RECHTSANWALT  
IT RECHT