

Jens Röhrborn
jens.roehrborn@hro.com

Dr. jur Peter Katko
peter.katko@hro.com

Überwachung der dienstlichen IT-, E-mail- und Internet-Nutzung

Der IT-Administrator zwischen Weisung des
Vorgesetzten und Datenschutzrecht

Oktober 2004

© urheberrechtlich geschützt
Holme Roberts & Owen



Holme Roberts & Owen
Rechtsanwälte · Attorneys at Law

www.hro.com

Rosental 4, D-80331 München | Tel +49 (89) 38 39 80-0 Fax +49 (89) 38 39 80-99

MUNICH | DENVER | BOULDER | COLORADO SPRINGS | LONDON | SALT LAKE CITY | SAN FRANCISCO

IT-ADMINISTRATOR UND DATENSCHUTZ

„Lassen Sie mich doch mal in das Email-Account von Herrn Breuer sehen. Der kommt mir schon lang etwas abwesend vor.“

Eine ähnliche Aufforderung hat sicherlich so mancher IT-Administrator schon gehört und ein mulmiges Gefühl bekommen. Denn so ganz koscher kommt einem dieses Ansinnen ggf. nicht vor; andererseits fühlt man sich dem Vorgesetzten gegenüber verpflichtet. Es stellt sich somit die Frage, ob es denn wirklich erlaubt ist, in die „elektronische Privatsphäre“ von Mitarbeitern einzutauchen? Muss der IT-Administrator also solchen Weisungen des Arbeitgebers nachkommen?

Dem IT-Administrator soll im Folgenden eine gewisse **Richtschnur** an die Hand gegeben werden, inwieweit er den Weisungen des Arbeitgebers nachkommen muss und inwieweit er berechtigt ist, wegen der Rechtswidrigkeit eines solchen Verhaltens (ggf. Ordnungswidrigkeit oder Straftat) sich dem Arbeitgeber zu verweigern. Antworten hierauf sind in verschiedenen Rechtsgebieten zu suchen, zuvörderst natürlich im **Datenschutzrecht** im engeren Sinn, kodifiziert im Bundesdatenschutzgesetz. Ferner sind das auf Richterrecht basierende **Arbeitsrecht** sowie **verfassungsrechtliche Wertungen** in eine derartige Abwägung einzubeziehen.

1. NUR RECHTMÄßIGE WEISUNGEN SIND BINDEND

Soweit der IT-Administrator im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen angestellt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dieses erfasst grundsätzlich auch Aufforderungen, bestimmte Auswertungen aus IT-Systemen vorzunehmen. Dieses Recht findet seine Grenzen jedoch in rechtswidrigen Weisungen. Soweit also das Einsehen von Mitarbeiterdaten rechtswidrig ist, darf der IT-Administrator sich entsprechenden Weisungen verweigern. Sinngemäß gilt dies auch, soweit der IT-Administrator freiberuflich für das Unternehmen tätig ist, da im Rahmen des Dienst- oder Werkvertrages ebenfalls nur rechtmäßige Weisungen bzw. Beauftragungen durch das Unternehmen zu befolgen sind. Entscheidend ist somit, ob der Arbeitgeber selbst die jeweiligen Daten einsehen dürfte. Ist dies der Fall, so darf er sich auch der Hilfe des IT-Administrators bedienen, dessen Tätigkeit dann auch gegenüber dem Arbeitnehmer gerechtfertigt ist.

Neben diesen allgemeinen arbeitsrechtlichen Prinzipien ergibt sich das Recht bzw. die Pflicht zur Verweigerung „rechtswidriger Auswertungen“ auch daraus, dass es nach § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) den bei der Datenverarbeitung beschäftigten Personen (hierzu gehört der IT-Administrator) untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis).

2. ÜBERWACHUNG DER ELEKTRONISCHEN KOMMUNIKATION DES ARBEITNEHMERS

a. Grundsätze des Datenschutzrechts

Ob die Überwachung von Internet- und Emailnutzung rechtmäßig ist, bestimmt sich vor allem nach Datenschutzrecht. Denn eine derartige Überwachung stellt grundsätzlich das „Erheben personenbezogener Daten“ dar. Dieses ist nach § 4 BDSG jedoch nur zulässig, wenn das Gesetz dies erlaubt. Zentrale Rechtfertigungstatbestände sind die Erlaubnis (§ 4 Abs. 1 BDSG) durch den Betroffenen sowie die Notwendigkeit der Datenverarbeitung im Rahmen eines Vertragsverhältnisses (§ 28 BDSG). So ist etwa die Verarbeitung persönlichen Daten des Bestellers durch ein Versandunternehmen im Rahmen der Bearbeitung der Bestellung gerechtfertigt. Dagegen bedarf es für die Verarbeitung von Daten durch einen Informations-Push-Dienst einer ausdrücklichen Einwilligung durch den Nutzer. Ist diese jedoch wirksam erteilt, kann der Diensteanbieter die Daten entsprechend verwenden und in gewissen Grenzen nach Interessen des Nutzers zusammen mit anderen Daten segmentieren.

b. Email und Internetnutzung

Zur Frage, in welchem Umfang der Arbeitgeber den dienstlichen Emailverkehr und die Nutzung des Internets kontrollieren darf, liegt Rechtsprechung bislang nicht vor. Es können somit keine standardisierten Antworten gegeben werden. Zieht man jedoch Parallelen zur Kontrolle der Nutzung des dienstlichen Telefons, kommt man zu brauchbaren Lösungen:

(1) Nur betriebliche Nutzung erlaubt

- Das Arbeitsverhältnis ist ein Vertragsverhältnis, dessen Durchführung die Erfassung derartiger Nutzungsdaten rechtfertigt, d.h. bei Emails z.B. den Absender und Empfänger, den Zeitpunkt der Versendung sowie bei der Internetnutzung etwa den Zeitpunkt und Dauer des Aufrufs und insbesondere eventuelle Kosten. Die Missbrauchskosten sowie die Leistungskontrolle sind ein legitimer Zweck dieser Datenverarbeitung. Es muss dem Unternehmen möglich sein, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Telebanking betreibt oder an ebay-Versteigerung teilnimmt, worunter jeweils der Arbeitseinsatz leidet.
- Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, vom Inhalt geschäftlicher Email-Korrespondenz Kenntnis zu nehmen, da sie als Teil der Unternehmenskommunikation dem Unternehmen zusteht.
- Gleiches gilt für Dateien, die der Arbeitnehmer - ggf. kostenpflichtig - aus dem Internet heruntergeladen hat. Auch diese können nicht als seine Privatsache betrachtet werden.
- Allerdings hat diese Kontrolle ihre Grenzen. Die Zugriffs- und Dokumentationsregelungen sind unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips an dem betrieblich Notwendigen auszurichten. Zur Missbrauchskontrolle dürften regelmäßige anlassbezogene stichprobenhafte Überprüfungen genügen. Diese können jedoch dann unproblematisch vom IT-Administrator durchgeführt werden.

(2) Auch private Nutzung erlaubt

- Entscheidend für die Rechtmäßigkeit der Überwachung ist, dass Email-Account und Internet nur betrieblich genutzt werden dürfen. Wenn die private Nutzung ausdrücklich zugelassen ist oder mangels entsprechender Dienstanweisung oder durch betriebliche Übung die Möglichkeit besteht, dass der Arbeitnehmer auch privat kommuniziert, gelten die geschilderten Grundsätze nur noch eingeschränkt.
- Entscheidend ist dann, dass der Arbeitnehmer in eine Protokollierung seines Nutzerverhaltens eingewilligt hat bzw. dass die private Nutzung an diese Bedingung geknüpft ist.
- Ist letztlich keine Einwilligung in die Überwachung der elektronischen Kommunikation gegeben, so ist diese auch rechtswidrig.
- Nachdem private Kommunikation möglich ist, findet für den Inhalt von Emails jedenfalls das Fernmelde- bzw. Telekommunikationsgeheimnis (Art. 10 Grundgesetz) Anwendung. Dem Arbeitgeber ist es daher untersagt, den Inhalt der Emails einzusehen, es sei denn es ist vorab erkennbar, dass sie rein dienstlichen Charakter haben.

3. LEISTUNGSKONTROLLE DES ARBEITNEHMERS

Heutzutage wickelt ein immer größer werdender Anteil von Arbeitnehmern fast die gesamte Arbeit über den PC ab. Neben der Internet- und Emailnutzung dienen der Betrieb von Standardsoftwareprodukten wie Microsoft Windows, Word und Excel als tägliches Rüstzeug des modernen Arbeitnehmers, auch wenn er in ansonsten IT-fernen Wirtschaftsbereichen tätig ist. Eine Vollprotokollierung der gesamten IT-Nutzung könnte dem Arbeitgeber zur willkommenen laufenden Verhaltens- und Leistungskontrolle dienen. Der IT-Administrator wäre wieder Hilfsorgan, der durch die Generierung entsprechender Protokolle die Kontrolle umzusetzen hätte. Eine derartige Überwachung mag für den Arbeitgeber zwar verführerisch sein. Auch eine Rechtfertigung durch die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses mag sich auf den ersten Blick ergeben. Jedoch ist nicht jede Datenerhebung im Rahmen eines Vertragsverhältnisses gerechtfertigt. Sie muss vielmehr für das Vertragsverhältnis „erforderlich“ sein. Ferner hat eine Abwägung zwischen den unternehmerischen Interessen des Arbeitgebers und dem verfassungsrechtlich geschützten Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers zu erfolgen. Diese Abwägung wird im Fall der Totalüberwachung zugunsten des Arbeitnehmers ausgehen. Eine derartige Totalüberwachung im Sinn eines „gläsernen Arbeitnehmers“ wäre in der Regel datenschutzrechtlich unzulässig und daher rechtswidrig. Der IT-Administrator müsste ihr nicht nachkommen.



4. ZUSAMMENFASSUNG

Der IT-Administrator muss nur rechtmäßigen Weisungen nachkommen. Eine Weisung, Internet- und Emailnutzung von Arbeitnehmern nachzuverfolgen ist unproblematisch, solange dem Arbeitnehmer eine private Nutzung untersagt ist. Ist dem Arbeitnehmer diese erlaubt, kommt es darauf an, ob er zuvor in eine Überwachung eingewilligt hat. Eine vollständige Überwachung des „IT-Verhaltens“ des Arbeitnehmers ist jedenfalls unzulässig.

Um Zwangslagen vorab zu vermeiden und sich nicht unnötig mit dem Risiko rechtlicher Einschätzungen zu belasten, ist es für den IT-Administrator zweckmäßig, bei der Unternehmensführung eine „Policy der Internet- und Emailnutzung“ gem. den Empfehlungen der staatlichen Datenschutzbeauftragten anzulegen:

- Private Nutzung von Email-Account und Internet ist zu untersagen, auch wenn diese im Einzelfall geduldet wird. Dabei sollte klar gestellt werden, dass diese Duldung keine Rechtmäßigkeit bedingt.
- Die Beschäftigten sind umfassend darüber zu informieren, für welche Zwecke sie einen Internetzugang am Arbeitsplatz nutzen dürfen und auf welche Weise der Arbeitgeber die Einhaltung der Nutzungsbedingungen kontrolliert.
- Fragen der Protokollierung und einzelfallbezogene Überprüfung bei Missbrauchsverdacht sind möglichst durch Dienstvereinbarungen zu regeln. Die Kommunikation von schweigepflichtigen Personen und Personalvertretung muss vor einer Überwachung grundsätzlich geschützt bleiben.
- Soweit die Protokollierung der Internetnutzung aus Gründen des Datenschutzes, der Datensicherheit oder des ordnungsgemäßen Betriebs der Anlage notwendig ist, dürfen die dabei anfallenden Daten nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden.
- Wird dem Beschäftigten die private Emailnutzung gestattet, so ist diese elektronische Post vom Telekommunikationsgeheimnis geschützt. Der Arbeitgeber darf den Inhalt grundsätzlich nicht zur Kenntnis nehmen und muss die dabei erforderlichen technischen und organisatorischen Vorkehrungen treffen.
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz zu gestatten. Wenn er dies gleichwohl tut, kann er die Gestattung unter Beachtung der hier genannten Grundsätze davon abhängig machen, dass der Beschäftigte einer Protokollierung zur Durchführung einer angemessenen Kontrolle der Netzaktivitäten zustimmt.

Dr. Peter Katko

Rechtsanwalt, Licencié en Droit

Holme Roberts & Owen, Rechtsanwälte - Attorneys at Law

Obiger Inhalt dient nur der allgemeinen Information und stellt keine individuelle Rechtsberatung dar. Für die Richtigkeit des Inhalts wird keine Gewähr übernommen, eine Haftung ist ausgeschlossen. Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte gerne zur Verfügung.