

# Legal Alert

## Dürfen Arbeitgeber private E-Mailnachrichten ihrer Arbeitnehmer wirklich uneingeschränkt lesen?

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte („EGMR“) hat am 12. Januar 2016 in der Sache Bărbulescu gegen Rumänien entschieden, dass **das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privat- und Familienlebens** gemäß Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention („Konvention“) **nicht verletzt wurde, indem ihn der Arbeitgeber wegen privater Chats in der Arbeitszeit gekündigt hat.**

In Reaktion auf diese Entscheidung wurden in der Presse zahlreiche sich mit dieser Entscheidung befassende Artikel veröffentlicht. Tenor war, dass Arbeitgeber bereits nichts mehr am Lesen privater Nachrichten ihrer Arbeitnehmer hindere. Ein solcher - vereinfachender - Schluss lässt sich aus dieser Entscheidung jedoch auf keinen Fall herleiten, so dass **wir Arbeitgebern auch weiterhin empfehlen, die Privatsphäre ihrer Arbeitnehmer zu achten, sich bei der Überwachung ihrer Aktivitäten umsichtig zu verhalten** und das Angemessenheitsprinzip einzuhalten.

### Entscheidungsgründe

▶ Herr Bărbulescu war in einer rumänischen Gesellschaft als für den Vertrieb verantwortlicher Ingenieur beschäftigt. Auf Weisung seines Arbeitgebers hat er

ein Konto bei Yahoo Messenger eingerichtet, um die Kundenwünsche erledigen zu können.

▶ Der Arbeitgeber hat im Sommer 2007 mitgeteilt, dass er die Nutzung dieses Kontos zu Privatzwecken entgegen den internen Vorschriften festgestellt hat. Der Arbeitnehmer hat schriftlich geantwortet, dass er das Konto nur zur Kommunikation mit den Kunden genutzt habe, woraufhin ihm der Arbeitgeber die Auswertung der Chatprotokolle (insgesamt 45 Seiten) vorgelegt und das Arbeitsverhältnis mit ihm aufgelöst hat.

▶ Herr Bărbulescu hat sich gegen die Kündigung auf gerichtlichem Wege gewehrt, da die Kündigung auf einer Verletzung seines Rechts auf Achtung seines Privatlebens basierte. Bei den rumänischen Gerichten hatte er keinen Erfolg, daher hat er im Jahr 2008 Beschwerde zum EGMR erhoben.

▶ Die Richter des EGMR (mit Ausnahme eines dissentierenden) sind zum Schluss gelangt, dass Art. 8 der Konvention nicht verletzt worden ist, wobei sie Folgendes zugrunde gelegt haben:

- der Staat ist seinen aus der Konvention resultierenden Pflichten nachgekommen; die rumänischen Gerichte haben den Sachverhalt ordentlich beurteilt,
- der Arbeitgeber hat den Inhalt der Kommunikation erst nach Behauptung des Arbeitnehmers ge-

prüft, dass er das Konto ausschließlich zu dienstlichen Zwecken genutzt habe,

- der Arbeitnehmer wurde vorher darauf hingewiesen, dass seine Nachrichten kontrolliert werden können,
- die internen Vorschriften haben die Nutzung der Computer des Arbeitgebers zu privaten Zwecken strikt untersagt,
- der Arbeitgeber hat sich im Rahmen seiner durch das Arbeitsgesetzbuch gegebenen Disziplinarbefugnisse verhalten,
- der Arbeitgeber hat sich nur die Nachrichten im Yahoo Messenger-Dienst angeschaut, keine anderen Dokumente des Arbeitnehmers – die Beobachtung erfolgte somit im eingeschränkten und angemessenen Maße,
- der Arbeitgeber kann prüfen, ob die Arbeitnehmer die Arbeitszeit zur Erfüllung der ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben ausnutzen.

## Tschechisches Recht und Rechtsprechung

- ▶ Gemäß § 316 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch dürfen Arbeitnehmer Produktions- und Arbeitsmittel des Arbeitgebers, einschließlich Rechentechnik oder seine Telekommunikationsanlagen ohne Billigung des Arbeitgebers nicht für ihren privaten Gebrauch nutzen. Die Einhaltung dieses Verbots kann der Arbeitgeber auf angemessene Weise kontrollieren.
- ▶ Der Oberste Gerichtshof der Tschechischen Republik hat in einem ähnlichen Fall im Jahr 2012 ebenfalls zu Ungunsten des Arbeitnehmers entschieden (Entscheidung Az. 21 Cdo 1771/2011). Die fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses wegen zahlreicher Aufrufe privater Internetseiten in der Arbeitszeit hat er für gültig erklärt.

## Folgen für die Gesellschaften in Tschien

- ▶ Die Entscheidung korrespondiert mit dem vom Obersten Gerichtshof der Tschechischen Republik aufgesetzten aktuellen Trend – größere Strenge gegenüber den Arbeitnehmern, die Mittel des Arbeitgebers missbrauchen, und Beurteilung der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aus diesen Gründen als gültig.
- ▶ Rechtliche Mängel beim Sammeln der Beweise müssen zwar nicht automatisch die Verwendung eines Beweises im Gerichtsverfahren ausschließen, der Arbeitgeber kann aber wegen Verfolgung der Arbeitnehmer im Widerspruch zum Proportionalitätsprinzip belangt werden.
- ▶ Eine wichtige Bande in dieser Hinsicht ist ebenfalls das durch die Verfassung geschützte Recht auf Schutz des Briefgeheimnisses und Geheimnisses anderer Schriftstücke und Aufzeichnungen.
- ▶ Der geschädigte Arbeitnehmer könnte auf gerichtlichem Wege eine angemessene Genugtuung für die Verletzung seines Rechts auf Achtung seiner Privatsphäre gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch fordern.
- ▶ Auch das Datenschutzamt („**DSA**“) hat in seinen älteren Stellungnahmen klare Regeln für die Kontrolle elektronischer Nachrichten der Arbeitnehmer aufgestellt, nach denen Arbeitgeber den Inhalt der Korrespondenz ihrer Arbeitnehmer nicht verfolgen, überwachen und verarbeiten dürfen. Sollte dies der Verdacht auf Missbrauch von Arbeitsmitteln begründen, darf er nur die Anzahl der ein- und ausgehenden E-Mails verfolgen, gegebenenfalls einschließlich Kopfzeile. Dieser Vorgang gilt als Verarbeitung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers, so dass alle durch das Datenschutzgesetz geregelten Pflichten einzuhalten sind. Eine private E-Mail des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen zum Schutz seiner Rechte öffnen und lesen, insbesondere wenn außer Frage steht, dass es sich um eine dienstliche E-Mail handelt, und aus objektiven Gründen, wie z. B. lange Krankheit des Arbeitnehmers.

- ▶ Für Verletzungen der Pflichten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten kann das DSA den Arbeitgebern Bußgelder auferlegen. Auch wird gerade eine Novelle des Arbeitsaufsichtsgesetzes auf den Weg gebracht, in der die Möglichkeit verankert werden soll, Arbeitgeber für die Nichtachtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer bei der Arbeitsaufsicht zu sanktionieren.



**Inhaber des Zertifikats ISO 9001**

Die in diesem Bulletin enthaltenen Informationen werden aufgrund unserer besten Überzeugung und Erkenntnisse zusammengestellt, die zu dem Zeitpunkt vorlagen, zu dem dieser Text in den Druck gegangen ist. Konkrete Informationen zu den in diesem Bulletin enthaltenen Themen sollten jedoch konsultiert werden, bevor auf ihrer Grundlage Entscheidungen getroffen werden. Die in diesem Bulletin enthaltenen Informationen können zugleich nicht als erschöpfende Beschreibung der relevanten Problematik und aller möglichen Konsequenzen verstanden werden. Weiter erlauben wir uns den Hinweis, dass zu verschiedenen in diesem Bulletin angeführten Angelegenheiten wegen fehlender Eindeutigkeit der entsprechenden Bestimmungen verschiedene rechtliche Auffassungen herrschen. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass in der Zukunft eine andere als die von uns vertretene Auffassung vorherrschen wird.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie, bitte, den Partner / Manager, mit dem Sie üblicherweise in Kontakt stehen, oder die nachstehend genannten Anwälte aus dem Team von Weinhold Legal:



**Jan Turek**

Rechtsanwalt  
[jan.turek@weinholdlegal.com](mailto:jan.turek@weinholdlegal.com)



**Barbora Kudrhalt Suchá**

Rechtsanwältin  
[barbora.sucha@weinholdlegal.com](mailto:barbora.sucha@weinholdlegal.com)

© 2016 Weinhold Legal

All rights reserved