

29. Juni 2018

Dürfen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit private E-Mails verschicken?

Eine private Nutzung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel durch den Arbeitnehmer ist grundsätzlich nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers möglich. Eine dienstlich bedingte private Kommunikation ist jedoch erlaubt, etwa um den Ehepartner über eine arbeitsbedingte Verspätung zu informieren.

Aus Arbeitgebersicht ist es natürlich wichtig, dass jeder Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht mit privaten, sondern ausschließlich mit dienstlichen Tätigkeiten verbringt. Zudem möchte jeder Arbeitgeber seinen Betrieb vor Viren und Trojanern schützen und einen möglichen Verlust von vertraulichen Informationen vermeiden.

Betriebliche Regelungen

Oftmals wird die Nutzung von Arbeitsmitteln und die jeweils zu beachtenden Grenzen in betriebsinternen Vereinbarungen geregelt, z. B. dass die private Nutzung von dienstlichen Geräten oder des Internets von vornherein ausgeschlossen oder aber wesentlich reduziert wird. Hat der Arbeitgeber in der Vergangenheit über einen längeren Zeitraum hinweg die private Nutzung der dienstlichen Geräte aber geduldet, kann die private Nutzung wegen betrieblicher Übung erlaubt sein.

Durch die Zurverfügungstellung von Arbeitsmitteln verfolgt der Arbeitgeber das Ziel, dass die Arbeitsaufgaben schneller und effizienter erledigt werden. Auf der anderen Seite kommt es beim Lesen von privaten E-Mails möglicherweise zu Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stellt dem Arbeitgeber hier klare Grenzen auf.

Sollte der Arbeitgeber zuvor mittels einer Betriebsvereinbarung die private Nutzung komplett untersagt haben, so stehen ihm insoweit Kontrollrechte zu, dass er überprüfen darf, von wem und an wen die E-Mail versandt wurde. Allerdings ist er grundsätzlich nicht befugt, die Inhalte der privaten E-Mail zu lesen. Eine absolute Ausnahme hierzu ist nur dann gegeben, wenn der begründete Verdacht besteht, dass eine Straftat seitens des Arbeitnehmers vorliegt. Hat der Arbeitgeber die private Nutzung im Betrieb zuvor erlaubt, so darf er keinerlei Kontrollen ausüben.

Ist eine Kündigung des Arbeitgebers zulässig, wenn diese auf E-Mails gestützt wird?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber bei einer Pflichtverletzung die Möglichkeit, eine Abmahnung zu erteilen und eine Kündigung auszusprechen. Liegt jedoch keine betriebliche Regelung für den Umgang mit privaten E-Mails am Arbeitsplatz vor, kann der Arbeitgeber die private E-Mail-Nutzung kaum als Kündigungsgrund heranziehen.

Darf der Arbeitgeber eine Kündigung aussprechen, wenn er durch das Lesen der E-Mails des Arbeitnehmers an Informationen gekommen ist, die die Grundlage für die Kündigung bilden? Beispielsweise könnte der Arbeitnehmer in einer privaten E-Mail Geschäftsgeheimnisse an Dritte verraten oder sich einer anderen Straftat schuldig gemacht haben, die dem Arbeitgeber erst durch das Lesen der privaten E-Mail zur Kenntnis gelangt ist. Hier greift das sogenannte „Beweisverwertungsverbot“. Das ist der Fall, wenn ein Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG vorliegt, also eine Verwertung in die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen eingreifen würde. Beispielsweise haben Gerichte bereits ein klares Beweisverwertungsverbot bei heimlicher Videoüberwachung ausgesprochen.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hingegen hat mit Urteil vom 31.5.2010 - Az.: 12 Sa 875/09 - entschieden, dass eine fristlose Kündigung, die sich auf einen erheblichen Umfang von privaten E-Mails vom Arbeitsplatz aus stützt, wirksam ist. Hintergrund dieser Entscheidung war jedoch, dass der Arbeitnehmer, ein stellvertretender Leiter des Bauamts, der seit über 30 Jahren für die Gemeinde tätig war, innerhalb von sieben Wochen private Nachrichten in einem Umfang von 474 DIN-A-4-Seiten verschickt hatte. Gegen die außerordentliche Kündigung erhob der Arbeitnehmer Klage, die in der ersten Instanz auch erfolgreich war. Das Landesarbeitsgericht wies jedoch die Klage in der Berufungsinstanz ab und erklärte die fristlose Kündigung für wirksam. Dieser Fall dürfte jedoch mit der außerordentlich hohen Nutzung von privaten E-Mails während der Arbeitszeit einen Ausnahmefall darstellen.

Wie sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhalten?

Auf Seiten des Arbeitgebers ist darauf zu achten, dass für die private Nutzung von Internet und E-Mails klare Regeln aufgestellt sind. Fehlen diese, kann sich der Arbeitnehmer auf betriebliche Übung berufen.

Arbeitnehmer hingegen sind gut beraten, sich an bestehende schriftliche Regelungen über die private Nutzung von Internet und E-Mail im Betrieb zu halten. Andernfalls kann es zu einer Abmahnung durch den Arbeitgeber kommen. Sollten schwere Verstöße vorliegen, so kann das Arbeitsverhältnis auch gekündigt werden.

Wenn Sie als Arbeitnehmer bereits eine Abmahnung erhalten haben oder sich nicht sicher sind, was in Ihrem Fall zutreffend ist und wie Sie sich zu verhalten haben, beraten wir Sie gerne. Das

Erstgespräch ist kostenlos.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)