

Mediennutzung am Arbeitsplatz

WALL&KOLLEGEN

RECHTSANWÄLTE

AVVOCATI

BARRISTER-AT-LAW

MÜNCHEN

INNSBRUCK

BOZEN

Mediennutzung am Arbeitsplatz

NETCOMM GmbH



Mediennutzung am Arbeitsplatz

München, 27.09.2011

► **Gliederung**

- 1. Private Nutzung von Internet und eMail am Arbeitsplatz – erlauben oder verbieten?**
- 2. Privatnutzung frei erlaubt – Rechtsfolgen für den Arbeitgeber**
- 3. Lösungsansätze -**
Verbot Privatnutzung in gewissen Grenzen
Erlaubnis Privatnutzung
Zwischenlösungen
- 4. Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?**

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Darf ein Arbeitnehmer Internet- und eMail-Zugang zu privaten Zwecken nutzen?

- Der Arbeitgeber entscheidet, ob er die private Nutzung (ggf. in Grenzen) erlaubt oder verbietet
- Missachtung durch den Arbeitnehmer: Abmahnung - Kündigung möglich

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber private Nutzung erlaubt:

Der Arbeitgeber wird zum Provider

(=> Telekommunikations-/ Telemediendiensteanbieter-TKG, TMG anwendbar)

Rechtsfolgen:

a. Fernmeldegeheimnis gem. § 88 TKG

Jegliche **Überwachung** der **Inhalte** sowie der **Verbindungsdaten** der Internet- und E-Mail-Nutzung ist **unzulässig**

b. Maßnahmen zum Schutz des Fernmeldegeheimnisses gem. § 109 TKG

Alle Inhalts- und Verbindungsdaten sind durch angemessene **technische Vorkehrungen vor Kenntnisnahme zu schützen**. (Zutritts- und Zugriffsbeschränkungen, Verschlüsselungen, Schutz der Firewall-Auswertungsprotokolle vor unbefugter Einsichtnahme).

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber private Nutzung erlaubt:

c. Grundsatz des Systemdatenschutzes gem. § 13 Abs. 6 TMG

Reduzierung der Erhebung von personenbezogenen Daten auf ein **Mindestmaß**

=> Erschwerung der **Auswertung der Internet-/E-Mailnutzungsprotokolle** des **Firewall-Systems** oder der **Kontrollprogramme**

d. Grundsatz der Erforderlichkeit gem. §§ 14 I und 15 I TMG

Protokollierung der privaten Nutzung nur **zu Abrechnungszwecken** zulässig und **unverzüglich** (z.B. nach Auswertung der Nutzungsprotokolle zur Abrechnung) **zu löschen**.

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber private Nutzung erlaubt:

e. Organisatorische Trennung der Daten nach TMG:

Ohne **logische oder physische Trennung** der privaten eMailnutzung von der dienstlichen Nutzung (z.B. separate E-eMail-Anschriften oder Pflicht zur Kennzeichnung als „privat“) ist **jede Kommunikation als privat anzusehen** (so Aufsichtsbehörde in Baden-Württemberg). Erforderlich ist die gesonderte Speicherung der Daten aus dem privaten Nutzungsverhältnis.

f. BDSG

Nutzt der Arbeitnehmer seinen eMailaccount für **private und dienstliche Zwecke (Mischnutzung)**, gilt das **BDSG für alle eMails**, d.h. auch für die dienstlichen.

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Rechtsfolgen, wenn der Arbeitgeber private Nutzung erlaubt:

g. Strafrechtliche Aspekte:

- § 201 StGB, „**Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes**“ und § 33 Kunsturhebergesetz (**Verbot unbefugter Verbreitung und Veröffentlichung von Bildnissen**) / § 201a StGB, „**Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen**“;
- § 202 StGB „**Verletzung des Briefgeheimnisses**“ / 202 a StGB „**Ausspähen von Daten**“;
- § 303 StGB „**Sachbeschädigung**“ / §§ 303 a und 303 b StGB „**Datenveränderung**“ und „**Computersabotage**“;
- § 206 StGB „**Verletzung des Fernmeldegeheimnisses**“

=> **Problem automatisierte Filterung und Löschung** von E-Mails, Einsatz von **Spam-Filtern**: Verletzung des Fernmeldegeheimnisses, weil die E-Mailunterdrückung einen unbefugten Eingriff in den Übermittlungsvorgang darstellen könnte.

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist daher gezwungen, private Nutzung zu verbieten:

- a. TKG, TMG nicht anwendbar
- b. Speicherung & Einsichtnahme in Mitarbeiterdaten grundsätzlich zulässig
- c. Spam-Filter, Vertretungszugriffe, Archivierung zulässig

Beachte: Kontrollen (stichprobenartig) durch den Arbeitgeber sind notwendig!

=> Erlaubnis für Arbeitgeber nicht möglich und auch Verbot für beide Seiten unpraktikabel

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Lösungsansätze

1. Erlaubnis privater Nutzung in gewissen Grenzen

Der Arbeitgeber kann die Gestattung der privaten Nutzung davon abhängig machen, dass die Arbeitnehmer einer Protokollierung zur Durchführung einer angemessenen Kontrolle der Netzaktivitäten zustimmen (**Einwilligung**, § 4a BDSG).

Die Voraussetzungen für die Wirksamkeit einer Einwilligung :

1) Der Betroffene muss sein Einverständnis zeitlich **vor Beginn** des Verarbeitungsprozesses **freiwillig** erteilen, eine nachträgliche Genehmigung hat keine rechtfertigende Wirkung für die Vergangenheit.

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Lösungsansätze

1. Erlaubnis privater Nutzung in gewissen Grenzen

2) Die Einwilligungserklärung bedarf grundsätzlich der **Schriftform** (vgl. § 126 BGB).

3) Die Einwilligungserklärung ist besonders hervorzuheben, wenn sie zusammen mit anderen Erklärungen erteilt werden soll. Zb durch **Fettdruck** oder als **gesondert unterzeichneter Anhang**.

4) Vor Abgabe der Einwilligungserklärung **Hinweis auf die Zwecke der Datenverarbeitung**; dazu gehört auch die Information über die Arten der Daten, die verarbeitet werden sollen.

Anhänge

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Lösungsansätze

2. Dienstanweisung / Betriebsvereinbarung

- Generelle **dienstliche Anweisung** auf betriebsüblichem Weg zur Nutzung der IT-Infrastruktur
- **Betriebsvereinbarung** ; beachte: **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**
 - > Zwingender Inhalt in einer BV: Umfang der Nutzung, Beschreibung der Kontrollmaßnahmen, Datenschutz, Sanktionen

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Lösungsansätze

3. Zwischenlösungen

- 1) Zeitliche Ausnahmeregelung ("Nutzung in Pausen und außerhalb der Arbeitszeit" oder "nur zwischen 12 Uhr und 13 Uhr") definieren, in der auf einen Freemail-Account (wie web.de) zugegriffen werden darf.
- 2) Zuweisung einer zusätzlichen privaten (und als solche gekennzeichneten) eMailadresse - verbunden mit der Auflage, dass nur letztere zu privaten Zwecken genutzt werden darf. Keine Mitbestimmung des Betriebsrats
- 3) Verpflichtung des Mitarbeiters, private E-Mails im Header deutlich als "privat" zu kennzeichnen (so in manchen Behörden).

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Welche Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?

Der Betriebsrat hat ein **Mitbestimmungsrecht** bei:

- der Einführung von **Kontrollsystemen**
- wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Internet- oder Email-Nutzung die **Ordnung im Betrieb** regelt und **Verhaltensregelungen** festlegt

Mitbestimmungsfrei sind Regelungen zur:

- **Kostenübernahme,**
 - dem **Umfang,**
 - den **Voraussetzungen**
- der privaten Nutzung befassen.

Mediennutzung am Arbeitsplatz

EXKURS

Social Media

Facebook, Twitter und Co.

Rechtslage

Diskussion

Mediennutzung am Arbeitsplatz

Natalie Wall

Fachanwältin für
Informationstechnologierecht

www.wall-legal.de

Rechtsanwältin

Natalie Wall

Karlsplatz 7
80335 München

FON 089 30 90 589-0

FAX 089 30 90 589-11

MOB 0173-3582228

wall@wall-legal.de

www.wall-legal.de