

Konflikte zwischen Datenschutz und E-Mail-Archivierung vermeiden

Das Thema E-Mail-Archivierung ist inzwischen in den IT-Strategien der allermeisten deutschen Unternehmen angekommen. Lange Zeit als Pflicht eher vernachlässigt, hat sich nunmehr folgende Einstellung durchgesetzt:

Es handelt sich um eine rechtliche Notwendigkeit, die gleichzeitig das Potenzial für immense wirtschaftliche und technische Vorteile bietet. Doch bei wachsendem Interesse für die Thematik werden auch eine Reihe möglicher Probleme und Stolperfallen, besonders im juristischen Bereich, offensichtlich. Die „Compliance“, also das Erfüllen der Aufbewahrungspflicht von E-Mails gemäß entsprechender rechtlicher Vorgaben, ist zumindest nicht ohne eine gewisse Sorgfalt und Planung herzustellen, wenn man nicht gleichzeitig mit anderen Vorschriften in Konflikt geraten will.

Private Nutzung von E-Mails untersagen

In Anbetracht der Masse der täglich empfangenen und versendeten E-Mails ist eine Kategorisierung in archivierungspflichtige und nicht-archivierungspflichtige E-Mails beinahe unmöglich. Um Vollständigkeit zu gewährleisten werden daher häufig schlicht alle E-Mails sofort bei Ein- und Ausgang auf dem E-Mail-Server archiviert. So wird gleichzeitig möglichen Manipulationen vorgebaut, da einzelne Mitarbeiter die digitale Post vor der Archivierung weder verändern noch löschen können. Jedoch kann dies ein Unternehmen auch in Konflikte mit Datenschutzrichtlinien bringen. Ist den Arbeitnehmern beispielsweise die private E-Mail-Nutzung gestattet, unterliegt der Arbeitgeber als Telekommunikationsanbieter dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und dem Telekommunikationsgesetz (TKG). Zur Lösung dieses Problems kann die private E-Mail-Nutzung untersagt oder die ausschließliche Nutzung externer Dienste (Webmailer wie Google Mail oder GMX) vorgeschrieben werden. Um juristisch auf der sicheren Seite zu sein, muss beides schriftlich fixiert, kontrolliert und durchgesetzt werden.

Alternative Betriebsvereinbarung?

Bisweilen wird die Auffassung vertreten, dass die private Nutzung des geschäftlichen E-Mail-Accounts und E-Mail-Archivierung dann nicht in einem Konflikt stehen, wenn die Mitarbeiter – gegebenenfalls mittels einer Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat – der Archivierung explizit zugestimmt haben. Allgemein betrachtet ist dies auch zutreffend, im Detail jedoch kompliziert. Denn problematisch hierbei ist, dass der Mitarbeiter auf diese Weise nur seine eigenen durch das Fernmeldegeheimnis geschützten Rechte abtreten kann. Dies gilt jedoch selbstverständlich nicht für einen eventuellen „externen Kommunikationspartner“, dessen Nachrichten ja unwissentlich und unwillentlich mitgesichert würden.

Da also die E-Mails von Außenstehenden archiviert würden und deren Recht auf Datenschutz verletzt, erscheint dieses Vorgehen nicht als zielführende Alternative.

Best Practice Tipp

Das Verbot der privaten Nutzung betrieblicher E-Mail-Accounts ist nach Abwägung aller Möglichkeiten der beste Weg, um Konflikte zwischen Datenschutz und E-Mail-Archivierung zu vermeiden.

Personenbezogene Inhalte dienstlicher E-Mails

Es existieren darüber hinaus noch gewisse Unsicherheiten, selbst wenn die private Nutzung der geschäftlichen E-Mail-Accounts explizit untersagt ist: Beispielsweise können auch dienstliche E-Mails durchaus datenschutzrechtlich relevante, personenbezogene Inhalte haben. In diesem Zusammenhang wird gegen eine generelle Archivierung aller Mails beispielhaft die mögliche elektronische Post des Betriebsarztes an einen Mitarbeiter angeführt. Selbstverständlich handelt es sich dabei um vertrauliche und somit schützenswerte Inhalte.

Führende deutsche IT-Rechtler vertreten allerdings die Auffassung, dass bei einer Interessenabwägung zwischen dem Datenschutz des Arbeitnehmers (Art. 2 I GG i.V.m. Art. 1 I GG) und dem „Schutz des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes des Arbeitgebers“ (Art. 14 I GG) letzterer obsiegt. Der Begriff der „Erforderlichkeit“ (§ 32 BDSG) spielt hierbei eine wichtige Rolle. Denn aufgrund der zahlreichen Gesetze und Vorschriften besteht eben nicht nur ein Interesse, sondern geradezu die Pflicht zur Archivierung. Allerdings muss der Arbeitgeber unbedingt seiner Informationspflicht über die E-Mail-Archivierung gemäß § 4 III BDSG nachkommen und alle Mitarbeiter vor der Implementation einer entsprechenden Lösung informieren.

Vergleichbare Situationen in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Die hier für Deutschland geschilderte Problematik und die aufgezeigten Lösungsansätze sind auch für Österreich und die Schweiz relevant. Allerdings besitzen die jeweils zu Grunde liegenden Gesetze und Vorschriften abweichende Bezeichnungen in den jeweiligen Ländern.

Rechtlicher Hinweis

Dieses Dokument dient lediglich der Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Im konkreten Einzelfall wenden Sie sich bitte an einen spezialisierten Rechtsanwalt. Eine