

Zugriff auf Mitarbeiterdaten

Beispiel

Ein Mitarbeiter ist aus dem Unternehmen ausgeschieden und die persönlichen Daten wie Postfach oder Homelaufwerk sollen dem Vorgesetzten zur Verfügung gestellt werden.

Technische Lösung

Technisch stellt es kein Problem dar, das Postfach des ausgeschiedenen Mitarbeiters zur Verfügung zu stellen. Egal ob als Export oder das Einbinden des (noch aktiven) Postfaches.

Auch die Daten aus dem persönlichen Laufwerk können kopiert und zur Verfügung gestellt werden.

Datenschutzrechtliches Problem

Aus Datenschutzrechtlicher Sicht ist es leider nicht so einfach. Zuerst stellen sich folgende Fragen:

1. ist die Privatnutzung des geschäftlichen Postfaches erlaubt
2. ist die Privatnutzung des geschäftlichen Postfaches untersagt
3. es gibt keine Regelung

zu Punkt 1: Existiert im Unternehmen ein Privatnutzungsverbot des betrieblichen E-Mailsystems, sind die in den Postfächern enthaltenen Korrespondenzmails als geschäftlich einzustufen. Dies erleichtert einen Zugriff auf das Postfach eines abwesenden oder ausgeschiedenen Mitarbeiters erheblich.

Dennoch sind auch in dieser Fallkonstellation die Grundsätze des Datenschutzes zu berücksichtigen. Denn auch bei verbotener Privatnutzung des betrieblichen E-Mailsystems, in dem sich ausschließlich dienstliche Mails befinden, darf der Arbeitgeber nicht ohne weiteres auf die Mailinhalte zugreifen. Die Nutzung des E-Mailaccounts eines abwesenden Mitarbeiters durch Vorgesetzte oder Kollegen stellt in der Regel einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Betroffenen dar, da davon auszugehen ist, dass in dem Postfach zumindest „seine“ personenbezogenen Daten enthalten sind (E-Mailadressen bestehen häufig aus Name, Vorname des Mitarbeiters und den Firmennamen; in E-Mailsignaturen sind zumeist die Position und andere Informationen mit Personenbezug enthalten) .

zu Punkt 2: Bei Verbot der Privatnutzung werden die personenbezogenen Daten jedoch in einem engen Zusammenhang zum Beschäftigungsverhältnis und der Aufgaben des Mitarbeiters stehen, weshalb der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht in aller Regel als gering bzw. verhältnismäßig zu bewerten ist, und die Interessen des Unternehmens schwerer wiegen.

Es empfiehlt sich, den konkreten Grund, die Art und den Umfang des Zugriffs auf das Postfach eines abwesenden oder ausgeschiedenen Mitarbeiters sowie die zugriffsberechtigten Personen zu dokumentieren. Nach Möglichkeit sollte dann ausschließlich nach konkreten E-Mails gesucht bzw. gefiltert werden, und nicht „auf gut Glück“ sämtliche E-Mailinhalte gelesen oder gar weitergeleitet werden.

zu Punkt 3: Existiert keine Regelung, also weder ein ausdrückliches Verbot noch eine ausdrückliche Erlaubnis, muss in aller Regel von einer Duldung der Privatnutzung ausgegangen werden. Eine Duldung ist dann ganz ähnlich zu bewerten, wie eine Erlaubnis, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass – zumindest einzelne – Mitarbeiter das dienstliche Postfach auch für die private Kommunikation verwenden.

Fazit

In jedem (!) Falle sollte bei einem solchen Zugriff der zuständige Datenschutzbeauftragte und Personal- bzw. Betriebsrat vorher schriftlich informiert werden.

Meiner Erfahrung nach, wird ein Termin angesetzt, bei dem der zuständige Datenschutzbeauftragte, der Personal-/Betriebsrat, der Abteilungsleiter/Vorgesetzte anwesend sind. Es wird dann einmalig gemeinsam das Postfach geöffnet und der Vorgesetzte kann die Mails durchsehen und sich die benötigten Informationen speichern. Danach wird das Postfach wieder "verschlossen".

Selbstverständlich dient das hier nur als Hinweis. Die Verantwortung trägt der Vorgesetzte/Firmeninhaber, denn rein technisch wäre man in der Lage, das Postfach/Home-Laufwerk zur Verfügung zu stellen. Für diesen Fall würde ich um eine schriftliche Aufforderung bitten.

Quelle:

My IT-Brain - <https://myitbrain.de/>



Adresse des Artikels:

https://myitbrain.de/doku.php?id=public:dsgvo:zugriff_auf_mitarbeiterdaten&rev=1710762137

Letzte Aktualisierung des Artikels: 2024/03/18 12:42

Druckdatum: 2026/02/04 15:57