



## E-Mail-Accounts von Ex-Mitarbeitern – Tabu oder kein Problem?

**Datenschutz.** Seit Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) bestehen EU-weit einheitliche und zum Teil verschärfte Regelungen zum Schutz der Rechte und Freiheiten von Betroffenen bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten. Entgegen einem landläufigen Irrtum schützt die DSGVO also nicht Daten als solche, sondern die Menschen, denen sie zuordenbar sind, wie die RA Melanie Gassler-Tischlinger und RA Fabian Bösch von GPK Pegger Kofler & Partner Rechtsanwälte im folgenden Artikel aufzeigen.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist grundsätzlich nur dann und nur insoweit zulässig, als zumindest einer von sechs explizit genannten Rechtfertigungsgründen vorliegt. Dieser Umstand, gepaart mit niederschwellig auszuübenden Betroffenenrechten sowie Strafdrohungen in Millionenhöhe, führt in der Praxis häufig dazu, dass Unternehmen in (durchaus nachvollziehbarer) Sorge vor Konsequenzen besonders zurückhaltend bei der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten agieren – dies oft zulasten der Praktikabilität und einer effizienten Nutzung der eigenen Datenbestände.

Hinsichtlich des Umgangs mit dem dienstlichen E-Mail-Account nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters hat der Oberste Gerichtshof (OGH) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung (OGH 28.06.2023, 6 ObA 1/22y) einige Aspekte klargestellt.

### Anlassfall – Einsichtnahme in E-Mails

Gegenstand des Falles war im Wesentlichen die Frage, ob die Geschäftsführung eines Unterneh-

mens E-Mails von ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen lesen darf.

Das betreffende Unternehmen hatte zwei Geschäftsführer und diese wiederum hatten jeweils eine Assistentin. Jede Mitarbeiterin verfügte über eine eigene E-Mail-Adresse in Microsoft Outlook mit eigenem Passwort. Die Privatnutzung der eigenen E-Mail-Adresse war erlaubt. Die Assistentinnen der Geschäftsführung hatten zusätzlich Zugriff auf die E-Mail-Konten ihrer Vorgängerinnen und der Geschäftsführer. Die Assistentinnen machten davon auch Gebrauch und nahmen Einsicht in den Account ihrer Vorgängerin, weil darin die Korrespondenz mit Kunden, insbesondere hinsichtlich Angeboten und Verträgen enthalten war. Nach der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses einer Assistentin nahm der Geschäftsführer, für den sie arbeitete, Einsicht in ihr E-Mail-Konto. Dabei erlangte er Kenntnis davon, dass die zweite Assistentin in einer E-Mail an die erste Assistentin abfällig („Idiotenhaufen“, „zum Durchdrehen“, „unfähig“) über das Unternehmen herzog. Der Geschäftsführer konfrontierte die

zweite Assistentin damit per E-Mail, das in Kopie auch an eine Mitarbeiterin der Personalabteilung ging, und sprach gleichzeitig die Kündigung aus.

Die Assistentinnen fühlten sich durch die Einsichtnahme des Geschäftsführers und die Information an die Mitarbeiterin der Personalabteilung, beides ohne ihre Zustimmung, bloßgestellt und in ihrem Recht auf Datenschutz und Privatsphäre verletzt. Sie beehrten mittels gesonderter Klage jeweils immateriellen Schadenersatz in Höhe von 1.000 Euro.

### Rechtliche Würdigung

Zunächst hielt der OGH fest, dass die Einsichtnahme in den E-Mail-Account eines einzelnen Mitarbeiters keine Kontrollmaßnahme im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes ist. Es bedarf also schon deshalb keiner Zustimmung des Betriebsrats bzw. – mangels Betriebsrats – des einzelnen Mitarbeiters. Als Kontrollmaßnahme ist die systematische Überwachung von Eigenschaften, Handlungen oder des allgemeinen Verhaltens von Mitarbeitern durch den Betriebsinhaber zu verstehen. Es geht dabei um eine Kollektiv-Kontrolle und nicht bloß um eine individuelle Kontrolle.

In datenschutzrechtlicher Hinsicht bekräftigte der OGH, dass die in E-Mails enthaltenen Informationen in der Regel als personenbezogene Daten anzusehen sind und die Einsichtnahme in ein E-Mail-Konto daher einer Rechtfertigung bedarf. Eine solche Rechtfertigung kann, muss aber nicht die Einwilligung des Betroffenen sein. Insbesondere können auch überwiegende Interessen des Arbeitgebers die Einsichtnahme rechtfertigen.

Die Einsichtnahme in rein private (nicht betriebliche) Korrespondenz kann in der Regel nicht durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt werden. Sobald bei der Einsichtnahme die private Natur der Korrespondenz erkennbar ist, muss der Arbeitgeber die Einsichtnahme daher unverzüglich abbrechen.

Das berechtigte Interesse des Arbeitnehmers kann aber nachvollziehbarer Weise darin beste-

**Wie ist mit dienstlichen E-Mail-Accounts von ehemaligen Mitarbeiter:innen umzugehen?** Zu dieser oft gestellten Frage hat der Oberste Gerichtshof in einer aktuellen Entscheidung einige Aspekte klargestellt.

hen, dass die Einsichtnahme zur Aufrechterhaltung des Tagesgeschäfts erforderlich ist, weil der Arbeitgeber über die Korrespondenz des ausgeschiedenen Mitarbeiters mit Geschäftspartnern und Kunden Bescheid wissen muss.

Hinsichtlich der Weiterleitung der Kündigungse-Mail des Geschäftsführers an eine Mitarbeiterin der Personalabteilung ist ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers darin zu erblicken, dass die Personalabteilung über die Kündigung und auch über die abfälligen Äußerungen, die zur Kündigung geführt haben, informiert sein sollte.

Ein wichtiges Indiz für das Überwiegen der Interessen der Assistentin wäre es, wenn sie mit der Einsichtnahme in ihren persönlichen E-Mail-Account nicht rechnen musste (was hier aber nicht der Fall war). Auch wenn beispielsweise die Einsichtnahme gar nicht erforderlich war, weil dem Arbeitgeber etwa andere Wege zur Wahrung seiner Interessen zur Verfügung gestanden wären, spräche das für das Überwiegen der Interessen der Assistentin an ihrer Privatsphäre und der Geheimhaltung.

Außerdem wies der OGH noch darauf hin, dass selbst eine unrechtmäßige Einsichtnahme noch nicht zwingend zu einem Schadenersatzanspruch („Schmerzensgeld“ für Datenschutzverstöße) führt. Die Assistentin hätte zusätzlich nachweisen müssen, dass ihr ein tatsächlicher immaterieller Schaden überhaupt entstanden ist.

Im Ergebnis kam der OGH zum Schluss, dass die wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers, über die Geschäftskorrespondenz der Assistentin Bescheid zu wissen, sowie das Interesse an der Weiterleitung der Kündigung samt Information über die Begleitumstände an die Personalabteilung gegenüber den Interessen der Assistentinnen auf Privatsphäre und Geheimhaltung überwiegen. Die Klagen wurden abgewiesen.

### Lessons Learned für die Praxis

Aus der obigen Entscheidung sowie aus der übrigen bisherigen Rechtsprechung lassen sich fol-

gende Grundsätze für derartige Fälle ableiten:

- Mitarbeiter sollten in transparenter Weise über die sie betreffenden Datenverarbeitungen informiert werden. Das vermeidet einerseits „Überraschungen“ für die Mitarbeiter und führt andererseits zur gebotenen Datensparsamkeit.
- Die punktuelle (nicht systematische) Einsichtnahme in den E-Mail-Account eines Mitarbeiters ist keine Kontrollmaßnahme im Sinne des Arbeitsverfassungsrechts. Die Zustimmung des Betriebsrats ist daher nicht erforderlich.
- Die Einsichtnahme in den E-Mail-Account eines Mitarbeiters stellt eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der DSGVO dar, die einer Rechtfertigung bedarf.
- Die Einsichtnahme des Arbeitgebers in den E-Mail-Account eines ausgeschiedenen Mitarbeiters ist auch ohne dessen Einwilligung aufgrund der berechtigten Interessen des Arbeitgebers zulässig, soweit dies zur Fortführung bzw. Übergabe der Agenden des ausgeschiedenen Mitarbeiters erforderlich ist.

Die Einsichtnahme in rein private (nicht betriebliche) Korrespondenz ist verboten und muss nach Erkennbarkeit unverzüglich abgebrochen werden. Hierbei ist stufenweise vorzugehen:

1. Prüfung des Empfängers bzw. Absenders
2. Prüfung des Betreffs
3. Ist dann immer noch nicht klar, ob es sich um private oder betriebliche Kommunikation handelt, ist der betreffende Mitarbeiter allenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsrats zu befragen.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die DSGVO einer effizienten Datenverarbeitung nicht im Wege steht. Mit „gesundem Hausverstand“ und vor allem Transparenz im Umgang mit Datenverarbeitungen wird die DSGVO nicht zum Spielverderber, sondern zum umsichtigen Spielleiter, der einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sucht. ▲

### Zu den Autoren:



Mag. Fabian Bösch, B.A. ist Rechtsanwalt bei GPK Pegger Kofler & Partner Rechtsanwälte.



Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M. ist Rechtsanwältin bei GPK Pegger Kofler & Partner Rechtsanwälte.

Nähere Infos unter [www.lawfirm.at](http://www.lawfirm.at)