

ARD - Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis

## ■ **Umgang mit dem betrieblichen E-Mail-Account ausgeschiedener Mitarbeiter**

Thema - Arbeitsrecht · Florian Dauser, LL.M./Mag. Severin Plattner · ARD 6735/6/2021 · Heft 6735 v. 11.2.2021

Nahezu jeder Mitarbeiter hat heutzutage einen eigens für ihn eingerichteten, personalisierten betrieblichen E-Mail-Account mit einer personalisierten E-Mail-Adresse. Nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters stellt sich die Frage, wie mit dem verbleibenden E-Mail-Account des Mitarbeiters verfahren werden soll. Muss der Arbeitgeber den Account unverzüglich löschen oder muss der Account noch über eine bestimmte Zeit "offen" gehalten werden? Darf der Arbeitgeber außerdem in das Postfach des Mitarbeiters Einsicht nehmen bzw was ist bei der Einsichtnahme zu beachten? Diese und weitere Fragen werden in der Folge praxisnah erörtert.

### **1. Recht auf private Internetnutzung**

Bei der arbeitsrechtlichen Behandlung dieses Sonderproblems muss zuerst differenziert werden, ob der E-Mail-Account während der Arbeit von den Arbeitnehmern auch **für private E-Mails genutzt** werden darf (entweder ausdrücklich erlaubt oder nur geduldet), **oder** ob die **Privatnutzung untersagt** ist.

Da der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit - außerhalb der Arbeitspausen - grundsätzlich verpflichtet ist, dem Arbeitgeber sein (uneingeschränktes) Bemühen zur Verfügung zu stellen, ist die Vornahme privat bedingter Verrichtungen damit nicht zu vereinbaren.<sup>1</sup> Diese These ist allerdings theoretischer Natur, sodass oftmals auch Verrichtungen aus der privaten Sphäre während der Arbeitszeit Platz einnehmen. Der richtige Umgang mit Mitarbeiterdaten stellt eine Kernproblematik für Arbeitgeber dar.<sup>2</sup>

Die österreichische Rechtsordnung sieht grundsätzlich **kein Recht** des Arbeitnehmers auf private Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses und dadurch auch nicht auf das Versenden bzw Empfangen von privaten E-Mails vom betrieblichen E-Mail-Account vor.<sup>3</sup>

Dem Arbeitgeber steht es als Eigentümer der Betriebsmittel frei, die Privatnutzung des betrieblichen Internetanschlusses entweder durch einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen - beispielsweise mittels Betriebsvereinbarung nach [§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG](#) - zu erlauben oder zu verbieten.

Ein Anspruch auf Privatnutzung kann sich auch aus einer andauernden **betrieblichen Übung** ergeben: Duldete der Arbeitgeber die Privatnutzung über einen längeren Zeitraum hinweg, kann dies als schlüssige Zustimmung des Arbeitgebers zur privaten Nutzung des E-Mail-Accounts gedeutet werden.<sup>4</sup>

Liegt keine der oben genannten Regelungen über die private Internet- und E-Mail-Nutzung vor, ist laut hA die Privatnutzung **in einem angemessenen Ausmaß erlaubt**.<sup>5</sup> Dies darf jedoch (beispielsweise) die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigen, keine zusätzlichen Sicherheitsrisiken (zB durch Virenimport) schaffen und es dürfen keine widerrechtlichen Handlungen (wie zB nationalsozialistische Propaganda) unterstützt werden.<sup>6</sup>

### **2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Wird ein Dienstverhältnis mit einem Arbeitnehmer beendet, so ergeben sich hinsichtlich der vom Arbeitnehmer selbst hinterlassenen Daten, wie den E-Mails und dem E-Mail-Account, Fragen zur Handhabung in **arbeits- und datenschutzrechtlicher Hinsicht**.

Dazu ist vorab festzuhalten, dass bei einem **E-Mail-Account**, der aus dem **Vor- und Nachnamen** (zB [vorname.nachname@firma.at](mailto:vorname.nachname@firma.at)) besteht, ein Personenbezug gegeben ist und es sich somit um **personenbezogene Daten** gemäß Art 4 Z 1 DSGVO handelt, weil sich diese Informationen im E-Mail-Account auf eine

Seite 3

identifizierbare natürliche Person beziehen.<sup>7</sup> Verfügt der Arbeitnehmer über einen entsprechend individualisierten E-Mail-Account, darf der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass eine gleichermaßen individualisierte Zuordnung der elektronischen Post erfolgt und damit der Kommunikationsinhalt vertraulich ist. Davon zu unterscheiden sind E-Mail-Accounts, die lediglich aus allgemein umschriebenen "Betriebsabteilungstiteln" bestehen (zB [office@firma.at](mailto:office@firma.at)), bei denen der Arbeitnehmer nicht von der Vertraulichkeit des Kommunikationsinhaltes ausgehen kann.<sup>8</sup> Grundsätzlich hat der Arbeitgeber entweder auf Verlangen des Arbeitnehmers oder aufgrund des Gebots der Datenminimierung nach der DSGVO die betroffenen Daten des Arbeitnehmers zu löschen. Eine nach Beendigung des Dienstverhältnisses weitergehende Verarbeitung der Daten darf nur erfolgen, wenn ein **Rechtfertigungsgrund** nach der DSGVO vorliegt. Rechtfertigungsgründe für die Verarbeitung der Daten eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers sind insbesondere die Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, für statistische Zwecke, für die Geltendmachung bzw Verteidigung von Ansprüchen und aufgrund von gesetzlichen Aufbewahrungsfristen (vor allem aufgrund von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sowie der siebenjährigen Aufbewahrungsfrist des UGB).<sup>9</sup> Das **Löschen individualisierter E-Mail-Accounts** ausgeschiedener Arbeitnehmer stellt ein **Sonderproblem** dar, weil das Löschen der personenbezogenen Daten des ehemaligen Arbeitnehmers (zB aufgrund des Gebots zur Datenminimierung und auf Wunsch des Arbeitnehmers) mit den Interessen des Arbeitgebers an den betrieblichen Nachrichten kollidiert (siehe Punkt 2.4.).

### 2.1. Rechtslage bei verbotener Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Accounts

War die private Nutzung des E-Mail-Accounts während des Arbeitsverhältnisses nicht gestattet, darf der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen, dass sich **nur dienstliche E-Mails** im Postfach des Arbeitnehmers befinden.<sup>10</sup> Da der betriebliche E-Mail-Account ein Betriebsmittel im Eigentum des Arbeitgebers ist und daher seinem Zugriff unterfällt, darf dieser nach Ausscheiden des Mitarbeiters grundsätzlich nach unbearbeiteten dienstlichen E-Mails suchen, E-Mails lesen und den Account löschen.<sup>11</sup>

Doch auch bei einem Verbot der Privatnutzung darf der Arbeitnehmer den betrieblichen E-Mail-Account ausnahmsweise für private Zwecke nutzen.<sup>12</sup> Dies ist der Fall, wenn durch die Nutzung eine berechtigte Abwesenheit des Arbeitnehmers erspart wird, wie es beispielsweise bei Erledigung behördlicher Angelegenheiten der Fall ist.<sup>13</sup> Sobald jedoch zB aus der Adressierung **erkennbar** ist, dass es sich um **private E-Mails** handelt, ist dem Arbeitgeber die **Einsichtnahme verwehrt**.<sup>14</sup> Da diese Privat-E-Mails aber (in gewisser Weise) mit dem Arbeitsverhältnis verknüpft sind, können sie vom Arbeitgeber **gelöscht** werden.<sup>15</sup>

### 2.2. Rechtslage bei erlaubter Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Accounts

Anders ist die Rechtslage, wenn der dienstliche E-Mail Account auch zum Versand privater E-Mails genutzt werden darf bzw dies vom Arbeitgeber geduldet wird.

Da der Arbeitgeber davon ausgehen muss, dass sich in dem E-Mail-Postfach auch private E-Mails befinden (könnten), ist er aufgrund der (nachvertraglichen) Fürsorgepflicht und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters zu **erhöhter Vorsicht** angehalten. Der Arbeitgeber darf daher grundsätzlich **nicht ohne Zustimmung** des Arbeitnehmers in das Postfach **Einsicht** nehmen<sup>16</sup> und den E-Mail-Account des ausgeschiedenen Mitarbeiters auch **nicht einfach löschen**.<sup>17</sup>

Seite 2

Der Arbeitgeber darf den E-Mail-Account so lange nicht löschen, bis der ausgeschiedene Arbeitnehmer kein Interesse mehr an der Nutzung des E-Mail-Accounts hat. Die Interessen des ausgeschiedenen Arbeitnehmers an seinen privaten Daten überwiegen das Interesse des Arbeitgebers an der Löschung. Besteht aber auf Seiten des ausgeschiedenen Arbeitnehmers kein Interesse an den privaten Daten oder stimmt dieser der Löschung der Daten zu, so kann der Arbeitgeber den Account löschen.<sup>18</sup> Ist eine Abstimmung mit dem Arbeitnehmer aus welchen Gründen auch immer nicht möglich, muss der Arbeitgeber vor der Löschung des Kontos eine **Wartefrist** einhalten. Erst wenn klar ist oder der Arbeitgeber davon ausgehen kann, dass der frühere Arbeitnehmer an der Nutzung des E-Mail-Accounts kein Interesse hat, kann der Arbeitgeber diesen löschen.<sup>19</sup> In der Praxis sollte dem früheren Arbeitnehmer die Möglichkeit gegeben werden, Einsicht in seinen E-Mail-Account zu nehmen, um private E-Mails auszusortieren bzw zu löschen.<sup>20</sup> So kann ver-

Seite 4

hindert werden, dass es beim Aussortieren privater Mails durch den Arbeitgeber zu einem Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers kommt. Dieses sogenannte **"Recht auf finale Nutzung"** ist einer **Interessenabwägung** zugänglich. Steht ein berücksichtigungswürdiges Arbeitgeberinteresse entgegen (zB bei Entlassung des Mitarbeiters aufgrund der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen), besteht kein Recht auf finale Nutzung und dem Mitarbeiter kann die Einsicht verwehrt werden.<sup>21</sup> Es ist daher grundsätzlich im Einzelfall zu entscheiden, ob dem Arbeitnehmer ein "Recht auf finale Nutzung" zukommt oder nicht. Stellenweise wird sogar die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber private E-Mails (sofern erkennbar) dem früheren Arbeitnehmer weiterleiten muss.<sup>22</sup>

Strittig ist, ob das "Recht auf finale Nutzung" **vertraglich abbedungen** werden kann. Dagegen spricht, dass dem Arbeitgeber dadurch die Einsicht in die private Korrespondenz des Mitarbeiters ermöglicht und durch eine solche Regelung somit in die Privatsphäre des Arbeitnehmers eingegriffen wird. Nach hA kann aber auch über die Privatsphäre des Arbeitnehmers vertraglich disponiert werden<sup>23</sup> und daher auch das Recht auf finale Nutzung vertraglich abbedungen werden.<sup>24</sup>

### 2.3. Datenschutzrechtliche Informationspflicht

Unabhängig davon, ob die private Nutzung gestattet war, besteht eine **datenschutzrechtliche Informationspflicht** des Arbeitgebers.<sup>25</sup> Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in "präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache" über die beabsichtigte Datenverarbeitung (Löschung, Offenhalten etc) informieren.<sup>26</sup>

### 2.4. "Automatic reply" und offenhalten

"Automatic reply" ist eine automatisch versandte Antwort, die dem Absender einer E-Mail bekannt gibt, dass der Empfänger der E-Mail nicht mehr im Unternehmen tätig ist. Bei **ausschließlich dienstlich** genutzten E-Mail Accounts besteht **nur in Ausnahmefällen** die Pflicht des Arbeitgebers, eine "automatic reply" für das Konto des ausgeschiedenen Mitarbeiters einzurichten.<sup>27</sup>

Bei (auch) **privat genutzten** E-Mail Konten wird ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Einrichtung einer automatischen Antwort ("automatic reply") sogar überwiegend **bejaht**, weil die dienstliche E-Mail Adresse als Teil der digitalen Identität des Arbeitnehmers gesehen wird und der Arbeitnehmer ein Interesse an der Einrichtung der "automatic reply" hat.<sup>28</sup>

Möchte der Arbeitgeber den E-Mail-Account eines ehemaligen Arbeitnehmers offenhalten (beispielsweise um noch Nachrichten von Kunden zu empfangen), ist zu beachten, dass dafür eine **datenschutzrechtliche Rechtfertigung** vorliegen muss, da bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der bis dahin bestandene Rechtfertigungsgrund für die Datenverarbeitung weggefallen ist. Praktisch kommen in diesem Fall nur ein berechtigtes Interesse des

Seite 3

Arbeitgebers<sup>29</sup> oder die Pflicht zur Erfüllung eines Vertrages<sup>30</sup> als Rechtfertigungsgrund in Betracht.<sup>31</sup> Das berechnigte Interesse des Arbeitgebers kann dabei regelmäÙig durch eine Nachricht sichergestellt werden, dass die geschäftliche Korrespondenz des ausgeschiedenen Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitnehmer ("automatic reply") zu richten ist.<sup>32</sup>

### 3. Auf den Punkt gebracht

Falls es Regelungen im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Weisungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Nutzung des betrieblichen E-Mail-Accounts gibt, sind diese maßgeblich. Gibt es keine Regelungen, ist die Privatnutzung im Zweifel in einem eingeschränkten Ausmaß erlaubt.

Grundsätzlich ist Arbeitgebern zu raten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer ein Einvernehmen über die Vorgehensweise herzustellen.

Wurde die Privatnutzung **untersagt**, darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich nur dienstliche E-Mails im Postfach finden, und daher nach unbearbeiteten dienstlichen E-Mails **suchen** und den Account des ausgeschiedenen Mitarbeiters **löschen**.

Wurde die Privatnutzung **erlaubt**, ist eine Löschung nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig oder nach längerem Zuwarten, sodass der Arbeitgeber davon ausgehend konnte, dass der Arbeitnehmer kein Interesse an seinen privaten Daten hat. In der Praxis sollte dem Arbeitnehmer - außer in Ausnahmefällen - die Möglichkeit gegeben werden, die privaten von den betrieblichen E-Mails auszusortieren ("**Recht auf finale Nutzung**").

Ein Offenhalten des E-Mail-Accounts bedarf einer datenschutzrechtlichen Rechtfertigung. Der Arbeitgeber muss den ausgeschiedenen Arbeitnehmer in jedem Fall in "präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache" über die beabsichtigte Datenverarbeitung (Löschen, Offenhalten) informieren. Nach einer angemessenen **Wartefrist** kann der E-Mail-Account schlussendlich **gelöscht** werden.

### 4. Praxistipps für Arbeitgeber

- (i) Um Unklarheiten zu vermeiden, sollte eine Regelung über die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail Accounts getroffen werden;
- (ii) wird die Privatnutzung erlaubt, sollten die Befugnisse der Mitarbeiter genau festgelegt werden;
- (iii) der Umgang mit dem E-Mail-Account nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sollte klar geregelt sein (Wartefrist, Recht auf finale Nutzung, Löschung);
- (iv) der Arbeitgeber hat seiner Informationspflicht nachzukommen, sodass der ausgeschiedene Arbeitnehmer in "präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache" über die beabsichtigte Datenverarbeitung des E-Mail-Accounts informiert wird;
- (v) E-Mail-Programme sollten so konfiguriert sein, dass der Arbeitgeber beim Öffnen des E-Mail-Postfachs lediglich Einsicht in Verkehrsdaten (dh Absenderadressen und Übermittlungszeitpunkt) hat; die Privatnutzung der betrieblichen Internetdienste sollte nur unter der Bedingung, dass alle privaten Daten in eigens gekennzeichneten Ordnern abgelegt werden, gestattet werden;
- (vi) nach Ausscheiden eines Mitarbeiters ist die Einrichtung einer "automatic reply", mit der Bekanntgabe der neuen Ansprechperson für Kunden oder Geschäftspartner, wonach die Person nicht mehr im Unternehmen tätig ist, empfehlenswert.<sup>33</sup>

Seite 5

Seite 4

**Literatur:** *Dettermann/Hitz*, Die private Nutzung von Internet und E-Mail, [ASoK 2019, 53](#); *Grünanger/Goricnik*, Arbeitnehmer- Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle<sup>2</sup> (2018); *Kainz/Moneta*, Datenschutz für Arbeitgeber (2019); *Krejci* in *Rummel*, ABGB<sup>3</sup>; *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil*, Umgang mit Arbeitnehmerdaten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Datenschutz und Arbeitsrecht (2018); *Salcher*, Datenschutz und Arbeitsrecht, in *Reissner/Mair* (Hrsg), Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeits- und Sozialrecht (2019); *Thiele*, DSB: Einsicht in E-Mail-Accounts ausgeschiedener Gemeindemitarbeiter, ZIIR 2020,179; *Thiele*, Rechtssicherer Umgang mit elektronischen Accounts ausgeschiedener Mitarbeiter, [jusIT 2014, 1](#).

---

<sup>1</sup> OGH 10. 1. 1984, 4 Ob 164/83; *Adamovic*, Komm zu OGH 4. 12. 1991, 9 ObA 250/91, ZAS 1992, 194 (196).

<sup>2</sup> *Brodil* in *Mazal/Risak* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (34. Lfg 2019), Kap X Rz 51.

<sup>3</sup> Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung findet sich nur im öffentlichen Dienstrecht für Beamte und Vertragsbedienstete (§§ 79c ff BDG, § 29n VBG); siehe dazu *Goricnik* in *Grünanger/Goricnik* 239.

<sup>4</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (3).

<sup>5</sup> *Dettermann/Hitz*, ASoK 2019, 53 (56); siehe auch OLG Wien 7. 5. 2003, 8 Ra 45/03a, ARD 5461/9/2003.

<sup>6</sup> *Goricnik* in *Grünanger/Goricnik* 240.

<sup>7</sup> [EuG 20. 5. 2003, T-179/02](#) - *Pflugradt/EZB*, zur [VO 45/2001](#).

<sup>8</sup> *Brodil* in *Mazal/Risak* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (34. Lfg 2019), Kap X Rz 61.

<sup>9</sup> Vgl *Silbernagl*, Daten bei Ende des Arbeitsverhältnisses (Stand 19. 11. 2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

<sup>10</sup> *Salcher*, Innsbrucker Jahrbuch zum Arbeits- und Sozialrecht 2019, 136 f.

<sup>11</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (3 f).

<sup>12</sup> *Dettermann/Hitz*, ASoK 2019, 53 (54).

<sup>13</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (2).

<sup>14</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (3).

<sup>15</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (5); siehe aber auch andere Ansicht von *Riegler*, der auch hier die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Löschung verlangt: in Standard-Artikel vom 19. 4. 2018 < <https://www.derstandard.at/story/2000078179904/wann-die-firma-mitarbeiter-mails-checken-darf> > abgerufen am 21. 10. 2020.

<sup>16</sup> Anders jedoch, wenn es sich um eine Körperschaft öffentlichen Rechts (Gemeinde) handelt: Hier darf der Arbeitgeber in einen dienstlichen E-Mail-Account Einsicht nehmen, um sicherzugehen, dass behördliche Angelegenheiten nicht unerledigt bleiben, siehe DSB 7. 3. 2019, DSB-D123.154/0004-DSB/2019, ZIIR 2020, 179; *Dettermann/Hitz* in ASoK 2019, 53 (54), bejahen ein Einsichtsrecht in besonderen Umständen, wie zur Eindämmung von Sicherheitsrisiken oder zur Aufklärung widerrechtlicher Handlungen.

<sup>17</sup> Anderer Meinung sind *Kainz/Moneta* in *Kainz/Moneta* 165, wonach der Arbeitgeber als Verantwortlicher zur Löschung verpflichtet ist und daher keinen besonderen Rechtfertigungsgrund bedarf.

<sup>18</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (7).

<sup>19</sup> *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 88; siehe dazu auch *Thiele*, jusIT 2014, 1 (5).

<sup>20</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (5).

<sup>21</sup> *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 89.

<sup>22</sup> *Thiele*, jusIT 2014, 1 (5).

<sup>23</sup> *Krejci* in *Rummel*, ABGB<sup>3</sup> § 1157 Rz 25.

<sup>24</sup> So auch *Thiele*, jusIT 2014, 1 (5); andere Ansicht *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 90.

<sup>25</sup> Art 12 ff DSGVO.

<sup>26</sup> *Brodil* in *Mazal/Risak* (Hrsg), *Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar* (34. Lfg 2019), Kap X Rz 63f.

<sup>27</sup> *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 87.

<sup>28</sup> *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 90 f; andere Ansicht *Determann/Hitz*, ASoK 2019, 53 (56).

<sup>29</sup> Art 6 Abs 1 lit f DSGVO.

<sup>30</sup> Art 6 Abs 1 lit b DSGVO.

<sup>31</sup> *Determann/Hitz*, ASoK 2019, 53 (55); *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 85 f.

<sup>32</sup> *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 86 f.

<sup>33</sup> Beispiele siehe bei *Prankl* in *Körber-Risak/Brodil* 90, und *Thiele*, jusIT 2014, 1 (6 f).



**Florian Dauser 17.2.2021**