

# Arbeitsrechtliche Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes

RA Dr. Kai Hüther  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
rapräger Rechtsanwälte

# Agenda

---

## **I. Intro:**

1. Relevanz des Beschäftigtendatenschutzes
2. Was kann der Vortrag leisten?
3. What's new?

## **II. Basics**

1. Begriffsdefinitionen
2. Die Grundsätze jeglicher Datenverarbeitung
3. Wichtigste Passagen des § 26 BDSG nF

## **III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen**

1. Anbahnung und Begründung von Arbeitsverhältnissen
2. Datenschutzverpflichtung
3. Überwachung der Mitarbeiter

# I. Intro

---

1. Relevanz des Beschäftigtendatenschutzes: Sanktionen bei Verstößen; einfachere Rechtsdurchsetzung, höhere Strafen
2. Inhalt des Vortrages: Sensibilisierung für die Thematik, kein umfassendes Kompendium
3. What's new? Ab 25.05.2018:
  - Europarechtliche Vorgaben: DS-GVO; Ermächtigung in Art. 88
  - nationale Umsetzung: § 26 BDSG nF
  - Auslegung der nationalen Vorschrift im Lichte der DS-GVO
  - Immerhin wohl Übertragbarkeit bisheriger BAG-Entscheidungen

**-> Viele Änderungen und wenig neue Inhalte!**

# II. Basics

---

## 1. Begriffsdefinitionen

- Adressaten: Arbeitgeber und Dritte, sh. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO
- Beschäftigte, sh. § 26 Abs. 8 BDSG nF
- personenbezogene Daten, sh. Art 4 Ziff. 1 DS-GVO; auch sensible personenbezogene Daten, sh. Art. 9 DS-GVO
- Verarbeiten, sh. Art. 4 Ziff. 2 DS-GVO

# II. Basics

---

## 2. Grundsätze jeglicher Datenverarbeitung, Art. 5 DS-GVO

- Rechtmäßigkeit; Verarbeitung nach Treu und Glauben; Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit
- Rechenschaftspflicht

## II. Basics

---

3. Die wichtigsten Passagen des § 26 BDSG nF
  - Erforderlichkeit, § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG nF
  - Verarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten, § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG nF
  - Verarbeitung sensibler Daten, § 26 Abs. 3 BDSG nF
  - Einwilligung, § 26 Abs. 2 BDSG nF

## II. Basics

---

### 3. Die wichtigsten Passagen des § 26 BDSG nF

#### § 26 Abs. 1 BDSG nF: **Erforderlichkeit; Aufdeckung von Straftaten**

S. 1: „*Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.*“

S. 2: „*Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den **Verdacht** begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.*“

## II. Basics

---

### 3. Die wichtigsten Passagen des § 26 BDSG nF

#### § 26 Abs. 3 BDSG nF: **Verarbeitung sensibler Daten**

*„...ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes **erforderlich** ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die **Einwilligung** in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen.“*



## II. Basics

---

### 3. Die wichtigsten Passagen des § 26 BDSG nF

#### § 26 Abs. 2 BDSG nF: **Einwilligung**

*„Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer **Einwilligung**, so sind für die Beurteilung der **Freiwilligkeit** der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der **Schriftform**, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person **über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht** nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 **in Textform aufzuklären.**“*

# II. Basics

## 3. Die wichtigsten Passagen des § 26 BDSG nF:

### Formulierungsbeispiel „Einwilligung“ (auf Anfrage erhältlich)

„Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung

#### Vorbemerkungen und Hinweise

Als Bewerber bei unserem Unternehmen oder als Mitarbeiter unseres Unternehmens werden wir Sie bitten, uns personenbezogene Daten mitzuteilen (z.B. in Form eines Bewerber- oder Mitarbeiterfragebogens). Ihre personenbezogenen Daten dürfen nach geltendem Datenschutzrecht nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden (Datenverwendung), wenn dies ein Gesetz ausdrücklich erlaubt oder anordnet oder wenn Sie wirksam einwilligt haben.

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist die Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten insbesondere erlaubt, wenn dies für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist (§ 26 Abs. 1 BDSG). Das gleiche gilt, soweit die Datenverwendung zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle für andere Zwecke als das Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass Ihr schutzwürdiges Interesse als Betroffener an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 28 DS-GVO berechtigt, Ihre personenbezogenen Daten im Auftrag durch weisungsgebundene Auftragnehmer erheben, verarbeiten oder nutzen zu lassen (Auftragsdatenverarbeitung).

Eine Verwendung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns erfolgt ausschließlich im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben. Im Interesse der Transparenz im Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten möchten wir Sie jedoch nachstehend auf den Umfang der verwendeten personenbezogenen Daten und einige wichtige Formen der Datenverwendung hinweisen und hierzu Ihre datenschutzrechtliche Einwilligung einholen. Eine Erweiterung der gesetzlich zulässigen Zwecke der Datenverwendung ist damit nicht verbunden und unsere vorstehend beschriebenen gesetzlichen Datenverarbeitungsbefugnisse bleiben insoweit unberührt.

#### Datenschutzrechtliche Ansprüche

Sie haben nach Maßgabe von § 34 BDSG das Recht auf Auskunft über die zu Ihrer Person gespeicherten Daten und deren Herkunft, die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, an die Daten weitergegeben werden, und den Zweck der Speicherung. Darüber hinaus haben Sie gegebenenfalls nach Maßgabe von § 35 BDSG Anspruch auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung Ihrer personenbezogenen Daten.

#### Einwilligungserklärung

Hiermit willige ich gemäß § 26 Abs. 2 BDSG ein, dass meine personenbezogenen Daten von der ... (nachstehend "Gesellschaft"; Anm.: im Einzelnen aufgliedern) wie folgt verarbeitet werden:

1. Personenbezogene Daten sind u.a. Vor- und Nachname, akademischer Titel, Geburtsdatum und Geburtsort, Staatsangehörigkeit, Familienstand und Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen, lohnsteuerrelevante Daten (wie Lohnsteuerklasse, Konfessionszugehörigkeit), private und berufliche Anschrift, Position und Stellung bei der Gesellschaft, Arbeitszeit, Vergütung und Vergütungsbestandteile, Schul- sowie berufliche und akademische Abschlüsse, Berufszulassungen, Mitgliedschaften in berufsbezogenen Verbänden, Art und Dauer von Aufenthalts- und Arbeitsurlauben, Kündigungsfristen und besonderen Kündigungsschutz begründende Tatbestände, Bankverbindung sowie Arbeitsleistungen und Leistungsbewertungen.

2. Verarbeitung meint dabei jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

3. Die o.g. Daten dürfen nur im Rahmen der vorgegebenen Zweckbestimmung verarbeitet werden. Hierzu zählen:

- Gewährung von Vergütungskomponenten oder Mitarbeiter-Beteiligungen
- Personalplanung und Personalstatistiken
- Personalverwaltung
- Personelle Einzelmaßnahmen wie Versetzung, Kündigung und Abmahnung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement und Krankenrückkehrgespräche
- Leistungsbewertung und -auswertung
- Gestaltung von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen
- Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Bildung eines Kreises von möglichen zukünftigen Führungskräften und „High Potentials“

...

(Anm.: Es sind tatsächlich ALLE Zwecke zu nennen)

4. Meine personenbezogenen Daten dürfen zu den o.g. Zwecken auch an konzernangehörige Dritte übermittelt und von diesen im Rahmen der o.g. Zwecke verarbeitet werden.

„Konzern“ meint dabei folgende Gesellschaften:

...

(Anm.: Im Einzelnen aufgliedern)

5. Die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten ins Ausland ist nur zulässig, wenn beim Empfänger jederzeit ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist und der Dritte sich verpflichtet, einen zweckgebundenen und datenschutzrechtlich zulässigen Umgang mit den Daten zu gewährleisten und kein schutzwürdiges sonstiges Interesse Ihrerseits an dem Ausschluss der Übermittlung besteht.

6. Die gesetzlichen Rechte der Gesellschaft zum Erheben, Verarbeiten und Nutzen meiner personenbezogenen Daten bleiben unberührt.

7. Mir ist bekannt, dass ich diese Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft jederzeit ganz oder teilweise widerrufen kann. Ein Widerruf lässt die gesetzlichen Datenverarbeitungsbefugnisse der Gesellschaft unberührt.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum, Unterschrift

## II. Basics

---

### 4. Rechte der Betroffenen bei jeglicher Datenerhebung

- § 32 BDSG nF: **Informationspflicht** bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person
- § 33 BDSG nF: **Informationspflicht**, wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden
- § 34 BDSG nF: **Auskunftsrecht** der betroffenen Person
  - Daneben: § 83 BetrVG: Individualarbeitsrechtlicher Anspruch des AN auf Einsicht in die Personalakte
- § 35 BDSG nF: **Recht auf Löschung**

# II. Basics

---

## 5. Exkurs: Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

- Für den privaten Bereich zuständig
- Bestellpflicht, nach § 38 BDSG nF sowie nach Art 37 DS-GVO: wenn im Unternehmen in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind; unterbleibt die Bestellung: lt. DS-GVO Bußgelder bis zu 10 Millionen EUR oder 2% des weltweiten Jahresumsatzes
- Freiwillige Bestellung zu empfehlen; Grund: Das Unternehmen ist zuständig für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, d.h. Datenschutz ist Chefsache!
- Zumal interne Datenschutzbeauftragte, also eigene AN als Datenschutzbeauftragte, einem starken Sonderkündigungsschutz unterfallen: Bestellung eines externen DSB anzuraten, d.h. Beauftragung eines DSB im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages
- Der fachlich qualifizierte DSB berät das Unternehmen umfassend zu den sich aus dem BDSG und der DS-GVO ergebenden Verpflichtungen. Im Einzelnen hat er insbesondere folgende Aufgaben:
  - Unterrichtung über die bestehenden datenschutzrechtlichen Pflichten und Beratung bei datenschutzrechtlichen Fragen
  - Überwachung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften (insbes. BDSG und DS-GVO)
  - Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde
  - Ansprechpartner für betroffenen Personen und Mitarbeiter

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 1. Anbahnung und Begründung von Arbeitsverhältnissen

- **Fragerecht des Arbeitgebers; „Recht zur Lüge“**
  - Schwerbehinderung
  - Vorstrafen
  - Gesundheitliche Handicaps
  - Religionszugehörigkeit/Weltanschauung, insbes. Scientology
  - Sexuelle Orientierung
  - Bestehende Schwangerschaft
  - Geordnete Vermögensverhältnisse

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

1. Anbahnung und Begründung von Arbeitsverhältnissen
  - Auffinden bzw. Ansprechen von potentiellen Bewerbern über das Internet
  - Onlinerecherchen in Bewerbungsverfahren
  - Wichtig: Rücksendung von Bewerbungsunterlagen und Löschen jeglicher Daten!

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

## 1. Anbahnung und Begründung von Arbeitsverhältnissen

### – **Datenschutzverpflichtung: Weiterhin Pflicht!**

#### Formulierungsbeispiel (auf Anfrage erhältlich)

„Verpflichtung zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz- Grundverordnung (DS-GVO)

Frau/Herr

wurde darauf verpflichtet, dass es untersagt ist, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung bzw. eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlauben oder eine Verarbeitung dieser Daten vorgeschrieben ist.

Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit“; „Transparenz“);
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“);
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“);
- d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“);
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“);
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten. Bei Fragen kann ich mich an den Datenschutzbeauftragten, Herrn/Frau ..., wenden.

---

Ort, Datum und Unterschrift des Verpflichteten sowie Unterschrift des Verantwortlichen

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

### – Fall: „Key Logger“

AG setzt Key Logger ein, weil er vermutet, dass am Arbeitsplatz mehr privat gesurft wird als gearbeitet. Dabei entdeckt er, dass AN (1 Jahr im Betrieb) sich mehrfach per Email abfällig über den AG geäußert hat; AG sei ein „Ausbeuter und Menschenschinder.“ AG kündigt dem AN.

Hat die Kündigungsschutzklage des AN Erfolg?



# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

### – Fall: „Key Logger“

Lösung:

- Verbot der Totalüberwachung
- Beweisverwertungsverbot
- Verwertbarkeit von Zufallsfunden

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

- Videoüberwachung (idR offen; verdeckt bei Straftaten)
- Ortung
- Aktivitäten in sozialen Medien, insbesondere Facebook

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

### – **Fall: Einsatz von Detektiven**

AG will per Detektiveinsatz klären, ob ein vorgeblich erkrankter Mitarbeiter tatsächlich krank ist. Er hält den Mitarbeiter für grds. eher arbeitsscheu und hat ein vages „Bauchgefühl“, dass der AN „blau macht“. Der von ihm eingesetzte Detektiv liefert dem AG ein Video. Dieses zeigt den AN bei diversen privaten Aktivitäten, ua beim Spaziergang mit seinem Hund und beim Besuch eines Waschsalons. Es liegt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Der AG kündigt, weil der AN angegeben hat, Rückenbeschwerden zu haben, was nach Ansicht des AG nicht mit den gezeigten Privataktivitäten zu vereinbaren sei.

Ist die Kündigung wirksam? Muss der AN dem AG die Detektivkosten erstatten? AN fühlt sich verfolgt und will Schmerzensgeld- zu Recht?

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

### – **Fall: Einsatz von Detektiven**

Lösung:

- Überwachung auch im Privatbereich grds. zulässig
- Konkrete Verdachtsmomente erforderlich
- Bei rechtswidriger Überwachung: Schmerzensgeld!

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

---

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

- **Privatnutzung dienstlicher IT; Kriterien zur Zulässigkeit der Kontrolle:**
  - Verbotene oder erlaubte Nutzung
  - konkreter oder vager Verdacht? Anfangsverdacht genügt
  - verdeckt oder offen? Verdeckt idR unzulässig bzw. nur bei Straftaten, die anderweitig nicht aufgedeckt werden können
  - Ausmaß der Überwachung: keine Totalüberwachung, s.o.
  - Jedenfalls: Regelung zur Kontrolle sowohl bei verbotener, als auch bei erlaubter Privatnutzung von Nöten!

# III. Die Anwendungsbereiche mit Beispielen

## 2. Überwachung von Mitarbeitern

### – Privatnutzung dienstlicher IT

#### Formulierungsbeispiel (auf Anfrage erhältlich)

„Die Gesellschaft und Mitarbeiter vereinbaren hiermit in Ergänzung des zwischen ihnen bestehenden Anstellungsvertrags folgendes:

1. Eine private Nutzung der betrieblichen Kommunikationssysteme (z.B. Telefon, Internet- und E-Mail-Dienste) sowie der betrieblichen IT-Systeme (z.B. persönlicher Arbeitsplatz PC) der Gesellschaft ist den Mitarbeitern der Gesellschaft grundsätzlich untersagt. Die Gesellschaft gestattet dem Mitarbeiter jedoch unter dem Vorbehalt des Widerrufs und nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen ausnahmsweise die private Nutzung der betrieblichen Kommunikations- und IT-Systeme.

2. Art und Umfang der zulässigen privaten Nutzung richten nach den jeweils anwendbaren Richtlinien der Gesellschaft, insbesondere zur Nutzung von Internet- und E-Mail-Diensten sowie zu Datenschutz- und Datensicherheit. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sich über den Inhalt der jeweils geltenden Richtlinien zu informieren und diese strengstens einzuhalten. Im Fall eines Verstoßes gegen die anwendbaren Richtlinien kann die Gestattung der privaten Nutzung der Internet- und E-Mail-Dienste jederzeit widerrufen werden.

#### 3. Datenschutzrechtliche Einwilligung

Der Mitarbeiter willigt hiermit gemäß § 26 Abs. 2 BDSG sowie §§ 88, 94 TKG ein, dass die Gesellschaft

a) im Falle seiner Abwesenheit vom Arbeitsplatz (z.B. aufgrund Krankheit, Freistellung, Urlaub) durch den jeweiligen Vertreter der Gesellschaft mindestens auf der Vorgesetzten- oder einer vergleichbaren Position auf sein dienstliches E-Mail Postfach und den von ihm genutzten PC sowie die von ihm genutzten Netzwerkverzeichnisse (mit Ausnahme eines etwaigen von der Gesellschaft bestimmten und gegen Zugriffe geschützten Privatverzeichnisses) zugreift und die darin befindlichen E-Mail Nachrichten und Dokumente liest und ggf. zur weiteren Bearbeitung weiterleitet;

b) bei konkretem Anlass zur Aufdeckung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis ein- und ausgehende Emails in seinem dienstlichen E-Mail-Postfach öffnet und liest oder die Nutzung des Internets kontrolliert.

Die Durchführung der Kontrolle unterliegt dem Vier-Augen-Prinzip und ist durch eine Fachanweisung detailliert geregelt. Die Kontrolle muss in einer, speziell zu diesem Zweck erstellten Vorlage protokolliert werden, über den Kontrollvorgang wird der Datenschutzbeauftragte unterrichtet.

Dem Mitarbeiter ist bekannt, dass diese Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft jederzeit ganz oder teilweise widerrufen werden kann. Ein Widerruf lässt die gesetzlichen Datenverarbeitungsbefugnisse der Gesellschaft unberührt.

c) Die Abgabe und Aufrechterhaltung der vorstehenden Einwilligungserklärung ist Voraussetzung für die Gestattung der privaten Nutzung der betrieblichen Kommunikations- und IT-Systeme durch die Gesellschaft. Mit dem Widerruf der Einwilligung oder für den Fall, dass die Einwilligungserklärung unwirksam sein sollte, erlischt auch das Recht zur privaten Nutzung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum      Unterschriften

---

**Vielen Dank für Ihr Interesse!**

Dr. Kai Hüther

FA für Arbeitsrecht

rapräger Rechtsanwälte

Tel.: 0681-3064140

huether@rapraeger.de

[www.rapraeger.de](http://www.rapraeger.de)