

## Das Ausfiltern von e-Mails kann strafbar sein!

Nutzen Ihre Mitarbeiter die Firmen e-Mail-Adresse auch privat?

Dann haben auch Sie sich als Unternehmer vielleicht schon einmal strafbar gemacht.

In einem Beschluss vom 10. Januar 2005 hat das OLG Karlsruhe zum ersten Mal unmissverständlich klar gestellt, dass das Ausfiltern von e-Mails ehemaliger Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber strafbar ist, wenn weder Empfänger noch Absender davon wissen.

Es ist gängige Praxis in deutschen Unternehmen, dass ehemalige Arbeitnehmer nicht wissen, was mit ihrem elektronischen Postfach und den hierfür bestimmten Nachrichten nach ihrem Ausscheiden passiert: So kann es vorkommen, dass e-Mails an den Nachfolger einfach weiter geleitet werden oder gar, wie in diesem Fall, die e-Mails einfach ausgefiltert werden ohne dass Adressat und Absender je davon erfahren. Das OLG hat jetzt klar gestellt, dass das Post- und Fernmeldegeheimnis auch für „elektronische Post“ gilt.

Erlaubt der Arbeitgeber ausdrücklich oder stillschweigend die Nutzung des Firmen-e-Mail-Systems durch den Mitarbeiter zu privaten Zwecken, so wird diese Kommunikation vom Post- und Fernmeldegeheimnis geschützt, § 206 Strafgesetzbuch. Dieses Recht des Mitarbeiters umfasst auch den Anspruch auf Übermittlung der Sendung.

Verkürzt sagt §206 Abs. 2 Nr.2 mit Abs. 1 StGB: „Wer ...als Inhaber oder Beschäftigter eines Unternehmens..., das **geschäftsmäßig ... Telekommunikationsdienste erbringt, .... unbefugt** einem solchen Unternehmen zur Übermittlung **anvertraute** Sendung **unterdrückt** .....wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

Natürlich wird man einwenden, als Unternehmer erbringe ich doch keine geschäftsmäßigen TK-Dienstleistungen für den privaten e-Mail-Verkehr meiner Mitarbeiter. Allerdings ist aufgrund der Bedeutung des Fernmeldegeheimnisses jede Betätigung im geschäftlichen Verkehr als geschäftsmäßige Erbringung von Telekommunikationsdienste anzusehen. Nur rein private oder hoheitliche Tätigkeit schließt den Anwendungsbereich aus.

Die e-Mail muss auch dem Unternehmen zur Übermittlung anvertraut sein. Dies ist der Fall, wenn sie ordnungsmäßig in den Verkehr gebracht wurde und sich im Gewahrsam des Unternehmens befindet. Gewahrsam liegt vor, wenn die Daten an den Mail-Server des Unternehmens übermittelt sind. Ein Unterdrücken liegt vor, wenn die e-Mail gelöscht, verändert, vollständig oder vorübergehend zurückgehalten wird oder an eine andere Adresse umgeleitet wird.

Der „Täter“ muss hierbei auch **unbefugt** handeln. Man sollte nun meinen es reiche aus, dass der Mitarbeiter sein Einverständnis zur Weiterleitung oder Löschung gibt. Er könnte die e-Mail ja auch selbst ungelesen löschen. Also müsste er dies auch dem Arbeitgeber gestatten können. Hier ist das Gericht jedoch anderer Meinung. Der Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses umfasst gerade auch den Absender. Dies bedeutet, dass in der Praxis eine wirksame Einwilligung so gut wie nie möglich ist.

Wie sollte daher in der Praxis verfahren werden?

Solange sich der Mitarbeiter noch im Unternehmen befindet und seinen e-Mail-Account nutzt, dürfen e-Mails nicht ohne sein Einverständnis gelöscht oder umgeleitet werden. Nur in Ausnahmefällen, nämlich dann, wenn die Mails virenverseucht sind, kann es gerechtfertigt sein, diese auszufiltern. Auf der sicheren Seite ist man, wenn diese in einen geschützten Bereich in Quarantäne kommen, so dass der Mitarbeiter Kenntnis hiervon nehmen kann.

Ist der Mitarbeiter bereits ausgeschieden, so kann selbstverständlich der e-Mail-Account stillgelegt werden. Die Nachrichten dürfen nicht mehr entgegengenommen werden. Es darf nicht passieren, dass die e-Mails vom Mail-Server des Unternehmens entgegen genommen und ordnungsgemäß quittiert werden und erst dann gelöscht bzw. ausgefiltert werden.

Derjenige, dem das Postfach gehört (hat) muss wissen, was mit Nachrichten passiert, die er über dieses Postfach verschickt oder empfängt.

Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers muss also in jedem Fall eine Auto-Reply-Funktion dafür sorgen, dass gesendete Nachrichten nicht einfach untergehen. Eine Weiterleitung der Nachrichten an Dritte muss in jedem Fall für den Absender und dem Empfänger erkennbar sein.

Die sicherste Methode ist, den Mail-Server so umzukonfigurieren, dass die eintreffenden Nachrichten nicht mehr entgegengenommen werden.

Um es noch einmal zu wiederholen. Das eben beschriebene gilt nur, soweit eine private Nutzung des e-Mail-Accounts durch den Arbeitgeber erlaubt ist.

Es empfiehlt sich daher dringend, seinen Mitarbeitern klare Vorgaben für die Nutzung von e-Mail und des Internets zu machen.

Sollten Sie sich hinsichtlich der rechtlichen Aspekte der IT-Sicherheit unsicher sein, so sollten Sie Rat bei einem Anwalt suchen.