

Arbeitsrecht (Nr. 92/2005)

Keine E-Mail-Zensur

Das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe entschied:

Der Arbeitgeber darf E-Mails, die von seinen Mitarbeitern versandt werden oder die diese bekommen, nicht unterdrücken, sonst macht er sich strafbar. Das stellt eine Entscheidung des OLG Karlsruhe klar.

Hintergrund ist folgender: Ein Mitarbeiter war im Streit aus einem Unternehmen ausgeschieden. Dennoch hatte er zu ehemaligen Arbeitskollegen über den Mail-Server des Unternehmens Kontakt gehalten. Dies verbot der Arbeitgeber seinem Ex-Mitarbeiter. Darüber hinaus filterte der Arbeitgeber alle E-Mails, die von dem ehemaligen Mitarbeiter stammten oder an ihn gerichtet waren, technisch heraus. Seine Mitarbeiter und den ausgeschiedenen Arbeitnehmer unterrichtete er darüber jedoch nicht.

Als der ehemalige Arbeitnehmer das später feststellte, erstattete er Strafanzeige wegen Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses nach § 206 Strafgesetzbuch (StGB). Das OLG Karlsruhe hat im Sinne des ausgeschiedenen Mitarbeiters entschieden und stellte fest, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt war, die ein- und ausgehenden E-Mails zu unterdrücken. Strafbar ist das Verhalten des Arbeitgebers nur dann nicht, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, beispielsweise wenn der Arbeitgeber befürchten musste, der ausgeschiedene Mitarbeiter infiltrierte Viren mit den E-Mails. Das Strafmaß liegt bei Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe.

Ein Arbeitgeber sollte deshalb in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat oder unmittelbar im Arbeitsvertrag festlegen, dass grundsätzlich jede private Nutzung von elektronischen Nachrichten zu unterbleiben hat. Dann nämlich läuft er nicht Gefahr, sich durch Eingreifen in den E-Mail- Verkehr strafbar zu machen.

Urteil des OLG Koblenz vom 10. Januar 2005

Aktenzeichen: 1 Ws 152/04

Veröffentlicht: Hamburger Abendblatt vom 05. März 2005

05.03.2005