



SACHSEN-ANHALT

Landesbeauftragte
für den Datenschutz

Datenschutzfragen beim Ausscheiden von Beschäftigten

Die Datenschutzaufsichtsbehörden sind häufig mit Fragen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Beschäftigten befasst. Im Vordergrund steht der Umgang mit einem namenführenden E-Mail-Postfach der Beschäftigten, die weitere Verwendung von Fotografien der Beschäftigten ist zu klären und letztlich kann auch die Smartphone-Nutzung Fragen aufwerfen.

I. E-Mail-Postfach

Der Umgang mit dem E-Mail-Postfach der Ausgeschiedenen wird in der Praxis vielfach unterschiedlich gehandhabt. Teilweise werden Weiterleitungen oder Abwesenheitshinweise eingerichtet, das Postfach besteht also weiter. Sind im Postfach für den laufenden Geschäftsbetrieb relevante Unterlagen enthalten, wie z. B. Angebote von Lieferanten oder Bestellungen von Kunden, wird vielfach weiter Einsicht genommen. Die Betroffenen selbst sind dabei über die Tatsache der Weiternutzung und die Dauer oft nicht informiert.

Handelt es sich bei dem E-Mail-Postfach um ein Funktionspostfach (z. B. fibu2@unternehmen.de) und ist die private Nutzung verboten, gibt es in der Regel keine Probleme. Das Postfach kann durch andere Personen weitergenutzt werden, persönliche Daten sind nicht zu schützen, die Inhalte sind dienstlich und unterliegen dem Zugriff der Unternehmensleitung und der zuständigen Beschäftigten. Die Nutzung von Funktionspostfächern (ohne Namen bzw. Namenskürzeln von Beschäftigten) ist grundsätzlich vorzuziehen, insbesondere, wenn die Veröffentlichung auch von Mailadressen als Kontaktdaten vorgesehen ist. Eine derartige Veröffentlichung von Beschäftigtennamen im Internet ist ohne Einwilligung allenfalls in Fällen zulässig, in denen die Beschäftigten als Ansprechpartner nach außen fungieren. Ein besonderer Schutzbedarf (z. B. Stalkingopfer) ist dabei stets zu berücksichtigen (siehe dazu IX. Tätigkeitsbericht, Nr. 17.6).

Handelt es sich um ein namenführendes Postfach (vorname.nachname@unternehmen.de) ist zu berücksichtigen, dass mit dem Ausscheiden grundsätzlich keine weitere vertragliche Einbindung der Beschäftigten in das Unternehmen mehr besteht und damit eine Erforderlichkeit der weiteren Datenverarbeitung zur Erfüllung bzw. Beendigung des Beschäftigungsvertrages nicht ersichtlich ist. Es ist kein Rechtsgrund mehr gegeben, den Namen als personenbezogenes Datum weiter zu nutzen. Damit greift grundsätzlich die Löschungspflicht nach Art. 17 Abs. 1 lit. a DS-GVO für Daten, die nicht mehr notwendig sind. Notwendige Dokumentationen von Geschäftsvorfällen aus der Beschäftigungszeit sollten daher rechtzeitig ausgedruckt oder in die fachlichen Ablagen abgespeichert werden. Geschäftspartner können im Vorfeld des Ausscheidens auch bereits auf den Wechsel des Ansprechpartners und ein neues E-Mail-Postfach hingewiesen werden.

Aus Sicht des Arbeitgebers kann aber ein Interesse bestehen, die gewohnte Adresse zumindest zeitweilig aufrechtzuerhalten, um im laufenden Geschäftsbetrieb für Geschäftspartner erreichbar zu sein

bzw. die in Unkenntnis des Ausscheidens von Geschäftspartnern an diese Adresse gesandten E-Mails zu erhalten. Im Rahmen des konkreten Einzelfalls kann in Betracht kommen, dass Ausscheidende eine derartige, allenfalls äußerst kurzfristige Nutzung ihres Namens im E-Mail-Postfach im Rahmen einer nachwirkenden arbeitsvertraglichen Pflicht zu dulden haben. Dies gilt insbesondere, wenn infolge des Verbots der privaten Nutzung des Postfachs private Inhalte grundsätzlich auszuschließen sind. Letztlich ist dies vorrangig eine arbeitsrechtliche Fragestellung. In der Regel verbleibt es datenschutzrechtlich dabei, dass eine unverzügliche Deaktivierung des E-Mail-Postfachs geboten ist. Geschäftspartner erfahren dann durch die automatische Meldung, dass ihre Mail an dieses Postfach nicht mehr zugestellt werden kann, dass sie sich um einen neuen Kontakt bemühen müssen.

Eine besondere Problematik ergibt sich in Bezug auf persönliche Informationen, die dem Arbeitgeber nicht zukommen, wenn eine private Nutzung des Postfachs nicht verboten war. Dies begründet die Gefahr, dass Arbeitgeber dann als Telekommunikationsdiensteanbieter anzusehen sind und das Fernmeldegeheimnis wahren müssen. Hierzu gibt es unterschiedliche Gerichtsentscheidungen, eine abschließende höchstrichterliche Klärung steht noch aus. Ein Zugriff auf private Inhalte des E-Mail-Postfachs – dazu gehört schon die Information, wer mit wem wann kommuniziert hat, auch ohne Zugriff auf den Inhalt – wäre damit verboten.

Aber auch, wenn eine private Nutzung des dienstlichen bzw. betrieblichen E-Mail-Postfachs nicht erlaubt war, ist damit zu rechnen, dass private Nachrichten an die Beschäftigten eingehen, die grundsätzlich auch schutzwürdig sind. Der Zugriff des Arbeitgebers auf persönliche und damit eben nicht betriebliche Informationen ist für die betrieblichen Geschäfte grundsätzlich nicht erforderlich und damit mangels Rechtsgrundlage unzulässig. Demgemäß ist es auch nicht möglich, E-Mails an die Adresse der Ausgeschiedenen einfach an ein E-Mail-Postfach eines Vertreters oder Nachfolgers weiterzuleiten bzw. ihm Zugriff auf das Postfach des Ausgeschiedenen zu gewähren. Dieser sollte daher Gelegenheit erhalten, die Kommunikationspartner auf den bevorstehenden Wechsel hinzuweisen. Weiter ist auch die Gelegenheit zu geben, eventuelle persönliche Post zu löschen oder zu transferieren.

Im Fall einer nicht einvernehmlichen fristlosen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind die Kommunikationspartner schnellstmöglich direkt zu informieren und das persönliche E-Mail-Postfach zu deaktivieren. Soweit ggf. noch E-Mails mit persönlichen Inhalten im Postfach enthalten sind bzw. sein können, ist der Zugriff des Arbeitgebers weitestgehend zu vermeiden, da für die Kenntnisnahme der privaten Nachrichten eine Rechtsgrundlage fehlt. E-Mails dürfen grundsätzlich nicht zur Kenntnis genommen werden, sobald der private Inhalt ersichtlich ist. Ist noch eine Trennung von vorhandenen betrieblichen und eventuellen privaten E-Mails geboten, ist den Ausscheidenden möglichst die Gelegenheit zur Löschung oder zum Transfer privater E-Mails zu geben. Soweit wegen Vertrauensverlusts Bedenken bestehen, wären vertrauenswürdige, neutrale Dritte (Personalrat, Betriebsrat, behördlicher/betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Rechtsanwalt) um Unterstützung zu bitten. Diese könnten als Vertrauenspersonen die Verfahren zur Trennung und Zuteilung von betrieblichen und privaten Unterlagen begleiten.

Es ist daher zu empfehlen, die Fragen zum Umgang mit dem E-Mail-Postfach im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Beschäftigten möglichst frühzeitig zu klären. Neben informierten Einwilligungen sowie klaren und verständlichen vertraglichen Regelungen kommt auch der Abschluss einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung in Betracht, die sich des Themas annimmt.

II. Fotografien

Weitere Fragen treten beim Ausscheiden auf, wenn Bildnisse von Beschäftigten auf der Webseite des Betriebes verwendet wurden, sei es als Portraitfoto neben den Kontaktdaten oder in Bildern des Betriebsgeschehens im Rahmen der Werbung. Sind die Beschäftigten gut erkennbar und damit als Person identifizierbar, ist ihr Persönlichkeitsrecht (Recht am eigenen Bild) betroffen, die Verarbeitung der in dem Bild verkörperten personenbezogenen Informationen ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 4 Nr. 1 DS-GVO) und bedarf daher einer Rechtsgrundlage (Art. 5 Abs. 1 lit. a, Art. 6 Abs. 1 DS-GVO). Dies ist oft die Einwilligung, gelegentlich auch eine vertragliche Vereinbarung. Mit dem Ausscheiden stellt sich die Frage, was mit den Bildern geschehen soll.

Dazu ist zunächst darauf hinzuweisen, dass eine Einwilligung jederzeit frei widerruflich ist (Art. 7 Abs. 3 S. 1 DS-GVO). Mit dem Widerruf entfällt dann die Rechtsgrundlage und damit die Befugnis, das Bild des Beschäftigten bzw. mit dem Beschäftigten wie bisher zu veröffentlichen. Fotografien sind daher von der Webseite zu entfernen, bei Aufnahmen mit mehreren Beschäftigten müsste zumindest die betroffene Person unkenntlich gemacht werden. Es greift mangels Rechtsgrundlage die Lösungsverpflichtung aus Art. 17 Abs. 1 lit a DS-GVO.

Fraglich ist, wie sich die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses auswirkt. Grundsätzlich sind Einwilligungen wirksam, soweit sie nicht widerrufen werden. Trotz des Ausscheidens kann daher die Einwilligung weiter als Rechtsgrundlage der Veröffentlichung wirksam sein. Dies kann zumindest gelten, wenn das Foto oder gar eine Videoaufnahme aufwändig hergestellt wurden, um nur werbewirksam Illustrationszwecken zu dienen, ohne einen auf die individuelle Person des Arbeitnehmers Bezug nehmenden Inhalt zu transportieren (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.12.2014, Az.: 8 AZR 1010/13, juris).

Anders kann es sein, wenn das Bild der konkreten Präsentation der jeweiligen Person als Teil des Unternehmens diene. Dies spricht dafür, dass das Einverständnis zur Veröffentlichung mit der Tatsache der Beschäftigung im Unternehmen im Zusammenhang steht, sodass die Wirksamkeit nicht länger beabsichtigt ist, als das Beschäftigungsverhältnis besteht. Auch wenn das Einverständnis der Beschäftigten zum Anfertigen und zur Verwertung des Bildmaterials zu Werbezwecken gegeben war, bedeutet dies nicht notwendig, dass dieses Einverständnis über den Zeitpunkt des Ausscheidens hinaus fortbesteht (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, 27.07.2023, Az.: 3 Sa 33/22, juris). Die Nutzung eines Portraitbildes ist nach dem Ausscheiden, wie die Nutzung des Namens, in der Regel nicht weiter vom Einverständnis getragen.

Letztlich ist die konkrete Situation im Einzelfall zu bewerten. Deshalb erscheint es geboten, Inhalt und Reichweite der Einwilligung bzw. des Einverständnisses in die Verwendung des Abbildes von Beschäftigten frühzeitig klarzustellen, möglichst im Rahmen der Information vor der Einwilligung und durch ihre Dokumentation. Mit einer Dokumentation der Einwilligung könnte auch der Nachweispflicht rechtmäßigen Verhaltens nach Art. 5 Abs. 2 DS-GVO Rechnung getragen werden.

III. Smartphones

Gelegentlich tritt als ein weiteres Problem im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Beschäftigten die Frage auf, wie mit dem Smartphone der Beschäftigten zu verfahren ist. Handelt es sich um ein dienstliches Smartphone, steht es im Eigentum des Betriebes und ist mit dem Ausscheiden zurückzugeben. Dies ist unproblematisch, wenn es lediglich dienstlich genutzt werden durfte. War auch die private Nutzung gestattet, ist zu beachten, dass dem Arbeitgeber die Kenntnis der privaten Verwendung der Beschäftigten nicht zukommt. Auch insoweit besteht die Gefahr, dass dem Arbeitgeber als Telekommunikationsdiensteanbieter der Zugriff auf gespeicherte Daten infolge des Fernmeldegeheimnisses verwehrt ist. Ausscheidende Beschäftigte müssen daher grundsätzlich die Gelegenheit erhalten, private Nutzungsverläufe zu löschen. Auch in Bezug auf die private Nutzung des dienstlichen Smartphones empfiehlt sich daher, rechtzeitig Regelungen zu treffen, ggf. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung.

Handelt es sich um das private Gerät der Beschäftigten, die ggf. lieber ihr Gerät dienstlichen bzw. betrieblichen Zwecken zur Verfügung stellen, als zwei Geräte mit sich zu tragen, bleibt das Gerät im Eigentum der Beschäftigten. Schwierig wird es, wenn der Arbeitgeber nicht nur einen finanziellen Beitrag geleistet, sondern den Mobilfunkvertrag übernommen hat. Dann ist der Arbeitgeber Inhaber des Mobilfunkanschlusses und hat zumeist das Interesse, unter dieser Rufnummer weiter für Geschäftspartner erreichbar zu sein. Ist nicht ausdrücklich anderes vereinbart, ist ein Anspruch des Beschäftigten auf Rückübertragung des Mobilfunkvertrages nicht ersichtlich. Auch insoweit hat sich der Arbeitgeber des Zugriffs auf Informationen zu enthalten, die erkennbar privater Natur sind. Es empfiehlt sich daher auch in Bezug auf die Nutzung des privaten Smartphones des Beschäftigten für dienstliche Zwecke klare und verständliche Regelungen zu treffen. Vorzugswürdig wäre, im Hinblick auf die generelle Problematik der Nutzung von privaten Endgeräten auf deren Einsatz für dienstlichen bzw. betriebliche Zwecke zu verzichten.

Impressum:

Landesbeauftragte für den Datenschutz

Otto-von-Guericke-Str. 34a, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 81803-0

E-Mail: poststelle@ld.sachsen-anhalt.de

Internet: <https://datenschutz.sachsen-anhalt.de>

Stand: August 2025