



BfDI

Der Bundesbeauftragte
für den Datenschutz und
die Informationsfreiheit

Surfen am Arbeitsplatz

Datenschutz bei der
Internetnutzung im Beruf



Inhalt

1	Wahrung der Privatsphäre	3
2	Grundsätzliche Anforderungen	6
	Allgemeines	6
	Dienstliche Nutzung	7
	Private Nutzung	7
3	Protokollierung des Internetzugangs	9

1

Wahrung der Privatsphäre

Viele Beschäftigte haben heute Zugang zum Internet am Arbeitsplatz. Um diesen Dienst technisch zu ermöglichen, dürfen Arbeitgeber die hierfür erforderlichen **personenbezogenen Daten** verarbeiten. Daten, die nur zur Gewährleistung der Datensicherheit benötigt werden, dürfen nur zu diesem Zweck vorübergehend protokolliert und ausgewertet werden. Arbeitgeber begründen ein darüber hinausgehendes Interesse an einer Kenntnisnahme und Auswertung dieser Daten oftmals damit, dass sich nur so Betriebsgeheimnisse wirksam schützen ließen.

Arbeitgeber haben ein berechtigtes Interesse daran zu kontrollieren, ob ein Verbot der privaten Nutzung befolgt wird bzw. eine erlaubte private Nutzung sich im vorgesehenen Rahmen bewegt. Damit ergeben sich vielfältige Fragen zur Wahrung der Privatsphäre der betroffenen Beschäftigten. Die hier dargestellten Grundsätze sind sowohl für den privatwirtschaftlichen als auch für den behördlichen Bereich anwendbar.



Für die Beurteilung, ob und inwieweit die Arbeitgeber das Surfverhalten der Beschäftigten kontrollieren und überwachen dürfen, ist ausschlaggebend, ob ihnen neben der dienstlichen auch die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz gestattet ist.



Im Falle der nur **dienstlichen Nutzung** richtet sich die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Danach sind das Recht der Beschäftigten auf informationelle

Selbstbestimmung und die Interessen der Arbeitgeber an der vorgesehenen Datenverarbeitung gegeneinander abzuwägen. Auch wenn Beschäftigte dem Direktionsrecht der Arbeitgeber unterstehen, können sie sich doch auf ihre **Grundrechtspositionen** berufen.

Daraus ergibt sich, dass eine **Totalüberwachung** der Beschäftigten unverhältnismäßig und unzulässig wäre. Arbeitgeber dürfen jedoch eine stichprobenhafte und zeitnahe Auswertung der Protokolldaten vornehmen, wobei das Verfahren möglichst transparent zu gestalten ist.

Haben Arbeitgeber die **private Nutzung** des Internets erlaubt, haben diese das Fernmeldegeheimnis ihrer Beschäftigten zu beachten. Danach dürfen die Daten nur verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für die Erbringung des Internetdienstes und dessen Abrechnung erforderlich ist.

Arbeitgeber haben ein berechtigtes Interesse daran, **Missbrauch oder strafbare Handlungen** nicht nur im dienstlichen Bereich, sondern auch bei der privaten Nutzung des dienstlichen Internetzugangs zu unterbinden.

Sie können die private Nutzung an bestimmte Bedingungen hinsichtlich des Zeitrahmens, der zugelassenen Bereiche und regelmäßig durchzuführender Kontrollen knüpfen. Entsprechende Regelungen sollten in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung unter Beteiligung des/der Datenschutzbeauftragten festgelegt werden.

Die Beschäftigten sollten die Kenntnisnahme der jeweiligen Regelungen schriftlich bestätigen. Wenn Beschäftigte den erforderlichen Kontrollmaßnahmen nicht zustimmen, ist eine private Nutzung zu unterlassen. Es besteht kein Anspruch, das Internet privat am Arbeitsplatz nutzen zu dürfen.

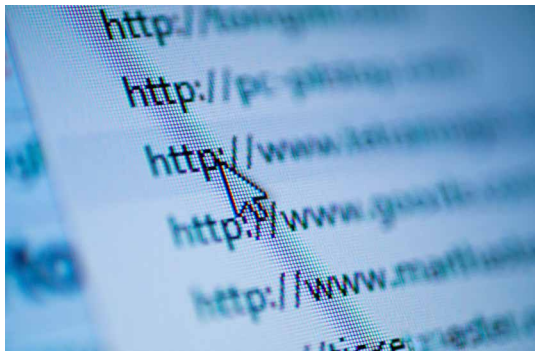


2

Grundsätzliche Anforderungen

Allgemeines

Bei der Nutzung von Internetdiensten durch die Beschäftigten sind die eingesetzten technischen Verfahren entsprechend dem Grundsatz der Datenminimierung zu gestalten. Gleiches gilt für die Kontrolle der Nutzung. Beides sollte mit so wenigen personenbezogenen Daten wie möglich auskommen.



Dienstliche Nutzung

Auch wenn Arbeitgeber die Nutzung von Internetdiensten ausschließlich zu dienstlichen Zwecken gestatten, muss eine automatisierte Vollkontrolle als schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten unterbleiben. Kontrollen sind nur stichprobenweise und bei konkretem Missbrauchsverdacht zulässig. Es sollte eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der die technischen und organisatorischen Fragen der Protokollierung und Auswertung eindeutig geregelt sind.

Soweit die Nutzung von E-Mail und Internetdiensten für die Datenschutzkontrolle, die Datensicherheit oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebes dieser Anwendungen protokolliert wird, dürfen diese Daten nur für diese Zwecke genutzt werden. Eine anderweitige Verwertung, z. B. zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten ist unzulässig.

Private Nutzung

Gestatten Arbeitgeber den Beschäftigten die private Nutzung des Internets, kann dies an einschränkende Voraussetzungen geknüpft sein und in angemessener Weise kontrolliert werden.



Dabei sind die Grundrechte und Grundfreiheiten, insbesondere das Fernmeldegeheimnis, zu beachten. Der Umfang der privaten Nutzung, ihre Bedingungen

sowie die Kontrolle, ob diese Bedingungen eingehalten werden, sind zweckmäßigerweise durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung – verbindlich zu regeln.

Eine Protokollierung darf ohne Einwilligung nur erfolgen, wenn sie zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherheit, zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs oder zur Abrechnung erforderlich ist. Die Verwendung der Protokolldaten zu anderen Zwecken ist unzulässig.

3

Protokollierung des Internetzugangs

Proxy-Server/Web-Server können die Aktivitäten der Beschäftigten im Internet umfänglich protokollieren. Diese Protokolle umfassen nicht nur die Benutzeridentifikation (z. B. IP-Adresse), Datum, Uhrzeit und Dauer der Internetnutzung sowie die übertragene Datenmenge. Anhand der Protokolle ist auch genau nachvollziehbar, wer was gelesen hat. Deshalb berühren diese Systemprotokolle das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten. Bei den meisten Servern ist es möglich, im Einzelnen festzulegen, was konkret protokolliert wird. Es ist zu prüfen, welche Angaben für welche Zwecke erforderlich sind. In vielen Fällen wäre es daher unverhältnismäßig, wenn eine Vollprotokollierung vorgenommen wird, nur weil diese systemseitig voreingestellt ist.



Folgende Grundsätze sind zu beachten:

Der Umfang der Protokolldaten muss im Einzelnen festgelegt werden (z. B. Datum, Uhrzeit, Anzahl der übertragenen Bytes, Rechner oder Benutzeridentifikation, eventuell Zieladresse des angeforderten Dokuments, Fehlercode der Übertragung).

Die Verwendung der Protokolldaten muss an genau definierte Zwecke gebunden werden (z. B. Aufrechterhaltung der System-sicherheit, Analyse und Korrektur technischer Fehler).

Der Zugriff auf die Protokolldaten muss auf das technische Personal begrenzt bleiben, dass für den Netzbetrieb und die Bereitstellung der



verfügbaren Dienste zuständig ist. Diese Personen sind zu verpflichten, die Zweckbindung und Vertraulichkeit zu beachten.

Die Speicherdauer der Protokolldaten ist so kurz zu halten, wie dies zur Erfüllung der Zwecke erforderlich ist (im Regelfall wenige Tage).

In begründeten Fällen von Missbrauch oder beim Verdacht strafbarer Handlungen kann eine weitergehende Einsicht in die Protokolldaten vorgenommen werden. Dabei sollte ein Verfahren gewählt werden, das die betroffene Person von dem Verdacht in Kenntnis setzt und den/die Datenschutzbeauftragte/n sowie ggf. die zuständige Arbeitnehmervvertretung einbezieht.

Werden entgegen der vorgenannten Regelungen Protokolldaten gewonnen oder verarbeitet, sollte ein „Beweisverwertungsverbot“ greifen. Keinesfalls dürfen diese Daten zur Begründung personeller Maßnahmen verwertet werden.

Dem Betriebs- bzw. Personalrat kann das Recht zugesichert werden, in Fällen begründeten Missbrauchs durch Arbeitgeber technische Sicherungsvorkehrungen zu verlangen, die die Beteiligung der Personalvertretung sicherstellen und die Zugriffe elektronisch protokollieren.



Weiterführende Informationen finden Sie im Flyer „Sicheres Surfen im Internet“, zu finden unter www.bfdi.bund.de/sicheres-surfen-im-internet.

Herausgegeben von

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz
und die Informationsfreiheit

Postfach 14 68

53004 Bonn

Tel. +49 (0) 228 99 77 99-0

Fax +49 (0) 228 99 77 99-5550

E-Mail: poststelle@bfdi.bund.de

Internet: www.bfdi.bund.de

Realisation: Appel & Klinger Druck und Medien GmbH

Bildnachweis: Getty Images International

Stand: März 2020

Dieser Flyer ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des BfDI.
Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht für den Verkauf
bestimmt.