

Datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen

Seminararbeit

Bozic, Igor, FH Wedel, Wedel, Germany, imca102217@stud.fh-wedel.de

Abstract

Aus rechtlicher Sicht ist die E-Mail-Aufbewahrung für Unternehmen ein komplexes Querschnittsthema. Zum einen ist dies dadurch begründet, dass es kein Gesetz gibt, das sich ausschließlich mit der E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen befasst, zum anderen setzt sich die einschlägige Rechtslage aus unterschiedlichen Rechtsgebieten zusammen. Der Arbeitgeber muss einerseits gesetzliche Aufbewahrungspflichten einhalten, andererseits datenschutzrechtliche Regelungen zugunsten der Beschäftigten beachten. Dieses Spannungsverhältnis untersucht die vorliegende Seminararbeit aus datenschutzrechtlicher Perspektive und verfolgt dabei das Ziel, Unternehmen einen Überblick über die E-Mail-Aufbewahrung zu verschaffen sowie deren Grenzen aufzuzeigen. Hierzu wurde die folgende Forschungsfrage formuliert: Unter welchen Voraussetzungen darf eine E-Mail-Aufbewahrung durch das Unternehmen datenschutzrechtlich erfolgen? Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt. Die Auswertung der Literatur zeigt, dass die Erfüllung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten auch datenschutzkonform möglich ist. Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist in diesem Kontext entscheidend, ob der Arbeitgeber das betriebliche E-Mail-Konto zu Zwecken der Privatnutzung erlaubt oder verbietet. Je nachdem, wofür sich der Arbeitgeber entscheidet, variiert die Rechtslage der E-Mail-Aufbewahrung.

Schlagwörter: E-Mail, Aufbewahrung, Unternehmen, Datenschutz.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Hintergrund	4
2.1	Nachweis- und Beweissicherungszweck	4
2.2	Informationszweck	4
2.3	Kontrollzweck	4
	2.3.1 <i>Handelsrechtliche Dokumente</i>	4
	2.3.2 <i>Steuerrechtliche Dokumente</i>	5
	2.3.3 <i>Personalunterlagen</i>	5
2.4	E-Mail-Arten	5
3	Literaturrecherche	6
3.1	Schritt 1: Quantitative Auswertung	6
3.2	Schritt 2: Qualitative Auswertung	6
4	Ergebnisse	8
4.1	Datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei erlaubter Privatnutzung des E-Mail-Diensts	8
	4.1.1 <i>Telekommunikationsgesetz</i>	8
	4.1.2 <i>Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz</i> ...	9
4.2	Datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei verbotener Privatnutzung des E-Mail-Diensts	10
	4.2.1 <i>Telekommunikationsgesetz</i>	10
	4.2.2 <i>Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz</i> .	10
5	Diskussion	11
5.1	Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Widersprüche	11
5.2	Verwendungsmöglichkeiten der Seminararbeit.....	11
5.3	Empfehlung für weiterführende Forschung.....	11
5.4	Begrenzungen der Untersuchung.....	12
6	Ausblick	12
7	Referenzen	14

1 Einleitung

Die Bedeutung der E-Mail-Kommunikation steigt nicht nur im privaten Bereich stetig an, sondern auch im geschäftlichen. Dies bestätigt eine Statistik des Technologie-Marktforschungsunternehmens The Radicati Group (2019). In dieser wird prognostiziert, dass im Jahr 2019 weltweit 294 Milliarden private sowie geschäftliche E-Mails pro Tag versendet und empfangen werden. Im Jahr 2023 soll diese Anzahl (gemäß Prognosen) auf 348 Milliarden ansteigen. Demzufolge sind die Unternehmen mit einer außerordentlichen Vielzahl von E-Mails konfrontiert, die nicht bedenkenlos gelöscht werden dürfen (Abawi und Greiner, 2011). Der Grund hierfür ist, dass eine E-Mail mit geschäftlichem Inhalt für einen längeren Zeitraum aufbewahrt werden muss (Kampffmeyer, 2010). Zudem besitzt das Unternehmen eigene Aufbewahrungsinteressen, da sich in der E-Mail relevante Informationen befinden, die in ferner Zukunft benötigt werden können (Abawi und Greiner, 2011).

Der Arbeitgeber könnte in diesem Zusammenhang davon ausgehen, dass es genüge, sämtliche ein- und ausgehende E-Mails in einem Aufbewahrungssystem abzulegen, und diese nach Ablauf der entsprechenden Frist zu löschen. Allerdings wird das betriebliche E-Mail-Konto nicht ausschließlich zum Austausch von geschäftlichen Inhalten, wie beispielsweise Rechnungen, genutzt, sondern darüber hinaus zum privaten Nachrichtenaustausch zwischen den Beschäftigten. Eine Statistik der BITKOM (2012) bestätigt dieses Verhalten. In dieser wird dargestellt, dass zwei Drittel der Beschäftigten ihr geschäftliches E-Mail-Konto auch zu privaten Zwecken nutzen. Erstaunlich ist dabei, dass 59% der Arbeitgeber mit einer solchen Nutzung einverstanden sind.

Die Privatnutzungserlaubnis des betrieblichen E-Mail-Kontos ist allerdings mit Herausforderungen verbunden. Da in solchen E-Mails personenbezogene Daten verarbeitet werden, stehen diese unter dem Schutz des Datenschutzrechtes und dürfen folglich nicht aufbewahrt werden (Eckhardt, 2008). Dies wirft vielerlei Fragen auf Seiten der Unternehmen auf. Wie soll beispielsweise eine E-Mail eingeordnet werden, die sowohl private als auch betriebliche Inhalte aufweist? Muss die E-Mail aufgrund gesetzlicher Normen aufbewahrt werden? Widerspricht eine Aufbewahrung wiederum datenschutzrechtlichen Regelungen?

Das aufgezeigte Spannungsverhältnis zwischen den gesetzlichen Aufbewahrungspflichten und den datenschutzrechtlichen Regelungen zugunsten der Beschäftigten resultiert folglich auf der Seite der Unternehmen in Unsicherheiten bezogen auf den Umgang mit den E-Mails. Die Missachtung dieser Vorschriften kann zu weitreichenden Haftungsrisiken führen (Aßmus, 2014). Bei einem Verstoß der Datenschutz-Grundverordnung können beispielsweise Bußgelder in Höhe von 20.000.000 Euro oder 4% des weltweiten Jahresumsatzes des vergangenen Geschäftsjahrs verhängt werden (Schwartzmann und Jaspers, 2018). Trotz solch hoher Sanktionen gibt es zum aktuellen Zeitpunkt kein Gesetz, welches sich ausschließlich mit der E-Mail-Aufbewahrung befasst. Diese stellt für Unternehmen vielmehr ein komplexes Querschnittsthema dar, da sich die Rechtslage aus unterschiedlichen Rechtsgebieten zusammensetzt.

Um solchen Sanktionen vorzubeugen, hat die vorliegende Seminararbeit das Ziel, das zuvor erwähnte Spannungsverhältnis zu analysieren und die Unternehmen aus datenschutzrechtlicher Perspektive über die E-Mail-Aufbewahrung sowie deren Grenzen zu informieren. Darüber hinaus soll die Forschungsfrage, unter welchen Voraussetzungen eine E-Mail-Aufbewahrung durch das Unternehmen datenschutzrechtlich erfolgen darf, umfassend beantwortet werden.

Im Folgenden werden zunächst die Aufbewahrungsgründe von E-Mails in einem Unternehmen aufgezeigt. Dieser Abschnitt beleuchtet zum einen, welche E-Mails der Aufbewahrungspflicht unterliegen, zum anderen werden die Abgrenzungskriterien einer privaten und betrieblichen E-Mail vorgestellt (zweites Kapitel). Anschließend wird eine Literaturrecherche durchgeführt (drittes Kapitel). Die Ergebnisse der Recherche werden verwendet, um das Ziel dieser Seminararbeit zu erreichen. Die Realisierung dieses Ziels - die Forschungsfrage umfassend zu beantworten - erfolgt im vierten Kapitel. Im darauffolgenden Kapitel werden die im vierten Kapitel generierten Ergebnisse diskutiert und deren praktische Verwendungsmöglichkeit dargestellt. Ferner werden in diesem Kapitel die Begrenzungen der Untersuchung sowie weitere Forschungslücken aufgezeigt. Abschließend erfolgt neben der Zusammenfassung der Ergebnisse ein kurzer Ausblick.

2 Hintergrund

Die Bestrebungen in einem Unternehmen zur Aufbewahrung von E-Mails verfolgen stets einen bestimmten Zweck. Hinter diesem verbergen sich im Wesentlichen drei unterschiedliche Motive: der Informationszweck, der Nachweis- und Beweissicherungszweck sowie der Kontrollzweck (Aßmus, 2014; Klumpp, 2008).

Der Nachweis- und Beweissicherungszweck sowie der Informationszweck sind freiwillige Aufbewahrungsanlässe, die aus diesem Grund nur kurz erläutert werden. Der Kontrollzweck hingegen wird ausführlicher betrachtet, da diesem eine hohe Bedeutung im Wirtschaftsleben der Unternehmen beigemessen wird. Des Weiteren werden die verschiedenen E-Mail-Arten sowie deren Abgrenzungskriterien zwischen einer privaten und betrieblichen E-Mail aufgelistet.

2.1 Nachweis- und Beweissicherungszweck

Im Wirtschaftsleben der Unternehmen kommt es häufig zu Reklamationen oder einem Gerichtsprozess zwischen den Unternehmen (Junker, 2009). In dem Fall kann eine E-Mail, die zum Zwecke des Nachweises oder Beweises aufbewahrt wurde, ein wichtiges Mittel sein, um beispielsweise den gerichtlichen Prozess für sich zu entscheiden (Junker, 2009). Die Aufbewahrungsfrist solcher E-Mails richtet sich nach der gesetzlichen oder vertraglichen Verjährungsfrist (Aßmus, 2014). Diese kann drei Jahre gemäß § 195 BGB oder maximal 30 Jahre gemäß § 197 BGB betragen (Aßmus, 2014).

2.2 Informationszweck

Die Relevanz von Daten für Unternehmen wird in Zukunft weiterhin steigen, da durch diese essenzielle Erkenntnisse gewonnen werden können (Aßmus, 2014). Im Sinne des Informationszwecks ermöglicht die Aufbewahrung von E-Mails die Speicherung von Informationen, welche aus dem Inhalt der E-Mail generiert werden, für die Zukunft (Junker, 2009). Die Aufbewahrungsfrist wird durch die informationelle Bedeutung der E-Mail für das Unternehmen bestimmt (Aßmus, 2014).

2.3 Kontrollzweck

Der Kontrollzweck zielt darauf ab, die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten zu erfüllen (Aßmus, 2014). Jedoch gibt es kein explizites Gesetz, welches die Unternehmen dazu verpflichtet, die E-Mail-Kommunikation für einen längeren Zeitraum aufzubewahren. Vielmehr ergibt sich die Verpflichtung aus einzelnen Vorschriften verschiedener Rechtsgebiete.

Bei der Prüfung solcher Vorschriften ist es erforderlich, dass die entsprechenden Normen den personellen sowie den dokumentbezogenen Anwendungsbereich erfüllen (Aßmus, 2014). Der personelle Anwendungsbereich untersucht, ob das entsprechende Gesetz anwendbar ist für die Rechtspersönlichkeit des Unternehmens, während der dokumentbezogene Anwendungsbereich die materielle und formelle Qualität der E-Mail prüft (Aßmus, 2014). Nur wenn diese beiden Anwendungsbereiche erfüllt sind, unterliegen die Unternehmen der Pflicht, die E-Mails aufzubewahren (Aßmus, 2014).

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden die im Wirtschaftsleben der Unternehmen wichtigsten Dokumente und Unterlagen bezüglich der Aufbewahrungspflicht geprüft.

2.3.1 Handelsrechtliche Dokumente

Bei der Prüfung von handelsrechtlichen Dokumenten ist der § 257 HGB von großer Bedeutung (Brand *et al.*, 2013). Dieser Paragraph verpflichtet den Kaufmann dazu, die empfangenen Handelsbriefe sowie eine Kopie der versendeten Handelsbriefe gemäß § 257 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HGB geordnet aufzubewahren (Brand *et al.*, 2013). Nach § 257 Abs. 4 HGB beträgt die Aufbewahrungsfrist solcher Briefe sechs Jahre (Brand *et al.*, 2013). Des Weiteren müssen die Aufbewahrungspflichten, wie beispielsweise die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung, eingehalten werden (Spatscheck und Engler, 2009). Die Aufbewahrungspflicht besteht jedoch erst, wenn die beiden zuvor genannten Anwendungsbereiche eröffnet sind (Aßmus, 2014). Der personelle Anwendungsbereich ist für jeden Kaufmann im Sinne des Handelsgesetzbuches eröffnet, darunter fallen die Handelsgesellschaften, juristische Personen sowie

eingetragene Genossenschaften (Aßmus, 2014). Der dokumentbezogene Anwendungsbereich ist erfüllt, sobald die E-Mail als Handelsbrief zu bewerten ist. Gemäß § 257 Abs. 2 HGB sind unter Handelsbriefe nur Schriftstücke zu verstehen, die ein Handelsgeschäft betreffen (Brand *et al.*, 2013). Darunter sind elektronische Dokumente und somit auch die E-Mail einzuordnen (Brand *et al.*, 2013).

2.3.2 Steuerrechtliche Dokumente

Die zentrale Norm bei der Prüfung von steuerrechtlichen Dokumenten bezüglich der Aufbewahrungspflicht ist der § 147 AO (Brand *et al.*, 2013). Nach diesem Paragraphen müssen neben den Handels- oder Geschäftsbriefen auch sonstige Unterlagen, soweit sie für die Besteuerung relevant sind, geordnet aufbewahrt werden. Dabei kann die Aufbewahrungsfrist, die abhängig von der Art der Unterlagen ist, zwischen sechs und zehn Jahre gemäß § 147 Abs. 3 Satz 1 AO betragen (Brand *et al.*, 2013). Zudem sind die Aufbewahrungspflichten, die in § 147 Abs. 1 bis 4 AO normiert sind, zu beachten (Aßmus, 2014). In diesem Zusammenhang gelten ebenfalls die beiden Anwendungsbereiche, allerdings sind sie weiter gefasst als die im § 257 Abs. 1 HGB kodifizierten Anwendungsbereiche (Aßmus, 2014). Demnach sind gemäß § 141 Abs. 1 Satz 1 AO und § 146 Abs. 6 AO steuerrechtlich relevante E-Mails auch von Freiberuflern, gewerblichen Unternehmern sowie von Land- und Forstwirten aufzubewahren (Aßmus, 2014).

2.3.3 Personalunterlagen

Darüber hinaus unterliegen Personalunterlagen der Aufbewahrungspflicht, da sie unter anderem zur Kontrolldurchführung für staatliche Stellen benötigt werden (Roßnagel *et al.*, 2007). Die Pflicht zur Aufbewahrung der E-Mail ergibt sich aus unterschiedlichen gesetzlichen Aufzeichnungspflichten (Roßnagel *et al.*, 2007). Dies impliziert, dass eine E-Mail, die dem Personalbereich angehört, je nach ihrem Inhalt einem anderen Rechtsgebiet zuzuordnen ist, sodass unterschiedliche Aufbewahrungsfristen und Aufbewahrungspflichten Anwendung finden (Aßmus, 2014). Wichtige Normen sind hierbei das Arbeitsschutz-, Jugendarbeitsschutz-, Mutterschutz-, Arbeitszeit- und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Roßnagel *et al.*, 2007). Bei der Prüfung der Anwendungsbereiche ist der personelle Anwendungsbereich für den Arbeitgeber eröffnet, während der dokumentbezogene Anwendungsbereich je nach anzuwendendem Gesetz differiert (Aßmus, 2014; Roßnagel *et al.*, 2007).

2.4 E-Mail-Arten

In der heutigen Zeit verschwimmen zunehmend die Grenzen zwischen dem betrieblichen und privaten Leben. Diese Vermischung der beiden Lebensbereiche hat zur Folge, dass die E-Mail-Kommunikation im Unternehmen nicht ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt wird, sondern auch für private (Aßmus, 2014). Bei der datenschutzrechtlichen Prüfung der E-Mail-Aufbewahrung ist zunächst festzustellen, um welche E-Mail-Art es sich bei der Aufbewahrung handelt, und wie diese jeweils einzuordnen ist.

Die betriebliche E-Mail ist eine E-Mail, die sich spezifisch auf das Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers bezieht (Däubler, 2004; Hanau, Hoeren und Andres, 2003). In diesen Bereich zählt ebenfalls die betrieblich veranlasste E-Mail, in welcher der Arbeitnehmer den E-Mail-Dienst des Unternehmens für private Angelegenheiten nutzt (Däubler, 2004; Hanau, Hoeren und Andres, 2003). Der Auslöser hierfür ist eine betriebliche Entscheidung, die sich auf das private Umfeld des Arbeitnehmers auswirkt (Däubler, 2004; Hanau, Hoeren und Andres, 2003). Ein entsprechendes Beispiel ist, dass der Arbeitnehmer seine Familie aufgrund einer kurzfristigen geplanten Dienstreise informiert (Aßmus, 2014).

Eine weitere E-Mail-Art ist die Kombination von betrieblichen und privaten Inhalten (Mattl, 2008). Bevor sich die E-Mail den geschäftlichen Aspekten widmet, wird beispielsweise zuerst nach dem letzten Urlaub oder einem Event, welches der Kommunikationspartner besucht hat, gefragt (Mattl, 2008). Da diese E-Mail auch ohne den privaten Anteil abgeschickt worden wäre, ist sie in die betriebliche Kategorie einzuordnen (Aßmus, 2014).

Private E-Mails sind schließlich solche, die keiner der zuvor beschriebenen Kategorien zuzuordnen sind (Aßmus, 2014).

3 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche erfolgt nach einer Kombination der Methodiken, die in Fettke (2006), Watson und Webster (2002) und Hamari, Koivisto und Sarsa (2014) aufgezeigt werden.

3.1 Schritt 1: Quantitative Auswertung

Die Thematik dieser Ausarbeitung ist die datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen. Auf dieser Basis wurden dementsprechende Suchbegriffe abgeleitet. Die Begriffe wurden für Suchanfragen in den folgenden Datenbanken verwendet: beluga – Katalog der Hamburger Bibliotheken, Springer Link, Google Scholar, EBSCOhost und Science Direct. Nach den Anfragen wurde das jeweilige quantitative Suchergebnis in einer Tabelle notiert, welche in Abbildung 1 dargestellt ist. Es wurden insgesamt 80926 Ergebnisse erzielt, von denen 5911 für die qualitative Auswertung verwendet wurden. Die Fallzahl ergibt sich daraus, dass ausschließlich die ersten 200 Ergebnisse einer Suchanfrage betrachtet wurden.

Suchbegriff	Datenbanken				
	beluga – Katalog der Hamburger Bibliotheken	Springer Link	Google Scholar	EBSCOhost	Science Direct
E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen	171	876	8640	6	9
E-Mail Archivierung im Unternehmen	300	1601	7400	7	1
E-Mail Aufbewahrung	553	1239	17700	0	36
E-Mail Archivierung	1067	2147	12300	1	14
Datenschutz bei der E-Mail Aufbewahrung	113	468	3800	7	0
Datenschutz bei der E-Mail Archivierung	149	665	3170	6	0
Bundesdatenschutzgesetz E-Mail	444	1006	5750	0	20
Datenschutz-Grundverordnung E-Mail	304	425	1210	1	2
Telekommunikationsgesetz E-Mail	212	362	7010	0	3
Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz	163	256	1310	2	0
Summe	3476	9045	68290	30	85
Gesamtsumme	80926				
Exemplare die für die Analyse verwendet wurden	5911				

Abbildung 1. Quantitatives Suchergebnis der Literaturrecherche.

3.2 Schritt 2: Qualitative Auswertung

Die qualitative Auswertung umfasst die inhaltliche Auswahl und Einordnung der Literatur. Dabei wurde der in **Error! Reference source not found.** dargestellte Filtrierungsprozess angewendet.

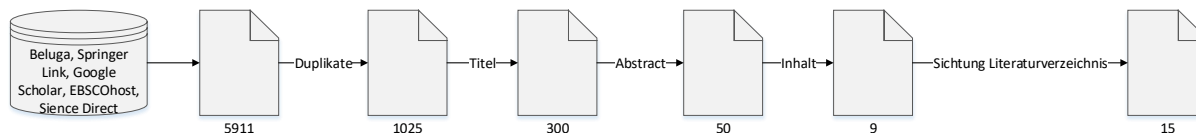


Abbildung 2. Qualitatives Suchergebnis der Literaturrecherche.

Von den 5911 Exemplaren wurden im ersten Schritt die Duplikate entfernt. Anschließend wurden die 1025 übrig gebliebenen Beiträge anhand des Titels filtrierte. Während dieses Vorgangs wurden sämtliche Titel aussortiert, die keinen Themenbezug zur Seminararbeit haben. Im nächsten Schritt wurde der Abstract der restlichen 300 Exemplare gesichtet. Die Publikationen, die einen Themenbezug zur gesetzlichen oder datenschutzrechtlichen E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen haben, wurden eingehend betrachtet. Nach diesem Schritt wurden die 50 herausgefilterten Exemplare auf Basis des Inhalts analysiert. Bei Artikeln und Kommentaren wurde der vollständige Inhalt gelesen. Bei Büchern sowie Dissertationen wurden einzelne Kapitel geprüft. Inhaltlich deckungsgleiche Exemplare wurden dabei aussortiert, sodass nach der Analyse neun Exemplare übrig geblieben sind. In einem letzten Schritt wurde bei diesen das Literaturverzeichnis ausführlich betrachtet, wodurch sechs weitere relevante Publikationen identifiziert wurden. Das Ergebnis des Filtrierungsprozesses kann der Abbildung 3 entnommen werden.

Titel-ID	Titel	Quelle	Suchbegriff
1	Abawi, D.F. and Greiner, O. (2011) 'E-Mails: Archivierung und Management – Not und Tugend', <i>Wirtschaftsinformatik & Management</i> , 3(1), pp. 56–63. doi: 10.1365/s35764-011-0013-x	Springer Link	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen
2	Aßmus, U. (2014) <i>Datenschutzrechtliche Anforderungen an die E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen</i> . Zugl.: Kassel, Univ., Diss., 2013. Kovač.	beluga – Katalog der Hamburger Bibliotheken	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen
3	Brand, T. et al. (2013) <i>Steuersicher archivieren: Elektronische Aufbewahrung im Umfeld steuerlicher Anforderungen</i> . 2nd edn. Wiesbaden: Springer Gabler.	Springer Link	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen
4	Däubler, W. (2004) <i>Internet und Arbeitsrecht</i> . 3rd edn. (Recht aktuell). Frankfurt am Main: Bund-Verl.	Titel-ID: 2	-
5	Eckhardt, J. (2008) 'Archivierung von E-Mails', <i>Datenschutz und Datensicherheit - DuD</i> , 32(2), pp. 103–109. doi: 10.1007/s11623-008-0047-2	Springer Link	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen
6	Gola, P., Pötters, S. and Wronka, G. (2016) <i>Handbuch Arbeitnehmerdatenschutz: Unter Berücksichtigung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)</i> . 7th edn. Frechen: DATAKONTEXT.	Titel-ID: 2	-
7	Hanau, P., Hoeren, T. and Andres, D. (2003) <i>Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer: Die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Probleme</i> . (Schriftenreihe Information und Recht, 34). München: Beck.	Titel-ID: 2	-
8	Junker, M. (2009) 'Geschäftsinformationen zwischen Papier und Bytes: Archivierungspflicht für geschäftliche E-Mails', in <i>Festschrift für Gerhard Käfer</i> . Saarbrücken: Juris, pp. 181–196.	Titel-ID: 2	-
9	Kampffmeyer, U. (2010) 'E-Mail Compliance — reversionssichere Archivierung', <i>Datenschutz und Datensicherheit - DuD</i> , 34(9), pp. 619–625. doi: 10.1007/s11623-010-0147-7	Springer Link	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen
10	Khumpf, D. (2008) <i>Informationelles Vertrauen für die Informationsgesellschaft</i> .	Titel-ID: 2	-
11	Matt, T. (2008) <i>Die Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz: Unter besonderer Berücksichtigung der Vorgaben des Telekommunikationsgesetzes</i> . Zugl.: Tübingen, Univ., Diss., 2007. (Schriftenreihe zum Kommunikations- und Medienrecht, 8). Hamburg: Kovač. Available at: http://www.verlagdrkovic.de/978-3-8300-3256-4.htm .	beluga – Katalog der Hamburger Bibliotheken	Telekommunikationsgesetz E-Mail
12	Roßnagel, A. et al. (2007) <i>Langfristige Aufbewahrung elektronischer Dokumente: Anforderungen und Trends</i> . Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.	Titel-ID: 2	-
13	Schoen, T. (2008) 'Umgang mit E-Mail-Accounts ausgeschiedener Mitarbeiter', <i>Datenschutz und Datensicherheit - DuD</i> , 32(4), pp. 286–289. doi: 10.1007/s11623-008-0066-z	Springer Link	E-Mail Archivierung im Unternehmen
14	Schwartzmann, R. and Jaspers, A. (eds.) (2018) <i>Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz: Vorschriftensammlung</i> . 2nd edn. Heidelberg: C.F. Müller (Textbuch Deutsches Recht).	beluga – Katalog der Hamburger Bibliotheken	Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz
15	Spatscheck, R. and Engler, S. (2009) 'Elektronische Archivierung — Aufbewahrungspflichten nach Handels- und Steuerrecht', <i>Datenschutz und Datensicherheit - DuD</i> , 33(11), pp. 678–684. doi: 10.1007/s11623-009-0179-z	Springer Link	E-Mail Aufbewahrung im Unternehmen

Abbildung 3. Ergebnis der Literaturrecherche.

4 Ergebnisse

Der Arbeitgeber entscheidet grundsätzlich über den Umgang mit dem betrieblichen E-Mail-Konto (Däubler, 2004; Hanau, Hoeren und Andres, 2003). Dabei stehen ihm zwei Optionen zur Auswahl. Entweder erlaubt der Arbeitgeber die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Diensts oder er verbietet diese (Aßmus, 2014). Die Wahl des Arbeitgebers bestimmt die Rechtslage der E-Mail-Aufbewahrung. Aus diesem Grund werden beide Fälle im Folgenden analysiert.

4.1 Datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei erlaubter Privatnutzung des E-Mail-Diensts

Der Arbeitgeber hat mehrere Möglichkeiten, dem Arbeitnehmer das betriebliche E-Mail-Konto zu privaten Nutzungszwecken zu gestatten (Mattl, 2008). Dabei können Legitimationsgründe aus einer arbeitsvertraglichen Erlaubnis, einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtzusage des Arbeitgebers resultieren (Aßmus, 2014). Ein Beispiel für eine wirksame Gesamtzusage ist, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzungserlaubnis über das unternehmensinterne Intranet erklärt (Aßmus, 2014).

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird eine datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei erlaubter Privatnutzung des E-Mail-Diensts vorgenommen. Dabei wird neben dem Telekommunikationsgesetz und dem Bundesdatenschutzgesetz zudem die Datenschutz-Grundverordnung betrachtet, welche seit dem 25. Mai 2018 anzuwenden ist (Gola, Pötters und Wronka, 2016).

4.1.1 Telekommunikationsgesetz

In diesem Abschnitt wird anhand des Telekommunikationsgesetzes geprüft, ob der Arbeitgeber die gespeicherten Inhaltsdaten der E-Mail zum Zweck der Dokumentation oder aufgrund der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten verwenden darf. Im Vorwege müssen jedoch die Anwendbarkeit und die Reichweitenbestimmung des Telekommunikationsgesetzes untersucht werden.

Der Arbeitgeber ist Telekommunikationsdiensteanbieter im Sinne von § 3 Nr. 6 TKG und somit Normadressat des Telekommunikationsgeheimnisses gemäß §88 Abs. 2 Satz 1 TKG (Mattl, 2008). Die Adressierung dieser Norm besteht aber nur im Binnenverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien und nicht im Außenverhältnis gegenüber Dritten (Aßmus, 2014). Dabei sind der persönliche Anwendungsbereich für Privatrechtssubjekte und der sachliche Anwendungsbereich für die gesamte E-Mail, die zwischen Privatrechtssubjekten ausgetauscht wird, eröffnet (Aßmus, 2014).

Der Schutzbereich des Telekommunikationsgeheimnisses umfasst nahezu alle Bereiche der E-Mail-Kommunikation (Mattl, 2008). Nicht davon betroffen sind ein- sowie ausgehende E-Mails, die ausschließlich auf dem Endgerät des Beschäftigten oder einem Arbeitsserver gespeichert sind (Aßmus, 2014). Weil jene E-Mails dem Herrschaftsbereich des Beschäftigten angehören, werden sie somit nicht vom Telekommunikationsgeheimnis geschützt (Mattl, 2008). Dies ist auch der Fall, wenn der Arbeitnehmer selbst die E-Mails vom Eingangsserver oder dem Ausgangsserver ins Aufbewahrungssystem verschiebt (Aßmus, 2014). Fraglich ist in diesem Kontext, was unter einem Arbeitsserver zu verstehen ist. Mit diesem Begriff wird ein Server bezeichnet, der zwischen dem Eingangs- oder Ausgangsserver und dem Endgerät des Beschäftigten geschaltet ist. Dabei fungiert dieser Server als ausgelagerter Speicher des Endgeräts und stellt folglich keinen Telekommunikationsserver dar.

Im Hinblick auf den Prüfgegenstand dieses Kapitels ist die E-Mail-Aufbewahrung zur Erfüllung gesetzlicher Aufbewahrungspflichten und der Speicherung von kopierten Datensätzen in das Aufbewahrungssystem nur zulässig, wenn der Dritte und der Beschäftigte wirksame Einverständniserklärungen abgegeben haben (Eckhardt, 2008). Dazu gehören auch erstellte Kopien von E-Mails, die beispielsweise auf einem Eingangsserver des Unternehmens zwischengespeichert oder gespeichert werden (Aßmus, 2014).

Ferner ist zu beachten, dass diese Norm ebenfalls für Arbeitnehmer wirksam ist, die abwesend sind oder den Betrieb verlassen haben (Schoen, 2008). Des Weiteren muss der Arbeitgeber die technischen Schutzmaßnahmen gemäß § 109 Abs. 1 TKG einhalten (Schoen, 2008).

4.1.2 Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz

In diesem Abschnitt wird der Fokus auf jene E-Mails gelegt, die auf dem Endgerät oder dem Arbeitsserver des Beschäftigten gespeichert sind. Die anderen Inhaltsdaten der E-Mail werden bereits durch das Telekommunikationsgesetz geschützt (Aßmus, 2014). Der Prüfgegenstand ist in diesem Kontext, ob der Arbeitgeber die auf dem Endgerät oder Arbeitsserver gespeicherten Inhaltsdaten zum Zweck der Dokumentation oder aufgrund der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten verwenden darf.

Bei der E-Mail-Kommunikation ist der Adressat der Gesetzgebung die verantwortliche Stelle, unter der die aufbewahrungspflichtigen Unternehmen zu subsumieren sind (Eckhardt, 2008). Dabei sind die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz im Binnenverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien sowie im Außenverhältnis gegenüber Dritten anwendbar (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Der persönliche sowie der sachliche Anwendungsbereich sind eröffnet, denn bei den ein- und ausgehenden E-Mails werden personenbezogene Daten der Beschäftigten automatisiert verarbeitet (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Im Gesamtergebnis sind dem Arbeitgeber der Datenzugriff sowie das Kopieren und die Speicherung der E-Mails der Beschäftigten in das Aufbewahrungssystem - zur Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten - gestattet (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Fraglich ist, ob der Arbeitgeber die E-Mails nicht lediglich zum Kontrollzweck, sondern auch für die anderen Aufbewahrungsgünde verwenden darf. Dazu ergibt sich ein Erlaubnistatbestand aus § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Gemäß dieser Norm ist der Arbeitgeber zu Zwecken des Beschäftigungsverhältnisses berechtigt, personenbezogene Daten eines Beschäftigten zu verarbeiten oder zu nutzen (Gola, Pötters und Wronka, 2016). In dem Zusammenhang muss es sich um einen Zweck handeln, der für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Ein beispielhafter Zweck der Aufbewahrung könnte die Mitarbeiterkontrolle sein (Aßmus, 2014). Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass diese Datenverwendung nur im Binnenverhältnis zulässig ist (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Im Außenverhältnis wiederum differiert die Rechtslage (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Dort müssen die aufzubewahrenden Daten dazu dienen, einen eigenen Geschäftszweck zu erfüllen (Aßmus, 2014). Ein Beispiel hierfür ist ein rechtsgeschäftliches Schuldverhältnis, wie der Werkvertrag (Aßmus, 2014). Ist ein solcher Vertrag von beiden Parteien erfüllt, so sind die Daten zu löschen (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Ein weiterer Legitimationsgrund kann sich aus einer Einwilligung des Beschäftigten ergeben (Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Hierbei ist zu beachten, dass sobald wenige Beschäftigte des Unternehmens die Einwilligung verweigern, es an der Datenschutzkonformität mangelt (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Einen Sonderfall stellt der Empfang sowie der Versand privater E-Mails dar (Aßmus, 2014; Mattl, 2008). Nachrichten dieser Form dürfen nicht aufbewahrt werden (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Um dies zu verhindern, muss der Arbeitgeber technische Mittel, wie zum Beispiel Suchfilter, einsetzen. Allerdings ist der private Charakter einer E-Mail nicht immer erkenntlich, sodass die E-Mails trotz der Filter ins E-Mail-Aufbewahrungssystem gelangen können (Mattl, 2008). Problematisch ist dies nicht, denn private E-Mails dürfen grundsätzlich verarbeitet werden (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016; Mattl, 2008). Diese müssen jedoch nach der Kenntnisnahme des Arbeitgebers, infolge einer späteren Sichtung des Unternehmens, unverzüglich vom E-Mail-Aufbewahrungssystem gelöscht werden (Gola, Pötters und Wronka, 2016; Mattl, 2008).

In einem Unternehmen nehmen bestimmte Personengruppen und Stellen eine Sonderstellung ein, deren Inhaltsdaten es aufgrund ihres besonderen Charakters zu schützen gilt (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Hierzu gehören der Betriebsarzt, der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung (Aßmus, 2014). Diese und deren Kommunikationspartner sind vom Aufbewahrungsvorgang des Arbeitgebers zu exkludieren, da sie gewissermaßen berechtigt und verpflichtet sind, eine eigene E-Mail-Aufbewahrung durchzuführen (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Ferner ist zu beachten, dass diese separate Aufbewahrung technisch vom E-Mail-Aufbewahrungssystem des Arbeitgebers zu trennen ist (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Letztlich sind diese Regelungen auch für abwesende sowie ausgeschiedene Beschäftigte wirksam (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016; Schoen, 2008).

4.2 Datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei verbotener Privatnutzung des E-Mail-Diensts

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, das durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellte E-Mail-Konto auch für private Zwecke zu nutzen (Aßmus, 2014). Dies folgt zum einen aus dem arbeitsvertraglichen Erfüllungsanspruch gemäß § 6 Abs. 1 BGB und zum anderen aus dem Weisungsrecht gemäß § 106 GewO (Aßmus, 2014). Weitere Möglichkeiten des Privatnutzungsverbots des betrieblichen E-Mail-Kontos können sich aus einer Betriebsvereinbarung oder einem arbeitsvertraglichen Verbot ergeben (Aßmus, 2014).

Im Folgenden wird eine datenschutzrechtliche Analyse der E-Mail-Aufbewahrung bei verbotener Privatnutzung des E-Mail-Diensts vorgenommen. Dabei wird neben dem Telekommunikationsgesetz und dem Bundesdatenschutzgesetz auch die seit dem 25. Mai 2018 wirksame Datenschutz-Grundverordnung betrachtet (Gola, Pötters und Wronka, 2016).

4.2.1 Telekommunikationsgesetz

Bei der verbotenen Privatnutzung des E-Mail-Diensts ist der Arbeitgeber kein Telekommunikationsdiensteanbieter und folglich weder Normadressat im Binnenverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien noch im Außenverhältnis gegenüber Dritten (Aßmus, 2014; Däubler, 2004; Eckhardt, 2008). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber weder gegenüber den Arbeitnehmern noch Dritten an das Telekommunikationsgesetz gebunden ist (Aßmus, 2014; Däubler, 2004; Eckhardt, 2008).

4.2.2 Die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz

In diesem Abschnitt wird in vollem Umfang auf die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz zurückgegriffen, da das Telekommunikationsgesetz nicht anwendbar ist (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008). Es wird hinsichtlich des Prüfgegenstandes untersucht, ob der Arbeitgeber die gespeicherten Inhaltsdaten der E-Mail zum Zweck der Dokumentation oder aufgrund der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten verwenden darf. Die Anwendbarkeit der Gesetze ist im Binnenverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien sowie im Außenverhältnis gegenüber Dritten gegeben (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Im Rahmen der verbotenen Privatnutzung des E-Mail-Diensts werden dem Arbeitgeber der Datenzugriff sowie das Kopieren und die Speicherung der E-Mails der Beschäftigten in das Aufbewahrungssystem - zur Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten - eingeräumt (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Die weiteren Datenverwendungsmöglichkeiten sind deckungsgleich mit jenen, die in Kapitel 4.1.2 beschrieben werden (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Einen Sonderfall bildet weiterhin der Empfang sowie Versand privater E-Mails (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016; Mattl, 2008). Das vom Arbeitgeber erteilte Privatnutzungsverbot des E-Mail-Diensts stellt nicht sicher, dass der Beschäftigte nicht in der Lage sei, private E-Mails zu versenden oder von einem Dritten zu empfangen (Aßmus, 2014; Mattl, 2008). Zunächst ist dem Arbeitgeber ein sofortiges Kopieren sowie anschließendes Ablegen der E-Mails im E-Mail-Aufbewahrungssystem gestattet (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Der Grund dafür ist, dass das Telekommunikationsgesetz keine Anwendung bei verbotener Privatnutzung findet (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Mattl, 2008). Verletzt der Beschäftigte eine seiner Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, indem er eine private E-Mail verschickt, kann diese E-Mail erst bei der Sichtung des E-Mail-Aufbewahrungssystems entdeckt werden (Aßmus, 2014; Mattl, 2008). Dies gilt ebenfalls für den Empfang einer privaten E-Mail von einem Dritten (Aßmus, 2014; Mattl, 2008). Wird bei der Sichtung des E-Mail-Aufbewahrungssystems durch den Arbeitgeber eine private E-Mail identifiziert, so ist diese zu löschen (Aßmus, 2014; Eckhardt, 2008; Gola, Pötters und Wronka, 2016).

Die Anforderungen an die E-Mail-Aufbewahrung der Personengruppen und Stellen, welche eine Sonderstellung im Unternehmen haben, sowie der abwesenden und ausgeschiedenen Beschäftigten sind

entsprechend Kapitel 4.1.2 zu entnehmen. Diese Anforderungen gelten unabhängig davon, ob die Privatnutzung des E-Mail-Diensts durch den Arbeitgeber gestattet ist (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016; Schoen, 2008).

5 Diskussion

Zu der Thematik der datenschutzkonformen E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen lassen sich in einschlägiger Literatur unterschiedliche Auffassungen auf Seiten der Autoren finden. Die meist diskutierten Gemeinsamkeiten, Unterschiede sowie Widersprüche werden in Kapitel 5.1 beleuchtet. Im darauffolgenden Kapitel werden die Verwendungsmöglichkeiten der Seminararbeit dargestellt. Anschließend werden weitere Forschungslücken aufgezeigt. Zum Schluss werden die Limitationen der Untersuchung kritisch reflektiert.

5.1 Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Widersprüche

Die meisten Autoren teilen die Ansicht, dass im Wesentlichen die im Hintergrund erwähnten Aufbewahrungsgründe die Unternehmen antreiben. Besonders hervorgehoben wird der Kontrollzweck, der den Unternehmen die Aufbewahrungsverpflichtung vorschreibt. Diesbezüglich vertreten alle Autoren dieselbe Meinung und behandeln die Thematik nahezu deckungsgleich. Lediglich die Subsumierung variiert an der einen oder anderen Stelle, da sich die Dokumentationspflicht aus unterschiedlichen Gesetzen zusammensetzen kann.

In Kapitel 2.4 wurden die verschiedenen E-Mail-Arten sowie deren Abgrenzungskriterien zwischen einer privaten und betrieblichen E-Mail behandelt. Dabei veranlasst die E-Mail, die sowohl betriebliche als auch private Elemente aufweist, unterschiedliche Meinungen bei den Autoren. So kategorisieren wenige Autoren eine solche E-Mail als privat anstelle von betrieblich. Deren Argumente werden aber in qualitativer und quantitativer Hinsicht durch andere Autoren entkräftet.

Nach der Sichtung der Literatur lassen sich die zwei wesentlichen Gesetze, die aus datenschutzrechtlicher Perspektive für die E-Mail-Aufbewahrung bedeutsam sind, eindeutig bestimmen. Jedoch werden diese von den meisten Autoren isoliert voneinander betrachtet, anstatt ihr Zusammenspiel zu erläutern. Als Konsequenz daraus entstehen vielerlei Widersprüche und insbesondere unterschiedliche Ergebnisse, da die Gesetze teilweise aufeinander aufbauen.

5.2 Verwendungsmöglichkeiten der Seminararbeit

Arbeitgeber können die vorliegende Seminararbeit in vielerlei Hinsicht nutzen. Sie kann als Unterstützung dienen, um strategische Fragen bezüglich der E-Mail-Aufbewahrung zu beantworten. Die Fragestellung, ob das Unternehmen den betrieblichen E-Mail-Dienst auch für private Zwecke gestatten sollte, würde beispielsweise in jene Kategorie fallen. Des Weiteren können aus der Seminararbeit die datenschutzrechtlichen Anforderungen an ein E-Mail-Aufbewahrungssystem abgeleitet werden. Diese können wiederum als Bestandteil der funktionalen Anforderungen in einen Softwareauswahlprozess oder in die Eigenentwicklung einfließen. Die relevanteste Verwendungsmöglichkeit der Ausarbeitung liegt darin, dass sie dem Arbeitgeber die Voraussetzungen und Grenzen der E-Mail-Aufbewahrung aus datenschutzrechtlicher Perspektive aufzeigt. Folglich kann der Arbeitgeber testen, ob er momentan diese Bedingungen erfüllt.

5.3 Empfehlung für weiterführende Forschung

Während der Literaturrecherche und der Ausarbeitung dieser Seminararbeit haben sich einige Forschungslücken herauskristallisiert, von denen zwei im Folgenden näher beschrieben werden.

IT-Outsourcing ist eine wichtige Thematik, mit der sich die IT-Strategie eines Unternehmens befasst. Dabei können sich aus einem erfolgreichen Outsourcing viele Vorteile für das Unternehmen ergeben. Fraglich ist jedoch, unter welchen Voraussetzungen eine E-Mail-Aufbewahrung durch das Unternehmen

datenschutzrechtlich erfolgen darf, wenn die E-Mail-Aufbewahrung ausgelagert wird. Diese Forschungsfrage hat sich während der Bearbeitung der vorliegenden Arbeit entwickelt und bedarf weiterer Analyse.

Die zweite Forschungslücke, die sich aus der Literatur ableiten lässt, behandelt die Thematik der datenschutzkonformen Instant-Messenger-Aufbewahrung (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Einerseits wird die E-Mail-Kommunikation auch in der Zukunft einen wichtigen Stellenpunkt in der Unternehmenskommunikation einnehmen (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). Andererseits werden zudem Instant-Messenger-Dienste stetig an Bedeutung für die Unternehmen gewinnen (Aßmus, 2014; Gola, Pötters und Wronka, 2016). So können beispielsweise mit der WhatsApp Business App Verträge zwischen dem Kunden und dem Unternehmen abgeschlossen werden. Fraglich ist in diesem Zusammenhang, wie die datenschutzrechtliche Analyse der Instant-Messenger-Aufbewahrung im Unternehmen erfolgen kann.

5.4 Begrenzungen der Untersuchung

Die vorliegende Seminararbeit unterliegt einigen Einschränkungen, die im Folgenden aufgezeigt werden.

Zum einen bezieht sich diese Ausarbeitung ausschließlich auf den Telekommunikationsdienst der E-Mail. Diese Eingrenzung wurde aufgrund des hohen Stellenwerts des E-Mail-Diensts innerhalb der Unternehmenskommunikation vorgenommen. Zum anderen können die Ergebnisse der Analyse ausschließlich auf nicht-öffentliche Stellen, wie private Unternehmen, angewandt werden. Die E-Mail-Aufbewahrung von öffentlichen Stellen wird in dieser Ausarbeitung nicht thematisiert. Des Weiteren erfolgt keine Betrachtung einer Implementierung des E-Mail-Aufbewahrungssystems im Unternehmen, da dies den Rahmen der vorliegenden Seminararbeit überschreiten würde. Abschließend ist hinzuzufügen, dass diese Seminararbeit als eine ergebnisorientierte Ausarbeitung einzustufen ist und aus diesem Grund eingeschränkte Subsumierungen aufweist.

6 Ausblick

Die Rechtslage der langfristigen E-Mail-Aufbewahrung ist und bleibt ein komplexes Querschnittsthema für die Unternehmen. Dabei bilden die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten nur einen Bestandteil des Rechtsrahmens. Der andere Teil widmet sich dem Datenschutzrecht, da in der E-Mail personenbezogene Daten von Beschäftigten sowie von Dritten verarbeitet werden.

Die Seminararbeit zeigt auf, dass die Erfüllung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten sowie die Erfüllung der freiwilligen Aufbewahrungsgründe der Unternehmen auch datenschutzkonform möglich ist. Um dies zu erreichen, muss der Arbeitgeber die Pflichten, die sich aus dem Datenschutzrecht bezüglich der E-Mail-Aufbewahrung ergeben, einhalten. An dieser Stelle muss zuerst geprüft werden, ob der Arbeitgeber das betriebliche E-Mail-Konto für Privatnutzungszwecke zur Verfügung stellt. Die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflusst die Voraussetzungen an eine datenschutzkonforme E-Mail-Aufbewahrung.

Erlaubt der Arbeitgeber die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos, ist dieser Normadressat des Telekommunikationsgeheimnisses. Gemäß jener Vorschrift benötigt der Arbeitgeber eine wirksame Einverständniserklärung von den Beschäftigten und Dritten, um sich datenschutzrechtlich konform zu verhalten. Davon ausgenommen sind die E-Mails, welche sich auf dem Endgerät des Beschäftigten oder auf einem zwischengeschalteten Arbeitsserver befinden. In diesem Fall wird die Rechtslage durch die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz geregelt. Nach diesen Gesetzen darf der Arbeitgeber die dort gespeicherten Inhaltsdaten zur Einhaltung gesetzlicher Aufbewahrungspflichten nutzen. Lediglich private E-Mails sind davon ausgenommen und dürfen nicht verwendet werden. Eine weitere Pflicht des Arbeitgebers besteht darin, dass besondere Personengruppen und Stellen vom Aufbewahrungsvorgang zu exkludieren sind. Außerdem ist zu beachten, dass sämtliche Pflichten darüber hinaus für abwesende sowie ausgeschiedene Beschäftigte wirksam sind.

Verbietet der Arbeitgeber die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Kontos, ist dieser folglich kein Normadressat des Telekommunikationsgeheimnisses. In diesem Fall benötigt der Arbeitgeber dementsprechend keine wirksame Einverständniserklärung von den Beschäftigten und Dritten, da ausschließlich die Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes eröffnet sind. Nach diesen Gesetzen ist dem Arbeitgeber die Einhaltung der gesetzlichen Aufbewahrungspflichten aufgrund der datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestände gestattet. Weitere Pflichten des Arbeitgebers entsprechen denen der erlaubten Privatnutzung. Jedoch hat der Arbeitgeber hier die Wahl über eine Bereitstellung technischer Mittel, wie beispielsweise Suchfilter.

Die E-Mail-Aufbewahrung wird die Arbeitgeber auch in Zukunft vor weitere Herausforderungen stellen. Das liegt unter anderem an der steigenden Anzahl der E-Mails, die täglich beim Unternehmen eingehen und dieses verlassen. Um diese E-Mail-Flut zu bändigen, sind intelligente Aufbewahrungsmethoden erforderlich. Ein weiterer Aspekt ist, dass die E-Mail-Kommunikation unter den Beschäftigten die Gespräche im Pausenraum, auf dem Gang oder im Büroraum ersetzen wird. Dies bedeutet, dass die Anzahl der privaten E-Mails zunehmen wird, sodass hier nicht nur bessere Filterfunktionen, sondern auch betriebsinterne Schulungen bezüglich des Kommunikationsverhaltens benötigt werden. Schlussendlich wird das Beratungspotential von Unternehmen aufgrund der komplexen Rechtslage und den eben erwähnten Aspekten in den nächsten Jahren wachsen.

7 Referenzen

- Abawi, D.F. and Greiner, O. (2011) 'E-Mails: Archivierung und Management – Not und Tugend', *Wirtschaftsinformatik & Management*, 3(1), pp. 56–63. doi: 10.1365/s35764-011-0013-x
- Abmus, U. (2014) *Datenschutzrechtliche Anforderungen an die E-Mail-Aufbewahrung im Unternehmen*. Zugl.: Kassel, Univ., Diss., 2013. Kovač.
- BITKOM (2012) *Das Internet wird zum wichtigsten Arbeitsmittel*. Available at: <https://www.bitkom-research.de/Presse/Pressearchiv-2012/Das-Internet-wird-zum-wichtigsten-Arbeitsmittel> (Accessed: 8 May 2019).
- Brand, T. et al. (2013) *Steuersicher archivieren: Elektronische Aufbewahrung im Umfeld steuerlicher Anforderungen*. 2nd edn. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Däubler, W. (2004) *Internet und Arbeitsrecht*. 3rd edn. (Recht aktuell). Frankfurt am Main: Bund-Verl.
- Eckhardt, J. (2008) 'Archivierung von E-Mails', *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*, 32(2), pp. 103–109. doi: 10.1007/s11623-008-0047-2
- Fettke, P. (2006) 'State-of-the-Art des State-of-the-Art', *Wirtschaftsinformatik*, pp. 257–266.
- Gola, P., Pötters, S. and Wronka, G. (2016) *Handbuch Arbeitnehmerdatenschutz: Unter Berücksichtigung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)*. 7th edn. Frechen: DATAKONTEXT.
- Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014) 'Does Gamification Work? – A Literature Review of Empirical Studies on Gamification', in *proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii, USA*.
- Hanau, P., Hoeren, T. and Andres, D. (2003) *Private Internetnutzung durch Arbeitnehmer: Die arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Probleme*. (Schriftenreihe Information und Recht, 34). München: Beck.
- Junker, M. (2009) 'Geschäftsinformationen zwischen Papier und Bytes: Archivierungspflicht für geschäftliche E-Mails', in *Festschrift für Gerhard Käfer*. Saarbrücken: Juris, pp. 181–196.
- Kampffmeyer, U. (2010) 'E-Mail Compliance — revisionssichere Archivierung', *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*, 34(9), pp. 619–625. doi: 10.1007/s11623-010-0147-7
- Klumpp, D. (2008) *Informationelles Vertrauen für die Informationsgesellschaft*.
- Mattl, T. (2008) *Die Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz: Unter besonderer Berücksichtigung der Vorgaben des Telekommunikationsgesetzes*. Zugl.: Tübingen, Univ., Diss., 2007. (Schriftenreihe zum Kommunikations- und Medienrecht, 8). Hamburg: Kovač. Available at: <http://www.verlagdrkovac.de/978-3-8300-3256-4.htm>.
- Roßnagel, A. et al. (2007) *Langfristige Aufbewahrung elektronischer Dokumente: Anforderungen und Trends*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.
- Schoen, T. (2008) 'Umgang mit E-Mail-Accounts ausgeschiedener Mitarbeiter', *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*, 32(4), pp. 286–289. doi: 10.1007/s11623-008-0066-z
- Schwartmann, R. and Jaspers, A. (eds.) (2018) *Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz: Vorschriftenammlung*. 2nd edn. Heidelberg: C.F. Müller (Textbuch Deutsches Recht).
- Spatscheck, R. and Engler, S. (2009) 'Elektronische Archivierung — Aufbewahrungspflichten nach Handels- und Steuerrecht', *Datenschutz und Datensicherheit - DuD*, 33(11), pp. 678–684. doi: 10.1007/s11623-009-0179-z
- The Radicati Group (2019) *Prognose zur Anzahl der täglich versendeten und empfangenen E-Mails weltweit von 2019 bis 2023 (in Milliarden)*. Available at: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/>

252278/umfrage/prognose-zur-zahl-der-taeglich-versendeter-e-mails-weltweit/ (Accessed: 8 May 2019).

Watson, R. T., and Webster, J (2002) 'Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review', *MIS Quarterly*, pp. xiii–xxiii.