

## Japanisches Recht in fünf Minuten (28)

# Private E-Mails und Angestelltenüberwachung durch den Arbeitgeber

Von Mikio Tanaka

Ohne E-Mail könnte ein Unternehmen heutzutage nicht mehr seinen Geschäften nachgehen. Da die Kommunikation über E-Mail unauffällig ist, gibt es Angestellte, die während der Arbeitszeiten private E-Mails schreiben und so ihre Arbeit vernachlässigen. Wie soll mit diesem Problem umgegangen werden? Darf das Unternehmen die Mails eines der rechtswidrigen Handlung (zum Beispiel Veruntreuung von Unternehmensgeldern oder Geheimnisverrat) verdächtigten Mitarbeiters heimlich überwachen? Dies sind typische Probleme der Arbeitswelt in der Internet-Ära. In Japan sind die Gesetze in diesem Bereich noch nicht sehr ausgereift und den Problemen unserer Zeit nicht gewachsen, man verlässt sich weiterhin auf die Rechtsprechung.

### 1. Kann das Unternehmen eine Disziplinarmaßnahme gegen einen Angestellten ergreifen, der privaten E-Mailkontakt während seiner Arbeitszeit pflegt?

Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, sich während der Arbeitszeiten auf seine Arbeit zu konzentrieren. Stark zusammengefasst besagt die Rechtsprechung: Wenn private E-Mails nicht in den *shūgyo kiso-ku* (Gemeint sind hiermit die Arbeitsordnung der Gesellschaft, die eine spezielle und wichtige Einrichtung des japanischen Arbeitsrechts ist. Siehe auch JAPANMARKT 7/2008) geregelt sind, wenn die Ausführung der Arbeit nicht beeinträchtigt wird, und wenn dadurch kein all zu großer wirtschaftlicher Schaden für den Arbeitgeber entsteht, wenn also der private E-Mail-Verkehr in einem Maße geschieht, der nach allgemeiner Auffassung für angemessen gilt, so verletzt der Arbeitnehmer dabei nicht seine Pflicht, sich auf die Arbeit zu konzentrieren. Hat ein übermäßiger privater E-Mail-Kontakt stattgefunden, muss eine entsprechende Klausel in den *shūgyo kiso-ku* stehen, aufgrund dessen eine Disziplinarmaßnahme des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist.

### 2. Darf das Unternehmen E-Mails eines der rechtswidrigen Handlung verdächtigten Angestellten heimlich überwachen?

Wird ein Angestellter der Bilanzmanipulation oder der Informationsweitergabe an Dritte verdächtig, wäre eine geheime Überprüfung des E-Mail-Protokolls die schnellste Möglichkeit der Aufklärung. Wie weit ist die E-Mail-Überwachung zulässig?

Die Rechtsprechung besagt, dass eine Verletzung der Privatsphäre nur dann vorliegt, wenn die E-Mail-Überwachung über ein als allgemein angemessen geltendes Maß hinausgeht. Zum Beispiel, wenn jemand die E-Mails des E-Mail-Postfachs eines Angestellten überwacht, obwohl seine Position dies nicht erlaubt, oder wenn die Position desselbigen dies zwar erlaubt, aber beruflich gesehen keinerlei Notwendigkeit besteht, die E-Mails zu überwachen und derjenige aus persönlicher Neugier heraus überwacht. Auch wenn jemand aus persönlichen Motiven und mit eigenen Methoden E-Mails überwacht, ohne diese Tatsache der entsprechenden Person (zum Beispiel seinem Chef) zu berichten, dann kann eine solche Überwachung als rechtswidrig betrachtet werden. Im Vergleich zu einem Telefongespräch ist das Ausmaß des Schutzes der Privatsphäre bei der E-Mailkorrespondenz schwächer, da das E-Mail-Protokoll auf dem Server des Unternehmens besteht. Das Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie hat ferner eine unverbindliche Richtlinie erstellt, die fordert, dass das Ziel der E-Mail-Überwachung zuerst bestimmt wird, ein Verantwortlicher ernannt wird, ein unternehmensinterner Vorschriftenentwurf verfasst wird, und dass überprüft wird, ob die Ausführung der E-Mail-Überwachung angemessen ist.

Was kann der Arbeitgeber unternehmen, wenn per E-Mail-Überwachung die häufige Privatkorrespondenz oder eine rechtswidrige Handlung eines Angestellten aufgedeckt wurde?

- Für Disziplinarmaßnahmen wegen außerberuflicher Nutzung von E-Mails bedarf es, wie oben erwähnt, einer entsprechenden Vorschrift in den *shūgyo kiso-ku*.
- Wenn die Veruntreuung von Unternehmensgeldern oder der Geheimnisverrat erwiesen ist, kann sogar Schadensersatz gefordert werden (in einem schlimmen Fall kommt auch eine Strafanzeige in Betracht).
- Ob es möglich ist, Schadensersatz von dem Angestellten zu fordern, der ein Geschäftsgeheimnis oder Know-how an ein Konkurrenzunternehmen weitergegeben hat, oder Schadensersatz von dem Konkurrenzunternehmen zu fordern, welches das Geschäftsgeheimnis unrechtmäßig erworben hat, ist eine schwierige Frage. Bei der Gerichtsverhandlung wird oft die Frage gestellt, ob das Unternehmen ein solches Geheimnis *tatsächlich als Geheimnis verwaltet hat* (es kommt erstaunlich oft vor, dass dies nicht der Fall ist). Daher wird empfohlen, zum Beispiel eine unternehmensinterne Regelung aufzustellen, wichtige E-Mail-Anhänge mit einem Passwort zu versehen, und diese gründlich zu befolgen.

Angenommen, eine rechtswidrige Handlung des Angestellten wurde aufgedeckt, doch gleichzeitig die E-Mail-Überwachung durch das Unternehmen als übertrieben beurteilt: Auf der einen Seite muss das Unternehmen mit einer Schadensersatzforderung des Angestellten wegen Verletzung seiner Privatsphäre rechnen. Auf der anderen Seite sind im japanischen Zivilprozessverfahren (anders als bei Strafverfahren) auch mit unrechtmäßigen Mitteln erlangte Beweismittel als Beweise zulässig. Deshalb können bei Zivilprozessen sogar illegal erworbene E-Mail-Protokolle zum Beispiel als Beweise für die Veruntreuung oder den Verstoß gegen die Wettbewerbsverbotsklausel angeführt werden.

#### KONTAKT

**Mikio Tanaka** ist Partner und Rechtsanwalt bei City-Yuwa Partners in Tokyo.

Tel.: +81(0)3 6212 5500

E-Mail: mikio.tanaka@city-yuwa.com

Internet: www.city-yuwa.com

