



Fragen und Antworten zur Sitzung des GDD-ERFA-Kreises Nürnberg vom 18.11.2025





Frage 1: Diensthandys

In unserem Unternehmen ist die Nutzung von Diensthandys für private Zwecke gestattet. In der jüngsten Vergangenheit haben sich einige Datenschutzbehörden in Deutschland dahingehend geäußert, dass sie in solchen Fällen das TDDDG als nicht anwendbar betrachten mit der Folge, dass kein Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis vorliegt, wenn die Daten auf dem Diensthandy ausgewertet werden soll. Welche Auffassung vertritt das BayLDA?



Antwort 1: Diensthandys

Die Bundesnetzagentur hat im Juli 2025 ein [Hinweispapier zur Einstufung von nummernunabhängigen interpersonellen Telekommunikationsdiensten \(NI-ICS\)](#) veröffentlicht. In diesem äußert sie sich auf S. 12 f. (Kapitel 2.2.2) unter Bezugnahme auf § 3 Nr. 24 TKG bzw. § 3 Nr. 61 TKG dahingehend, dass vom Entgeltbegriff **in der Regel** Angebote zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht umfasst seien. Auch die private Nutzungsmöglichkeit, zum Beispiel eines E-Mail-Dienstes durch den Arbeitnehmer führe nicht dazu, dass das Angebot des Arbeitgebers vorrangig auf einen geschäftlichen Vorteil oder eine andere Form der Entgeltung gerichtet wäre.

Bisher ist nicht höchstrichterlich geklärt, ob Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, wenn sie ihren Beschäftigten die private Nutzung der dienstlichen Kommunikationsinfrastruktur erlauben, als Verpflichtete dem Fernmeldegeheimnis unterfallen. Die Aufsichtsbehörden stehen insbesondere vor dem Hintergrund der Aktualisierung der Orientierungshilfe E-Mail/Internet am Arbeitsplatz im Austausch zur Frage der Geltung des Fernmeldegeheimnisses bei erlaubter Privatnutzung.



Frage 2: Diensthandys

Darf der Arbeitgeber auf einem Diensthandy, bei dem die private Nutzung erlaubt ist, Kommunikationsapps, die nach den internen Regelungen nur für private Zwecke verwendet werden dürfen (z.B. WhatsApp) auswerten, wenn der Verdacht besteht, dass über diese App gegen rechtliche Bestimmungen verstoßen wird (z.B. unerlaubte Absprachen mit Lieferanten, Belästigungen von Kollegen)?

Fall Antwort zu 2. „nein“ lautet, ändert sich etwas an der Einschätzung, wenn z.B. WhatsApp nur für private Zwecke verwendet werden darf, es aber jeder im Unternehmen bis hin zu den Führungskräften für dienstliche Zwecke verwendet?



Antwort 2: Diensthandys

Die Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Vielmehr ist der individuelle Sachverhalt zu betrachten.

Der Schutz des Fernmeldegeheimnisses gilt, solange der Übermittlungsvorgang andauert und die Nachricht noch nicht in den ausschließlichen Herrschaftsbereich des Empfängers gelangt ist. Anders als beispielsweise bei der E-Mail-Kommunikation werden empfangene WhatsApp-Nachrichten nicht auf einem zentralen Server des Arbeitgebers abgespeichert. Ein Zugriff des Arbeitgebers ist daher nur auf die Weise möglich, dass er sich das Smartphone des Beschäftigten samt Passwörter aushändigen lässt um Einblick in die WhatsApp-Kommunikation zu nehmen. Insoweit wäre aus unserer Sicht das Fernmeldegeheimnis in diesen Fällen nicht anwendbar.

Ob ein Zugriff auf die WhatsApp-Kommunikation nach den Vorschriften der DS-GVO zulässig ist, ist zunächst danach zu beurteilen, ob eine Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 DS-GVO vorliegt.

In Betracht kommen die Vorschriften des Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b und f DS-GVO, wobei hierbei auch die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs.1 UAbs. 1 Buchst. b DS-GVO regelmäßig nicht eingreifen wird, da die Durchsuchung der WhatsApp-Kommunikation in der Regel wohl nicht zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Unter Umständen kann eine solche Durchsuchung der WhatsApp-Kommunikation auf Grundlage des Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. f DS-GVO erfolgen.



Antwort 2: Diensthandy

Sollte die Datenverarbeitung zur Aufdeckung von Straftaten erfolgen, dürfen die Daten gemäß § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG nur dann verarbeitet werden, wenn

- Zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat,
- die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist
- und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Diese Kriterien sind unseres Erachtens auch dann anzulegen, wenn es sich um (grobe) Pflichtverletzungen handelt.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei einem Zugriff auf diese Kommunikation um einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers handelt, da davon auszugehen ist, dass dieser privat über den Messenger-Dienst kommuniziert hat.

Es ist in jedem Fall empfehlenswert, bereits im Vorfeld entsprechende Reglungen im Betrieb (bspw. durch eine Betriebsvereinbarung) festzulegen. Hierbei sollte festgelegt werden, zu welchen Zwecken ausnahmsweise ein Zugriff auf entsprechende Messenger-Dienste erfolgt.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!