

Darf dein Chef heimlich in dein E-Mail-Postfach? Abwesenheitsnotiz und Weiterleitung ohne deine Zustimmung

Was Arbeitgeber bei deinem Mail-Account wirklich dürfen und wo sie klar die Grenze überschreiten

Viele kommen aus dem Urlaub oder aus der Krankheit zurück und merken: In ihrem E-Mail-Postfach wurde etwas verändert. Eine Abwesenheitsnotiz lief, oder Mails wurden an einen Kollegen weitergeleitet. Ohne Nachfrage, ohne Zustimmung.

Entscheidend ist, ob du dein Postfach auch privat nutzen darfst. Denn davon hängt ab, ob dein Arbeitgeber überhaupt zugreifen durfte und wenn ja, wie weit.

Hier bekommst du die wichtigsten Gesetze, die ersten Schritte und die typischen Fehler der Arbeitgeber, damit du deine Rechte kennst und richtig reagierst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

Art. 6 DSGVO

Bei einem auch privat genutzten E-Mail-Account braucht der Arbeitgeber für den Zugriff eine wirksame Rechtsgrundlage, in der Regel deine Einwilligung. Ohne diese darf er nicht einfach in dein Postfach.

Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO

Bei einem rein dienstlich genutzten Account darf der Arbeitgeber eine Abwesenheitsnotiz einrichten, wenn das zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Das deckt aber nicht jeden beliebigen Eingriff.

Grundsatz des milderer Mittels

Die automatische Weiterleitung deiner Mails an Dritte ist nicht erlaubt, weil mit der Abwesenheitsnotiz ein milderer Mittel existiert, das denselben Zweck erfüllt, ohne deine Kommunikation umzuleiten.

Art. 5 DSGVO

Datenverarbeitung muss rechtmäßig, zweckgebunden und auf das Nötigste begrenzt sein. Ein heimlicher Vollzugriff auf dein Postfach verstößt regelmäßig gegen diese Grundsätze.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Kläre, ob du dein E-Mail-Postfach auch privat nutzen darfst, etwa laut Arbeitsvertrag, interner Richtlinie oder gelebter Praxis.
- ☐ Mach Screenshots von der eingerichteten Abwesenheitsnotiz und von jeder Weiterleitungsregel in deinem Postfach.
- ☐ Notiere Datum, Uhrzeit und an wen weitergeleitet wurde.
- ☐ Frage schriftlich beim Arbeitgeber nach, wer den Zugriff veranlasst und wann er ihn eingerichtet hat.
- ☐ Sichere die Antwort und jede Kommunikation dazu in Textform, also per E-Mail.
- ☐ Deaktiviere unautorisierte Weiterleitungen, sofern du Zugriff hast, und dokumentiere das vorher.
- ☐ Hol dir frühzeitig rechtlichen Rat, bevor du etwas unterschreibst oder zustimmst.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Durfte ich mein Postfach auch privat nutzen oder war es rein dienstlich?
- 2 Gab es eine schriftliche Einwilligung von mir für den Zugriff?
- 3 Wurde nur eine Abwesenheitsnotiz eingerichtet oder auch eine Weiterleitung?
- 4 An wen genau wurden meine Mails weitergeleitet und wie lange?
- 5 Gibt es eine Betriebsvereinbarung oder Richtlinie zur E-Mail-Nutzung im Betrieb?
- 6 Wurde ich vorher informiert oder ist das heimlich passiert?
- 7 Welche persönlichen oder privaten Inhalte könnten betroffen gewesen sein?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber denkt, weil es die Firmenadresse ist, dürfe er ohne Weiteres alles.
- ✗ Er greift auf ein auch privat genutztes Postfach zu, ohne eine Einwilligung einzuholen.
- ✗ Er richtet eine automatische Weiterleitung ein, obwohl die Abwesenheitsnotiz als milderer Mittel ausreicht.
- ✗ Er informiert den Beschäftigten gar nicht und handelt heimlich.
- ✗ Er verarbeitet mehr Daten als nötig und ignoriert die Grundsätze der DSGVO.

Schritt für Schritt

- 1 Sichere alle Beweise zum Zugriff, bevor du den Arbeitgeber konfrontierst oder etwas änderst.
- 2 Fordere schriftlich Auskunft darüber, welche Daten wie verarbeitet wurden.
- 3 Verlange, dass eine unzulässige Weiterleitung sofort beendet wird.
- 4 Schalte bei Bedarf die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde oder einen Anwalt ein.

- 5 Lass prüfen, ob dir wegen des Eingriffs Ansprüche zustehen, etwa auf Unterlassung.

Wichtig zum Schluss

Ein heimlicher Zugriff auf dein E-Mail-Postfach ist oft nicht so harmlos, wie er dargestellt wird, und nicht jede Maßnahme deines Arbeitgebers ist erlaubt. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 51, Stichwort MAIL.