

Datenschutz und Arbeitsrecht in Frankreich: Die Lage wird ernst!

Arbeitsrecht
IP- / IT-Recht



Emilie Wider

Der französische Kassationshof hat Klartext gesprochen: Mitarbeitende haben das Recht, Zugriff auf alle dienstlichen E-Mails zu erhalten, die sie gesendet oder empfangen haben – inklusive Inhalte und Metadaten.

Das Ganze basiert auf dem europäischen Datenschutzrecht (DSGVO, Art. 15) und bestätigt die Position der französischen Datenschutzbehörde CNIL.

Im Klartext: Dienstliche E-Mails = personenbezogene Daten = Auskunftspflicht des Arbeitgebers.

In einem aktuellen Fall wurde ein Arbeitgeber verurteilt, weil er einem (gekündigten) Mitarbeiter den Zugriff auf seine E-Mails verweigerte, und das ohne triftigen Grund. Der Mitarbeiter bekam Schadensersatz.

Wichtig: Der Zugriff darf nur eingeschränkt werden, wenn die Rechte anderer Personen verletzt würden (z. B. Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz Dritter).

Praxistipps für Arbeitgeber

¹ Rechtzeitig reagieren. Stellen Sie sicher, dass Auskunftsanfragen zügig bearbeitet werden: Die Frist beträgt 1 Monat! Sie kann bei komplexen Anfragen auf 3 Monate erweitert werden.

² E-Mails zählen als personenbezogene Daten. Nicht nur die Adresse oder IP, auch der Inhalt der E-Mails gehört dazu.

³ Inhalte zugänglich machen – aber mit Maß. Wenn sich der Antrag auf eine große Menge von E-Mails bezieht, kann der Arbeitgeber sich erstmal darauf beschränken, eine Übersichtstabelle der E-Mails bereitzustellen, mit Angabe vom Absender, Empfänger, Namensnennung und den Arbeitnehmer dazu auffordern, seine Anfrage zu präzisieren. Auch können / sollten Daten Dritter anonymisiert oder geschwärzt werden.

⁴ Sensibilisieren Sie Ihre Teams. Besonders HR und IT sollten wissen, wie mit solchen Anfragen umzugehen ist. Klare Prozesse sparen Zeit und Nerven. Der Datenschutzbeauftragte sollte immer involviert werden.

⁵ Dokumentieren Sie alles. Wenn Sie eine Anfrage ganz oder teilweise ablehnen, muss das nachvollziehbar begründet werden.

Fazit

Der Zugriff auf dienstliche E-Mails ist kein Kann, sondern ein Muss – solange keine Rechte Dritter verletzt werden.

Derzeit droht als Sanktion ein Bußgeld von 1.500 € und / oder Schadenersatz an den Arbeitnehmer (im erwähnten Fall bekam der Arbeitnehmer 500 €). Den Arbeitgeber gerichtlich anzuweisen, die personenbezogenen Daten an die betroffene Person weiterzugeben, scheint jedoch (noch) nicht möglich zu sein.

2025-07-01

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg^F

10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com