

Grenzen der Internet- und e-mail-Nutzung im Unternehmen

Rechtliche Rahmenbedingungen für Content Filtering, Schutz und Haftung

Dr Martin Brodey

Februar 2003

DORDA BRUGGER & JORDIS

Überblick

- Anspruch auf Nutzung Neuer Medien am Arbeitsplatz?
- Steuerung der Verwendung Neuer Medien
 - I. Internet am Arbeitsplatz
 - II. E-Mail am Arbeitsplatz
- Haftungsfragen

I. Internet am Arbeitsplatz

Internet-Nutzung: Problembereiche

- Arbeitszeit
- Download-Volumen
- Angewählte Seiten
- Schaden durch Viren

Internet-Filtering: Rechtlicher Rahmen

- Arbeitsrecht
- Datenschutzrecht
- Telekommunikationsrecht
- Strafrecht

Internet am Arbeitsplatz

- Anspruch auf (private) Internet- (und e-Mail-) Nutzung am Arbeitsplatz?
 - Grundsätzlich kein Anspruch auf Nutzung
 - Verkehrssitte, Ortsgebrauch und Betriebsübung (Tolerierung durch AG) zu beachten
 - Erzwingbare Betriebsvereinbarung bei generellem Nutzungsverbot (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG – „zweckentsprechende Benützung von Betriebseinrichtungen“)
 - Bei Fehlen vertraglicher Regelung/Weisung ist „maßvolle Nutzung“ wohl zulässig (Maßstab: Treuepflicht des AN - „Exzessverbot“)

Regelung der Nutzung

- Durch Arbeitsvertrag
 - Vollständiges Verbot
 - (un-/beschränkte) Erlaubnis
 - Benützungsregelung
- Durch Weisung
- Durch Betriebsvereinbarung

Sanktionen unzulässiger Nutzung

- Entlassungsgründe (zuvor Abmahnung!)
 - Bei fehlender Regelung privater Nutzung:
Vertrauensunwürdigkeit/Untreue bei exzessiver privater Nutzung (§ 27 Z 1 AngG)
 - Bei Regelung privater Nutzung:
Beharrliche Pflichtenverweigerung (§ 27 Z 4 2. F AngG) oder Nichterbringung der Dienstleistung in erheblichem Ausmaß (§ 27 Z 4 1. F AngG)
- OGH-Jud. streng (private EDV-Verwendung)
- Benutzungsentgelt (§ 1041 ABGB), Schadenersatz (Viren) – kein Haftungsprivileg nach DHG
- Beweisverbot im arbeitsgerichtlichen Verfahren ?

Filterung als Kontrollmaßnahme

- **Kontrollmaßnahmen und technische Systeme zur Kontrolle der AN, die die Menschenwürde berühren**, sind nur mit **vorheriger Zustimmung** des Betriebsrates (normative Betriebsvereinbarung; § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG) oder mit Zustimmung aller AN (wenn kein BR besteht) zulässig (§ 10 AVRAG)
- **Betriebsvereinbarung** nicht erzwingbar (§ 96a Abs 3 ArbVG), beidseits jederzeit kündbar
- **Zustimmung** des einzelnen AN jederzeit widerrufbar (außer bei vertraglicher Regelung über Dauer; § 10 Abs 2 AVRAG)

Menschenwürde

- § 17 ABGB: Vermutung der Unantastbarkeit angeborener natürlicher Rechte, solange keine gesetzliche Beschränkung
- Briefgeheimnis (Art 10 StGG, Art 8 EMRK)
- Fernmeldegeheimnis (Art 10a StGG)
- Schutz vor unmenschl. Behandlung (Art 3 EMRK)
- Schutz des Privatlebens (Art 8 EMRK)
- Datenschutz (§ 1 DSG)

Interessenabwägung

- Grundrecht der Unverletzlichkeit des Eigentums des AG (Art 5 StGG) gegenüber Persönlichkeitsrecht des AN auf Achtung seines Privatbereichs und seiner Geheimsphäre
- In die Interessenabwägung ist Arbeitsvertrag einzubeziehen, aus dem sich Fürsorgepflichten des AG einerseits und Treuepflichten des AN andererseits ergeben
- Berücksichtigung wirtschaftlicher Überlegungen des AG (anlaufende Gebühren)

Berührung - Verletzung

- **Berührung der Menschenwürde:**
 - Kontrolle der Privatsphäre
 - Übersteigerte Kontrolle der Arbeitsleistung, dauerndes Gefühl potentieller Überwachung
 - Objektive Eignung reicht, Anwendung nicht nötig
- **Verletzung der Menschenwürde:**
 - Lückenlose Kontrolle und Überwachung

Telefongesprächsregistrierung

- Berührt Telefongesprächsdatenerfassung Menschenwürde?
 - EA Feldkirch (1986): nein
 - EA Wien (1983), EA Linz (1985): ja
 - VwGH (1987): nicht bei fehlender Abhörmöglichkeit
 - VwGH (1988): nein, sofern keine Registrierung der Zielnummern oder Mögl., diese Speicherung zu verhindern
 - OGH (2002): ja, wenn Teilnehmernummern systematisch und vollständig den Nebenstellen zugeordnet werden, selbst wenn durch Tastendruck am Tel Endziffern der Rufnummern im System unterdrückt werden können.

Maßnahmen gegen unzulässige Kontrolleinrichtungen

- Menschenwürde berührende Einrichtungen:
 - Unzulässigkeit des Vorganges
 - Boykott
 - aber: Gefahr der Entlassung
 - Unterlassungs- oder Beseitigungsanspruch des einzelnen (Gefahr: Entlassung) bzw des BR
- Einzelvereinbarung unter Umgehung der betrieblichen Mitbestimmung unzulässig

Maßnahmen gegen unzulässige Kontrolleinrichtungen

- Menschenwürde verletzende Kontrollmaßnahmen
 - Sind jedenfalls sittenwidrig, Einführung daher nichtig und unzulässig (§ 879 ABGB)
 - (Betriebliche) Zustimmung saniert die Sittenwidrigkeit nicht, Einführung bleibt rechtsunwirksam bzw unzulässig
 - Anspruch auf Beseitigung, Unterlassung, Schadenersatz

Was erlaubt ist ...

- Erstellung anonymer Nutzungsstatistiken
- Prüfung von Downloads aus dem Internet nach Viren
- Herausfiltern unerwünschter Internet-Angebote (LAG Braunschweig)
- Zurverfügungstellung (nur) bestimmter Websites an AN
- Begrenzung des Download-Volumens aus dem Internet je Arbeitsplatz
- Grenze: Gleichbehandlungsgrundsatz

Datenschutzrecht

- Jedermann hat Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht (§ 1 Abs 1 DSGVO)
- Schutzwürdiges Interesse fehlt:
 - bei allgemeiner Verfügbarkeit der Daten
 - Bei mangelnder Rückführbarkeit auf den Betroffenen

Daten

- Personenbezogene Daten: Angaben über Betroffene, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist.
- Sensible Daten: Daten von natürlichen Personen über ihre rassische oder ethnische Herkunft, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse oder philosophische Überzeugung, Gesundheit oder Sexualeben (§ 4 Z 2 DSGVO)
- Keine Daten sind anonymisierte Daten, die niemand auf eine Person zurückführen kann.

Datenschutz

- Arbeitgeber, der eigenen Server betreibt, ist „Auftraggeber“ iSd Datenschutzgesetzes (DSG).
- Eine Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn
 - der Arbeitnehmer zustimmt oder wenn
 - überwiegende berechtigte Interessen des Arbeitgebers bestehen (Problem: gängige Server-Software).
- Verarbeitung sensibler Daten immer nur mit Zustimmung zulässig: Auswertung durch Filter-Software erfasst meist auch sensible Daten.
- Generelles Nutzungsverbot: Zustimmung des Arbeitnehmers zur Kontrolle nach DSG nicht erforderlich.

Telekommunikationsrecht

- Wer verwaltet Daten über Internetzugang (AG oder Dritter)?
 - Wenn Dritter (Provider): Provider, nicht AG, unterliegt Fernmeldegeheimnis des § 88 TKG (Geheimhaltung) der Inhaltsdaten und näheren Umstände der Kommunikation
 - Strafsanktion (§§ 102 ff TKG)

Telekommunikationsrecht (Forts.)

- Wer verwaltet Daten über Internetzugang (AG oder Dritter)?
 - eigener Server des AG (Zugriff auf Vermittlungs- und Inhaltsdaten): AG kein Betreiber, weil kein öffentlicher TK-Dienst angeboten
 - AG unterliegt daher nicht § 88 Abs 1 TKG (Wahrung des FM-Geheimnisses) betreffend Geheimhaltung von Inhaltsdaten (übermittelte Nachrichten) und den Strafbestimmungen des TKG
 - aber: § 88 Abs 3 TKG: Allg Verbot des Mit-, Abhörens, Aufzeichnens, Abfangen einer Kommunikation und Weitergabe von Informationen darüber an Dritte ohne Zustimmung. Daher Geheimhaltung von Vermittlungsdaten erforderlich.

Strafrecht

- § 119 StGB (§ 88 TKG): Verletzung des Fernmeldegeheimnisses
 - Mitteilung der Umstände der Kommunikation, Beteiligung an Kommunikationsvorgang
- Freiheitsstrafe bis zu 3/6 Monaten oder Geldstrafe bis zu 180/360 TS
- Privatanklagedelikt

Strafrecht (Forts.)

- § 51 DSG: Verletzung des Datenschutzes
 - Vermögensvorteil oder Schadenszufügung beabsichtigt
 - Veröffentlichung, Benützung oder Zugänglichmachung von Daten
 - Daten beruflich oder sonst erlangt
 - Obwohl schutzwürdiges Interesse des anderen
- Freiheitsstrafe bis 1 Jahr

II. E-Mail am Arbeitsplatz

E-Mail-Nutzung: Problembereiche

- Private Nutzung während der Arbeitszeit
- Überwachung des Inhalts (rechtswidrige Handlungen der AN)
- E-mail und mobbing
- Belastung des Netzwerkes
- Ein- und ausgehende Viren

E-Mail-Filtering: Rechtsfragen

- Im wesentlichen gleiche Rechtsfragen betreffend Kontrolle wie bei Internet-Nutzung
- Filterung privater E-Mails nach bestimmten Begriffen (ohne Lektüre des Textes) nur eingeschränkt möglich (Menschenwürde!)

Datenschutz und Briefgeheimnis

- Ist ein e-mail ein „Brief“?
- Lesen privater E-Mails ist unzulässig (Briefgeheimnis) und strafbar (§ 118 StGB)
 - Öffnung eines nicht zu seiner Kenntnisnahme bestimmten verschlossenen Briefes, Öffnen eines verschlossenen Behältnisses zu diesem Zweck, Unterdrückung eines Briefes

Datenschutz und Briefgeheimnis

- Datenschutzrechtlich ist Überwachung des e-mail Verkehrs idR nicht durch überwiegende Interessen des AG gerechtfertigt, außer bei Gefahr durch schädliche Attachments
- Individuelle Zustimmung der AN zu Filtering einholen.

(Mit-)Haftung des Arbeitgebers

- Problembereiche
 - Download illegaler Inhalte
 - Versendung von E-Mails mit illegalen oder schädigenden Inhalten
- Rechtlicher Rahmen
 - Strafrecht
 - Zivilrecht

Haftung: Strafrecht

- Kinderpornografie
- NS-Wiederbetätigung
- Beleidigung, Drohung
- Sonstiges Strafrecht (Betrug, ..)

Haftung: Strafbarkeit des Arbeitgebers?

- Grundsatz: Strafbarkeit nur bei eigenem Verschulden des Arbeitgebers.
- Haftung durch aktiven Beitrag: Bloßes Zurverfügungstellen des Netzzugangs „kein Beitrag“.
- Haftung durch Unterlassen: Mögliche Strafbarkeit, wenn technisch verfügbare Zugangssperren nicht eingesetzt werden.

Haftung: Zivilrecht

- Schaden durch versendete Viren: Haftung des Arbeitgebers bei eigener Fahrlässigkeit (Virenschutz).
- Urheberrecht: Haftung des Arbeitgebers nur bei vorsätzlicher Förderung von Urheberrechtsverletzungen (jedoch Überprüfungspflicht nach begründeter Anzeige).

Was erlaubt ist ...

- Vorsorgliche, anonyme Überprüfung von ein- und ausgehenden E-Mails nach Viren
- Automatisches Sperren von Spams
- Stichprobenartige Überprüfung des Postausganges von AN, wenn private e-mails untersagt sind

Zusammenfassung

- Eine individuelle Kontrolle der Arbeitnehmer ist nur in sehr eingeschränktem Umfang zulässig.
- Wenn die nicht personenbezogene Systemüberwachung konkrete Anhaltspunkte für Missbrauch oder Risikoverhalten ergibt, darf zu personenbezogener Kontrolle übergegangen werden. Diese muss allerdings angekündigt oder angedroht werden sowie verhältnismäßig und vertraulich sein. Betriebliche Mitbestimmungsrechte sind zu beachten.

Zusammenfassung (Forts.)

- Das Haftungsrisiko eines Arbeitgebers bei Erlaubnis der Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz ist überschaubar. Die Haftung kann durch geeignete Maßnahmen weitgehend begrenzt werden.
- Maßnahmen zum vorsorglichen Schutz vor illegalen Handlungen und Schäden des Netzwerks stehen keine rechtlichen Hindernisse entgegen.
- Prävention ist besser als Repression („Internet Policy“).

Ihr Ansprechpartner bei Fragen

Dr Martin Brodey, LL.M.

Dorda Brugger & Jordis

Rechtsanwälte GmbH

Dr Karl Lueger-Ring 12, 1010 Wien

T: 01-533 47 95-38

F: 01-533 47 95-56

E: martin.brodey@dbj.at

W: www.dbj.at

DORDA BRUGGER & JORDIS