

(Privat-) Nutzung elektronischer Medien

Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni

**basierend auf Skripten von
Mag. Andrea Komar (Rechtsabteilung)**



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Betriebsmittel

ArbeitnehmerInnen verwenden im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit in der Regel Betriebsmittel (Telefon, PC, Internet, Intranet, E-Mail, Blogs, Facebook, etc.).

Inwieweit darf der/die ArbeitgeberIn diese Nutzung kontrollieren?

Inwieweit ist die private Nutzung dieser Betriebsmittel zulässig?

Bei der Privatnutzung sind zunächst zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Die private Nutzung während der Arbeitszeit.
- Die private Nutzung außerhalb der Arbeitszeit.

Was schuldet der/die ANIn ?

- **Während der Arbeitszeit** schulden ANInnen primär ihre **Arbeitskraft**. Gibt es im Betrieb keine diesbezügliche Regelung bzw Anweisung, sind private Verrichtungen dann zu tolerieren, wenn sie **zeitlich maßvoll** sind und/oder der **Betriebsitte** entsprechen.
- Die **Verwendung von Betriebsmitteln zu Privatzwecken** ist außerdem auch unter dem **Kostengesichtspunkt** zu betrachten. ANInnen sind jedenfalls verpflichtet, die Kosten, die dem/der AGIn als EigentümerIn der Betriebsmittel entstehen, gering zu halten (**Exzessgrenze**).

3 Fallgruppen

Zur **Privatnutzung von Diensttelefonen** gibt es genügend **Judikatur**, die sich entsprechend auf die Privatnutzung von elektronischen Medien umlegen lässt.

Man unterscheidet 3 Fallgruppen:

- Ausdrückliches **Verbot** der Privatnutzung
- **Duldung** der Privatnutzung
- Ausdrückliche **Genehmigung** der Privatnutzung

Verbot der Privatnutzung

Der/die AGIn kann als EigentümerIn der Betriebsmittel die Privatnutzung untersagen !

Das absolute Verbot gilt allerdings nicht in Notfällen (zB Fälle des § 8 Abs 3 AngG). Hier wird eine Interessenabwägung vorzunehmen sein.

Weiters wird wohl auch eine sehr kurze private Nutzung zB zur Vereinbarung von Arztterminen, Behördenterminen, etc zulässig sein.

Ebenfalls zulässig sind dienstlich veranlasste Privattelefonate (zB im Zusammenhang mit einer überraschenden Überstundenanordnung, die es für den/die ANIn erforderlich macht, privat umzudisponieren).

Duldung der Privatnutzung

Liegen weder ein Verbot noch eine ausdrückliche Genehmigung der Privatnutzung vor, ist auf die **Verhältnismäßigkeit** Bedacht zu nehmen.

Verhältnismäßigkeit muss sowohl hinsichtlich der **Kosten** als auch der **Arbeitszeit** gegeben sein.

Der OGH hat wiederholt ausgesprochen, dass die verhältnismäßige Privatnutzung während der Arbeitszeit durchaus als üblich angesehen werden kann. Daraus folgt wohl, dass sie außerhalb der Arbeitszeit umso mehr erlaubt sein muss.

Genehmigung der Privatnutzung

Auch wenn der/die ArbeitgeberIn die private Nutzung von Betriebsmitteln genehmigt, darf von dieser Genehmigung nicht exzessiv Gebrauch gemacht werden.

Es wird hier aber v.a. am Arbeitgeber/ an der Arbeitgeberin liegen, Grenzen zu ziehen.

Zu empfehlen wäre jedenfalls der Abschluss einer **Betriebsvereinbarung** oder einer anderweitigen Regelung hinsichtlich der Privatnutzung von Betriebsmitteln (Rechtssicherheit!).

Betriebsvereinbarung

Die **Rechtsnatur** einer solchen Betriebsvereinbarung ist strittig.

§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG bezieht sich auf die **zweckentsprechende Benützung von Betriebseinrichtungen/-mitteln (erzwingbare BV)**.

Strittig ist, ob die „zweckentsprechende Benützung“ lediglich die dienstliche oder auch die private Nutzung umfasst.

Weiters steht im Raum, dass eine Betriebsvereinbarung gemäß **§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG** erforderlich ist, damit elektronische Systeme wie Internet und Email überhaupt eingeführt werden können.

Kontrolle durch den/die AGIn

Gerade im Zusammenhang mit elektronischen Medien hat der/die AGIn weit reichende Kontrollmöglichkeiten.

Man unterscheidet **Vermittlungsdaten** und **Inhalte**.

Vermittlungsdaten werden bei Internet- und E-Mail-Nutzung jedenfalls gespeichert. Vor allem beim Internet lassen bereits diese Daten Rückschlüsse auf Inhalte zu. Sie sind aber technisch erforderlich und somit nicht vermeidbar.

Hinsichtlich der **Inhalte** muss sichergestellt sein, dass private E-Mails nicht gelesen werden und auch nicht kontrolliert wird, welche Websites der/die ANIn aufgerufen hat.

Kontrollbeschränkungen

Die Kontrollmöglichkeiten werden u.a. eingeschränkt durch

- EMRK und § 16 ABGB (Persönlichkeitsrechte)
- Datenschutzgesetz 2000
- Strafgesetzbuch (§§ 118 ff)
- § 10 AVRAG (Umsetzung der Bildschirm-RL 90/270)
- ArbVG (§§ 96 ff)

Kontrollbeschränkungen

Das ArbVG kennt **Kontrollmaßnahmen**, die der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen; ohne Betriebsvereinbarung können diese Maßnahmen nicht rechtswirksam eingeführt und idF genutzt werden:

- Zustimmungspflichtige Maßnahmen, die die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3)
- Maßnahmen, die zustimmungspflichtig sind, wobei die Zustimmung durch die Schlichtungsstelle ersetzt werden kann (§ 96 a)

Kontrollbeschränkungen

E-Mail:

Vermittlungsdaten werden idR keinen Aufschluss über den Inhalt eines privaten E-Mails geben. Auch eine zeitliche Kontrolle lässt sich kaum durchführen.

Inhalt: Lesen darf der/die AGIn private E-Mails jedenfalls nicht. Es empfiehlt sich, einen eigenen Ordner für private E-Mails anzulegen oder diese zumindest im Betreff als „privat“ zu bezeichnen.

Internet:

Schon **Vermittlungsdaten** geben Aufschluss über Inhalte (welche Websites wurden aufgerufen).

Über den **Inhalt** besuchter Websites darf sich der/die AGIn keine Kenntnis verschaffen.

Kontrollbeschränkungen

Was **Vermittlungsdaten** betrifft, wird deren (technisch erforderliche) Aufzeichnung bei E-Mails wohl eher nicht die Menschenwürde berühren, weil die umfassende Kontrollmöglichkeit fehlt. Beim Internet kann die Menschenwürde rascher berührt sein, weil aufgezeichnet wird, welche Websites aufgerufen wurden.

Reissner meint: Schon die Protokollierung der aufgerufenen Websites in so genannten log-files erfüllt den Tatbestand des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG („sofern die Menschenwürde berührt wird“) sowie des § 10 AVRAG.

Kontrollbeschränkungen

Was den **Inhalt** betrifft, so machen die elektronischen Systeme eine Kontrolle jedenfalls möglich.

Das genügt, um den Tatbestand des **§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG** zu erfüllen (die Menschenwürde ist zumindest berührt).

Daraus müsste folgen, dass die Einführung und idF die Nutzung von Internet und Email im Betrieb nur mit zugrunde liegender Betriebsvereinbarung zulässig ist.

Dienstliche Nutzung

Auch bei dienstlicher Nutzung von Internet, E-Mail, etc. stellt sich die Frage des zulässigen Umfangs der Kontrolle durch den/die ArbeitgeberIn.

Insbesondere wird genau zu regeln sein, wann und in welcher Form der/die ArbeitgeberIn dienstliche E-Mails (ohne Wissen des/der Betroffenen) lesen darf.

Worauf muss der Betriebsrat achten?

Auch der Betriebsrat arbeitet mit Internet, E-Mail und anderen elektronischen Medien.

Möglichkeiten sind u.a.:

- Ein Intranet-Auftritt des Betriebsrates
- Ein Blog des Betriebsrates
- Ein Facebook-Auftritt des Betriebsrates
- Fotos vom Betriebsausflug oder von Feiern im Betrieb werden online gestellt

Worauf muss der Betriebsrat achten?

Wenn der Betriebsrat Informationen, Fotos, usw. veröffentlicht, muss stets darauf geachtet werden, welchem Personenkreis diese Informationen, Fotos, usw. zugänglich sind.

Danach richtet sich die Beurteilung, was veröffentlicht werden darf und was nicht.

Zu beachten sind insbesondere

- Die **Verschwiegenheitspflicht** des Betriebsrates,
- **Persönlichkeitsrechte** der ArbeitnehmerInnen
- **Urheberrechte**

Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates unterliegen einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht (§ 115 Abs 4 ArbVG).

Man unterscheidet

- Verschwiegenheit **in betrieblichen Angelegenheiten**
- Verschwiegenheit **in persönlichen Angelegenheiten**

Verschwiegenheitspflicht

Betriebliche Angelegenheiten:

- **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse**, die einem BR-Mitglied in Ausübung seines Amtes bekannt geworden sind, insb. als geheim bezeichnete technische Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes.

Persönliche Angelegenheiten:

- **Persönliche Verhältnisse** oder Angelegenheiten von ArbeitnehmerInnen, die einer vertraulichen Behandlung bedürfen.

Persönlichkeitsrechte

Die Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen sind auch im Arbeitsverhältnis zu wahren.

Solche Rechte sind zB

- Recht auf Datenschutz
- Recht am eigenen Bild
- Recht auf Privatsphäre
- Schutz des Briefgeheimnisses

Urheberrecht

Bei der Verwendung von Fotos, Grafiken, Texten, usw. muss außerdem das Recht des/der Urhebers/Urheberin gewahrt bleiben.

Schon eine Verlinkung auf eine Website kann diesbezüglich ein Problem darstellen.

**Danke für eure
Aufmerksamkeit !**



Rechtsabteilung