

NEUE MEDIEN IM LICHT DES ARBEITSRECHTS

1. Einleitung

Die Einführung sog „neuer Medien“ im Arbeitsprozess bringt naturgemäß mit sich, über deren rechtliche Einordnung nachzudenken. Probleme stellen sich hierbei vor allem dadurch, dass sämtliche Formen digitalen Datentransfers dazu geeignet sind, eine umfassende Kontrolle der Arbeitnehmer zu garantieren. Im Folgenden soll daher nicht nur auf die „artgerechte“ Verwendung neuer Medien durch die Arbeitnehmer eingegangen werden, sondern auf die prinzipielle Zulässigkeit der Nutzung derartiger Betriebsmittel durch den Arbeitgeber und etwaige Mitwirkungsrechte des Betriebsrates.

2. Zulässigkeit der Nutzung

Bezüglich der Zulässigkeit der Nutzung neuer Medien durch die Arbeitnehmer sind zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden. Dabei handelt es sich zum einen um die fehlende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Nutzung und zum anderen um ein Verbot der Nutzung seitens des Arbeitgebers.

A. Verbot der Nutzung

Grundsätzlich schuldet der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit – außerhalb der Arbeitspausen – dem Arbeitgeber das uneingeschränkte Bemühen um den vereinbarten bzw angemessenen Arbeitserfolg.¹ Damit ist die Vornahme irgendeiner privat bedingten Nutzung grundsätzlich nicht zu vereinbaren.² Dies muss klar auch für die private Nutzung des Internets gelten. Dies bedeutet, dass ein Verbot oder konkrete Vorgaben des Arbeitgebers bezüglich der privaten Verwendung grundsätzlich gilt. Der Arbeitnehmer hat sich dementsprechend zu verhalten bzw diesbezügliche Weisungen zu befolgen.

In der Literatur taucht zuweilen das Argument auf, dass ein uneingeschränktes Verbot der privaten Nutzung zumindest für das Telefon nicht angeordnet werden darf. Die Wirkung des Nutzungsverbotes sei zumindest dadurch beschränkt, dass der Arbeitnehmer in Notfällen

¹ Vgl OGH SZ 57/1 = DRdA 1985, 389 = RdW 1984, 178.

² Adamovic, ZAS 1992, 196.

dennoch auf das Telefon zurückgreifen darf.³ Gestützt wird dieses Argument vor allem auf eine Entscheidung des OGH⁴ aus dem Jahre 1982. Dass eine analoge Anwendung eines derartigen obiter dictum auch auf Internet und e-mail problematisch sein könnte, scheint schon aufgrund des Entscheidungsjahres klar. Umso fraglicher scheint es jedoch, bezieht man sich die vorliegende Entscheidung genauer. Dabei ging es nämlich um die Frage einer gerechtfertigten Entlassung eines Arbeitnehmers der sowohl während als auch nach der Dienstzeit zahlreiche Privatgespräche – zum Teil auch „erotischer“ Natur – geführt hatte und von seinem Arbeitgeber diesbezüglich mehrmals verwarnt wurde. Der OGH sah die Entlassung als gerechtfertigt an, indem er aussprach, dass der Arbeitnehmer eine beharrlichen Pflichtverletzung begangen hatte, indem er sich vor allem nicht auf „besondere Umstände, welche die Führung dieser Telefongespräche ungeachtet ihres privaten Charakters aus besonderen Gründen erforderlich oder zumindest als entschuldbar⁵ erscheinen lassen könnte“, berufen hatte.⁶ Daraus eine Analogie für die Privatnutzung des Internet zu konstruieren, ist nicht nachvollziehbar. Eine Privatnutzung kann mE auch nicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gefolgert werden.

Einzig argumentierbar scheint § 8 Abs 3 AngG. In einer Notfallsituation hätte der Arbeitnehmer sogar das Recht den Betrieb unter Entgeltfortzahlung zu verlassen. Argumentum a maior ad minus ist es daher gerechtfertigt, das Telefon für derartige Fälle zu benutzen. Eine Übertragung auf private e-mail-Nutzung ist nicht nur wegen einer unvorstellbaren Notsituation sondern schon wegen der fehlenden Unmittelbarkeit abzulehnen.⁷ Konsequenterweise ist daher ein Verbot der privaten Internet und e-mail-Nutzung erlaubt und bildet im Falle des Zuwiderhandelns einen Entlassungsgrund.⁸

³ So etwa *Adamovic*, ZAS 1992, 196; *Thiele*, *ecolex* 2001, 613.

⁴ OGH 15.6.1982, 4 Ob 65/82, Arb 10.118, 266.

⁵ Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass ein derartiges Notfalltelefonat wohl nicht einen Entschuldigungsgrund, als vielmehr einen Rechtfertigungsgrund darstellt und damit eine rechtswidrige Vertragsverletzung gar nicht vorliegt.

⁶ OGH 15.6.1982, 4 Ob 65/82, Arb 10.118, 266 (268).

⁷ *Brodil*, *ecolex* 2001, 853 (854).

⁸ Hierbei wird es auf den Einzelfall ankommen, ob das Zuwiderhandeln bereits den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iS des § 27 Z 1 AngG erfüllt, oder der Dienstnehmer nach Abmahnung durch den Dienstgeber eine beharrliche Pflichtverletzung iS des § 27 Z 3 AngG begeht.

B. Nichtregelung der Nutzung

Schwieriger ist die Feststellung des zulässigen privaten Nutzungsumfanges bloß im Falle der Nichtregelung. Nach hA ist dann auf die Umstände des Einzelfalles, den Ortsgebrauch, auf die den Umständen nach angemessenen Dienste sowie auf die Übung des redlichen Verkehrs abzustellen.⁹ Der angesprochene Ortsgebrauch muss nicht nur ganz allgemein "für die betreffende Art der Unternehmung" bestehen. Ebenso hat er in den Gebräuchen des konkreten Unternehmens seine Deckung zu finden, weil darunter auch der Gebrauch verstanden wird, der sich am Betriebsort gebildet hat.¹⁰ Besteht eine derartige Betriebssitte wird oftmals von einer Erlaubtheit der eingeschränkten privaten Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel auszugehen sein, wenn der Arbeitgeber kein Verbot ausgesprochen hat und dieses Verhalten toleriert.

Zur Üblichkeit der Telefonie hat der OGH ausgesprochen, dass AN in geringem Umfang Privatgespräche mit oder ohne Kostenersatz vom Arbeitsplatz aus führen, durchaus nicht unüblich ist. Ein AG der verhindern will, mit den Kosten von privaten Telefongesprächen belastet zu werden, wäre demnach verhalten, entweder Privatgespräche überhaupt zu verbieten, umfänglich einzuschränken oder nach vorgeschriebenen Aufzeichnungen zu verrechnen.¹¹ Diese Entscheidung kann mE auch für den Umfang der IT-Nutzung herangezogen werden. Dabei ist allerdings wieder auf die uU unterschiedliche Kostenbelastung des AG Bedacht zu nehmen.

3. Mitwirkung des Betriebsrates

A. Kontrollmaßnahme

Gem § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bedürfen Kontrollmaßnahmen und technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Systeme die Menschenwürde berühren, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates.¹² Es handelt sich um den Fall der notwendigen Mitbestimmung: dh derartige Maßnahmen können nur in Form einer

⁹ Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht⁹, 292.

¹⁰ Martinek/Schwarz/Schwarz, AngG⁷, § 6 Erl 9.

¹¹ OGH 21.10.1998, 9 Ob A 192/98w, RdW 1999, 425.

¹² In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf die Einführung einer solchen Maßnahme der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer. Vgl § 10 AVRAG

Betriebsvereinbarung erfolgen und sind nicht durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzbar.

Gegenstand notwendiger Betriebsvereinbarungen sind nicht Kontrollmaßnahmen schlechthin, sondern nur solche, die die Menschenwürde berühren. Diese gesetzliche Formulierung soll klarstellen, dass einerseits Kontrollmaßnahmen, die mit der Menschenwürde überhaupt nichts zu tun haben, mitbestimmungsfrei bleiben, andererseits alle Kontrollmaßnahmen, bei denen Aspekte der Würde des Menschen ins Spiel kommen, mitbestimmungspflichtig sind.¹³ Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde verletzen sind aber in jedem Fall unzulässig und können auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung geheilt werden.¹⁴ Maßgebend für die Zulässigkeit einer Kontrollmaßnahme und technischer Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer kann nach dem Gesetz nur deren objektive Eignung sein, die Menschenwürde zu berühren und nicht die subjektive Meinung einzelner Arbeitnehmer.¹⁵

Die Prüfung ob eine Maßnahme unter § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG zu subsumieren ist, unterfällt daher in zwei Prüfungsschritte: Im ersten Schritt ist festzustellen, ob es sich um eine Kontrollmaßnahme i.S. der Norm handelt. Im zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die Einführung dieser Kontrollsysteme die Menschenwürde berührt.

Der Begriff Kontrollmaßnahme umfasst nicht nur die Zu- und Abgangskontrolle sowie die Kontrolle der Arbeitnehmer während des Aufenthalts im Betrieb, sondern schließt auch Kontrollen des dienstlichen Verhaltens außerhalb des Betriebs und Überwachung der Privatsphäre, aber auch Kontrollen zur Feststellung bestimmter Einstellungen und persönlicher Eigenschaften mit ein.¹⁶ Unter Kontrollmaßnahmen sind daher alle zur Überwachung von Arbeitnehmern geeigneten menschlichen Verhaltensweisen und technischen Vorrichtungen zu verstehen, wobei diese nur abstrakt dazu geeignet sein müssen, die Arbeitnehmer zu kontrollieren.¹⁷ Auf die tatsächliche Überwachung kommt es nicht an.

Die bloß objektive Möglichkeit zur Kontrolle der Arbeitnehmer wirft mitunter große Probleme auf, ist doch beinahe jedes technische System dazu geeignet, Kontrolle auszuüben.

¹³ Dies geht aus den Gesetzesmaterialien hervor. Vgl 840 Blg. NR 13 GP, 84.

¹⁴ Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht⁴, Band 1, 184.

¹⁵ VwGH 11.11.1987, 87/01/0034, ARD 3951/11/88.

¹⁶ EA Linz 19.12.1985, Re 6/85, Arb 10.481.

¹⁷ EA Linz 19.12.1985, Re 6/85, Arb 10.481.

Insbesondere die Installation von Telefonanlagen und Computersystemen ist bereits abstrakt geeignet die Arbeitnehmer zu kontrollieren. Im Geschäftsleben ist allerdings der Gebrauch dieser Geräte unverzichtbar. Die Abgrenzung kann daher zumindest im jetzigen Zeitpunkt nur mit dem Kriterium der Menschenwürde getroffen werden. Ansonsten hat der Betriebsrat hier ein echtes Veto.

Die Rechtsprechung hat dieses Problem erkannt und ist daher in ihren Entscheidungen restriktiv mit der Auslegung des Begriffes der Menschenwürde umgegangen. So etwa berührt die Installierung einer digitalen Telefonanlage die Menschenwürde nicht. Der Arbeitgeber hat als Anschlussinhaber das Recht zu bestimmen, wer, wann, wo und wie lange Gespräche führen darf. Einer Rechtfertigung bedarf es nicht, weil ein Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Benützung des Fernsprechanchlusses für private Zwecke hat.¹⁸ Dass mit dieser Anlage auch Zielnummern erfasst werden können und es somit zu einer Kontrolle der Arbeitnehmer kommen kann, sieht der VwGH nicht als problematisch, da eine gewisse Kontrolle jedem Dienstverhältnis inhärent ist und diese Maßnahme auf dem Kontrollrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Benützung seines Fernsprechanchlusses beruht.¹⁹ ME kann daraus geschlossen werden, dass bei einem Verbot privater Nutzung die Kontrolle des AG nicht nur legitim ist, sondern auch keine Mitbestimmungspflicht iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG darstellt.

Dieser Judikatur kann auch entnommen werden, dass – im Falle der erlaubten Nutzung – es als rechtskonform gilt, wenn der AG lediglich die Kosten und die vom AN tatsächlich verwendete Zeit für die Erledigung privater Telefonate aufzeichnet. Inhaltliche Abhörenanlagen sind grundsätzlich unzulässig²⁰. Bezogen auf die technischen Möglichkeiten moderner EDV-Anlagen bedeutet das, dass dem AG die Erfassung der Ziele des Internetzuganges der AN verwehrt sein soll. Die moderne Technik liefert jedoch über die Einsicht in die log-files des Servers Informationen über Zeitpunkt, Dauer, das angewählte Ziel im Internet und damit über das Thema und die Interessen der AN. Daraus müsste abgeleitet werden, dass bei Einführung des Internetzuganges der AG dafür Sorge trägt, dass die bei ihm aufgezeichneten Daten unverzüglich gelöscht werden, oder auf ein anonymes Maß an Informationen beschränkt wird,

¹⁸ VwGH 11.11.1987, 87/01/0034, ARD 3591/11/88.

¹⁹ VwGH 13.1.1988, 87/01/0033, ARD 3988/22/88.

²⁰ Die Installierung einer Telefon –Mithör ist allerdings dann als zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme zulässig, solange sich ein Surrton einschaltet, der das Mithören des Arbeitgebers signalisiert. Vgl dazu EA Linz 12.9.1975, Sch 4/75, Arb 9397/1975.

dass lediglich formale Aspekte der Internetnutzung preisgibt.²¹ Ansonsten wird mE die notwendige Mitbestimmung des Betriebsrates ausgelöst.

B. Personaldatensysteme

Jede automationsunterstützte Bearbeitung (d.h. Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung im Sinne des Datenschutzgesetzes) personenbezogener Daten des Arbeitnehmers bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Betriebsrates. Es handelt sich um eine notwendig erzwingbare BV. Die Schlichtungsstelle kann angerufen werden. Dabei ist zu prüfen ob die Maßnahme nicht unter jene des § 96 Abs 1 Z 3 (Kontrollmaßnahmen) fällt.

Abgrenzung zu § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG

Grundsätzlich können Personalinformationssysteme als technische Systeme zur Kontrolle der Arbeitnehmer angesehen werden, da bereits die „Eignung“ des Systems einen Arbeitnehmer zu kontrollieren für diese Qualifizierung ausreicht. Zur Abgrenzung muß daher das Kriterium des „Berührens der Menschenwürde“ herangezogen werden, um zu beurteilen, ob ein elektronisches Personalinformationssystem unter § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG oder § 96 Abs 1 Z 1 ArbVG subsumiert werden kann. Der Gesetzgeber hat damit eine Art „Sicherheitsnetz“ für Arbeitnehmer schaffen wollen, indem er im § 96 a Abs 3 ArbVG ausdrücklich normiert, dass durch die Abs 1 und 2 die sich aus § 96 ergebenden Zustimmungsrechte nicht berührt werden. Fällt also eine Maßnahme nicht unter § 96 ArbVG, kommt § 96 a ArbVG zur Anwendung. Kann nicht festgestellt werden, unter welchen Paragraph die Maßnahme fällt, so hat der Betriebsinhaber, wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert, eine Klärung im Rechtsweg herbeizuführen.

Abgrenzung zur mitbestimmungsfreien Maßnahme

Wann ein Personaldatensystem nun der Zustimmung des Betriebsrates bedarf, oder zumindest die Entscheidung der Schlichtungsstelle abzuwarten ist, stellt vor allem seit PCs in einem Unternehmen nicht mehr wegzudenken sind, eine umso brisantere Frage dar. Da nach hA²² die Einführung von Personalinformationssystemen zwingend einer Betriebsvereinbarung

²¹ Obereder, DRdA 2001, 75.

²² Tomandl, Bemerkungen zu den §§ 96 a und 62 a ArbVG, ZAS 1986, 181; Cerny in Cerny ua, Arbeitsverfassungsrecht Band 3, 87; Holzer, Die Auswirkungen der ArbVG-Novelle 1986 im Recht der

bedarf, wäre bei Unterbleiben der Zustimmung durch den Betriebsrat die Durchführung der Personaldatenverarbeitung rechtswidrig und rechtsunwirksam. Der Betriebsrat kann klagsweise die Maßnahme beseitigen lassen, der einzelne Arbeitnehmer ist an diesbezügliche Weisungen nicht gebunden.

Die Abgrenzung zur Mitbestimmungsfreiheit ist daher notwendig um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu garantieren. Daher sind jedenfalls Angaben von Arbeitnehmern, die keine Personenbezogenheit aufweisen mitbestimmungsfrei. Von Personenbezogenheit kann gesprochen werden, wenn es sich um Angaben über bestimmte oder mit hoher Wahrscheinlichkeit bestimmbare Personen handelt (§ 3 Z 1 DSG). Davon sind daher insbesondere nicht betroffen: Betriebs- und Kundendaten oder Statistiken mit bloßen Durchschnittswerten.

Führt ein Unternehmen daher Karteien über Durchschnittskrankstände, -urlaube oder – freistellungen, so sind diese nicht zustimmungspflichtig. Werden dabei allerdings Verknüpfungen zu einem bestimmten Arbeitnehmer hergestellt, kann diese Maßnahme wieder zustimmungspflichtig werden, so sie nicht ausschließlich zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen des Arbeitgebers dienen.

Des weiteren sind bloß allgemeine Angaben zur Person des Arbeitgebers mitbestimmungsfrei. Dies ergibt sich bereits e contrario § 96 Abs 1 Z 1 ArbVG, der ausschließlich die Ermittlung, Vermittlung und Übermittlung von personenbezogenen Daten als zustimmungspflichtig normiert. Ausgenommen von der Zustimmungspflicht sind nach § 96 Abs 1 Z 1 ArbVG auch jene Angaben die nicht über die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung, die für die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen nötig sind, hinausgeht.

Solche Verpflichtungen, die sich aus Gesetz, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag ergeben, sind insbesondere die Verpflichtung zur Führung eines Jugendlichenverzeichnisses²³, Urlaubsaufzeichnungen²⁴, Arbeitszeitaufzeichnungen²⁵,

Betriebsvereinbarung DRdA 1988, 316. AA *Schrank*, in Tomandl (Hrsg), Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen 81.

²³ Vgl § 26 KJBG.

²⁴ Vgl § 8 UrlG.

²⁵ Vgl § 26 AZG.

Erfüllung von sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten. Auch Aufzeichnungen über Krankenstände einschließlich der durch sie ausgefallenen Arbeitsstunden sind grundsätzlich zur Erfüllung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Krankentgelten²⁶ erforderlich. Problematisch sind derartige Aufzeichnungen von Krankenständen und anderen Fehlzeiten jedoch dann, wenn diese bspw mit den Urlaubsaufzeichnungen in Verbindung gesetzt werden und sich damit eine Auswertung für den bestimmten Arbeitnehmer über allfällige Auffälligkeiten was Krankheit, sonstige Dienstverhinderung und Urlaub betrifft, ergibt.²⁷

Fachliche Voraussetzungen fallen nicht in den Begriff der personenbezogenen Angaben iS des § 96 Abs. Z 1 ArbVG und können daher auch sehr detailliert und spezifisch registriert sein.²⁸ Der Arbeitgeber hat daher ohne Zustimmung des Betriebsrates die Möglichkeit sämtliche bisherigen beruflichen Tätigkeiten des Arbeitnehmers, spezielle Qualifikationen und Kenntnisse zu erfragen und zu registrieren, soweit die Kenntnis dieser Daten notwendig und zweckmäßig ist.

C. Zweckentsprechende Nutzung der Betriebsmittel

Über die zweckentsprechende IT-Nutzung und e-mail-Nutzung kann iS des § 97 Abs 1 Z 6 ArbVG eine fakultative Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Diese ist durch die Entscheidung der Schlichtungsstelle zu ersetzen. Darin können Kostenerstattungspflicht für Privatnutzung, Verrechnungs- und Aufzeichnungsmethoden usw festgelegt werden.

D. Informationsrecht des Betriebsrates

Seit der ArbVG-Novelle 1986 sind in § 91 ArbVG spezielle Informationsrechte des Betriebsrates im Zusammenhang mit Personaldatensystemen verankert. Dem Betriebsrat kommt diesbezüglich allerdings nur ein Einsichtsrecht in Datenkategorien zu. Er kann vom Betriebsinhaber diesbezüglich Mitteilung verlangen, welche Arten personenbezogener Daten dieser speichert und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Zur Einsicht der Daten einzelner Arbeitnehmer bedarf es allerdings deren Zustimmung.

²⁶ Vgl § 8 Abs 1 und 2 EFZG.

²⁷ *Schrank*, *ecolex* 1990, 163.

²⁸ *Schrank*, *ecolex* 1990, 163.

4. Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer hat für vertragswidriges Verhalten auch die Konsequenzen zu tragen. Bei privater IT-Nutzung scheidet auch das Haftungsprivileg des DNHG aus. Der AN ist voll verantwortlich.

Die Fülle an einzelnen Fallkonstellationen kann hier nicht dargestellt werden. Für viele Problemkreise gibt es auch noch nicht einmal ansatzweise Lösungen.

Für manche Bereiche gibt es allerdings rechtliche Lösungen. So ist das Herunterladen (download) von Programmen und die damit verbundene Speicherung oder Installation auf Rechnern des Arbeitgebers unzulässig, weil es sich um eine Modifikation von vom Arbeitgeber bereitgestellten Betriebsmitteln handelt. Dies gilt insb für die Installation von Spielen. Die diesbezüglich einschlägige Jud des OGH²⁹ bejaht die Entlassungsmöglichkeit wegen dieses Arguments regelmäßig bereits bei bloßer Installation, wobei es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer dabei weisungswidrig auch fremde Software auf dem Hauptnetzwerk oder dem Programmierernetzwerk installiert hat oder ob die Installierung privater Programme überdies geeignet war, "Viren" einzubringen.

Die Rechtsprechung des OGH mag überzogen erscheinen. In der Praxis bedeutet sie allerdings, dass unabhängig von konkreter Gefährdung der Betriebsmittel allein die Befürchtung, der Arbeitnehmer werde seine Arbeitskraft nicht mehr in entsprechendem Ausmaß einbringen, für eine Entlassung ausreicht.³⁰

Der Arbeitnehmer haftet für alle durch private Nutzung auftretenden Schäden in Betriebsmitteln des Arbeitgebers (insb durch Virenbefall oa ausgelöste Computer- oder Netzwerkausfälle) uneingeschränkt nach vertraglichen Grundsätzen. Eine Schadenszufügung "bei Erbringung der Dienstleistung" iSv § 2 Abs 1 DHG wird bei privater Nutzung der betrieblichen EDV-Anlage vergleichbar der Judikatur zur Nutzung eines Dienst-Kfz in den seltensten Fällen vorliegen.

²⁹OGH 5. 11. 1997, 9 Ob A 315/97g, ARD 4937/33/98.

³⁰ *Brodil*, *ecolex* 2001, 853 (855).

5. Fazit

Im Zusammenhang mit der Nutzung neuer Medien stellen sich wie erörtert eine Vielzahl an Problemen. Die legitime Frage nach dem dringlichen Lösungsbedarf führt zu einem ernüchternden Ergebnis. Schuld daran ist die in der österreichischen Gerichtspraxis unbefriedigende Regelung der Verwendung rechtswidrig gewonnener Beweismittel. Auch wenn es daher dem AG verboten ist, die Zugangsdaten seiner AN durchzusehen, private e-mails zu lesen, unzulässige Abhörgeräte oder ähnliches zu installieren, so obliegt es der freien richterlichen Beweiswürdigung die Beweise für die Entscheidungsfindung zu verwerten. Am Ende sind daher für den Teil des Arbeitsrechtes die Verstöße gegen die Treuepflicht dokumentiert und es bleibt der Weg zum Arbeitsamt.

Dr. Katharina Posch