

INTERNETNUTZUNG IM BÜRO

1. Kann der Arbeitgeber die Privatnutzung vom Internet durch seine Arbeitnehmer verbieten?

Zunächst ist eine Unterscheidung in individualarbeitsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bereich zu treffen:

a) Individualarbeitsrecht

Grundlage für die (betriebliche und private) Nutzung des Internets durch den Arbeitnehmer ist sein Dienstvertrag.

Hat der Arbeitgeber im Dienstvertrag (oder einer Betriebsvereinbarung) die Privatnutzung des Internets erlaubt, so richtet sich der Umfang dieses Rechtes nach dem Wortlaut der Erklärung.

Enthält der Dienstvertrag hingegen ein Nutzungsverbot des Internets, so ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht berechtigt, das Internet für private Zwecke zu nutzen. Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass ein völliges Verbot möglicherweise sittenwidrig sein könnte: So hat der Oberste Gerichtshof beispielsweise in einem vergleichbaren Fall ausgesprochen, dass ein Arbeitnehmer trotz Telefonierverbot das Telefon von seinem Arbeitsplatz benutzen darf, wenn seine Interessen an der Benutzung höher stehen als die Interessen des Arbeitgebers an dem Verbot (zB notwendige Telefonate mit Behörden).

Enthält der Dienstvertrag keine Klausel zur Nutzung des Internets durch den Arbeitgeber, so muss von allgemeinen (Vertrags)Grundsätzen ausgegangen werden. Auch hier ist der Vergleich mit der Rechtsprechung zu Privattelefonaten naheliegend: So hat der OGH ausgesprochen, dass die Privatnutzung in geringem Umfang (sogar während der Arbeitszeit) nicht unüblich ist.

b) Betriebsverfassungsrecht

Gemäß § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG können "Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln" durch "erzwingbare Betriebsvereinbarung" mit dem Betriebsrat vereinbart werden. In diesen Fällen kann bei Unterbleiben der Zustimmung von Seiten des Betriebsrates die vom Betriebsinhaber angestrebte Regelung eventuell im Wege der Anrufung der Schlichtungsstelle durch deren Entscheidung ersetzt werden.

2. Darf der Arbeitgeber die Nutzung des Internets durch seine Arbeitnehmer kontrollieren?

Gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren, der Zustimmung des Betriebsrates ("zustimmungspflichtige Maßnahme").

Ohne Zustimmung des Betriebsrates getroffene Maßnahmen, die die Menschenwürde berühren, sind daher rechtsunwirksam. Da die Zustimmung im Vorhinein erteilt werden muss, setzt das Mitbestimmungsrecht eine Informationspflicht des Betriebsinhabers vor der Einführung der Maßnahme voraus. Die Ausübung dieses Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates ist gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG iVm § 10 AVRAG an die Form der Betriebsvereinbarung gebunden.

Ein "Berühren der Menschenwürde" liegt dann vor, wenn die Möglichkeit einer Beeinträchtigung oder Verletzung besteht. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich die Kontrollmaßnahmen (das System) in der von der Menschenwürde gesetzten Grenzzone bewegen. Ob dies der Fall ist, kann nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Die Menschenwürde wird insbesondere dann berührt, wenn die Kontrollmaßnahmen in dem davon betroffenen Arbeitnehmer das dauernde Gefühl einer potentiellen Überwachung entstehen lassen (EA Linz, 19.12.1985, ZAS 1986, 171).

Beispielsweise berührt die Einrichtung und Verwendung einer elektronischen Telefongesprächsregistrierungsanlage die Menschenwürde und bedarf daher der Zustimmung des Betriebsrates (EA 20.6.1983, ZAS 1983, 201).

Eine Kontrolle der vom Arbeitnehmer aufgerufenen Internetseiten ist daher ohne Zustimmung des Betriebsrates (oder in Betrieben ohne Betriebsrat ohne Zustimmung

jedes einzelnen Arbeitnehmers) nicht zulässig. Führt der Arbeitgeber ohne diese Zustimmung Kontrollmaßnahmen ein, so kann er auf Unterlassung geklagt werden.

Der Arbeitgeber hat aber jedenfalls das Recht, unerwünschte Internetangebote auszufiltern und seinen Mitarbeitern nur bestimmte Sites zugänglich zu machen (LG Braunschweig, ARD 5120/19/2000).

3. Wer haftet, wenn ein Virus über ein privates email des Arbeitnehmers in das System des Arbeitgebers eindringt?

Der Arbeitnehmer haftet bei (erlaubter wie auch bei unerlaubter) Privatnutzung des Internet für dadurch verursachte Schäden. Den Arbeitgeber könnte möglicher Weise ein Mitverschulden treffen, wenn er nämlich nicht für ein geeignetes (und übliches) Virenschutzprogramm gesorgt hat.

4. Wer haftet bezüglich verbotener Internetseiten?

Grundsätzlich steht es jedem "user" frei, sich im Internet die Seiten anzuschauen, die er möchte. Das Öffnen und Ansehen von Internetsites ist für sich allein daher nicht strafbar.

Strafbar ist allerdings das Herstellen, Anbieten, Verschaffen, Überlassen, Vorführen und das sonstige Zugänglichmachen sowie die Einfuhr, Beförderung oder Ausfuhr von verbotenen Seiten, insbesondere "Kinderpornographie" zum Zweck ihrer Verbreitung. Diese Handlungen sind gemäß § 207a StGB mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren unter Strafe gestellt.

Das "Sich-Verschaffen" und der (unbefugte) Besitz pornographischer Darstellungen mit Unmündigen ist mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

Beim Sich-Verschaffen wird auf ein eigenes Zutun des unmittelbaren Täters abgestellt. Beim Besitz kommt es auf eine tatsächliche unmittelbare Herrschaft über das Tatobjekt an. Beide Tathandlungen setzen voraus, dass es sich beim Tatobjekt um einen "körperlich fassbaren Gegenstand" handeln muss. So verwirklicht zB das Einwählen in das Internet, um sich lediglich Zugang zu einschlägigen Darstellungen zu verschaffen und diese bloß zu betrachten bzw zu konsumieren, nicht das Tatbild des § 207a StGB.

Tatbestandsmäßig handelt daher nur, wer über das bloße Betrachten hinaus die Tatobjekte vom Arbeitsspeicher auf Diskette oder auf einem Festplattenlaufwerk des Computers speichert.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber keine Verpflichtung hat, seine Arbeitnehmer von strafbaren Handlungen abzuhalten, und zwar auch dann nicht, wenn er ihnen den Internetzugang ermöglicht. Strafbar (in Form einer Beitragstäterschaft) könnte sich der Arbeitgeber erst machen, wenn er seinen Arbeitnehmern trotz Kenntnis ihrer strafbaren Handlungen den Zugang zum Internet nicht versperrt.

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at