

ZAS

[Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht]

Schwerpunkt

Substitutionsformen des Kollektivvertrages

- | | | |
|---|------------|--|
| Beiträge | 196 | Rechtsfragen des Mindestlohntarifes
Walter Schrammel |
| | 203 | Satzung eines Kollektivvertrages nach Betriebsübergang und Verbandswechsel des Arbeitgebers
Franz Marhold |
| | 209 | Arbeitgeberkündigung in Unkenntnis der Behinderteneigenschaft des Arbeitnehmers
Adalbert Spitzl |
| Judikatur-
übersicht | 217 | Nr 127 – 156 |
| Recht-
sprechung
kommentiert | 224 | Umfang des Kostenerstattungsanspruchs bei zu Unrecht nicht genehmigter Auslandsbehandlung
Sandra Wolligger |
| | 230 | Verlängerung des Überbrückungsgeldes bei Anhebung des Pensionsantrittsalters?
Astrid Wallner |
| | 234 | Sachmittel-Beistellung an den Betriebsrat – „Mail an alle“
Clemens Thiele |
| Muster | 238 | Jahresprämienvereinbarung
Manuela Thaler |

September 2005

05
MANZ 

Schriftleitung
Theodor Tomandl
Martin E. Risak

Redaktion
Helwig Aubauer
Bernhard W. Gruber
Harald Kaszanits
Franz Schrank

ISSN 0044-2321

ZAS 2005/39

§§ 72, 84 ArbVG;
§ 362 ABGBOGH 20. 10. 2004,
8 ObA 92/04 v;
OLG Wien
19. 5. 2004,
9 Ra 25/04 v;
ASG Wien
6. 10. 2003,
10 Cga 167/02 d

Betriebsrat;

Beistellung von
Sachmitteln;

E-Mail

→ Sachmittel-Beistellung an den Betriebsrat – „Mail an alle“

1. Die Beistellung von Sacherfordernissen nach § 72 ArbVG dient dazu, dem BR die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben, also der ihm zustehenden Befugnisse, zu ermöglichen. Das Ausmaß selbst ist entsprechend der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des BR begrenzt.

2. Wurde in einem Betrieb ohnehin bereits ein internes Computer-Kommunikationsnetz („Intranet“) errichtet, ist auch dem BR der Zugang dazu und die Möglichkeit der Verständigung der anderen AN einzuräumen.

Sachverhalt:

Der AG eines größeren mittelständischen Betriebes mit ca. 1.000 AN führte im März 2000 ein „Intranet“ zur intensiveren und rascheren internen Kommunikation an den mit PCs ausgestatteten Arbeitsplätzen ein. Bereits im Mai 2000 wurde die Verteilergruppe „Mail an alle“, dh ein Massenmail an sämtliche AN, gesperrt. Dieser Verteilergruppe ist ausschließlich dem Vorstand, der Bereichsleitung Wien und nach Rücksprache mit dem Leiter des EDV-Bereiches für vorgesehene Verwendungen vorbehalten. Die übrigen erheblich kleineren E-Mail-Verteiler konnten weiterhin unbeschränkt genutzt werden. Es ist dadurch möglich, im Adressfeld der Mails die etwa zehn Verteilerlisten auszuwählen, über die ebenfalls alle AN erreicht werden. Damit ist nur ein geringer Mehraufwand gegenüber der Verteilerliste „Mail an alle“ verbunden.

Grundsätzlich kann jeder AN die im Adressbuch gespeicherten Adressen und Verteilerlisten ohne Einschränkung nutzen und auch Attachements mitversenden. Das persönliche Postfach jedes AN ist mit 100 MByte begrenzt. Die Datenmenge könnte bis zu 250 KByte betragen, ohne dass funktional oder technisch zusätzliche Maßnahmen erforderlich wären. Im Hinblick auf die möglicherweise negativen Auswirkungen sollte aber eine in der Praxis sinnvolle Größe von 100 bis 150 KByte nicht überschritten werden. Andernfalls muss damit gerechnet werden, dass vorbeugende Maßnahmen erforderlich sind, um die Wahrscheinlichkeit von Systemabstürzen zu reduzieren und Fehlerquellen auszuschließen.

Der klagende BR beehrte, ihm den Zugang zu der Intranetfunktion „Mail an alle“ zur Verfügung zu stellen. Diese stellte ein ihm gem § 72 ArbVG zustehendes Sacherfordernis dar. Weder die Möglichkeit, die Mitarbeiter mit Rundschreiben über die Kanzlei zu informie-

3. Der AG ist nicht verpflichtet, durch eine verstärkte technische Absicherung des „Intranets“ auch eine unbeschränkte Nutzung dieses Kommunikationsmittels durch den BR zu ermöglichen. Die Beistellung kann nämlich nur entsprechend der Leistungsfähigkeit des Betriebes und den Bedürfnissen des BR verlangt werden, welche von diesem zu behaupten und nachzuweisen sind.

ren noch das „Gelbe Brett“ (eine Art elektronisches „Schwarzes Brett“ im Intranet) seien vergleichbar. Für einen BR in einem Betrieb der Größe der Beklagten wäre es durchaus angemessen, die EDV-Ausstattung adäquat zu nutzen. Damit wäre auch keine Gefährdung des Betriebssystems verbunden.

Die Bekl hielt dem entgegen, dass der klagende BR schon durch die Möglichkeit von Rundschreiben bzw. das „Gelbe Brett“ oder die „Mail-in-Datenbank“ genügend Sachmittel zur Information der betriebsangehörigen AN hätte. Die gewünschte Funktion „Mail an alle“ sei technisch nicht möglich und würde zum Absturz des Systems führen, wenn an 1.000 AN jeweils eine große Datenmenge geschickt werde.

Das **ErstGer** gab dem Klagebegehren statt, da § 72 ArbVG auch einen Anspruch auf eine den Kommunikationsmöglichkeiten entsprechende Unterstützung des BR umfasse. Das Versenden mit der Post sei unzeitgemäß und zeitraubend; das „Gelbe Brett“ habe nicht den gleichen Effekt.

Das **BerGer** gab der Berufung der Bekl nicht Folge. Im Hinblick auf die Größe des Betriebes sei das Begehren auf die Ausstattung des klagenden BR mit der Funktion „Mail an alle“ zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des BR sachgerecht. Hinsichtlich der Gefahr von Systemabstürzen könne die IT-Abteilung vorbeugende Maßnahmen treffen.

Entscheidungsgründe:

Nach § 72 ArbVG sind dem BR zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben neben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernissen auch sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des BR angemessenen Ausmaß

vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

[Zweck der Beistellung von Sachmitteln]

Ausgangspunkt für die Beurteilung des Umfanges dieses Anspruches ist der Zweck dieser Bestimmung, die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben des BR, also der ihm zustehenden Befugnisse (vgl dazu auch *Strasser/Jabornegg*, ArbVG³ § 72 Anm 2), zu ermöglichen. Das Ausmaß selbst ist entsprechend der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des BR begrenzt. Grundsätzlich zuzustimmen ist den Vorinstanzen, wenn sie davon ausgehen, dass dann, wenn in einem Betrieb ohnehin bereits ein internes Computer-Kommunikationsnetz errichtet wurde („Intranet“), auch dem BR der Zugang dazu und die Möglichkeit der Verständigung der anderen AN einzuräumen ist (vgl in diesem Zusammenhang allerdings zum Internetanschluss *Preiss in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller*, Arbeitsverfassungsgesetz Band 2³, 592). Wurde doch auch der Zugang zu einem Telefonanschluss und die Tragung der Gesprächsgebühren im Rahmen des § 72 ArbVG zuerkannt (vgl *Preiss aaO*, 593, RIS-Justiz RS0051082 = SZ 64/99 = ZAS 1992/16, 131 [*Resch*]). Dem Zugang zu einem ohnehin bereits vorhandenen System stehen ja auch keine wesentlichen Interessen des Betriebes entgegen.

[Kein unbeschränkter Intranetzugang]

Nicht geteilt wird allerdings die Rechtsansicht des BerGer, dass es Sache der Bekl wäre, durch eine verstärkte

technische Absicherung des „Intranets“ auch eine unbeschränkte Nutzung dieses Kommunikationsmittels durch den BR zu ermöglichen. Hat doch der OGH bspw im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Beistellung eines Personenkraftwagens auch ausgesprochen, dass eine Beistellung nur entsprechend der Leistungsfähigkeit des Betriebes und den Bedürfnissen des BR verlangt werden kann (vgl RIS-Justiz RS0019570 = SZ 60/32 = ZAS 1988, 175 [*Kerschner*]). Die Bedürfnisse des BR sind von diesem zu behaupten und nachzuweisen. Wesentliche Bedürfnisse des BR, die im Hinblick auf die derzeit bestehenden technisch bedingten Beschränkungen (150 KByte oder 10 Verteilerlisten) nicht erfüllt werden könnten, wurden vom klagenden BR nicht nachgewiesen. Andererseits wurden bei Einhaltung dieser Beschränkung auch keine Interessen des Betriebes von der Bekl nachgewiesen, die gegen eine solche Verwendung durch den BR sprechen würden. Warum es zur Wahrung solcher Interessen erforderlich wäre, dass der BR gehalten wäre, eine Versendung durch Anwählen der zehn verschiedenen Verteilerlisten zu bewirken, vermag die Bekl nicht darzustellen.

Insgesamt war daher dem Klagebegehren in dem eingeschränkten Umfang stattzugeben, es im Übrigen jedoch soweit es auf eine ungeschränkte Nutzung gerichtet ist, abzuweisen, sodass es zu lauten hat: „Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die im EDV-System der beklagten Partei bestehende Intranetfunktion ‚Mail an alle‘ mit der Einschränkung, dass die Datenmenge pro Mail 150 KByte nicht überschreiten darf, binnen 14 Tagen zur Verfügung zu stellen.“

Kommentar:

1. Intranetnutzung durch den BR als Sacherfordernis

Der Betriebsinhaber ist gem § 72 iVm § 84 Abs 1 ArbVG verpflichtet, die Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den BR bzw Zentralbetriebsrat unentgeltlich zur Verfügung zu stellen und Instand zu halten. Für das Ausmaß und den Umfang dieser Pflicht ist eine Interessenabwägung zwischen der Größe, dh der Leistungsfähigkeit des Betriebes, einerseits und den Bedürfnissen des Belegschaftsorgans andererseits maßgebend. Die vorliegende E löst diesen Problemkreis bemerkenswert realistisch, überzeugend und durchaus nachvollziehbar.

Zunächst ist nunmehr höchstrichterlich entschieden, dass es sich beim **Intranetzugang** und dem E-Mail-Verteiler „an alle“ um „**sonstige Sacherfordernisse**“, die der ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben dienen, iSd **§ 72 Satz 1 ArbVG** handelt.

Die Entscheidung des OGH beruht auf dem Grundsatz, dass der BR bei der Auswahl der zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben genutzten Sachmittel einen **Beurteilungsspielraum** hat. Der BR hat bei seiner Entscheidung nicht nur die Interessen der Belegschaft zu berücksichtigen, sondern auch den berechtigten Interessen des AG – zB zur Begrenzung

der entstehenden Kosten – Rechnung zu tragen.¹⁾ Insoweit bestätigt das Höchstgericht die bereits in der Lehre²⁾ vertretene Ansicht, dass dem BR in Unternehmen, in denen bereits ein Intranet vorhanden ist, die Nutzung dieses Systems zur Informationsweitergabe nicht generell versagt werden kann. Dieser Anspruch gilt dann uneingeschränkt, wenn die Nutzung des Intranet zur gängigen Kommunikationspraxis gehört.³⁾ Dagegen wird sich in Betrieben ohne ein solches Kommunikationssystem bzw in denen das System nicht von zumindest der Mehrzahl der Mitarbeiter genutzt wird oder

1) OGH 24. 2. 1987, 14 ObA 7/87 – Beistellung eines PKW, SZ 60/32 = wbl 1987, 165 = ZAS 1988, 174 (*Kerschner*); 10. 7. 1991, 9 ObA 133/91, öRdA 1991 (*Andexlinger*) = ecolex 1991, 799 = RdW 1992, 20 = wbl 1991, 392 = ZAS 1992, 131 (*Resch*); vgl auch OLG Wien 3. 11. 1999, 8 Ra 298/99y – PC als Sacherfordernis, ARD 5143/2/2000; BAG 9. 6. 1999, 7 ABR 66/97, MDR 1999, 1511; aA noch die Berufungsinstanz OLG Wien 19. 5. 2004, 9 Ra 25/04v, ARD 5548/2/2004.

2) *Thiele*, Internet am Arbeitsplatz. Erste arbeitsrechtliche Konfliktfälle, ecolex 2001, 613, 615; *Hainz*, Zur Beistellung von Sachmitteln an den Betriebsrat, in FS Krejci (2001) 1537; für Deutschland: *Fitting*, BetrVG²¹ § 40 Rz 133 mwN; *Löwisch*, Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungsrecht-Reformgesetz – Teil I: Die neuen Regelungen im organisatorischen Teil, BB 2001, 1734, 1744.

3) Vgl ArbG Paderborn 29. 1. 1998, 1 BV 35/97, ARD 4990/8/98 = CR 1998, 337 = DB 1998, 678 = DVP 1999, 307 = K&R 1998, 268 (*Kappenhagen*) = MMR 1998, 377 = NJW-CoR 1998, 242; LAG Baden-Württemberg 26. 9. 1997, 5 TaBV 1/97 – Betriebsrat und E-Mail-System I, DB 1998, 887f; ArbG Hamburg, 15. 1. 1998, 8 BV 15/97 – Betriebsrat und E-Mail-System II.



(wegen fehlender PC-Ausstattung) nicht genutzt werden kann, ein Anspruch nicht begründen lassen.⁴⁾ Der BR hat nach der Entscheidung des OGH insb keinen Anspruch darauf, dass im Betrieb ein Intranet installiert wird oder die Arbeitsplätze mit einem intranetfähigen PC ausgestattet werden, nur damit der BR diese Kommunikationsform nutzen kann. In einem solchen Fall muss sich der BR weiterhin auf die konventionellen Mittel wie Aushänge, Rundschreiben, schwarze Bretter etc verweisen lassen.

Das vorliegende Urteil liegt auch rechtsvergleichend „auf Linie“. Hat doch in einer erst jüngst veröffentlichten E das deutsche BAG⁵⁾ ausgesprochen, dass der BR nach der vergleichbaren Bestimmung des § 40 Abs 2 dBetrVG einen Anspruch darauf haben kann, Informationen und Beiträge in einem vom AG im Betrieb eingerichteten Intranet zu veröffentlichen, sofern ein innerbetriebliches Kommunikationssystem besteht. Das Urteil des OGH geht erfreulicherweise über die Frage hinaus, ob der BR ein Zugangsrecht zum Intranet hat oder nicht. Es behandelt gleichwohl die Nuancierungen einer solchen Nutzungsmöglichkeit.

2. Kriterien des Ausmaßes der Intranetnutzung

a. Leistungsfähigkeit des Betriebes

Einen generellen Anspruch auf Informations- und Kommunikationstechnik verneint das Höchstgericht zu Recht. Vielmehr stellt es in dem vorliegenden Urteil wiederum darauf ab, inwieweit die konkreten betrieblichen Verhältnisse im jeweiligen Betrieb den Einsatz einer bestimmten Informations- und Kommunikationstechnik erforderlich machen. Dabei sind auch die Kosten der Intranetnutzung ins Kalkül zu ziehen. In dem betroffenen Betrieb sind – so der OGH – weder zusätzliche Investitionen oder technische Einrichtungen notwendig noch entstehen dem AG weitere Kosten. Festzuhalten ist dabei, dass es wohl kaum eine völlige „Kostenneutralität“ geben wird, da auch der E-Mail-Versand Kosten verursacht, mag der Betrag auch gering sein. Im gegenständlichen Fall waren die Kosten jedenfalls offenbar völlig vernachlässigbar und daher zugunsten des BR zu berücksichtigen. Es musste weder ein neuer PC angeschafft werden noch eine eigene E-Mail eingerichtet, noch zB der Intranet-Server neu aufgesetzt werden.

Die arbeitnehmerseits vertretene Auffassung, wonach der AG generell verpflichtet sein soll, dem BR dieselbe Bürotechnik zur Verfügung zu stellen, wie sie von ihm selbst benutzt wird, lehnt der OGH ab. Das Ausstattungsniveau des AG kann bloß als gewisses Indiz dienen.⁶⁾

b. Bedürfnisse des Betriebsrats

Weder das Ausstattungsniveau des AG noch die allgemeine Üblichkeit der Nutzung technischer Mittel lässt das Gericht als Begründung der Erforderlichkeit ausreichen. Vielmehr betont es erneut, dass es allein auf die konkreten Verhältnisse im jeweiligen Betrieb ankommt. Ein BR, der eine bestimmte Technik wünscht, wird aufgrund des vorliegenden Urteils daher weiterhin auf sein Verhandlungsgeschick angewiesen sein. Sowohl zur Argumentation seinem AG gegenüber als auch zur späteren eventuell notwendigen gerichtlichen Klärung ist

der BR darauf verwiesen, sich zuvor eingehend mit der Erforderlichkeit der gewünschten Technik auseinander zu setzen. So muss er klären, ob er die gewünschte Informations- und Kommunikationstechnik wirklich benötigt und inwieweit die im eigenen Betrieb vorhandenen konkreten Verhältnisse so sind, dass die Technik bei Abwägung mit eventuell vorhandenen Arbeitgeberinteressen trotzdem zur Erfüllung seiner betrieblichen Mitbestimmung notwendig erscheint.

Der BR trägt auch weiterhin die **Behauptungs- und Beweislast** dafür, die Notwendigkeit der beanspruchten Informations- und Kommunikationstechnik nach den im eigenen Betrieb vorzufindenden konkreten Verhältnisse darzulegen. Größe des Betriebes, Ausstattungsniveau des AG und zu erwartende Arbeits erleichterung können dabei zumindest Indizien darstellen. Zudem muss der BR eine Abwägung der Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes und der Arbeitgeberinteressen berücksichtigen.

3. Weitergehende Überlegungen

Die vorliegende Entscheidung wirft geradezu zwangsläufig weitergehende Fragen hinsichtlich der Nutzung neuer Medien durch den BR auf, wie insb inwieweit der BR einen Anspruch auf Webspace und eine eigene E-Mail-Adresse hat. Diese möglichen Ansprüche können jedoch mE nicht mit denselben Maßstäben gemessen werden wie die entscheidungsgegenständliche Nutzung des Intranet, da im Gegensatz zu diesem die betriebliche Sphäre verlassen wird. Dass der BR einen **externe Webspace** erhält (bei irgendeinem Provider auf Kosten des Betriebsinhabers), ist mE nicht mehr von § 72 ArbVG gedeckt, handelt es sich doch nicht mehr um *betriebliche* Sacherfordernisse. Zudem ist auf die Pflicht des BR zur Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen gem § 115 iVm 122 Abs 1 Z 4 ArbVG zu verweisen.⁷⁾ Durch eine unbeschränkt abrufbare Website des BR würden firmeninterne Vorgänge öffentlich zugänglich gemacht. Selbst ein passwortgeschützter Zugang bietet mE nur bedingt Abhilfe, weil dadurch die technische Zugriffsmöglichkeit des Providers (und seiner Mitarbeiter), dh also unbefugter Dritter, nicht ausgeschlossen werden kann.

Dass der Betriebsrat zB unter der **E-Mail-Adresse** betriebsrat@firmenname.at seine Nachrichten verschickt, halte ich weder für den Firmeninhaber wün-

4) BAG 17. 2. 1993, 7 ABR 19/92 – An alle Verteiler, BAGE 72, 274 = BB 1993, 1515 = DB 1993, 1426: Der BR hat keinen Anspruch nach § 40 Abs 2 BetrVG, auch einen Schlüssel wie der AG zu haben, um in einem betriebsinternen Kommunikationssystem Informationen „an alle“ versenden zu können; ebenso LAG München 25. 11. 1993, 3 (4) Ta BV 8/92.

5) BAG 3. 9. 2003, 7 ABR 12/03 – Intranetzugang für BR, CR 2003, 788 = CR 2004, 451 (Klassen) = JurPC Web-Dok 221/2004 (Mester), JurPC Web-Dok 255/2004.

6) Ebenso BAG 11. 3. 1998, 7 ABR 59/96, AiB 1998, 646 (Wedde) = BB 1998, 166 = NZA 1998, 953, 954.

7) Vgl OGH 14. 2. 2001, 9 ObA 338/00x, öRdA 2002/13, 219 (Pfeil) – Geheimnisverrat.

schenwert⁸⁾ noch für eine effektive, unabhängige AN-Vertretung angebracht. Zu diesem Zweck bestehen externe E-Mail-Möglichkeiten bzw an der Person des einzelnen BR-Mitglieds festzumachende Möglichkeiten, zB franz.meier@firmenname.at, der zugleich diese betriebliche E-Mail-Adresse für seine BR-Funktion nützt. Für letztere Alternative ist mE aber zu bedenken, dass auf die allgemeinen elektronischen Firmenadressen (zB office@firmenname.at, personalabteilung@firmenname.at) der AG die gleichen Zugriffsrechte besitzt wie auf die Betriebspost. Gewerkschaftlicher E-Mail-Verkehr über die „persönliche“ Mail-Anschrift des AN (franz.meier@firmenname.at) ist zwar betriebsbezogen, allerdings greift hier das aus der Position des BR als Geheimnisträger (§ 115 Abs 4 ArbVG) abgeleitete Kontrollverbot der §§ 89, 90 ArbVG. Der AG darf nicht einmal erfassen, wer Absender und Adressat der Korrespondenz sind, sodass die Zuverfügungstellung an sich schon äußerst problematisch erscheint, erst recht die „softwarestandardisierte Filterung“.⁹⁾ Schon aus diesem Grund ist eine externe E-Mail-Adresse für den Betriebsrat zu bevorzugen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine deutsche E¹⁰⁾ mit folgendem Sachverhalt: Ein High-Tech-Unternehmen der Elektronikbranche mit mehreren 1.000 AN betrieb intern ein umfangreiches elektronisches Informationsnetzwerk (Intranet) mit allen Möglichkeiten der modernen elektronischen Datenverarbeitung einschließlich einem E-Mail-System und beschäftigt daneben auch zahlreiche AN in Telearbeit. Dem BR wurde in diesem Intranet eine eigene Homepage zur Information der AN verweigert. Daraufhin installierte der BR im WWW eine eigene Website, in der die BR-Mitglieder unter Erwähnung der Gewerkschaftszugehörigkeit sowie Betriebsratsausschüsse vorgestellt wurden und weiters Informationen über Ablauf einer Betriebsversammlung sowie der gültige Tarifver-

trag enthalten waren. Das zur Klärung befasste (deutsche) Gericht fand eine salomonische Lösung und hielt die Homepage des BR im WWW für einen Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, da der BR die Öffentlichkeit über betriebsinterne Vorgänge unterrichtete, was nicht zulässig sei. Deshalb wurde dem BR das Betreiben dieser (öffentlich zugänglichen) Website untersagt. Andererseits habe der AG dem BR zur Wahrnehmung seiner Tätigkeit alle sachlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, worunter auch die Homepage im unternehmensinternen Intranet zur Verbreitung von Information für die AN falle.

4. Ergebnis

Zusammenfassend ist durch die vom OGH vertretene Auslegung ein unzulässiger Eingriff in unternehmerische Rechte ebenso wenig zu befürchten wie ein „Konformitätsdruck“ kleinerer oder mittlerer Betriebe zur Einführung elektronischer Unternehmenskommunikation für die Belegschaftsorgane. Der AG hat es nach wie vor in der Hand, allein darüber zu entscheiden, welchen Kommunikationsstandard er in seinem Unternehmen setzt. Allerdings bildet dieser dann auch den Maßstab für den Teilhabeanspruch des BR iSd § 72 ArbVG zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben.

*Dr. Clemens Thiele, LL.M.
Rechtsanwalt, Salzburg*

8) Zum erheblichen Missbrauchspotential vgl *Kocher*, Rechtliche Bedeutung der Vergabe einer E-Mail-Adresse mit Bestandteilen einer Firma, K&R 2003, 597.

9) Zu uU unliebsamen strafrechtlichen Überraschungen für den AG vgl *Barton*, E-Mail-Kontrolle durch Arbeitgeber, CR 2005, 839, 841; OLG Karlsruhe 10. 1. 2005, 1 Ws 152/04, CR 2005, 288 (*Lejeune*) – Strafbarkeit des Ausfilterns von E-Mails in Unternehmen.

10) AG Paderborn 29. 1. 1998, 1 BV 35/97, ARD 4990/8/98 = CR 1998, 337 = DVP 1999, 307 = K&R 1998, 268 (*Kappenhagen*) = MMR 1998, 377 = NJW-CoR 1998, 242.

