



dazu *Cepic*, Zur Antragstellung auf [nachträgliche] Anonymisierung und zur Anonymisierungsmethodik bei Entscheidungen des OGH, jusIT 2021/61, 160) – nicht nach. Der 6. Senat sah sich nicht veranlasst, von einer weiter gehenden Wiedergabe von Daten aus der Alt-Entscheidung 29. 1. 2004 in der Entscheidungsdokumentation Justiz abzugehen. Im Klartext: Alles bleibt so, wie es ist.

Die äußerst lesenswerte Entscheidung bringt die aufmerksamen Rechtsanwender:innen auf den aktuellen Stand der Anonymisierungspraxis höchstgerichtlicher Judikate im Generellen und setzt einen klaren Standard für die (amtliche) Veröffentlichung von Entscheidungen im (ehemaligen) Sachwalter- und nunmehrigen Erwachsenenschutzverfahren. Ungeachtet der im jeweils zugrunde liegenden Zivil-, Straf- oder Disziplinarverfahren geltenden Öffentlichkeitsregelungen bestimmt § 15 OGHG die Anonymisierungspraxis des Höchstgerichts. Die Anonymisierung ist nach der klaren Systematik der Vorschrift eine im Ermessen des erkennenden Senats stehende Ausnahme. Bei der Ausübung dieses Ermessens sind die Wertungen zu berücksichtigen, die § 15 Abs 2 OGHG iVm §§ 83 ff GOG offenkundig zugrunde liegen (stRsp OGH 8. 9. 2009, 4 Ob 101/09w [RIS Dokumentation], EvBl 2010/18 [Konecny] = jusIT 2009/117, 236 [Mader]). Es gilt die Zweifelsregel, dass die Entscheidung auch dann zu veröffentlichen ist, wenn die Anonymität der Beteiligten nicht gewährleistet ist. Klingt komisch – ist aber so! (Dieses legendäre Zitat machte *Peter Lustig* in der „Sendung mit der Maus“ sehr bekannt und zu einem geflügelten Wort). Das vorliegende Judikat nimmt auch zur „Unauffälligkeit“ bestimmter (Vor-)Namen Stellung: Der Vorname Peter kann keineswegs als „selten“ beurteilt werden; es handelt sich auch nicht um einen seltenen Doppelnamen. Der Vorname ist auch sonst nicht „auffällig“. Die Ausführungen zur Unauffälligkeit des Namens gelten auch für den damals „teilweise“ einschreitenden Verfahrenshelfer. Die namentliche Nennung des den Einschreiter im Revisionsrekurs vertretenden Rechtsanwalts begegnet schon allein im Hinblick auf die im Revisionsrekursverfahren bestehende absolute Vertretungspflicht keinen Bedenken.

Ausblick: Die Kunst der Schwärzung ist auch beim elektronischen Publizieren gefragt. Der schmale Grat zwischen einer rechtsstaatlich gebotenen Verständlichkeit der Entscheidung(sbegründung) und dem berechtigten Anonymitätsinteresse aller am Verfahren Beteiligten ist auch im Erwachsenenschutzrecht fallkonkret zu gehen. Das BRZ (Bundesrechenzentrum) hat gerade einen Preis für eine KI-Entwicklung gewonnen, die das repetitive Anonymisieren von Gerichtsentscheidungen erleichtert (näher <<https://www.brz.gv.at/presse/eaward2022.html>> [15.10.2022]). Dadurch sollen verstärkt unterinstanzliche Judikate publikationstauglich gemacht werden. Ob § 15 OGHG dann analog anzuwenden sein wird, bleibt abzuwarten.

Zusammenfassend hat der OGH entschieden, dass es auch in den nicht-öffentlich zu verhandelnden Erwachsenenschutzverfahren zu keinem automatischen Unterbleiben der Veröffentlichung der höchstgerichtlichen Entscheidung kommt, da diese im Ermessen des jeweiligen Senats stehende Maßnahme nach § 15 Abs 2 OGHG bloßen Ausnahmecharakter besitzt.

Bearbeiter: Clemens Thiele

OLG Linz: Zulässige Einsichtnahme des Arbeitgebers in E-Mail-Account des ausgeschiedenen Mitarbeiters

» jusIT 2022/80

§	VO (EU) 2016/679: Art 6 Abs 1 lit f, Art 82 DSG: §§ 1, 29 AngG: § 27
#	OLG Linz 22. 6. 2022, 12 Ra 35/22m (Schimpf-Nachrichten)

1. Die ausschließlich betriebliche E-Mail-Korrespondenz über das personalisierte elektronische Postfach des Arbeitgebers (hier: vorname.nachname@firmenname.at für den jeweiligen Beschäftigten eingerichtet) enthält personenbezogene Daten des Arbeitnehmers iSv Art 4 Z 1 DSGVO. Es handelt sich dabei nämlich um Informationen, die sich aufgrund der E-Mail-Adresse auf eine identifizierte natürliche Person, konkret auf die (ehemaligen) Mitarbeiterinnen, beziehen.
2. Der verantwortliche Arbeitgeber (hier: ein privates Unternehmen) ist infolge einer nach Art 6 Abs 1 lit f DSGVO durchzuführenden Interessenabwägung berechtigt, in die betrieblich genutzten E-Mail-Accounts ausgeschiedener bzw suspendierter Mitarbeiter:innen Einsicht zu nehmen, wenn dies nachvollziehbar damit begründet ist, dass die betriebliche Kommunikation weitergeführt werden muss und arbeitsrechtliche Streitigkeiten geführt werden.

Anmerkung des Bearbeiters:

Die späteren Klägerinnen waren als Assistentinnen der Geschäftsführung bei der in der Folge beklagten GmbH beschäftigt. Die Erstklägerin wurde gekündigt, die Zweitklägerin beendete das Arbeitsverhältnis davor einvernehmlich. Am Tag nach der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Zweitklägerin und der Sperre ihres Zugriffs auf ihr E-Mail-Konto nahm der Geschäftsführer Einsicht in die E-Mails. Dabei hatte er auch an die Zweitklägerin gerichtete Nachrichten der Erstklägerin gelesen, in denen ua stand, die Beklagte wäre „ein Idiotenhaufen“, es wäre „zum Durchdrehen“, alle wären „unfähig“, sie würde „net viel machen“ sowie sie „schreibe gerade Bewerbungen“ (im Folgenden kurz als „Schimpf-Nachrichten“ bezeichnet). Der Geschäftsführer teilte dies der Erstklägerin mit E-Mail unter gleichzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit. Beide Klägerinnen begehrten jeweils € 1.000 wegen „Datenschutz- und Privatsphäreverletzung“, da die private E-Mail-Kommunikation zwischen ihnen rechtswidrig überprüft worden wäre und zum Nachteil ihrer Beendigungsansprüche verwendet würde. Das (zuständige) Arbeitsgericht wies die Klage ab, da für einen ideellen Schadenersatz eine erhebliche Beeinträchtigung fehlte. Aufgrund der Berufungen musste sich das OLG Linz als Arbeitsgericht insb mit der Frage befassen, ob und in-

wieweit die (punktuelle) Einsicht des Arbeitgebers in E-Mail-Konten von Arbeitnehmer:innen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw Dienstfreistellung zulässig ist.

Das Berufungsgericht hielt die Einsichtnahme in die konkreten E-Mails durch die Beklagte für berechtigt. Sie hatte als nach wie vor Verantwortliche der betrieblichen E-Mail-Postfächer – bei vereinbartem Privatnutzungsverbot – zur Wahrung berechtigter Interessen iSv Art 6 Abs 1 lit f DSGVO lediglich punktuell in die Kommunikation eingegriffen, die an sich einen dienstlichen Charakter aufwies. Denn die „personalisierten E-Mail-Adressen“ waren den Klägerinnen ausschließlich für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt worden. Zumal hätte es auch der vernünftigen Erwartungshaltung der ausgeschiedenen Mitarbeiterin entsprochen, dass der Arbeitgeber zum Zweck der (zeitlich begrenzten) Fortführung der E-Mail-Kommunikation in die E-Mail-Konten Einsicht nahm, die nicht als privat erkennbar waren. Gleichermaßen bestehe auch ein berechtigtes Interesse der Arbeitgeberin daran, die zulässig gewonnenen „Schimpf-Nachrichten“ im Rahmen der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu verwenden.

Das vorliegende Urteil ist schon deshalb bemerkenswert, weil – soweit ersichtlich – erstmals ein österreichisches Instanzgericht zur datenschutz- und arbeitsrechtlichen Zulässigkeit der Einsichtnahme in E-Mail-Konten ausgeschiedener bzw suspendierter Mitarbeiter:innen und einer Verwertung der so gewonnenen Informationen Stellung nahm. Bislang bildete diese Thematik lediglich den Gegenstand literarischer Betrachtungen (*Goricnik* in Grünanger/Goricnik, Arbeitnehmer-Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle² [2018] Kapitel 6 Rz 6.34 ff; *Herler/Tischitz*, E-Mail-Überwachung und Privatnutzungsverbote am Arbeitsplatz im Lichte von Art 8 EMRK, jusIT 2018/1, 1; *Salcher*, Datenschutz und Arbeitsrecht, in Reissner/Mair [Hrsg], Innsbrucker Jahrbuch Arbeitsrecht und Sozialrecht 2019 [2020] 116; *Thiele*, Rechtssicherer Umgang mit elektronischen Accounts ausgeschiedener Mitarbeiter, jusIT 2014/1, 1; *Thiele/Wagner*, Umsetzung der DSGVO in der Personalpraxis [2019] 69 ff). Auch die Spruchpraxis der Datenschutzbehörde befasste sich lediglich im öffentlich-rechtlichen Bereich mit der Einsichtsproblematik. Nicht Beschwerdegegenstand des damaligen Administrativverfahrens (DSB 7. 3. 2019, DSB-D123.154/0004-DSB/2019 [Amtsleiter E-Mail-Account], Dako 2020/13, 19 [*Haidinger/Löffler*] = ZIIR 2020, 179 [*Thiele*]) war die Klärung der Frage, ob die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer im Recht auf Geheimhaltung verletzt hatte, indem sie dessen personenbezogene Daten nach Beendigung des Dienstverhältnisses weiter speicherte.

Besonders hervorzuheben an diesem lesenswerten Urteil ist die zutreffende und praxisnahe „Anleitung“ des Gerichts für die Einsichtnahme in betriebliche E-Mails der Muster *vorname.nachname@firmenname.at* durch das verantwortliche Unternehmen (bei aufrechtem Beschäftigungsverhältnis). Bei dieser Prüfung ist

1. Zunächst ist auf die E-Mail-Adresse der Adressatin bzw (bei eingehenden Nachrichten) der Absenderin abzustellen.

2. Kann daraus keine klare Erkenntnis über den dienstlichen oder privaten Charakter der Kommunikation gewonnen werden,

dh im Zweifel, darf auch auf das Inhaltsdatum „Betreff“ zugegriffen werden (vgl OGH 23. 5. 2019, 6 ObA 1/18t [Daten auf Firmenlaptop], jusIT 2019/76, 212 [*Thiele*] = wbl 2019/183, 587 [*Goricnik*] = ZIIR 2019, 285 [*Thiele*]).

3. Bei Offenkundigkeit des privaten Inhalts hat der Arbeitgeber die Einsichtnahme abzubrechen.

4. Bleiben auch unter Heranziehung des Betreffs noch Zweifel, hat der AG den Arbeitnehmer allenfalls unter Hinzuziehung eines (vorhandenen) Betriebsrats zu befragen.

Ausblick: Das Berufungsgericht hat die ordentliche Revision an den OGH ausdrücklich zugelassen, sodass eine höchstgerichtliche Klärung der Rechtssache (zum Redaktionszeitpunkt) nicht auszuschließen ist. Aufgrund der über den Anlassfall weit hinausgehenden Bedeutung wäre eine Befassung durch den 6. Senat wünschenswert.

Zusammenfassend haben österreichische Zivilgerichte entschieden, dass die stichprobenartige Einsichtnahme in nicht sofort als privat erkennbare E-Mail-Accounts ausgeschiedener oder suspendierter Mitarbeiter:innen nach Art 6 Abs 1 lit f DSGVO gerechtfertigt ist, da die Sicherung möglicher Beweismittel für ein Fehlverhalten der (ehemals) Beschäftigten, verbunden mit einer für den Betroffenen vernünftigerweise erwartbaren (zeitlich begrenzten) Weiterführung der rein dienstlichen Kommunikation das Interesse der Ex-Mitarbeiter:innen an einer unverzüglichen Löschung überwiegt.

Bearbeiter: Clemens Thiele

BVwG: DSB darf in amtswegig eingeleiteten Verfahren keine Rechtsverletzungen feststellen

» jusIT 2022/81

§ VO (EU) 2016/679: Art 6 Abs 1 lit a und lit f, Art 58, 83
DSG: § 1 Abs 1 und Abs 2, §§ 22, 24, 62 und 63

BVwG 29. 4. 2022, W258 2247028-1

1. Die Datenschutzbehörde darf über die Rechtmäßigkeit von amtswegig eingeleiteten Prüfverfahren nach Art 58 Abs 2 DS-GVO nicht selbstständig absprechen.
2. Die Bestimmungen über die Individualbeschwerde nach § 24 DSG dürfen weder direkt noch analog auf amtswegig eingeleitete Prüfverfahren angewendet werden und dienen der Datenschutzbehörde somit nicht als Grundlage zur Feststellung von Rechtsverletzungen.

Anmerkungen des Bearbeiters:

Dem vorliegenden Fall liegt ein amtswegig eingeleitetes Prüfverfahren der Datenschutzbehörde (DSB) zugrunde, das nach Me-