

Gericht

OGH

Entscheidungsdatum

29.06.2006

Geschäftszahl

6ObA1/06z

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Pimmer als Vorsitzenden und durch die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Schenk und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Schramm (Senat gemäß § 11a ASGG) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden und gefährdeten Partei Betriebsrat B*****, vertreten durch Dr. Harald Bisanz, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei A***** AG, *****, vertreten durch Jarolim Specht Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Unterlassung und Feststellung nach § 54 Abs 1 ASGG, über den außerordentlichen Revisionsrekurs der klagenden und gefährdeten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Wien in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. November 2004, GZ 10 Ra 164/04t-13, womit der Beschluss des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 3. September 2004, GZ 11 Cga 157/04v-5, bestätigt wurde, folgenden

Beschluss

gefasst:

Spruch

Dem Revisionsrekurs wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 875,34 EUR (darin 145,89 EUR Umsatzsteuer) bestimmten Kosten der Revisionsrekursbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text**Begründung:**

Die beklagte Partei setzt in ihrem Unternehmen ein EDV-System mit der Bezeichnung „Crew Management System“ (CMS) ein, mit dem personenbezogene Daten ihres fliegenden Personals (Stammdaten, Base Category Qualification, Qualifikationen), Flugdaten (Flugzeugtyp, Flugnummer, Datum und Zeiten, Destination) und Legality-Parameter (alle für die Erstellung eines gültigen Dienstplans notwendigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen und durch Betriebsvereinbarung festgelegten Parameter) verarbeitet werden. Mit Hilfe des CMS werden automationsunterstützt Dienstpläne für das fliegende Personal erstellt. Das CMS stellt Daten für die Folgesysteme MFS2, OPUS, SAP/HR und CIS zur Verfügung.

Die klagende Partei begehrt mit ihrer Klage

1. die beklagte Partei schuldig zu erkennen, das in ihrem Unternehmen eingesetzte „Crew Management System“ durch geeignete technische Maßnahmen zu deinstallieren und seine Verwendung vor Einholung der Zustimmung durch die klagende Partei in Hinkunft zu unterlassen, und
2. festzustellen, dass die beklagte Partei gemäß § 27 Abs 1 Z 1 DSG 2000 verpflichtet sei, die von ihr im Rahmen des „Crew Management System“ ermittelten, verarbeiteten und übermittelten personenbezogenen Daten ihrer Arbeitnehmer, soweit diese über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen und eine Zustimmung der klagenden Partei nicht vorliege, zu löschen.

Zur Sicherung des Unterlassungsanspruchs beantragte sie gemäß § 32 Abs 3 DSG, der beklagten Partei mit einstweiliger Verfügung zu verbieten, das in ihrem Unternehmen eingesetzte „Crew Management System“ zu verwenden, soweit diesbezüglich die Zustimmung durch die klagende Partei nicht erteilt werde. Durch das CMS würden nicht nur Dienstpläne, sondern auch „diverse Reports“ erstellt. Obwohl die tatsächliche Verwendung der in diesem System verarbeiteten Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen, die sich aus Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergeben, bei weitem hinausgehe, habe die beklagte

Partei keine Zustimmung der klagenden Partei gemäß § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG eingeholt. Neben diesem rechtswidrigen Einsatz des CMS werde auch das Datenschutzgesetz verletzt, weil die Dienstnehmer, deren Daten ermittelt, verarbeitet und übermittelt werden, nicht zugestimmt hätten. Diese hätten Anspruch auf Geheimhaltung ihrer personenbezogenen Daten, zumal überwiegende berechnigte Interessen der beklagten Partei am Eingriff in das Grundrecht auf Datenschutz nicht vorlägen. Deshalb hätten sie ein Recht auf Löschung unzulässigerweise verarbeiteter Daten. Die beklagte Partei sei gemäß § 27 Abs 1 DSG 2000 zur Löschung verpflichtet.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Sicherungsantrags. Das CMS entspreche den gesetzlichen bzw behördlichen Auflagen und den Betriebsvereinbarungen. Zur Wahrung der Ansprüche der Mitarbeiter sei es notwendig, bei der Dienstplanerstellung genau zu erheben, in welchem Ausmaß der betroffene Mitarbeiter zu welchen Flügen eingeteilt werden könne. Ohne Verwendung der EDV käme es zu einem weitaus höheren Aufwand und größerer Ungenauigkeit bei der Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen. Das CMS falle unter die Ausnahmebestimmung des § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG. Auch § 6 I c Abs 2 des Kollektivvertrags Bord sehe eine Überprüfung der richtigen Dienstplanerstellung durch den Betriebsrat und grundsätzlich die EDV-mäßige Erstellung der Flugpläne vor. Der klagende Betriebsrat nehme auch umfassend in die seit mehr als zehn Jahren EDV-mäßig erstellte Dienst- bzw Flugplangestaltung Einsicht und thematisiere auch Dienstnehmeransprüche. Das System werde seit mehr als einem Jahrzehnt - unbeanstandet vom Betriebsrat - eingesetzt und diene der Wahrung von Dienstnehmerinteressen. Auch die genannten „Folgesysteme“ dienten der Erfüllung der Rechte der Arbeitnehmer. Die klagende Partei sei nicht nach dem Datenschutzgesetz antragslegitimiert, weil sie nicht Betroffene sei. Dieses Gesetz sei auch nicht verletzt, weil überwiegende berechnigte Interessen des Auftraggebers oder eines Dritten die Verwendung der nicht sensiblen Daten erforderten und dies auch notwendig sei, sei doch ohne eine EDV-mäßige Crewplanung der beklagten Partei eine Erfüllung ihrer sich aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag samt dem diesem zugrundeliegenden Kollektivvertrag ergebenden Verpflichtungen kaum möglich.

Der Vorsitzende des Erstgerichts wies den Sicherungsantrag ab. Er traf die eingangs wiedergegebenen Feststellungen und führte rechtlich aus, dass der klagende Betriebsrat keinen Anspruch nach dem Datenschutzgesetz erheben könne, weil dieses dem Betriebsrat keine Rechte hinsichtlich der Daten der von ihm vertretenen Arbeitnehmer einräume. § 54 Abs 1 ASGG ermögliche lediglich Feststellungsklagen. Ein Feststellungsanspruch könne jedoch durch eine einstweilige Verfügung nicht gesichert werden.

Das Rekursgericht bestätigte diesen Beschluss und sprach aus, dass der ordentliche Revisionsrekurs nicht zulässig sei, weil eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung im Sinn des § 528 Abs 1 ZPO nicht vorliege. Es führte aus: Eine Gefährdung im Sinn des § 381 Z 2 EO werde von der klagenden Partei nicht einmal behauptet, weshalb es dahingestellt bleiben könne, ob durch die beantragte einstweilige Verfügung lediglich das Unterlassungsbegehren oder auch das Feststellungsbegehren gesichert werden sollte. Zur Geltendmachung von auf das Datenschutzgesetz gestützten Ansprüchen sei die klagenden Partei nicht legitimiert. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß § 96a ArbVG falle unter die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft. Es handle sich daher um ein betriebsverfassungsrechtliches Recht der Arbeitnehmerschaft, die durch den Betriebsrat vertreten werde. Dieser sei aber nicht der (gesetzliche) Vertreter der Belegschaft oder einzelner Arbeitnehmer in Bezug auf deren privatrechtliche Ansprüche. Träger des Grundrechts auf Datenschutz - Betroffener - sei jede vom Auftraggeber verschiedene natürliche oder juristische Person oder Personengemeinschaft, deren Daten verwendet würden. Der Betriebsrat sei weder eine natürliche noch eine juristische Person. Darüber hinaus würden im CMS nicht „seine Daten“, sondern nach dem übereinstimmenden Vorbringen der Streitparteien jene der Betroffenen verwendet. § 9 Z 11 DSG 2000 normiere nicht ein durchsetzbares Recht des Betriebsrats nach dem Datenschutzgesetz. Vielmehr drücke diese Bestimmung den Grundsatz aus, dass nicht das Grundrecht auf Datenschutz den arbeitsrechtlichen Wertungen anzupassen sei, sondern die Ausstrahlungswirkung des § 1 DSG 2000 eine Auslegung der arbeitsrechtlichen Normen im Licht der Grundwertungen des DSG 2000 verlange. Da der Betriebsrat kein Betroffener im Sinn des DSG 2000 sei, sei er auch kein Anspruchsberechtigter gemäß § 32 Abs 1 DSG 2000. Ein Anspruch auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung ergebe sich auch nicht aus § 27 DSG 2000. Der im Hauptverfahren geltend gemachte Unterlassungsanspruch könne auf § 96a ArbVG gestützt werden. Unabhängig von den Mitbestimmungsrechten des ArbVG habe der Betriebsinhaber jedenfalls die Vorschriften des DSG 2000 bei der Verwendung der Arbeitnehmerdaten zu beachten. Einzelne Arbeitnehmer hätten gegen jedermann die aus dem Grundrecht auf Datenschutz erfließenden Individualrechte. Ein solches Recht stehe aber dem Betriebsrat nicht zu.

Der außerordentliche Revisionsrekurs der klagenden Partei ist zulässig, weil Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Frage fehlt, ob der Betriebsrat Betroffener im Sinn des § 4 Z 3 DSG 2000 ist, wenn personenbezogene Daten der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für einen bestimmten Zweck automationsunterstützt verarbeitet werden. Er ist jedoch nicht berechnigt.

Rechtliche Beurteilung

Der Rechtsmittelwerber vertritt den Standpunkt, der Betriebsrat sei Betroffener im Sinn des § 4 Z 3 DSG 2000, müsse doch aus § 9 Z 11 DSG 2000 abgeleitet werden, dass der Betriebsrat in Verfolgung

arbeitsverfassungsrechtlicher Belange auch nach dem Datenschutzgesetz aktiv klagslegitimierter Betroffener sei. Das Rekursgericht gehe davon aus, der geltendgemachte, zu sichernde Unterlassungsanspruch könne sich auf § 96a ArbVG stützen, meine jedoch zu Unrecht, die Erlassung der beantragten einstweiligen Verfügung scheitere daran, dass eine Gefährdung des Anspruchs im Sinn des § 381 Z 2 EO nicht einmal behauptet worden sei. Aus dem Vorbringen in der Klage ergebe sich aber, dass durch den Einsatz des CMS fortlaufend der Anspruch auf Geheimhaltung personenbezogener Daten verletzt werde. Dies sei eine ausreichende Bescheinigung einer Gefährdung des Anspruchs, zumal die beklagte Partei gar nicht bestreite, die entsprechenden Daten zu verwenden.

Vorauszuschicken ist, dass der Oberste Gerichtshof gemäß § 11a Abs 3 Z 1 iVm Abs 1 Z 3 ASGG idF der ZVN 2002 BGBl I 2002/76 iVm § 7 OGHG über den Revisionsrekurs durch einen aus drei Berufsrichtern bestehenden Senat zu entscheiden hat (s ErläutRV 962 BlgNR 21. GP 47; Fink, DRdA 2003, 223 f). Zutreffend hat das Rekursgericht einen Ausspruch über den Wert des Entscheidungsgegenstands unterlassen, hängt doch die Nachprüfung des angefochtenen Beschlusses durch den Obersten Gerichtshof nur vom Vorliegen einer - für die Entscheidung präjudiziellen - erheblichen Rechtsfrage ab: Seit der ZVN 2002 sind Wertgrenzen für die Zulässigkeit des Revisionsrekurses in Arbeitsrechtssachen im Sicherungsverfahren unbeachtlich (Zechner in Fasching/Konecny² § 528 ZPO Rz 5, 34; Fink, DRdA 2003, 230).

Im Übrigen wurde erwogen:

Die Verfassungsbestimmung des § 1 Abs 1 DSG 2000 normiert, dass jedermann Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten hat, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht (Grundrecht auf Datenschutz). Jedermann hat, soweit ihn betreffende personenbezogene Daten zur automationsgestützten Verarbeitung bestimmt sind, nach Maßgabe gesetzlicher Bestimmungen das Recht auf Richtigstellung unrichtiger Daten und das Recht auf Löschung unzulässigerweise verarbeiteter Daten (§ 1 Abs 3 Z 2 DSG 2000). Jeder Auftraggeber hat unrichtige oder entgegen den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes verarbeitete Daten aus eigenem oder auf begründeten Antrag des Betroffenen richtig zu stellen oder zu löschen (§ 27 Abs 1 Z 1 und 2 DSG 2000). Ansprüche gegen Auftraggeber des privaten Bereichs wegen Verletzung der Rechte des Betroffenen auf Geheimhaltung, auf Richtigstellung oder auf Löschung sind vom Betroffenen auf dem Zivilrechtsweg geltend zu machen (§ 32 Abs 1 DSG 2000).

„Daten“ („personenbezogene Daten“) definiert § 4 Z 1 DSG 2000 als Angaben über Betroffene, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist. „Sensible Daten“ („besonders schutzwürdige Daten“) sind Daten natürlicher Personen über ihre rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, religiöse oder philosophische Überzeugung oder ihr Sexualleben (§ 4 Z 2 DSG 2000). Unter „Verwenden von Daten“ ist nach § 4 Z 8 DSG 2000 jede Art der Handhabung von Daten einer Datenanwendung, also sowohl das Verarbeiten (Z 9) als auch das Übermitteln (Z 12) von Daten zu verstehen. „Auftraggeber“ sind natürliche oder juristische Personen, Personengemeinschaften oder Organe einer Gebietskörperschaft bzw Geschäftsapparate solcher Organe, wenn sie allein oder gemeinsam mit anderen die Entscheidung getroffen haben, Daten für einen bestimmten Zweck zu verarbeiten (§ 4 Z 4 erster Halbsatz DSG 2000). Ziel des Datenschutzrechts ist es, den Rechtsschutz der natürlichen oder juristischen Person oder Personengemeinschaft zu gewährleisten, deren Daten verwendet werden („Betroffener“; § 4 Z 3 DSG 2000, siehe auch Erwägungsgrund 7 der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG; SZ 2004/68). Zu diesem Zweck räumt das Gesetz dem Betroffenen einen Anspruch auf Unterlassung und Beseitigung des dem Datenschutzgesetz widersprechenden Zustands ein, wenn Daten entgegen den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes verwendet worden sind (§ 32 Abs 2 DSG 2000). Zur Sicherung der auf das Datenschutzgesetz gestützten Ansprüche auf Unterlassung können einstweilige Verfügungen erlassen werden, auch wenn die in § 381 EO bezeichneten Voraussetzungen nicht zutreffen (§ 32 Abs 3 DSG). Das Datenschutzgesetz ist allein auf den Schutz des Betroffenen ausgerichtet. Nach dem klaren Wortlaut des § 32 Abs 2 DSG 2000 steht der darin normierte Unterlassungsanspruch dem Betroffenen zu. Betroffener kann aber nach der Legaldefinition des § 4 Z 3 DSG 2000 nur der sein, dessen Daten verwendet werden. Dass das CMS Daten des klagenden Betriebsrats verwendet, wurde nicht behauptet. Somit hat die klagende Partei keinen Anspruch auf Unterlassung der Verwendung des CMS nach dem Datenschutzgesetz, zu dessen Sicherung eine einstweilige Verfügung ohne die Voraussetzungen des § 381 EO erlassen werden könnte. Ob ein Betriebsrat eine Personengemeinschaft im Sinn des § 4 Z 3 DSG 2000 ist, muss daher nicht erörtert werden. Aus § 9 Z 11 DSG 2000 lässt sich für den Standpunkt der klagenden Partei nichts gewinnen:

§ 31 DSG 1978 sah vor, dass die dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zustehenden Befugnisse durch das Datenschutzgesetz nicht berührt werden. Eine derart allgemeine Norm fehlt im DSG 2000. Der Betriebsrat wird nur noch in § 9 Z 11 DSG 2000 erwähnt.

§ 9 DSG 2000 regelt die Frage der Zulässigkeit der Verwendung von sensiblen Daten. Die Bestimmung enthält eine taxative Aufzählung von 13 Gründen, in denen sensible Daten verwendet werden dürfen. Sie sieht im Unterschied zur Verhältnismäßigkeitsprüfung nach § 8 DSG 2000 für nicht-sensible Daten einen Rechtfertigungsgrund der überwiegenden berechtigten Interessen des Auftraggebers nicht vor. Selbst wenn daher ein sensibles Datum für die Erfüllung eines Vertragsverhältnisses notwendig ist, darf es ohne Zustimmung des Betroffenen nicht verarbeitet werden (Knyrim, Datenschutzrecht 108; Hattenberger in Resch [Hrsg], Die Kontrolle des Arbeitnehmers vor dem Hintergrund moderner Medien 47). Nach Z 11 dieser Bestimmung werden schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen bei Verwendung sensibler Daten dann nicht verletzt, wenn die

Verwendung erforderlich ist, um den Rechten und Pflichten des Auftraggebers auf dem Gebiet des Arbeits- oder Dienstrechts Rechnung zu tragen, und sie nach besonderen Rechtsvorschriften zulässig ist, wobei die dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zustehenden Befugnisse im Hinblick auf die Datenverwendung unberührt bleiben. Diese Sonderregelung für das Arbeitsverhältnis bringt eine Erleichterung für Unternehmen. Da es bei sensiblen Daten kein Rechtfertigungsgrund ist, dass die Daten für die Durchführung eines Vertrags notwendig sind, müsste ein Unternehmen von jedem Mitarbeiter eine ausdrückliche Zustimmung einholen, um die gesetzlich vorgeschriebene Personaldatenverarbeitung und Übermittlung durchführen zu können. Die Bestimmung erspart die Einholung dieser Zustimmung. Der Betriebsrat wird dadurch in allfälligen Befugnissen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz nicht beschnitten (Knyrim aaO 110), wie der letzte Halbsatz der Bestimmung klarstellt. So bedarf nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrats, es sei denn, dass die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben. Die Zustimmung des Betriebsrats kann durch Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden (§ 96a Abs 2 ArbVG). Mitbestimmungsunterworfen ist nicht der Einzelfall, sondern die generelle, die gesamte Belegschaft oder einzelne Teile davon erfassende Maßnahme (vgl Löschnigg in Jahnel/Schramm/Staudegger [Hrsg], Infomatrikrecht² 213; Binder in Tomandl, Arbeitsverfassungsgesetz § 96a Rz 2 und 3). Liegt keine zustimmungsfreie Personaldatenverarbeitung vor, so ist eine vom Betriebsinhaber ohne Zustimmung des Betriebsrates oder entsprechende Entscheidung der Schlichtungsstelle gesetzte Maßnahme im Sinn der Z 1 des § 96a Abs 1 ArbVG rechtswirksam und rechtswidrig (Preiss in Czerny ua, Arbeitsverfassungsrecht, III³ 147; Schrank, ecolex 1990, 163; (ausführlicher) derselbe, ZAS 1990, 37 [38]; Strasser/Jabornegg, MGA³ Arbeitsverfassungsgesetz § 96a Anm 4;

Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht, II4 398). Der Betriebsrat kann als Organ der Belegschaft auf Unterlassung bzw Beseitigung des unzulässig eingeführten Systems (gemäß § 50 Abs 2 ASGG vor dem Arbeits- und Sozialgericht) klagen (vgl nur Preiss aaO 119 f, 147; Binder in Tomandl aaO § 96a Rz 6). Der Unterlassungs- und der Beseitigungsanspruch des Betriebsrats sind in der Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts begründet, also ein materieller betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch (vgl VwGH ArbSlg 9559; Preiss aaO 119 f; Czerny in FS Schnorr 33 f; Strasser in Tomandl, Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen 63; Löschnigg in Wittmann, Datenschutz im Unternehmen 150; Schrank, ecolex 1990, 163; derselbe, ZAS 1990, 38 [den Ausführungen von Schrank lässt sich nicht entnehmen, dass er den Unterlassungs- und den Beseitigungsanspruch des Betriebsrats aus § 28 Abs 2 DSG 1978, der mit § 32 Abs 2 DSG 2000 vergleichbaren Norm, ableitet]). Auch wenn man die Regelung des § 9 Z 11 DSG 2000 dahingehend verallgemeinert, als damit zum Ausdruck kommen soll, dass nicht nur der Bereich der sensiblen Daten - die Verwendung solcher Daten im CMS wird nicht behauptet - betroffen ist, sondern dass das DSG 2000 - in gleicher Weise wie das DSG 1978 - generell nicht in die Betriebsverfassung eingreifen will (Löschnigg in Jahnel/Schramm/Staudegger [Hrsg], Infomatrikrecht² 219), so ändert dies nichts daran, dass sich der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nur auf die Verletzung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse, nicht aber auf das Datenschutzgesetz stützen kann.

Da die Ausnahmebestimmung des § 32 Abs 3 DSG nur auf Sicherungsansprüche nach dem DSG 2000 anzuwenden ist, muss bei der einstweiligen Verfügung zur Sicherung eines Unterlassungsanspruchs wegen Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechts nach § 96a ArbVG eine konkrete Gefahr behauptet und bescheinigt werden. Eine solche Gefährdung im Sinn des § 381 EO hat aber die klagende Partei nicht behauptet, wie das Rekursgericht zutreffend erkannte. Der Ansicht der klagenden Partei, aus dem Vorbringen in der Klage ergebe sich, dass durch den Einsatz des CMS fortlaufend der Anspruch auf Geheimhaltung personenbezogener Daten verletzt werde, sodass ein „weiterer Bedarf nach Gefahrenbescheinigung“ nicht gegeben sei, kann nicht gefolgt werden. Nach ständiger Rechtsprechung (SZ 42/135; JBl 1974, 210; ÖBl 1981, 96; JBl 1988, 658 ua) genügt eine abstrakte Gefährdung des geltend gemachten Anspruchs nicht; vielmehr müssen Umstände vorhanden sein, die ohne die Bewilligung der einstweiligen Verfügung die Vereitelung der gerichtlichen Verfolgung, eine Gewaltanwendung oder die Entstehung eines unwiederbringlichen Schadens als wahrscheinlich gegeben erscheinen lassen. Es muss somit eine konkrete Gefährdung vorliegen. Hierzu bedarf es eines konkreten Vorbringens der gefährdeten Partei. Es kann nämlich keineswegs allgemein gesagt werden, dass bei Unterlassungsansprüchen eine solche konkrete Gefährdung schon deshalb immer gegeben sei, weil der Beklagte möglicherweise seine Handlungsweise bis zur Rechtskraft des Urteils fortsetzen könnte (vgl ÖBl 1981, 96) Mangels eines konkreten Vorbringens der klagenden Partei zur Gefährdung, kann der Sicherungsantrag nicht auf einen Verstoß gegen § 96a ArbVG gestützt werden.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 78, 402 Abs 4 EO idF vor dem AußStr-BegleitG (Art XXXII § 5 AußStr-BegleitG) iVm §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Bemessungsgrundlage ist der Wert des Unterlassungsanspruchs (15.000 EUR). Bemessungsgrundlage ist der Wert des Unterlassungsanspruchs (15.000 EUR).