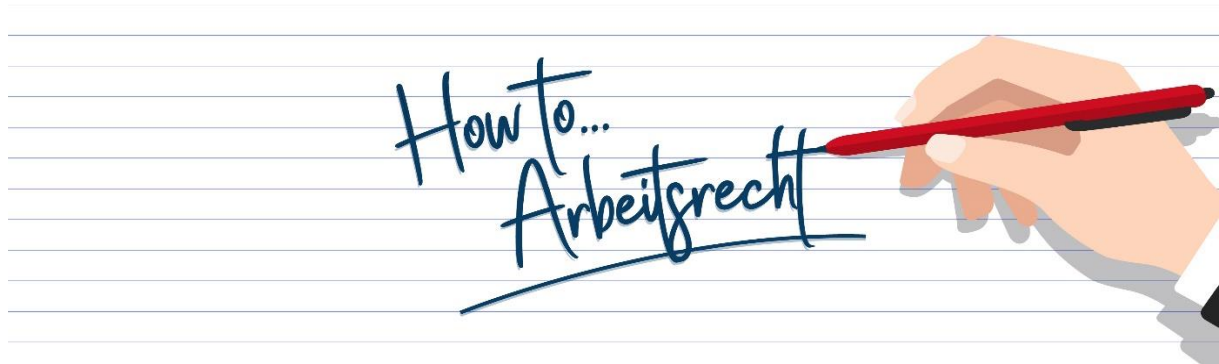


## *How not to... Videüberwachung*

Im folgenden Artikel gehen wir in spannenden Beispielen auf praktisch relevante Fragen zum Thema „Videüberwachung am Arbeitsplatz“ ein. Wir beantworten im Artikel Fragen wie: Wie weit darf die Videüberwachung der Mitarbeiter gehen? Ist die Überwachung überall uneingeschränkt erlaubt? Muss der Betriebsrat informiert werden oder muss gar eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden?



### **Wieso „Videüberwachung“?**

Der Einsatz von Videüberwachungssystemen und anderen computergesteuerten Systemen zur Überwachung der Arbeitnehmer oder der Kunden ist heute fast selbstverständlich geworden.. (siehe dazu auch unseren Artikel [How to Mitarbeitertracking](#)) Dabei steht oft für den Arbeitgeber gar nicht im Vordergrund, seine Mitarbeiter zu überwachen. Häufig geschieht eine Überwachung der Mitarbeiter unwillentlich, da sich diese in Bereichen aufhalten, die zum Schutz vor betriebsfremden Personen überwacht werden.

#### Beispiel 1:

Der Arbeitgeber A betreibt eine Tankstelle an der Autobahn, die mehrmals im Jahr ausgeraubt wird. Installiert der Arbeitgeber an der Kassa eine Videokamera, so erfolgt auch automatisch eine Überwachung seines Mitarbeiters.

Es gibt eine Vielzahl an Berufsfeldern, in denen eine Videüberwachung zum Standard geworden ist. Fast selbstverständlich nehmen wir diese in Kauf: Ob in Trafiken, Banken, U-Bahnstationen, beim Juwelier oder auf Parkplätzen. Die Frage der rechtlichen Zulässigkeit und die Frage der Praxis läuft allerdings oftmals auseinander. In diesem Artikel sollen die wichtigsten Fragen zur rechtlichen Zulässigkeit geklärt werden und darüber hinaus ein praxisbezogener Vorschlag gegeben werden, wie man eine Videüberwachung rechtskonform

vornehmen kann und welche Rechtsansprüche man im Fall einer rechtswidrigen Überwachung hat.

### **Grenze der Überwachung: Wie weit darf eine Videoüberwachung im Betrieb gehen?**

Jeder Mensch hat ein Grundrecht auf Datenschutz und auf Schutz der Privatsphäre; diese Grundrechte sind Teil der Menschenwürde und genau in diese kann eine Videoüberwachung eingreifen. Dies bedeutet aber nicht automatisch, dass Videokameras immer unzulässig sind. Es muss vielmehr immer im individuellen Einzelfall geprüft werden, ob die Videoüberwachung rechtmäßig oder rechtswidrig ist.<sup>1</sup>

### **Was muss ich als Arbeitgeber beachten, wenn ich eine Videoüberwachung durchführen möchte?**

Möchte der Arbeitgeber eine Kontrollmaßnahme (siehe dazu auch [How to Mitarbeitertracking](#) für weitere Infos) – und dazu gehört auch eine Videoüberwachung – einführen und verwenden, dann benötigt dieser die Zustimmung des Betriebsrats (Betriebsvereinbarung) oder in Unternehmen ohne Betriebsrat, die jedes einzelnen betroffenen Mitarbeiters.

Wenn es einen **Betriebsrat** gibt, ist eine Betriebsvereinbarung zwingende Voraussetzung. Dies ist notwendig sobald eine Videoüberwachung objektiv möglich ist und selbst dann Pflicht, wenn der Arbeitgeber gar nicht beabsichtigt, die eigenen Mitarbeiter zu überwachen.<sup>2</sup>

Fortsetzung des Beispiels 1:

Der Technologiekonzern A (mit Betriebsrat) wird in einer seiner Filialen regelmäßig Opfer eines gerissenen Ladendiebs und erhofft sich durch die Kamera den Straftäter zu ertappen; der Mitarbeiter Herr M., ein langjähriger, äußerst treuer Mitarbeiter, der großes Vertrauen genießt soll nicht überwacht werden. Dennoch wird auch Herr M. an der Kassa durch diese Kamera gefilmt. Daher ist eine Betriebsvereinbarung notwendig.

Falls es zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat kommt, kann eine Betriebsvereinbarung auch nicht vor einer Schlichtungsstelle erzwungen werden. Dementsprechend hat der Betriebsrat eine gute Verhandlungsposition. Dabei ist in der Praxis insbesondere darauf zu achten, dass in der Betriebsvereinbarung die Detailfragen genau geregelt werden müssen. Relevant ist beispielsweise ob die Aufzeichnungen zur Betriebsvereinbarung aufbewahrt werden und unter

---

<sup>1</sup> OGH 01.01.2020, 1 Ob 1/20x.

<sup>2</sup> *Kietzbl/Rebhahn* in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2018) § 96 ArbVG 19ff.

welchen Voraussetzungen eine Einsichtnahme möglich ist.

In **Betrieben ohne Betriebsrat** ist hingegen ein technisches Kontrollsystem oder eine Kontrollmaßnahme nur zulässig, wenn der betroffene Arbeitnehmer zustimmt. Diese Erklärung ist jederzeit widerrufbar.

Wenn der Betriebsinhaber eine Videoüberwachung installiert, ohne Zustimmung des Betriebsrates oder ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers, gibt es einen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch, welcher auch gerichtlich durchsetzbar ist.

### **Welche Rolle spielt die Menschenwürde bei Videoüberwachungen?**

Eine Videoüberwachung ist stets dann eine zustimmungsbedürftige Kontrollmaßnahme, wenn diese die Menschenwürde berührt. Diese drückt letztlich die jedem Menschen angeborenen, natürlichen Menschenrechte aus, welche auch verfassungsrechtlich durch diverse Grundrechte geschützt sind.<sup>3</sup> Sie wird – genauso wie bei anderen technischen Überwachungssystemen – herangezogen, um für die Maßnahme einer Videoüberwachung zwischen drei verschiedenen Eingriffsintensitäten zu unterscheiden:

- **Die Überwachung berührt die Menschenwürde des Mitarbeiters nicht.**

Diesfalls ist sie aus grundrechtlicher Perspektive unbedenklich. Bei einer Videoüberwachung wird aber stark und auch dauerhaft in die Privatsphäre des Menschen eingegriffen, daher gibt es nur wenig vorstellbare Fälle, wo eine Videoüberwachung noch nicht einmal die Menschenwürde berühren.

Beispiel 2 und 3:

Die Betriebsinhaberin Frau B nimmt wöchentlich für ihre Kunden ein Video von ihren Produkten im Regal auf. Beim üblichen Video läuft ein Mitarbeiter genau in diesem Moment absichtlich durch das Bild, um Frau B zu ärgern. Sein Rücken ist nur schemenhaft erkennbar. Diese Videoaufnahme berührt die Menschenwürde des Mitarbeiters nicht.

Herr H überwacht einen Verladevorgang nur zum Teil. Die Menschenwürde des Mitarbeiters, der Ware verlädt, ist nicht berührt.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber (2019).

<sup>4</sup> EA Wien II Re 61/86, Arb 10.518 = RdW 1986,281.

- **Die Überwachung verletzt die Menschenwürde des Arbeitnehmers.**

Wird durch eine Überwachung die Menschenwürde verletzt, ist die Maßnahme selbst dann unzulässig und somit rechtswidrig, wenn es eine ausdrückliche Zustimmung dazu gibt. Jede Zustimmung, egal ob vom Betriebsrat oder vom Arbeitnehmer, wäre in dem Fall gesetzeswidrig und nichtig.

Beispiel 4 und 5:

Herr C findet, dass seine Sekretärin, Frau A., zu lange Klopausen macht. Prompt installiert er eine Videokamera vor der WC-Kabine, um zu überprüfen, wie viel Zeit sie am WC verbringt. Höchstpersönliche Lebensbereiche, wie die Umkleidekabine oder die Toiletten dürfen nicht überwacht werden. Die Menschenwürde von Frau A. wird verletzt, daher ist diese Kontrollmaßnahme rechtswidrig.

Herr H. richtet die Kamera auf den Arbeitsplatz seines unliebsamen Arbeitnehmers Herr A., den er so schnell wie möglich entlassen möchte um einen Entlassungsgrund zu finden. Diese ständige Überwachung des konkreten Arbeitsplatzes des Herrn A. ist eine Verletzung der Menschenwürde. Vgl auch unseren Artikel [@How to Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#).

- **Die Überwachung tangiert die Menschenwürde.**

Die Menschenwürde des Mitarbeiters wird durch die Videoüberwachung berührt, wenn dessen Privatsphäre in „normaler Intensität“ oder dessen Arbeitssphäre in übersteigender Intensivität und untypischen Maße kontrolliert wird. Andererseits verlangt das „Berühren“ der Menschenwürde keine solche Eingriffsdichte, die bereits als „Verletzung“ anzusehen wäre. Nun muss eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen werden und in Folge ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Das grundsätzliche Recht des Arbeitgebers, Kontrolle auszuüben und das Bedürfnis sein Eigentum zu schützen, ist gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers abzuwägen. Dies kann im Einzelfall Schwierigkeiten bereiten. Kriterien sind beispielweise das Gefährdungspotential des Ortes oder bereits erfolgte Rechtsverletzung in der Vergangenheit.<sup>5</sup>

Beispiel 6 und 7:

In einer Geschäftsräumlichkeit, in der es zu viel Kundenkontakt kommt, die sich in einer

---

<sup>5</sup> 9 ObA 109/06d mwN; 8ObA67/19i.

Gegend mit hoher Kriminalität und vielen Vermögensdelikten befindet, wird eine Videoüberwachung eher erforderlich sein als in einem Büro, zu dem ausschließlich Mitarbeiter Zutritt haben und in dem noch nie ein derartiger Vorfall aufgetreten ist.

Eine Videoüberwachung ist nicht notwendig, wenn man stattdessen Sicherheitspersonal anstellen kann, das den Ausgang überwacht, oder man eine Alarmanlage einsetzen kann. Die Frage ist somit, ob eine Alarmanlage oder Sicherheitspersonal den Zweck genauso gut oder zumindest vergleichbar erfüllen können. Würde man zu dem Ergebnis kommen, dass die Alarmanlage sogar besser geeignet ist, dann ist eine Videoüberwachung unzulässig. Würde man zu dem Ergebnis kommen, dass beide Alternativen gleich gut funktionieren, muss man prüfen, welche davon in die Grundrechte weniger stark eingreift oder sich eine weitere Alternative dazu suchen.

Damit der Arbeitgeber eine Videoüberwachung rechtlich auch durchführen darf, muss es darüber hinaus auch verhältnismäßig sein. Verhältnismäßigkeit bedeutet, dass es kein "gelinderes" Mittel geben darf, um in dieses Grundrecht einzugreifen. Das bedeutet, dass ein Mittel angemessen, zweckmäßig und verhältnismäßig sein muss. In concreto hat man immer alle Alternativen zur Videoüberwachung zu überprüfen. Dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit kommt hier regulierende Funktion zu. Persönlichkeitsrechte dürfen nur so weit beschränkt werden, als dies durch ein legitimes Kontrollinteresse des Arbeitgebers geboten ist. Es ist das schonendste – noch zum Ziel führende – Mittel zu wählen.<sup>6</sup>

### **Muss ich als Arbeitgeber auch datenschutzrechtliche Aspekte berücksichtigen?**

Der Arbeitgeber muss zusätzlich auch das verfassungsrechtlich verankerte Datenschutzrecht jedes Arbeitnehmers wahren. Personenbezogene Daten sind somit datenschutzrechtlich abgesichert; der Arbeitgeber ausdrücklich zur Information über eine allfällige Verarbeitung der personenbezogenen Daten verpflichtet. Zudem existiert ein Auskunftsrecht des Arbeitnehmers. Falsche oder rechtswidrig verarbeitete Daten muss der Arbeitgeber sofort löschen oder berichtigen. Der Arbeitnehmer kann diese Ansprüche auch gerichtlich durchsetzen.

Auch an dieser Stelle ist die Rolle des Betriebsrates hervorzuheben, denn dieser hat gleichlaufend ein Informationsrecht über die Aufzeichnung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten. Der Arbeitgeber muss somit das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen.

---

<sup>6</sup> 9 ObA 23/15w mwN; vgl auch RS0116695.

## **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber auch aus seiner persönlichen Fürsorgepflicht, also letztlich aus dem Arbeitsvertrag, gehalten, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers zu wahren.<sup>7</sup>

Eine Verletzung dieser Rechte kann den Arbeitgeber schadenersatzpflichtig machen. Darüber hinaus stellt deren Verletzung auch ein Austrittsgrund für den Arbeitnehmer dar.<sup>8</sup> Vgl auch unseren Artikel [@How to Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#). Wer in erheblichem Maße in die Privatsphäre eingreift, etwa durch Verwertung von Videomaterial, das potentiell bloßstellend verwendet werden kann, kann darüber hinaus zu immateriellem Schadenersatz gem § 1328a ABGB verpflichtet werden. Der Ersatzanspruch umfasst auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.<sup>9</sup>

## **Rechtsansprüche der Arbeitnehmer und des Betriebsrates**

Eine Kontrollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt oder verletzt, kann vor Gericht vom betroffenen Arbeitnehmer beanstandet werden. Hierfür stehen Klagen auf Feststellung, auf Unterlassung sowie auf Beseitigung der unzulässig durchgeführten Überwachungsmaßnahme zur Verfügung. Ebensowenig zu vernachlässigen ist der schon angesprochene Schadenersatzanspruch. Wenn von einer rechtswidrigen Maßnahme mindestens drei Arbeitnehmer betroffen sind, kann sogar der Betriebsrat selbst vor Gericht klagen.

Seit 25.05.2018 muss eine Videoüberwachung zwar nicht mehr bei der Datenschutzbehörde gemeldet werden, sie muss aber in das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten aufgenommen werden.

## **Zusammenfassung**

Passend zur fortwährenden Weiterentwicklung der technischen Möglichkeiten in der Arbeitswelt sieht das österreichische Arbeitsrecht eine Vielzahl an Vorschriften für den Arbeitgeber vor. Bei einer umfassenden Videoüberwachung muss der Arbeitgeber nicht nur auf die Mitarbeit des Betriebsrates zählen, sondern darüber hinaus auch darauf achten, dass die datenschutzrechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Steht man vor einer solchen Entscheidung, sollte man sich unbedingt von Arbeitsrechtsexperten beraten lassen.

---

<sup>7</sup> § 16 ABGB, § 10 AVRAG.

<sup>8</sup> *Eichinger/Kreil/Sacherer*, Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht<sup>10</sup> (2015) Rz 159f.

<sup>9</sup> 4 Ob 51/12x.