

Umwelthaftung  
**Deckungsvorsorge und Versicherbarkeit**

Private Limited Company UK  
**Directors' Responsibility**

UWG-Novelle 2007  
**Information bei kommerzieller  
Kommunikation**

Finanzstrafrechtliche  
**Verbandshaftung**

Grenzüberschreitende  
**Abfallverbringung**

Gläubiger ohne Grenzen  
**Europäisches Bagatellverfahren**

Aus arbeitsverfassungsrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebs, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind, der Zustimmung des BR bedarf (§ 96 a Abs 1 Z 2 ArbVG). Gemeint sind hier planmäßige, nach einem bestimmten Konzept geordnete Bewertungen, deren Grundlage zur Beurteilung des Arbeitnehmers geeignete Daten sind (zB Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Selbständigkeit, Risikobereitschaft etc). Daten iZm unsicherer oder erst in späterer Zukunft geplanter Verwendung des Mitarbeiters sind nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt und bedürfen somit der Zustimmung des BR (zB Eignungstests, aufgabenorientierte Förderungen oder leistungsorientierte Beförderungen, Beurteilungen wie Assessment-Center, Gespräche zum Erkennen von Potenzialen etc). Durch Involvierung des BR sollen subjektive Elemente in der Beurteilung hintangehalten und eine Objektivierung des Beurteilungssystems erreicht werden.

*Permanent fortschreitende Vernetzung der Mitarbeiterdatenverarbeitungen und verstärkte elektronische Überwachung setzen Unternehmen – va durch Anfrage der Betriebsräte – unter Druck, Rechtsprobleme dieser Datenanwendungen zu analysieren und so zu lösen, dass ein rechtskonformer Zustand eintritt. Arbeitsverfassungsrechtlich erfordert dies meist die Involvierung des BR und den allfälligen Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Aufgrund der schutzwürdigen Geheimhaltungsinteressen jedes einzelnen Mitarbeiters ist eine datenschutzrechtliche Aufarbeitung notwendig: Diese beginnt mit einer (rechtzeitigen!) Analyse der geplanten Datenanwendungen (Ziele, Funktionsweise, Datenarten, Übermittlungsempfänger) und endet mit deren allenfalls notwendigen Registrierung im Datenverarbeitungsregister; oft parallel dazu mit der Einholung von Vorab-Genehmigungen zum internationalen Datenverkehr bei der DSK.*

## Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Installation von Videokameras in Ladenlokalen

*Die Überwachung von Ladenfilialen mittels Kameras hat in den letzten Jahren rapide zugenommen. Die Voraussetzungen zur Videoüberwachung sind jedoch an strenge gesetzliche Vorgaben gebunden, deren Reichweite oft verkannt wird. Der Beitrag behandelt die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Überwachung mit Videokameras – eventuell verbunden mit einer Aufzeichnung der Bilder.*

PHILIPP RIESENKAMPFF

### A. Problemaufriss

Die Überwachung von Ladenfilialen hat in den letzten Jahren rapide zugenommen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Eine Kamera unterliegt bei der Wahrnehmungs- und Erinnerungsfähigkeit keinerlei Beeinträchtigung. Im Gegensatz zur subjektiven Betrachtung des menschlichen Auges kann ein komplettes Gesamtbild der aufgenommenen Person, deren Handlungen und Verhalten, sowie der jeweiligen Situation erstellt werden. Weiters ist die Videoüberwachung im Unterschied zu einem menschlichen Beobachter weitaus kostengünstiger. Beobachtungen können gespeichert und zeitlich nahezu unbegrenzt aufbewahrt werden.<sup>1)</sup>

Schließlich besteht die Möglichkeit, durch Kameras nicht nur die Kunden, sondern auch das angestellte Personal bei der Verrichtung der Arbeit zu überwachen. Denn die Bilder können nicht nur zum Zwecke der Diebstahlsverfolgung, sondern auch

zur Kontrolle der Arbeitsschnelligkeit und -qualität verwendet werden.

### B. Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung

Die Videoüberwachung steht jedoch im Spannungsfeld zum Schutz der Privatsphäre des Einzelnen. Aufgrund der mittelbaren Drittwirkung<sup>2)</sup> ist der Schutzbereich des § 16 ABGB in seiner besonderen Ausprägung durch das DSGVO 2000 auch für den Privatverkehrsverkehr<sup>3)</sup> eröffnet. Dies bedeutet, dass eine

*Philipp Riesenkampff*, M.B.A., ist in Deutschland zugelassener Rechtsanwalt und Anwaltsmediator sowie Personalleiter bei der Borealis Polymere GmbH, Burghausen.

1) OGH 19. 12. 2005, 8 Ob 108/05 y mwN.

2) *Pösch* in *Schwoimmann*, Praxiskommentar zu ABGB<sup>2</sup> (1997) § 16 Rz. 4.

3) Zwar ist die optische Datenerfassung nicht in der Begriffsbestimmung der „Daten“ in § 4 Z 1 Datenschutzgesetz enthalten. Jedoch wurde mit dem Datenschutzgesetz die europäische Datenschutzrichtlinie

Videüberwachung unzulässig sein kann, wenn sie unverhältnismäßig in Persönlichkeitsrechte eingreift.

Kunden können sich in der Regel freiwillig entscheiden, ob sie eine Ladenfiliale betreten und sich einer Videoüberwachung aussetzen. Kraft der sich aus dem arbeitsvertraglichen Dauerschuldverhältnis ergebenden Weisungsbefugnis kann der Ladeninhaber seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zuweisen, der im Erfassungsbereich einer Überwachungskamera liegt.

Grundsätzlich unzulässig ist eine solche betriebsbezogene Kollektivkontrolle<sup>4)</sup> zwar nicht. Auch die Datenschutzkommission (DSK) erkennt grundsätzlich ein Interesse des Dienstgebers an der Kontrolle der Arbeitnehmer an.<sup>5)</sup>

Dieses Weisungsrecht gilt aber nicht schrankenlos. Da die Videoüberwachung zur Kontrolle der Arbeitnehmer geeignet ist, müssen individualrechtliche und kollektivrechtliche Schutzbestimmungen eingehalten werden. Im Gegensatz zu den Kunden<sup>6)</sup> ist eine Videoüberwachung nicht erst dann unzulässig, wenn sie unverhältnismäßig in Persönlichkeitsrechte eingreift sondern bereits dann, wenn arbeitsrechtliche Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz nicht ausreichend beachtet wurden.

So ist die Installation einer Überwachungskamera in Betrieben mit einem Betriebsrat nach § 9 Z 11 DSG 2000 iVm den §§ 96 Abs 1 Z 3 und 97 Abs 1 Z 6 ArbVG eine zustimmungspflichtige Maßnahme, die mittels einer Betriebsvereinbarung geregelt werden muss. Sofern in einem Betrieb kein Betriebsrat eingerichtet ist, muss für solche generell angelegten Kontrollmaßnahmen gem § 10 AVRAG eine individuelle Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters vorliegen.<sup>7)</sup>

## 1. Anwendbarkeit des Arbeitsverfassungsgesetzes

Behauptet der Arbeitgeber aber, dass der Zweck der Überwachung ausschließlich die Verringerung des Diebstahls, nicht aber die Kontrolle der Arbeitnehmer sei, könnten die Schutzbestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht einschlägig sein.

### a) Stand der Dogmatik

Tatsächlich sind große Teile der Literatur<sup>8)</sup> und va die frühere Rsp<sup>9)</sup> der Auffassung, dass die Privatsphäre nicht berührt sei. Dies ergebe sich aus dem Vergleich *a majore ad minus* mit der menschlichen Beobachtung. Eine Überwachung durch den Vorgesetzten persönlich könne in keiner Weise als eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme angesehen werden. Die Kontrollunterworfenheit des Dienstnehmers sei ein essentielles Wesensmerkmal des Arbeitsverhältnisses im weiteren Sinne,<sup>10)</sup> damit wesentliches Merkmal des Arbeitnehmerbegriffs und gleichzeitig Ansatzpunkt, um den echten Arbeitsvertrag von anderen Vertragstypen abzugrenzen.<sup>11)</sup> Weiters sei diese durch Menschen vorgenommene Kontrolle nicht in jedem Fall schonender als die anonyme und perfektionistische Überwachung durch technische Systeme. Auch berühre die größere Effizienz technischer Maßnahmen die Menschenwürde an sich noch nicht, denn auch qualitativ sei die Kameraüberwachung mit der

persönlichen Überwachung durch Auskunftspersonen vergleichbar.

Dieser Ansicht widerspricht eine andere Strömung in der Literatur, der sich auch die neuere Rechtsprechung angeschlossen hat. Zum einen würde eine Negation der Schutzbereichsberührung des § 16 ABGB dessen Schutz „verwässern“. Zum anderen würde auch der Rechtsprechung ein „Einfallstor“ für Einzelfallgerechtigkeit geboten. Da der Persönlichkeitsschutz zwar nicht in seiner aus § 16 ABGB entwickelten Breite, aber doch in wesentlichen Teilaspekten grundrechtlich ausgeformt sei,<sup>12)</sup> andererseits aber auch sein „Bedrohungspotential“ der Meinungsfreiheit<sup>13)</sup> als Grundpfeiler einer demokratischen Gesellschaft verfassungsmäßig abgesichert ist, seien die Wertungen konfligierender Grundrechte bei der Auslegung und Anwendung einfachgesetzlicher Vorschriften des Persönlichkeitsschutzes, insb als grundrechtliche Orientierung bei der gebotenen Interessenabwägung heranzuziehen.<sup>14)</sup> Danach gilt, dass der Schutzbereich der Privatsphäre weit auszulegenden ist, da der sprachlich unklare Begriff „die Menschenwürde berühren“ nach einhelliger Meinung weit zu fassen ist.<sup>15)</sup> Anschließend hat eine detaillierte Prüfung der Rechtmäßigkeit in der Verhältnismäßigkeit zu erfolgen.

Zu demselben Ergebnis kommt auch die neuere Rsp. Nicht nur die Überwachung zu Sicherheitszwecken berührt die Menschenwürde der in diesem Arbeitsraum arbeitenden Menschen und bedarf daher der Zustimmung des Betriebsrats. Der Einwand des Dienstgebers, dass er gar nicht die Absicht habe, Arbeitnehmer zu überwachen, sei schlicht ohne Bedeutung.<sup>16)</sup> Ein Eingriff wird mittlerweile schon dann be-

95/46/EG – ABl Nr L 281/31 v 23. 11. 1995 umgesetzt, wie sich aus dem Umsetzungshinweis in § 59 DSG 2000 ergibt. Die EU-DSRL wiederum umfasst unstrittig die Speicherung von Bildern, vgl hierzu die Erwägungsgründe 14–16 EU-DSRL. Weiters verweist § 1 Abs 2 DSG 2000 auf Art 8 EMRK, welcher gleichfalls wiederum die Privatsphäre vor der Videoüberwachung schützt.

- 4) *Binder* in FS Tomandl 19; *ders*, AVRAG-Komm § 10 Rz 5.
- 5) DSK 16. 11. 2004, K 120.951/0009-DSK/2004 (Arbeitszeiterfassung), *Brodil*, Zeiterfassung ohne Zeiterfassung, *ecolex* 2005, 16 und *ecolex* 2005, 459.
- 6) Wobei die Erwägungen hinsichtlich der Kunden natürlich auch in Bezug auf die Mitarbeiter gelten. Ist eine Überwachung der Kunden rechtswidrig, so ist es immer auch hinsichtlich der Mitarbeiter.
- 7) *Brodil*, Die Kontrolle der Nutzung neuer Medien im Arbeitsverhältnis, *ZAS* 2004, 28; *Binder*, AVRAG-Komm, § 10 Rz. 5.
- 8) *Tomandl/Schnammel*, Arbeitsrecht<sup>14</sup>, 184; *Tomandl*, Rechtsprobleme bei der Einführung und Anwendung von Kontrollmaßnahmen, *ZAS* 1982, 163; *Tomandl*, Probleme im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen über Kontrollmaßnahmen in: *Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen* (1983) 8.
- 9) KG Korneuburg, 16. 12. 1988, 15 a Cga 45/88 = RdW 1989, 105 mwN, insb auf VwGH ZAS 1988, 104; EA Amstetten, RdW 1987, 381; EA Feldkirch, RdW 1987, 302.
- 10) *Brodil/Risak/Wolf*, Arbeitsrecht in Grundzügen<sup>3</sup> (2004) Rz 43 mwN.
- 11) *Brodil*, Medienkontrolle, *ZAS* 2004, 28.
- 12) Art 8 (Privatsphäre), Art 6 Abs 2 (Unschuldsvermutung), Art 3 MRK.
- 13) Art 13 StGG, Art 10 MRK.
- 14) Sog „Konstitutionalisierung“ des Persönlichkeitsschutzes, *Aicher* in *Rummel*, Kommentar zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch<sup>1</sup> (2000) § 16 Rz 27 mit Verweis auf *Berka*, JRP 1996, 232 und mwN.
- 15) VwGH 27. 5. 1993, 92/01/0927; OLG Wien 7. 6. 1995, 8 Ra 68/95 = ARD 4668/16/95.
- 16) OLG Wien 7. 6. 1995, 8 Ra 68/95 = ARD 4668/16/95.

jaht, wenn eine Kamera installiert, aber noch nicht betriebsbereit ist, weil sie beispielsweise noch nicht angeschlossen wurde oder kein Film eingelegt ist.<sup>17)</sup>

#### b) Teleologische Auslegung des Gesetzes

Aus dem Sinn und Zweck der Zustimmungspflicht nach dem ArbVG ergibt sich aber, dass den Mitarbeitern ein Mitspracherecht bei der Kameraüberwachung eingeräumt werden soll. Dieses Recht würde ausgehöhlt, könnte der Betriebsinhaber allein durch die Zweckdefinition, welche ex ante vorzunehmen ist, die Zustimmung der Arbeitnehmer umgehen. Dass auch diese Zustimmungspflicht weit auszulegen ist, wird offenbar, wenn man sich das Gefühlsleben der Angestellten vor Augen führt. Keinen Dienstnehmer lässt es „kalt“ wenn der Arbeitgeber ohne Einbeziehung der Belegschaft eine Überwachungsmaßnahme beginnt. Dies hat auch das OLG Wien in seiner Urteilsbegründung konstatiert, wonach „ohne die Verständigung der Belegschaftsvertretung montierte Kameras in Arbeitsbereichen kein geeigneter Beitrag zur Stärkung des Vertrauens der Arbeitnehmer“ seien, was sich „von selbst“ verstehe.<sup>18)</sup>

Zum anderen spricht dafür die „Gefährlichkeit“ dieses Mediums für die Mitarbeiter. Nicht nur, dass sich der Arbeitnehmer durch den Gewöhnungseffekt in der Regel schnell nicht mehr bewusst ist, dass er möglicherweise gerade beobachtet wird. Sondern auch der umfassende Eindruck, den Kamerabilder bereits in kürzesten Augenblicken liefern können, lässt einen einmal gewonnenen negativen Eindruck des Vorgesetzten praktisch unumkehrbar machen. Ob die Beobachtung selbst rechtlich zulässig ist, ist für den Mitarbeiter hinsichtlich der drohenden Auswirkungen auf das Dauerschuldverhältnis eines Dienstvertrages unerheblich. In dem Vorgesetzten wird sich regelmäßig ein Eindruck manifestieren, der zumindest unbewusst einen Einfluss auf das zukünftige Arbeitsverhältnis haben wird. Und gerade über Auswirkungen auf das zukünftige Zusammenarbeiten im Rahmen des Dienstvertrags soll der Arbeitnehmer auch mitbestimmen dürfen.

#### c) Systematische und Wortlautauslegung des Gesetzes

Weiters sprechen auch die systematische Auslegung und die Wortlautauslegung des Gesetzes für den vom Gesetzgeber intendierten hohen Stellenwert der Menschenwürde. Denn die Zustimmung des Betriebsrates zu den Maßnahmen gem § 96 ArbVG kann nicht – wie in § 96 a ArbVG – ersetzt werden.

#### d) Wertung der Ergebnisse aus ergebnisorientierter Sichtweise

Würde man schließlich dem Arbeitgeber mit dem Hinweis auf den Zweck (Verringerung des Diebstahls) die Installation von Überwachungskameras ohne Mitwirkung des Betriebsrats erlauben, so stellt sich die Frage, ob Aufnahmen, die ein arbeitsrechtlich sanktionierbares Verhalten zeigen, welches aber keinen Diebstahl darstellt,<sup>19)</sup> später in einem gerichtlichen Verfahren verwendet werden können. Dies wäre dann nicht der Fall, wenn die rechtswidrig erlangte Beweiserhebung – die nicht durch den Zweck gedeckten Aufnahmen – ein Beweisverwertungsverbot nach sich zieht.<sup>20)</sup>

Nach einer Ansicht dürfen rechtswidrig erlangte Beweismittel vom Zivilrichter grundsätzlich aufgenommen und verwertet werden, Ausnahmen seien nur bei einer Verletzung verfassungsmäßig geschützter Grundrechte mit strafrechtlicher Sanktionierung zu machen.<sup>21)</sup> Eine andere Ansicht begründet die Erlaubnis zur Verwertung rechtswidrig erlangter Beweismittel mit der Tatsache, dass es dem österreichischen Rechtssystem fremd sei, wesentliche Beweisergebnisse zu negieren.<sup>22)</sup>

Eine dritte Ansicht geht von einem Trennungsgrundsatz aus: Danach hat die – rechtswidrige – Beweiserlangung außerhalb eines Prozesses keinen Einfluss darauf, ob der Beweis anschließend in den Prozess eingebracht werden darf.<sup>23)</sup>

Demnach dürfen praktisch alle zur Verfügung stehenden Beweise verwertet werden. Auch vom OGH wurde bisher kein generelles Beweisverwertungsverbot vertreten.<sup>24)</sup> Ebenso bestehen auch auf europäischer Ebene keine generellen Regeln über die Zulässigkeit von Beweismitteln im Prozess, dies wird als Angelegenheit der nationalen Gesetzgeber angesehen.<sup>25)</sup> Somit lässt sich festhalten, dass kein Grundsatz besteht, nachdem rechtswidrig erlangte Beweismittel in einem arbeitsrechtlichen Prozess nicht eingebracht werden dürften.<sup>26)</sup>

Würde man die Ansicht vertreten, dass infolge der Zweckdefinition der Überwachung die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen nicht zum Tragen kämen, könnte der Arbeitgeber die Zustimmung der Arbeitnehmer umgehen.<sup>27)</sup> Gleichzeitig könnte sich der Mitarbeiter jedoch nicht darauf verlassen, dass eine rechtswidrige Videobeobachtung in einem Prozess nicht gegen ihn verwendet werden darf. Grundsätzlich soll aber der natürliche Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer und Betriebsinhaber durch das Wesen der betrieblichen Mitbestimmung in institutionalisierter Weise ausgeglichen werden.<sup>28)</sup>

17) OGH 15. 5. 1997, 7 Ob 89/97 g = immolex 1997, 174.

18) OLG Wien 7. 6. 1995, 8 Ra 68/95 = ARD 4668/16/95.

19) Hier könnte man beispielsweise an Mobbing, sexuelle Belästigung oder körperliche Gewalt denken.

20) Grundsätzlich zu diesem Thema *GraßSchöberl*, Beweisverwertungsverbote im Arbeitsrecht? ZAS 2004, 30.

21) *Fasching*, Lehrbuch des österreichischen Zivilprozessrechts<sup>2</sup> (1990) Rz 934.

22) *Rechberger* in *Fasching/Konecny*, Kommentar zu den Zivilprozessgesetzen<sup>2</sup>, III vor § 266 ZPO Rz 70.

23) *Kodek*, Rechtswidrig erlangte Beweismittel im Zivilprozess. Eine Untersuchung der deutschen, österreichischen und amerikanischen Rechtslage (1987) 122; *ders*, Die Verwertung rechtswidriger Tonbandaufnahmen und Abhörergebnisse im Zivilverfahren, ÖJZ 2001, 281.

24) Vgl hierzu die Ausführungen bei *GraßSchöberl*, Verwertungsverbote, ZAS 2004, 30.

25) *Frowein/Peukert*, Europäische Menschenrechtskonvention<sup>2</sup> (1996) Art 6 Rz 99.

26) Ebenso *GraßSchöberl*, Verwertungsverbote, ZAS 2004, 30.

27) Ungeachtet dessen sah der OGH in einer mietrechtlichen Entscheidung den Schutzbereich der Menschenwürde durch Videoüberwachung des Hauseingangs als nicht verletzt an, sofern lediglich die bloß abstrakte Befürchtung eines möglichen Missbrauchs bestehe, OGH 30. 1. 1997, 6 Ob 2401/96 y = NZ 1998, 173. Fraglich ist, ob diese Wertung auch auf Fälle des Arbeitsrechts übertragbar ist.

28) *Thiele*, Internet am Arbeitsplatz – Erste arbeitsrechtliche Konfliktfälle, ecolex 2001, 613.

Allenfalls könnte man dem Anspruch auf Löschung der Daten gem Art 12 der EU-DSRL oder § 27 DSGVO 2000 die Bedeutung beimessen, dass diese so zu behandeln seien, als hätten die Aufnahmen nie existiert. Dies müsste dann wohl auch für das Gericht gelten.<sup>29)</sup> Welche Reichweite allerdings der Begriff der Löschung hat, würde aber bisher noch nicht entscheiden.

#### e) Zwischenergebnis

Ein reines Abstellen auf den Diebstahlsschutz als Zweck der Überwachung würde den Schutzbereich der Menschenwürde der Mitarbeiter unzulässig weit einschränken. Eine solche Auffassung wäre nur dann vertretbar, wenn die Mitarbeiter während der Arbeitszeit keinesfalls in den Überwachungsbereich der Kameras gelangen können, beispielsweise sofern lediglich der Eingangsbereich überwacht wird. In praktisch allen anderen Fällen können Mitarbeiter aber auch bei der Arbeit beobachtet werden, selbst wenn nur der Verkaufsraum, nicht aber der Arbeitsplatz der Mitarbeiter „hinter dem Tresen“ überwacht wird. Denn deren Aufgabenbereich umfasst naturgemäß auch den Aufenthalt im Ladenraum, beispielsweise bei der Kundenberatung, um Regalfächer aufzufüllen, die Waren zu sortieren, Reinigungs- oder Aufräumarbeiten durchzuführen oder schlicht, um das Hausrecht wahrzunehmen.

Gem § 9 Z 11 DSGVO 2000 iVm den §§ 96 Abs 1 Z 3 und 97 Abs 1 Z 6 ArbVG muss somit der Betriebsrat einer Kameraüberwachung zustimmen, in BR-losen Betrieben ist nach § 10 AVRAG die Zustimmung jedes Mitarbeiters einzuholen.

## 2. Intensität der Kameraüberwachung

Aus technischer Sicht kann zwischen der Überwachung auf Bildschirmen ohne Speicherung (Monitoring) und der Überwachung mit Aufzeichnung (zusammen mit der Aufnahme gespeicherten Informationen „Zeitpunkt“ und „Ort“) unterschieden werden. Dabei gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit: Je stärker der Eingriff in den Schutz der Privatsphäre,<sup>30)</sup> desto höher sind die Anforderungen innerhalb der Rechtmäßigkeitsprüfung. Weniger belastende Methoden müssen hierbei auf ihre Tauglichkeit hin überprüft werden; sind diese ebenso zielführend wie die Kameraüberwachung mit oder ohne Aufzeichnung, ist letztere als unverhältnismäßig anzusehen und damit nicht rechtmäßig. Eine pauschale Beurteilung

verbietet sich, maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalls.

Im Allgemeinen ist aber umfassende Überwachung der Mitarbeiter ohne Ausnahme unzulässig,<sup>31)</sup> da diese das Persönlichkeitsrecht nicht nur tangiert, sondern verletzt. Konsequenterweise kann auch in diesem Fall die Rechtswidrigkeit durch eine Zustimmung des Betriebsrates nicht geheilt werden.<sup>32)</sup>

Weiters ist eine generelle Videoüberwachung eines Arbeitsplatzes nur unter äußerst engen Voraussetzungen zulässig.<sup>33)</sup> Dies kann beispielsweise bei besonders gefährdeten Einrichtungen wie zB einer Bankfiliale, Noten- oder Aktiendruckereien zutreffen. Bei der Abwägung zwischen den schutzwürdigen Interessen der Betroffenen und den berechtigten Interessen der verantwortlichen Stelle ist dem jeweiligen Gefährdungspotential einer solchen Einrichtung sicherlich eine höhere Gewichtung beizumessen.<sup>34)</sup> Unabhängig davon gelten aber auch bei diesen Arbeitsplätzen grundsätzlich keine besonderen Regelungen.

29) So zumindest *Graff/Schöberl*, Verwertungsverbote, ZAS 2004, 30.

30) *Aicher in Rummel*, ABGB § 16 Rz 10; *Dittrich/Tades*, ABGB<sup>21</sup> (2005), § 16, 11; *Posch in Schwimann*, ABGB, § 16 Rz 6.

31) *Sacherer*, Internet am Arbeitsplatz als zustimmungspflichtige Kontrollmaßnahme? RdW 2005, 714.

32) *Schorr* in FS Strasser 116, vgl auch *Aicher in Rummel*, ABGB § 16 Rz 26.

33) Grundlegend zur Problematik aus verfassungsrechtlicher Sicht *König*, Videoüberwachung. Fakten, Rechtslage und Ethik (2001); *Strohmaier*, Personalinformationssysteme und Mitbestimmung (2001) 201 mwN; entscheidend ist auch hier die Einzelfallbetrachtung, vgl EA Wien, 24. 4. 1986, II Re 61/86, RdW 1986, 281.

34) Beispiele für erhöhtes Schutzbedürfnis in: OGH 15. 5. 1997, 7 Ob 89/97 g = immolex 1997, 174.

#### SCHLUSSSTRICH

Der Schutzbereich der Privatsphäre ist bei der Videoüberwachung in Ladenlokalen immer berührt. Ob bei diesem Eingriff die Interessen des Ladeninhabers an der Überwachungsmaßnahme überwiegen, ist sowohl in Bezug auf die Kunden, als auch auf die Dienstnehmer im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Für die Gruppe der Dienstnehmer sind insb arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen zu beachten. Sofern die Möglichkeit besteht, Mitarbeiter bei der Verrichtung ihrer täglichen Arbeit zu beobachten, muss unabhängig vom intendierten Zweck der Videoüberwachung immer die Zustimmung der Mitarbeiter eingeholt werden.

ecolex hat insgesamt vier Freiplätze für ausgewählte Seminare der Akademie für Recht & Steuern (ARS) verlost!

Wir gratulieren den Gewinnern!

- \* Dr. Clemens Endfellner, Innsbruck
- \* Dr. Ingmar Etzersdorfer, Wien
- \* Regine Vrzal, Wien
- \* Mag. Martin Brandlmayr, Wien