

Videokameras im Arbeits- und Datenschutzrecht

Rechtliche Grundlagen und aktuelle Entscheidungen



© Inge Streif

MMag. Dr. Alexander Lamplmayr: Rechtsanwalt in der Kanzlei Bruckmüller Rechtsanwälte in Linz (www.bruckmueller-law.at); Beratungsschwerpunkte Arbeitsrecht, IT- und Technologie-recht sowie Gesellschaftsrecht und unternehmerische Umstrukturierungen (Gründungen, M&A, Beteiligungen, Start-ups); Forschungstätigkeit am Institut für Zivilrecht der Universität Innsbruck, Forschungsaufenthalte in Wellington (Neuseeland) und Sydney (Australien); Dissertation im Wertpapierhandels- und Kapitalmarktrecht; Publikations- und Vortragstätigkeit in den Tätigkeitsschwerpunkten
alexander.lamplmayr@bruckmueller-law.at

Die Installation von Videokameras in Unternehmen kommt in der Praxis häufig vor. Diese Maßnahmen bezwecken in der Regel nicht die Überwachung von Arbeitnehmern, sondern erfolgen aufgrund von Sicherheitserwägungen oder auch versicherungsrechtlichen Anforderungen. Das Thema ist sowohl arbeitsrechtlich als auch datenschutzrechtlich ein echter Dauerbrenner. Gerichte und die Datenschutzbehörde befassen sich regelmäßig mit Rechtsfragen zu Videoaufnahmen im Arbeitsrecht. Der Beitrag fasst die aktuelle Rechtslage überblicksmäßig zusammen.

Einleitung

Die Installation von Videokameras in Unternehmensräumen oder in Außenbereichen führt dazu, dass in der Regel auch Arbeitnehmer aufgenommen werden. Es ist daher die arbeitsrechtliche Frage zu klären, ob die Installation einer Videokamera prinzipiell zulässig ist, und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen.

Bild- und Tonaufnahmen von Personen, die darauf identifizierbar sind, stellen auch personenbezogene Daten dar. Diese dürfen nur im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), verarbeitet werden. Daher ist neben den arbeitsrechtlichen Anforderungen auch das Datenschutzrecht zu beachten.

Rechtliche Anforderungen an Videokameras im Unternehmen

1. Arbeitsrechtliche Zulässigkeit?

Die Installation von Videokameras **zum Zweck der Überwachung/Kontrolle** von Arbeitnehmern ist jedenfalls **unzulässig**. Das ergibt sich nunmehr ausdrücklich aus § 12 Abs 4 Z 2 Datenschutzgesetz (DSG), war aber schon davor einhellige Meinung. Eine Anwesenheits- oder Leistungskontrolle kann durch andere Maßnahmen erfolgen, die weniger intensiv in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers eingreifen.

Darüber hinaus sieht § 12 Abs 4 Z 1 DSG vor, dass die Aufnahme von „**höchstpersönlichen Lebensbereichen**“ jedenfalls unzulässig ist. Das betrifft im Arbeitsleben zB Toilettenanlagen oder Umkleidebereiche sowie auch die Zugänge dorthin.

Abgesehen von diesen absoluten Verboten ist die Installation einer Videokamera, auf der auch Arbeitnehmer aufgenommen werden, aber nicht jedenfalls unzulässig. Arbeitsrechtlich liegt allerdings in der Regel eine Kontrollmaßnahme vor, die „*die Menschenwürde berührt*“ (§ 96 Abs 1 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz [ArbVG]). In Betrieben mit Betriebsrat ist zwingend eine **Betriebsvereinbarung (BV)** abzuschließen. In Unternehmen ohne Betriebsrat ist die **Zustimmung jedes betroffenen Arbeitnehmers** erforderlich (§ 10 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz [AVRAG]). Liegt keine BV bzw keine Zustimmung der Arbeitnehmer vor, ist die Installation der Videokamera arbeitsrechtlich nicht erlaubt.

Die technische Umsetzung hat sich an den zulässigen Zwecken zu orientieren. Maßstab ist stets die Verhältnismäßigkeit. Die Kameras sind so auszurichten, dass diese nur die unbedingt erforderlichen Bereiche aufnehmen (Ein- und Ausgänge, Kassabereiche, besonders gefährliche Bereiche/Geräte) und dies nur zu jenen Zeiten, in denen dies unbedingt erforderlich ist. Auch hinsichtlich der Speicherdauer muss eine Angemessenheitsprüfung erfolgen. Bei einer in der Nacht geöffneten Tankstelle in einem entlegenen ländlichen Bereich wird man hinsichtlich dieser Anforderungen anders argumentieren können als etwa bei einem Büro- oder Gastronomiebetrieb in Innenstadtlage. Eine Prüfung hat stets im Einzelfall zu erfolgen.

Sollte ein Arbeitgeber planen, eine Videokamera zu installieren, ist er gut beraten, die Zwecke für diese Maßnahme genau zu dokumentieren (zB Eigentumssicherheit, Beweissicherung, Dokumentation, versicherungsrechtliche Anforderungen). Sowohl in einer BV mit dem Betriebsrat als auch in Einzelvereinbarungen mit den Arbeitnehmern sind die Zwecke und in der Regel auch die technischen Parameter (Aufnahmezeiten, Kamerawinkel, Speicherdauer etc) zu dokumentieren. Klarzustellen ist jedenfalls, dass die Mitarbeiterüberwachung nicht der Zweck der Maßnahme ist.

2. Datenschutzrechtliche Anforderungen?

Der Betrieb einer Videokamera, die auch Personen aufnimmt, ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der DSGVO. Es werden Daten erhoben, gespeichert und gegebenenfalls auch an Dritte offengelegt oder übermittelt. Wie bei jeder Datenverarbeitung ist hierfür eine Rechtsgrundlage im Sinne des Art 6 DSGVO erforderlich. Da es grundsätzlich keine gesetzliche Verpflichtung für die Installation einer

Videokamera gibt und diese auch für die Erfüllung eines Vertrages nicht erforderlich ist, bleiben als Rechtsgrundlagen in der Praxis nur eine Einwilligung und das Stützen auf ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers in seiner Rolle als datenschutzrechtlich Verantwortlicher.

Ob ein Arbeitnehmer im Dienstverhältnis überhaupt eine freiwillige Einwilligung abgeben kann, ist seit Inkrafttreten der DSGVO strittig. Aufgrund der strengen Anforderungen, die die DSGVO an eine wirksame Einwilligung stellt, muss eine solche jedenfalls außerhalb des Dienstvertrages (zB in einem davon unabhängigen Dokument) abgegeben werden („Koppelungsverbot“). Darüber hinaus setzt eine Einwilligung voraus, dass der Arbeitnehmer vor deren Erteilung korrekt über die Datenverarbeitung informiert wurde. Die Entwicklung der Rechtsprechung geht aktuell in die Richtung, dass Einwilligungen von Arbeitnehmern tendenziell nicht wirksam erteilt werden können, weil es in der Regel aufgrund der typischen Drucksituation an der Freiwilligkeit fehlt.

Dementsprechend müssen sich Arbeitgeber in der Regel auf das „*berechtigte Interesse*“ an der Datenverarbeitung durch Videokameras stützen. Worin genau das berechtigte Interesse besteht, ist im Einzelfall zu prüfen und auch zu dokumentieren. Nicht ausreichend ist es, zu behaupten, die Videokamera sei „aus Sicherheitsgründen“ erforderlich. Vielmehr sind die Parameter (wie viele Kameras, wohin ausgerichtet, in welchen Zeiträumen wird warum aufgezeichnet, Speicherdauer etc) genau zu beschreiben, um das Interesse zu begründen. Dieses Interesse des Arbeitgebers ist dann mit den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer abzuwägen. Auch datenschutzrechtlich spielen die Verhältnismäßigkeit und die Ausgestaltung der Videoüberwachung eine große Rolle: Eine ständige Überwachung ist deutlich intensiver und muss anders gerechtfertigt werden als zB eine Überwachung zwischen 05:00 und 07:00 Uhr morgens, weil in dieser Zeit die Anlieferung im Betrieb erfolgt und in diesem Zeitraum besondere Sicherheitsanforderungen bestehen.

Neben der Prüfung, ob eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung besteht, sind auch die sonstigen Pflichten aus der DSGVO zu beachten. Insbesondere ist der Betreiber der Videokamera (in der Regel der Arbeitgeber) verpflichtet, die Tätigkeit in sein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art 30 Abs 1 DSGVO) aufzunehmen, den Informationspflichten nachzukommen (Art 13 DSGVO, in der Praxis erfolgt das durch Hinweisschilder) und – wie angeführt – die

Abwägungen der Interessen nachvollziehbar zu dokumentieren (Art 5 DSGVO, „Rechenschaftspflicht“).

3. Mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Wird eine Videokamera installiert, die auch Arbeitnehmer erfasst, ohne dass eine BV bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat eine Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer vorliegt, sind folgende Konsequenzen denkbar:

Entweder der Betriebsrat oder betroffene Arbeitnehmer selbst können auf **Unterlassung** und auf **Beseitigung** der Videokameras **klagen**. In letzter Zeit häufen sich die Gerichtsentscheidungen (ebenso in Deutschland), die betroffenen Personen auch **Schadenersatz** zusprechen (siehe dazu weiter unten die OGH-Entscheidung zum GPS-Tracking). Bei Betroffenheit einer größeren Zahl von Arbeitnehmern kann es rasch zu hohen Schadenersatzforderungen kommen.

Daneben ist auch denkbar, dass die Datenschutzbehörde aktiv wird und Ermittlungen einleitet. Gerade jüngst hat die Behörde erstmals in Österreich eine drakonische Geldstrafe gegen einen Arbeitgeber verhängt.

4. Aktuelle Entscheidung der Datenschutzbehörde

In einem erst kürzlich von der Datenschutzbehörde beurteilten Sachverhalt hatte ein Arbeitgeber eine Videoüberwachungsanlage in der Küche einer Betriebsstätte angebracht (DSB 7.12.2023, 2023-0.583.644). So wurden Videoaufnahmen verarbeitet, welche den gesamten Küchenarbeitsbereich – und dadurch auch die dort tätigen Arbeitnehmer – erfassten. Zwei ehemalige Arbeitnehmer zeigten diesen Sachverhalt bei der Datenschutzbehörde an.

Die Behörde führte ein umfangreiches Ermittlungsverfahren durch und erließ im Dezember 2023 ein ausführliches Straferkenntnis. Darin fasst die Datenschutzbehörde die Rechtslage zusammen und setzt ihre – aus Arbeitgebersicht – strenge Linie fort. Im Einzelnen wird das Erkenntnis begründet wie folgt:

Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen wie Videokameras bedürfen – wie oben geschildert – einer BV und mangels Betriebsrats einer Zustimmung der Arbeitnehmer. In dem hier beschriebenen Verfahren stützte sich der Arbeitgeber datenschutzrechtlich darauf, dass eine Einwilligung der Arbeitnehmer zur Videoüberwachung vorliege und diese damit

zulässig sei: Über eine Klausel im Dienstvertrag hätten die Arbeitnehmer ihre Zustimmung zur Videoüberwachung erteilt.

Die Datenschutzbehörde hielt dazu fest, dass eine Einwilligung im Dienstvertrag zur Videoüberwachung keine geeignete Rechtsgrundlage sei. Durch die Implementierung in den Dienstvertrag sei von einer unzulässigen Koppelung auszugehen und die Arbeitnehmer hätten hinsichtlich einer Einwilligung nicht tatsächlich frei entscheiden können.

Der Arbeitgeber behauptete für die Videoüberwachung außerdem ein berechtigtes Interesse im Sinne des Art 6 Abs 1 lit f DSGVO. Die Prüfung dieser Rechtsgrundlage ergab jedoch, dass die hinsichtlich der Kameraaufnahmen gewählte Speicherdauer von 14 Tagen überschießend und auch die Kontrolle während der gesamten Betriebszeiten für den behaupteten Zweck des Eigentumsschutzes nicht notwendig sei. Daher verneinte die Datenschutzbehörde das Vorliegen eines überwiegenden berechtigten Interesses. Dazu kommt noch, dass der Arbeitgeber offenbar über sein Smartphone stets die Möglichkeit hatte, die Live-Bilder der Kamera abzurufen, was nachvollziehbarerweise als starker Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gewertet wurde.

Die Datenschutzbehörde kam daher zum Ergebnis, dass die Videoüberwachung rechtswidrig sei und die betroffenen Arbeitnehmer in ihrem Recht auf Geheimhaltung verletzt.

Auch ein weiterer Verstoß des Arbeitgebers war Gegenstand des Verfahrens: Die Videoüberwachung war nicht im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten enthalten.

In Folge dieser Verstöße verhängte die Behörde eine **Geldstrafe** in Höhe von **EUR 20.000,00** gegen den Arbeitgeber. Das Straferkenntnis ist soweit ersichtlich noch nicht rechtskräftig – die Tendenz der Behörde ist aber klar.

Die Datenschutzbehörde prüfte nur die datenschutzrechtliche Seite des Sachverhalts – es besteht aber meines Erachtens kein Zweifel daran, dass die Maßnahme im konkreten Sachverhalt auch arbeitsrechtlich in dieser Form unzulässig war.

GPS-Tracking als vergleichbares Problemfeld

Ähnliche Fragen wie bei der Videoüberwachung stellen sich beim so genannten „GPS-Tracking“.

Durch die Installation einer technischen Vorrichtung erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Bewegungen von Arbeitnehmern in KFZ durch Satellitendaten nachzuvollziehen. Das spielt vor allem bei Außendienstmitarbeitern und sonstigen Nutzern eines unternehmenseigenen Fuhrparks eine praktische Rolle.

Auch wenn die Kontrolle nicht der Zweck des Trackings ist, liegt in der Regel – abhängig von der Intensität der Kontrollmöglichkeit – aufgrund der abstrakten Kontrolleignung eine zustimmungspflichtige Maßnahme vor (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG bzw. § 10 AVRAG in Betrieben ohne Betriebsrat). Da die Satellitendaten nicht nur einem bestimmten KFZ, sondern damit einhergehend meist auch einer Person (Arbeitnehmer) zuzuordnen sind, handelt es sich auch hier um personenbezogene Daten im Sinne des Datenschutzrechts.

Die grundsätzlichen Erwägungen zur arbeits- und datenschutzrechtlichen Zulässigkeit von Videoüberwachung sind daher auf die Installation von GPS-Trackingmöglichkeiten übertragbar.

Eine Besonderheit kommt noch hinzu, wenn Arbeitnehmer die unternehmenseigenen KFZ auch privat nutzen dürfen. An die Kontrolle bzw. die Kontrollmöglichkeit außerhalb der Dienstzeit werden noch strengere Maßstäbe anzulegen sein. Dementsprechend ist die Rechtsprechung äußerst streng. Der OGH hat in einer jüngeren Entscheidung (OGH 22.1.2020, 9 ObA 81/21b) festgehalten, dass derartige Kontrollen außerhalb der Dienstzeit jedenfalls unzulässig sind. Darüber hinaus hat der OGH dem betroffenen Arbeitnehmer auch immateriellen Schadenersatz in Höhe von EUR 400,00 pro Monat des rechtswidrigen Trackings zugesprochen.

Auch beim Einsatz von GPS-Tracking hat daher eine arbeitsrechtliche und datenschutzrechtliche Prüfung der Maßnahme zu erfolgen. Bei besonders gefahrgeneigten Tätigkeiten (zB

Winterdienst in den frühen Morgenstunden in abgelegenen Straßen) werden auch hier andere Maßstäbe gelten als bei klassischen Vertriebsmitarbeitern, die primär auf Hauptverkehrsstrecken unterwegs sind.

Fazit

Die Installation von Videokameras an Orten, an denen auch Arbeitnehmer gefilmt werden können, ist in der Regel eine Kontrollmaßnahme, die die Menschenwürde berührt. Arbeitsrechtlich reicht es bereits aus, dass eine Maßnahme zur Überwachung von Arbeitnehmern **geeignet** ist, damit diese allenfalls **zustimmungspflichtig** (entweder durch den Betriebsrat in Form einer BV oder die betroffenen Arbeitnehmer mittels Einzelvereinbarung) ist. Es ist nicht erforderlich, dass die Überwachung auch der Zweck der Maßnahme ist.

Daneben sind auch die **datenschutzrechtlichen** Regelungen zu beachten. Eine aktuelle Entscheidung der Datenschutzbehörde zeigt, dass die Behörde nicht nur die unzulässige Installation von Kameras an sich, sondern ebenso die Verletzung von Dokumentationspflichten streng mit hohen **Verwaltungsstrafen** ahndet. Aufgrund der aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung sind weiters Schadenersatzforderungen denkbar.

Gleiches gilt in der Regel auch für die Installation von GPS-Tracking-Möglichkeiten an Unternehmens-KFZ. Das Tracking während der Dienstzeit ist nur eingeschränkt zulässig, außerhalb der Dienstzeit ist eine derartige Maßnahme nach der Rechtsprechung jedenfalls unzulässig. Arbeitgeber sind daher gut beraten – möglichst vor Implementierung derartiger Maßnahmen – rechtlichen Rat einzuholen, damit eine rechtlich zulässige Gestaltung geprüft und umgesetzt werden kann.

