

TE OGH 2010/10/5 Bsw420/07

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.10.2010

Kopf

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammer V, Beschwerdesache Karin Köpke gegen Deutschland, Zulässigkeitsentscheidung vom 5.10.2010, Bsw. 420/07. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammer römisch fünf, Beschwerdesache Karin Köpke gegen Deutschland, Zulässigkeitsentscheidung vom 5.10.2010, Bsw. 420/07.

Spruch

Art. 6, 8 und 14 EMRK - Geheime Videoüberwachung am Arbeitsplatz Artikel 6, 8 und 14 EMRK - Geheime Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

Unzulässigkeit der Beschwerde (einstimmig).

Text

Begründung:

Sachverhalt:

Die Bf. war als Kassiererin in der Getränkeabteilung eines Supermarkts tätig. Im September 2002 fielen ihrem Arbeitgeber Unregelmäßigkeiten bei der Abrechnung auf, indem das an Kunden ausgezahlte Flaschenpfand mit der Gesamtzahl der verkauften Flaschen nicht übereinstimmte. Er verdächtigte die Bf. und eine andere Angestellte, die Kassabelege gefälscht zu haben.

Zwischen 7. und 19.10.2002 ließ der Arbeitgeber von einer Detektivagentur eine geheime Überwachung der Getränkeabteilung per Video durchführen. Die Detektei verfasste einen Bericht unter Beigabe mehrerer Fotos. Am 5.11.2002 sprach der Arbeitgeber die sofortige Entlassung der Bf. wegen Diebstahls aus. Er warf ihr vor, die Getränkeabrechnung manipuliert und das überschüssige Geld jeweils in ihrer Kleidung versteckt zu haben.

Am 14.11.2002 erhob die Bf. Klage vor dem Arbeitsgericht Neubrandenburg und stellte einen Antrag sowohl auf Ungültigerklärung ihrer Entlassung als auch auf Zuspruch von immateriellem Schadenersatz als Folge der geheimen Videoüberwachung. Sie bestritt, Belege manipuliert bzw. Geld gestohlen zu haben, sondern gab an, lediglich von den Kunden erhaltenes Trinkgeld eingesteckt zu haben. Gemäß der gängigen Praxis habe sie die Geldsummen später in einem separaten Kassafach deponiert, wo alle Trinkgelder gesammelt würden.

Mit Urteil vom 29.8.2003 wies das Arbeitsgericht Neubrandenburg die Klage als unbegründet ab. Die beklagte Partei wäre angesichts der festgestellten Unregelmäßigkeiten bei der Getränkeabrechnung berechtigt gewesen, die Bf. mittels Videokamera zu überwachen und die Aufnahmen gegen sie zu verwenden, seien ihre Eigentümerrechte doch arg beeinträchtigt worden. Unter diesen Umständen sei die Videoüberwachung eines Angestellten rechtmäßig, wie bereits das Bundesarbeitsgericht (im Folgenden: BAG) in einem Urteil vom 27.3.2003 festgestellt habe. Im vorliegenden Fall seien dem Arbeitgeber auch keine anderen Maßnahmen zur Verfügung gestanden. Die Videoüberwachung sei

auch nicht aufs Geratewohl erfolgt, sondern im Zuge eines gegen zwei Angestellte geäußerten Diebstahlsverdachts. Mit Rücksicht auf die vorgelegten Beweise habe die beklagte Partei ausreichende Gründe für die Schlussfolgerung gehabt, die Bf. habe während des fraglichen Zeitraums wiederholt Delikte gegen ihr Eigentum begangen.

Die dagegen erhobene Berufung beim Landesarbeitsgericht (im Folgenden: LAG) Mecklenburg blieb erfolglos. Mit Beschluss vom 14.12.2004 wies das BAG eine Beschwerde der Bf. gegen die Weigerung des LAG Mecklenburg ab, die Revision zuzulassen, während es ihren Verfahrenshilfeantrag wegen fehlender Aussicht auf Erfolg ablehnte. Eine beim BVerfG eingelegte Beschwerde unter anderem wegen Verletzung der Persönlichkeitsrechte wurde nicht zur Entscheidung angenommen.

Rechtliche Beurteilung

Rechtsausführungen:

Die Bf. rügt Verletzungen von Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) alleine und in Verbindung mit Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) sowie von Art. 8 EMRK (hier: Recht auf Achtung des Privatlebens). Die Bf. rügt Verletzungen von Artikel 6, EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) alleine und in Verbindung mit Artikel 14, EMRK (Diskriminierungsverbot) sowie von Artikel 8, EMRK (hier: Recht auf Achtung des Privatlebens).

I. Zur behaupteten Verletzung von Art. 8 EMRK römisch eins. Zur behaupteten Verletzung von Artikel 8, EMRK

Laut der Bf. stelle die von ihrem Arbeitgeber mit Hilfe einer Detektivagentur durchgeführte geheime Videoüberwachung und die Verwendung der dadurch erlangten persönlichen Daten im arbeitsrechtlichen Verfahren eine Verletzung ihrer Privatsphäre iSv. Art. 8 EMRK dar. Laut der Bf. stelle die von ihrem Arbeitgeber mit Hilfe einer Detektivagentur durchgeführte geheime Videoüberwachung und die Verwendung der dadurch erlangten persönlichen Daten im arbeitsrechtlichen Verfahren eine Verletzung ihrer Privatsphäre iSv. Artikel 8, EMRK dar.

1. Zur Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK 1. Zur Anwendbarkeit von Artikel 8, EMRK

Der GH erinnert daran, dass sich das Konzept des Privatlebens auch auf Aspekte der persönlichen Identität – wie etwa das Bild oder den Namen einer Person – bezieht. Im Kontext der fotografischen Überwachung von Personen hat er bereits festgehalten, dass das Aufzeichnen von Daten und ihre systematische bzw. dauerhafte Verwendung das Privatleben berühren können. In einem solchen Fall wurde darauf abgestellt, ob die fragliche Überwachungsmaßnahme auf eine bestimmte Person gerichtet war oder nicht und ob persönliche Daten verarbeitet bzw. in einer Art und Weise verwendet wurden, dass sie einen Eingriff in das Privatleben darstellten.

Im vorliegenden Fall wurden über das Verhalten der Bf. an ihrem Arbeitsplatz auf Geheiß ihres Arbeitgebers Videoaufnahmen – ohne sie über diese Maßnahme zuvor zu verständigen – angefertigt. Das Bildmaterial wurde von mehreren Personen, die für die Detektei bzw. ihren Arbeitgeber tätig waren, untersucht bzw. bearbeitet und sodann im – öffentlichen – Verfahren vor den Arbeitsgerichten verwendet. Der GH geht davon aus, dass das Privatleben der Bf. von diesen Maßnahmen betroffen war. Art. 8 EMRK ist somit anwendbar. Im vorliegenden Fall wurden über das Verhalten der Bf. an ihrem Arbeitsplatz auf Geheiß ihres Arbeitgebers Videoaufnahmen – ohne sie über diese Maßnahme zuvor zu verständigen – angefertigt. Das Bildmaterial wurde von mehreren Personen, die für die Detektei bzw. ihren Arbeitgeber tätig waren, untersucht bzw. bearbeitet und sodann im – öffentlichen – Verfahren vor den Arbeitsgerichten verwendet. Der GH geht davon aus, dass das Privatleben der Bf. von diesen Maßnahmen betroffen war. Artikel 8, EMRK ist somit anwendbar.

2. Zur Vereinbarkeit mit Art. 8 EMRK 2. Zur Vereinbarkeit mit Artikel 8, EMRK

Die Bf. bringt vor, der Eingriff in ihre Rechte gemäß Art. 8 EMRK sei unrechtmäßig gewesen. Die innerstaatlichen Gerichte hätten das nationale Recht nicht korrekt angewendet. Zum Zeitpunkt der geheimen Videoüberwachung sei die RL 95/46/EG (Anm.: RL 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.10.1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr.) vom Gesetzgeber noch nicht umgesetzt worden, was Arbeitsverhältnisse angehe, und habe ihre Überwachung folglich auf keiner gesetzlichen Grundlage beruht. Die relevanten Rechtsvorschriften hätten darüber hinaus keine ausreichenden Garantien gegen Missbrauch enthalten. Jedenfalls könne ein gegenüber einem Arbeitnehmer gehegter Diebstahlsverdacht niemals eine Videoüberwachung rechtfertigen. Die Bf. bringt vor, der Eingriff in ihre Rechte gemäß Artikel 8, EMRK sei unrechtmäßig gewesen. Die innerstaatlichen Gerichte hätten das nationale Recht nicht korrekt angewendet. Zum Zeitpunkt der geheimen Videoüberwachung sei die RL 95/46/EG Anmerkung, RL 95/46/EG des

Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.10.1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr.) vom Gesetzgeber noch nicht umgesetzt worden, was Arbeitsverhältnisse angehe, und habe ihre Überwachung folglich auf keiner gesetzlichen Grundlage beruht. Die relevanten Rechtsvorschriften hätten darüber hinaus keine ausreichenden Garantien gegen Missbrauch enthalten. Jedenfalls könne ein gegenüber einem Arbeitnehmer gehegter Diebstahlsverdacht niemals eine Videoüberwachung rechtfertigen.

Die Bf. beklagt sich nicht über staatliche Überwachungsmaßnahmen, wurde die Überwachung doch von ihrem Arbeitgeber – einer privaten Firma – angeordnet. Die Beschwerde wirft vielmehr die Frage auf, ob der Staat ihr adäquaten Schutz ihres Privatlebens im Hinblick auf die Videoüberwachung an ihrem Arbeitsplatz gewährte.

Vorab ist festzuhalten, dass die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitgeber auf die Videoüberwachung eines Arbeitnehmers Rückgriff nehmen konnte, wenn dieser im Verdacht stand, an seinem Arbeitsplatz eine Straftat begangen zu haben, zum maßgeblichen Zeitpunkt gesetzlich nicht geregelt waren. § 32 Bundesdatenschutzgesetz (im Folgenden: BDSG), der diesen Bereich abdeckt, trat erst am 1.9.2009 in Kraft. Der GH findet allerdings, dass das BAG in seiner Rechtsprechung zur Reichweite des von Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 GG garantierten Rechts auf freie Entfaltung ihrer/seiner Persönlichkeit unter Wahrung ihrer/seiner Menschenwürde wichtige Grenzen hinsichtlich der Zulässigkeit einer derartigen Überwachung gezogen hat, um Arbeitnehmer vor willkürlichen Eingriffen in ihre Persönlichkeitsrechte zu bewahren. Vorab ist festzuhalten, dass die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitgeber auf die Videoüberwachung eines Arbeitnehmers Rückgriff nehmen konnte, wenn dieser im Verdacht stand, an seinem Arbeitsplatz eine Straftat begangen zu haben, zum maßgeblichen Zeitpunkt gesetzlich nicht geregelt waren. Paragraph 32, Bundesdatenschutzgesetz (im Folgenden: BDSG), der diesen Bereich abdeckt, trat erst am 1.9.2009 in Kraft. Der GH findet allerdings, dass das BAG in seiner Rechtsprechung zur Reichweite des von Artikel 2, Absatz eins, in Verbindung mit Artikel eins, GG garantierten Rechts auf freie Entfaltung ihrer/seiner Persönlichkeit unter Wahrung ihrer/seiner Menschenwürde wichtige Grenzen hinsichtlich der Zulässigkeit einer derartigen Überwachung gezogen hat, um Arbeitnehmer vor willkürlichen Eingriffen in ihre Persönlichkeitsrechte zu bewahren.

Demnach ist ein Arbeitgeber nur dann zur Überwachung eines Arbeitnehmers per Video an dessen Arbeitsplatz berechtigt, wenn ein begründeter Verdacht besteht, er habe ein Delikt begangen, und sofern die Überwachung verhältnismäßig gegenüber den Zielen der strafrechtlichen Untersuchung ist. Diese Garantien gegen Missbrauch wurden schließlich in § 32 BDSG gesetzlich verankert. Sie spiegeln die zunehmende Wachsamkeit beim Schutz der Privatsphäre wider, die für ein Schritthalten mit den neuen Kommunikationstechnologien und der damit einhergehenden Speicherung und Reproduzierung von persönlichen Daten unerlässlich ist. Demnach ist ein Arbeitgeber nur dann zur Überwachung eines Arbeitnehmers per Video an dessen Arbeitsplatz berechtigt, wenn ein begründeter Verdacht besteht, er habe ein Delikt begangen, und sofern die Überwachung verhältnismäßig gegenüber den Zielen der strafrechtlichen Untersuchung ist. Diese Garantien gegen Missbrauch wurden schließlich in Paragraph 32, BDSG gesetzlich verankert. Sie spiegeln die zunehmende Wachsamkeit beim Schutz der Privatsphäre wider, die für ein Schritthalten mit den neuen Kommunikationstechnologien und der damit einhergehenden Speicherung und Reproduzierung von persönlichen Daten unerlässlich ist.

Der GH gibt sich daher damit zufrieden, dass zum relevanten Zeitpunkt die Achtung des Privatlebens der Bf. mit Rücksicht auf die geheime Videoüberwachung in angemessener Weise durch die innerstaatliche Rechtsprechung geschützt wurde, ohne dass der Staat gesetzliche Regelungen hätte erlassen müssen, um seinen positiven Verpflichtungen unter Art. 8 EMRK Genüge zu tun. Der GH gibt sich daher damit zufrieden, dass zum relevanten Zeitpunkt die Achtung des Privatlebens der Bf. mit Rücksicht auf die geheime Videoüberwachung in angemessener Weise durch die innerstaatliche Rechtsprechung geschützt wurde, ohne dass der Staat gesetzliche Regelungen hätte erlassen müssen, um seinen positiven Verpflichtungen unter Artikel 8, EMRK Genüge zu tun.

Was nun die geheime Videoüberwachung eines Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz angeht, handelt es sich hierbei um einen beträchtlichen Eingriff in sein Privatleben, findet doch eine filmische – reproduzierbare – Dokumentation über sein Verhalten statt, dem er sich angesichts der vertraglichen Verpflichtung, an diesem Ort zu arbeiten, nicht entziehen kann. Andererseits hoben die nationalen Gerichte hervor, dass diese Maßnahme erst in Erwägung gezogen wurde, nachdem Unregelmäßigkeiten bei der Getränkeabrechnung entdeckt worden waren, die zu dem Diebstahlsverdacht gegen die Bf. und eine weitere Angestellte führten. Die Videoüberwachung kam lediglich in Bezug auf diese zwei Personen zum Tragen, war zeitlich – auf zwei Wochen – befristet und erstreckte sich nur auf den

Nahbereich der Kassa, der nicht als speziell abgeschotteter Ort betrachtet werden konnte, war doch die Getränkeabteilung, in der beide arbeiteten, der Öffentlichkeit zugänglich.

Die nationalen Gerichte unterstrichen ferner, dass nur eine begrenzte Zahl an Personen, nämlich Angehörige des Personals der Detektei bzw. des Arbeitgebers der Bf., die erlangten visuellen Daten verarbeiteten. Sie wurden lediglich zwecks Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Bf. und für das von ihr angestrebte arbeitsrechtliche Verfahren verwendet. Der Eingriff in ihr Privatleben war somit auf das Notwendige beschränkt, um die mit der Videoüberwachung verfolgten Ziele zu erreichen.

Ferner wurde Gewicht auf die Tatsache gelegt, dass der Arbeitgeber der Bf. ein beträchtliches Interesse am Schutz seiner von Art. 1 1. Prot. EMRK garantierten Eigentümerrechte hatte. Der GH stimmt mit den Gerichten überein, dass dessen Interessen nur effektiv gewahrt werden konnten, sofern er Beweise für das kriminelle Verhalten der Bf. sammeln und die Daten bis zum rechtskräftigen Abschluss des von der Bf. angestrebten arbeitsrechtlichen Verfahrens behalten konnte. Diese Vorgangsweise diene auch dem öffentlichen Interesse an einer geordneten Rechtspflege mit dem Ziel der Wahrheitsfindung. Schließlich hatte die geheime Videoüberwachung auch zum Ziel, andere Supermarktangestellte von einem Diebstahlsverdacht auszuschließen. Ferner wurde Gewicht auf die Tatsache gelegt, dass der Arbeitgeber der Bf. ein beträchtliches Interesse am Schutz seiner von Artikel eins, 1. Prot. EMRK garantierten Eigentümerrechte hatte. Der GH stimmt mit den Gerichten überein, dass dessen Interessen nur effektiv gewahrt werden konnten, sofern er Beweise für das kriminelle Verhalten der Bf. sammeln und die Daten bis zum rechtskräftigen Abschluss des von der Bf. angestrebten arbeitsrechtlichen Verfahrens behalten konnte. Diese Vorgangsweise diene auch dem öffentlichen Interesse an einer geordneten Rechtspflege mit dem Ziel der Wahrheitsfindung. Schließlich hatte die geheime Videoüberwachung auch zum Ziel, andere Supermarktangestellte von einem Diebstahlsverdacht auszuschließen.

Was die Abwägung der widerstreitenden Interessen anlangt, gab es den Gerichten zufolge kein anderes gleichwertiges effektives Mittel zum Schutz der Eigentümerrechte, welches in das Recht der Bf. auf Achtung ihres Privatlebens in einem geringeren Ausmaß eingegriffen hätte. Der GH schließt sich dieser Ansicht an. Er vermerkt allerdings, dass die von den Behörden im vorliegenden Fall vorgenommene Interessenabwägung nicht der einzig mögliche Weg war, wie sie ihren Konventionsverpflichtungen nachkommen konnten. Den widerstreitenden Interessen könnte in Hinkunft durchaus ein anderes Gewicht beigemessen werden, hält man sich das Ausmaß vor Augen, mit dem heutzutage ein Eindringen in die Privatsphäre durch neue und immer noch ausgefeiltere Technologien möglich gemacht wird.

Dieser Teil der Beschwerde ist gemäß Art. 35 Abs. 3 und Abs. 4 EMRK zurückzuweisen (einstimmig). Dieser Teil der Beschwerde ist gemäß Artikel 35, Absatz 3 und Absatz 4, EMRK zurückzuweisen (einstimmig).

II. Zur behaupteten Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK alleine und iVm. Art. 14 EMRK
Zur behaupteten Verletzung von Artikel 6, Absatz eins, EMRK alleine und in Verbindung mit Artikel 14, EMRK

Die Bf. behauptet, das Strafverfahren sei unfair gewesen, da die Gerichte sich geweigert hätten, die von ihr benannten Zeugen zu hören, um den Beweis dafür zu liefern, dass sie keinen Diebstahl begangen habe. Sie beklagt sich ferner über die Verweigerung der Verfahrenshilfe durch das BAG ungeachtet ihres Unvermögens, sich einen Rechtsbeistand zu leisten. Hätte ihre Anwältin sich nicht bereit erklärt, sie kostenlos zu vertreten, wäre sie an der Weiterverfolgung ihrer Klage vor dem BAG und dem BVerfG gehindert gewesen.

Der GH vermag keinen Anschein einer Konventionsverletzung zu erkennen. Dieser Teil der Beschwerde ist gemäß Art. 35 Abs. 3 und Abs. 4 EMRK zurückzuweisen (einstimmig). Der GH vermag keinen Anschein einer Konventionsverletzung zu erkennen. Dieser Teil der Beschwerde ist gemäß Artikel 35, Absatz 3 und Absatz 4, EMRK zurückzuweisen (einstimmig).

Die Beschwerde ist insgesamt für unzulässig zu erklären (einstimmig).

Vom GH zitierte Judikatur:

Wolfgang Schüssel/A v. 21.2.2002 (ZE), ÖJZ 2005, 276.

Peck/GB v. 28.1.2003, NL 2003, 19; ÖJZ 2004, 651.

Perry/GB v. 17.7.2003.

Hinweis:

Das vorliegende Dokument über die Zulässigkeitsentscheidung des EGMR vom 5.10.2010, Bsw. 420/07 entstammt der Zeitschrift "Newsletter Menschenrechte" (NL 2010, 335) bzw. der entsprechenden Datenbank des Österreichischen Institutes für Menschenrechte, Salzburg, und wurde von diesem dem OGH zur Aufnahme in die Entscheidungsdokumentation Justiz im RIS zur Verfügung gestellt.

Die Zulässigkeitsentscheidung im englischen Originalwortlaut (pdf-Format):

www.menschenrechte.ac.at/orig/10_6/Koepke.pdf

Das Original der Zulässigkeitsentscheidung ist auch auf der Website des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (www.echr.coe.int/hudoc) abrufbar.

Textnummer

EGM01037

Im RIS seit

24.03.2011

Zuletzt aktualisiert am

31.03.2017

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at