



OLG Wien Beschluss vom 12.1.2007, 7 Ra 3/07y – Zulässigkeit von
Videoüberwachungen in Betrieben

- 1. Es kommt im Arbeitsverhältnis immer wieder zu einer Kollision wichtiger Rechte sowohl der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers. Bei dieser Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ist stets eine Güterabwägung im Einzelfall vorzunehmen. Es ist zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient, oder ob Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sind.**
- 2. Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach muss eine vom Arbeitgeber zu seinem Schutz im Betrieb getroffene Regelung geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den angestrebten Zweck zu erreichen.**
- 3. Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg und Schutz gefördert werden kann. Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist die Regelung, wenn sie verhältnismäßig ist. Hier muss eine Gesamtabwägung zwischen der Intensität und Stärke des Eingriffs einerseits und dem Gewicht der den Eingriff rechtfertigenden Gründe andererseits vorgenommen werden. Die Grenze der Zumutbarkeit darf dabei nicht überschritten werden.**

Leitsätze verfasst von Dr. *Clemens Thiele*, LL.M.

Das Oberlandesgericht Wien hat als Rekursgericht durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes DDr. Huberger als Vorsitzenden sowie die Richter des Oberlandesgerichtes Dr. Stürzenbecher-Vouk und Mag. Weixelbraun in der Arbeitsrechtssache der klagenden und gefährdeten Partei Arbeiterbetriebsrat d*****, vertreten durch W***** Betriebsratsvorsitzender d*****, dieser vertreten durch F*****, Sekretär der Gewerkschaft M*****, wider die beklagte Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei N*****, vertreten durch Dr. D*****, Rechtsanwalt i*****, wegen Unterlassung, infolge des Rekurses der klagenden Partei gegen den Beschluss des Landesgerichtes St. Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 16.11.2006, 5 Cga 138/06g-4, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst: Dem Rekurs wird Folge gegeben, der angefochtene Beschluss aufgehoben und dem Erstgericht eine neuerliche Entscheidung nach Durchführung des Bescheinigungsverfahrens aufgetragen.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Begründung:

Die klagende und gefährdete Partei (im Folgenden: die klagende Partei) ist das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft der beklagten Partei. In den Betriebsräumen der beklagten Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei (im Folgenden: der beklagten Partei) wurden im Laufe des Kalenderjahres 2006 insgesamt vier Videokameras installiert.

Zur Sicherung ihres mit Klage vom 7.11.2006 gestellten Unterlassungsbegehrens beantragte die klagende Partei, der beklagten Partei aufzutragen, die weitere Verwendung der Videokameras zu unterlassen sowie die ohne Zustimmung des Arbeiterbetriebsrates installierten Videokameras zu beseitigen.

Dazu brachte die klagende Partei vor, es handle sich bei den installierten vier Videokameras um ein

technisches Kontrollsystem, wodurch die Menschenwürde der davon betroffenen Arbeitnehmer verletzt werde. Die Arbeitnehmer wären zwar in zwei Mitarbeiterabstimmungen vom 28.08.2006 und vom 05.10.2006 überwiegend für die Installierung der Videokameras gewesen, jedoch hätte die klagende Partei nicht zugestimmt.

Zur Begründung der beantragten einstweiligen Verfügung brachte die klagende Partei vor, es würden ihr folgende unwiederbringliche Schäden drohen:

- Die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei (und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer) könnten bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht in der vom ArbVG vorgesehenen Weise geschützt werden;
- die klagende Partei würde in ihrer Eigenschaft als Organ der Arbeitnehmerschaft aufgrund der rechtswidrigen Vorgangsweise der Beklagten einen einschneidenden Ansehensverlust erleiden und es würde das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft in Angelegenheiten des § 96 ArbVG bis zu einer endgültigen Gerichtsentscheidung „ausgehöhlt“ werden.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Sicherungsantrages. Die installierten Kameras im Betrieb seien nicht geeignet, unwiederbringliche Schäden der klagenden Partei herbeizuführen. Die Kameras würden Bilder von den Zu- und Abgängen der Betriebsräume und nicht von den Arbeitsplätzen und den Mitarbeitern zeigen. Mit den Kameras solle nur die Überwachung dahingehend vorgenommen werden, dass nicht unbefugte Personen, insbesondere Kunden, Waren gegen den Willen und ohne Wissen der beklagten Partei fort bringen und so die beklagte Partei schädigen würden. Da keine Nachteile für die Mitarbeiter der beklagten Partei bestünden und auch nicht zu erwarten seien, bestehe kein Anlass, vorab das beantragte Ergebnis der klagenden Partei mit einstweiliger Verfügung herbeizuführen (ON 3).

Mit dem angefochtenen Beschluss wies das *Erstgericht* den Sicherungsantrag ab. In rechtlicher Hinsicht kam es zu dem Ergebnis, dass bei Eingriffen in die Privatsphäre von Menschen immer ein unwiederbringlicher Schaden drohe.

Der geltend gemachte Anspruch sei aber zu bescheinigen. Aus den vorgelegten vier Fotos, Beilagenkonvolut ./A, sei nicht ersichtlich, ob die installierten Kameras geeignet seien, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu zeigen. Die Bescheinigung des gegenwärtigen Bestehens des Anspruches sei misslungen und werde im Hauptverfahren zu prüfen sein. Überdies sei zu berücksichtigen, dass eine einstweilige Verfügung nur zur Sicherung des konkret geltend gemachten (Haupt-) Anspruches angeordnet werden könne. Der zu sichernde Anspruch müsse mit dem Klageanspruch identisch sein. Die einstweilige Verfügung müsse sich immer im Rahmen des Hauptanspruchs halten; der gefährdeten Partei dürften Maßnahmen, auf die sie auch bei siegreicher Durchsetzung des Hauptanspruchs kein Recht hätte, auch im Provisorialverfahren nicht zugesprochen werden. Während sich das Klagebegehren auf die verletzte Menschenwürde der Mitarbeiter der beklagten Partei stütze, beziehe sich der Sicherungsantrag auf einen anderen Sachverhalt, nämlich auf den Ansehensverlust und die Umgehung der Rechte der klagenden Partei. Es fehle die Identität des Klageanspruches mit dem Sicherungsanspruch.

Gegen diesen Beschluss richtet sich der Rekurs der klagenden Partei mit dem Antrag auf Abänderung im Sinne der Erlassung der einstweiligen Verfügung (ON 5). Die beklagte Partei beantragt, dem Rekurs nicht Folge zu geben (ON 6). Der Rekurs ist berechtigt.

1. Das Erstgericht führt zunächst zutreffend aus, dass der zu sichernde Anspruch zu bescheinigen ist. Diese Bescheinigung wurde von der gefährdeten Partei in Form der Vorlage von vier Lichtbildern (Konv. ./A) und der Einvernahme des Betriebsratsvorsitzenden der N*** M**** L**** GesmbH als Auskunftsperson angeboten. Entgegen den Ausführungen des Erstgerichtes ist aus den vorgelegten vier Lichtbildern (Beilagenkonvolut ./A) zu ersehen, dass es sich dabei ganz offensichtlich um Arbeitsplätze im Betrieb der beklagten Partei handelt, über welchen Videokameras installiert wurden; auf dem ersten Lichtbild ist eine Person auch zu sehen. Im

Einzelnen zu erkennen sind Arbeitsplätze eines Kunststoff bzw Elektroaumes, ein Arbeitsplatz mit einer Kreissäge und mit einer Spenglerei, weiters ist offensichtlich beim Ausgang aus einem Raum ebenfalls eine Videokamera angebracht.

Durch diese Videokameras können die in diesen Räumen befindlichen, als auch kommende und weggehende Personen videoüberwacht werden. Die Schlussfolgerung des Erstgerichtes, es wäre nicht ersichtlich, ob die installierten Kameras geeignet seien, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu zeigen, ist nicht nachvollziehbar. Jedenfalls hätte das Erstgericht bei Vorliegen von Zweifeln darüber, ob die installierten Kameras geeignet sind, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu zeigen, die angebotene Auskunftsperson, den Betriebsratsvorsitzenden der klagenden Partei, einzuvernehmen gehabt.

Mangels Einvernahme der angebotenen Auskunftsperson ist das Bescheinigungsverfahren mangelhaft geblieben.

2. Weitere Grundvoraussetzung der Erlassung einer einstweiligen Verfügung ist – neben der Anspruchsbescheinigung – auch die Gefährdungsbescheinigung durch den Antragsteller (RIS-Justiz RS0005175; Kodek in Angst EO § 381 Rz 5). Die Erlassung einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung anderer als Geldforderungen setzt nach § 381 Z 2 EO einen drohenden unwiderbringlichen Schaden voraus. Ein solcher liegt dann vor, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand nicht möglich ist und Schadenersatz nicht geleistet werden kann oder Geldersatz dem verursachten Schaden nicht völlig adäquat ist (RIS-Justiz RS0005275; ÖBl 1972, 77; SZ 49/11; 6 Ob 2088/96v ua). Die Gefahr eines unwiderbringlichen Schadens muss sich aus dem vom Erstgericht als bescheinigt angenommenen Sachverhalt ergeben oder es müssen konkrete Umstände vorliegen, die den Eintritt dieses Nachteiles als wahrscheinlich erscheinen lassen (7 Ob 92/04m mwN; WoBl 1992, 163).

In diesem Zusammenhang übersieht das Erstgericht, dass die gefährdete Partei nicht nur einen unwiderbringlichen Schaden durch einen einschneidenden Ansehensverlust und ein „Aushöhlen“ des Mitbestimmungsrechtes der Belegschaft der beklagten Partei behauptet, sondern auch einen unwiderbringlichen Schaden dadurch, – dass die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht geschützt wären. Mit dieser Behauptung einer Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer hat die gefährdete Partei konkrete Umstände eines unwiderbringlichen Schadens behauptet. Die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer impliziert auch die Verletzung der Menschenwürde.

Gemäß § 16 ABGB hat jeder Mensch angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte und ist daher als eine Person zu betrachten. Diese Bestimmung wird heute allgemein nicht als bloßer Programmsatz, sondern als Zentralnorm unserer Rechtsordnung angesehen. Sie anerkennt die Persönlichkeit als Grundwert. Aus ihr wird - ebenso wie aus anderen durch die Rechtsordnung geschützten Grundwerten (Art 8 MRK, § 1 DSGVO) - das jedermann angeborne Persönlichkeitsrecht auf Achtung seines Privatbereiches und seiner Geheimsphäre abgeleitet (8 Ob 108/05y mwN; RIS-Justiz RS 0008993). Entscheidend für den jeweiligen Schutz ist eine Güter- und Interessenabwägung (8 Ob A 288/01p; SZ 67/173 mwH; RIS-Justiz RS0008993). Diese und weitere Grundrechte wie etwa jenes der Gleichbehandlung (Art 7 B-VG; Art 2 StGG, Art 14 MRK) spiegeln in ihrer Gesamtheit die Menschenwürde wieder, deren Schutz sie dienen(8 Ob A 288/01p). Europäische Vorgaben betreffend die Schranken für die Videoüberwachung finden sich in den Begründungserwägungen 14 und 17 sowie in Art 33 Abs 2 der Europäischen Datenschutzrichtlinie. Datenschutzrecht gilt danach, soweit die Verarbeitung in einer automatisierten Datei oder in einer strukturierten Sammlung erfolgt. An die Anforderungen zur Strukturierung sind jedoch geringe Anforderungen zu stellen (vgl. Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24.Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr; Amtsblatt Nr. L 281 vom 23/11/1995 S. 0031-0050). Ob eine Datenspeicherung erfolgt, ist noch ungeklärt (vgl

Rekursbeantwortung ON 6).

Eine Kontrollmaßnahme gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG berührt die Menschenwürde dann, wenn nach dem anzuwendenden objektiven Maßstab die denkbare Möglichkeit eines Eingriffs in die Sphäre der Menschenwürde durch ein derartiges System besteht. Die Persönlichkeitsrechte wirken, wengleich durch den Arbeitsvertrag abgeschwächt und modifiziert, auch im dienstlichen Bereich fort und schützen dort den Arbeitnehmer insbesondere vor Erniedrigung, Ungleichbehandlung und Willkür. Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG berührt werden (8 ObA 288/01p mwN).

Der Konflikt zwischen widerstrebenden Persönlichkeitsrechten stellt sich aus der Warte der Grundrechte betrachtet regelmäßig auch als Grundrechtskonflikt mit Drittwirkungseffekten dar. In solchen Fällen geht die Rechtsprechung von einer grundrechtlich verankerten Pflicht zur umfassenden Interessenabwägung aus. Steht das in Art 5 StGG normierte Grundrecht der Unverletzlichkeit des Eigentums des Arbeitgebers den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privatbereichs und seiner Geheimsphäre gegenüber, so ist in die vorzunehmende Interessenabwägung der bestehende Arbeitsvertrag einzubeziehen, der einerseits Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, andererseits aber auch Treuepflichten des Arbeitnehmers nach sich zieht. Die Grundrechtsbindung und die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstgeber, Eingriffe in Persönlichkeitsrechte auf die schonendste noch zielführende Art vorzunehmen. Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG verletzt werden (vgl 8 ObA 288/01p ; 8 Ob 108/05y). Diese Grundsätze sind bei Durchführung des Bescheinigungsverfahrens zu beachten.

Zusammenfassend sind diese Erwägungen wie folgt darzustellen:

Es kommt somit im Arbeitsverhältnis immer wieder zu einer Kollision wichtiger Rechte sowohl der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers. Bei dieser Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ist deshalb stets eine Güterabwägung im Einzelfall vorzunehmen. Es ist zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient, oder ob Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sind.

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes bestimmt nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach muss eine vom Arbeitgeber zu seinem Schutz im Betrieb getroffene Regelung:

- geeignet,
- erforderlich und
- angemessen sein,

um den angestrebten Zweck zu erreichen.

Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg und Schutz gefördert werden kann. Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht.

Angemessen ist die Regelung, wenn sie verhältnismäßig ist. Hier muss eine Gesamtabwägung zwischen der Intensität und Stärke des Eingriffs einerseits und dem Gewicht der den Eingriff rechtfertigenden Gründe andererseits vorgenommen werden. Die Grenze der Zumutbarkeit darf dabei nicht überschritten werden.

Im Hinblick auf die aufgezeigten Mängel war dem Rekurs Folge zu geben und die Rechtssache zur Durchführung des Bescheinigungsverfahrens und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückzuverweisen. Der Kostenvorbehalt hinsichtlich der Kosten des Rekursverfahrens gründet sich auf § 52 Abs 1 ZPO (iVm §§ 402, 78 EO).

Anmerkung*

I. Das Problem

Die Mitarbeiter einer Firma in Niederösterreich sollten angeblich mit Kameras überwacht worden sein. Sie hatten daher die Geschäftsleitung mit Unterstützung der Gewerkschaft geklagt. Der Betriebsinhaber argumentierte, die Überwachung diene ausschließlich der Sicherheit. Der Betriebsrat verlautete demgegenüber, gegen die Überwachung von Eingängen und Wegen im Inneren an sich nichts einzuwenden; es wären aber auch Arbeitsplätze und der Gang, in dem sich die Toilette befand, erfasst, wogegen man sich vehement wehrte.

Der Arbeiterbetriebsrat klagte auf Unterlassung der seiner Meinung nach zustimmungspflichtigen Überwachungsmaßnahme und beantragte eine Einstweilige Verfügung gegen den Betriebsinhaber. Das LG St. Pölten wies den Sicherungsantrag ab. Das OLG Wien als Arbeitsgericht II. Instanz hatte letztlich darüber zu entscheiden, ob der Anspruch des Klägers ausreichend bescheinigt und ob eine Gefährdung iS eines unwiederbringlichen Schadens zu befürchten wäre?

II. Die Entscheidung des Gerichts

Das Rekursgericht hob die aus formalen Gründen erfolgte Abweisung des Sicherungsantrages auf und betonte zunächst, das aus den vorgelegten Lichtbildern sehr wohl zu erkennen war, dass eine betriebliche Videoüberwachung zu befürchten wäre, die in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter eingreifen könnte. Neben dieser Anspruchsbescheinigung war auch die weitere Grundvoraussetzung der Erlassung einer einstweiligen Verfügung, nämlich die Gefährdungsbescheinigung durch den Antragsteller erfüllt. Die Erlassung einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung anderer als Geldforderungen setzt nach § 381 Z 2 EO einen drohenden unwiederbringlichen Schaden voraus. Ein solcher liegt dann vor, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand nicht möglich ist und Schadenersatz nicht geleistet werden kann oder Geldersatz dem verursachten Schaden nicht völlig adäquat ist. Die Gefahr eines unwiederbringlichen Schadens ergab sich bereits daraus, dass die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht geschützt wären, m.a.W. Aufgrund der behaupteten Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer.

Das OLG Wien beschränkte sich allerdings nicht auf eine formale Aufhebung, sondern machte dem Erstgericht konkrete Vorgaben zur Zulässigkeitsprüfung einer betrieblichen Videoüberwachung, die eine Kontrollmaßnahme nach § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG darstellte.

III. Kritische Würdigung und Ausblick

Die vorliegende Provisoriale ist wohlbegründet und im Ergebnis zutreffend.

Videoüberwachung in Betrieben wird ein immer brisanteres Thema. Zum einen wird der Einsatz von Video zum Schutz vor Diebstahl und Verbrechen interessanter, weil die Kosten für die Technik in den vergangenen Jahren rapide gesunken sind. Überraschenderweise fordert aber auch der Datenschutz den zunehmenden Einsatz von Überwachungskameras heraus, etwa um Rechenzentren "im Auge" zu behalten, in denen sensible Daten verarbeitet werden.

Zum anderen ist mit erheblichem Widerstand des Betriebsrats zu rechnen, der eine Totalüberwachung der Mitarbeiter befürchtet. Mit einer Betriebsvereinbarung, in der Form und Ausmaß der Überwachung genau festgehalten sind, können die wichtigsten Rechtsfragen ausgeräumt und das Betriebsklima gerettet werden.

Es kommt daher im Arbeitsverhältnis immer wieder zu einer Kollision wichtiger Rechte sowohl der

* RA Dr. *Clemens Thiele*, LL.M. Tax (GGU), Anwalt.Thiele@eurolawyer.at, Rechtsanwalt in Salzburg und gerichtlich beedeter Sachverständiger für Urheberfragen aller Art, Näheres unter <http://www.eurolawyer.at>.

Arbeitnehmer und des Arbeitgebers. Bei dieser Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ist deshalb stets eine Güterabwägung im Einzelfall vorzunehmen. Es ist zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient, oder ob Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sind.

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**. Danach muss eine vom Arbeitgeber zu seinem Schutz im Betrieb getroffene Regelung:

- geeignet,
- erforderlich und
- angemessen sein,

um den angestrebten Zweck zu erreichen. **Geeignet** ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg und Schutz gefördert werden kann.¹ **Erforderlich** ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht.² **Angemessen** ist die Regelung, wenn sie verhältnismäßig ist.³ Hier muss eine Gesamtabwägung zwischen der Intensität und Stärke des Eingriffs einerseits und dem Gewicht der den Eingriff rechtfertigenden Gründe andererseits vorgenommen werden. Die Grenze der Zumutbarkeit darf dabei nicht überschritten werden.⁴ Eine verdachtsunabhängige, dauerhafte Videoüberwachung einer Belegschaft kann aber als unverhältnismäßig angesehen werden.⁵

IV. Zusammenfassung

Die Gerichte wägen bei der Videoüberwachung in Betrieben stets im Einzelfall das allgemeine Persönlichkeitsrecht mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ab. Ob in das Persönlichkeitsrecht zulässig eingegriffen wird, der Arbeitgeber also zu Recht seinen Betrieb durch Videoüberwachung schützt, hängt davon ab, ob diese Maßnahme geeignet, erforderlich und angemessen ist, um den angestrebten Zweck zu erreichen. Gegen (drohende) Verstöße bzw. bevorstehende Überwachungsmaßnahmen kann der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung gegen den Betriebsinhaber erwirken, da bei Persönlichkeitsverletzungen eine Gefahrenbescheinigung idR entfällt.

1 OGH 19.12.2005, 8 Ob 108/05y, Zak 2006/125, 74 = ÖJZ-LSK 2006/79 = EvBl 2006/67, 376 (Noll) = RdW 2006/253, 273 = ecolex 2006/167, 385 = JBl 2006, 447 = MR 2006, 132 = ZfRV 2006/9, 72 = RZ 2006, 130 = SZ 2005/185 = ZÖR 2006, 690.

2 OGH 30.1.1997, 6 Ob 2401/96y, MR 1997, 150 = NZ 1998, 173 = SZ 70/18 = MietSlg 49.002 = immolex 1997/71 = ImmZ 1997, 214; LGZ Wien 25.8.2004, 38 R 202/04v, MietSlg 56.835.

3 OGH 28.3.2007, 6 Ob 6/06k, Zak 2007/382, 216 = MR 2007, 127; 14.5.1997, 7 Ob 89/97g, JBl 1997, 641 = EW r III/16 A/1 ff = MietSlg 49.003 = immolex 1997/174.

4 Vgl. bereits *Thiele*, Verwendung von Mitarbeiterfotos auf Firmenwebsites, wbl 2002, 397.

5 Vgl. auch jüngst dazu *Riesenkampff*, Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Installation von Videokameras in Ladenlokalen, ecolex 2007, 743; *Blum*, Rechtsgutachten: Videoüberwachung im Betrieb, infas 2006, 121