



Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

RUDOLF HUNDSTORFER  
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien  
Tel: +43 1 711 00 – 0  
Fax: +43 1 711 00 – 2156  
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at  
www.sozialministerium.at  
DVR: 0017001

**GZ: BMASK-462.202/0001-VII/B/9/2015**

Wien, 01.04.2015

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3932/J der Abgeordneten Walter Rauch und weiterer Abgeordneter betreffend Überwachung von Mitarbeitern mit GPS-Gerät** wie folgt:

**Frage 1:**

Der in der Anfrage genannte Fall war Gegenstand mir bekannter Medienberichte, unter anderem, wie in der Anfrage erwähnt, am 25. und 26.01.2015 in der „Kleinen Zeitung“ und im „Profil“.

**Fragen 2 und 3:**

Dass Arbeitgeber/innen Beschäftigte von Privatdetektiven observieren lassen, um ihnen ein vermutetes oder nur unterstelltes Fehlverhalten nachzuweisen, kommt in der Praxis leider öfter vor.

Am häufigsten motiviert sind solche Überwachungen in der Zeit von Krankenständen von Beschäftigten oder in der Absicht, einen besonderen Grund für eine Entlassung oder eine Nebenerwerbstätigkeit des oder der Beschäftigten aufzudecken, die dem Arbeitsverhältnis abträglich ist.

Vor dem Hintergrund der Wahrung der Persönlichkeitsrechte und die Achtung des Privatlebens ist eine detektivische Überwachung von Beschäftigten nur in Grenzen zu akzeptieren. Ausdrücklich durch Gesetze geregelt ist sie nicht.

Die Überwachung von Beschäftigten mit Hilfe eines Detektivbüros als solche - ohne weitere Verschärfungen wie im vorliegenden Fall - wird unter bestimmten Umständen schon seit Längerem von der höchstgerichtlichen Rechtsprechung für zulässig erachtet.

Die detektivische Überwachung von Beschäftigten ist nach der Rechtsprechung so weit rechtmäßig, als sie nicht das notwendige und durch die vorhandenen Verdachtsmomente gerechtfertigte Ausmaß überschreitet.

Ob die Überwachung rechtmäßig ist, hängt demnach erstens davon ab, wie weit der Verdacht begründet erscheint, ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin würde sich schuldhaft und schwerwiegend arbeitsvertragswidrig verhalten und zweitens, welche Methoden der Überwachung angewendet werden.

Die Methode der Zuhilfenahme eines Detektivbüros wird allein als solche noch nicht für rechtswidrig gehalten.

**Frage 4:**

Falls und soweit eine Überwachung von Beschäftigten durch Detektivbüros nach den oben geschilderten Kriterien rechtmäßig ist, ist sie nicht strafbar.

Die Frage der Strafbarkeit einer *nicht* rechtmäßigen Observation von Beschäftigten wird durch arbeitsrechtliche Vorschriften nicht beantwortet und müsste an den Bundesminister für Justiz gerichtet werden.

**Frage 5:**

Das Anbringen eines GPS-Geräts am Privatfahrzeug eines Arbeitnehmers, um sich Informationen über alle Bewegungen des Arbeitnehmers im Krankenstand und alle vom Arbeitnehmer aufgesuchten Orte zu verschaffen, ist in Fällen wie dem in der Anfrage konkret angesprochenen arbeitsrechtlich als rechtswidrig zu qualifizieren.

Die Gründe für die Rechtswidrigkeit liegen einerseits in Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG). Gemäß § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG bedarf die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer/innen, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren, der Zustimmung des Betriebsrates; d.h. es ist zur rechtmäßigen Durchführung solcher Maßnahmen im Betrieb die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich.

Die Zustimmungspflicht des Betriebsrates gemäß § 96 ArbVG besteht immer dann, wenn die Menschenwürde „berührt“ wird. Umgekehrt ist in jenen Fällen, in denen die Menschenwürde nicht nur berührt, sondern verletzt wird, die Kontrolle – unabhängig von einer allfälligen Zustimmung des Betriebsrates – jedenfalls rechtswidrig.

Die Installierung eines GPS-Gerätes in einem Dienstwagen wäre als Kontrollmaßnahme zu werten, die § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG unterliegt. Die Rechtmäßigkeit könnte dann gewahrt sein, wenn die Installierung der Sicherheit des Fahrers/der Fahrerin des Dienstwagens dient. Aber auch dann wäre die Rechtmäßigkeit von der Zustimmung des Betriebsrates zur Installierung des GPS-Gerätes abhängig.

Wenn hingegen das GPS-Gerät an einem im Privateigentum des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehenden Fahrzeug angebracht wird und die Kontrolle über die Arbeitsleistung hinaus auf eine umfassende Kontrolle des Privatlebens des Arbeitnehmers/der Arbeitneh-

merin abzielt, ist dies wohl als Verletzung der Menschenwürde und damit als ungesetzlich zu werten.

Andererseits kann sich die arbeitsrechtliche Rechtswidrigkeit aus der Schwere und Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs in Persönlichkeitsrechte ergeben.

Die Installierung eines GPS-Gerätes an einem Privatfahrzeug ohne Wissen des Fahrzeughalters und die dadurch ermöglichte lückenlose Observierung des Fahrzeughalters sind keine angemessenen und schonendsten Mittel der Überwachung - selbst wenn die detektivische Überwachung als solche prinzipiell für zulässig gehalten wird. Angesichts der Unangemessenheit und Unverhältnismäßigkeit solcher Kontrollmethoden wäre dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin ein anderweitiger Nachweis des vermuteten Arbeitnehmerfehlverhaltens zuzumuten.

**Frage 6:**

Die strafrechtliche Qualifizierung des beschriebenen Verhaltens fällt nicht in die Zuständigkeit meines Ressorts, sondern in die des Bundesministers für Justiz.

**Frage 7:**

Nein.

**Fragen 8 bis 10:**

Wie sich auch aus der Beantwortung der Fragen 4 und 6 ergibt, ist eine allfällige Strafbarkeit bei der Anwendung von Überwachungsmethoden nicht Gegenstand arbeitsrechtlicher Vorschriften.

Außerdem ist das Sozialministerium weder Strafbehörde im Fall von Übertretungen arbeitsrechtlicher Vorschriften noch eine regelmäßig zu befassende Beschwerde- oder Meldestelle.

Beschwerden, die allenfalls im thematischen Zusammenhang mit der parlamentarischen Anfrage stehen und im Sozialministerium einlangen, sind aus diesen Gründen statistisch nicht signifikant und werden daher auch nicht zahlenmäßig erfasst.

**Fragen 11 bis 13:**

Das Sozialministerium informiert über alle rechtlichen Belange des Arbeitslebens in den täglichen telefonischen Auskünften, Antwort-E-Mails und in sonstigen individuellen Kontakten.

Die Homepages des Sozialministeriums (<http://www.sozialministerium.at/site/>) und des vom Sozialministerium mitbetreuten so genannten Unternehmensserviceportals (<https://www.usp.gv.at/>) bieten an die Allgemeinheit gerichtete Informationen, auch zu den Rechten im Krankenstand.

Mit freundlichen Grüßen

Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	g4TdjWkV68oVM2zNMDoS8N1SVMdT8+xpAK824x7us4OuVXnKI7naEZBII3aHAnyYBS aM9YFxho+K9n/iiTmEYJBOQPZVzN2aiNKWfPGC411b7Tc8xu2EV/xhnC/xn4Z5pKv4N 3AQ+3xM+iFxqmKW5SryQPX9RTZj/NUPVKbk+8=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit	2015-04-24T08:25:54+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: <a href="http://www.signaturpruefung.gv.at">http://www.signaturpruefung.gv.at</a> Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: <a href="http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052">http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052</a>	