



## Erläuterungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz

### 1. Problematik

Videoüberwachungsanlagen, heutzutage oft auch als Webcam vorhanden, lösen erfahrungsgemäss bei den betroffenen Arbeitnehmern negative Gefühle aus und verschlechtern das allgemeine Betriebsklima. Sie können das Wohlbefinden, die psychische Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit des Personals beeinträchtigen. Es liegt deshalb im Interesse aller Beteiligten, wenn Videoüberwachungsanlagen nur dann eingesetzt werden, wenn weniger einschneidende Massnahmen den angestrebten Zweck nicht zu erreichen vermögen.

### 2. Gesetzliche Grundlagen

Der Arbeitgeber ist gehalten, die Gesundheit und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und zu achten<sup>1</sup>. Im Zusammenhang mit der Überwachung bedeutet dies, dass Überwachungssysteme, die das Verhalten einer Person überwachen sollen, nicht eingesetzt werden dürfen. Wenn sie aus anderen Gründen erforderlich sind, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden<sup>2</sup>. Der Arbeitgeber darf im Übrigen nur Daten über den Arbeitnehmer bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG, SR 235.1)<sup>3</sup>. Zu denken ist insbesondere an Art. 13 DSG, wonach eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

### 3. Voraussetzungen

Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie bei der Videoüberwachung durch private Personen (vgl. Merkblatt über die Videoüberwachung durch private Personen). Zusätzlich soll das Mitspracherecht der Mitarbeiter bzw. seiner Vertretungen vor Einsatz einer Videoüberwachungsanlage gewährt werden.

Ausserdem empfiehlt es sich, datenschutzfreundliche Technologien wie z. B. „Privacy Filters“ einzusetzen. Diese *Filter* verschlüsseln die gefilmten Gesichter in Echtzeit und garantieren so die Privatsphäre. Werden die Aufnahmen zur Identifizierung (z. B. bei der strafrechtlichen Verfolgung) gebraucht, können die Aufnahmen durch die autorisierten Personen entschlüsselt werden.

---

<sup>1</sup> Art. 328 Obligationenrecht (OR, SR 220).

<sup>2</sup> Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113).

<sup>3</sup> Art. 328b OR.

#### 4. Zweck

- Die Videoüberwachung aus organisatorischen Gründen, aus Gründen der Sicherheit oder zur Produktionssteuerung ist zulässig. Der Arbeitnehmer darf dabei nicht oder nur ausnahmsweise betroffen sein, da sonst eine Gefährdung seiner Gesundheit und seiner Bewegungsfreiheit möglich wird. Denkbar sind Videokameras ausserhalb der Gebäude und bei den Parkplätzen, bei Zugängen oder Eingängen, bei Durchgängen, bei gefährlichen Maschinen und Anlagen, in Tresorräumen, bei Gasinstallationen im Freien, bei Lagern mit gefährlichen oder wertvollen Gütern, bei Schaltherhallen einer Bank, usw.
- Denkbar sind auch stichprobenartige Videoüberwachungen der Angestellten zu Schulungszwecken. Dabei ist es mit dem Persönlichkeitsschutz nicht unvereinbar, wenn die Angestellten nur über die ausgewählte Aufnahmeperiode informiert werden. Die Aufnahmeperiode darf aus Gründen der Verhältnismässigkeit und des Persönlichkeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz so kurz wie möglich gehalten werden. Eine Dauer von drei Tagen scheint grundsätzlich genügend zu sein.
- Videoüberwachungssysteme, welche die gezielte Überwachung des Verhaltens des Arbeitnehmers zum Ziel haben, ist verboten. Die Verhaltensüberwachung durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig, weil sie verschiedene Elemente der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletzen kann. Tangiert wird vor allem die Privatsphäre, aber auch die Intimsphäre oder die familiären Verhältnisse eines oder mehrerer Arbeitnehmer. Sie kann auch die Gesundheit eines Arbeitnehmers tangieren, wenn die Überwachung permanent erfolgt und sich Letzterer einem ständigen Druck ausgesetzt fühlt. Die unangekündigte Verhaltensüberwachung stellt ausserdem eine Verletzung des Prinzips von Treu und Glaube<sup>4</sup> dar.

#### 5. Videoüberwachung im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts

Denkbar ist eine Überwachung des Arbeitnehmers im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts, wenn die Massnahme nach Einreichung einer Anzeige gegen Unbekannten richterlich oder gerichtspolizeilich angeordnet wurde. Für die Ausübung des Auskunftsrechtes im Rahmen eines hängigen Verfahrens ist nicht das Datenschutzgesetz, sondern sind die entsprechenden Verfahrensregeln anwendbar<sup>5</sup>.

Ausnahmsweise ist der Einsatz eines Überwachungssystems durch den Arbeitgeber zulässig, wenn Notstand<sup>6</sup> besteht. Möglich ist auch der Einsatz einer Videokamera, wenn Verdacht auf einer Straftat und vorherige Information über zeitlich beschränkte Überwachungen besteht.

#### 6. Ansprüche des Arbeitnehmers bei unzulässiger Überwachung

Wenn kein Notstand bestanden hat, können Verhaltensüberwachungen durch den Arbeitgeber nicht nur als unzulässige Beweismittel im Rahmen eines Prozesses betrachtet werden, sondern auch zivile<sup>7</sup> wie auch strafrechtliche<sup>8</sup> Folgen nach sich ziehen.

---

<sup>4</sup> Art. 4 Abs. 2 DSG.

<sup>5</sup> Art. 2 Abs. 2 lit. c DSG.

<sup>6</sup> Art. 34 StGB.

<sup>7</sup> Art. 15 bzw. 25 DSG.

<sup>8</sup> Art. 179<sup>quater</sup> StGB.

## 7. Beispiele

### 7.1 Beispiel 1: Die Videoüberwachung auf Baustellen

Heutzutage werden immer mehr Videoüberwachungen auf Baustellen vorgenommen. Angegebener Zweck solcher Videoüberwachungen ist einerseits die Diebstahlskontrolle, andererseits die Kostenersparnis dank Kontrolle des Baufortschritts auf Distanz. Der Zweck der Videoüberwachung wird den Arbeitnehmern oft nicht kommuniziert.

Der nächtliche Einsatz der Videokamera ist grundsätzlich gerechtfertigt. Die Überwachungsanlage wird aus Sicherheitsgründen (Prävention gegen Diebstahl) eingesetzt und betrifft nicht das Personal.

Der tägliche Einsatz ist hingegen problematisch. Auf den Einsatz einer Videoüberwachungsanlage für die Kontrolle des Baufortschritts muss grundsätzlich verzichtet werden, weil es unverhältnismässig ist (Verhältnismässigkeitsprinzip, Art. 4 Abs. 2 DSGVO). Die fehlende Verhältnismässigkeit zeigt sich auch in der Beziehung zwischen Anzahl der an die Überwachung interessierten Personen einerseits und Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer andererseits. Eine Überwachungsanlage kann auch als Mittel zur Verhaltensüberwachung empfunden werden, wenn die betroffenen Arbeitnehmer nicht genau über den beabsichtigten Zweck orientiert werden. Der Arbeitnehmer kann sich aber auch trotz Information ständig beobachtet fühlen. Dies umso mehr, da Videokameras in der Regel mit Zoom-Funktionen ausgestattet sind, welche eine Identifikation von Personen ermöglichen und somit zur Verhaltensüberwachung missbraucht werden können.

Die Videoüberwachung auf Baustellen ist nur unter Einhaltung folgender kumulativer Voraussetzungen gestattet:

- Unzumutbarkeit des täglichen Augenscheins und Erforderlichkeit der Aufnahmen (Architekt und Baumeister müssten täglich aus einer grösseren Distanz kommen, um den Baufortschritt zu kontrollieren);
- Ersatz der Videokameras mit einem digitalen Fotoapparat ohne Zoom, welcher nur ein Paar mal pro Tag den Baufortschritt aufnimmt. Dadurch soll die Gefahr einer ständigen Verhaltensüberwachung vermieden werden. Der Einsatz der Videokamera wäre nur möglich, wenn sie schwenkbar ist, d. h. wenn sie nur während der Fotoaufnahmen auf die Baustelle gerichtet ist. Ansonsten müsste sie auf etwas gerichtet sein, das weder die Interessen der Arbeitnehmer noch jene von Dritten tangieren kann.
- Die Aufnahmen werden möglichst nur während Arbeitspausen oder nach Beendigung der Arbeit gemacht;
- Es sollen datenschutzfreundliche Technologien wie Privacy Filter (vgl. § 3) eingesetzt werden;
- Der Zweck der Fotoaufnahmen (Kostenersparnisse, Senkung des Koordinationsaufwandes, Rapportierung des Baufortschrittes) sowie die Erforderlichkeit der Aufnahmen, ihren Grund und ihre Häufigkeit pro Tag (z. B. 2x/Tag) wird den betroffenen Arbeitnehmern genau und schriftlich mitgeteilt und die Verhaltensüberwachung ausdrücklich ausgeschlossen;
- Die Aufnahmen werden im Internet nur passwortgeschützt und nur einer beschränkten Anzahl zugriffsberechtigten Personen für eine bestimmte, im Voraus festgelegte und beschränkte Dauer (z. B. während der Bauzeit) zur Verfügung gestellt.

### 7.2 Beispiel 2: Die Videoüberwachung von Kioskangestellten

Die Videoüberwachung von Kioskangestellten ist verboten, weil sie, meist unangekündigt, die Privatsphäre, aber auch die Intimsphäre oder die familiären Verhältnisse des Angestellten tangieren kann. Sie kann auch die Gesundheit des Angestellten tangieren, wenn sie einen ständigen, kränkenden Druck auf ihn ausübt. Die Verletzung des Geheim- oder Privatbereichs durch Aufnahmegeräte ist strafrechtlich relevant. Denkbar ist eine Überwachung des Kioskangestellten im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts

(Diebstahlsüberwachung), wenn die Massnahme richterlich angeordnet wird. Ausnahmsweise könnte man sich eine durch den Arbeitgeber vorgenommene Videoüberwachung vorstellen, wenn Notstand besteht. Der Arbeitgeber wäre aber in einem solchen Falle gehalten, so bald als möglich eine eventuelle weitere Überwachung durch die zuständige Behörde bewilligen zu lassen.

Denkbar ist auch der Einsatz einer Videokamera durch den Arbeitgeber, welche sich nur beim Öffnen der Kasse aktiviert. Beim Verschliessen der Kasse deaktiviert sich die Videokamera automatisch und in einer für den Angestellten erkennbaren Weise. Auf jeden Fall sind auch „Privacy Filters“ (vgl. § 3) angebracht.

Vorbehalten bleibt die Kiosküberwachung gegenüber Dritten.

### **7.3 Beispiel 3: Die Videoüberwachung in Warenhäusern und in Banken**

Viele Überwachungsanlagen werden in Verkaufsgeschäften eingesetzt. Dabei dürfen diese Anlagen nicht zur Überwachung der Angestellten verwendet werden. Die Angestellten sind aber oft davon mitbetroffen. Die Videokameras sind deshalb so zu positionieren und deren Bildausschnitt ist so zu wählen, dass das Verkaufspersonal kaum bzw. nicht ständig miterfasst und aufgezeichnet wird. Die Positionen und Einstellungen der Videokameras sind deshalb mit dem Personal zu besprechen, damit dieses den unüberwachten Bereich kennt. Es sollen auch in einem solchen Fall „Privacy Filters“ (vgl. § 3) eingesetzt werden.

Die Videokameras in einer Bankschalterhalle, welche aus Sicherheitsgründen eingesetzt werden, sind so zu positionieren, dass das Bankpersonal sich nur ausnahmsweise im Kamerabereich aufhält.

### **7.4 Beispiel 4: Die Videoüberwachung in einem Postzentrum**

Die Videoüberwachung in einem Postzentrum wird im 7. Tätigkeitsbericht 1999/2000 des Eidg. Datenschutzbeauftragten behandelt:

<http://www.edsb.ch/d/doku/jahresberichte/tb7/kap7.htm#61>

### **7.5 Beispiel 5: Die Videoüberwachung in einer Goldjuwelenfabrik**

Sofern keine permanente Überwachung des Arbeitsplatzes erfolgt, ist der Arbeitgeber zum Schutze seiner eigenen Interessen berechtigt, Videoüberwachungssysteme an strategischen Orten innerhalb der Firma einzusetzen, wie z. B. an Ein-/Ausgängen, Fenstern, Garderoben. Die Videoüberwachung der Garderobe einer Goldjuwelenfabrik kann geeignet sein, Diebstähle durch die Angestellten aufzudecken, ist aber u. E. nicht die geeignetste Massnahme. Eine wirkungsvollere Massnahme könnte ein Metal-Detector-System darstellen, sofern sie aus dem Blickwinkel der Kosten verhältnismässig ist. Metall-Detector-Systeme können verschiedene Arten von Metallen erkennen und je nach erkannte Metallart ein spezifisches Signal aussenden. Der Angestellte würde sich vor Antritt seiner Arbeitsstelle im Garderoberraum umziehen und einen möglichst metallfreien Arbeitsanzug anziehen. Beim Verlassen des Arbeitsplatzes würde er sich einer Kontrolle durch Metal-Detector unterziehen, bevor er seine eigenen Kleider wieder anziehen und die eigenen Metallgegenstände wieder erhalten kann. Brillen, Uhren und andere Metallgegenstände, die der Arbeitnehmer auch während der Arbeit unbedingt auf sich haben muss, sind gesondert zu behandeln.

März 2004

---

Falls Sie zusätzliche Fragen haben, wenden Sie sich an:

Eidgenössischer Datenschutzbeauftragter,  
3003 Bern

Tel. 031/322 43 95

Fax: 031/ 325 99 96