



Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)

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 (Art. 328 Obligationenrecht OR, SR 220). 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 (Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, SR 822.113). 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 (Art. 328b OR). Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG). 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.

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 Schalterhallen 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 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 Unbekanntes 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.

Ausnahmsweise ist der Einsatz eines Überwachungssystems durch den Arbeitgeber zulässig, wenn Notstand besteht (Art. 17 StGB, zuvor Art. 34 StGB). 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 wie auch strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

7. Beispiele

[Beispiel 1: Die Videoüberwachung auf Baustellen](#)

[Beispiel 2: Die Videoüberwachung von Kioskangestellten](#)

[Beispiel 3: Die Videoüberwachung in Warenhäusern und in Banken](#)

[Beispiel 4: Die Videoüberwachung in einem Postzentrum](#)

[Beispiel 5: Die Videoüberwachung in einer Goldjuwelenfabrik](#)

Zuletzt aktualisiert am: 31.03.2004

EDÖB

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)

[Webmaster](#) | [Rechtliches](#)

<http://www.edoeb.admin.ch/themen/00794/00800/00911/index.html?lang=de>