

Videoüberwachung



Dr. Ueli Sommer, LL.M., Rechtsanwalt
Partner
+41 44 498 95 16; usommer@wvp.ch



Jasmine Frei, Rechtsanwältin
Associate
+41 44 498 95 93; jfrei@wvp.ch



Daniel Staffelbach, Rechtsanwalt
Counsel
+41 44 498 96 50; dstaffelbach@wvp.ch

Die technische Entwicklung im Bereich der Videoüberwachung eröffnet dem Arbeitgeber neue Möglichkeiten. Der technische Fortschritt birgt jedoch auch das Risiko, dass die Persönlichkeit der betroffenen Arbeitnehmer verletzt wird. Um eine allfällige zivil- und /oder strafrechtliche Verantwortlichkeit zu vermeiden, ist es wichtig, die nachfolgend dargelegten Grundsätze des Obligationenrechts (OR), der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) sowie des Datenschutzgesetzes (DSG) einzuhalten.

Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

Es gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten, zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen hat (Art. 328 OR). Der Schutz des Arbeitnehmers ist jedoch nicht absolut, denn die Schutzwürdigkeit steht in Konkurrenz zu den berechtigten Interessen des Arbeitgebers.

Daten über den Arbeitnehmer dürfen vom Arbeitgeber nur bearbeitet werden, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b OR). Die Datenbearbeitung für andere Zwecke bedarf der Einwilligung des Betroffenen oder ist durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz zu rechtfertigen (*Gesetz-mässigkeitsprinzip*).

Ein überwiegendes Interesse kann bei einer Überwachung aus Sicherheitsgründen gegeben sein, wie sie zum Beispiel bei der Installation von Videokameras in einer Bankschalterhalle vorkommt. Auch im Falle von vermehrten Diebstählen durch Arbeitnehmer in einem exklusiven Verkaufsgeschäft, kann der Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse an einer Videoüberwachung haben.

Verbot der Verhaltensüberwachung von Arbeitnehmern

Der in Art. 328 OR festgehaltene Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers wird durch Art. 26 ArGV 3

im öffentlichen Recht verankert. Gemäss dieser Bestimmung dürfen Überwachungs- und Kontrollsysteme, welche das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden (Art. 26 Abs. 1 ArGV 3). Unter einer Verhaltensüberwachung ist jegliche Überwachung der Arbeitnehmer zu verstehen, welche eine Kontrolle bestimmter Aktivitäten der Arbeitnehmer in detaillierter Form ermöglicht. Eine Verhaltensüberwachung würde zum Beispiel vorliegen, wenn der Arbeitgeber das Verkaufspersonal an der Kasse mit Videokameras aufnehmen würde, um die Geschwindigkeit bei der Arbeit oder den Umgang mit den Kunden zu überprüfen. Die Grenzziehung zwischen zulässiger Überwachung und unerlaubter Verhaltensüberwachung der Arbeitnehmer ist sehr schwierig und manchmal kaum möglich.

Falls Überwachungs- oder Kontrollsysteme jedoch aus anderen Gründen als der Verhaltensüberwachung der Arbeitnehmer erforderlich sind, sollen diese insbesondere so gestaltet und angeordnet werden, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden (Art. 26 Abs. 2 ArGV 3). Ob eine allfällige Beeinträchtigung der Gesundheit und der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer besteht, ist im Einzelfall abzuklären.

Grundsätze gemäss Datenschutzgesetz

Bei der Installation von Videokameras sind neben dem bereits erwähnten *Gesetz-mässigkeitsprinzip* insbesondere die folgenden Bearbeitungsgrundsätze gemäss Datenschutzgesetz zu beachten:

Eine allfällige Videoüberwachung darf gestützt auf den *Grundsatz von Treu und Glauben* nicht heimlich erfolgen. Falls somit eine Bank in der Schalterhalle Überwachungskameras einsetzt, sind die Arbeitnehmer darüber zu informieren. Eine solche Information kann zum Beispiel mittels Datenschutzerklärung erfolgen, welche unter anderem über den genauen Ort der Installation sowie den verfolgten Zweck der Videoüberwachung informiert (*Information der Arbeitnehmer*).

Weiter hat der Arbeitgeber die Daten mit angemessenen technischen und organisatorischen Massnahmen gegen unbefugten Gebrauch zu sichern. Mit anderen Worten sollen lediglich speziell ausgebildete Personen Zugang zu den Daten haben, und diese sind an einem sicheren und geschützten Ort zu speichern (*Datensicherheit*).

Gemäss dem *Verhältnismässigkeitsprinzip* muss die Videoüberwachung geeignet und erforderlich sein, um das angestrebte Ziel zu erreichen, das heisst, sie muss in einem angemessenen Verhältnis zum Ziel stehen. Mit anderen Worten wird Verhältnismässigkeit zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an einer Überwachung und dem Interesse der Arbeitnehmer, nicht überwacht zu werden, verlangt. Gestützt auf das Verhältnismässigkeitsprinzip sind somit die Videokameras so aufzustellen, dass nur die für den verfolgten Zweck absolut notwendigen Bilder in ihrem Aufnahmefeld erscheinen. Sehr heikel wäre insbesondere die Aufnahme der Gesichter der betroffenen Arbeitnehmer. Es empfiehlt sich, datenschutzfreundliche Technologien wie z.B. Privacy Filters einzusetzen. Solche Filter verschlüsseln die gefilmten Gesichter in Echtzeit. Die Aufnahmen können jedoch z.B. bei einer allfälligen strafrechtlichen Verfolgung durch die autorisierten Personen entschlüsselt werden. Auch in zeitlicher Hinsicht ist der Verhältnismässigkeitsgrundsatz zu beachten. Nach Möglichkeit sollten die Kameras nicht permanent in Betrieb sein. Es bestünde etwa die Möglichkeit, dass die betroffenen Arbeitnehmer diese in gewissen Situationen selber anstellen könnten. Sodann müssen die mit einer Kamera aufgenommenen Bilder innert kürzester Zeit gelöscht werden, zumal zum Beispiel Diebstähle, Sachbeschädigungen oder Personenverletzungen im Normalfall sofort oder innerhalb von wenigen Stunden erkennbar sind. Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte empfiehlt die Löschung der Aufnahmen innert einer Frist von 24 Stunden, was jedoch als sehr kurz erscheint.

Gemäss dem *Zweckbindungsprinzip* dürfen die Daten nur zu dem Zweck bearbeitet werden, der entweder

bei der Beschaffung angegeben wurde, aus den Umständen ersichtlich oder gesetzlich vorgesehen ist. Sodann müssen die Beschaffung von Personendaten und insbesondere der Zweck ihrer Bearbeitung für die betroffene Person erkennbar sein.

Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektorat

Zu den Hauptaufgaben der kantonalen Arbeitsinspektorate zählen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang führen die Arbeitsinspektorate regelmässig entsprechende Kontrollen durch. Es ist deshalb empfehlenswert, bereits bei der Planungsphase der Installation von Videoüberwachung eng mit dem zuständigen Arbeitsinspektorat zusammenzuarbeiten und insbesondere die genaue Position der Kameras sowie die Einstellungswinkel der Kameras zu besprechen. Dies verhindert allfällige Auflagen der Arbeitsinspektorate zu einem späteren Zeitpunkt und im schlimmsten Fall, dass die Kameras mit grossem Kostenaufwand entfernt oder umpositioniert werden müssen.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereiche des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin gemachten Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar und die gemachten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden. Sollten Sie keine weiteren Zustellungen der EmploymentNews wünschen, so teilen Sie uns dies bitte per E-Mail (EmploymentNews@wwp.ch) mit.

© Walder Wyss & Partner AG, Zürich, 2009

ww&p

**Walder Wyss & Partner
Rechtsanwälte**

Walder Wyss & Partner AG
Seefeldstrasse 123
Postfach 1236
CH-8034 Zürich
Telefon +41 44 498 98 98
Fax +41 44 498 98 99
reception@wwp.ch
www.wwp.ch