



# Erläuterungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz

**Die Videoüberwachung wird in zahlreichen Gastronomie-, Detailhandels- und Freizeitbetrieben eingesetzt, meistens mit der Begründung, Gäste vor Diebstahl zu schützen oder die Beschädigung von Mobiliar und WC-Anlagen zu verhindern. Oft wird jedoch ausser Acht gelassen, dass nicht nur die Kunden betroffen sind, sondern auch das Personal mitgefilmt wird. Aus Datenschutzsicht kann dies problematisch sein.**

Videoüberwachungsanlagen 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 der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beeinträchtigen. Es liegt deshalb im Interesse aller Beteiligten, Videoüberwachungsanlagen nur dann einzusetzen, wenn der angestrebte Zweck nicht durch weniger einschneidende Massnahmen erreicht werden kann.

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Für die Installation einer Videoüberwachungsanlage in einem Unternehmen ist Artikel 13 des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) zu beachten. Er hält fest, dass eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist. Ebenso sind die Grundsätze der Verhältnismässigkeit, von Treu und Glauben sowie der Transparenz zu berücksichtigen (vgl. dazu auch die Voraussetzungen bei der [Videoüberwachung durch private Personen](#)).

Es ist zu beachten, dass die Einwilligung im Arbeitsverhältnis nur begrenzt gilt, da die Freiwilligkeit durch das Subordinationsverhältnis eingeschränkt wird. Ausserdem sollten die Mitarbeitenden bzw. deren Vertreter ein Mitspracherecht erhalten und müssen vor dem Einsatz einer Videoüberwachungsanlage darüber informiert werden (Informationspflicht aufgrund des Transparenzprinzips). Ebenso sind die Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie jederzeit von ihrem Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG

Gebrauch machen können. Der Arbeitgeber darf nur Daten über den Arbeitnehmer bearbeiten, welche die Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b Obligationenrecht, OR). Im Übrigen gelten die Bestimmungen des DSGVO.

Der Arbeitgeber hat die Gesundheit und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen und zu achten (Art. 328 OR). Videoüberwachungssysteme, welche die gezielte Überwachung des Verhaltens des Arbeitnehmers zum Ziel haben, sind verboten (Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ArGV 3), weil sie verschiedene Elemente der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletzen. Tangiert werden vor allem die Privatsphäre, aber auch die Intimsphäre oder die familiären Verhältnisse. Auch die Gesundheit eines Arbeitnehmers kann beeinträchtigt werden, wenn die Überwachung permanent erfolgt und er sich dadurch einem ständigen Druck ausgesetzt fühlt. Eine unangekündigte (verdeckte) Verhaltensüberwachung stellt ausserdem eine Verletzung des Prinzips von Treu und Glauben (Art. 4 Abs. 2 DSGVO) dar. Ist eine Videoüberwachung aus anderen Gründen erforderlich, ist sie so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden dadurch nicht beeinträchtigt werden.

[Art. 328 Obligationenrecht OR](#)

[Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, SR 822.113](#)

[Art. 13 des Bundesgesetzes über den Datenschutz DSGVO](#)

## Voraussetzungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Grundsätzlich sollten Videoüberwachungsanlagen am Arbeitsplatz nur dann eingesetzt werden, wenn der angestrebte Zweck nicht durch weniger einschneidende Massnahmen erreicht werden kann.

Eine Videoüberwachung kann aus organisatorischen Gründen, aus Gründen der Sicherheit oder zur Produktionssteuerung zulässig sein. Der Arbeitnehmer darf dabei nicht oder nur ausnahmsweise von der Kamera erfasst sein, da sonst seine Gesundheit gefährdet werden kann. 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 oder in der Schalterhalle einer Bank. Sind öffentliche Plätze betroffen, ist die Bewilligungspflicht mit der zuständigen Gemeinde vorgängig abzuklären. Diese überwachten Bereiche sind mittels Hinweisschildern oder Piktogrammen auf Augenhöhe zu signalisieren. (vgl. dazu auch unsere Erläuterungen zu [Videoüberwachung des öffentlichen Raums durch Privatpersonen](#))

Denkbar sind auch zeitlich beschränkte Videoüberwachungen der Angestellten zu

Schulungszwecken. Dabei ist es mit dem Persönlichkeitsschutz vereinbar, wenn die Angestellten nur über die ausgewählte Aufnahmeperiode informiert werden. Die Aufnahmeperiode muss so kurz wie möglich gehalten werden und darf nicht zum Zweck der Verhaltensüberwachung verwendet werden.

Die Aufbewahrung der Aufnahmen ist zeitlich zu begrenzen. Es hängt vom jeweiligen Zweck der Überwachung ab, wie lange die Daten gespeichert werden dürfen. In der Regel hat die Löschung innert 24 bis 72 Stunden zu erfolgen.

Ist der Einsatz einer Videoüberwachung unumgänglich, empfehlen wir die Verwendung datenschutzfreundlicher Technologien wie z. B. „Privacy Filters“. Diese Filter verschlüsseln die gefilmten Gesichter in Echtzeit und garantieren so die Privatsphäre. Eine Videoüberwachung benötigt aber auch bei Einsatz von Privacy Filtern einen Rechtfertigungsgrund (Art. 13 DSGVO).

## Videoüberwachung im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts

Erlaubt 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 (Schweizerische Strafprozessordnung StPO). Möglich ist auch der Einsatz einer Videokamera, wenn ein konkreter Verdacht auf eine Straftat besteht. Ob die Videoaufnahmen letztendlich als Beweismittel verwendet werden können, ist vom zuständigen Gericht zu beurteilen.

## Rechte der betroffenen Personen

Fühlt sich ein Mitarbeiter in seiner Persönlichkeit verletzt hat er die Möglichkeit, gegen den Arbeitgeber eine Zivilklage zu erheben gemäss Art. 15 DSGVO i.V.m. Art. 28 ZGB. Er kann verlangen, dass die Datenbearbeitung gesperrt wird, keine Daten an Dritte bekannt gegeben oder die Personendaten berichtigt oder vernichtet werden (Art. 15 Abs. 1 DSGVO). Die betroffenen Personen haben das Recht, vom Inhaber der Datensammlung Auskunft darüber zu verlangen, ob bzw. welche Daten über sie in welcher Form bearbeitet werden (Auskunftsrecht Art. 8 DSGVO).

Je nach Komplexität des Falles empfiehlt es sich, einen Rechtsanwalt beizuziehen. Gegebenenfalls können auch strafrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden.

Über das [Arbeitsinspektorat des Kantons](#) seines Arbeitsortes kann ein Mitarbeitender

die Verletzung von Art. 26 VO 3 ArG geltend machen, wenn er z.B. seine Gesundheit als gefährdet einstuft, weil er an seinem Arbeitsplatz videoüberwacht wird.

## Beispiele

### **Videoüberwachung auf Baustellen**

Heutzutage werden immer mehr Videoüberwachungen auf Baustellen vorgenommen, einerseits mit der Begründung des Schutzes vor Diebstahl, andererseits wegen Kostenersparnis dank Kontrolle des Baufortschritts. Der Zweck der Videoüberwachung wird den Arbeitnehmern oft nicht kommuniziert.

Der Einsatz einer Videokamera in der Nacht kann grundsätzlich gerechtfertigt sein. Die Überwachungsanlage wird aus Sicherheitsgründen (Prävention gegen Diebstahl und Beschädigung) unter Abwesenheit des Personals, z.B. per Bewegungsmelder, eingesetzt. Sie darf dann nicht auch am Tag ferngesteuert (z. B. via App) betrieben werden.

Der Einsatz tagsüber ist problematisch. Auf den Einsatz einer Videoüberwachungsanlage für die Kontrolle des Baufortschritts muss grundsätzlich verzichtet werden, weil eine systematische Überwachung der Arbeitnehmenden unverhältnismässig ist (Verhältnismässigkeitsprinzip, Art. 4 Abs. 2 DSGVO). Eine Überwachungsanlage kann auch als Mittel zur Verhaltensüberwachung empfunden werden, wenn die betroffenen Arbeitnehmer zu wenig gut über den beabsichtigten Zweck orientiert wurden. Der Arbeitnehmer kann sich aber auch trotz ausreichender 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.

Das Filmen soll die mildeste Massnahme darstellen. Die Videoüberwachung auf Baustellen zur Kontrolle des Baufortschritts kann z.B. erlaubt sein (vorbehalten bleibt die Prüfung und Güterabwägung im Einzelfall), wenn die Unzumutbarkeit des täglichen Augenscheins solche Aufnahmen erforderlich machen (Architekt und/oder Baumeister müssten täglich aus einer grösseren Distanz zur Überprüfung des Arbeitsstandes kommen). Eine Information an die Betroffenen sowie eine gesicherte und restriktive Zugriffsregelung auf die Aufnahmen werden dabei jedoch vorausgesetzt.

### **Permanente Videoüberwachung von Kiosk- oder Detailhandlangestellten**

Die Videoüberwachung von Angestellten im Bereich des Detailhandels ist verboten, weil sie, meist unangekündigt, die Privatsphäre, aber auch die Intimsphäre oder die familiären Verhältnisse der Arbeitnehmer tangieren kann. Dies ist immer im Einzelfall zu prüfen je nach Tätigkeit und Bewegungsspielraum der Mitarbeitenden sowie je nach Grösse des Geschäfts (ausschliesslich Kassentätigkeit oder auch z.B. Gestelle einräumen). Sie kann auch die Gesundheit der Mitarbeitenden tangieren, wenn sie einen ständigen,

kränkenden Druck auf die Betroffenen ausübt. Die Verletzung des Geheim- oder Privatbereichs durch Aufnahmegeräte ist strafrechtlich relevant. Denkbar ist die Überwachung eines Mitarbeitenden im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts (Diebstahlsüberwachung), wenn die Massnahme richterlich angeordnet wurde. Allgemein empfiehlt der EDÖB die Aufdeckung von Straftaten und die damit verbundene Videoüberwachung, wenn immer möglich, den Polizeibehörden zu überlassen.

Eine Videokamera, die auf den Kassensmitarbeiter und seinen Arbeitsplatz (Förderband, Spirituosen, Zigaretten) gerichtet ist, ist auch mittels „Privacy Filters“ (vgl. oben) nicht zu empfehlen, da dies eine permanente Überwachung darstellen kann. Vielmehr sind hier mildere Massnahmen zu prüfen, wie z.B. abschliessbare Zigaretten- und Alkoholschränke, wenn die Videoüberwachung aufgrund des Diebstahls von teuren Artikeln erfolgt. (vgl. [Datenschutzkontrolle bei der Firma Aldi](#)). Ist die Videoüberwachung eines Ladenbereiches unumgänglich, sind die Zugriffe auf die Bilder zu beschränken und die Aufnahmen sicher mit einem Passwort zu schützen. Die Positionen und Einstellungen der Videokameras sind mit dem Personal zu besprechen, damit dieses den unüberwachten Bereich kennt. Es sollen in einem solchen Fall „Privacy Filters“ eingesetzt werden. Die Videokameras in einer Bankschalterhalle, welche aus Sicherheitsgründen eingesetzt werden, sind also auch so zu positionieren, dass das Bankpersonal sich nur ausnahmsweise im Kamerabereich aufhält. (Vorbehalten bleibt die Videoüberwachung von Kunden und weiteren Dritten.)

### **Videoüberwachung in einer Eingangshalle und an weiteren strategischen Orten**

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 kann geeignet sein, um Diebstähle durch die Angestellten aufzudecken, ist aber u. E. nicht die geeignetste und mildeste Massnahme. Ausserdem ist eine Videoüberwachung in einer Personalgarderobe nach Ansicht des EDÖB nicht erlaubt, wenn die Mitarbeitenden keine andere Rückzugsmöglichkeit haben. Eine zeitliche Befristung einer solchen Überwachung müsste ebenso in Betracht gezogen werden.

## **Weitere Informationen**

[Datenschutzkontrolle bei der Firma ALDI](#)

[Bundesgerichtsurteil vom 10. Juni 2011 \(BGer 9C\\_785/2010\): Überwachung wegen Diebstahl am Arbeitsplatz](#)

[Bundesgerichtsurteil vom 12. November 2009 \(BGer 6B\\_536/2009\): Überwachung wegen Diebstahls in Kassenraum eines Juweliers](#)

Letzte Änderung 25.08.2016

<https://www.edoeb.admin.ch/content/edoeb/de/home/datenschutz/arbeitsbereich/ueberwachung-am-arbeitsplatz/erlaeuterungen-zur-videoueberwachung-am-arbeitsplatz.html>