

## ÜBERWACHUNGS- UND KONTROLLMASSNAHMEN

### Die verschiedenen Arten von Überwachungs- und Kontrollmassnahmen

Der rechtliche Rahmen und die allgemeinen Grundsätze, die auf Überwachungsmassnahmen am Arbeitsplatz anzuwenden sind, wurden im juristischen Faktenblatt vom September 2019 beschrieben. Dieses Faktenblatt hier liefert Präzisierungen zu einigen von diesen Massnahmen und informiert über Entscheide des Bundesgerichts (BG), die im Zusammenhang mit diesen Massnahmen gefällt worden sind.

#### Videoüberwachung

Gemäss dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) darf die Installation einer Videoüberwachungsanlage nur erfolgen, wenn keine andere, weniger einschneidende Massnahme ergriffen werden kann (z. B. Regulierung des Zugangs zu bestimmten Teilen des Unternehmens mithilfe von Badges). Das Sichtfeld der Kameras, ihre Nutzungsdauer sowie die Zeit, während der die Aufnahmen gespeichert werden, müssen so weit wie möglich beschränkt werden. Insbesondere soll vermieden werden, dass das Personal gefilmt wird. Es ist zudem angezeigt, Verpixelungs-Filter («Privacy Filters») einzusetzen und eine Überwachung zu bevorzugen, welche die Privatheit berücksichtigt. In der Regel sollten die Aufnahmen innert 24 bis 72 Stunden gelöscht werden.

Der EDÖB hat auf seiner Website ergänzende Erklärungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz aufgeschaltet. Diese Erklärungen können unter der folgenden URL abgerufen werden:

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/datenschutz/technologien/videoueberwachung/erlaeutungen-zur-videoueberwachung-am-arbeitsplatz.html>

Gemäss BG beeinträchtigt die Installation eines Videoüberwachungssystems in einem Kassenraum, in dem die Mitarbeitenden nur von Zeit zu Zeit und für eine kurze Dauer gefilmt werden, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht. Diese Überwachungsmassnahme ist selbst dann zulässig, wenn die Mitarbeitenden keine Kenntnis hatten von dieser Installation und nicht mit deren Vorhandensein rechneten (TF 6B\_536/2009 vom 12. November 2009 E. 3).

Das BG führte in den Erwägungen aus, dass die Installation einer Videoüberwachung, welche die Hände der Mitarbeitenden sowie die Kasse erfasst, ein geeignetes und angemessenes Mittel sei, um Diebstahl zu verhindern oder zu entdecken, solange der Mitarbeitende nicht permanent überwacht werde, sondern nur während einer beschränkten Zeitdauer.

(BGE 138 V 125, BG 9C\_785/2010 vom 10. Juni 2011, JT 2013 II 187 c. 6). Der Mitarbeiter muss über die Installation von Videoüberwachungssystemen zu Präventionszwecken informiert werden. Hingegen muss diese Information gemäss BG nicht erfolgen, wenn die Videoüberwachung mit dem Ziel installiert wurde, Verstösse aufzuklären oder einen entsprechenden Verdacht zu erhärten, weil eine Information dem Ziel der Massnahme widersprechen würde und deshalb nicht eingefordert werden könne.



## Überwachung der Informatik-Aktivitäten

Der EDÖB hat zuhanden der Privatwirtschaft einen Leitfaden zur Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Am Schluss des Leitfadens findet sich ein Musterreglement über die Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz. Der erwähnte Leitfaden kann unter der folgenden URL eingesehen werden:

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/datenschutz/arbeitsbereich/ueberwachung-am-arbeitsplatz/internet--und-e-mail-ueberwachung.html>).

Gemäss BG ist die heimliche Installation eines automatischen Überwachungssystems, das sämtliche Daten bezüglich Computernutzung sammelt (Spyware) und es dem Arbeitgeber mittels regelmässiger Screenshots ermöglicht, sämtliche Aktivitäten eines Mitarbeitenden zu erfassen, die er von seinem persönlichen Arbeitsplatz aus ausführt (aufgewendete Zeit, besuchte Websites etc.), unzulässig (BGE 139 II 7, JT 2013 II 188, SJ 2013 I 177 c. 5.5).

## GPS-Lokalisierung

Gemäss BG erlaubt es die Installation eines GPS-Lokalisierungssystems in Unternehmensfahrzeugen von Technikern/Kontrolleuren, welche die Aufgabe haben, Feuerlöscher zu verkaufen und den Kundendienst sowie den Unterhalt der Geräte zu übernehmen, eine gewisse Kontrolle der Qualität ihrer Dienstleistungen sicherzustellen (BGE 130 II 435 E. 5-6). Die Überwachung dient in einem gewissen Ausmass dem Interesse an der öffentlichen Sicherheit, denn ein defekter Feuerlöscher, der nicht instandgestellt wird, kann im Fall eines Brandes schwerwiegende Folgen haben. Das BG führt aus, dass die ausgeübte Überwachung mithilfe eines Lokalisierungssystems nur indirekt sei, denn sie erstrecke sich nicht auf den Mitarbeitenden selbst, sondern auf dessen Fahrzeug. Die Überwachung sei nicht dauerhaft und erfasse nur einen bestimmten Aspekt seines Verhaltens, nämlich die während des Arbeitstages ausgeführten Fahrten. Das BG ist der Meinung, das Lokalisierungssystem sei eine indirekte, partielle und periodische Überwachungsmassnahme, die dem vom Arbeitgeber angestrebten Ziel angemessen sei, weil es einzig eine Kontrolle der ausgeführten Fahrten *a posteriori* ermögliche. Sollte hingegen das Lokalisierungssystem in Echtzeit eine dauerhafte Verfolgung der von den Fahrzeugen zurückgelegten Strecken ermöglichen, könnte die Überwachungsmassnahme als unverhältnismässig angesehen werden.

Das BG hat die Installation eines GPS-Lokalisierungssystems in Fahrzeugen von Taxichauffeuren erlaubt (BG 2C\_116/2011 vom 29. August 2011 E. 8.4). Gemäss BG muss die einschneidende Art der Überwachungsmassnahme relativiert werden, weil sich die GPS-Lokalisierung auf die effektive Zeit bezieht, in der die Berufstätigkeit ausgeübt wird; der Chauffeur könne das System ausserhalb dieser Zeiten abschalten. Zudem erfolge die Überwachung des Taxichauffeurs indirekt, weil sie sich auf die Bewegungen seines Fahrzeugs und nicht auf seine Person bezögen.

Dezember 2019

