



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Technische Überwachung am Arbeitsplatz

SECO | Arbeitsbedingungen

Herausgeberin:
SECO / Direktion für Arbeit / Arbeitsbedingungen
058 463 89 14
ab.sekretariat@seco.admin.ch

Foto: www.axis.com
Grafik: www.omstruktur.ch

Erscheinungsjahr: 2015

Bestellungen:
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik
www.bundespublikationen.admin.ch
Nr.: 710.239.d

Download:
www.seco.admin.ch > Dokumentation, Publikationen und Formulare, Broschüren

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Technische Überwachungs- und Kontrollsysteme	6
3 Schutz der persönlichen Integrität und Gesundheit am Arbeitsplatz	8
4 Die Verhältnismässigkeit	9
5 Planung und Installation	12
6 Datengewinnung, -bearbeitung und -auswertung	14
7 Deaktivierung eines Überwachungs- und Kontrollsystems	18
8 Weiterführende Informationen	19

1 Einleitung

Die technischen Mittel und Möglichkeiten zur Personen-, Sach- und Prozessüberwachung wurden in den letzten Jahren Dank des technischen Fortschritts stark verfeinert. Überwachungs- und Kontrollsysteme sind benutzerfreundlicher, handlicher und kleiner geworden. Zudem sind sie breit verfügbar, die Installation meist einfach und die Anschaffungs- und Betriebskosten gering, so dass Arbeitgeber solche Systeme schnell einmal in ihren Betrieben einsetzen können.

Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitgeber vor der Beschaffung und Installation von Überwachungs- und Kontrollsystemen oft – beispielsweise aus Unwissenheit – versäumen abzuklären, ob solche Überwachungs- und Kontrollsysteme in Bereichen mit Arbeitsplätzen überhaupt gesetzeskonform betrieben werden können. Um die Integrität und den Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten, überprüfen die kantonalen Arbeitsinspektorate Betriebe unter anderem darauf, ob die gesetzlichen Vorschriften beim Einsatz von technischen Überwachungs- und Kontrollsystemen eingehalten werden.

Diese Broschüre gibt Arbeitgebern, Führungskräften, Sicherheits- und Personalverantwortlichen sowie weiteren Interessierten einen Überblick über die Grundsätze, Voraussetzungen und Einschränkungen für das Betreiben technischer Überwachungs- und Kontrollsysteme in Bereichen mit Arbeitsplätzen. Technisches Personal erfährt, wie solche Systeme in Betrieben rechtskonform zu installieren und betreiben sind.



2 Technische Überwachungs- und Kontrollsysteme

Mit Überwachungs- und Kontrollsystemen sind technische Systeme gemeint, die Tätigkeiten oder Verhaltensweisen von Arbeitnehmenden erfassen und evtl. aufzeichnen können.

Zu diesen zählen beispielsweise:

- Videoanlagen mit Liveüberwachung oder Aufzeichnung
- Mikrophone oder Gegensprechanlagen mit Aufnahmefunktion
- Ortungssysteme (GPS, RFID etc.) mit Liveüberwachung oder Aufzeichnung
- Informatikmittel mit Data-Logger (URL, E-Mail, Spyware, Systemlogs etc.)
- Telefonzentralen, Telefonanlagen mit Abhör- oder Aufzeichnungsmöglichkeit
- Fax-, Scan- und Fotokopiergeräte mit Dokumentenspeicher

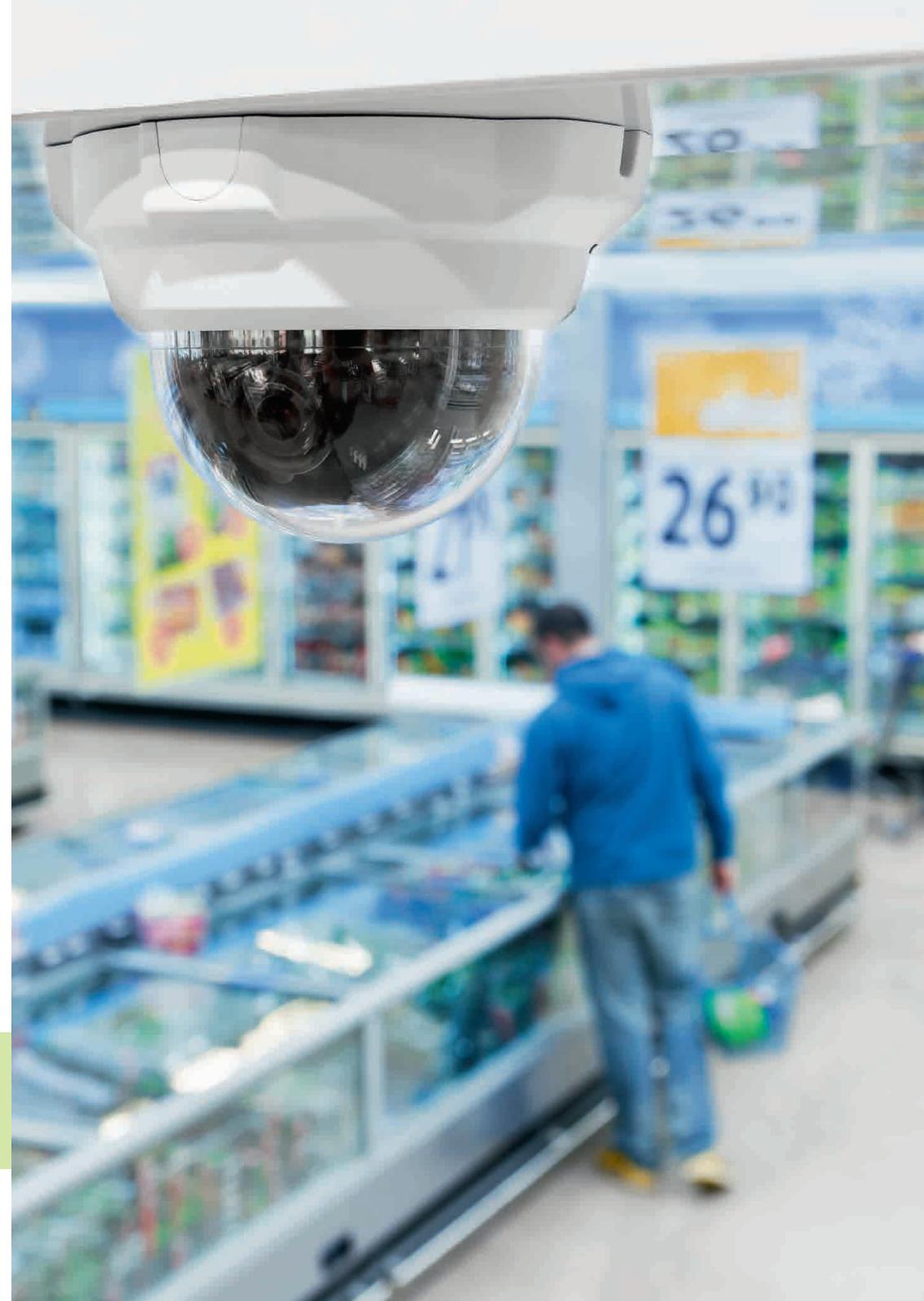
Nicht als Überwachungs- und Kontrollsysteme gelten zum Beispiel:

- Einrichtungen wie elektronische Badges für den Zutritt in einen Betrieb oder einzelne Betriebsbereiche
- Zeiterfassung des Eintritts und Verlassens von Gebäuden
- Technische Prozesse zur Qualitätskontrolle, mit welchen die auf einer Anlage hergestellten Teile erfasst werden

Überwachungs- und Kontrollsysteme dürfen, sofern sie keine Verhaltensüberwachung des Personals ermöglichen, überall auf dem Firmengelände eingerichtet werden, wo sich das Personal nur selten aufhält. Beispiele dafür sind:

- Ausserhalb der Gebäude, bei Parkplätzen und in Tiefgaragen
- Bei Zugängen, Eingängen und Durchgängen
- Bei gefährlichen Maschinen, Anlagen und in Tresorräumen
- Bei gefährlichen Installationen im Freien
- Bei Lagern von gefährlichen Gütern

Zeiterfassungssysteme (RFID-Chip, Magnetstreifen, Hologramm, Biometrie etc.), Zugangskontrollen, Auftragsabwicklungssysteme etc. sind dabei so einzusetzen, dass Rückschlüsse auf das Verhalten von Arbeitnehmenden nicht möglich sind.



3 Schutz der persönlichen Integrität und Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Schutz der Persönlichkeit respektive der persönlichen Integrität genießt in unserem Rechtssystem einen hohen Stellenwert und ist in verschiedenen Gesetzen verankert:

- Zivilgesetzbuch (ZGB)
- Obligationenrecht (OR)
- Arbeitsgesetz (ArG) und dessen Verordnung 3 (ArGV 3)
- Datenschutzgesetz (DSG) und dessen Verordnung

Für den Schutz der persönlichen Integrität und Gesundheit am Arbeitsplatz gelten gemäss Arbeitsgesetz besondere Spielregeln (siehe Art. 26 ArGV 3). Sie verbieten jegliche technische Überwachung, die das individuelle Verhalten von Arbeitnehmenden ständig oder zeitweise erfasst oder aufzeichnet.

Mit diesem Artikel wird zudem der in Artikel 328 OR sichergestellte Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden im öffentlichen Arbeitsrecht verankert. Es ist deshalb nicht zulässig durch eine privatrechtliche Abmachung von diesen Bestimmungen abzuweichen.

Schutz der Gesundheit

Das Thema «Überwachung» betrifft primär die persönliche Integrität, jedoch auch die Gesundheit der Überwachten. Je nach Arbeitssituation kann das Wissen um die Existenz einer stillen, anonymen Beobachtung und Belauschung ein Gefühl der Sicherheit vermitteln – oder aber psychisch belasten. Wer ständig beobachtet wird, kann sich dadurch bedroht fühlen. Letzteres gilt es zu vermeiden.

4 Die Verhältnismässigkeit

Die mit dem Überwachungs- und Kontrollsystem verfolgten Ziele sollen einen allfälligen Eingriff in die Privatsphäre der Angestellten vermeiden – und falls unumgänglich, dies eindeutig rechtfertigen.

Persönlichkeitschutz für Arbeitnehmende

Jede Überwachungs- und Kontrollmassnahme im Betrieb muss bezüglich ihrem Zweck und ihrer Wirkung (Zumutbarkeit) verhältnismässig sein. Dazu muss in jedem Einzelfall eine Interessensabwägung (Betriebsinteresse versus Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmenden) durchgeführt werden.

Betriebsinteresse abschätzen

Um das Betriebsinteresse abzuschätzen, ist insbesondere der Sicherheit der Arbeitnehmenden und von Dritten, der Sicherung von überlebenswichtigen Betriebsgütern sowie der Datensicherheit und Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben Rechnung zu tragen. So müssen beispielsweise Casinos mit Video-Überwachungssystemen ausgerüstet sein (vgl. Art. 3 der Verordnung des EJPD über Überwachungssysteme und Glücksspiele, SR 935.521.21).

Wird bei der Interessensabwägung das Betriebsinteresse höher als der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmenden eingestuft, handelt es sich um ein sogenannt überwiegendes Interesse.

Beispiele für ein überwiegendes Betriebsinteresse:

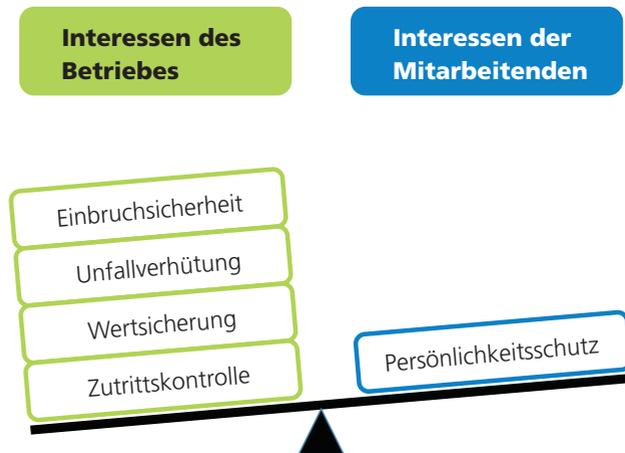
- Videoüberwachung eines Tresorraums in einer Bank / einem Schmuckgeschäft
- Videoüberwachung in Goldschmiedewerkstätten / Kunstgalerien
- GPS, das den Aufenthaltsort z.B. eines Fahrzeuges präzise ermittelt (zum Beispiel Chauffeure, die Personen oder heikle Güter transportieren oder Dienstleister wie Taxis, Pannendienste, Servicemonteur etc.)

Beurteilung der Verhältnismässigkeit

Je wichtiger ein zu überwachendes Gut des Betriebes für seine Existenz ist, desto eher kann eine Überwachung der Arbeitnehmenden, welche Zugang zu oder Umgang mit diesem Gut haben, in Kauf genommen werden.

Bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit gilt es, die folgenden Aspekte sachlich gegeneinander abzuwägen:

- das Risiko einer Verletzung der Persönlichkeitssphäre oder Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmenden,
- die Interessen und Ziele des Unternehmens, und
- die Überwachungsfunktionen und allfällige Datenaufzeichnung des Systems.



Leistungs- oder Verhaltensüberwachung?

Verhalten und Leistung hängen oft stark voneinander ab. Entsprechend ist eine scharfe Abgrenzung zwischen (erlaubter) Leistungs- oder Sicherheits- und (unerlaubter) Verhaltensüberwachung in vielen Fällen nur schwer oder gar nicht möglich.

Beispiele erlaubter Überwachung zwecks Optimierung der Leistung sind:

- das automatische Registrieren der Anzahl oder Qualität produzierter Teile.
- das Registrieren der Anzahl entgegengenommener Anrufe in einem Callcenter.
- die Wegregistrierung von Firmenfahrzeugen zur ökonomischen Wegoptimierung durch Disponenten.

Auch gewisse Formen der Überwachung, die nicht auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen, sondern nachweislich anderen für den Betrieb «überlebenswichtigen» Gründen dienen, sind erlaubt. So ist aus Sicherheitsgründen zum Beispiel dort, wo sehr wertvolle Gegenstände oder grosse Mengen an Bargeld lagern, eine ständige Videoüberwachung gestattet. Als unerwünschten Nebeneffekt werden dadurch auch Personen erfasst.

Nicht zulässig hingegen ist beispielsweise die ständige Videoüberwachung des Personals an Kassenarbeitsplätzen von Banken oder in Geschäften des Detailhandels. Auch Kameras in Raucherecken, Pausen- oder Umkleieräumen sind unzulässige Eingriffe in die Privatsphäre der Arbeitnehmenden. Genauso wenig erlaubt ist ausserdem die Videoüberwachung in der Küche oder im Gastraum eines Restaurants.

Bei der Verwendung von betriebseigenen Computern ist das versteckte Aufzeichnen der Zugriffe auf vom Unternehmen nicht gesperrte Internet-Websites gemäss Entscheid des Bundesgerichts untersagt.

5 Planung und Installation

Bereits in der Planungsphase eines Überwachungs- und Kontrollsystems sollte geprüft werden, welcher Typ wofür, wann und wie eingesetzt werden soll. Ist es zur Qualitätssicherung, Produktions- respektive Leistungsoptimierung oder Sicherheit erforderlich, so müssen sie bedürfnisgerecht ausgewählt und derart installiert sowie betrieben werden, dass die oben genannten Schutzanforderungen erfüllt sind.

Ungewollte Verhaltensüberwachung

Die Praxis zeigt, dass es meist schwierig oder vereinzelt gar unmöglich ist, beim Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen eine Verhaltensüberwachung auszuschliessen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber seinen Eingriff in die Privatsphäre gegenüber den Arbeitnehmenden und den Arbeitsinspektoren

- mit der Unvermeidlichkeit des Typs und der Installation des Überwachungssystems zum Erreichen des Überwachungsziels stichhaltig begründen,
- plausibel darlegen, dass das Überwachungsziel nicht mit einer anderen, den Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz besser wahrenden Massnahme erreicht werden kann,
- die Verhältnismässigkeit der Massnahme damit begründen können, dass das Überwachungsziel einem für die Existenz des Unternehmens unverzichtbaren Interesse entspricht,
- glaubhaft aufzeigen, dass aufgezeichnete Daten, welche Rückschlüsse auf das persönliche Verhalten der Arbeitnehmenden zulassen, niemals widerrechtlich zur Leistungsbeurteilung oder einem repressiven Zweck verwendet werden.

Voraussetzung in der Planungsphase prüfen

Wenn ein Überwachungs- und Kontrollsystem im Bereich von Arbeitsplätzen installiert werden soll, welches zu keiner absehbaren Beeinträchtigung des Persönlichkeitsschutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmenden führt, muss in der Planungsphase geprüft werden, ob die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der Grund für ein Überwachungssystem muss ein anderer sein als die Verhaltensüberwachung.
2. Das System muss im Verhältnis zur Erreichung des Überwachungsziels notwendig und verhältnismässig sein.
3. Die Überwachungsmassnahme muss im Verhältnis zur Belastung der Betroffenen angemessen sein (Wirkung der Massnahme).
4. Die betroffenen Arbeitnehmenden werden vor der Inbetriebnahme über Zweck und Verwendung des Systems informiert und angehört.

Diese Aspekte sind in der Checkliste «Überwachung der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz» des SECO detailliert ausgeführt und im in der Begleitung zum Art. 26 ArGV 3 befindlichen Ablaufdiagramm schematisch dargestellt.



Download: www.seco.admin.ch
> Dokumentation > Publikationen und Formulare > Merk- und Informationsblätter, Checklisten

6 Datengewinnung, -bearbeitung und -auswertung

Technische Überwachungs- und Kontrollsysteme sind meist mit einem Speicher- und Auswertungssystem gekoppelt. Für das Erfassen, Bearbeiten und/oder Auswerten persönlicher Daten muss der Arbeitgeber die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes befolgen.

Dabei ist entscheidend, welche Daten mit einem solchen System erfasst, auf welche Weise sie ausgewertet und wie lange sie aufbewahrt werden - und wozu die Auswertungsergebnisse letztlich dienen.

Transparenz im Umgang mit Personendaten

Das Bearbeiten (inklusive Erfassung und Aufzeichnung) der Überwachungsdaten hat nach Treu und Glauben zu erfolgen. Treu und Glauben bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein Bearbeiten der Personendaten für die betroffenen Personen stets auf transparente Art und Weise zu erfolgen hat. Die betroffenen Personen müssen vorgängig ausführlich über Art, Ziel und Zweck der Bearbeitung informiert werden. Die betroffenen Arbeitnehmenden können die sie betreffenden und gespeicherten Überwachungsdaten auf Verlangen und im Einvernehmen mit dem Dateninhaber einsehen.

Es dürfen nur sachdienliche Personendaten bearbeitet werden. Diese müssen nach einer möglichst kurzen, im Voraus festgelegten Zeitspanne, gelöscht werden. Der Zugang zu den Datensammlungen (bearbeitete Personendaten) ist betriebsintern zu regeln. Er muss auf die Personen beschränkt werden, welche zur Auswertung befugt sind. Es ist unzulässig, nach erfolgter Kontrolle die Daten aus Sicherheitsgründen zu archivieren.

Die Verwendung der ICT (*Information and Communication Technology*), die Datenerfassung und deren Auswertung ist betriebsintern zu regeln. Es ist zudem ein betriebsinternes Reglement zu erstellen, welches den Arbeitnehmenden transparent darüber Aufschluss gibt, welche Rechte und Pflichten ihnen beim Einsatz von Überwachungs- und Kontrollsystemen zustehen (zum Beispiel Telefonie, Internet-Telefonie und Informatik) und wie die betriebsinterne Kontrolle und Überwachung erfolgt.

Werden die aufgezeichneten personenbezogenen Daten ausschliesslich arbeitsbezogen ausgewertet, das heisst nach Umfang und Qualität der Arbeitsleistung, so geschieht dies unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes und ist daher legal.

Datenmissbrauch ist strafbar

Wird jedoch anhand dieser Aufzeichnungen das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden beispielsweise für eine Personalbeurteilung ausgewertet, so verletzt dies die persönliche Integrität der Betroffenen. Das ist Datenmissbrauch, der für einen Arbeitgeber sowohl eine Anzeige beim zuständigen kantonalen Arbeitsinspektorat als auch zivilrechtliche Klagen und Schadenersatzforderungen seitens der betroffenen Arbeitnehmenden nach sich ziehen kann.

Überwachung braucht Zustimmung

Den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes muss auf deren Verlangen hin Einsicht in sämtliche Unterlagen und Daten der betriebenen Kontroll- und Überwachungssysteme gewährt werden.

Die Aufklärung betriebsinterner Straftaten ist nicht Sache des Betriebes, sondern ausschliesslich der Polizei. Setzt sich ein Arbeitgeber beispielsweise mit einer Überwachung seiner Arbeitnehmenden darüber hinweg, so sind die in unzulässiger Weise erhobenen Überwachungsdaten in einem Strafverfahren im Prinzip nicht verwendbar.

Aufzeichnungen des akustischen und visuellen Hintergrunds (zum Beispiel auf Baustellen, im Eingangsbereich des Betriebs, in Betriebshallen und -Räumen etc.) können ohne Zustimmung der betroffenen Personen ein Verstoß im strafrechtlichen Sinne gemäss Art. 179 bis bis 179quater Strafgesetzbuch sein. Betroffen sind in solchen Situationen nicht nur Arbeitnehmende, sondern auch Dritte wie beispielsweise Kunden oder Passanten, deren Personendaten erhoben werden, ohne dass sie vorgängig darüber informiert worden wären. Überwachte Bereiche (Video, akustisch etc.) sind klar als solche zu kennzeichnen.

Auf der Website des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB, www.edoeb.admin.ch) finden Sie unter dem Ritter «Datenschutz» und Kapitel «Arbeitsbereich» ausführliche Informationen zu diversen arbeitsrelevanten Themen.



7 Deaktivierung eines Überwachungs- und Kontrollsystems

Ein funktionierendes Überwachungs- und Kontrollsystem muss beim Auftreten einer oder mehrerer der folgenden Bedingungen ausser Betrieb gesetzt und entfernt und allenfalls durch eine andere und gesetzeskonforme Massnahme ersetzt werden:

- Es findet eine Überwachung des persönlichen Verhaltens statt.
- Aufgezeichnete Überwachungsdaten werden nicht nur für den deklarierten Überwachungszweck verwendet, sondern auch für die Auswertung von verhaltensbezogenen Aspekten der Mitarbeitenden.
- Die Planung und Inbetriebnahme der technischen Überwachung/Kontrolle erfolgte ohne vorgängige Information und Anhörung der betroffenen Mitarbeitenden.

8 Weiterführende Informationen

Für die Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit der Installation und dem Betrieb eines technischen Überwachungs- und Kontrollsystems in Bereichen mit Arbeitsplätzen steht das für den Betrieb zuständige kantonale Arbeitsinspektorat gerne zur Verfügung.

www.arbeitsinspektorat.ch

Allfällige Fragen zur entsprechenden Datenspeicherung und -auswertung sind an den zuständigen kantonalen Datenschutzbeauftragten zu richten.



SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
3003 Bern
ab.sekretariat@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

