Datenschutzrechtliche Bestimmungen

Überwachung am Arbeitsplatz

Videoüberwachung, GPS-Tracking und andere technische Hilfsmittel bieten zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitnehmer zu kontrollieren und zu überwachen. Es gibt jedoch arbeits- und datenschutzrechtliche Bestimmungen, die dabei zu beachten sind. Der nachfolgende Beitrag bietet einen Überblick über die Rechtsgrundlagen und zeigt anhand zweier Fallbeispiele auf, welche Vorschriften einzuhalten sind.

Von Dr. iur. Stefan Eichenberger und Marius Vischer

Rechtsgrundlagen für Überwachungs- und Kontrollsysteme

Die Rechtsgrundlagen für Überwachungs- und Kontrollsysteme finden sich im Obligationenrecht **(OR),** im Arbeitsgesetz **(ArG)** inkl. der dazugehörigen Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz **(ArGV3)** sowie im Datenschutzgesetz **(DSG).**

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. **Art. 328 OR** verpflichtet den Arbeitgeber zum **Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers;** er hat alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs oder Haushalts angemessen sind, soweit es ihm mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Weiter statuiert **Art. 328b OR,** dass der Arbeitgeber **Daten über den Arbeitnehmer** nur **bearbeiten** darf, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Im Übrigen wird auf das Datenschutzgesetz verwiesen.

Im Arbeitsgesetz lehnt sich **Art. 6** an Art. 328 OR an und verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Massnahmen zum **Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer** vorzusehen. Was die **Überwachung der Arbeitnehmer** betrifft, wird **Art. 26 ArGV3** konkreter. Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, sind grundsätzlich nicht erlaubt. Sie dürfen ausnahmsweise eingesetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen erforderlich sind; sie sind insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Das Datenschutzgesetz hält in **Art. 13** fest, dass eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch einen **Rechtfertigungsgrund** wie Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist. Eine Persönlichkeitsverletzung liegt vor, wenn die Datenbearbeitungsgrundsätze, etwa die Grundsätze der **Verhältnismässigkeit,** von **Treu und Glauben** sowie der **Transparenz,** nicht eingehalten werden. Im Arbeitsverhältnis ist zudem zu beachten, dass eine Einwilligung nur begrenzt wirksam ist, da die Freiwilligkeit durch das Subordinationsverhältnis eingeschränkt wird.

Fallbeispiel: Ortung von Geschäftsfahrzeugen mittels GPS

Ein Arbeitgeber darf seine Firmenfahrzeuge grundsätzlich mittels GPS orten, wenn dies zum Zwecke der ökonomischen Wegoptimierung durch Disponenten geschieht. Folgende Vorgaben sind dabei zu beachten:

- **Überwiegendes Interesse:** Es muss im Einzelfall eine Interessenabwägung zwischen dem Betriebsinteresse des Arbeitgebers und dem Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers vorgenommen werden. Ein GPS-Tracking, mit welchem der Aufenthaltsort eines Fahrzeugs eines Dienstleisters (z.B. Servicemonteur) ermittelt wird, liegt gemäss Wegleitung zur ArGV3 im überwiegenden Betriebsinteresse.
- **Verhältnismässigkeit:** Überwachungs- und Kontrollsysteme sind so zu gestalten und einzusetzen, dass eine Gefährdung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers in höchstmöglichem Masse begrenzt wird. Es ist dasjenige System zu wählen, das am wenigsten in die Persönlichkeit der Arbeitnehmer eingreift. Zudem ist ein Dokument zu erstellen, das Angaben über Wirkungsweise, Art und Zeitpunkt von Aufzeichnungen dieses GPS-Systems enthält.
- **Datenschutz und Persönlichkeit:** Bei der Bearbeitung von Personendaten des Arbeitnehmers sind die allgemeinen Datenbearbeitungsgrundsätze einzuhalten. Ein Bearbeiten der Personendaten hat deshalb für die betroffenen Personen stets auf transparente Art und Weise zu erfolgen. Die betroffenen Personen müssen vorgängig ausführlich über Art, Ziel und Zweck der Bearbeitung informiert werden. Es dürfen nur sachdienliche oder nützliche Personendaten bearbeitet werden. Diese müssen nach einer möglichst kurzen, im Voraus festgelegten Zeitspanne gelöscht werden. Der Zugang zu den Datensammlungen muss auf diejenigen Personen beschränkt werden, welche zur Auswertung befugt sind. Eine Archivierung ist unzulässig. Die Verwendung der Daten und deren Auswertung sind betriebsintern zu regeln. Es ist auch ein betriebsinternes Reglement zu erstellen, welches den Arbeitnehmern transparent darüber Aufschluss gibt, welche Rechte und Pflichten ih-

nen beim Einsatz des GPS-Systems zustehen und wie die betriebsinterne Kontrolle sowie Überwachung erfolgt. Einem Arbeitnehmer sollte zudem die Möglichkeit eingeräumt werden, die GPS-Ortung manuell abstellen zu können, v.a. wenn er das Fahrzeug privat verwenden darf (Bsp. Arbeitsweg, Arzttermin, Pause usw.).

- **Information und Anhörung der Arbeitnehmer:** Sollte das GPS-Tracking neben seinem eigentlichen Zweck – der besseren Disposition der Fahrzeuge – auch noch für die Überwachung der Arbeitnehmer eingesetzt werden, haben die Arbeitnehmer ein Anrecht auf Information und Anhörung durch den Arbeitgeber. Die rechtlichen Hürden sind hier deutlich höher. Erlaubt ist dies sporadisch zur Kontrolle der Arbeitszeit oder zur Verhinderung von Missbräuchen. Eine totale und permanente Überwachung von Angestellten an ihrem Arbeitsplatz ist grundsätzlich verboten.
- **Einsichtsrecht der Vollzugsbehörde:** Den Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes muss auf deren Verlangen hin Einsicht in sämtliche Unterlagen und Daten des betriebenen GPS-Systems gewährt werden.

Fallbeispiel: Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Folgende Voraussetzungen sind bei einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz einzuhalten:

- **Subsidiarität:** Grundsätzlich sollten Videoüberwachungsanlagen am Arbeitsplatz nur dann eingesetzt werden, wenn der angestrebte Zweck nicht durch weniger einschneidende Massnahmen erreicht werden kann.
- **Gründe:** Aus organisatorischen Gründen, aus Gründen der Sicherheit oder zur Produktionssteuerung kann eine Videoüberwachung zulässig sein. Dabei darf der Arbeitnehmer nicht oder nur ausnahmsweise von der Kamera erfasst sein. Möglich sind Überwachungskameras z.B. bei Ein- oder Durchgängen, bei gefährlichen Maschinen und Anlagen, in Tresorräumen oder bei Lagern mit wertvollen Gütern. Auf diese überwachten Bereiche ist durch entsprechende Schilder oder Piktogramme auf Augenhöhe hinzuweisen. Die Arbeitnehmer sind darüber zu informieren, dass sie jederzeit von ihrem Auskunftsrecht gemäss Art. 8 DSG Gebrauch machen können.
- **Aufnahmeperiode:** Die Aufnahmeperiode muss so kurz wie möglich gehalten werden und darf nicht zum Zweck der Verhaltensüberwachung verwendet werden.
- **Aufbewahrung:** 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.
- **Straftat/Straftatverdacht:** Eine Überwachung eines Arbeitnehmers im Falle einer Straftat oder eines Straftatverdachts setzt grundsätzlich voraus, dass die Massnahme nach Einreichung einer Anzeige richterlich oder gerichtspolizeilich angeordnet wurde. Möglich ist auch der selbstständige Einsatz einer Videokamera, sofern ein konkreter Verdacht auf eine Straftat vorliegt. Ob die Videoaufnahmen schlussendlich in einem Strafverfahren als Beweismittel zugelassen werden, entscheidet das zuständige Gericht.

SEMINARTIPP

Datenschutz am Arbeitsplatz
Rechte und Pflichten im Umgang mit Mitarbeiter- und Bewerberdaten
Donnerstag, 10. Juni 2021
Dienstag, 2. November 2021
Seminarleiter: Dr. iur. Stefan Eichenberger und Marius Vischer, MLaw
Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich
Jetzt anmelden unter
www.praxisseminare.ch

Dr. iur. Stefan Eichenberger ist Rechtsanwalt/Partner bei der epartners Rechtsanwälte AG in Zürich. Er ist im Vertrags-, Arbeits-, Gesellschafts-, Steuer- und Datenschutzrecht tätig.

Marius Vischer, MLaw ist Rechtsanwalt bei der epartners Rechtsanwälte AG in Zürich. Er ist im Vertrags-, Arbeits-, Informatik- und Technologierecht sowie im Datenschutzrecht tätig.

Eine smahrte Zusammenarbeit

«Mit smahrt haben wir einen zuverlässigen Partner an unserer Seite, der uns dabei unterstützt, Prozesse zu digitalisieren und zeitgemässe HR-Systeme zur Verfügung zu stellen.»

Daniel Zimmermann
Leiter Human Resources Management
CSS Versicherung

CSS Versicherung & SMAhrT consulting AG