FACTSHEET

ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Kontrolle über die Arbeitnehmenden zu haben, erscheint für manche Arbeitgeber verlockend. Schnell sind Kamera und Spyware installiert. Bei der Überwachung der Mitarbeitenden ist aber grosse Vorsicht geboten. Die Überwachung ist nur in engen Grenzen erlaubt, denn die Privatsphäre des Mitarbeitenden muss vom Arbeitgeber geachtet werden. Insbesondere bei versteckten Überwachungen ist der Spielraum enorm klein.

I. Überwachungsformen

Ein Mitarbeiter kann einerseits mit dem Einsatz von technischen Systemen wie Videoanlagen, Mikrofonen, Telefonen mit Abhörfunktion, etc. überwacht werden. Andererseits auch mittels physischer Durchsuchung des Mitarbeiters selbst oder dessen persönlichen Sachen. Zeiterfassungssysteme gelten nicht als Überwachungssysteme, da sie der Einhaltung der gesetzlichen Regelung dienen und der Mitarbeiter damit seine geleisteten Stunden nachweisen kann.

Überwachungen, welche der Leistungsoptimierung dienen, sind im Unterschied zur Verhaltenskontrolle grundsätzlich zulässig. Beispiele dafür sind das Registrieren der Anzahl entgegengenommener Anrufe in einem Callcenter oder die Registrierung der Qualität von produzierten Gütern, da hier der Schwerpunkt auf der Leistungsüberwachung liegt und nicht auf dem Verhalten.

II. Privatsphäre

Eine Überwachung am Arbeitsplatz ist aus dem Grunde problematisch, da dabei in die persönliche Integrität und Privatsphäre des Arbeitnehmenden eingegriffen wird. Dieser Persönlichkeitsschutz geniesst einen sehr hohen Stellenwert und ist in verschiedenen Gesetzen verankert.
Hierzu zählen neben dem Zivilgesetzbuch (ZGB) auch das Obligationenrecht (OR) oder das Datenschutzgesetz (DSG), sogar in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) wird der Privatsphäre ein hoher Stellenwert beigemessen. Für das Arbeitsrecht ist insbesondere Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) zentral, denn darin wird der Schutz der persönlichen Integrität und Gesundheit der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz festgehalten. Eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffend allfällige Einschränkungen, welche dem Schutz der Privatsphäre dienen, ist nicht zulässig.
Eine Überwachung, die der reinen Verhaltenskontrolle dient, ist demnach grundsätzlich nicht zulässig. Bei einer solchen Überwachung wird nicht bloss die Privatsphäre des Arbeitnehmers verletzt, sondern es können dadurch nachweislich auch gesundheitliche Beschwerden auftreten.
Eine Überwachung des Verhaltens des Arbeitnehmers kann gemäss Art. 26 Abs. 2 ArGV 3 situativ «aus anderen Gründen» wie bspw. der Schutz vor Diebstahl oder Sicherung der Qualität der Arbeit trotzdem zulässig sein, sofern dabei die Gesundheit Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt wir

➢ Zulässige Überwachung

Bei Überwachungen der Mitarbeitenden werden deren Persönlichkeitsrechte berührt. Art. 31 des DSG hält fest, dass eine Verletzung der Persönlichkeit widerrechtlich ist, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates bzw. öffentliches Interesse oder durch das Gesetz gerechtfertigt ist. Damit die Durchführung einer Überwachungsmassnahme ohne Einwilligung rechtmässig ist, müssen folglich die Betriebsinteressen höher wiegen als der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden, da meist keine gesetzliche Grundlage vorhanden ist.
Das Betriebsinteresse überwiegt beispielsweise bei der Videoüberwachung des Tresorraums, sofern die Mitarbeiter darüber informiert sind. Einerseits ist das Interesse des Arbeitgebers besonders hoch, namentlich der Schutz vor Diebstahl, andererseits ist der Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers eher klein, da nur in einem kleinen abgeschlossenen Bereich gefilmt wird und die Aufnahmen einzig im Falle eines Diebstahls ausgewertet werden.
Nebst der Einbruchsicherheit, können auch die Unfallverhütung, Wertsicherung oder die Verhinderung von Missbrauch gewichtige betriebliche Interessen darstellen. Je wichtiger ein zu überwachendes Gut des Betriebes für dessen Existenz ist, desto eher kann eine Überwachung des Mitarbeitenden gerechtfertigt werden.
Eine Überwachung ist zudem im Sinne der Verhältnismässigkeit nur zulässig, wenn das Überwachungsziel nicht auch mit einem die Persönlichkeit des Mitarbeitenden weniger beeinträchtigenden Mittel erreicht werden kann. Ebenso ist der Grundsatz von Treu und Glauben zu beachten.

➢ Heimliche Überwachung

Bei einer Überwachung ohne vorgängige Information an die Mitarbeitenden wird regelmässig eine widerrechtliche Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden angenommen. Solche Aufnahmen sind in einem gerichtlichen Verfahren unverwertbar. Heimliche Überwachungen sind nur in äussersten Grenzsituationen zu tolerieren. Die verdeckte Überwachung sollte unbedingt das allerletzte Mittel sein. Zuvor sollte zusätzlich die Polizei hinzugezogen werden. Zudem muss es der Überwachungszweck fordern, die Arbeitnehmenden ausser Kenntnis zu lassen. Ein Beispiel hierfür wäre ein erhärteter Missbrauchsverdacht. Konkret: Ein Arbeitnehmer wird verdächtigt durch seine Handlungen die Sicherheit von Dritten (Kunden, Mitarbeiter, sonstige Personen) oder wichtigen Betriebsgütern erheblich zu gefährden (Diebstahl, Gewalttaten, Sachbeschädigung).
Die Grenze bildet aber in jedem Fall der Geheim- und Privatbereich der Arbeitnehmenden. Wird dieser verletzt, kann sich der Überwachende sogar selbst strafbar machen. Zu diesem gehören Bereiche, die faktisch nicht für jedermann zugänglich sind und die überwachte Person nur einem ausgewählten Personenkreis preisgeben möchte (Bsp. das Wohnen oder innerfamiliäre Kontakte).

III. Prüfschemen

Aufgrund der verschiedenen Einzelfallkonstellationen ist eine Verallgemeinerung bei der Beurteilung der Zulässigkeit einer Überwachungsmassnahme schwierig. Diese gilt es immer im Einzelfall zu prüfen. Die folgenden Prüfschemen sollen dafür einen gewissen Leitfaden bieten.

➢ Überwachung von E-Mail- und Internetnutzung

1. Die Überwachung ist aus betrieblicher Sicht notwendig und stellt keine blosse Verhaltenskontrolle dar.
2. Das Ziel der Überwachung kann nicht mit weniger einschneidenden Massnahmen erreicht werden. Anonymisierte Auswertungen sind ein leichterer Eingriff als pseudonyme (personenbezogene, nicht namentliche) Auswertungen.

3. Die Arbeitnehmer sind über die Datenerfassung informiert (z.B. durch ein Überwachungsreglement).
4. Die Auswertung und Aufbewahrung der Daten erfolgt nicht länger als nötig.

➢ Videoüberwachung

1. Die Überwachung ist aus betrieblicher Sicht notwendig und stellt keine blosse Verhaltenskontrolle dar.
2. Das Ziel der Überwachung kann nicht mit weniger einschneidenden Massnahmen erreicht werden.
3. Falls bei den Aufnahmen auch der öffentliche Raum gefilmt wird, muss eine entsprechende Bewilligung eingeholt werden.
4. Die Arbeitnehmer sind über die Datenerfassung informiert.
5. Die Auswertung und Aufbewahrung der Daten erfolgt nicht länger als nötig (in der Regel 24 bis 72 Stunden).

IV. Beispiele aus der Praxis

➢ Überwachung zulässig

Das Bundesgericht erachtete ein GPS, das mit Wissen der Mitarbeiter in Geschäftsfahrzeugen installiert wurde und jeweils von Zeit zu Zeit im Nachhinein ausgewertet wird zur Kontrolle der Arbeitszeiten und zur Verhinderung von Missbrauch, als zulässig. Dabei handelten es sich aber um reine Geschäftsfahrzeuge, welche nicht für private Zwecke benutzt wurden.

Für zulässig erklärte das Bundesgericht die Auswertung von Videoaufnahmen zur Aufklärung eines Diebstahls in einer Tankstelle, welche ohne Einwilligung und Wissen der Mitarbeiter aufgenommen wurden. Die Aufnahmen verletzten die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter nicht widerrechtlich, da ein erhärteter Verdacht bestand, die Aufzeichnungen zeitlich eingeschränkt wurden und auf den Aufnahmen nur die Kasse und die Hände des entsprechenden Mitarbeiters zu erkennen waren.

➢ Überwachung unzulässig

Videoüberwachung in Raucherecken, Pausen- oder Umkleideräumen sind ganz klar unzulässig, da dort kein gewichtiges Betriebsinteresse besteht und gleichzeitig tief in die Privatsphäre der Arbeitnehmenden eingegriffen wird.

Unzulässig war gemäss Bundesgericht die Kontrolle und Auswertung sämtlicher Internetnutzung eines Arbeitnehmenden. Mittels Installation einer Spyware überwachte ein Unternehmen über drei Monate das Nutzungsverhalten eines Arbeitnehmers. Obwohl der Arbeitnehmer rund 70 % der am Computer verbrachten Arbeitszeit die IT-Infrastruktur für private Zwecke nutzte, erachtete das Bundesgericht die Erhebung der Beweismittel als unrechtmässig, da die verfolgten Ziele auch mit weniger einschneidenden Massnahmen hätten erreicht werden können.

V. Rechtsberatung AGVS

Haben Sie spezifische Fragen oder bestehen nach der Lektüre des Factsheets Unsicherheiten? Kontaktieren Sie den Rechtsdienst des Verbands. AGVS-Jurist Tahir Pardhan (031 307 15 15, rechtsdienst@agvs-upsa.ch) beantwortet sowohl telefonische als auch schriftlichen Anfragen im Rahmen einer kostenlosen Ersteinschätzung.
In umfangreicheren Fällen kann die Konsultation eines externen Anwalts dennoch unumgänglich werden. Für genau solche Zwecke hat der AGVS Partnerschaften zu Anwältinnen und Anwälten in der Deutschschweiz, in der Westschweiz und im Tessin. Neben einem breiten Netz von Juristinnen und Juristen kommen die Mitglieder auch in den Genuss eines vergünstigten Stundenansatzes.