IT & LAW CONSULTING GMBH

Datenschutz und Videoüberwachung

27. 11. 2014

mag. iur. Maria Winkler

IT & Law Consulting GmbH

Worum geht es?

- Videoüberwachungen im öffentlichen und im privaten Bereich nehmen zu – Webcams, Dashcams, etc. gehören heute zum Alltag.
- Spätestens seit dem Urteil des Bundesgerichts zum Internetdienst Google Street View stellt sich dabei die Frage, ob und wenn ja welche datenschutzrechtlichen Grundsätze dabei zu beachten sind.
- Im Folgenden werden daher die folgenden Themen beleuchtet:
  - Was verlangt das Datenschutzgesetz generell bei der Bearbeitung von Personendaten?
  - Was bedeutet dies für Videoaufnahmen? Wie können diese rechtmässig betrieben werden?
  - Was muss beachtet werden, wenn Mitarbeitende betroffen sind?

Datenschutz ist Persönlichkeitsschutz

- **kein Schutz der Daten ...**
- sondern **Schutz der Personen**, über die Daten bearbeitet werden

Rechtsgrundlagen

Datenschutzgesetz Bund
Datenbearbeitung durch
– Bundesbehörde
–Private
Verordnung zum DSG (VDSG)
Art. 328b OR und
Arbeitsgesetz (ArG) mit seinen Verordnungen
- Mitarbeiterdaten

Kantonale Datenschutzgesetze
Datenbearbeitung durch
- kantonale und
- kommunale Behörden

Personendaten (Art. 3 lit. a DSG)

- Alle Angaben, die sich auf eine **bestimmte** oder **bestimmbare** Person beziehen.
- **Bestimmt:** aus Information selbst kann auf bestimmte Person geschlossen werden
- **Bestimmbar:** Identifikation aus Kombination verschiedenen Informationen ohne unverhältnismässigen Aufwand möglich

- Unerheblich ob Wort, Bild oder Ton (also auch Video)
- Unerheblich welcher Datenträger

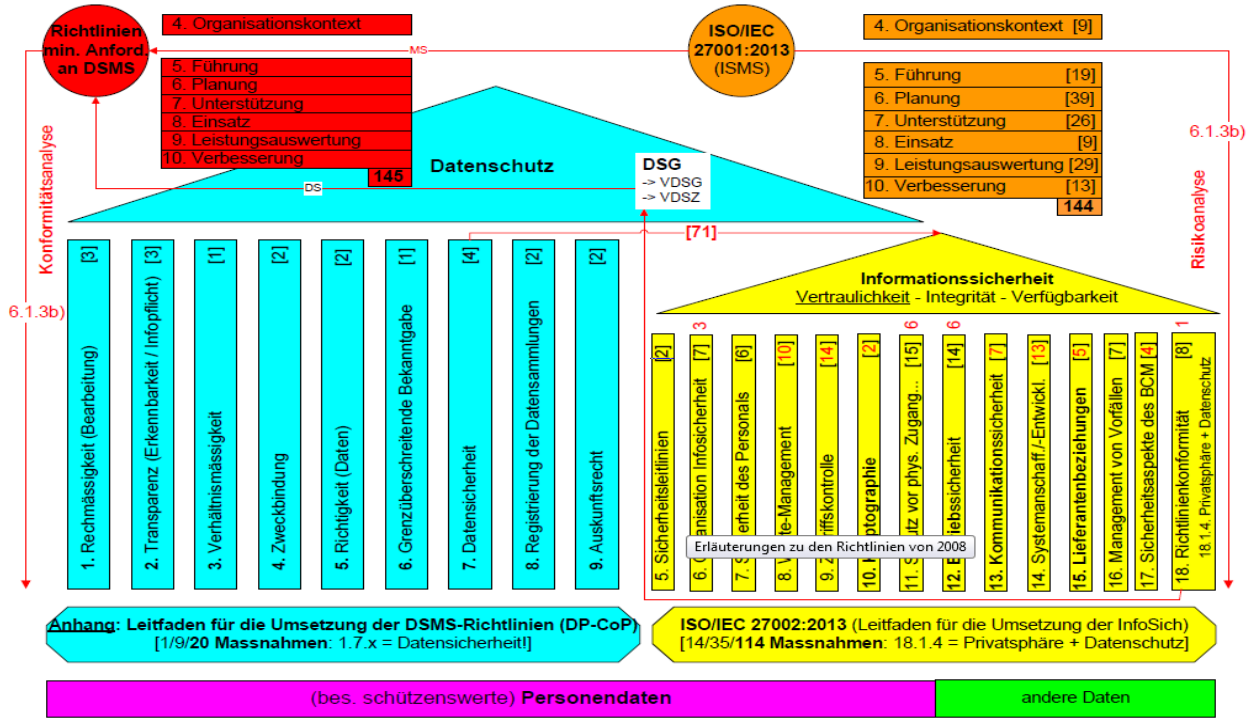
Besonders schützenswerte Personendaten und Persönlichkeitsprofile (Art. 3 lit. c und d DSG)

- **Besonders schützenswerte Personendaten** sind Angaben über:
  - religiöse, weltanschauliche oder politische Haltung
  - Intimsphäre, Gesundheit, ethnische Zugehörigkeit
  - Massnahmen der Sozialhilfe
  - administrative und strafrechtliche Massnahmen und Sanktionen
- **Persönlichkeitsprofile** sind Zusammenstellungen von Daten, die eine Beurteilung wesentlicher Aspekte der Persönlichkeit erlauben
- Es besteht ein grosses Risiko von Persönlichkeitsverletzungen, daher muss ein **hoher Sorgfaltsmassstab** angelegt werden!

Videoaufnahmen

- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Videoaufnahmen von Personen zu den **Personendaten** zu zählen sind und daher Datenschutzgrundsätze zu beachten sind.
- Dies ist nicht der Fall, wenn die Personen nicht erkennbar sind.
- Beispiel: Verpixelte Gesichter (z.B. Google Street View)
- Durch den Gesamtzusammenhang können Videoaufnahmen auch zu den **besonders schützenswerten Personendaten** zählen
- Beispiel: Aufnahmen in einem Krankenhaus, Aufzeichnung einer Straftat, Videoaufnahmen in einem Bordell, etc.

Bearbeitungsgrundsätze im Datenschutz



Rechtmässigkeit (Art. 4 Abs. 1 DSG)

- Personendaten dürfen nur **rechtmässig** bearbeitet werden.
- **Mitarbeiterdaten** dürfen nur bearbeitet werden, soweit dies für das Arbeitsverhältnis erforderlich ist (Art. 328b OR). Eine Verhaltensüberwachung ist verboten (Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz).
- Eine Datenbearbeitung ist in der Regel nicht widerrechtlich, wenn die Daten öffentlich zugänglich gemacht wurden oder wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.
- **Rechtfertigungsgründe** sind beispielsweise ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse, die Einwilligung der betroffenen Person oder das Vorliegen einer gesetzlichen Grundlage.
- Beispiel: Spielcasinos sind gesetzlich verpflichtet, Videoüberwachungsanlagen zu betreiben.

Beispiele

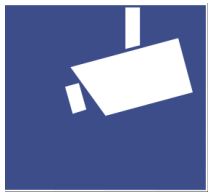
- Ein Bijouteriebesitzer hat ein überwiegendes privates Interesse daran, dass während seiner Abwesenheit kein Einbruch begangen wird. Eine Videoüberwachung zur Verhinderung und Ahndung von Einbrüchen ist damit gerechtfertigt.
- Ein Barbetreiber zeigt auf seiner Website Live-Bilder aus der Bar, die zum Besuch animieren sollen. Hier besteht kein den Persönlichkeitsschutz überwiegendes Interesse, so dass ein solches Vorhaben nur mit der Einwilligung der Betroffenen zulässig ist. Entsprechend dürfen nur einzelne, speziell durch Hinweisschilder gekennzeichnete Orte in der Bar gefilmt werden, so dass jeder Gast die Wahl hat, sich in den Aufnahmebereich zu begeben oder nicht. Soll die ganze Bar von der Kamera erfasst werden, was den betroffenen Personen keine Wahl mehr lässt, so dürfen keine Personen erkennbar sein.

Empfehlung

- Meist ist es praktisch nicht umsetzbar, beim Betrieb von Videoüberwachungsanlagen die Einwilligung der betroffenen Personen einzuholen. **Im Zweifel sollte die Videoüberwachung daher nur bei Vorliegen eines überwiegenden privaten oder öffentlichen Interesses, also vor allem zu Sicherheitszwecken, eingesetzt werden.**
- Zudem gilt es zu beachten, dass eine private Videoüberwachungsanlage, die öffentlichen Grund erfasst, in der Regel unzulässig ist.
- Videoüberwachungsanlagen, welche das Verhalten der Mitarbeitenden überwachen, sind generell unzulässig!

Transparenz

- Die Beschaffung von Personendaten und insbesondere der Zweck ihrer Bearbeitung müssen für die betroffene Person **erkennbar** sein.
- Durch **Hinweisschilder** sollen die betroffenen Personen darauf aufmerksam gemacht werden, dass ein Raum videoüberwacht wird.



http://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/2/20/Piktogramm_Video%C3%BCberwachung_nach_DIN_33450.svg

Verhältnismässigkeit u. Zweckbindung

- **Verhältnismässigkeit** (Art. 4 Abs. 2 DSG)
  - Bearbeitung nur soweit wie für Aufgabenerfüllung notwendig und geeignet
  - Beschränkung auf das Notwendige und tatsächlich Erforderliche
  - Nicht mehr benötigte Daten müssen vernichtet oder anonymisiert/ pseudonymisiert werden, sofern keine Archivierungs- oder Aufbewahrungspflicht bestehen
  - Keine Datensammlung auf Vorrat
- **Zweckbindung** (Art. 4 Abs. 3 DSG)
  - Verwendung der Daten nur zum vorgegebenen Zweck
  - Bei Zweckänderung muss die Einwilligung der betroffenen Person eingeholt werden

Videoüberwachung

- Die Videoüberwachung muss **geeignet** sein, den verfolgten Zweck (z.B. der Sicherheit) zu erreichen.
- Sie darf auch nur dann angewendet werden, wenn sich andere Massnahmen, die das Privatleben weniger beeinträchtigen (**mildere Massnahmen**), wie zusätzliche Verriegelungen, Verstärkungen der Eingangstüren oder Alarmsysteme, als **ungenügend** oder undurchführbar erweisen. Zudem muss die durch die Videoüberwachung verursachte Beeinträchtigung der Privatsphäre in einem **vernünftigen Verhältnis zum verfolgten Zweck** stehen (**Verhältnismässigkeitsprinzip**).

Umfang, Positionierung

- Die Videokamera muss so aufgestellt werden, dass nur die für den verfolgten Zweck **absolut notwendigen Bilder** in ihrem Aufnahmefeld erscheinen (Verhältnismässigkeitsprinzip).
- Private Videoüberwachungen müssen sich in der Regel auf den eigenen Grund und Boden beschränken. Das Nachbargrundstück darf nur dann (mit-) gefilmt werden, wenn der betroffene Nachbar sein Einverständnis dazu gegeben hat.
- Es ist grundsätzlich nicht zulässig, dass Privatpersonen Videoüberwachungsanlagen auf öffentlichem Grund betreiben.

Beispiele

- Videokameras in einer **Einstellhalle** sind im Allgemeinen eine verhältnismässige und daher zulässige Massnahme zur Verhinderung oder Ahndung von Vandalismus.
- Videokameras in **Umkleidekabinen** eines Ladens greifen in die Intimsphäre der betroffenen Personen ein und sind schon aus diesem Grund unzulässig. Zudem kann ein Ladenbesitzer sich auch mit weniger einschneidenden Massnahmen (z.B. Alarmsysteme) gegen Diebstähle schützen. Eine solche Überwachungsanlage wäre damit unverhältnismässig und unzulässig.

Zugriffe und Auswertung

- Die Anzahl der Personen, die Zugriff auf die Videobilder (live oder gespeichert) haben, muss möglichst gering gehalten werden (Datensicherheit und Verhältnismässigkeit).
- Zudem muss unterschieden werden, ob der mit der Videoüberwachung verfolgte Zweck eine Live-Überwachung bedingt oder ob es ausreichend ist, wenn gespeicherte Videodaten im Ereignisfall ausgewertet werden. Reicht eine Auswertung im Ereignisfall, so dürfen die Bilder ohne entsprechenden Anlass nicht eingesehen werden.

Aufbewahrungsfrist

- Die Videoaufnahmen müssen gelöscht werden, wenn sie nicht mehr benötigt werden. Sachbeschädigungen oder Personenverletzungen werden im Normalfall sofort oder innerhalb von wenigen Stunden festgestellt.
- Der Betreiber sollte eine **angemessene Aufbewahrungsfrist** festlegen, nach deren Ablauf die Aufnahmen gelöscht werden.
- Sprechen objektive und wichtige Gründe für eine längere Aufbewahrungsdauer, so kann diese angemessen verlängert werden. Zudem kann die Frist bei der Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Privaträumen länger sein als in Bereichen, welche der Öffentlichkeit zugänglich sind (Verhältnismässigkeitsprinzip).

Datensicherheit und Auskunft

- Je länger die Bilder aufbewahrt werden, desto höher sind die Anforderungen an die Datensicherheit. Soll die Aufbewahrungsdauer verlängert werden, ist dem durch die zusätzliche Verwendung datenschutzfreundlicher Technologien (z.B. Scrambling) und durch die Verschlüsselung der gespeicherten Bilddaten Rechnung zu tragen.
- Die für Videoüberwachung Verantwortlichen müssen allen Personen, die das Aufnahmefeld betreten, auf Anfrage hin Auskunft über die sie betreffenden Videobilder erteilen.

Auskunftsrecht (Art. 8 DSG)

- Jede Person kann Auskunft verlangen, welche Daten über sie bearbeitet werden. Das Auskunftsbegehren ist an keine Voraussetzungen gebunden.
- Die Auskunft hat innert 30 Tagen, kostenlos und in der Regel schriftlich zu erfolgen. Es müssen auch alle verfügbaren Angaben über die Herkunft der Daten mitgeteilt werden.
- Das Auskunftsrecht dient der Geltendmachung der übrigen Rechte der betroffenen Person wie z.B. des Berichtigungsrechts oder des Beseitigungsanspruchs.
- **Verletzung der Auskunftspflicht:** Bestrafung auf Antrag mit Haft oder Busse.

Mitarbeiterdaten

- Der Arbeitgeber kann in zwei Fällen und in einem bestimmten Umfang Daten über Arbeitnehmer bearbeiten:
  - **Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrags und während seiner Durchführung** dürfen Daten über Bewerbende bearbeitet werden, um abzuklären, ob sie für die betreffende Arbeitsstelle geeignet sind.
  - **Während der Anstellung** dürfen diejenigen Daten über Arbeitnehmer bearbeitet werden, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.
- In Spezialgesetzen sind weitere Bestimmungen über die Bekanntgabe von Daten durch den Arbeitgeber an Behörden, Sozialversicherungen etc.

Kontroll- und Überwachungssysteme am Arbeitsplatz

ABO | E-PAPER | WERBUNG | TODESANZEIGEN | KONTAKT

SOLOTHURNER ZEITUNG

Region Gemeinde Schweiz Ausland **Wirtschaft** Sport Panorama Kultur

ÜBERWACHUNG Aktualisiert am 26.10.14, um 10:33 Print

Brezelkönig als Big Brother: Illegal Mitarbeiter mit Kamera überwacht

In mindestens zwei Filialen der Brezelkönig AG, die zum Handels- und Kioskkonzern Valora gehört, haben die Filialleiter die Mitarbeiter rund um die Uhr mit illegalen Kameras überwacht (Archiv).
Quelle: Keystone

In mindestens zwei Filialen der Brezelkönig AG, die zum Handels- und Kioskkonzern Valora gehört, haben die

- Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das **Verhalten** der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden (Verbot der Verhaltensüberwachung, Art. 26 ArGV 3).
- Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus andern Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Quelle: http://www.solothurnerzeitung.ch/wirtschaft/brezelkoenig-als-big-brother-illegal-mitarbeiter-mit-kamera-ueberwacht-128494900

Videoüberwachung

- Die Videoüberwachung **aus organisatorischen Gründen**, aus Gründen der **Sicherheit** oder zur **Produktionssteuerung** ist zulässig.
- Beim Einsatz von Überwachungssystemen aus Sicherheitsgründen muss eine für die Arbeitnehmenden möglichst schonende Vorgehensweise gewählt werden (**Verhältnismässigkeitsgrundsatz**).
- Zulässig ist auch eine stichprobenartige Videoüberwachung von Mitarbeitenden zu **Schulungszwecken** – die Mitarbeitenden müssen darüber informiert sein.
- Denkbar 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.

Videoüberwachung

- Eine **Verhaltensüberwachung** ist nicht zulässig – die Kameras müssen daher so platziert werden, dass die Mitarbeiter nicht ständig im Bild sind (Verhältnismässigkeit).
- Mitarbeitern sollte wenn möglich ein Mitspracherecht vor Platzierung gewährt werden.
- Weitere Massnahmen:
  - Hinweistafeln für Externe
  - möglichst kurzes Speichern der Aufnahmen
  - Regelung des Zugriffs und der Auswertung der Daten (Wer? Warum?)

Herausgabe

- Bei Anfragen durch Strafverfolgungsbehörden auf Herausgabe der Videoaufnahmen sollte im Zweifel eine **Verfügung** verlangt werden.
- Um solche Anfragen korrekt behandeln zu können, sollten die zuständigen Personen bestimmt und das Vorgehen in Arbeitsanweisungen festgelegt werden.
- Es sollte beispielsweise vor der Herausgabe erfragt werden, von welchem Zeitraum die Aufnahmen genau herausgegeben werden sollen.

Empfehlungen

- Die gesetzlichen Grundlagen sollten bereits bei der Planung und Beschaffung der Videoüberwachungsanlagen mit berücksichtigt werden.
- Videoüberwachungsanlagen sollten so betrieben werden, dass sie so wenig Daten wie nötig bearbeiten, um den angestrebten Zweck zu erreichen.
- Sollen Mitarbeitende überwacht werden, dann müssen diese darüber informiert sein. Eine Verhaltensüberwachung ist unzulässig.
- Die Positionierung der Kameras, die Frage, ob die Aufnahmen gespeichert werden oder nicht, die Aufbewahrungsdauer und die Anzahl der Zugriffsberechtigten spielen eine grosse Rolle.
- Die Verantwortung für die Videoüberwachungsanlagen muss festgelegt werden.

Erläuterungen des EDÖB I

- **Videoüberwachung am Arbeitsplatz**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/01003/index.html?lang=de
- **Videoüberwachung durch private Personen**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00628/00653/00654/index.html?lang=de
- **Videoüberwachung in Garderoben und Toiletten**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/01074/index.html?lang=de
- **Videoüberwachung in Fahrzeugen (Dashcams)**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/01075/index.html?lang=de

Erläuterungen des EDÖB II

- **Videoüberwachung des öffentlichen Raums durch Privatpersonen**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/00738/index.html?lang=de

- **Datenschutzkonformer Betrieb von Webcams**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/00737/index.html?lang=de

- **Herausgabe von Videobildern an Strafverfolgungsbehörden**

  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00625/00729/01102/index.html?lang=de

Mitarbeiterüberwachung

Publikationen des EDÖB

- **Bearbeitung von Personendaten im Arbeitsbereich**
  http://www.edoeb.admin.ch/themen/00794/00917/index.html?lang=de
- **Leitfaden betreffend Internet- und E-Mail-Überwachung**
  http://www.edoeb.admin.ch/datenschutz/00763/00983/00988/index.html?lang=de

IT & LAW CONSULTING GMBH

Haben Sie Fragen ?

mag. iur. Maria Winkler
IT & Law Consulting GmbH
Grafenaustrasse 5
6300 Zug
Tel +41 (0)41 711 74 08
maria.winkler@itandlaw.ch

Publikationen

www.itandlaw.ch