

«Überwacht, entlassen, freigesprochen»

Datenschutz-, arbeits- und strafrechtliche Aspekte der
Videoüberwachung am Arbeitsplatz

SKG-Instruktionskurs vom 24./25. Oktober 2024, Valbella

Patrick Guidon

Überblick

1. Einleitung

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.1 Allgemeines

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.4 Strafrechtliche Aspekte

3. Abschluss

1. Einleitung

Abo Prozess um Migros-Mitarbeiter

Überwacht, entlassen, freigesprochen

Ein langjähriger Mitarbeiter des Migros-Take-aways am Bahnhof Bern soll 25 Franken gestohlen haben und wird deshalb fristlos entlassen



Christian Zellweger

Publiziert: 06.08.2020, 17:06



1. Einleitung

Schauplatz ist die Take-away-Filiale der Migros in der Halle des Bahnhofs Bern. Oft herrscht dort Hochbetrieb: Unzählige Male nehmen die Verkäuferinnen und Verkäufer während ihrer Schichten Bargeld entgegen, sortieren es in die Kassenschublade, geben Rückgeld. Könnte es nicht sein, dass da jemand, der so eine Kasse bedient, ab und zu ein Geldstück einsteckt? Und würde das nicht die Fehlbeträge, die häufiger in den Kassen auftreten, erklären?

Heimlich Kameras installiert

Genau diesen Verdacht wollte die Migros Aare im Januar 2019 überprüfen. Seit Anfang Dezember summierten sich die fehlenden Beträge an den Kassen im Take-away auf gut 5000 Franken. Weil pro Tag an den Kassen jeweils bis zu 30 Mitarbeitende arbeiten, liess die Migros Videokameras installieren – ohne die Angestellten zu informieren.

1. Einleitung

- **Strafbefehl vom 3. April 2019:**

Dem Beschuldigten wird vorgeworfen, am 27. Januar 2019 zwischen 5:19 und 8:52 Uhr in seiner Funktion als Kassierer im Take-away «D._____» im E._____ Bern (Ort) unter fünf Malen je einen «Fünfliber» aus der seiner Obhut unterstellten Kasse entwendet und sich dadurch des geringfügigen Diebstahls schuldig gemacht zu haben.

- **Einwand / Antrag der Verteidigung vor Gericht:**

Die Verteidigung rügt eine Verletzung von Art. 141 StPO und beantragt, die erhobenen Videoaufnahmen infolge Unverwertbarkeit aus den Akten zu weisen.

- **Verwertbarkeit?**

1. Einleitung

- **BGer 7B_797/2023 E. 4 m.w.H.:**

«Nach ständiger Rechtsprechung sind von Privaten *rechtmässig* erlangte Beweismittel ohne Einschränkungen verwertbar (...).»

- **BGer 6B_68/2023 E. 2.1.1 m.w.H.:**

«Von Privaten *rechtswidrig* erlangte Beweismittel sind nur verwertbar, wenn sie von den Strafverfolgungsbehörden rechtmässig hätten erlangt werden können und kumulativ dazu eine Interessenabwägung für deren Verwertung spricht. Bei der Interessenabwägung ist derselbe Massstab wie bei staatlich erhobenen Beweisen anzuwenden. Die Verwertung ist damit nur zulässig, wenn dies zur Aufklärung einer schweren Straftat unerlässlich ist (...). Als schwere Straftaten im Sinne des Gesetzes fallen vorab Verbrechen in Betracht (...). Der Begriff der schweren Straftat ist im Lichte der Schwere der konkreten Tat und der gesamten sie begleitenden Umstände und nicht nach dem abstrakt angedrohten Strafmass zu prüfen (...).»

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.1 Allgemeines

Art. 28 ZGB

¹ Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, kann zu seinem Schutz gegen jeden, der an der Verletzung mitwirkt, das Gericht anrufen.

² Eine Verletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung des Verletzten, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Konkret: Videoüberwachung, unabhängig davon, wo sie stattfindet, stellt grundsätzlich eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung gemäss Art. 28 ZGB dar, es sei denn, sie sei gerechtfertigt.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 328 OR

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. (...)

² Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 328b OR:

Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vom 25. September 2020.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Gegenstück zur allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers, mit dem gleichen *umfassenden* Charakter (vgl. BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 328 N 1 ff.);
- Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und dessen *berechtigte Interessen* in guten Treuen zu wahren;
- In erster Linie Pflicht, alles zu *unterlassen*, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnte;
- Wichtigster Aspekt der Fürsorgepflicht: Persönlichkeitsschutz.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

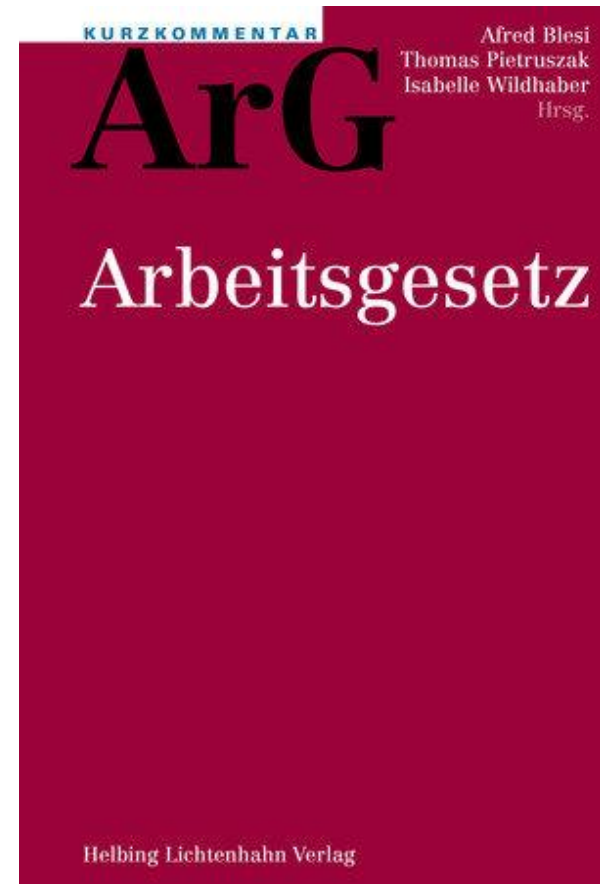
2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 6 ArG

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

⁴ Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

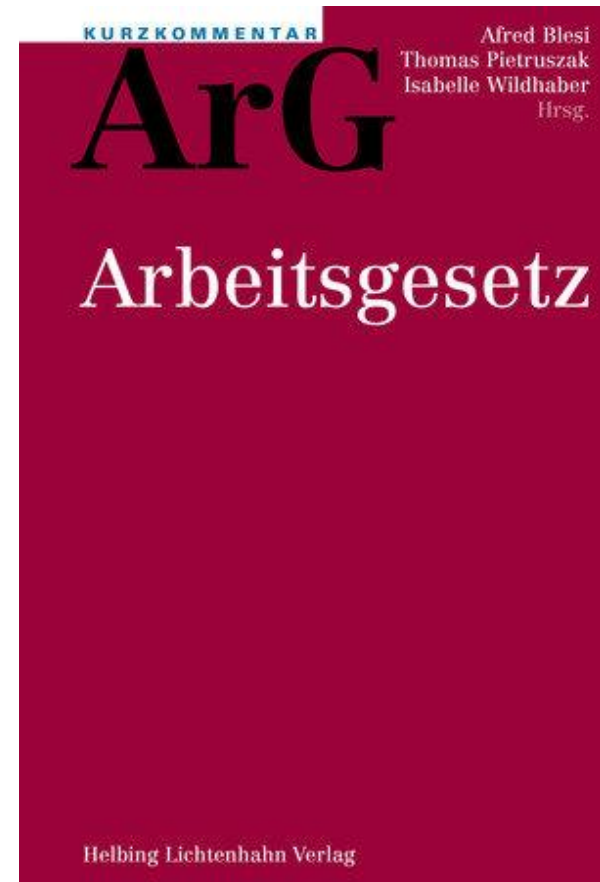
2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) (Gesundheitsschutz)

¹ Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

² 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.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGE 130 II 425 (GPS-System in Dienstfahrzeugen von Aussendienstmitarbeitenden):

- kein grundlegender Unterschied, je nachdem ob man die Sache unter dem Blickwinkel von Art. 328 und Art. 328b OR oder unter Art. 26 ArGV 3 betrachtet; Anwendung von Art. 26 impliziert ebenfalls die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit (E. 3.3);
- Überwachungssystem *verboten*, wenn es ausschliesslich oder hauptsächlich darauf abzielt, das Verhalten der Arbeitnehmer als solches zu überwachen;

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGE 130 II 425 (GPS-System in Dienstfahrzeugen von Aussendienstmitarbeitenden):

- Überwachungssystem *nicht verboten*, wenn es zwar objektiv eine solche Überwachungswirkung hat, aber aus legitimen Gründen gerechtfertigt ist. Aber: Überwachungssystem muss verhältnismässig sein und die betroffenen Arbeitnehmer müssen vorab über seine Verwendung informiert worden sein (E. 4.4);
- Solange Überwachungssysteme in Bezug auf den beabsichtigten Zweck verhältnismässig sind, dürfen sie grundsätzlich auch an strategischen oder sensiblen Standorten des Unternehmens, beispielsweise bei Kassen, stehen (E. 4.2).

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 6B_536/2009 E. 3.3 und 3.6 (Kamera im Kassenraum / «auf dem Silbertablett»):

- ArG enthält *keine* Bestimmungen betreffend Überwachung am Arbeitsplatz;
- Verordnungskompetenz des Bundesrates auf dem Gebiet der Überwachung der Arbeitnehmer nur, soweit solche Vorschriften im Sinne von Art. 6 ArG als Massnahmen für den *Gesundheitsschutz* angesehen werden können;
- Ist eine *heimliche* Überwachung überhaupt eine Massnahme für den Gesundheitsschutz, die verboten werden kann? Frage offen gelassen.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 6B_536/2009 E. 3.3 und 3.6 (Kamera im Kassenraum / «auf dem Silbertablett»):

- Eine (hauptsächlich) der Überwachung des Verhaltens am Arbeitsplatz dienende Massnahme beeinträchtigt *nicht eo ipso* die Gesundheit der Arbeitnehmer;
- Zweck der Überwachungsmaßnahme unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes *nur ein Kriterium* neben andern (Häufigkeit, Dauer etc. der Überwachung);
- Überwachungssystem, auch wenn es (hauptsächlich) der gezielten Überwachung des Verhaltens am Arbeitsplatz dient, kann erlaubt sein, wenn die Arbeitnehmer nur *sporadisch und kurzzeitig bei bestimmten Gelegenheiten* erfasst werden; konkrete Videoüberwachung im Kassenraum zulässig.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 6B_536/2009 E. 3.3 und 3.6 (Kamera im Kassenraum / «auf dem Silbertablett»):

Weitere Kriterien gemäss Lehre (vgl. KASPER, People Analytics in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, 2021, S. 152):

- eingesetzte Technik;
- verwendete Datenmenge;
- Zugänglichkeit der Informationen und Relevanz, welche die Daten hinsichtlich des Persönlichkeitsrechts des Betroffenen aufweisen (Sensibilität der Informationen, Anzahl betroffener Persönlichkeitsaspekte).

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 9C_785/2010 E. 6 (Videoüberwachung einer Tankstellenkasse bzw. Tankwarts/Kassierers):

- Kurzes Filmen (mit Fokus Hände) zum Schutz vor Diebstählen / Veruntreuung ist *keine Überwachung des Verhaltens* des Arbeitnehmers (Art. 26 Abs. 1 ArGV 3), sondern eine Überwachung aus «anderen Gründen» (Art. 26 Abs. 2 ArGV 3);
- Videoaufnahmen sind zulässig, wenn sie erforderlich sind und die *Gesundheit und die Bewegungsfreiheit* der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 9C_785/2010 E. 6 (Videoüberwachung einer Tankstellenkasse bzw. Tankwarts/Kassierers):

- Videoaufnahmen berühren den Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 28 ZGB; Art. 328 und 328b OR, können aber durch ein überwiegendes privates / öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt sein (= Interessenabwägung bzw. analoge Prüfung wie nach Art. 26 Abs. 2 ArGV 3);
- Interessenabwägung / Verhältnismässigkeitsprüfung: Überwachung ist...
 - geeignet;
 - erforderlich;
 - verhältnismässig i.e.S.: ausschlaggebend, dass mit Videoaufnahmen das Verhalten der Arbeitnehmer nicht generell, sondern nur in Bezug auf die Tätigkeit an der Kasse überwacht wurde. Eine Gefährdung der Gesundheit oder der persönlichen Integrität (Art. 6 Abs. 1 ArG) ist gemäss BGer durch eine solche Aufnahme nicht zu erwarten.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 9C_785/2010 E. 6 (Videoüberwachung einer Tankstellenkasse bzw. Tankwarts/Kassierers):

«Zwar kann möglicherweise eine dauernde und in Echtzeit erfolgende Videoüberwachung bei den Arbeitnehmern Stress verursachen und das gesundheitliche Wohlbefinden beeinträchtigen (...). Immerhin ist zu bemerken, dass Arbeitnehmer, welche in einer Gruppe oder in einem gemeinsamen Raum relativ eng zusammenarbeiten, häufig ebenfalls dauernd der echtzeitlichen Kontrolle durch Vorgesetzte unterstehen, ohne dass dies - soweit bekannt - bisher zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen geführt hätte.»

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 9C_785/2010 E. 6 (Videoüberwachung einer Tankstellenkasse bzw. Tankwarts/Kassierers):

Weitere Interessenabwägung:

- Überwachung mit Videoaufnahmen zwar zusätzlicher Stressfaktor, aber keine gesundheitliche Beeinträchtigung bei nicht permanenter Überwachung und erst nachträglicher Auswertung;
- Im Kassenbereich sind erhöhte Kontrollen gerechtfertigt und vom Arbeitnehmer zu akzeptieren;
- Erfolgt die Überwachung nicht umfassend und permanent, sondern nur während einer begrenzten Zeit und zudem nur auf konkreten Verdacht hin, ist der Persönlichkeitsbereich nur geringfügig tangiert; kein Eingriff in den Privat- / Geheimbereich.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.2 Rechtsprechung

BGer 9C_785/2010 E. 6 (Videoüberwachung einer Tankstellenkasse bzw. Tankwarts/Kassierers):

Weitere Interessenabwägung:

- erhebliches schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers, dass Vermögensdelikte zu seinem Nachteil vermieden oder - wenn erfolgt - aufgedeckt werden können;
- Kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitnehmers, der aus der Kasse seines Arbeitgebers unrechtmässig Geld entnommen hat, dass seine Taten nicht aufgedeckt werden;
- Videoüberwachung entlastet die «Unschuldigen von einem unbegründeten Generalverdacht, dem alle Mitarbeiter ausgesetzt sind.».

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.2 Arbeitsrechtliche Aspekte

2.2.3 Fazit

- Arbeits-/persönlichkeitsrechtliche Beurteilung der Videoüberwachung am Arbeitsplatz stark von den konkreten Umständen abhängig;
- Tendenziell sehr grosszügige bundesgerichtliche Beurteilung der Rechtmässigkeit von Videoüberwachungen durch den Arbeitgeber (zurückhaltender etwa das Arbeitsgericht Zürich, Entscheide 2019 Nr. 18, wenn der Kamerablickwinkel den gesamten Arbeitsbereich erfasst; dazu MEIER/HAMPEL, Beschaffung von Beweisen und deren Verwertung im arbeitsrechtlichen Prozess, in: ARV 2021 S. 1 ff., 6);
- *Pro memoria*: polizeiliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern in Geschäftsräumen zwecks Aufklärung einer Straftat stellt eine strafprozessuale Zwangsmassnahme dar; Einwilligung der Geschäftsleitung als Hausherrin ändert daran nichts (BGE 145 IV 42).

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 30 DSGVO

¹ Wer Personendaten bearbeitet, darf die Persönlichkeit der betroffenen Personen nicht widerrechtlich verletzen.

² Eine Persönlichkeitsverletzung liegt insbesondere vor, wenn:

- a. Personendaten entgegen den Grundsätzen nach den Artikeln 6 und 8 bearbeitet werden;



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 6 DSGVO

² Die Bearbeitung muss nach Treu und Glauben erfolgen und verhältnismässig sein.

³ Personendaten dürfen nur zu einem bestimmten und für die betroffene Person erkennbaren Zweck beschafft werden; sie dürfen nur so bearbeitet werden, dass es mit diesem Zweck vereinbar ist.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.2.1 Sedes materiae

Art. 31 DSGVO

¹ Eine Persönlichkeitsverletzung ist widerrechtlich, wenn sie nicht durch Einwilligung der betroffenen Person, durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch Gesetz gerechtfertigt ist.

Wichtig: Wird die Rechtswidrigkeit durch einen Rechtfertigungsgrund aufgehoben, ist der Beweis *uneingeschränkt verwertbar* (BGer 6B_1133/2021 E. 2.3.2, nicht veröffentlicht in BGE 149 IV 153).



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.1 Sedes materiae



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischer Datenschutz- und
Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)

Datenschutz

Öffentlichkeitsprinzip

Der EDÖB

[Startseite](#) > [Datenschutz](#) > [Arbeit & Wirtschaft](#) > [Datenbearbeitung durch den Arbeitgeber](#) > Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Überwachung von Angestellten: Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Videoüberwachung wird in zahlreichen Gastronomiebetrieben und Geschäften eingesetzt, oft mit der Begründung, vor Diebstahl zu schützen oder Vandalismus vorzubeugen. Nicht selten geht dabei jedoch vergessen, dass auch das Personal gefilmt wird, was datenschutzrechtlich problematisch ist.



2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.1 Sedes materiae



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter
EDÖB

Kontrolle der Videoüberwachungsanlage bei der Firma ALDI SUISSE AG (am Beispiel einer ALDI-Filiale)

Zusammenfassung des Schlussberichtes
des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB)

vom 19. September 2006 sowie
Anhang vom 12. Dezember 2006 und
Anhang vom 30. Januar 2007

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.1 Sedes materiae



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter
EDÖB

Der EDÖB **hält an seiner Empfehlung fest**, dass

- die **Kameras in der Kassenzone** ausschliesslich auf die Zigarettenkästen, nicht aber auf die Kassenmitarbeitenden gerichtet sein dürfen. In eingehender Begründung hat er dargelegt, dass sich insbesondere diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwergewichtig an den Kassenarbeitsplätzen aufhalten und dass sie sich während dieser „längeren Zeit“ unter Überwachung fühlen könnten. Ein Missbrauch (der ALDI keinesfalls unterstellt wird) wäre

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.2 Rechtsprechung

- BGer 6B_536/2009 E. 3.7 und 9C_785/2010 E. 6.8: *keine* widerrechtliche Verletzung des Datenschutzgesetzes (siehe auch BGer 6B_1133/2021 E. 2.4.2, wonach die Bearbeitung von Daten zur eigenen Sicherheit oder zur Verhinderung von Straftaten ein schützenswertes Interesse darstellen kann);
- *Auffällig*: Bundesgericht prüft arbeits-/privatrechtliche und datenschutzrechtliche Aspekte faktisch unter den gleichen Gesichtspunkten (vgl. zur entsprechenden Kritik in der Literatur PÄRLI / PETRIK, Arbeit, Krankheit, Invalidität, 2024, N. 612); Folge: grosszügige Haltung aus dem Arbeits-/Privatrecht findet auch bei datenschutzrechtlicher Interessenabwägung Anwendung;
- Passend zur grosszügigen Haltung auch BGer 7B_797/2023 oder BGer 6B_1133/2021 E. 2.4.2 (dazu und insgesamt kritisch WOHLERS / IANIERI, forumpoenale, 1/2024, S. 62 ff.).

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.2 Rechtsprechung

Entscheid Obergericht Zug S 2023 4 vom 24.10.2023 (Videoüberwachung eines Kiosk-Lehrlings):

- Lehrling entwendet in zwei Kiosken Bareinnahmen in der Höhe von Fr. 23'522.60;
- (geheime) Installation einer Videokamera durch Arbeitgeber für die Dauer von 21 Tagen;
- Ausrichtung der Kamera auf die Kasse, den Monitor der Kasse, die Zigarettensprodukte und den Eingang zum hinteren Bereich des Kiosks; Mitarbeitende seitlich gefilmt.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.3 Datenschutzrechtliche Aspekte

2.3.2 Rechtsprechung

Entscheid Obergericht Zug S 2023 4 vom 24.10.2023 (Videoüberwachung eines Kiosk-Lehrlings):

- Geheime Videoaufzeichnung verstosse zwar gegen das datenschutzrechtliche *Transparenzgebot*, sei aber datenschutzrechtlich bei einem privaten Datenbearbeiter nicht rechtswidrig, wenn die Videoaufzeichnung auf überwiegenden privaten Interessen beruhe;
- Interessenabwägung spreche *deutlich* dafür, dass die kurzfristige Überwachung der Mitarbeitenden zwecks Deliktsprävention durch die Täterermittlung gemäss Art. 13 aDSG bzw. Art. 31 DSG grundsätzlich gerechtfertigt war; Verhältnismässigkeit ebenfalls gegeben.
- Fazit: Da die privat erhobenen Videoaufnahmen nach dem Gesagten nicht widerrechtlich und damit rechtmässig waren, waren sie strafprozessual ohne Weiteres *verwertbar*.

2. Rechtliche Aspekte der Videoüberwachung am Arbeitsplatz

2.4 Strafrechtliche Aspekte

Art. 179^{quater} StGB

- Videoaufzeichnung kann allenfalls unter Art. 179^{quater} StGB fallen, wenn diese eine Tatsache aus dem Geheimbereich des Arbeitnehmers oder eine nicht jedermann ohne weiteres zugängliche Tatsache aus dessen Privatbereich erfasst;
- Vgl. aus der Praxis BGer 6B_536/2009 E. 3.2: Tatbestand von Art. 179^{quater} StGB *nicht erfüllt*, da das gefilmte Geschehen – konkret die Entnahme von einigen Banknoten aus der Kasse, Verlassen des Kassenraums mit diesen Banknoten – keine Tatsachen aus dem Geheimbereich oder aus dem nicht jedermann ohne weiteres zugänglichen Privatbereich der Arbeitnehmerin betraf.



3. Abschluss

Entscheid Obergericht Bern SK 19 452 vom 4. Juni 2020:

- E. II. 7.3: «Zusammenfassend kann mit der Vorinstanz festgehalten werden, dass die vorliegende Videoüberwachung des Kassenbereichs unter den gegebenen Umständen weder gegen Art. 26 ArGV 3 noch gegen die einschlägigen Bestimmungen des Persönlichkeits- und Datenschutzes verstösst. Die Videoaufnahmen in den Akten sind damit verwertbar.»
- E. II. 11.3.2: «Die Kammer ist der Überzeugung, dass gestützt auf die vorliegenden Akten, insbesondere die Videoaufnahmen, die Möglichkeit, dass der Beschuldigte in allen fünf Fällen doch kein Fünffrankenstück entnommen hat, keineswegs ausgeschlossen werden kann. Mit anderen Worten verbleiben bei allen fünf Kassivorgängen mehr als nur theoretische Zweifel daran, dass der Beschuldigte effektiv ein Geldstück aus der Kasse genommen hat. Indem die Vorinstanz diese Zweifel nur in einem Fall bejahte, im Übrigen aber davon ausging, der Beschuldigte habe unter vier Malen insgesamt CHF 20.00 aus der Kasse genommen, stellte sie den Sachverhalt willkürlich fest. (...)».