Themen: Benutzung von Videoüberwachung
Berufe: Angestellter
Datentypen: Bilddaten

Darf mein Arbeitgeber mich mit Videokameras überwachen?

Ein Angestellter, der starker Raucher ist, sucht ca. 10 Mal am Tag die Toilette auf, wo das Rauchen strikt verboten ist.
Nachdem er ungefähr einen Monat im Unternehmen gearbeitet hat, zitiert ihn sein Abteilungsleiter zu sich und macht ihn darauf aufmerksam, dass die häufigen Toilettengänge in Verbindung mit dem Zigarettengeruch ein Grund für eine Abmahnung darstellen können. Der Arbeitnehmer fällt aus allen Wolken, als er erfährt, dass auf den Fluren Kameras angebracht sind.
Er ist schockiert und rennt brüllend aus dem Büro: Er werde auf der Stelle den Eidgenössischen/Kantonalen Datenschutzbeauftragten aufsuchen.
Der Arbeitgeber versucht, ihn zu beruhigen und erklärt ihm die Gründe für den Einsatz der Kameras.
Die Videoüberwachung ist eine einschneidende Massnahme. Da die Einwilligung der Betroffenen nicht immer eingeholt werden kann, unterliegt sie strikten Vorgaben. Zuallererst müssen die Mitarbeiter angemessen informiert werden. Es ist zwar zulässig, die Arbeitsleistung eines Angestellten zu beobachten; eine Überwachung seines Verhaltens ist jedoch illegal.

Empfehlungen
Das verfolgte Ziel muss klar definiert sein und bei der Wahl der geeigneten Mittel, dieses zu erreichen, muss der adäquatesten und am wenigsten einschneidenden Massnahme der Vorzug gegeben werden. Sie darf nicht zur ständigen Überwachung des Verhaltens führen. Diese Massnahme muss auf angemessene Art und Weise kommuniziert werden. Der Arbeitgeber sollte zudem die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter zu Rate ziehen und, sofern es keine Rechtsgrundlage gibt, ihre informierte Einwilligung einholen, bevor er automatisierte Systeme zur Verarbeitung von Personendaten einführt.

Grundprinzipien
LIPAD 38 et 42 ; DSG 4; 12, 13, 14 und 17 ; ArG 6 ; ArGV3 26 ; OR 328 und 328*b*

Grundsatz der Rechtmässigkeit (Gesetzmässigkeit), Grundsatz von Treu und Glauben, der Verhältnismässigkeit (Angemessenheit, Notwendigkeit der Massnahme und die am wenigsten einschneidende Massnahme); Grundsatz der Transparenz der Datenerhebung (das Ziel der Datenerhebung muss erkennbar sein); Arbeitnehmerschutz

Praxisbeispiel
BGE 6B_536/2009