Themen: Benutzung von Videoüberwachung
Berufe: Führungskraft
Datentypen: Bilddaten

Darf ich meine Angestellten filmen?

Ein Arbeitgeber hört von den Vorteilen der Videoüberwachung zum Aufspüren von unbefugten Eindringlingen in die Firmenbüros.
Er beschliesst, ein Videoüberwachungssystem in sämtlichen Räumen einrichten zu lassen (Haupteingang, Mitarbeiterbüros, Sitzungsraum, Pausenraum etc.).
Die Neuigkeit spricht sich bei den Mitarbeitern herum, und mehrere von ihnen wenden sich an den Arbeitgeber, um ihm verstehen zu geben, dass sie diese Massnahme ablehnen: Sie fühlten sich ständig beobachtet und bewacht.
Der Geschäftsleiter informiert sich genauer darüber, was bei der Einführung eines solchen Systems zu berücksichtigen ist. Er kontaktiert den Berater für Datenschutzfragen in der Firma oder den Eidgenössischen/Kantonalen Datenschutzbeauftragten.
Die Geschäftsleitung definiert ihr Konzept der Videoüberwachung neu und beschliesst, die Kameras nur an kritischen Positionen anzubringen (Haupt- und Nebeneingänge des Gebäudes). Sie organisiert eine Informationsveranstaltung für alle Mitarbeiter und begründet sachlich die Benutzung der Videoüberwachung. 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. 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, 17 et 18*a* ; ArG 6 ; ArGV3 26 ; OR 328 et 328*b*

Grundsatz der Rechtmässigkeit (Gesetzmässigkeit), Grundsatz von Treu und Glauben und der Verhältnismässigkeit: Die Massnahme muss angemessen, notwendig und so wenig einschneidend wie möglich sein; Grundsatz der Transparenz der Datenerhebung: Der Zweck der Datenerhebung muss erkennbar sein; Arbeitnehmerschutz.

Praxisbeispiel
BGE 6B_536/2009

http://www.rue89.com/2011/11/08/les-donnees-personnelles-dun-millier-de-cadres-ump-piratees-226342