

Überwachung am Arbeitsplatz - eine Massnahme im Rahmen von DLP

ISSS Zürcher Tagung 2010
1.6.2010, WIDDER Hotel, Zürich

Lic. iur. Karin Koç

Juristische Beraterin in datenschutzrechtlichen Fragen,
EDÖB



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter
EDÖB

Überwachung am Arbeitsplatz

eine Massnahme im Rahmen von DLP

Karin Koç, juristische Beraterin



Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?

Der Persönlichkeitsschutz setzt der Überwachung von Mitarbeitenden Grenzen!

Rechtliche Grundlagen des Persönlichkeitsschutzes:

1. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers: OR 328
2. Persönlichkeitsschutz generell: DSG
3. Überwachung der Arbeitnehmer: Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz



Schutz der Persönlichkeit der Angestellten (OR 328)

Der Arbeitgeber hat alle Eingriffe in die Persönlichkeit der Angestellten zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag gerechtfertigt sind, und im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entsprechende Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten abzuwehren.



Vorschriften des DSG, die bei der Überwachung von Arbeitnehmenden einzuhalten sind

- Angestellte wissen, welche elektronischen Überwachungsmethoden verwendet werden und wie der Arbeitgeber die erhobenen Daten verwendet.
- Daten werden nur zu klar definierten, mit der Arbeit zusammenhängenden Zwecken erhoben und bearbeitet.
- Daten, die für den Zweck, für den sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden, müssen vernichtet werden.
- Der Arbeitgeber verwendet elektronische Überwachungsmethoden so wenig als möglich. Dauernde elektronische Überwachung ist nicht gestattet!
- Angestellte haben das Recht, die über sie erhobenen Daten einzusehen, zu kritisieren und zu berichtigen.



Informationen zur spezifischen Umsetzung dieser Bearbeitungsvorschriften:

- Leitfaden über die Bearbeitung von Personendaten im Arbeitsbereich:
<http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00472/00535/index.html?lang=de>
- Leitfaden Internet- und E-Mail-überwachung am Arbeitsplatz:
<http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00472/00532/index.html?lang=de>
- Erläuterungen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz
<http://www.edoeb.admin.ch/themen/00794/00800/00911/index.html?lang=de>
- Erläuterungen zur Telefonüberwachung am Arbeitsplatz
<http://www.edoeb.admin.ch/themen/00794/01210/index.html?lang=de>



Überwachung der Arbeitnehmer

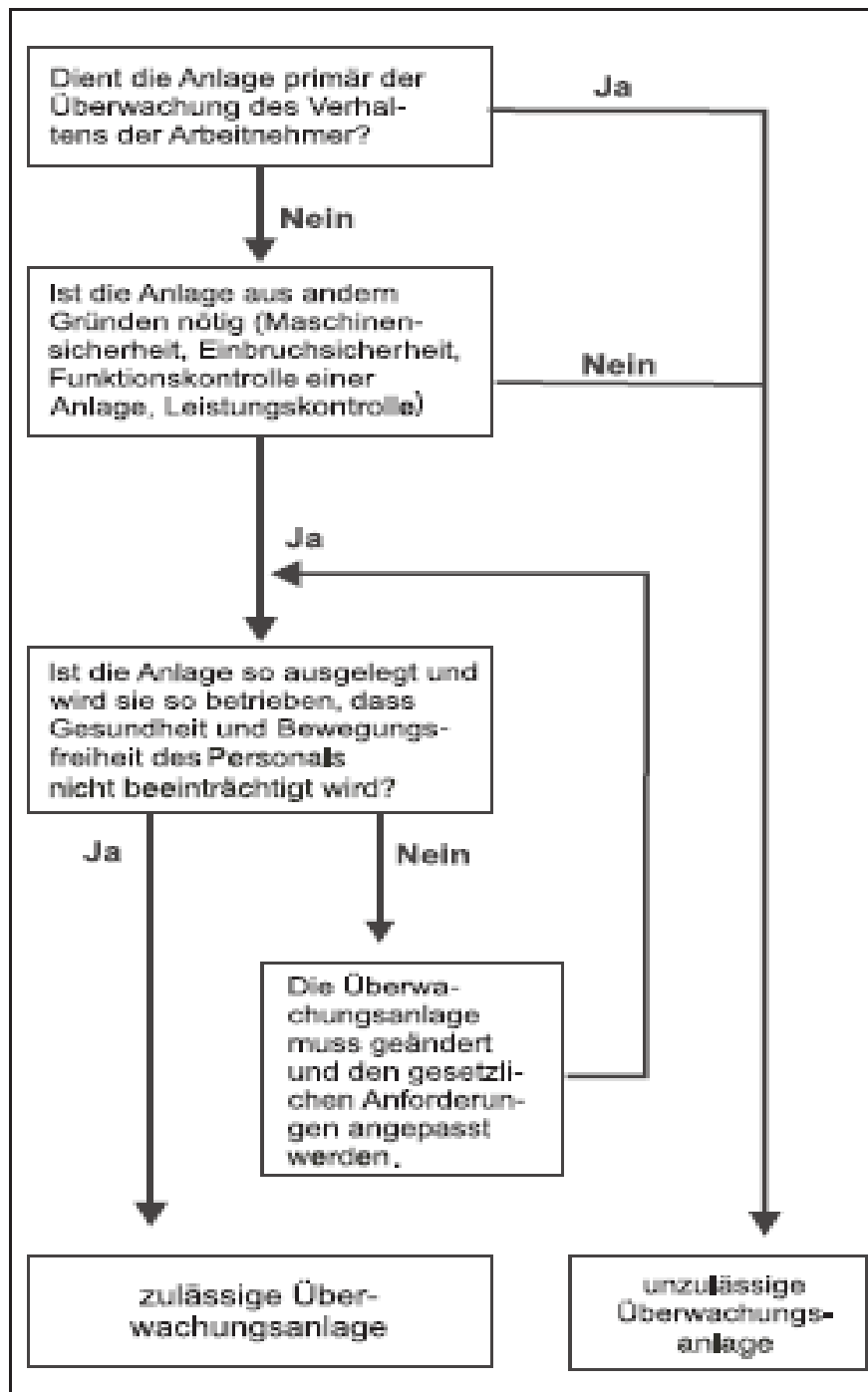
Artikel 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz

- 1 Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer überwachen, dürfen nicht eingesetzt werden.
- 2 Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus anderen Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten, und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.



Bedingungen, die bei der Einrichtung einer Überwachung einzuhalten sind:

1. Überwachung dient nicht dem Interesse der Verhaltensüberwachung.
2. Das Interesse des Arbeitgebers an einer Überwachung ist mit dem Interesse des Arbeitnehmenden auf Nichtüberwachung abzuwägen.
3. Die Arbeitnehmenden sind bei der technischen Einrichtung der Überwachung einzubeziehen.



Quelle: Abbildung 326-3 der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz des SECO



Bundesgerichtsentscheid 6B_536/2009 (12.11.2009)

http://jumpcgi.bger.ch/cgi-bin/JumpCGI?id=12.11.2009_6B_536/2009

- Die geheime Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nicht absolut verboten. Erlaubt sind Systeme, die das Verhalten gezielt aber kurzfristig festhalten.
- Das Bundesgericht ist erstaunt, dass die Überwachung am Arbeitsplatz nur auf Verordnungsstufe geregelt ist.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!