

ÜBERWACHUNGS- UND KONTROLLMASSNAHMEN (1/2)

Gesetzlicher Rahmen und anzuwendende Prinzipien

Die rasante Entwicklung der Informationstechnologien und deren wachsende Verfügbarkeit haben dazu geführt, dass in Unternehmen vermehrt Überwachungs- und Kontrollsysteme zum Einsatz kommen. Oft sind diese aus Gründen der Sicherheit, der Organisation oder der Leistungsüberwachung notwendig. Die Überwachungs- und Kontrollsysteme am Arbeitsplatz schränken aber auf der anderen Seite die Freiheit der Arbeitnehmer ein und können ihr Wohlbefinden oder sogar ihre körperliche und seelische Gesundheit beeinträchtigen. Die Überwachungs- und Kontrollsysteme führen tendenziell zu negativen Gefühlen bei den betroffenen Arbeitnehmern und zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas im Unternehmen. Im Schweizer Recht existiert kein spezielles Gesetz, das sich dieser Problematik annehmen würde. Die Arbeitnehmer werden aber doch durch bestimmte gesetzliche Bestimmungen geschützt, welche das Ausmass der Überwachung, die der Arbeitgeber ausüben darf, einschränken.

Privatrecht

Das Obligationenrecht (OR) verlangt vom Arbeitgeber, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 al. 1 OR). Zudem darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind (Art. 328b al. 1 OR). Die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) sind ebenfalls einzuhalten.

Öffentliches Recht

Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) verbietet den Einsatz von Überwachungs- oder Kontrollsystemen, die dazu eingesetzt werden, das Verhalten von Arbeitnehmern an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen (Art. 26 al. 1 ArGV3). Gemäss Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sind unter «Überwachungs- oder Kontrollsysteme» alle technischen Systeme zu verstehen, die es ermöglichen, das Verhalten der Arbeitnehmer zu dokumentieren (z. B. Kameras, Mikrofone, Telefonabhör-Systeme, GPS oder Spyware). Die Nutzung derartiger Systeme ist nicht erlaubt, falls sie ausschliesslich oder hauptsächlich darauf abzielen, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen.

Ihre Verwendung ist aber erlaubt, wenn sie aus anderen Gründen notwendig sind, etwa aufgrund von Sicherheitsvorgaben (Unfallprävention, Schutz von Personen und Gütern) oder aus Gründen der Organisation, der Planung oder der Arbeitskontrolle oder im Hinblick auf die Optimierung der Produktion (Kontrolle der Qualität und der Leistung).

Wenn ein Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus legitimen Gründen eingesetzt werden kann, ist dessen Installation trotzdem nur dann gerechtfertigt, wenn es im Hinblick auf das angestrebte Ziel als verhältnismässig erscheint. Das fragliche System muss gleichzeitig angemessen, d. h. dazu in der Lage sein, das angestrebte Ziel zu erreichen, und notwendig sein. Es ist angezeigt, eine Gewichtung vorzunehmen zwischen dem Interesse des Arbeitgebers, eine Überwachung oder eine Kontrolle zu nutzen, und dem Interesse des Arbeitnehmers, seine Privatsphäre zu schützen. Anschliessend ist das System zu wählen, das so wenig in die Privatsphäre eingreift wie möglich.



Die Überwachungs- oder Kontrollsysteme müssen so gestaltet und genutzt werden, dass sie die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen (Art. 26 al. 2 ArGV3). Vorausgesetzt, die Überwachungs- oder Kontrollsysteme sind im Hinblick auf das angestrebte Ziel verhältnismässig, können sie im Prinzip an strategischen oder sensiblen Bereichen des Unternehmens – z. B. Aussenbereich der Gebäude, Parkplätze, Eingänge, Schalter, Kassen, Verkaufsbereich, Räumlichkeiten mit Wertgegenständen oder vertraulichen Dokumenten (Tresorräume, Archive etc.) – und in Räumen mit Maschinen, Installationen oder Gefahrgut eingesetzt werden. Falls die Systeme dazu verwendet werden können, die Arbeitnehmer zu überwachen, müssen letztere vorgängig über den Einsatz derartiger Systeme und die Art und Weise des Umgangs mit den gesammelten Daten informiert werden (Art. 5 und 6 ArGV3).

September 2019

