

Zur Zulässigkeit der Videoüberwachung von Betriebsräumlichkeiten

Aufgrund der zunehmenden praktischen Relevanz von elektronischer bzw. visueller Überwachung von Betriebsräumlichkeiten soll im Folgenden deren Vereinbarkeit mit dem Arbeitsrecht erläutert werden.

Die Videoüberwachung von Betriebsräumlichkeiten stellt einen wesentlichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern («AN») dar. Eine Aufzeichnung mittels moderner Technik ist dem AN nicht immer bewusst und es ist nicht immer eindeutig erkennbar, ob und wann eine Überwachung stattfindet. Durch Videoüberwachung kann es zu einer zusätzlichen Belastung von AN kommen (Stresssituation durch ständige Beobachtung, physischer Überwachungsdruck).

Die Videoüberwachung unterliegt einer zweifachen Beschränkung. Zum einen muss das schonendste Mittel eingesetzt werden, zum anderen muss der Einsatz gerechtfertigt sein. Rechtfertigungsgründe sind die Einwilligung des AN oder das überwiegende Interesse des Arbeitgebers («AG»).

Das Bestehen der Videoüberwachung muss den AN transparent kommuniziert werden. Es muss über die Art, den Umfang sowie den Zweck der Überwachung informiert werden. Bei der Einrichtung von Überwachungsmaßnahmen muss darauf geachtet werden, dass überwachungsfreie Räume für AN vorhanden sind. Nur wenn AN ordentlich über die Überwachung informiert wurden und deren Tragweite bewusst sind, können sie diesen Massnahmen rechtswirksam zustimmen.

Präventive Überwachung dient der Abwendung künftiger Vertragsverletzungen/strafbarer Handlungen. Begründet wird diese durch erhöhtes Deliktsrisiko wegen besonderer Eigenschaften des Arbeitsortes, z.B. Tresorraum, Lager wertvoller Gegenstände. Diese hat transpa-

rent durch Kennzeichnung, Information und gut sichtbare Platzierung von Kameras zu erfolgen.

Diese Art der Videoüberwachung ist u.U. zulässig, wenn Kameras an sensiblen Orten platziert werden und eine örtliche/zeitliche Begrenzung der Überwachung besteht.

Auch hier muss nach dem Prinzip der schonendsten Massnahme vorgegangen werden, die Überwachung muss sich auf das zeitlich/örtlich Notwendigste beschränken. Zudem muss aufgrund der konkreten Gegebenheiten des Arbeitsplatzes eine erhöhte Gefahr einer Vertragsverletzung oder strafbaren Handlung seitens der AN bestehen. Aufgenommene Daten unterliegen dem Datenschutz und sind bei fehlender Verdachtslage unverzüglich zu löschen.

Werden AN zur Feststellung einer vertragswidrigen/strafbaren Handlung überwacht und wurden sie darüber nicht vorab informiert und ist diese ihnen nicht erkennbar, handelt es sich um eine heimliche Überwachung. Solche Massnahmen dürfen nur auf gerichtliche/polizeiliche Anordnung erfolgen. Eine Rechtfertigung durch Interessen des AG ist nicht möglich. Derart erlangten Daten kann die Eignung als Beweismittel untersagt werden.

Bei begründetem Verdacht des AG kann eine vorab angekündigte verdeckte Überwachung erfolgen. Er kann ankündigen, dass bei begründetem Verdacht einer schwerwiegenden rechtswidrigen Handlung für eine beschränkte Zeit Videoaufnahmen gemacht werden. Wesentlich ist die Information des AN. Selbst

bei begründetem Verdacht müssen sich die Überwachungsmaßnahmen zeitlich/örtlich auf das Notwendigste beschränken. Aufgenommene Daten dürfen ausschliesslich zu Aufklärungszwecken verwendet werden und es muss eine Vermögenseinbusse in nennenswertem Umfang drohen.

Es bedarf eines begründeten Verdachts also räumlicher, zeitlicher und funktionaler Anhaltspunkte, dass wiederholt strafbare Handlungen durch einen näher begrenzten Personenkreis begangen wurden.

Bei rechtswidriger Überwachung kann der AN Ansprüche auf Schadenersatz geltend machen, zusätzlich stehen Ansprüche aufgrund der Persönlichkeitsverletzung sowie Auskunftsansprüche nach datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu.



• Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt

paragraph 7

Rechtsanwälte
Attorneys at Law

Landstrasse 60, Postfach 343
9490 Vaduz
Tel.: +423 220 20 00
www.paragraph7.com