Think Data



Themen: Überwachung (im weiteren Sinne)

Berufe: Angestellter, Führungskraft

Datentypen: Private Daten, Geschäftliche Daten

Können wir in einem professionellen Umfeld (im Arbeitsbereich) elektronisch in Echtzeit (Chat) vertrauliche Inhalte kommunizieren?

X arbeitet in einem Unternehmen, in dem den Mitarbeitenden ein elektronisch er Echtzeit-Kommunikationsdienst (Chat) zur Verfügung steht. Der Zugang zum Chatraum ist sicher und die Kommunikationsinhalte werden verschlüsselt.

X chattet regelmäßig mit einer Gruppe von Kollegen. Sie tauschen sich über verschiedene Themen aus, sowohl beruflich als auch privat.

Y, der Vorgesetzte von X, bittet ihn um Zugang zu dieser Gruppe. X lehnt di es ab, weil die Gespräche ihn seiner Meinung nach nichts angehen und er ihn nicht besonders mag.

Y drängt und fordert diesen Zugang, den X erneut ablehnt, was umso leichter ist, als Y keine Druckmittel auf ihn hat.

Da es sich um ein Instrument handelt, das den Mitarbeitenden zur freien Ver fügung gestellt wird, um ihnen einen Gefallen zu tun und ohne Verpflichtung en oder Verbindlichkeiten jeglicher Art, können die Gesprächsinhalte vertra ulich sein, vergleichbar mit einem Gespräch im Café. Der Arbeitgeber hat da her nur dann Anspruch auf Zugang darauf, wenn er angenommen oder zu einem D iskussionsforum eingeladen wird.

Empfehlungen

Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf persönliche Informationen über sein e Mitarbeiter, die nicht in direktem Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tät igkeit stehen. Wenn der Arbeitgeber einen Chat anbietet, muss er seine Rege ln klar definieren. Wenn er möchte, dass die Gespräche für alle im Unterneh men sichtbar sind (Chat nur für berufliche Zwecke), muss er das Tool dafür konfigurieren und dies in einem Benutzungsreglement klar kommunizieren.

Die Haltung des Vorgesetzten missachtet in diesem Fall die Rechte der Persö nlichkeit seiner Mitarbeitenden.

Grundprinzipien

Art. 4 DSG, Rechtmässigkeit, Art. 7 Datensicherheit (Vertraulichkeit). Art. 26 ArGV 3, Überwachung am Arbeitsplatz (Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer).

Praxisbeispiel

Page 1 www.thinkdata.ch