Themen: Geolokalisierung
Berufe: Angestellter
Datentypen: Lokalisierung

Wer hat das Recht zu wissen, wo ich bin?

Die Hauptaufgabe eines Mitarbeiters ist es, Lieferungen mit einem Dienstwagen auszufahren.
Der Arbeitgeber installiert ein GPS-System im Dienstwagen, um anschliessend die Aufzeichnungen des Geräts zu verwenden.
Dem Mitarbeiter wird klar, dass der Arbeitgeber die von ihm zurückgelegten Strecken nachvollziehen und seine Aktivitäten (bspw. Pausen) kontrollieren kann. Er ist damit überhaupt nicht einverstanden.
Der Mitarbeiter kann den Arbeitgeber nach den Gründen für den Einsatz des GPS-Geräts fragen. Er muss vor dem Einsatz des Geräts von seinem Arbeitgeber darüber informiert werden.
Der Arbeitgeber muss darüber informieren, seine Entscheidung begründen und erklären, welche Daten erhoben werden, bevor er ein solches Gerät einsetzt. Er darf die Daten nicht für andere Zwecke benutzen. 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.

Grundprinzipien
LIPAD 38 et 42 ; DSG 4, 12, 13, 14 und 17 ; ArG 6 ; ArGV3 26 ; OR 328 et 328*b*

Grundsatz der Rechtmässigkeit (Gesetzmässigkeit), Grundsatz von Treu und Glauben und der Verhältnismässigkeit (Angemessenheit, Notwendigkeit der Massnahme und die am wenigsten in die Privatsphäre eingreifende Massnahme); Grundsatz der Transparenz der Datenerhebung: der Zweck der Datenerhebung muss erkennbar sein; Arbeitnehmerschutz.

Praxisbeispiel
BGE 130 II 425