

Einsatz von Ortungssystemen und Beschäftigtendatenschutz

Das Global Positioning System (GPS) ermöglicht eine satellitengestützte Positionsbestimmung. Sogenannte standortbezogene Dienste im Mobilfunk (Location Based Services) erlauben eine Orts- und Zeiterfassung des Handys in Abhängigkeit von den Funkzellen des Mobilfunkdiensteanbieters. Diese beiden Ortungsmöglichkeiten werden mittlerweile in vielen Bereichen genutzt, beispielsweise für Navigationssysteme oder bei Notruf-Ortungssystemen von Rettungsleitstellen. Die Technik wird allerdings auch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Lokalisierung ihrer Beschäftigten und damit zu Überwachungszwecken eingesetzt. Oftmals werden dabei leider die datenschutzrechtlich und arbeitsrechtlich einzuhaltenden Grenzen überschritten.

Die folgenden Hinweise und Empfehlungen sollen darüber informieren, was Unternehmen beachten müssen, die den Einsatz solcher Ortungstechnik planen.

1. Satelliten- oder Mobilfunkortung erfasst personenbezogene Daten

Durch Auswertung der von GPS-Satelliten abgestrahlten und vom GPS-Empfangsgerät aufgezeichneten Signale kann festgestellt werden, zu welchem Zeitpunkt sich das Empfangsgerät, das etwa in einem von einer oder einem Beschäftigten genutzten Fahrzeug angebracht ist, an welchem Ort befunden hat. Das System ermöglicht damit, den genauen Aufenthalt von Beschäftigten in ihren Geschäftsfahrzeugen in zeitlicher und örtlicher Hinsicht auch ohne menschliche Kontrolle permanent abzubilden und zu verfolgen. Auch wenn sich diese Angaben unmittelbar nur auf das Empfangsgerät beziehen, entsteht durch die Gerätezuordnung zu den jeweiligen Beschäftigten, die ein entsprechend ausgerüs-

tetes Fahrzeug führen, regelmäßig ein Personenbezug. Die Standortdaten des GPS-Empfangsgerätes enthalten daher personenbezogene Daten im Sinne von § 3 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Das gilt natürlich auch für Handys, die den Beschäftigten überlassen wurden und für die das Unternehmen einen Ortungsdienst bestellt hat. Hier sind über das Telekommunikationsunternehmen die Standortdaten der Beschäftigten abrufbar, die das Handy mit sich führen.

2. Datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Beschäftigtenkontrolle nur in engen Grenzen

Die Nutzung von Ortungssystemen, mit denen das Arbeitsverhalten von Beschäftigten dauernd kontrolliert wird, ist datenschutzrechtlich unzulässig. Zu beachten ist, dass Beschäftigte keineswegs einem permanenten Kontrolldruck ausgesetzt sein dürfen.

Grundsätzlich setzt der Einsatz von Ortungstechnik, sobald damit die Ortung von Beschäftigten verbunden ist, nach § 4 Abs. 1 BDSG voraus, dass die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten durch eine Rechtsvorschrift erlaubt wird oder dass die Betroffenen eingewilligt haben. Zu beachten sind hier insbesondere auch die Vorschriften der §§ 4, 4a, 4d, 6c und 28 Abs. 1 Satz 2 BDSG.

- Im Arbeitsverhältnis lässt sich die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten, die grundsätzlich in § 32 Abs. 1 BDSG geregelt ist, allerdings nur in engen Grenzen auf Einwilligungen der Beschäftigten stützen, denn aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zur Arbeitgeberin beziehungsweise zum Arbeitgeber liegt die für eine Einwilligung voraussetzende Freiwilligkeit der Entscheidung (vgl. § 4a Abs. 1 BDSG) in aller Regel nicht vor.
- Ohne eine den datenschutzrechtlichen Erfordernissen genügende Einwilligung kann die mittels GPS erfolgende Verarbeitung personenbezogener Daten nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BDSG zulässig sein, soweit sie für die

Erfüllung eigener Geschäftszwecke erfolgt, zur Wahrung berechtigter Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten am Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.

Im Einzelnen kommt es auf den Zweck der Datenverarbeitung, die technischen Möglichkeiten des Systems und dessen tatsächlichen Gebrauch an. So wäre es datenschutzrechtlich unproblematisch, wenn die Ortung durch das System technisch etwa erst nach einem Kfz-Diebstahl einsetzen würde. Andere Einsatzmöglichkeiten sind in der Logistik denkbar. Beispielsweise können Speditionen zur Warenverfolgung ihren Fuhrpark orten. Solche der Ortung von Gegenständen dienende Zwecke, die offensichtlich im berechtigten Interesse des Unternehmens liegen, sind grundsätzlich zulässig. Soweit dabei zugleich Daten des Fahrpersonals gespeichert werden, sind die im Folgenden beschriebenen Regelungen über den Umgang mit diesen Daten zu beachten.

Auswertungsfunktionalitäten, die nur der allgemeinen persönlichen Überwachung von Beschäftigten dienen können (wie etwa Geschwindigkeitsaufzeichnungen, Dauer von Fahrtunterbrechungen), sind regelmäßig technisch zu unterbinden. Ein System zum Beispiel, das über eine Alarmierungsfunktion verfügt, die die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber informiert, wenn Beschäftigte eine definierte Zone verlassen oder sich zu lange in einer solchen aufhalten, würde einen permanenten Kontrolldruck erzeugen. Es ist deswegen nicht zulässig.

Der Einsatz von Ortungstechnik, die der gezielten Überwachung des Verhaltens von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dient, kommt nur in ganz begründeten Einzelfällen in Betracht. Kontrollen sind nur unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zulässig. Demgemäß müssen Beschäftigte Kontrollen ihres Arbeitsverhaltens nur dann hinnehmen, wenn diese geeignet und erforderlich sind, um etwa konkreten Verdachtsmomenten auf arbeitsrechtliche Verfehlungen nachzugehen. Es müssen tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die den Verdacht rechtfertigen, dass die überwachten Personen gegen ihre arbeitsrechtlichen Pflichten verstoßen (§ 32 Abs. 1 BDSG). Beispielsweise war bei einem Müllentsorgungsunternehmen die Zahl der mit dem Sperrmüll eingesammelten

Altmetalteile kontinuierlich zurückgegangen. Es gab anonyme Hinweise, dass Beschäftigte diese Teile für sich selbstständig weiterverkauften. In diesem Fall waren die Verdachtsmomente so konkret, dass eine Verfolgung durch GPS-Ortung des Müllfahrzeugs grundsätzlich zulässig war. Es wurde dadurch festgestellt, dass die Route des Entsorgungsfahrzeugs regelmäßig verlassen wurde, um die Altmetalteile bei einem Schrotthändler anzuliefern. In solchen Fällen ist der Betriebsrat vor Beginn der Überwachungsmaßnahme zu beteiligen

Nicht nur bei einer gezielten Überwachung von Beschäftigten im Verdachtsfall, sondern auch wenn bei einer Ortung von Gegenständen personenbezogene Daten anfallen, muss der Umgang mit diesen Daten klar geregelt sein. Deswegen müssen folgende Punkte beachtet werden:

- Bereits bei der Planung und Ausgestaltung des Systems ist sicherzustellen, dass nur die für die betrieblichen Zwecke erforderlichen und keine überflüssigen weiteren Daten erfasst werden.
- Unabhängig davon, ob die maßgeblichen Vereinbarungen in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, müssen die Regelungen über den Umgang mit den anfallenden personenbezogenen Daten den Beschäftigten bekannt gegeben werden. Informiert werden muss insbesondere über den Erhebungszweck und -umfang sowie die Auskunftsrechte hinsichtlich der gespeicherten Daten.
- Klarheit muss ebenfalls hinsichtlich der Zugangsberechtigung zu den gespeicherten Daten sowie der Protokollierung der Speicherung und der Festlegung der Speicherdauer der Daten bestehen. Nur so wird den Datenschutzinteressen der Beschäftigten angemessen Rechnung getragen.

3. Ortung bei privater Kfz-Nutzung

Eine durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber veranlasste Ortung während der privaten Nutzung eines Kfz ist grundsätzlich nicht zulässig. Für erlaubte Privatfahrten könnte es aus betrieblichen Gründen erforderlich sein, die zurückge-

legten Kilometer in einem Fahrtenbuch zu erfassen. Bei einer Ortung des Fahrzeugs fallen allerdings regelmäßig auch Standortdaten an, also Daten, die über die bloße Kilometerzahl hinaus gehen. Die Erfassung weiterer als der üblicherweise in ein Fahrtenbuch einzutragenden Daten, insbesondere des Fahrzeugstandorts, ist grundsätzlich nicht erforderlich und daher unzulässig. Als Grundlage für eine Ortung bei privater Kfz-Nutzung kommt also allenfalls eine Einwilligung der Beschäftigten in Betracht. Da diese freiwillig erteilt werden muss, ist den Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, zwischen der Fahrzeugortung und dem Führen eines Fahrtenbuches tatsächlich frei zu wählen.

4. Zweckbestimmung der Ortung/ technisch-organisatorische Maßnahmen

- Eine zulässige Datenerhebung mittels Ortungstechnik erfordert eine konkrete Festlegung der Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen (§ 28 Abs. 1 Satz 2 BDSG). Hierfür genügt ein pauschaler Hinweis auf die Erhebung gesetzlich vorgeschriebener Daten nicht. Erst wenn die Zwecke der Erfassung bestimmter Daten konkretisiert sind, lässt sich die Erforderlichkeit im Einzelnen beurteilen.
- Bei der Nutzung der Ortungstechnik zur Datenerhebung und -verarbeitung sind die in § 9 BDSG i.V.m. der Anlage zu dieser Vorschrift festgelegten Anforderungen an technische und organisatorische Maßnahmen zu beachten und umzusetzen.

5. Arbeitnehmerschutzgesetze auch im Übrigen beachten

Darüber hinaus setzt die Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung voraus, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber als verantwortliche Stelle nicht gegen andere Beschäftigtenschutzgesetze verstößt. So führt auch das Fehlen der nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erforderlichen Beteiligung des Betriebsrats grundsätzlich zur Unzulässigkeit der Datenverarbeitung. Danach hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung

von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Ein Daten verarbeitendes System ist zur Überwachung von Arbeitsverhalten oder -leistung bestimmt, wenn es individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erhebt und aufzeichnet, unabhängig davon, ob die erfassten und festgehaltenen Daten auch ausgewertet oder zu Reaktionen auf festgestellte Verhaltens- oder Leistungsweisen verwendet werden sollen. Überwachung in diesem Sinne ist sowohl das Sammeln von Informationen als auch das Auswerten bereits vorliegender Informationen. Ein System zur Zeit- und Standortfassung von Beschäftigten erfüllt diese Voraussetzungen grundsätzlich ebenso wie ein standortbezogener Dienst im Mobilfunk. Eine Überwachung der Arbeitsleistung von Beschäftigten mit Hilfe technischer Einrichtungen ist unabhängig davon mitbestimmungspflichtig, ob die Überwachung durch Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder Privatdetektive erfolgt. Es ist die Aufgabe des Betriebsrats entsprechend § 75 Abs. 2 BetrVG, auf eine Betriebsvereinbarung hinzuwirken, durch die der Katalog der Daten und ihrer Auswertungen eng umgrenzt sowie festgeschrieben wird. Regelungen in einer Betriebsvereinbarung dürfen von den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes nicht zum Nachteil der Beschäftigten abweichen.

Die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung solcher elektronischen Datenverarbeitungssysteme, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle bestimmt sind, obliegt gemäß § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat, wenn die Systeme betriebsübergreifend eingeführt werden sollen und eine unterschiedliche Ausgestaltung in den einzelnen Betrieben mit der einheitlichen Funktion des Systems nicht vereinbar wäre.

Da die Nutzung der personenbezogenen Daten nur zulässig ist, soweit dies im Rahmen der oben beschriebenen Interessenabwägung erforderlich ist, wird in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sein, welche Daten konkret erhoben werden. Die Einzeldaten müssen unter Nennung des gesetzlich bestimmten Zwecks aufgeführt werden (z. B. „zwecks steuerlicher Anerkennung des betrieblichen Einsatzes: Datum, Fahrstrecke, Ort der Auftragserfüllung“).

Die Speicherfrist ist unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Datenschutzinteressen der betroffenen Beschäftigten konkret mit möglichst kurzer Aufbewahrungsdauer festzulegen.

In der Betriebsvereinbarung sollte verdeutlicht werden, dass eine permanente und allgemeine Verhaltens- oder Leistungskontrolle aus datenschutz- sowie arbeitsrechtlichen Gründen unzulässig und vom Direktionsrecht der Unternehmensleitung nicht umfasst ist. Zulässig sind Stichproben sowie durch einen begründeten Verdacht veranlasste Kontrollen. Es sollte auch klargestellt werden, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen gemäß § 6a Abs. 1 BDSG nicht ausschließlich auf Grund von Informationen ergriffen werden dürfen, die auf GPS-gestützten Datenerfassungen beruhen.