

## Was ist beim Einsatz von Tracking-Systemen rechtlich zu beachten

Bei der Einführung einer GPS-Ortungsanlage zur Erfassung der Firmenfahrzeuge ist zu berücksichtigen, dass mit dem Tracken der Fahrzeuge auch erfasst und ermittelt wird, wo sich der jeweilige Außendienstmitarbeiter mit dem Dienstfahrzeug aufhält. Bei diesen Informationen handelt es sich um personenbezogene Daten im Sinne des [§ 3 Abs. 1 BDSG](#). Es liegt auf der Hand, dass mit einer unbegrenzten Erhebung und Speicherung dieser GPS-Daten ein lückenloses Bewegungs- bzw. Tätigkeitsprofil des entsprechenden Mitarbeiters angefertigt werden kann. Eine Vollüberwachung eines Mitarbeiters ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings rechtswidrig.

Rechtsgrundlage für einen konformen Einsatz dürfte in den meisten Fällen [§ 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG](#) bzw. [§ 32 Abs. 1 BDSG](#) sein. Hiernach sind die berechtigten Interessen des Unternehmens als datenverarbeitende Stelle gegen schutzwürdige Interessen des von der Tracking-Maßnahme Betroffenen abzuwägen.

Hierbei können berechtigte Interesse des Unternehmens etwa die effektive Organisation der Firmenfahrzeuge bzw. der Außendienstmitarbeiter sein. Grundsätzlich hat ja auch ein Mitarbeiter seinen Arbeitgeber über Arbeitszeiten und Einsatzfähigkeit zu unterrichten. Auch können solche berechtigte Interessen des Unternehmens das Erfordernis einer genauen Kostenermittlung sein, etwa weil diese Fahrtkosten einem Kunden in Rechnung zu stellen sind oder für interne Buchhaltungszwecke erforderlich sind. Ferner denkbare berechtigte Interessen des Unternehmens: Eine Ortung ist für die Sicherheit des Beschäftigten oder von sehr wertvollem Unternehmens- oder Kundeneigentum (Bsp: Geldtransporter!) erforderlich.

Dem stehen etwaige schutzwürdige Interessen des betroffenen Mitarbeiters gegenüber, dessen Verhalten potentiell überwacht werden kann. Gemäß [§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG](#) dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zwar ist einem Arbeitgeber die Überwachung der Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter in angemessener Weise zuzubilligen. Dies darf allerdings zu keiner Totalüberwachung des Arbeitnehmers führen (vergleichbar mit der Rund-um-die-Uhr-Überwachung durch Kameras). In den Bereich einer Totalüberwachung käme ein Unternehmen, wenn durch das GPS-System kontrollieren würde, wie der betreffende Außendienstmitarbeiter seine Arbeit verrichtet, die Pausen gestaltet oder sich im Straßenverkehr verhält.

Ist zu befürchten, dass der Außendienstmitarbeiter während des Beschäftigungsverhältnisses eine Straftat begeht oder begangen hat und eine GPS-Ortung zur Aufdeckung oder Aufklärung dieser Straftat erforderlich ist und im Einzelfall das schutzwürdige Interesse des Betroffenen nicht überwiegt, ist gemäß [§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG](#) der Einsatz von GPS-Trackern in zeitlich begrenztem Umfang auch zu einer Vollüberwachung möglich.

Auch wenn eine GPS-Überwachung der Firmenfahrzeuge rechtmäßig durchgeführt wird, ist zu beachten, dass diese Maßnahme gemäß [§ 4d Abs. 5 BDSG](#) potentiell ein schwerwiegender Eingriff in Persönlichkeitsrechte des überwachten Arbeitnehmers darstellen kann, mithin besondere Risiken für dessen Rechte und Freiheiten aufweisen kann und damit eine Vorabkontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu erfolgen hat. Hierbei sollte gewährleistet werden, dass nur die zwingend zur Erreichung des jeweiligen Zwecks erforderlichen Daten in technischer Hinsicht erhoben werden ([§ 3a BDSG](#) – Datenvermeidung und Datensparsamkeit), die betreffenden Verarbeitungszwecke klar definiert werden und ein entsprechendes Löschkonzept vom Datenschutzbeauftragten erstellt wird. Letztendlich sind die betroffenen Mitarbeiter von der durchgeführten Maßnahme zu unterrichten.

**Eine automatisierte Übermittlung und Speicherung der Standortdaten von Außendienstmitarbeitern verspricht aus Sicht des Dienstherrn vielerlei Vorteile: Die Arbeitseinsätze könnten leichter optimiert und koordiniert werden. Die Dokumentation könnte gegenüber Finanzbehörden sowie im Streitfall gegenüber Kunden als Nachweis dienen. Auch die Kontrolle der Mitarbeiter würde dadurch erleichtert. Doch nicht alles, was vorteilhaft wäre, ist auch erlaubt. Wann ist eine Ortung von Mitarbeitern rechtlich zulässig?**

Grundsätzlich dürfen Daten, die konkreten Personen zuordenbar sind, nur dann erhoben, gespeichert und verarbeitet werden, wenn ein Gesetz dies ausdrücklich gestattet oder vorschreibt. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verlangt gleichzeitig, dass die Datenverarbeitung derart gestaltet sein muss, dass dabei so wenig personenbezogene Daten wie absolut notwendig genutzt werden. In welchen Fällen ist unter der Voraussetzung das GPS-Tracking von Mitarbeitern erlaubt?

Zunächst ist zu unterscheiden, ob ein Dienstfahrzeug ausschließlich für geschäftliche Zwecke genutzt wird, oder ob es dem Mitarbeiter auch für private Fahrten zur Verfügung steht. Die Erhebung von Standortdaten ist nur während der dienstlichen Nutzung gerechtfertigt. Soll ein Fahrzeug, das auch privat genutzt wird, geortet werden, muss eine technische Möglichkeit geschaffen werden, die es erlaubt, eindeutig zwischen privaten und dienstlichen Fahrten zu unterscheiden. Der Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, das Tracking vor Antritt einer privaten Fahrt komplett auszuschalten.

Bei der dienstlichen Nutzung kommt es auf den verfolgten Zweck und die Abwägung an, ob eine GPS-Ortung als angemessenes Mittel dazu angesehen werden kann:

### **Koordination der Dienstseinsätze**

Wenn es für den Geschäftszweck eines Dienstleistungsunternehmens notwendig ist, den aktuellen Standort der Servicemitarbeiter während der Arbeitszeit zu kennen, um deren Einsätze kurzfristig dirigieren zu können, kann eine Echtzeitortung per GPS als ein angemessenes Mittel angesehen werden. [§ 32 Absatz 1 BDSG](#) gestattet unter anderem die Erhebung und Nutzung von Beschäftigtendaten, die die zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Eine längerfristige Speicherung der Positionsdaten ist damit aber nicht gerechtfertigt. Sobald die aktuelle Position ermittelt ist, sind die früheren Positionsdaten nicht weiter erforderlich.

### **Leistungsnachweis gegenüber Kunden**

Sind die Ortungsdaten von Außendienstmitarbeitern dazu geeignet, als Nachweis der geleisteten Arbeitszeit beim Kunden zu dienen, können diese ggf. gespeichert werden, um in Streitfällen Sicherheit zu schaffen. Dies ist dann zulässig, wenn die Leistung vom Kunden nicht in Form einer Pauschale entgolten wird, sondern nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet wird. Die Daten sind nach einer Zeit zu löschen, nach der normalerweise nicht mehr mit einer Reklamation des Kunden zu rechnen ist. Der Datenschutzbeauftragte des Landes Baden-Württemberg nennt dazu eine maximale Speicherzeit von 90 Tagen.

### **Optimierung der Arbeitsprozesse**

Ein Unternehmer hat ein berechtigtes Interesse daran, Informationen auszuwerten, um Arbeitsabläufe und –wege zu optimieren. So könnte eine statistische Auswertung von Ortungsdaten für die Planung von Arbeitsmitteln und Mitarbeiterereinsätzen dienlich sein. Hierfür ist es jedoch nicht erforderlich, dass die Daten einzelnen Mitarbeitern zuordenbar sind. Die Erhebung und Speicherung von Ortungsdaten zu diesem

Zwecke ist daher nur in anonymisierter Weise zulässig. Eine Anonymisierung ist nur dann gegeben, wenn es auch unter Einbeziehung weiterer verfügbarer Informationen unmöglich ist, die gespeicherten Daten einzelnen Mitarbeitern zuzuordnen.

### **Nachweis gegenüber Finanzbehörden**

Um die dienstliche Nutzung von Firmenfahrzeugen gegenüber dem Finanzamt nachzuweisen, mag es praktisch erscheinen, die Positionsdaten, Kilometerstände und Uhrzeiten per GPS zu erheben. Doch bei der automatisierten Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist stets Datensparsamkeit geboten. Entsprechende Maßnahmen sind nur dann zulässig, wenn sie auch verhältnismäßig sind und datensparsamere Methoden mit einem unzumutbaren Aufwand verbunden wären. Als Nachweis gegenüber dem Finanzamt sind konventionelle, vom Mitarbeiter geführte Fahrtenbücher üblich. Für diesen Zweck ist es nicht erforderlich, dass Daten per GPS erhoben und gespeichert werden.

### **Verhaltenskontrolle durch den Arbeitgeber**

Ein Unternehmer hat selbstverständlich Interesse daran, dass die von ihm bereitgestellten Arbeitsmittel nur zu den vorbestimmten Zwecken eingesetzt werden. Dennoch ist es nicht zulässig, dass der Arbeitgeber die GPS-Ortung dazu nutzt, um beispielsweise zu kontrollieren, ob Dienstfahrzeuge eventuell auch mal dazu verwendet werden, um private Erledigungen zu machen. Denn auch hier kommt es auf die Verhältnismäßigkeit des Zwecks und der dazu eingesetzten Mittel an. Ohne einen begründeten Verdacht auf einen Vertrauensmissbrauch durch einen bestimmten Mitarbeiter ist eine grundlegende Überwachung nicht angemessen. Gleich eine ganze Gruppe von Beschäftigten unter einen Generalverdacht zu stellen und dauerhaft zu überwachen, ist erst recht unzulässig.

### **Grundsätzlicher Hinweis**

Bei allen Fällen, die eine GPS-Ortung von Außendienstmitarbeitern rechtfertigen, ist grundsätzlich zu beachten, dass die jeweilige Datenverarbeitung streng zweckgebunden erfolgen muss. Für einen bestimmten Zweck erhobene und gespeicherte Daten dürfen nicht für einen anderen genutzt werden. Sie sind durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen so zu schützen, dass keine anderen Personen darauf zugreifen können, als für den vorgesehen Zweck notwendig ist.