

GPS im Firmenfuhrpark: Verstoß gegen die DSGVO? Datenschutzrecht

Unternehmen müssen sich nicht nur ihren Kunden, sondern auch ihren Mitarbeitern gegenüber an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz halten. Eine GPS-Überwachung von Dienstfahrzeugen ist demnach nur zulässig, wenn sie für den Betriebszweck erforderlich ist oder die Beschäftigten ihr wirksam zugestimmt haben. Dies hat laut Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), das Verwaltungsgericht Lüneburg entschieden.

Worum ging es bei Gericht?

Eine Gebäudereinigungsfirma hatte einen Teil ihres Fuhrparks mit einem GPS-Ortungssystem ausgestattet. Jedes Fahrzeug war namentlich dem konkreten Benutzer zugeordnet, speicherte gefahrene Strecken mit Start und Ziel sowie den Status der Zündung. Eine Ausschalttaste gab es nicht, nur mit großem Aufwand ließ sich das System deaktivieren. Aufgrund von Informationen einer ehemaligen Mitarbeiterin fragte die Datenschutzbehörde nach. Das Unternehmen gab an, mithilfe der Überwachung Touren zu planen, Mitarbeiter zu koordinieren, Nachweise gegenüber Kunden zu erbringen, die Fahrzeuge vor Diebstahl zu schützen sowie gestohlene Fahrzeuge wiederzufinden. Zudem diene das System dazu, die Einhaltung des Wochenendfahrverbots und des Verbotes von Privatfahrten zu überprüfen. Die Überwachung sei durch Vereinbarungen mit den Mitarbeitern abgedeckt. Der Behörde reichte das nicht aus. Sie ordnete an, die personenbezogene Ortung während der Arbeitszeit einzustellen. Bei einem konkreten Diebstahl dürfe das Unternehmen aber das jeweilige Fahrzeug orten. Die Gebäudereinigungsfirma ging gerichtlich gegen den Bescheid vor.

Das Urteil

Das Gericht gab der Datenschutzbehörde Recht. „Eine solche Überwachung ist nur erlaubt, wenn sie im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Genau das sah das Gericht hier aber als nicht gegeben an“, kommentiert Michaela Rassat das Urteil. Das Gericht erklärte, dass der Anteil der überwachten Fahrzeuge und die Anzahl der durchgeföhrten Ortungen (drei- bis viermal im Jahr) viel zu gering sei, um damit Touren zu planen. Zur Koordination der Mitarbeiter könne der Betrieb Mobiltelefone nutzen. Eine Kontrolle des arbeitsvertraglichen Verbots von Privatfahrten sah das Gericht ebenfalls als unnötig an, weil der Arbeitgeber diese in Wirklichkeit dulde. Außerdem werde der geldwerte Vorteil für die Mitarbeiter nach der 1-Prozent-Regelung versteuert – wie üblich, wenn solche Fahrten erlaubt seien. Wenn der Arbeitgeber bestimmten Arbeitnehmergruppen die Privatnutzung nicht erlauben wolle, könne er dies auch per Fahrtenbuch oder durch Abgeben des Autoschlüssels umsetzen. Um gegenüber Kunden nachzuweisen, dass Arbeiten durchgeführt worden sind, seien die GPS-Daten ungeeignet. Denn sie belegten nur, dass ein Mitarbeiter in der Nähe geparkt habe. Um einem Diebstahl vorzubeugen, sei GPS ebenfalls ungeeignet. Kritik gab es auch an der Vereinbarung, mit der die Mitarbeiter der GPS-Überwachung zugestimmt hatten. „Die Formulierungen waren dem Gericht zufolge zu unklar, der Zweck der Datensammlung nicht eindeutig und es fehlte der gesetzlich vorgeschriebene Hinweis, dass die Arbeitnehmer ihre Einwilligung widerrufen dürfen“, erläutert die Juristin. Das Gericht erklärte den Bescheid der Behörde daher für wirksam.

Was bedeutet das für Arbeitnehmer?

„Betriebe dürfen die Bewegungen von Außendienstmitarbeitern nicht lückenlos per GPS-Ortung überwachen, wenn es dafür keinen nachvollziehbaren Grund gibt“, so die D.A.S. Expertin. Im Zweifelsfall muss der Arbeitgeber gegenüber der Datenschutzbehörde sehr genau begründen können, warum diese oder auch andere Maßnahmen zur Verarbeitung personenbezogener Daten aus seiner Sicht erforderlich sind. Auch an der Zustimmung der Betroffenen hapert es in der Praxis oft: „Die Einverständniserklärungen müssen der gültigen Rechtslage entsprechen. Danach haben Beschäftigte zum Beispiel das Recht, eine erteilte Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten nachträglich zu widerrufen“, so die Rechtsexpertin.

Verwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 19. März 2019, Az. 4 A 12/19

KONTAKT

D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH

Media Relations

Dr. Claudia Wagner

Tel. 0211 477-2980

claudia.wagner@ergo.de