

GPS-Ortungssystem des eigenen Fuhrparks sind datenschutzrechtlich unzulässig...

Blogbeitrag Datenschutz | 17. April 2019

... so das Verwaltungsgericht Lüneburg (Urt. v. 19.03.2019 - Az. 4 A 12/19).

Ein Gebäudereinigungsunternehmen betrieb einen Fuhrpark mit Fahrzeugen, die mit nicht ausschaltbarem GPS ausgestattet waren. Das GPS-System speicherte herstellerbedingt für einen Zeitraum von 150 Tagen die gefahrene Strecke mit Start- und Zielpunkten einschließlich der gefahrenen Zeit.

Auf einen Hinweis eines ehemaligen Mitarbeiters erließ die Datenschutzaufsicht schließlich einen Bescheid über die rechtswidrige Datenverarbeitung und ordnete Maßnahmen zur Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes an.

Die dagegen gerichtete Klage blieb vor dem Verwaltungsgericht Lüneburg erfolglos. Das Gericht verneinte eine gesetzliche Erlaubnis gem. § 26 Abs. 1 S. 1 Halbsatz 1 BDSG (Erforderlichkeit für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses). Dies begründete es sehr differenziert:

- Für die jedenfalls geduldeten (und versteuerten) Privatfahrten bestehe schon von vornherein kein pauschales Überwachungsbedürfnis des Arbeitgebers.
- Die Verhinderung von Diebstählen genüge nicht als Argument, da Ortungs-

systeme als präventiver Diebstahlschutz völlig ungeeignet seien.

- Zur Koordination und Just-In-Time-Planung der Fahrten sei die Erreichbarkeit der Mitarbeiter per Handy ein milderer Mittel.
- Als Nachweis für die Arbeiten gegenüber dem Kunden könne das GPS nicht dienen, da es nichts über die Tätigkeiten am Reinigungsobjekt aussage, wobei schon fraglich sei, ob dies im Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer überhaupt relevant sei. Es gehe um die Durchführung des Vertrags mit dem Kunden, nicht mit dem Arbeitnehmer.

Auch eine Erlaubnis aufgrund einer Einwilligung der Mitarbeiter erkannte das Gericht nicht an, da der Mitarbeiter in der Einwilligungserklärung schon nicht ausreichend informiert wurde. Sie belehrte weder über alle verfolgten Zwecke der Datenverarbeitung noch über das Widerspruchsrecht.

Die Entscheidung macht deutlich: Arbeitgeber sind gehalten, ihre - vermeintlichen - Argumente für eine Datenverarbeitung von Beschäftigtendaten sehr genau zu prüfen und im Fall einer Einwilligung diese sehr sorgfältig und umfassend zu gestalten.



Katrin Etteldorf
Rechtsanwältin

Thümmel, Schütze & Partner
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Käthe-Kollwitz-Ufer 83
01309 Dresden
T +49 (0)351.4 99 14-14
F +49 (0) 351.4 99 14-99
www.tsp-law.com