

SCHWERPUNKT: GPS-GESTÜTZTES FLOTTENMANAGEMENT

GPS, digitales Flottenmanagement und Telematik – der Chef fährt mit!

Eberhard Kiesche / Matthias Wilke

HIER LESEN SIE:

- welche Datenerfassungen digitale Flottenmanagement-Systeme heutzutage ermöglichen und welche Technik dahinter steckt
- welche arbeits- und datenschutzrechtlichen Fragen zu beachten sind und welche Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen bestehen
- wie eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Flottenmanagement“ genau aussehen könnte



Der Markt für Navigationsgeräte boomt nicht nur im Privat-, sondern gerade auch im Firmenbereich. So werden verstärkt Navigationssysteme für Betriebe angeboten, die Firmenwagen mit Hilfe eines Flottenmanagements orten, koordinieren und überwachen sollen. Die Zahl der Anwender wächst. So hat z. B. TomTom Work als Marktführer in der Vergangenheit jährlich seinen Umsatz verdoppelt. Derartige Systeme werfen allerdings viele arbeits- und datenschutzrechtliche Fragen auf. Wie weit müssen sich Arbeitnehmer einer lückenlosen oder sogar einer heimlichen Überwachung ihrer Reisezeiten und Aktivitäten außerhalb der Firma unterziehen? Im Folgenden wird die Technik dargestellt und rechtliche Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen erörtert. Außerdem wird ein Praxisbeispiel für eine Betriebsvereinbarung „Flottenmanagement“ vorgestellt.

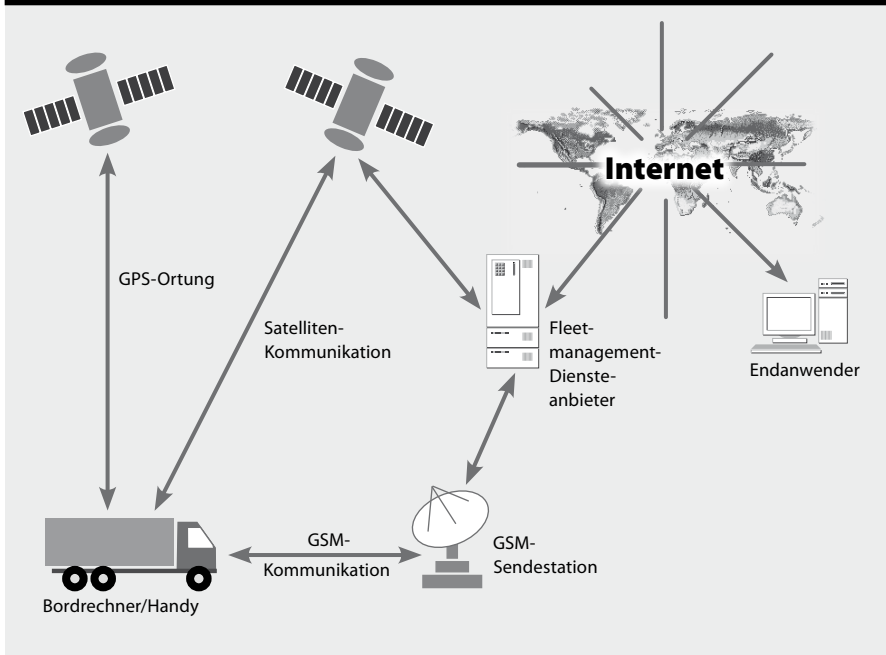
Im gewerblichen Bereich wird [GPS](#)¹ (anders als beim privaten Einsatz) in einer erweiterten Form genutzt. Zur reinen Navigation kommt noch die Kommunikation mittels [GSM](#) mit dem Unternehmen dazu. Moderne Geräte sind GPS-Empfänger und GSM-Modul in einem. Sie verfügen meist über eine integrierte GPS- und eine integrierte GSM-Antenne und Bluetooth zur Kommunikation mit dem Navigationssystem. Die kleine Box ermöglicht die

automatische Übertragung aller aktuellen Fahrzeugdaten fast in Echtzeit an [Fleetmanagement](#)-Dienstleister. Von dort geht es dann in Sekundenschnelle an die Einsatzzentrale, dort erfolgt dann das Verwalten, Planen, Steuern und Kontrollieren der Fahrzeuge.

Auf dem Bildschirm sieht der Disponent die gesamte Flotte und kann in Echtzeit jedes Fahrzeug lokalisieren, zu jeder Zeit, rund um die Uhr. Die Positionen der Fahr-

zeuge werden auf einer vollständig interaktiven Karte dargestellt. Die Kommunikation läuft aber auch in die andere Richtung, so kann der Disponent direkt von seinem PC einen Auftrag an das Gerät im Fahrzeug senden. Das Ziel dieser Zwei-Wege-Kommunikation und Navigation besteht laut eines Systemanbieters darin, „schneller und effizienter auf Kundenanfragen zu reagieren und so mehr Aufträge an einem Tag zu erledigen“.

FUNKTION VON GPS-BOXEN IM GEWERBLICHEN VERKEHR



Die kombinierten Navigations- und Kommunikationsboxen ermöglichen die lückenlose Information über Geschwindigkeit, Kilometerstand, Standzeiten, die gesamte Fahrzeit und – auf Wunsch auch einzeln aufgeschlüsselt – die Fahrzeiten pro Auftrag und wie lange der Fahrer zwischen zwei Aufträgen fahren musste. Es ist zu sehen, wann die Arbeitnehmer Pause machen und wann sie Ihre Arbeit beenden.

In einem Werbeprospekt wird darauf hingewiesen, dass nun kinderleicht „das Fahrverhalten verschiedener Fahrer miteinander verglichen werden kann“. Und weiter heißt es dort: „Somit haben Sie einen Einblick in die Nutzung der Fahrzeuge durch Ihre Mitarbeiter.“

Aber nicht nur diese Zeit- und Standortdaten können erfasst werden. Insbesondere große Speditionen installieren verstärkt ► Telematik-Systeme. Damit werden Daten über Kraftstoffverbrauch, Reifendruck, Geschwindigkeit, Motordrehzahl, Achslasten, Laderaum-Kühltemperatur gegeben. Außerdem können die Türöffnungen, das Hoch- oder Herunterfahren der Ladebordwand und alle möglichen weiteren Aktivitäten übertragen und protokolliert werden, z.B. auch welche Sitze gerade besetzt sind.

Häufig kann es sich beim digitalen Fleetmanagement mit Kombibox um einen webbasierten Dienst handeln, der von jedem PC

aus Zugriff auf alle Fahrzeugmanagement- und Telematik-Informationen gewährt. Also: Egal wo der Chef ist, wenn er Zugang zum Internet hat, hat er seine Fahrer oder Monteure im Auge – ohne etwas anderes als einen Webbrowser zu benötigen.

Mehr und mehr werden die GPS-Boxen im Außendienst eingesetzt, bei Sicherheitsunternehmen, im Leicht- und Schwerlastverkehr, bei Kurier-/Express- und Paketdiensten und natürlich auch in Handwerksbetrieben wie bei Installateuren oder Elektrikern.

In Berlin wurden erst kürzlich 2500 Taxen damit ausgerüstet und gesteuert. Die Firma Sixt überwacht den Einsatz ihrer Leihwagen mit digitalem Flottenmanagement – hier steht die Diebstahlsicherung im Vordergrund. Und in England werden Fahrenfänger mit GPS ausgestattet und nach erfolgter Auswertung hinsichtlich ihrer Fahrfehler geschult.

Personenbezogene Daten beim GPS-Einsatz

Für den Arbeitnehmer droht eine lückenlose Totalüberwachung seiner Bewegungen, der er sich nicht mehr entziehen kann. Ein verdeckter Einbau zur Überwachung der Fahrer ist problemlos möglich und ist in der Vergangenheit durchaus vorgekommen.

In einem Betrieb ohne Betriebsrat wurden z.B. systematisch Reisekostenabrech-

nungen mit GPS-Daten abgeglichen und anschließend arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen.

Reports ermöglichen die Analyse u.a. der Überschreitung von vorgeschriebenen Tagesstrecken, Überstunden, Auftragsdaten, Benzinverbrauch und auch des Fahrverhaltens, z.B. werden heftige Lenk- oder Bremsbewegungen minutiös protokolliert – und natürlich auch die Überschreitungen von Höchstgeschwindigkeiten.

Damit nicht genug: Die Geräte können auch die Nutzer der Fahrzeuge mit dem höchsten Verschleiß feststellen. Die Nutzungszeit des Fahrzeugs pro Tag und die Kommen- und Gehen-Zeiten des Arbeitnehmers werden erfasst. Es liegen personenbezogene Daten und Informationen vor, die in hohem Maße persönlichkeitsrelevant sind. Zu ersten Kündigungen ist es bereits gekommen.²

Die Geräte werden eindeutig den jeweiligen Fahrzeugen und diese Daten dann den Arbeitnehmern zugeordnet, so dass personenbezogene Daten gemäß § 3 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vorliegen.

Welche Daten dürfen mit solchen Geräten erfasst werden? Das hängt in Europa auch vom Stand des Arbeitnehmerdatenschutzes in den jeweiligen Ländern ab (siehe zur aktuellen Diskussion in Deutschland auch den Beitrag von Jochen Brandt in diesem Heft). Je nach Datenschutzgesetzgebung werden in den europäischen Ländern nämlich GPS-Boxen mit unterschiedlichen Funktionen angeboten. Nicht ganz überraschend werden z.B. in Großbritannien überwiegend alle denkbaren Funktionen genutzt und Vollüberwachung praktiziert.

Auswertungen zu einzelnen Mitarbeitern

Die Fahrer können hinsichtlich ihres Fahrverhaltens überprüft und ausgewertet werden. Hierzu gibt es tagesaktuelle Reports. Verletzungen der Betriebszeitgrenzen können deutlich gemacht werden. Überstunden werden erfasst und können im Echtbetrieb an die Lohnbuchhaltung übergeben werden.

Hochproblematisch: Überschreitungen der Höchstgeschwindigkeit können über GPS ganz genau erfasst werden. Allerdings

kann diese Funktion wie auch andere Features wie z.B. Fahrmanöveraufzeichnung ausgeschaltet werden. Spätestens hier fragt es sich, welchen Zweck im Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber mit derartigen Leistungs- und Verhaltenskontrollen überhaupt erfüllen will.

Hier sollten Betriebsräte also unbedingt ihr Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG nutzen und dabei auch viele Funktionen stilllegen, weil es für diese schlechterdings an der datenschutzrechtlichen Erforderlichkeit fehlt.³

Persönlichkeitsrechte schützen

In Deutschland müssen betroffene Beschäftigte über den Einbau solcher GPS-Boxen informiert werden. Eine heimliche Ortung wäre datenschutzrechtlich regelmäßig unzulässig.

Ebenso gilt eine ständige Überwachung der Arbeitnehmer immer als unverhältnismäßig und ist damit ebenfalls unzulässig.⁴ Beschäftigte müssen ihre informierte Einwilligung geben, wenn Funktionen der Überwachung vom Unternehmen genutzt werden sollen.

Betriebsräte sollten also für die Datenerhebung, -verwendung und -nutzung eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung der Geräte als Rechtsvorschrift abschließen.⁵

„Privatknopf“ – Überwachung ausschalten

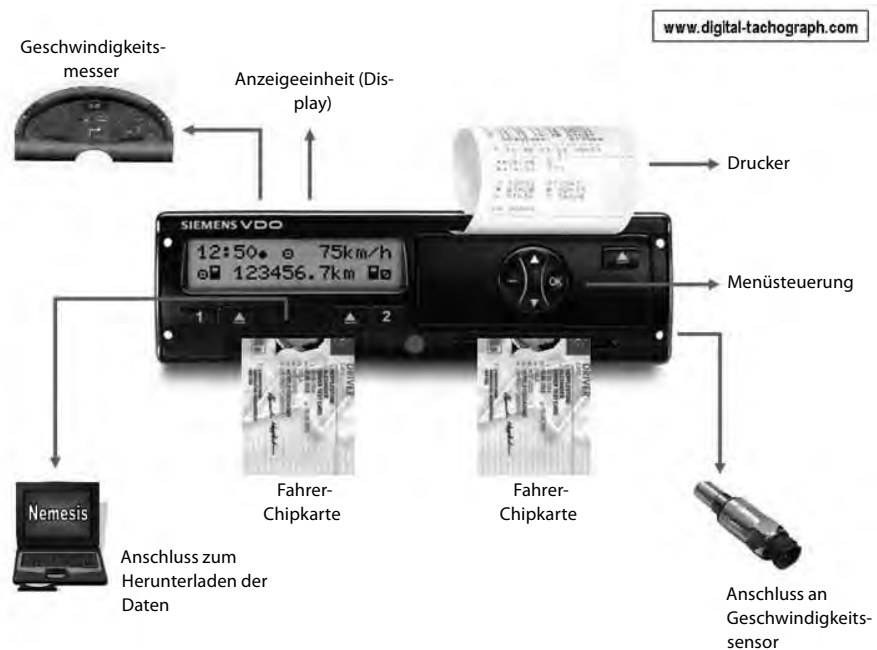
Interessanterweise haben Hersteller reagiert und in die GPS-Box bereits einen „Privatknopf“ eingebaut, der immer dann gedrückt werden darf, wenn das Fahrzeug nicht für dienstliche Zwecke genutzt wird. So können in der Zentrale nur noch die gefahrenen Kilometer gesehen werden und keine Ortung mehr erfolgen.

Damit wird die Eingriffsintensität und Dauer der Überwachungsmaßnahme reduziert, so dass sich die Fahrer wenigstens in ihrer Freizeit bei Nutzung des Fahrzeugs der totalen Überwachung entziehen können. Besonders problematisch wird es allerdings dann wieder, wenn die Arbeitnehmer vergessen, den „Privatknopf“ tatsächlich zu drücken.

Mitbestimmung und Regelungsmöglichkeiten

Die GPS-Boxen sind mitbestimmungspflichtig, weil sie als technische Kontrollrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG objektiv dazu geeignet sind, Leistungs- und Verhaltenskontrollen durchzuführen.⁶ Betriebsräte sind zudem verpflichtet, die Einhaltung des BDSG zu überwachen und haben umfassende Informationsrechte. Zusätzlich können sie gemäß § 80 Abs. 3

für die Erreichung der hier festgelegten Zwecke dürfen die entsprechenden Daten erhoben und die jeweiligen Auswertungen erstellt werden. Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind auszuschließen. Entsteht ein begründeter Missbrauchsverdacht, sind Kontrollen nur mit dem 6-Augen-Prinzip möglich – unter Einbezug von Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten. Der Betriebsrat muss den beabsichtigten Kontrollen vorher zustimmen. Anlasslose Kontrollen sind prinzipiell auszuschließen.



BetrVG Sachverständige zur Unterstützung ihrer Aufgabenerfüllung bei der Einführung von GPS-Ortungssystemen hinzuziehen. Die Interessenvertretungen sollten die Zulässigkeitsprüfung gemäß § 4 Abs. 1 und § 28 Abs. 1 BDSG auswerten und ggf. die erforderliche Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten anfordern.

Betriebsräte können somit ihr Initiativrecht nutzen, den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 und § 77 BetrVG initiieren und notfalls auch vor die Einigungsstelle bringen. Was ist grundsätzlich in GPS-Betriebsvereinbarungen zu regeln?

Betriebsvereinbarung zum GPS-Einsatz

Wie üblich sollte die Zweckbestimmung und Zweckbindung für das System in klaren Grenzen festgelegt werden, denn nur

Es ist ratsam einen Positivkatalog für die zu erfassenden Daten und Reports abzuschließen. Hier ist vor allem an das Gebot der Datensparsamkeit und -vermeidung zu erinnern. Das bedeutet: Es werden nur die Daten erhoben und ausgewertet, die zum Abwickeln der „geschäftlichen Erfordernisse“ nötig sind.

Informationen über heftige Lenk- oder Bremsmanöver und dauernde Überschreitung der Höchstgeschwindigkeit mögen wohl belegen, dass es sich um einen besonders eiligen und fleißigen Fahrer handelt, für die Abwicklung von Serviceaufträgen sind diese Daten jedoch in der Regel nicht erforderlich – demzufolge sollten sie auch nicht erfasst werden.

Bei Erforderlichkeit müssen ggf. auch Daten anonymisiert oder pseudonymisiert werden. Positionsdaten sind grundsätzlich nicht oder höchstens für eine begrenzte

Zeit zu erfassen und nicht auszuwerten. Betriebswirtschaftliche Reports, die nachweislich anonymisiert sind, können zur Analyse des Einsatzes der Fahrzeuge und der geplanten Touren bzw. abgesteckten Einsatzgebiete genutzt werden.

Gerade bei Außendienstmitarbeitern, die zudem auch leistungsabhängig bezahlt werden, macht eine Arbeitszeitüberwachung überhaupt keinen Sinn. Grundsätzlich sollte von daher Arbeitszeitüberwachung als eine Form der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen werden. Geht es um die Koordinierung von Aufgaben z.B. bei der Vergabe von Aufträgen an Wartungstechniker bei Aufzügen, sollte die Kommunikation mit der Zentrale oder dem Disponenten als Zweck im Vordergrund stehen. Klare ausschließliche Zweckbindung ist also unerlässlich für eine sozialverträgliche Regelung dieser Technik.

Der Zugriff auf die Geräte in den Fahrzeugen und in der Zentrale/am Auskunftsort muss protokolliert werden und durch Zugriffsschutz nur für Zugriffsberechtigte geschützt werden. Hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Die betroffenen Arbeitnehmer müssen über die Leistungs- und Verhaltenskontrollmöglichkeiten der GPS-Technik benachrichtigt werden und über Art der Daten, Reports, Schnittstellen und Zwecke der Datenverarbeitung, -erhebung und -nutzung umfassend informiert werden. Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung als Rechtsvorschrift zur Erlaubnis der Datenverarbeitung kann die Einwilligung der Arbeitnehmer, die ohnehin im Arbeitsverhältnis problematisch ist, entfallen.

Für betriebsratslose Betriebe im Transportgewerbe kann zumindest auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Hersteller der GPS-Geräte verwiesen werden, nach denen die Arbeitnehmer zum Einbau und zur Nutzung der Geräte ihre informierte Einwilligung geben müssen. Nach den AGB der Hersteller ist also ein verdeckter Einbau der Geräte unzulässig, ebenso nach den Artikeln 1 und 2 des Grundgesetzes.

In vielen Unternehmen mit einem Fuhrpark ist von Betriebsräten auch darauf zu achten, ob der Arbeitgeber seine Fahrzeuge bei einem Fremdanbieter oder dem

Hersteller least. Der Leasing-Geber hat in der Regel sämtliche notwendige Hard- und Software eingebaut und nutzt die Daten für Wartung und Instandhaltung der Fahrzeuge. In der Betriebsvereinbarung sollte auf jeden Fall ausgeschlossen werden, dass dann die anfallenden Daten wieder in den Betrieb des Leasingnehmers übermittelt und dort für Leistungs- und Verhaltenskontrollen genutzt werden können.

Beispiel für eine GPS-Vereinbarung

Aus der Praxis, für die Praxis: Nachstehend wird eine Betriebsvereinbarung zum probeweisen Einsatz eines GPS-Systems für ein Flottenmanagement vorgestellt, in der es vor allem um die Behebung von Stör- und Notfällen und um Instandhaltung/Wartung der Fahrzeuge geht. Hierzu wurde in einem Chemie-Betrieb für die Testphase eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die durch zusätzliche Datenschutzbestimmungen von den Autoren ergänzt wurde.

Autoren

Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen, eberhard.kiesche@t-online.de; **Matthias Wilke**, Datenschutz- und Technologieberatung (dtb), Kassel, info@dtb-kassel.de

Lexikon

Fleetmanagement ► (deutsch: Flottenmanagement oder Flottensteuerung) Verwalten, Planen, Steuern und Kontrollieren von Fuhrparks

Global Positioning System (GPS) ► satellitengestütztes System zur weltweiten Ortsbestimmung

Global System for Mobile Communications (GSM) ► Standard für voll-digitale Mobilfunknetze (Handy)

Telematik ► (zusammengesetzt aus den Begriffen Telekommunikation und Informatik) Mittel der Informationsverknüpfung von mindestens zwei EDV-Systemen mit Hilfe eines Telekommunikationssystems sowie einer speziellen Datenverarbeitung

Fußnoten

- 1 Zur GPS-Technik vgl. Wilke: GPS – Mitbestimmung im Weltraum? In: CF 3/2003, 18 ff. und Kiesche/Wilke: GPS-Flottenmanagement, digitale Tachographen, in: CuA 5/2007, 8 ff.
- 2 Vgl. Wilke: GPS – Mitbestimmung im Weltraum?“ in: CF 3/2003, 18 (20)
- 3 Vgl. § 28 Abs. 1 BDSG
- 4 BAG, Beschluss vom 29. 6. 2004, Az.: 1 ABR 21/03
- 5 Zur GPS- und Handy-Ortung gibt es aus individual-arbeitsrechtlicher Sicht bislang noch keine Rechtsprechung
- 6 Arbeitsgericht Kaiserslautern, Beschluss vom 27. 8. 2008, Az.: BVGa 5/08

AUS DER PRAXIS: GPS-BETRIEBSVEREINBARUNG

Beispiel einer Betriebsvereinbarung über die Planung, Einführung und den Einsatz eines IT-Systems zum Flottenmanagement im Rahmen einer Test- und Erprobungsphase¹

§ 1 – Präambel und Zweckbestimmung

(1) Geschäftsführung und Betriebsrat der Firma XYZ GmbH schließen diese Betriebsvereinbarung mit dem Ziel ab, für eine zeitlich begrenzte Testphase ein „Flottenmanagement“ mit Hilfe des IT-Systems GPS ABC zu erproben.

(2) Die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten bei der Einführung und Anwendung des IT-gestützten Flottenmanagements werden durch diese Betriebsvereinbarung sichergestellt, insbesondere der Schutz des Persönlichkeitsrechts.

(3) Zweck des Flottenmanagements ist es, bei einem möglichen Störfall im vom ... (*Dienstleister*)... betreuten Leitungsnetz unmittelbar die Positionen von betrieblich eingesetzten Fahrzeugen bestimmen zu können, um durch die sofortige Entsendung von Personal in das Alarmfallgebiet die gesetzlichen Anforderungen erfüllen zu können.

(4) Zusätzlich soll das Flottenmanagement zur Unterstützung der Instandhaltungsprozesse im Betrieb genutzt und erprobt werden.

(5) Die Erprobung erfolgt zunächst in ausgewählten Betriebsteilen, bevor das System nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrates in die flächendeckende Nutzung geht.

(6) Der Betriebsrat ist durch die Projektleitung und Personalabteilung vor und während der Testphase rechtzeitig und umfassend zu informieren. Ihm ist Einblick in alle Projektunterlagen und Dokumente zu geben.

§ 2 – Geltungsbereich, Grundsätze

(1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle von der Einführung des Flottenmanagements betroffenen Beschäftigten der Firma (Anlage 1).

Alternativ: Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der XYZ GmbH.

(2) Diese Betriebsvereinbarung regelt die Planung, Einführung, Anwendung, Änderung und Weiterentwicklung des IT-gestützten Flottenmanagements in der Testphase.

(3) Die Betriebsvereinbarung gilt für die gesamte Dauer der Test-Einführungsphase. Diese beginnt am ... (*Datum*)... und endet am ... (*Datum*)...

(4) Leistungs- und Verhaltenskontrollen mit Hilfe des eingesetzten IT-Systems zum Flottenmanagement sind nicht zulässig, es sei denn, der Betriebsrat stimmt dem in begründeten Fällen zu.

§ 3 – Systemdokumentation und Datenfluss

(1) In der Anlage ## wird die für den Betrieb des Flottenmanagements eingesetzte Hardware, Software, die Konfiguration, der Datenfluss und erforderliche Schnittstellen dokumentiert.

(2) Es findet eine zyklische Fahrzeugortung per Satellit und Datenübermittlung per Mobilfunk statt. Die Daten werden zunächst an die GSM-Zentrale des Mobilfunkbetreibers übermittelt, dann über direkte Verbindung an den ABC-Zentralrechner.

(3) Die Positionsmeldungen selbst lösen keine Visualisierung der Daten aus. Zur Visualisierung bedarf es eines gesonderten Systemzugriffs über speziell hierfür eingerichtete Auskunftsarbeitsplätze (Anlage ##), die über das lokale Netzwerk mit dem ABC-Zentralrechner verbunden sind. Im Falle eines solchen Zugriffs wird ausschließlich die jeweils letzte Positionsmeldung der betrieblich eingesetzten Fahrzeuge angezeigt. Alle älteren Positionsdaten können nicht mehr angezeigt werden.

(4) Die Fahrzeugortung erfolgt nach folgenden Regeln ...

a) Automatische bzw. zyklische Positionsmeldung:

Die automatische Positionsmeldung dient zur Einhaltung der Reaktionszeit für die Visualisierung der aktuellen Fahrzeugpositionen innerhalb von einer Minute am Auskunftsarbeitsplatz.

- Die automatische Positionsmeldung erfolgt, wenn sich die Fahrzeugposition um x km (Anlage ##²) Luftlinie zur vorherigen Position verändert hat.
- Sie erfolgt nach einer Fahrzeit von x Minuten³ (Anlage ##).
- Sie erfolgt auch, wenn sich der vom Fahrzeugführer manuell festlegbare Betriebszustand des Fahrzeugs ändert. Als Betriebszustände können vom Fahrer folgende Einstellungen festgelegt werden: „einsatzbereit“, „nicht einsatzbereit“, „Ortung ein“, „Ortung aus“.

b) Manuelle Positionsmeldung vom Auskunftsarbeitsplatz

Eine manuelle Positionsabfrage erfolgt nach Systemausfall zur Synchronisation der aktuellen Position aller Fahrzeuge. Die Positionsdaten der Fahrzeuge werden im GIS (Geoinformationssystem) mit weiteren Informationen und Daten verknüpft, um eine geeignete Entscheidungsgrundlage im Störfall zu erhalten.

(5) In der Anlage ## sind alle Daten und Datenfelder und Informationen im IT-System zum Flottenmanagement abschließend definiert, die für den Betrieb und die Erfüllung der Zwecke (Behebung von Stör- und Alarmfällen, Instandsetzung und Wartung) unbedingt erforderlich sind. Im Datenkatalog werden die am Auskunftsarbeitsplatz angezeigten Daten gekennzeichnet. In § 4 b dieser Betriebsvereinbarung wird die Protokollierung von erforderlichen Daten geregelt.

(6) In der Anlage ## sind alle erlaubten Auswertungen, Berichte und Statistiken aufgeführt (Positivkatalog). Nur diese Auswertungen sind zulässig.

§ 4 – Datenschutz/Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten

§ 4 a – Allgemeine Regelungen zum Betrieb des IT-Systems zum Flottenmanagement

(1) Das IT-System GPS ABC einschließlich der hinterlegten personenbezogenen und -beziehbaren Daten und Informationen ist

durch geeignete Hard- und Software und die eingeschränkte Vergabe von Berechtigungen gegen unberechtigte Zugriffe zu schützen. Das Datenschutzkonzept gemäß § 9 BDSG zu Einführung und Betrieb des Flottenmanagements ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung (Anlage ##).

(2) Der Betrieb des Systems einschließlich aller in diesem Zusammenhang regelmäßig auftretenden Zugriffe und Auswertungen erfolgt ausschließlich durch die in Anlage 1 benannten Mitarbeiter. In der Anlage ## wird das Berechtigungskonzept zum Betrieb des IT-Systems für das Flottenmanagement vereinbart.

(3) Zugriffe, Auswertungen und Ausdrucke sind nur im Alarmfall/in Störungsfällen für Mitarbeiter, die an der Test-Einführungsphase teilnehmen oder in begründeten Fällen unbedingt notwendiger Entstörungs-/Wartungsarbeiten zur Erhaltung oder Wiederherstellung des IT-Systems zulässig.

(4) Jede darüber hinausgehende Verwendung des IT-Systems zum Flottenmanagement stellt einen Missbrauch dar und wird als Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen geahndet. Bei Hinweisen auf derartige Unregelmäßigkeiten ist eine personenbezogene Auswertung außerhalb des routinemäßigen Betriebs des Systems auf Veranlassung der Personalabteilung nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter sind bei der Überprüfung hinzuziehen.

(5) Systemänderungen und -erweiterungen und Änderungen der Berechtigungen sind mitbestimmungspflichtig und bedürfen der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates. Dies setzt seine rechtzeitige und umfassende Information gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG voraus.

§ 4b – Protokollierung (Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung)

(1) Das IT-System GPS ABC protokolliert und speichert im Zugriffsfall folgende Daten:

- Datum
- Uhrzeit
- Bediener (Name des Mitarbeiters, der das System bedient)
- Ereignisposition (Koordinate des gemeldeten Ereignisses)
- Fahrzeugposition (Koordinate/n des/r angezeigten Fahrzeuge)
- Status der Fahrzeuge („Einsatzbereit“, ...)

(2) Der Umfang der Protokollierung und die Speicherung dieser Daten wird fest programmiert (Zwangsprotokollierung).

(3) Daten, Ausdrucke und Unterlagen, die bei einer Störfallauswertung erzeugt werden, müssen sechs Jahre aufbewahrt werden.⁴

(4) Für die Daten, Unterlagen und Ausdrucke, die bei Systemzugriffen im Rahmen der Instandhaltungsprozesse im Betrieb und bei Entstörungsarbeiten am IT-System erzeugt werden, wird eine Aufbewahrungszeit entsprechend der Dauer der Test- und Einführungsphase vereinbart.

(5) Nach Ablauf der benannten Aufbewahrungszeit sind alle vorbenannten durch Systemzugriff erzeugten Daten und Unterlagen zu löschen bzw. zu vernichten.

(6) Dem Betriebsrat wird jederzeit Einsicht in die Protokolle gewährt.

§ 5 – Schlussbestimmungen

(1) Sämtliche Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung und getrennt zu unterschreiben.

(2) Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

(3) Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbaren die regelmäßige Überprüfung und ggf. Aktualisierung der Anlagen.

(4) Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung sowie Änderungen der Anlagen sind nach Vereinbarung zwischen Unternehmen und Betriebsrat möglich, ohne dass eine Kündigung der Betriebsvereinbarung als Ganzes erfolgen muss.

(5) Zum Ende der Test-Einführungsphase wird eine endgültige Betriebsvereinbarung zum Flottenmanagement auf Basis dieser Vereinbarung und der in der Test-Einführungsphase gewonnenen Erkenntnisse abgeschlossen. Vor dem Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zum Flottenmanagement darf das IT-System zum Flottenmanagement nicht in Betrieb genommen werden. Der Testbetrieb ist einzustellen.

(6) Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Betriebsparteien verpflichten sich für einen solchen Fall, eine wirksame Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt.

Anlage 1: Personeller Geltungsbereich

Die von der Einführung des IT-gestützten Flottenmanagements betroffenen Beschäftigten sind:

- die Beschäftigten in der zentralen Meldestelle (ZMS), die im Ereignisfall mit der Lokalisierung der Fahrzeuge mit dem Flottenmanagement befasst sind,
- alle Mitarbeiter im Betrieb, die ein Fahrzeug für den betrieblichen Einsatz nutzen, das an das Flottenmanagement angeschlossen wird,
- die Mitarbeiter, die an der Test-/Einführungsphase teilnehmen und das Flottenmanagement im Rahmen ihrer Instandhaltungsaufgaben nutzen werden.

Fußnoten

- 1 Diese Betriebsvereinbarung basiert auf einem Entwurf von Torsten Grünzig, International Sales Manager, TomTom Work GmbH, Leipzig; die Autoren danken ihm für die Überlassung des Entwurfs
- 2 Vorgabe ist in der Test-/Einführungsphase noch zu ermitteln und mit dem Betriebsrat zu vereinbaren
- 3 Vorgabe ist in der Test-/Einführungsphase noch zu ermitteln und mit dem Betriebsrat zu vereinbaren
- 4 Für diese Lösungs- bzw. Aufbewahrungsfrist wird eine technische Regel angeführt, das DVGW Arbeitsblatt GW 1200

SCHWERPUNKT: GPS-GESTÜTZTES FLOTTENMANAGEMENT

Außendienst online – die rechtliche Seite ...

Peter Wedde // Eppstein/Ts.

Beschäftigte waren in der Vergangenheit auch deshalb gerne im Außendienst tätig, weil es dort ein paar Freiheiten gab. Diesen setzt das digitale Flottenmanagement ein Ende. Außendienstler müssen sich darauf einstellen, dass sich jeder Streckenmeter und jeder Stopp von Disponenten oder Vorgesetzten genau nachvollziehen lässt.

Aus juristischer Sicht stellt sich die Frage, ob alles erlaubt ist, was mit moderner GPS-/GSM-Technik machbar ist. Mangels eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes lässt sich die Antwort hierauf nur auf der Grundlage datenschutzrechtlicher Vorgaben und der Rechtsprechung geben.

Das Bundesarbeitsgericht stellt zur „Zulässigkeit der Überwachung von Arbeitnehmern mittels technischer Einrichtungen“ immer wieder fest, dass diese zwar nicht ausgeschlossen ist, aber mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten so gering wie möglich ausfallen muss. Weiterhin sollen Totalkontrollen von Arbeitnehmern aufgrund des hiermit verbundenen schweren Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte vermieden werden.

Der Einsatz von GPS-Systemen, die Kontrollen ermöglichen, muss für die Betroffenen erkennbar sein. Heimliche Kontrollen sind im Arbeitsverhältnis im Regelfall unzulässig. Auch das Bundesverfassungsgericht hält in seiner Entscheidung zur Online-Durchsuchung unter Berufung auf das neue Grundrecht auf Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme heimliche Kontrollen nur beim Vorliegen erheblicher Gefahren für den Rechtsstaat oder für Personen für zulässig - und auch nur, wenn ein Richter den Kontrollmaßnahmen zugestimmt hat.

Ähnliche Grenzen für die Überwachung von Beschäftigten leiten sich aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ab. Aus dem Grundsatz der Datenvermeidung und -spar-

samkeit in § 3a folgt, dass Arbeitgeber nur solche Daten erheben und verarbeiten dürfen, die unbedingt erforderlich sind. Dies spricht eindeutig gegen die Sammlung und Nutzung von GPS-Daten. Zum selben Ergebnis führt die Anwendung von § 28:

Nach Abs. 1 Nr. 1 dieser zentralen Erlaubnisnorm für die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für eigene Zwecke dürfen Daten verwendet werden, wenn dies der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses dient. Die lückenlose Kontrolle per GPS erfüllt diese Vorgabe in der Regel nicht, da die umfassende Kontrolle von Beschäftigten normalerweise nicht vom Vertragszweck gedeckt ist.

Damit bleibt Arbeitgebern nur der Rückgriff auf § 28 Abs. 1 Nr. 2: Nach dem ersten Halbsatz ist eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung zur Wahrung berechtigter Interessen zulässig. Arbeitgeber könnten argumentieren, dass sie genaue Informationen über das Fahrverhalten von Außendienstlern zur Wahrung ihrer Eigentumsrechte benötigen. Dem steht aber die Vorgabe im zweiten Halbsatz entgegen, nach der die Verwendung von personenbezogenen Daten ausgeschlossen ist, wenn ein Grund zur Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung offensichtlich überwiegen. Diese Voraussetzung ist bezogen auf GPS im Regelfall erfüllt. Im Rahmen der damit notwendigen Interessenabwägung werden nur solche Erhebungen und Verarbeitungen von Daten zulässig sein, die der Arbeitgeber zwingend benötigt und für die es keine „persönlichkeitsschützenden“ Alternativen gibt.

Fasst man diese Vorgaben zusammen, wird deutlich: Die umfassenden Kontrollmöglichkeiten der GPS-Technik sind im Arbeitsleben nur in einem erheblich reduzierten Umfang zulässig. Denn im Ergeb-

nis einer Interessenabwägung würde es z.B. ausreichen, dass ein Außendienstmitarbeiter den aktuellen Standort auf Anfrage bekannt gibt oder dass er sich per Knopfdruck ab- bzw. anmeldet, wenn er einen Kunden erreicht hat oder verlässt. Und detaillierte Informationen zum konkreten Fahrverhalten von Außendienstlern benötigt ein Arbeitgeber regelmäßig nicht, sofern er nicht als Autohersteller Testfahrer beschäftigt.

Es ist allerdings zu befürchten, dass einzelne Arbeitgeber sich von der eindeutigen juristischen Situation nicht beeindruckt lassen und die zur Verfügung stehenden technischen Möglichkeiten umfassend nutzen. Wenn sie dieses Handeln legalisieren wollen, benötigen sie hierfür eine Einwilligung der Beschäftigten. Diese muss nach § 4a BDSG freiwillig erteilt werden. Daran, dass bezüglich der Erhebung und Verarbeitung von GPS-Daten die Freiwilligkeit gegeben ist, bestehen schon mit Blick auf den weitgehenden Eingriff in Persönlichkeitsrechte erhebliche Zweifel. Es widerspricht dem berühmten „gesunden Menschenverstand“, dass Beschäftigte freiwillig damit einverstanden sind, dass sie minutiös überwacht werden, ohne dass es hierfür eine überzeugende Begründung oder einen Ausgleich gibt. Eine vor diesem Hintergrund erteilte Einwilligung ist damit mangels Freiwilligkeit unwirksam.

Betriebsräte können nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 und 7 BetrVG sicherstellen, dass GPS-Totalkontrollen unterbleiben. Betriebsvereinbarungen schützen Arbeitnehmer auch davor, dass Arbeitgeber sie zu freiwilligen Einwilligungen drängen. Gibt es keinen Betriebsrat, müssen Arbeitnehmer ihre Rechte ggf. vor Gericht durchsetzen. Ein solches Vorgehen ist nicht karrierefördernd. Deshalb bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber handelt und ausufernde Kontrollen durch ein spezielles Gesetz verbietet. Bis dahin kann Beschäftigten in Betrieben ohne Interessenvertretung nur angeraten werden, sich sehr genau zu informieren, auf welche Weise Arbeitgeber sie kontrollieren (können) – um unliebsame arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

Autor

Prof. Dr. Peter Wedde, Professor für Arbeits- und Datenschutzrecht; wedde@da-consulting.de