Themen: Geolokalisierung
Berufe: Führungskraft
Datentypen: Lokalisierung

Darf ich GPS-Geräte in meinen Fahrzeugen anbringen?

Mit dem Ziel, die Wege seiner Fahrer zu optimieren, beschliesst ein Arbeitgeber, deren zurückgelegte Strecken zu analysieren, und installiert dafür GPS-Geräte in den Lieferfahrzeugen. Die Daten werden anschliessend von den Informatikern des Unternehmens analysiert. Die Ergebnisse dieser Auswertungen werden der Geschäftsleitung mitgeteilt.
Die Mitarbeiter erhalten die Anordnung, die Geräte am Ende des Tages den Informatikern auszuhändigen, damit diese die Daten erheben können. Sie sind überrascht darüber, dass in ihren Fahrzeugen GPS-Geräte installiert wurden.
Die Geschäftsleitung sieht sich mit dem Unmut der Fahrer konfrontiert, die sich ausspioniert fühlen. Sie haben den Eindruck, dass u.a. ihr Arbeitstempo bewertet wird und ihre Pausenzeiten überwacht werden.
Die Geschäftsleitung informiert sich genauer darüber, was bei der Einführung eines solchen Systems zu berücksichtigen ist. Sie kontaktiert den Berater für Datenschutzfragen in der Firma oder den Eidgenössischen/Kantonalen Datenschutzbeauftragten.
Die Geschäftsleitung beruft die Fahrer zu einer Versammlung ein, um ihnen den Zweck dieser Datenanalyse zu erklären. Sie informiert sie darüber, dass diese Massnahme nur vorübergehend sei und der Optimierung der Lieferroutendiene, was letztlich ihre Arbeitsbedingungen verbessere. Es ist zwar zulässig, die Arbeitsleistung eines Angestellten zu beobachten; eine Überwachung seines Verhaltens ist jedoch illegal.

Empfehlungen
Das verfolgte Ziel muss klar definiert sein und bei der Wahl der geeigneten Mittel, dieses zu erreichen, muss der adäquatesten und am wenigsten einschneidenden Massnahme der Vorzug gegeben werden. Diese Massnahme muss auf angemessene Art und Weise kommuniziert werden. Der Arbeitgeber sollte zudem die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter zu Rate ziehen und, sofern es keine Rechtsgrundlage gibt, ihre informierte Einwilligung einholen, bevor er automatisierte Systeme zur Verarbeitung von Personendaten einführt.

Grundprinzipien
LIPAD 38 et 42 ; DSG 4; 12, 13, 14 und 17 ; ArG 6 ; ArGV3 26 ; OR 328 und 328*b*

Grundsatz der Rechtmässigkeit (Gesetzmässigkeit), Grundsatz von Treu und Glauben und der Verhältnismässigkeit (Angemessenheit, Notwendigkeit der Massnahme und die am wenigsten einschneidende Massnahme); Grundsatz der Transparenz der Datenerhebung: das Ziel der Datenerhebung muss erkennbar sein; Arbeitnehmerschutz

Praxisbeispiel
BGE 130 II 425