



ORTUNG VON MITARBEITERN

Es gibt mittlerweile verschiedene technische Möglichkeiten, den Aufenthaltsort eines Mitarbeiters oder zurückgelegte Strecken zu ermitteln, auszuwerten und zu speichern. Sofern der betreffende Mitarbeiter über diese Datenerhebung und -speicherung informiert wurde und ihr freiwillig und nachweisbar zugestimmt hat, dürften sich datenschutzrechtlich keine Probleme ergeben. Sofern die Standortermittlung (z.B. per GPS oder Handyortung) aber verdeckt und ohne Kenntnis des Mitarbeiters – z.B. zu Kontrollzwecken – erfolgt, gibt der Gesetzgeber hier enge Voraussetzungen vor, die beachtet werden müssen.

Neben der Zustimmung des Betriebsrates in formeller Hinsicht müssen auch Verdachtsmomente vorliegen, die für das Vorliegen einer Straftat sprechen und einen solch weitgehenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters rechtfertigen.

Darüber hinaus muss die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Standortdaten zur Aufdeckung der Straftat erforderlich sein und das Interesse des Mitarbeiters an dem Schutz seines Persönlichkeitsrechts überwiegen.

Dies verdeutlicht bereits, dass der verdeckte Einsatz solcher Ortungssysteme in jedem Einzelfall sorgfältig abgewogen werden muss. Doch auch wenn der Mitarbeiter darüber in Kenntnis gesetzt wird, sind gesetzliche Anforderungen zu beachten, worauf Prof. Gola, Vorsitzender der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V., unlängst hingewiesen hat (ZD 2012, 308).