

Rechtsprechung

GPS-Überwachung von Mitarbeitenden

Schweiz. Bundesgericht
Überwachung
Art. 328b OR; Art. 26 ArGV 3

Leitsatz

Der Einsatz eines GPS-Überwachungssystems setzt eine Ausgestaltung voraus, welche dem Prinzip der Verhältnismässigkeit genügt.

Sachverhalt

Die Beklagte ist eine im Verkauf und Unterhalt von Feuerlöschern tätige Unternehmung. Sie beschäftigt fünfzehn Aussendienstmitarbeitende. Diese verfügen über einen Dienstwagen, um die Kunden aus ihrer Region aufzusuchen. Der Dienstwagen ist jedem Mitarbeitenden fest zugeteilt, darf aber ohne vorgängige Zustimmung des Arbeitgebers nicht zu privaten Zwecken gebraucht werden. Die Beklagte hat nach Vorankündigung am 8. Januar 2002 ein GPS Lokalisierungssystem in jedes Dienstfahrzeug eingebaut. Die Kosten belaufen sich auf CHF 40'000.- pro Dienstwagen.

Am 31. Januar 2002 hat ein Mitarbeiter bei der zuständigen kantonalen Behörde Beschwerde wegen Persönlichkeitsverletzung eingereicht. Die kantonale Behörde und das von der Beklagten anschliessend angerufene Verwaltungsgericht haben der Beklagten die Entfernung des Lokalisierungssystems von den Dienstwagen angeordnet. Die Beklagte reichte

gegen diese Anordnung eine Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Bundesgericht ein.

Entscheid des Gerichts

Das Bundesgericht hat die Verwaltungsgerichtsbeschwerde gutgeheissen und die Sache zur Ergänzung des Sachverhaltes an das Verwaltungsgericht des Kantons Genf zurückgewiesen.

Zunächst beantwortet das Bundesgericht eine Frage im Zusammenhang mit dem rechtlichen Gehör, welche vorliegend nicht weiter von Interesse ist: Da es sich im beurteilten Fall um eine Streitigkeit über zivilrechtliche Ansprüche im Sinne von Art. 6 EMRK handelt, besteht der Anspruch auf eine öffentliche Verhandlung, welche jedoch aus Sicht des Bundesgerichtes nur stattfinden muss, wenn sie ausdrücklich und unmissverständlich durch eine Partei gefordert wurde.

In Erwägung 3, erläutert das Bundesgericht die Tragweite von Art. 26 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (nachfolgend ArGV 3; SR 822.113), welcher wie folgt lautet:

«¹ Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

² Sind Überwachungs- oder Kontrollsysteme aus

andern Gründen erforderlich, sind sie insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden.»

Diese Bestimmung findet ihren Normzweck im Schutz der Gesundheit, der Bewegungsfreiheit und der Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Wie Art. 328 und 328b OR verlangt auch Art. 26 ArGV 3 für die Bearbeitung von Personendaten der Mitarbeitenden die Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit. Überwachungsmassnahmen des Arbeitgebers müssen durch ein überwiegendes Interesse desselben gerechtfertigt sein. Zwischen verschiedenen möglichen Massnahmen, muss diejenige gewählt werden, welche den geringsten Eingriff verursacht.

Art. 26 ArGV 3 verbietet somit Überwachungsmassnahmen des Arbeitgebers nicht schlechthin. Verboten sind solche Massnahmen lediglich, wenn sie ausschliesslich die Kontrolle des Arbeitnehmers zum Zweck haben. Es gibt andere Gründe, welche ein Überwachungsinstrument rechtfertigen können: Beweismittel beim Telefonabschluss von Verträgen, Sicherheit der Mitarbeitenden usw. Ebenso kann die Qualitäts- und Leistungskontrolle zur Überwachung der beruflichen Tätig-

keit von Mitarbeitenden führen. Selbst bei einem zulässigen Überwachungszweck muss aber stets der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet werden.

Entgegen der von der Beklagten geäusserten Meinung, ist Art. 26 ArGV 3 auch auf ein Lokalisierungssystem anwendbar, welches im Fahrzeug (und nicht unmittelbar am Mitarbeitenden) installiert wird und sich ausserhalb der Produktionsanlagen befindet. Somit ist die Verhältnismässigkeit der Überwachungsmassnahme zu beurteilen. Dabei macht das Bundesgericht folgende Feststellungen:

- Als System der Diebstahlsbekämpfung ist das GPS zwar geeignet. Weniger starke Eingriffe würden aber erlauben, dasselbe Ergebnis zu erzielen.
- Als Optimierungsinstrument für die Arbeitsorganisation ist das gewählte Modell ungeeignet, da es keine Echtzeit-Lokalisierung erlaubt.
- Ebenso wenig ist das System zur Rationalisierung des Arbeitsablaufs geeignet.
- Die behaupteten Vorteile des GPS für die Rechnungsstellung wurden durch die Beklagte nicht belegt.
- Für die Qualitätskontrolle ist das GPS an sich ungenügend, denn es liefert dem Unternehmen keine qualitativen Aussagen über die Arbeit der Mitarbeitenden.
- Es trifft hingegen zu, dass das GPS dem Unternehmen die Überprüfung der tatsächlichen Anwesenheit der Mitarbeitenden bei den Kunden erlaubt. Dies kann wichtig sein, wenn ein Feuerlöscher im Einsatzfall nicht funktionieren sollte und der Beklagten ein mangelhafter Unterhalt des Geräts vorgeworfen wird. Das GPS erlaubt darzu-

legen, dass ein Mitarbeiter tatsächlich während der notwendigen Dauer beim Kunden war. Nur in diesem Rahmen kann das GPS auch eine gewisse Tragweite für die Qualitätskontrolle haben. Dabei ist diese Überwachungsmassnahme verlässlicher als die vom Mitarbeitenden ausgefüllten Arbeitsrapporte.

Da das GPS eine gewisse Funktion für die Qualitätskontrolle erfüllt, muss noch die Verhältnismässigkeit im engen Sinne überprüft werden. Es gilt eine Abwägung zwischen dem Persönlichkeitsschutz des Mitarbeitenden und dem Interesse der Beklagten an dem Überwachungssystem vorzunehmen. Die Schwere des Eingriffs muss anhand der konkreten Umstände beurteilt werden. Das Bundesgericht misst dem Umstand, dass die Mitarbeitenden ihren Dienstwagen nicht zu privaten Zwecken benutzen dürfen, ein grosses Gewicht bei. Im gegenteiligen Falle würde die Beklagte nämlich auch private Fahrten der betroffenen Personen überwachen können. Ebenso wichtig scheint die von der Beklagten behauptete Unmöglichkeit einer Echtzeit-Überwachung. Diese Möglichkeit wird aufgrund der schriftlichen Unterlagen vom Verwaltungsgericht angenommen, aber von der Beklagten vehement bestritten. Die Fragestellung ist für das Bundesgericht ungeklärt und bedarf noch einer näheren sachverhaltlichen Klärung (Art. 104 Bst. b und Art. 105 Abs. 2 OG).

Sofern die Überwachung tatsächlich nur a posteriori möglich ist und da nur die Fahrzeuge und nicht die Mitarbeitenden selbst überwacht werden, da zudem die Mitarbeitenden nur ca. 3 bis

4 Stunden pro Tag im Fahrzeug sind, kann gemäss Bundesgericht von einer sporadischen Überwachung gesprochen werden. Damit ist der Eingriff im Hinblick auf den angestrebten Zweck verhältnismässig. Sofern hingegen eine permanente Echtzeit-Überwachung möglich ist, darf die Unverhältnismässigkeit nicht ausgeschlossen werden. Eine solche Überwachung könnte nämlich dazu führen, dass die Geschäftsleitung während der Dienstreise auch hinsichtlich der Routenwahl auf die Mitarbeitenden einwirkt, was einen zusätzlichen Stress verursacht. Dieser käme zum durch die permanente Überwachung verursachten natürlichen Stress hinzu und wurde auch von den betroffenen Personen als konkretes Problem dargelegt.

Weitere Untersuchungsmassnahmen erweisen sich somit als notwendig. Deshalb wird das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an das Verwaltungsgericht des Kantons Genf zur Neuurteilung zurückgewiesen.

Bemerkungen

Sowohl im Ergebnis als in der Argumentation und der öffentlichen Wahrnehmung vermag das besprochene Urteil zu überraschen.

In der Öffentlichkeit ist der besprochene Entscheid auf ein grosses Echo gestossen. Dabei führten vor allem wenig nuancierte Berichterstattungen zur Folge, die GPS-Überwachung von Mitarbeitenden sei schlechthin erlaubt. Das Bundesgericht hat diesen Entscheid noch gar nicht definitiv gefällt, sondern die Sache zur Neuurteilung an das Kantonsgericht zurückgewiesen. Die Erwägungen

des Bundesgerichtes führen viel mehr zum gegenteiligen Schluss: Die GPS-Überwachung ist nur ausnahmsweise verhältnismässig. Dazu bedarf es guter Gründe (die Massnahme muss geeignet und erforderlich sein). Immerhin hat das Bundesgericht fünf von sechs von der Beklagten eingebrachte Argumente zugunsten der Überwachung verworfen. Zudem darf in der Regel weder eine Echtzeit-Überwachung noch eine permanente Überwachung erfolgen. Demnach ist die Hürde für eine zulässige GPS-Überwachung der Mitarbeitenden einiges höher angesetzt als dies in den Medienmitteilungen zum Ausdruck gekommen ist. Es gehört zu den Aufgaben der Datenschutzbeauftragten, diesen Schluss ins richtige Licht zu rücken.

Im besprochenen Urteil ist bemerkenswert, dass das Bundesgericht zunächst fünf Kriterien untersucht und diese allesamt gegen die Verhältnismässigkeit sprechen. Lediglich das letzte Argument, als Bestandteil der Qualitätskontrolle der Beklagten, spricht gemäss Bundesgericht für die Notwendigkeit der GPS-Überwachung. Dabei hält die Argumentation des Bundesgerichts einer näheren Betrachtung nur schwer stand. Es wird nämlich behauptet, das GPS-Überwachungssystem erlaube der Beklagten zu beweisen, dass der Mitarbeitende die notwendige Zeit beim Kunden verbracht habe. Das ist aber in dieser absoluten Form unzutreffend. Das System erlaubt nämlich genau genommen lediglich die Aussage, wo der Dienstwagen

für wie lange parkiert wurde. Daraus abzuleiten, dass der Mitarbeitende beim Kunden war und (qualitativ korrekt) gearbeitet hat, kann in vielen Fällen problematisch sein. Was ist, wenn der Mitarbeitende beim Kunden (z.B. ein Ladengeschäft) lediglich eingekauft hat? Was ist, wenn der Mitarbeitende in einem Wohnhaus jemanden kennt und dieser Person einen Besuch abstattete? Was ist, wenn der Mitarbeitende das Auto beim Kunden abstellt und dann einen ausgedehnten Spaziergang macht? Und mit diesen Fragen ist die nach der Arbeitsqualität noch gar nicht angesprochen. Die Tatsache, dass ein Dienstwagen während einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort abgestellt wurde, wird der Beklagten in der Regel nicht erlauben zu beweisen, dass sie ihren vertraglichen Pflichten korrekt nachgekommen ist.

Damit ist aber das einzige Argument zugunsten der verhältnismässigen GPS-Überwachung im vorliegenden Fall widerlegt. Das GPS-Überwachungssystem ist letztlich für die angestrebte Qualitätskontrolle ungeeignet und die Massnahme unverhältnismässig. Deshalb ist auch die Schlussfolgerung des Bundesgerichts zu hinterfragen. Eine GPS-Überwachung der Dienstwagen kann im vorliegenden Fall nicht mit der Qualitätskontrolle gerechtfertigt werden.

Aus den vorstehenden Erläuterungen können folgende Folgerungen abgeleitet werden:

- Die Zulässigkeit eines GPS-Überwachungssystems der Mitarbeitenden setzt

einen verhältnismässigen Einsatz voraus. Dieser ist nur höchst selten gewährleistet, weil das GPS-Überwachungssystem stets nur eine geographische und keine inhaltliche Aussage erlaubt.

- Der besprochene Bundesgerichtsentscheid ist höchst bedenklich, denn das einzige Argument zugunsten der GPS-Überwachung erweist sich bei näherer Betrachtung als inkonsistent.

Praxistipp

Die im besprochenen Urteil aufgezeigte Problematik beweist, dass gewisse Unternehmen nach der einfachsten Lösung greifen, ohne sich zu fragen, welche Wirkungen und Folgen ihre Überwachungsmassnahmen haben. Wäre es in der dargestellten Situation nicht auch möglich die Feuerlöscher mit einem elektronischen Chip auszustatten, der die Intervention des Aussendienstmitarbeiters in der Zentrale quittiert? Die Investitionskosten für ein solches System sollten sich nicht in einem höheren Rahmen bewegen als die CHF 600'000.- für die Ausrüstung von fünfzehn Dienstwagen. Damit wäre das Objekt (Feuerlöscher) Gegenstand einer Qualitätskontrolle statt der Mitarbeitende.

Urteil

BGE 130 II 425,
<http://www.bger.ch> über Rechtsprechung I Leitentscheide ab 1954

Autor(in)

Dr. Amédéo Wermelinger,
 Datenschutzbeauftragter des Kantons Luzern, Luzern
 dsb@lu.ch