



Schöneberger Forum DGB

Digitalisierung- neue Formen der Zusammenarbeit und des Lernens

Digitalisierung, Social Media und die Personalratsarbeit

16.11.2016, Berlin

© Dr. Silke Greve, Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung

Mitbestimmung der Personalräte: Unterscheidungen und Problematiken

- Es gelten BPersVG und die LandesPersVGs
- Es herrscht **größere Unsicherheit** als im nichtöffentlichen Bereich (viele BAG-Entscheidungen flankieren Regelungen des BetrVG)
- **(P)** Trotz bestehender Mitbestimmungsrechte im öffentlichen Bereich darf die **letztendliche Entscheidungsbefugnis** der demokratisch legitimierten Exekutivinstanzen nicht durch die Mitbestimmung in Frage gestellt werden (BVerfGE 24.05.1995- 2 BvF 1/92- PersR 1995, 483)
- **(P) Fristen** zur Ausübung der Mitbestimmungsrechte!
 - Insb. § 69 II BPersVG (10-Tages-Frist),
aber: § 68 II BPersVG (läuft erst nach Abschluss d. Information durch Dienstherr)

Mitbestimmung der Personalräte: Unterscheidungen und Problematiken

- Volle Mitbestimmung gem. **§ 75 III Nr. 17 BPersVG** (BetrVG § 87 I Nr. 6) bei technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das **Verhalten oder die Leistungen der Beschäftigten zu überwachen**
- Bei Social Media idR (+)
- **Problem:** → aktueller Beschluss des **LAG Düsseldorf**
 - 12.01.2015- 9 TaBV 51/14, Urteil § 87 I Nr. 6 BetrVG, aber vergleichbar, → Entscheidung d. BAG wird für den 13.12.2016 erwartet

Rechtsprechung

Urteil des LAG Düsseldorf (9 Ta BV 51/14 vom 12.02.2015):

- Ein Unternehmen eröffnete ohne Beteiligung des KBR eine facebook-Seite, auf welcher mehrere negative Kommentare über die Mitarbeiter veröffentlicht wurden.
- Nach Ansicht des KBR sei die facebook-Plattform als technische Einrichtung geeignet, die Mitarbeiter zu überwachen und bspw. anhand von Dienstplänen Rückschlüsse auf den konkreten Mitarbeiter zu ziehen

Rechtsprechung

- Der AG verneinte diesen Kontrollzweck
- idR ist es ausreichend, dass eine technische Einrichtung objektiv zur Überwachung geeignet ist.
- **Dennoch wies das LAG den Antrag des KBR zurück und nahm kein Mitbestimmungsrecht an.** Dieses folge insbesondere nicht aus § 87 I Nr. 6 BetrVG. Die Seite als solche sei keine technische Einrichtung, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen. Eine solche Einrichtung setze voraus, dass sie – jedenfalls teilweise – aus sich heraus Aufzeichnungen über die Mitarbeiter automatisiert erstellt. Dies sei nicht der Fall, wenn Dritte dort Beschwerden anlässlich ihrer Blutspenden über Mitarbeiter eintragen.

Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Behörden

- Beachtung des BDSG bzw. der LandesDSG
- Datenverarbeitung personenbezogener Daten nur (+), wenn (§ 4 I BDSG) ...
 - ein Gesetz (s.o.) oder eine andere Rechtsvorschrift (z.B. BVen oder DVen) dies vorsieht
 - oder mit Einwilligung des Betroffenen (im BeschäftigtenV höchst [str.])
- Beachtung des Datengeheimnisses bei Zugang zu personenbezogenen Daten, § 5 BDSG
- Datenübermittlung an Stellen/Personen außerhalb des öffentl. Bereichs, nur unter den Vss. des § 16 BDSG
- Für Zwecke der Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes der Datenverarbeitungsanlage Speicherung (+), §§ 14 IV bzw. 31 BDSG

Beschäftigtendatenschutz- Allgemeines

- Beamte & Angestellte sind Beschäftigte i.S.d BDSG: § 3 Abs. 11
- § 32 BDSG erfasst alle Beschäftigte i.S.d. § 3 Abs. 11 BDSG =Beamte
 - Verhältnis BDSG/ BBG: § 1 III BDSG: Subsidiarität!:
 - BDSG nur (+), wenn das BeamtenR (-)
- Speziell im BeamtenR ist der Umgang mit pers.bez Daten durch die §§ 106 ff BBG und § 50 BeamtStG geregelt
- § 106 BBG enthält - ebenso wie § 32 BDSG - eine Zweckbestimmungsklausel, die speziell den Dienstherrn bindet
- Ebenso wie BVen können Dienstvereinbarungen spezielle Zulässigkeitsnormen darstellen, § 4 I S.1 BDSG bzw. Datenübermittlung im öffentlichen Dienst regeln

Beschäftigtendatenschutz und Social Media

Umgang mit Beschäftigtendaten im öffentlichen Sektor

- Beim Einsatz von Social Media fallen erhebliche Datenmengen über die Beschäftigten an
- Beachtung des Prinzips der **Datensparsamkeit** des BDSG (ähnliche Regelungen in den LandesDSG) → Beschränkung jener Datenmengen auf ein absolutes Mindestmaß
- Grundsatz: Keine Auswertung der Daten, die Beschäftigte auf Social Media Anwendungen hinterlassen → Ausnahme: **Zweckerfordernis**

Beschäftigtendatenschutz und Social Media

Umgang mit Beschäftigtendaten im öffentlichen Sektor

- Veröffentlichung von Beschäftigtendaten im Internet oder auf Social Media Plattformen nur (+), wenn...
 - der Betroffene eingewilligt hat, § 4 BDSG (im BeschäftigtenV [str.]; s.o.)
 - die Veröffentlichung zur Durchführung organisatorischer Maßnahmen erforderlich ist → bei Beschäftigten, deren Tätigkeit nach außen wirkt
- Die Betroffenen können wegen überwiegender schutzwürdiger Belange widersprechen

Beschäftigtendatenschutz und Social Media

- Um **Leistungs- und Verhaltenskontrollen auszuschließen**, bietet sich die konsequente **Anonymisierung/ Pseudonymisierung** der Beschäftigten auf den Social Media Portalen an
- Bspw. nur Auftreten als Gruppe und nicht als Einzelperson
- Klare Regelungen in der Dienstvereinbarung erforderlich, um Rückschlüsse auf den Dienstplan o.ä. zu erschweren
- Auch nötig ist, dass die von dem Social Media Dienst erhobenen Daten nachvollziehbar sind → insb. Speicherort der Daten: Lückenlose Sachverhaltsaufarbeitung erforderlich!
- **(P)** Cloud-Dienstleister

Dienstliche Nutzung von Social Media

Dienstrechtliches

- Beachtung von dienstrechtlichen und arbeitsrechtlichen (BStG, LandesBG, TV-L etc.) Vorschriften
 - **(!)** Die Vorschriften sind zT auch bei der privaten Nutzung zu beachten
-
- Verschwiegenheitspflichten, § 37 BStG
 - Besondere Verhaltenspflichten, § 34 S.3 BStG
 - Gemäßigte Aussagen im politischen Bereich, § 33 II BStG

Private Social Media- Nutzung

„Oberbürgermeister suspendiert Feuerwehrleute nach kritischen Äußerungen auf facebook“

- Der Düsseldorfer Oberbürgermeister suspendierte Anfang 2013 11 Feuerwehrleute wegen einzelner Aussagen bzw. dem „Liken“ dieser Aussagen
- Einer der Feuerwehrleute hatte auf facebook gepostet: „Erst wenn der eigene Bürostuhl brennt, wird Herr Elbers erkennen, dass man mit Infopavillons keine Brände löscht.“
- Ein Kamerad kommentierte mit einem Hinweis auf die vielen Dienstreisen des OB und weitere Kollegen drückten den „Gefällt mir“-Botton

→ Unabhängig von der rechtlichen Bewertung der Suspendierung, verdeutlicht dieser Fall den schmalen Grat zwischen Meinungsfreiheit und Loyalitätspflicht insb. im öffentlichen Sektor

Social Media und das Urheberrecht/ Wettbewerbsrecht

- Bei Veröffentlichungen auf Social Media Plattformen o.ä. sind die Urheberrechte/ Wettbewerbsrechte zu beachten
- Bspw. Photographien: § 72 UrhG → Fotos von Beschäftigten auf Internet/ Social Media Präsenzen bedürfen der schriftl. Einwilligung
- Vorsicht auch bei der Verwendung sonstiger Dokumente aus dem Netz
- Ebenso bei der Verwendung von Icons oder Abbildungen

Tipps für den Umgang mit Social Media

Social Media Nutzung durch Beschäftigte

- Trennung privat/dienstlich
- Beschäftigte ggf. für die Social Media Nutzung schulen
- Sichere Datenübermittlung ggf. über Verschlüsselungen gewährleisten
- Dienstanweisungen beachten
- Gewährleistung der anonymisierten/ pseudonymisierten Nutzung
- Klarheit durch Dienstvereinbarungen, eine Netiquette oder Guidelines schaffen



Vielen Dank !