Das Einmaleins für den Social Media-Einsatz

Soziale Medien in der Arbeit der Interessenvertretung

Ute Demuth, IKT-Dozentin, Beraterin und Autorin, Berlin
Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt, Hannover

Es ist an der Zeit, den digitalen Wandel mitzugestalten. Dazu bietet sich – noch – die Gelegenheit. Die sozialen Medien sind gerade erst dabei, die Arbeitswelt grundlegend zu ändern. Jetzt entscheidet sich, wie wir in den nächsten Jahren arbeiten werden. Ein neuer Ratgeber hilft bei der Strategieentwicklung und zeigt auch die sich durch Social Media bietenden Chancen für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten sowie von Mitarbeitervertretungen.

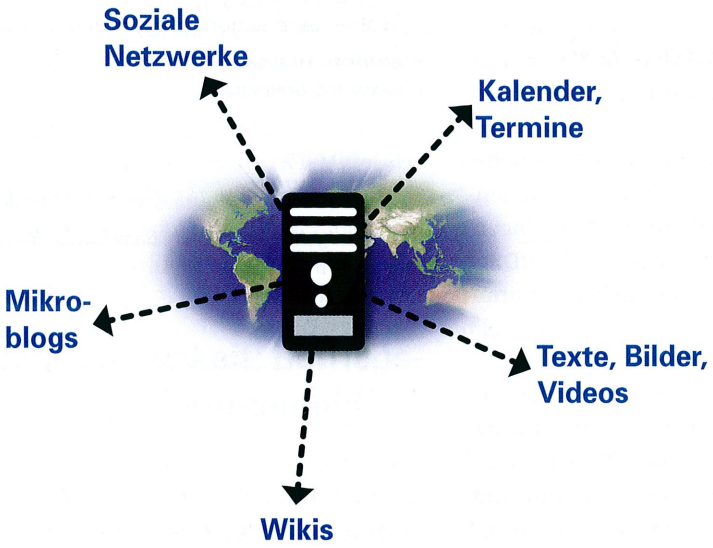
Auch wo nicht explizit Social Media draufsteht, ist oft Social Media drin: Nahezu jede neu eingesetzte Software in Unternehmen bietet inzwischen soziale Funktionen an:

Man kann empfehlen, liken, kommentieren und vieles mehr. Soziale Medien sind also zunehmend Bestandteil unserer Arbeitswelt. Interessenvertretungen sind aufgerufen, sich um diese neuen Anwendungen zu kümmern, denn sie verändern unseren Umgang mit Informationen und Wissen nachhaltig – und damit die Arbeitsorganisation.

Öffentliche soziale Medien sind auch häufig Bestandteil des Arbeitsalltags: Beispielsweise wollen Behörden über diese mehr Bürgernähe herstellen – und stehen dabei vor der Herausforderung, dies datenschutzkonform zu organisieren. Unternehmen nutzen sie für Marketing, Produktentwicklung, Imagepflege und zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter.

Social Media ist eben nicht auf Facebook oder Twitter beschränkt: Als soziale Medien kann man alle Internet- und Intranet-Anwendungen bezeichnen, die der Zusammenarbeit und dem Austausch dienen. User stellen ihre Inhalte ins Netz, teilen sie mit anderen, entwickeln sie gemeinsam weiter und kommunizieren darüber.

Noch vor wenigen Jahren war das WWW im Wesentlichen ein Informationsdienst. Die meisten Angebote waren von der sogenannten »One to many«-Kommunikation geprägt. Der Begriff sagt es schon: Einer sagt was, alle anderen sind lediglich Empfänger der Nachricht oder der Information. Seit etwa zehn Jahren wird das Netz zunehmend geprägt durch Anwendungen, die die Nutzer einbeziehen. Es findet direkte Kommunikation in verschiedensten Formen statt. Dafür steht der Begriff Web 2.0. Das meint eine neue »Version« des Netzes, es soll die Weiterentwicklung deutlich machen. Im aktuellen Sprachgebrauch ist Web 2.0 weitgehend abgelöst durch Social Media und die deutsche Entsprechung soziale Medien.



Gemeinsam Texte schreiben, Kalender führen und Wikis füllen: Social Media ist mehr als Facebook. Die sozialen Medien bieten manches, das auch für die Arbeit der Interessenvertretung interessant sein könnte.

Was ist was: Basiswissen

Der Ratgeber beschreibt zunächst, was Social Media überhaupt ist und was es von traditionellen Medien und dem Web 1.0 unterscheidet: Hier ein anbietergesteuertes Informationsangebot, dort nutzergenerierte Inhalte. In den medienhistorischen Zusammenhang eingeordnet, wird deutlich, warum das Web 2.0 technisch vielleicht gar nicht so spektakulär ist, aber grundlegend ändert, wie wir kommunizieren und mit Informationen umgehen.

In den Kapiteln zu den Grundlagen werden einzelne Anwendungen wie soziale Netzwerke, Blogs und Wikis kurz vorgestellt. Beispiele zeigen, wie die Dienste in Unternehmen genutzt werden und wie Interessenvertretungen sie für ihre Öffentlichkeitsarbeit einsetzen.

Die Entwicklungen rund um die Überwachungsaffäre lassen sehr grundsätzlich daran zweifeln, ob es vertretbar ist, öffentliche soziale Medien zu nutzen. Deswegen werden kurz alternative Anwendungen wie Diaspora, Friendica oder Teamdrive vorgestellt, die eine Idee davon vermitteln, dass es auch anders geht.

Öffentlichkeitsarbeit mit Social Media

Ein Extra-Kapitel geht auf das Planen und Umsetzen eines Konzepts zur Nutzung von Social Media in der Öffentlichkeitsarbeit des Gremiums ein: Es wird der Weg zum jeweils richtigen Medienmix beschrieben.

Auch die veränderten Rahmenbedingungen werden beleuchtet: Wenn die Beschäftigten die Angebote zur Beteiligung wahrnehmen, dann heißt das für die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats, dass der Verlauf von Diskussionen nicht mehr nur in seiner Hand liegt, sondern dass die Themen vielleicht auch von der Belegschaft gesetzt werden.

Das verunsichert viele Interessenvertretungen zunächst und in der Tat verändert das ihre Arbeit. Es lohnt sich aber mutig zu sein und den Schritt zu mehr Transparenz zu wagen: Beschäftigte werden es zu schätzen wissen, dass ihre Meinung gefragt ist und dass das Gremium offen mit seiner Arbeit umgeht.

Drei kurze Interviews mit Personalräten vermitteln einen Eindruck davon, welche Erfahrungen sie in ihrer Praxis mit Social Media gemacht haben und geben damit Anregungen für die eigene Planung.

Rechtliche Situation für BR/PR/MAV

Getrennt nach Betriebsräten, Personalräten, Mitarbeitervertretungen (MAVen) und Individualrechten wird die rechtliche Situation von allen Seiten beleuchtet. Anhand der folgenden Fragen beschreibt der Ratgeber den rechtlichen Rahmen: Welche Schutzrechte greifen jeweils? Welche Pflichten bestehen?

Die Interessenvertretungen als Nutzer von Social Media haben vielfältige rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Das fängt mit der Frage der Informationsbeschaffung und Nutzung für eigene Zwecke an, setzt sich über die zu beachtenden Datenschutzrechte der Kollegen fort und endet mit den Grenzen der Verschwiegenheitspflichten der MAV-, Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder.

Wobei hier schon die Unterschiede beginnen, da die Verschwiegenheitspflichten für Betriebsräte und MAVen sehr unterschiedlich aussehen. Das gleiche gilt für die Personalräte der unterschiedlichen Bundesländer:

§ 79 BetrVG – Geheimhaltungspflicht
(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

§ 101 BPersVG – Personalratssitzungen
(2) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnehmen oder wahrgenommen haben, haben über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

§ 20 MAVO – Schweigepflicht
Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind und Verschwiegenheit erfordern, Stillschweigen zu bewahren. Das gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13 c Nr. 5 dar.

Die verschiedenen Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten sowie MAVen werden jeweils dargestellt und ihre praktische Bedeutung beleuchtet. Daraus resultierende Fragen sind wiederum: Wie sehen die Möglichkeiten für Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus? Welche Initiativrechte und Durchsetzungsmöglichkeiten stehen den jeweiligen Interessenvertretungen zur Seite? Die Möglichkeiten für erzwingbare und nur freiwillig zu erreichende Regelungen werden aufgezeigt. Neben dem rechtlichen Rahmen werden auch die notwendigen planerischen Schritte und Umsetzungsstrategien besprochen. Nicht unerwähnt bleibt, ob die Dienststelle die entstehenden Kosten zu tragen hat.

Beteiligungsrechte von Personalräten

Der Ratgeber zeigt die rechtlichen Rahmenbedingungen für Personalvertretungen des Bundes und der jeweiligen Länder sowie der MAVen der evangelischen und der katholischen Kirchen.

Beispiel Initiativrechte: Die Möglichkeiten für Personalräte selbst initiativ zu werden, sind in den Bundesländern sehr unterschiedlich ausgestaltet. Übersichtlich werden daher die Möglichkeiten je Bundesland aufgezeigt. Aber auch in diesem Bereich gilt, dass die Aktivität eines Personalrats nicht da enden muss, wo er nur Informationsrechte hat. Schließlich gibt es noch die Möglichkeit der »politischen« Durchsetzung über Personalversammlungen,

Initiativrecht in den Personalvertretungsgesetzen der Bundesländer

Schleswig-Holstein Nordrhein-Westfalen	§ 56 MBG Schl.-H. § 66 Abs. 4 LPVG-NRW	*Allzuständigkeit, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für einzelne Beschäftigte*
Niedersachsen Rheinland-Pfalz	§ 69 NPersVG § 74 Abs. 3 LPersVG Rh-Pf	*Allzuständigkeit, alle innerdienstlichen Maßnahmen, auch für Einzelne, es sei denn, diese sind klageberechtigt und die Beschäftigten insgesamt nicht berührt?*
Sachsen Baden-Württemberg Brandenburg Mecklenburg-Vorpomm. Sachsen-Anhalt Sachsen	§ 83 SächsPersVG § 70 LPVG-BW § 69 BraPersVG § 65 PersVG-MV § 61 Abs. 4 PersVG-LSA § 83 SächsPersVG	*Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung im engeren Sinne unterliegen – ohne Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände*
Berlin Bremen Hamburg Saarland	§ 79 Abs. 4 + § 84 Abs. 5 PersVG Berlin § 58 Abs. 4 + § 54 BremPVG § 79 Abs. 4 + § 78 HmbPersVG § 73 Abs. 3 + § 74 Abs. 2 SPersVG	*Alle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung im engeren Sinne unterliegen, auch Mitwirkungs- und Anhörungstatbestände*
Bund Bayern	§ 70 BPersVG Art. 70a BayPVG	*Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten*
Hessen	§ 69 HessPersVG	*Soziale und personelle Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen*
Thüringen	§ 70 Thür-PersVG	*Aufzählung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsangelegenheiten ohne personelle Angelegenheiten*

Gespräche und interne Öffentlichkeitsarbeit. Die im Buch beschriebenen Auftritte anderer Personalräte und die bereits von anderen erreichten Regelungsinhalte für eigene Dienstvereinbarungen sollen Mut machen und zum Handeln anregen.

Richtlinien und Vereinbarungen

Zu Datenschutz und Leistungs- und Verhaltenskontrolle finden sich in den meisten Unternehmen und Dienststellen eigenständige oder ergänzende Vereinbarungen mit Schutzregeln für die Beschäftigten.

Oft bleiben jedoch wesentliche Fragen, die im Umgang mit Social Media auftauchen unklar: Wann verletzte ich Persönlichkeitsrechte im Internet eigentlich genau? Wann greifen Namens- und Urheberrechte und wo ist die Grenze zwischen kritischer Meinungsfreiheit und unzulässiger Schmähkritik? Verbote, deren Inhalte nicht klar sind, werden nicht verstanden und können nicht eingehalten werden. Hier sind die Interessenvertretungen gefragt.

Wichtig ist, dass MAVen und Betriebs- und Personalräte ihre eigenen Vorstellungen von guten Bestimmungen entwickeln. Dafür stellt das Buch Beispiele zusammen, gibt praktische Tipps und zeigt Möglichkeiten zur Umsetzung auf. Auch die rechtliche Reichweite der Beteiligungsrechte wird definiert. Das bedeutet nicht, dass bei schwachen Beteiligungsrechten keine Regelungen erreichbar sind, sondern nur, dass eine Durchsetzung über ein Einigungsstellenverfahren ausscheidet.

Zu den Tipps gehören auch die Links zu anderen Betriebs- und Personalräten im Internet, den verschiedenen unterstützenden Internetseiten und diversen Anbietern für einschlägige Software.

Gestalten des Wandels

Die sozialen Medien sind mehr als ein weiteres Werkzeug, sie lediglich als technische Weiterentwicklung zu verstehen, greift zu kurz. Wir befinden uns mitten in einem kulturellen Wandel, der unsere Kommunikation und unseren Umgang mit Informationen grundlegend ändert. Arbeitnehmervertreter stehen vor der Wahl, die Dinge geschehen zu lassen oder den Wandel mitzugestalten. Das gilt sowohl für den internen und externen Einsatz sozialer Medien durch das Unternehmen oder die Behörde als auch für die Nutzung für die Informations- und Kommunikationsarbeit von Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen.

Demuth, Ute / Thannheiser, Achim: Soziale Medien in der Arbeit der Interessenvertretung / Rechtliches, Mustertexte und Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit, Reihe: aktiv in der Interessenvertretung, Bund-Verlag, 1. Auflage, Frankfurt am Main 2014, 271 Seiten, 24,90 €, ISBN: 978-3-7663-6280-3

Autorin und Autor

Ute Demuth berät, schult und schreibt zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Medieneinsatz in der Betriebs- und Personalratsarbeit und arbeitet in der politischen Bildung im Bereich Computer, Medien und Internet
» info@udemuth.de
» www.udemuth.de

Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt, Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Rühmkorffstraße 18, 30163 Hannover, fon 0511 99049-0, Mitglied der »br-anwälte«
» thannheiser@thannheiser.de
» www.thannheiser.de