

Apps – die Risiken und Nebenwirkungen

Mobile Apps und Blogs in der Arbeitswelt – Teil 2

Achim Thannheiser // Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Hannover

HIER LESEN SIE:

- mobile Zusatzprogramme können für die Betriebs- und Personalratsarbeit sehr hilfreich sein
- über die Verschwiegenheitspflichten von Gremiumsmitgliedern und das Internet
- worauf bei Informationsmitteilungen über Blogs oder Twitter zu achten ist

Apps für Smartphones sind allgegenwärtig und können sehr nützlich sein. Das hat der erste Teil dieses Beitrags (in CuA 5/2012, 10–14) gezeigt. Doch bei aller Begeisterung für die neuen elektronischen Möglichkeiten haben auch Betriebs- und Personalräte bei der Nutzung von Internet, Blogs und den entsprechenden Apps auf einiges aufzupassen. So hat die freie Meinungsäußerung ihre Grenzen, die auch bei Veröffentlichungen zu beachten sind. Außerdem ist zu bedenken, dass Daten im Internet fast unauslöschbar sind und zudem das Internet, iCloud und andere „Wolkendienste“ kein sicherer Aufbewahrungsort für geschützte Daten sind.

Vor nicht langer Zeit brauchten wir für Besprechungen möglichst viele Stromanschlüsse im Raum, da jeder sein Notebook vor sich hatte und dieses mit Strom versorgen wollte. Heute haben viele Betriebs- und Personalräte ihr iPad oder ein anderes „Tablet“ vor sich und nutzen es als Informationslieferanten und -speicher. Wer für das Protokoll zuständig ist, wird sich dabei über die App „iA Writer“ freuen, die eine „Tastatur“ zeigt, die uns Deutschen sehr entgegen kommt. Sie bildet Umlaute, ß, Klammern, Anführungszeichen usw. als Tasten ab. Damit geht das Schreiben in der deutschen Sprache doch schon mal erheblich schneller.

Mitschreiben oder Mitschneiden?

Wer gern handschriftlich alles mitschreibt, der könnte sich mal „Penultimate“ ansehen. Dort wird mit einem speziellen Stift

alles handschriftlich aufgenommen. Diese Texte, Zeichnungen und Skizzen können in verschiedenen „Büchern“ gespeichert oder per Mail direkt an die Beteiligten versandt werden. Für die Mitglieder von Arbeitsgruppen eine schöne Sache, wenn diese die anderen Betriebsratsmitglieder per E-Mail direkt über die Hauptinhalte der „AK-Sitzung“ fast zeitgleich unterrichten. Nur die Handschrift sollte lesbar sein.

Noch pfiffiger ist Kollege Fix, der die kostenlose App von Dragon entdeckt hat und nun „Dictation“ nutzt (siehe zur Dragon-Software und Spracherkennung auch den Beitrag von Joe Meier in diesem Heft). Seine Idee ist, er diktiert die Protokolle direkt in der Sitzung. Wird ja zur Beschlussfassung sowieso gemacht:

„Der Betriebsrat beschließt, dass ...“

Das kleine Programm nimmt diese Sprachinhalte auf und setzt es direkt in Text um.

Genial einfach und schnell. Allerdings hätte Fix stutzig werden sollen, als er beim Öffnen der App angeben musste, ob diese seinen „aktuellen Ort“ verwenden darf. Vor allem wäre die – zugegebenermaßen – mühsame Lektüre der Lizenzvereinbarung sinnvoll gewesen.

Danach handelt es sich um eine Client/Server-Anwendung. Genutzt wird die sogenannte „Nuance-Software“. Fix erlaubt dieser mit einem weiteren Klick, alle Kontaktnamen aus dem Adressbuch (des iPad) zu erfassen und zu verwenden!

Natürlich erhält Nuance auch die Erlaubnis die Sprachdaten zu erfassen. Geht ja nicht anders. Aber die lassen sich dazu die Erlaubnis geben, die Daten auch von Dritten im Auftrag von Nuance „unter Wahrung der Vertraulichkeit“ zur Abstimmung und Verbesserung zu verwenden.

Dazu kommen Garantieausschluss und Haftungsbeschränkungen für Nuance, egal was mit den Sprachdaten so passiert. Alles

nach englischem Recht und einem Gerichtsstand in England.

Nun sind aber Betriebs- und Personalratssitzungen nicht öffentlich. Damit lässt sich die Speicherung von Sprachdaten (und wohl auch der Texte) auf externen Servern nicht vereinbaren. Schon gar nicht, wenn sich dieser Anbieter die Weitergabe an – unbekannte – Dritte vorbehält. Schade, wäre so schön gewesen.

Voraussetzung: ein Internetzugang

Wahrscheinlich haben die Leserinnen und Leser dieser Zeitschrift alle einen Internetzugang und betrachten dies als völlig selbstverständlich. Tatsächlich ist das aber immer noch nicht der Fall. Belegschaftsvertretungen müssen diesen Anspruch in vielen Fällen einklagen. Die Landesarbeitsgerichte haben auf breiter Basis erkannt, dass der Zugang zum Internet heute unverzichtbar ist und die Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind.¹ Der Zugang zum Internet ist für die Betriebsratsarbeit erforderlich.

Aber erst im Jahr 2010 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) sich endgültig zu einer positiven Haltung durchgerungen.² Es hat das Internet als wichtige und unverzichtbare Informationsquelle des Betriebsrates anerkannt:

„Soweit der Betriebsrat betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrnimmt, ist in der Regel davon auszugehen, dass das Internet der Erfüllung dieser Aufgaben dient“.

Es geht sogar so weit, dass dieser Anspruch für den Betriebsrat auch besteht, wenn das Unternehmen beispielsweise in einer Filiale selbst keinen Internetanschluss hat. Aber es müssen die Kostengesichtspunkte berücksichtigt werden und der Arbeitgeber darf nicht übermäßig belastet werden. Allerdings stellt das BAG selbst fest, dass das wohl kaum je der Fall sein dürfte:

„Die Abwägung der gegenseitigen berechtigten Belange kann dazu führen, dass die Kosten, die durch die Einrichtung einer Internet-Flatrate entstehen (hier in Höhe von 30 Euro im Monat),

für den Arbeitgeber (hier ein Großunternehmen) nicht entscheidend ins Gewicht fallen.“

Diese Kosten können schnell vom Unternehmen eingespart werden, wenn der Betriebsrat beispielsweise die App oder auch die Homepage von „Gesetze im Internet“ nutzt. Eine kostenlose Anwendung, die alle deutschen Gesetze in einer sehr aktuellen Version im Volltext beinhaltet. Als App können Gesetze online angesprochen und als Favoriten gespeichert und dann offline genutzt werden.

Dazu kommen die unzähligen Möglichkeiten, Entscheidungen und Erklärungen für arbeitsrechtliche Probleme zu finden. Einen Anbieter will ich hier noch herausheben. Eine große Hilfe, um Beispiele für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu finden, ist

► soliserv.de

Diese Website informiert wie auch das Informationsportal arbeitsrecht.de per RSS-Feed über arbeitsrechtliche News.

Homepage und Blog

Wir reden hier über das World Wide Web und nicht über firmeninterne Intranets³ – also über die größtmögliche Öffentlichkeit, die denkbar ist. Daher stellt sich die Frage, was eine Homepage der Belegschaftsvertretung bezwecken soll. Der Betriebsrat ist sicher nicht die Abteilung „Öffentlichkeitsarbeit“ des Unternehmens, wie das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) feststellte:

„Es gehört jedoch nicht zu den dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Aufgaben, von sich aus und ohne Veranlassung durch den Arbeitgeber die außerbetriebliche Öffentlichkeit über ‚allgemein interessierende Vorgänge‘ des Betriebs zu unterrichten.“

Weder aus den in Einzelbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes geregelten besonderen Aufgaben und Befugnissen des Betriebsrats noch insbesondere aus der Aufzählung seiner allgemeinen Aufgaben in § 80 Abs. 1

BetrVG noch aus der Generalklausel über die vertrauensvolle Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ergibt sich eine Befugnis des Betriebsrats, derart von sich aus die außerbetriebliche Öffentlichkeit über innerbetriebliche Vorgänge zu unterrichten.“⁴

Auch das BAG hat festgestellt, dass das Internet dem Betriebsrat als Informationsquelle dient und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna.⁵ Bei einer Homepage der Interessenvertretung kann sich diese einerseits auf das Grundrecht der Pressefreiheit (Art. 5 Grundgesetz) berufen, muss aber andererseits den betriebsverfassungs- bzw. personalvertretungsrechtlichen Normen Rechnung tragen.

Das bedeutet, dass die Rechtsgüter Betriebsfrieden, Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und Gremiumsmitglieder sowie der Schutz der Betriebsgeheimnisse beachtet werden müssen. Klar ist damit auch, dass eine Homepage und deren Kosten grundsätzlich nicht zu den „erforderlichen“ Mitteln der Betriebs-/Personalratsarbeit zählen.

Sind die Kostenprobleme gelöst und erstellt die Arbeitnehmervertretung eine eigene Homepage⁶, so ist das Ziel zu bestimmen: Was ist der Sinn dieser Veröffentlichung?⁷ Vielleicht Vorstellung der Betriebsratsarbeit im Allgemeinen und die Rechte und Pflichten nach den gesetzlichen Grundlagen. Oder auch die Vorstellung aller Gremiumsmitglieder (die damit einverstanden sein müssen) mit Fotos und einigen Sätzen.⁸ Denkbar ist auch, dass die Betriebsparteien eine gemeinsame Homepage haben.⁹

Ganz aktuell ist ein Blog entweder als Teil der Homepage oder als eigenständiges Medium.¹⁰ Der Sinn ist die Information der Beschäftigten, aber vielleicht auch eine Möglichkeit mit den Kolleginnen und Kollegen ins „Gespräch“ zu kommen.¹¹ Aber Achtung, hier liegt eine große Verantwortung auf den Schultern der Betreiber. Sie müssen die Beiträge ständig beobachten und sind für die Blog-Inhalte verantwortlich.¹² Dies gilt auch für die Beachtung von Urheberrechten Dritter, wenn Fotos, Texte

oder Musik auf die Homepage gestellt werden.

Um die Homepage mit schicken Inhalten zu gestalten, hilft wieder eine App. Die App „Skitch“ ist ein digitales Flipchart mit Erweiterungen. Sie nimmt Texte, Zeichnungen und Skizzen auf. Mit der internen Kamera können Fotos oder gegebenenfalls Filme hinzugefügt werden. Dabei kann auf dem Foto Text eingefügt werden, der die Inhalte erklärt oder als Pfeil auf etwas zeigt. Ein Ausflug ins Internet und per Schnappschuss eine Kopie erstellen, diese beschriften und dem eigenen „Chart“ hinzufügen ist ein Kinderspiel.

All diese Informationen stellt die App gern dem Internet zur Verfügung. So beispielsweise über Twitter, per E-Mail oder in einem Konto bei „evernote“. Auch das wieder ein Speicherdienst, der für unsere Zwecke nicht geeignet ist. Unverfänglich ist die Speicherung auf dem Gerät und das spätere gemeinsame Ansehen per Beamer. Die gestalteten oder mit Kommentaren versehenen Bilder sind auch gut für die Homepage verwertbar.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit

Was darf ich als Gremiumsmitglied an Informationen weiter geben? Was darf in den Betrieb und was ins Internet? In einem Unternehmen war die private Nutzung des Internet einschließlich des E-Mail-Kontos ausdrücklich untersagt. Einem Betriebsratsmitglied wurde von dem Unternehmen fristlos gekündigt, weil es seinen Account für private Zwecke genutzt und Dienstgeheimnisse durch Datenweitergabe verraten habe.

Die Gekündigte machte geltend, dass es sich nur um die Weitergabe einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Wiedereingliederung an einen Gewerkschaftssekretär gehandelt hätte. Das Gericht sah darin allerdings keinen Verstoß, der eine Kündigung rechtfertigen würde. Eine Betriebsvereinbarung muss ja gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG im Betrieb bekannt gemacht werden. Deshalb seien deren Inhalte kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, da sie nicht nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind. Auch die Nutzung des

dienstlichen E-Mail-Accounts sei zulässig und von der Betriebsratsarbeit getragen.¹³

Problematisch wird es besonders, wenn es um personenbezogene Daten geht. Hier muss sehr genau auf den Daten- und Persönlichkeitsschutz der Betroffenen beachtet werden. Mag es auch noch so offensichtliches Unrecht geben, ob der Personal-

„Grundsätzlich gilt, dass kein Betriebsrats- und Personalratsmitglied persönliche Daten von Beschäftigten einer anderen Person mitteilen darf, wenn dazu keine Erlaubnis vorliegt.“

oder Betriebsrat das bekannt machen sollte und darf, muss genau überlegt sein.

In einem Fall war einem Betriebsratsmitglied bekannt geworden, dass an seiner Schule gegen einen Lehrer Missbrauchsvorwürfe erhoben worden waren. Eine Schülerin hatte einem Lehrer per E-Mail an die Schulleitung sexuelle Übergriffe und körperliche Gewalt vorgeworfen. Diese E-Mail ging jedoch fälschlicherweise bei einem Betriebsrat ein. Dieser fühlte sich berufen, neben der Weiterleitung an die Schulleitung auch gleich den Betroffenen zu informieren, den Schulvorstand, die Elternbeiräte und die E-Zeitung. Dabei nannte er die Namen von Täter und Opfer. Er meinte dies tun zu dürfen, da im Blog der Schülerin auch schon alle Daten stünden. Das Hessische Landesarbeitsgericht hielt die fristlose Kündigung der Schule für berechtigt.¹⁴ Besonders die Weitergabe des vollständigen Namens des Missbrauchsoffenders wurde dem Betriebsratsmitglied zum Verhängnis.

Der Betriebsrat hat nicht beachtet, dass neben den allgemeinen Verschwiegenheitspflichten des § 79 BetrVG (§ 10 BPersVG) auch die besondere Verpflichtung bei persönlichen Daten (§ 83 BetrVG und § 68 Abs. 2 BPersVG) tritt:

„Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.“

Der Betriebsrat hätte auch berücksichtigen müssen, dass der Schülerin vielleicht nicht klar war, was eine Mitteilung in einem Blog

bedeutet. In einer Umfrage des Hightech-Verbands Bitkom wurde festgestellt, dass zwei Drittel aller Nutzer nicht einschätzen können, wie ihre Daten im Internet geschützt sind.¹⁵

Die vom Verband veröffentlichten Datenschutztipps sind sehr nützlich und auch für Interessenvertretungen sicher hilfreich.

Dazu gibt es seit Anfang 2012 einen „Privacy Knigge“ mit konkreten Empfehlungen für den Umgang mit Google+, Facebook oder Xing.¹⁶

Grundsätzlich gilt, dass kein Betriebsrats- und Personalratsmitglied persönliche Daten von Beschäftigten einer anderen Person mitteilen darf, wenn dazu keine Erlaubnis vorliegt.

Smartphones und Mitbestimmung

Bei der Einführung von Mobiltelefonen und erst Recht von Smartphones ist der Betriebs- und Personalrat zu beteiligen. Es genügt für diesen Anspruch schon, dass mit den Geräten Daten erhoben werden, die zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle geeignet sind.¹⁷

Auch die Nutzung der Einzelverbindungs-nachweise durch den Arbeitgeber würde der Mitbestimmung unterliegen.¹⁸ Die Geräte mit GPS-Navigation können jederzeit geortet und damit der Aufenthaltsort, die Aufenthaltsdauer und die Bewegungen der Beschäftigten nachgezeichnet und kontrolliert werden.¹⁹

Die Daten könnten bei Dritten – z.B. Exchange-Server – gespeichert und ausgewertet werden. Die Qualifizierung der Beschäftigten für den Umgang mit den Geräten und der darauf installierten Software ist mitbestimmungspflichtig (§§ 96 ff. BetrVG, § 75 Abs. 3 Ziff. 6 und 7 BPersVG). Schließlich geht es noch um den Gesundheitsschutz. Dabei ist nicht nur an die Strahlung zu denken, sondern auch an die einfache Frage, ob für das Ablesen der Anzeige für manche Beschäftigte eine Brille nötig ist.

Schließlich ist auch die Anschaffung von besonderen Smartphones für einige Beschäftigte als freiwillige Sonderleistung des Arbeitgebers mitbestimmungspflichtig.²⁰ Denn das ist eine Frage der Lohngestaltung, bei der der Arbeitgeber nicht durch individuelle Entscheidungen die Mitbestimmung umgehen darf. Die Verteilungsfragen sind mitbestimmungspflichtig.

Schutz bei privaten Facebook-Postings

Nun haben wir viel über die Risiken gesprochen, und da ist es schön, an das Ende des Beitrags eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung stellen zu können, die risikominimierend wirkt. Der Verwaltungsgerichtshof (VGH) München hat festgestellt, dass ein Posting bei dem sozialen Netzwerk Facebook im „privaten Bereich“ wie eine Äußerung im kleinen Freundes- oder Kollegenkreis zu werten ist. Die Nutzer dürfen die Erwartung haben, dass diese Äußerung über den abgegrenzten Kreis nicht hinausgehe. Deshalb darf der Arbeitgeber keine außerordentliche Kündigung wegen einer Kundenbeleidigung auf einer privaten Facebook-Pinnwand aussprechen.²¹

Diese Entscheidung geht einen richtungsweisenden Weg:

„Der Arbeitnehmer darf anlässlich solcher Gespräche nämlich regelmäßig darauf vertrauen, dass seine Äußerungen nicht nach außen getragen werden. Er muss nicht damit rechnen, dass durch sie der Betriebsfrieden gestört und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber belastet wird. Schon gar nicht kann ihm ein dahingehender Wille unterstellt werden. Vertrauliche Äußerungen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG).“

Die privaten Äußerungen im „Freundeskreis“ bei Facebook werden weitergehend geschützt als bisher. Das Gericht unterscheidet sehr sauber zwischen öffentlichen Beleidigungen und vertraulichen Äußerungen im sogenannten beleidigungsfreien Bereich.

„Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht.“

So z. B. könnte der Schutz der Privatsphäre im Zeitalter der sozialen Online-Communities aussehen.

WORKSHOP ZUM THEMA

Sommerakademie 2012

Workshop: Facebook, Youtube, Twitter, Blogs, Homepage, Xing & Co. – digitale Medien in der Betriebs- und Personalratsarbeit erproben und nutzen; vom 2. bis 4. Juli 2012 in Dresden

► www.top-akademie.de

Fazit

Apps können sehr nützlich und hilfreich sein. Vorsicht ist angesagt, wenn Daten „irgendwo“ verarbeitet oder gespeichert werden. Bei Veröffentlichungen in Blogs oder auf einer Homepage ist auf die Verschwiegenheitspflichten und das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zu achten. Hinsichtlich der Mitbestimmung gibt es neben der Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie dem Datenschutz weitere Ansätze wie Qualifizierungserfordernisse und Gesundheitsschutz. Schließlich darf sich auch ein Betriebs- oder Personalratsmitglied privat frei äußern.

P.S.: Für die schnelle Notiz – gesprochen, geschrieben oder fotografiert – ist „Mental Note“ wunderbar geeignet. Wer kreativ denkt und Klarheit in seine vielen neuen Gedanken bringen will, wird sich über die Mindmap App „MindNode“ freuen.

Autor

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

Fußnoten

- 1 Internetzugang für Betriebsrat z.B.: LAG Baden-Württemberg vom 8.6.2009, Az.: 15 TaBV 1/09; LAG Hessen vom 9.7.2009, Az.: 9 TaBV 13/09; LAG Berlin vom 17.8.2009, Az.: 10 TaBV 725/09 u.a.
- 2 BAG vom 17.2.2010, Az.: 7 ABR 54/09; 7 ABR 81/09 und weitere Parallelenentscheidungen
- 3 Wobei auch eine Homepage im Intranet von der Rechtsprechung meist als – nicht erforderlich – angesehen wird: LAG Rheinland-Pfalz vom 14.5.2003, Az.: 2 TaBV 40/03
- 4 LAG Hessen vom 15.7.2004, Az.: 9 TaBV 190/03
- 5 BAG vom 3.9.2003, Az.: 7 ABR 8/03; für die Pflicht zur Kostenübernahme einer Homepage im Intranet, siehe Arbeitsgericht Paderborn vom 29.1.1998, Az.: 1 BV 35/97
- 6 Praxisworkshop dazu: Sommerakademie vom 2.-4.7.2012 in Dresden u.a. mit einer Einführung in Joomla und Wordpress – www.top-akademie.de
- 7 Homepage einer Mitarbeitervertretung: www.schiering.org/home.htm
- 8 Beispiel: www.rk-betriebsrat.jimdo.com
- 9 So der Personalrat der MHH in Hannover: www.mh-hannover.de/personalrat.html
- 10 Beispiel für Betriebsräte: <http://ebetriebsrat.wordpress.com>
- 11 Beispiel: Siemens MitarbeiterInnen – Blog des BR CMT: <http://sispsebr.wordpress.com>
- 12 Sehr ausführlich dazu der BGH vom 25.10.2011, Az.: VI ZR 93/10
- 13 LAG Hamm vom 30.9.2011, Az.: 10 Sa 471/11
- 14 LAG Hessen vom 6.7.2011, Az.: 2 TaBV 205/10
- 15 Siehe CuA 1/2012, 23
- 16 www.knigge-rat.de
- 17 So schon 1992 BVerwG vom 23.9.1992, Az.: 6 P 26/90; ebenso BAG vom 14.9.1984, Az.: 1 ABR 23/82
- 18 Arbeitsgericht Kaiserslautern vom 7.3.2007, Az.: 8 BV 3/07
- 19 Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen: Sissisches LAG vom 24.10.2002, Az.: 5 TaBV 83/02
- 20 VGH München vom 8.2.2010, Az.: 17 P 09.1217
- 21 VGH München vom 29.2.2012, Az.: 12 C 12.264

cua-web.de

... hierzu finden Sie im Internet:

Entscheidung des LAG Hamm vom 30.9.2011 (Az.: 10 Sa 471/11) zur fristlosen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen des privaten Gebrauchs eines dienstlichen Mail-Accounts und der Weitergabe von Dienstgeheimnissen im Volltext