

Betriebsrat aktuell



Weiter mit voller
Kraft voraus

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

zwei Drittel des Jahres liegen nun schon
hinter uns.

Unser Titelthema beschäftigt sich mit dem
Datenschutz. Laut einer Betriebsrätebefragung
der Hans-Böckler-Stiftung (11/2010)
verstößt jeder siebte Betrieb gegen das
Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Immer
häufiger werden zudem Datenschutzmiss-
stände in Betrieben öffentlich. Die Politik
hat bereits reagiert. Leider ist der neue
Gesetzesentwurf der Bundesregierung eine
absolute Farce: Er kündigt keine Verbesserun-
gen, sondern deutliche Verschlechterungen
an. Von Beschäftigtenschutz kann hier nicht
die Rede sein. Wir informieren euch über die
Fakten, Hintergründe und Aktivitäten seitens
der Gewerkschaften. Wir wollen lieber kein
Gesetz als dieses!

Mit Tatendrang schauen wir auf ein neues
Thema in der Betriebsratsarbeit. Unter dem
Stichwort Web 2.0 beschäftigen wir uns mit
den Möglichkeiten, die uns das Internet
bereitet. Facebook, Twitter, Google+ oder
YouTube sind Phänomene einer neuen
Bewegung, in der sich Menschen virtuell
vernetzen. Die BWS hat sich des Themas
angenommen und informiert euch im Rahmen
einer Tagung und in Fortbildungen über die
zahlreichen Potenziale, wichtigen Fallstricke
und Grenzen von sozialen Netzwerken.

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen der
aktuellen BR-aktuell.

Euch allen einen guten, hoffentlich sonnigen
Herbst und bis bald

Eure Edeltraud Glänzer

Ausblick

Datenschutz und BR-Arbeit

Schutz von Beschäftigtendaten
& Ausübung des Betriebsmandates

Seite 2

Mach mit! – Die BWS

startet Web-2.0-Kampagne

Seite 3

Web 2.0 und

Mitbestimmungsrechte

Seite 3

Beschäftigtendatenschutz

Verschlechterungen wirksam begegnen!

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum
Beschäftigtendatenschutz stellt deutliche Ver-
schlechterungen in Aussicht. Bei einem (Neu-)
Abschluss einer Betriebsvereinbarung dürfte es
angesichts der unsicheren Rechtslage derzeit
noch einfacher sein, günstigere als die geplan-
ten Regelungen abzuschließen. Der informierte
Betriebsrat kann mit Betriebsvereinbarungen
oder Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) den ge-
planten Regelungen wirksam vorbeugen und
gegebenenfalls sogar bewährte Betriebsverein-
barungen absichern.

Infolge der geplanten Neuregelungen werden
wesentliche Grundsätze des Datenschutzes auf-
geweicht: Anstatt Informationen direkt von den
Bewerber(inne)n abzufragen, sind zukünftig auch
das „Googeln“ von Bewerber(inne)n und mit Ein-
willigung auch die Befragung von Dritten (z. B.
Ex-Chef) erlaubt. Die ermittelten Daten dürfen
nicht nur für den Zweck verarbeitet und genutzt
werden, für den sie erhoben wurden, sondern
auch für andere Zwecke. Spezialregelungen sind
unter anderem für ärztliche und sonstige Unter-
suchungen im Bewerbungsstadium, aber auch
im Beschäftigungsverhältnis geplant. Wenn im
Beschäftigungsverhältnis Anhaltspunkte Anlass



zum Zweifel an einer fortdauernden Eignung ge-
ben oder ein Wechsel einer Tätigkeit oder des
Arbeitsplatzes beabsichtigt wird, kann die Eignung
von Beschäftigten überprüft werden. Eine heimliche
Videoüberwachung soll gänzlich ausgeschlos-
sen sein, eine Öffnung wird aber derzeit diskutiert.
Die offene Videoüberwachung wird deutlich aus-
geweitet und soll, zum Beispiel zum Zwecke der
Qualitätskontrolle, zulässig sein. Weitere Regelun-
gen betreffen unter anderem den automatisierten
Abgleich von Beschäftigtendaten, biometrische
Verfahren, Ortungssysteme und Telekommunikations-
dienste.

Betriebsräte können jedoch von wirksamen Ge-
genmitteln Gebrauch machen: Mit entsprechend
ausgestalteten Positivkatalogen in den Aus-
wahlrichtlinien kann man die Internetrecherche,
ärztliche Untersuchungen und Eignungstests
ausschließen oder einschränkend regeln. In Be-
triebsvereinbarungen können einschränkende
Regelungen zur Zweckbindung und zu den Spezi-
alregelungen vereinbart werden. Altbewährte Re-
gelungen, wie das Verbot einer Verhaltens- und
Leistungskontrolle sowie die Regelungen zu Bewe-
isverwertungsverboten und Zugriffsmöglich-
keiten, sollten bei-
behalten werden.



Datenschutz und BR-Arbeit

Seminare 2011

Mitarbeiterkontrolle und -überwachung – Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

BWS-001-321802-11
04.12.2011 bis 07.12.2011

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

Datenschutz im mobilen BR-Büro – Laptops, USB-Sticks, Blackberrys und Co. sicher nutzen

BWS-001-710301-11
27.11.2011 bis 30.11.2011

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

Datenschutz im Unternehmen

BWS-002-710502-11
04.12.2011 bis 09.12.2011

IG BCE-Bildungszentrum Haltern am See

Seminare 2012

Der gläserne Arbeitnehmer

BWS-001-710201-12
15.04.2012 bis 20.04.2012

IG BCE Bildungszentrum Bad Münde

Den EDV-Einsatz regeln

BWS-001-710101-12
05.02.2012 bis 10.02.2012

IG BCE Bildungszentrum Bad Münde

Datenschutz im Unternehmen

BWS-002-710401-12
17.06.2012 bis 22.06.2012

IG BCE Bildungszentrum Haltern am See

SAP gestalten

BWS-001-710501-12
04.03.2012 bis 09.03.2012

IG BCE Bildungszentrum Bad Münde

Freistellungsmöglichkeiten:


BetrVG § 37 Abs. 6
SGB IX § 96 Abs. 4

Anmeldung jetzt auch
telefonisch unter **0511 7631-336**,
per Fax an **0511 7631-775** oder
auf der Webseite www.igbce-bws.de

Das Thema Datenschutz betrifft den Betriebsrat in zweierlei Hinsicht. Zum einen geht es um den Umgang mit Daten des Betriebsrats durch das Unternehmen, und zum anderen geht es bei dem Thema Datenschutz darum, die Belange der Beschäftigten als Betriebsrat zu vertreten und entsprechend über alle notwendigen Informationen zu verfügen.

Gerade zum ersten Thema ist anzumerken, dass es immer wieder Unternehmen gibt, die auch die Daten des Betriebsrats kontrollieren wollen. Hierzu ist festzustellen, dass das Bundesarbeitsgericht solche Kontrollen für nicht zulässig erklärt hat. Dieses Kontrollverbot erstreckt sich auch auf den betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Entscheidend ist hier die Begründung, dass der Betriebsrat seiner Tätigkeit unabhängig nachkommen muss. Entsprechend verbietet sich auch die Kontrolle der E-Mails des Betriebsrats. Dieses Kontrollverbot ist weiterhin auch mit dem Schutzanspruch von Beschäftigten zu verbinden, nämlich dann, wenn der Betriebsrat oder einzelne Betriebsrätinnen und Betriebsräte von einzelnen Beschäftigten persönliche Informationen erhalten und die Betroffenen in einer Verarbeitung der Daten beim Betriebsrat einwilligen. Entsprechend wäre eine Weitergabe oder ein Kontrollrecht des Unternehmens ein Verstoß gegen § 5 Bundesdatenschutzgesetz.



 *Abt. Betriebsverfassung*
abt.betriebsverfassung@igbce.de

Insofern besteht in puncto Kontrolle von Betriebsratsdaten eine klare gesetzliche Regelung und eine klare Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Schutz von Beschäftigten- daten und Ausübung des Betriebsratsmandates

In der Praxis kommt es in diesem Fall oftmals zu der Thematik, dass der Arbeitgeber die Weitergabe von persönlichen Daten von betroffenen Beschäftigten verweigert, mit dem Hinweis auf das Bundesdatenschutzgesetz. Auch hierzu gibt es eine eindeutige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, die besagt, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind, wenn der Betriebsrat diese Informationen zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben benötigt. In diesem Zusammenhang ist noch eine Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes aus dem Juni 2010 zu erwähnen, die ebenfalls besagt, dass kein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz vorliegt, wenn der vom Betriebsrat geltend gemachte Informationsanspruch zur Durchführung seiner Aufgaben nötig ist. Ausdrücklich ist keine vorherige Zustimmung des oder der jeweils Betroffenen erforderlich. Insbesondere beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geht es um solche Aufgaben und vor allem in diesem Themenfeld gibt es in der betrieblichen Praxis oftmals entsprechende Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen.

Festzuhalten ist abschließend: Wer als Betriebsrätin oder Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten wahrnimmt und im Rahmen der übertragenen Aufgaben handelt, muss auch über konkrete Daten verfügen.

Datenschutz für Beschäftigte – Dossier des DGBs

Link:
www.dgb.de/-/am5

DGB

Mach mit!

Die BWS startet Web-2.0-Kampagne

Die ersten Betriebsrätinnen und Betriebsräte „bloggen“, sie „posten“ Neuigkeiten auf Twitter, stellen Videos von Veranstaltungen auf YouTube und suchen Solidarität auf Facebook. Die Welt im Netz bietet immer neue Möglichkeiten und wird für die alltägliche Betriebsratsarbeit immer wichtiger. Vielen ist der Umgang mit den neuen Möglichkeiten innerhalb der Betriebsratsarbeit jedoch fremd. Zahlreiche Fragen drängen sich auf: Was sind soziale Netzwerke? Was bedeutet der Begriff Web 2.0? Was hat das alles mit meiner alltäglichen Arbeit zu tun? Welche Chancen und Risiken gibt es?

Der Umgang mit sozialen Netzwerken beinhaltet viele Chancen und ebenso viele Hürden. Nur wer gut informiert ist, kann den neuen Anforderun-

gen gerecht werden und die richtigen Entscheidungen fällen. Die IG BCE BWS startet daher im Herbst eine große Web-2.0-Kampagne. Diese beginnt am 20./21. Oktober mit einer Tagung in Hannover, auf der ausgewählte Experten über die neuen Möglichkeiten und Fallstricke im Web 2.0 informieren. Im Dezember geht es dann mit ersten Seminaren in Köln weiter, die Anfang 2012 in München und Hamburg fortgesetzt werden. Die Zukunft hat begonnen, macht mit!

Weitere Infos: www.igbce-bws.de/web-2.0



*Ansprechpartner: Daniele Frijia
daniele.frijia@igbce.de · Tel. 0511 7631-373*

Web 2.0 und Mitbestimmungsrechte

Betriebsvereinbarungen regeln die Nutzung?

Für die Betriebsratstätigkeit sind Facebook, Twitter & Co. eine Chance, Informationen schnell breit zu streuen und mehr Beschäftigte unmittelbar zu erreichen. Frust, Lob, Kritik, aber auch Solidaritätsbekundungen sind schnell geschrieben.

Häufig werden Beschäftigte mit Verhaltenskodizes oder -richtlinien, Blogging Policies und Social Media Guidelines des Unternehmens konfrontiert, die zumeist unverbindliche Regelungen darstellen und dennoch Beschäftigte unter Druck setzen. Ein genauerer Blick lohnt sich, denn die Regelungen in solchen Verhaltenskodizes sind häufig mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG).

Die dringliche Frage nach Mitbestimmung stellt sich insbesondere dann, wenn Arbeitgeber ihre Beschäftigten auffordern, diese Dienste gezielt für die Arbeit zu

nutzen, und dabei die Grenze zwischen Arbeit und Privatbereich überschritten wird. Bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Internet und E-Mail sollten heute immer auch die sozialen Netzwerke berücksichtigt werden. Die Anweisung der Nutzung von Web 2.0 ist je nach Einzelfall mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 6 BetrVG. Zudem sollten bei Bedarf möglichst schnell spezifische Regelungen getroffen werden. In einer Betriebsvereinbarung kann zum Beispiel geregelt werden, dass soziale Netzwerke bei der Arbeit nur über einen gesonderten dienstlichen Zugang verwendet werden dürfen. Nutzt ein(e) Beschäftigte(r) den privaten Zugang, müssen Vorgesetzte nicht als „Freunde“ hinzugefügt werden. Die Betriebsvereinbarung regelt darüber hinaus, in welchem Ausmaß Auswertungen gemacht werden dürfen.



*Abt. Betriebsverfassung
abt.betriebsverfassung@igbce.de · Tel. 0511 7631-606*



Twitter



Facebook



RSS-Feed



Flickr



Xing



Gläserne Belegschaften?

Wolfgang Däubler

BUND Verlag, 6. Auflage 2011, gebunden

49,90 €

ISBN: 978-3-7663-3919-5



Bundesdatenschutzgesetz

Peter Gola, Rudolf Schomerus

Verlag C.H. Beck, 10. Auflage 2010, gebun.

54,00 €

ISBN: 978-3-406-59834-0



Bundesdatenschutzgesetz, Kompaktcommentar

Wolfgang Däubler, Thomas Klebe,

Peter Wedde und Thilo Weichert

BUND Verlag, 3. Auflage 2010, gebunden

69,00 €

ISBN: 978-3-7663-3917-1

► 4. Auflage wahrscheinlich im Dez. 2011

Neues beim BWS-Fachverlag

Den BWS-Fachverlag erreicht ihr in Zukunft über die folgende neue Webseite:

www.bws-fachverlag.de

Bestellungen unter der E-Mail-Adresse

shop@bws-fachverlag.de, per

Telefon: 0511 7631-591 oder

per Fax: 0511 7631-881774



B

W

S

FACHVERLAG
GmbH

4. BR-Jahrestagung

Normalarbeitsverhältnis am Ende?! Beschäftigung 2020

Beschäftigung ist das zentrale Thema für Betriebsräte. Gute Beschäftigung und gute Arbeit langfristig zu sichern, ist das betriebspolitische Ziel. Leiharbeit, Befristungen und Werkverträge sind dabei große Herausforderungen. Hinzu kommt die Debatte über die künftige Fachkräftesituation: Wie wirkt sich diese auf die Beschäftigung aus? All diese für Betriebsräte so wichtigen

Themen spielen auf der 4. BR-Jahrestagung eine zentrale Rolle. Mit 200 Betriebsräten ist die BR-Jahrestagung eine der zentralen Veranstaltungen im laufenden Jahr. Jetzt Plätze sichern!

Seminar-Nr.: BWS-000-201801-11

Veranstaltungstermin: 08.11. bis 09.11.2011



Anmeldung unter www.igbce-bws.de



Wichtige BAG-Entscheidungen

Einstellung von Leihbeschäftigten – Namensmitteilung als Pflicht des Arbeitgebers

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, dem Betriebsrat im Falle einer beabsichtigten Einstellung eines Leihbeschäftigten im Rahmen der Anhörung nach § 99 BetrVG auch den Namen des Leihbeschäftigten mitzuteilen. Die Unterrichtung bezieht sich auf eine konkrete Person und muss somit ihren Namen beinhalten. Nur so kann der Betriebsrat sein Recht zur Stellungnahme sachgerecht ausüben. Die Arbeitgeberin muss den Namen beim Verleiher erfragen, sofern sie diesen nicht kennt. Im Zweifelsfall muss sie diesen zur rechtzeitigen Auswahlentscheidung drängen, damit sie ihren eigenen Auskunftspflichten nachkommen kann. Erhält sie keine Auskunft vom Verleiher, dann hat die Arbeitgeberin die Einstellung zu unterlassen.

BAG 9.3.2011, Az.: 7 ABR 137/09

Abmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

Ob eine Pflicht zur Abmeldung besteht, wenn Betriebsratsmitglieder ihre Betriebsrats Tätigkeit am Arbeitsplatz erbringen, hängt vom Einzelfall ab. Grundsätzlich besteht eine Abmeldepflicht mit der Mitteilung über die voraussichtliche Dauer. Zweck ist es, dem Arbeitgeber die Überbrückung des Arbeitsausfalls zu ermöglichen. Wenn eine vorübergehende Umorganisation der Arbeitseinteilung nicht ernsthaft in Betracht kommt, besteht jedoch keine Abmeldepflicht. Nachträglich muss aber auf Verlangen die Gesamtdauer der Betriebsrats Tätigkeit mitgeteilt werden.

BAG 29.6.2011, Az.: 7 ABR 135/09 (Pressemitteilung)

Alle Entscheidungen sind unter www.bundesarbeitsgericht.de zu finden.

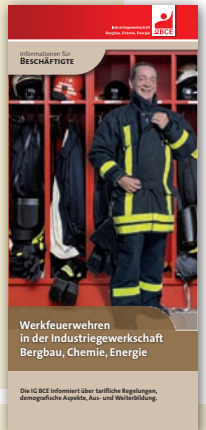
Werkfeuerwehren

Mit einer neuen Broschüre informiert die IG BCE über tarifliche Regelungen, demografische Aspekte sowie Aus- und Weiterbildung der Werkfeuerwehren.

Seminar Demografiefeste Personalpolitik für Beschäftigte der Werkfeuerwehren

**BWS-032-200801-12
08.02.2012 bis 10.02.2012**

Bildungszentrum Bad Münde



Die IG BCE informiert über tarifliche Regelungen, demografische Aspekte, Aus- und Weiterbildung.

Bestellung unter:

0511 7631-385 oder abt.zielgruppen@igbce.de

BWS jetzt auch bei Facebook!



<http://facebook.com/igbcebws>

BWS startet große Bildungsbefragung

In Kooperation mit EDU-CON starten wir eine große Befragung zur Betriebsräte-Bildungsarbeit mit dem Ziel unser Bildungsangebot noch besser auf eure Bedürfnisse abzustimmen.

Ende September, Anfang Oktober wird die postalische Befragung starten.

Wir würde uns freuen, wenn ihr euch an der Befragung beteiligt!

Impressum

Herausgeber

BWS Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH
| Königsworther Platz 6 · 30167 Hannover

Verantwortlich

Edeltraud Glänzer
Peter Wind

Redaktion

Günter Schölzel · Stefan Soltmann · Isabel Eder
| IG BCE, Hannover
Daniele Frijia | IG BCE BWS GmbH
Kathrin Behrens | kb2, Berlin

Gestaltung & Layout

Antje Zimmermann · Julia Hintz
| junge meister*, Berlin

Druck

BWH GmbH – Die Publishing Company, Hannover