

deutsches forschungsnetz

DEN



Personal und Recht – Arbeitsrechtliche Fragestellungen anhand ausgewählter Rechtsprechung

Kanzlerforum | 24.04.2018

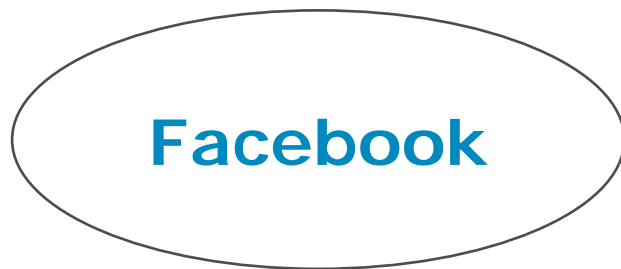
Dipl. iur. Franziska Leinemann
Ass. iur. Charlotte Röttgen

I. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

II. Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

I. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

II. Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger



Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?



- Gestaltung anhand internetbasierter Software, die von Facebook zur Verfügung gestellt wird;
- Möglichkeit, „Besucher-Beiträge“ zu posten;
- Betreuung der Facebook-Seite durch ca. zehn Arbeitnehmer (Nutzung einer zentralen Administratorenkennung).

► § 87 BetrVG:

„(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

[...].“

Schutz der Arbeitnehmer vor
Beeinträchtigungen ihres
Persönlichkeitsrechts durch den
Einsatz technischer
Überwachungseinrichtungen

▶ § 130 BetrVG:

„Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.“

► § 72 LPVG NRW:

„[...]

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei

[...]

2. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,

[...].“



1. Verpflichtung der Arbeitgeberin, die Facebook-Seite abzumelden;

2. Hilfsweise: Verpflichtung der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, den Nutzern von Facebook die Seite für Postings zur Verfügung zu stellen, solange nicht die Zustimmung des Konzernbetriebsrats oder ein die Zustimmung ersetzender Beschluss der Einigungsstelle vorliegt.

► Zu 1.:

- *„Die der Arbeitgeberin zwingend vorgegebenen Funktionen ihrer Facebookseite ermöglichen aufgrund der derzeit zur Verfügung stehenden Auswertungsmöglichkeiten keine Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Beschäftigten.“*
- *„Der Betrieb der Facebookseite führt auch nicht dazu, dass diejenigen Arbeitnehmer, die den Facebookauftritt betreuen, durch eine technische Einrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG überwacht werden.“*



1. Verpflichtung der Arbeitgeberin, die Facebook-Seite  zu melden;

2. Hilfsweise: Verpflichtung der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, den Nutzern von Facebook die Seite für Postings zur Verfügung zu stellen, solange nicht die Zustimmung des Konzernbetriebsrats oder ein die Zustimmung ersetzender Beschluss der Einigungsstelle vorliegt.

► Zu 2.:

„Bei der von der Arbeitgeberin betriebenen Facebookseite mit der eröffneten Möglichkeit, Besucher-Beiträge einzustellen, handelt es sich um eine technische Einrichtung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, die zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt ist. Dieses Mitbestimmungsrecht hat die Arbeitgeberin verletzt.“



1. Verpflichtung der Arbeitgeberin, die Facebook-Seite zu melden;



2. Hilfsweise: Verpflichtung der Arbeitgeberin, es zu unterlassen, den Nutzern von Facebook die Seite für Postings zur Verfügung zu stellen, solange nicht die Zustimmung des Konzernbetriebsrats oder ein die Zustimmung ersetzender Beschluss der Einigungsstelle vorliegt.



I. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

II. Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

I. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

II. Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

II. Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

BAG, Urt. V. 27.07.2017 – Az.: 2 AZR 681/16

➤ Kündigungsschutzklage:

- Parteien streiten über Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen bzw. ordentlichen Kündigung
- Kündigungsgrund: **Privatnutzung des Dienst-PC während der Arbeitszeit**
- (P) Beweisbarkeit der Pflichtverletzung

Sachverhalt:

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

- **Schriftliche Verpflichtung des Arbeitnehmers**, Hard- und Software aus Gründen der informationstechnischen Sicherheit ausschließlich zu dienstlichen Zwecken zu nutzen.
- **Gesonderter Hinweis des Arbeitgebers**: nur auf vertrauenswürdigen und unbedingt für die Arbeit notwendigen Seiten zu surfen

Sachverhalt:



April 2015, Hinweis durch Arbeitgeber: Einsatz von Keylogger

- **Internet Traffic** und **Nutzerverhalten** werden mitgelogged und dauerhaft gespeichert

Protokolliert sämtliche
Tastatureingaben am PC

Erstellt in regelmäßigen
Abständen Screenshots

- **Zweck:** Vorbeugen von Missbrauch der IT-Systeme
- Kein **Widerspruch** vonseiten der Arbeitnehmer



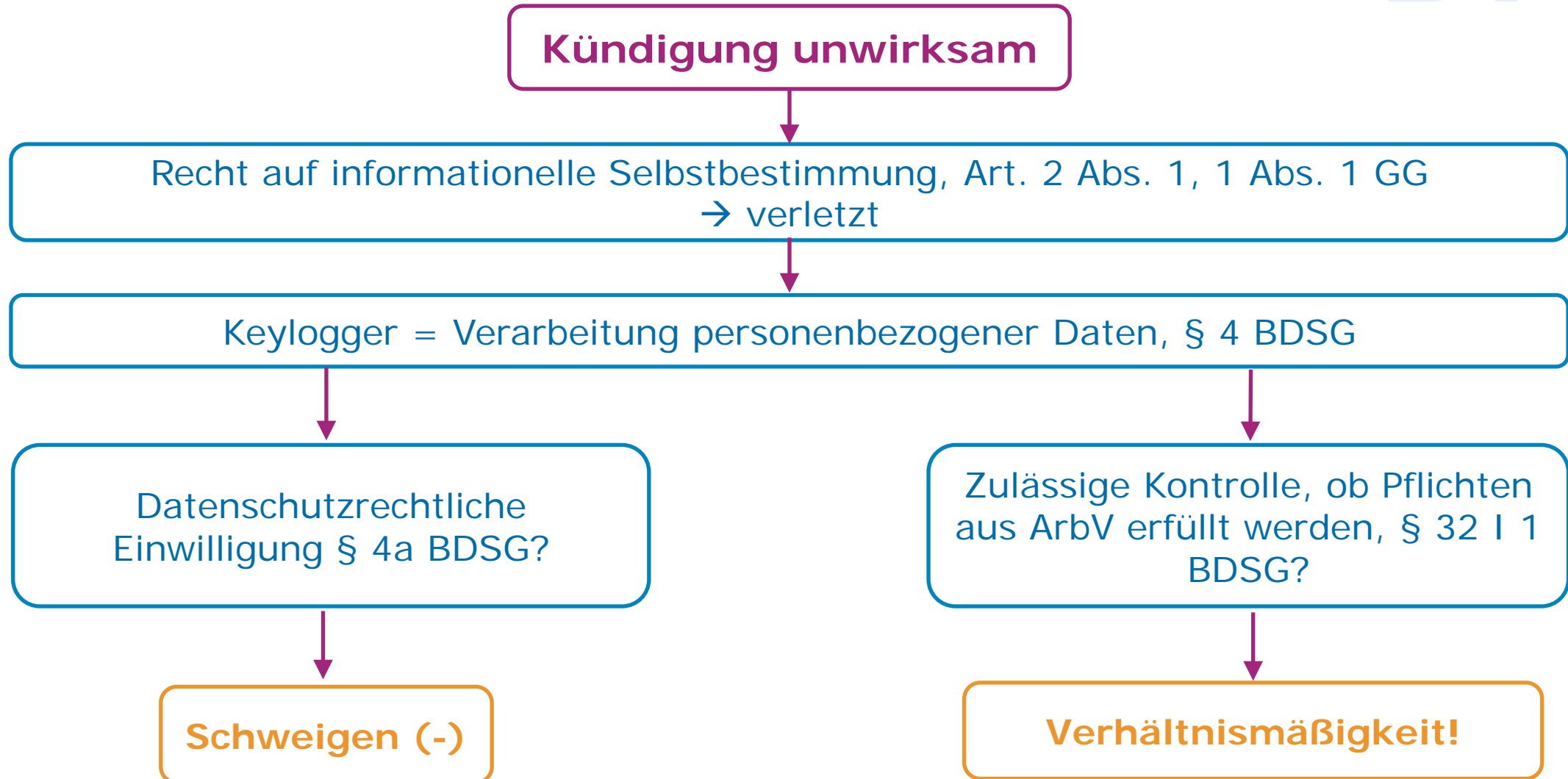
Privatnutzung des Dienst-PC

- Emails für Unternehmen des Vaters
- Programmiert Computerspiel

Arbeitgeber spricht Kündigung aus

- Im Prozess streitig: Umfang der privaten Nutzung
- Problem: Keylogger als Beweismittel?

Entscheidung des Gerichts:



Entscheidung des Gerichts:

Interessenabwägung

Rechte des Arbeitnehmers

Recht auf informationelle
Selbstbestimmung
(Art. 2 I, 1 I GG)

vs.

Rechte des Arbeitgebers

Informationsinteresse des
Arbeitgebers

Bundesarbeitsgericht:
Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung

Änderungen durch die DSGVO



Die DSGVO wird am 25.05.2018 wirksam



Arbeitnehmerdatenschutz in BDSG-neu

**§ 32 BDSG
entspricht insoweit
§ 26 BDSG-neu**

Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

Fazit für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- Wenn Privatnutzung von Betriebsmitteln erlaubt:
 - Hochschule = Telekommunikationsanbieter i.S.d. TKG
 - Kommunikationsinhalte unterliegen dem Fernmeldegeheimnis, Zugriff unzulässig!

Arbeitnehmerüberwachung durch Keylogger

Fazit für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen

- Wenn Privatnutzung von Betriebsmitteln verboten:
 - Einsatz von technischer Überwachung möglich
 - **Aber** hohe datenschutzrechtliche Hürden
 - Keylogger wohl nur ultima ratio (z.B. Verdacht auf Straftaten)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Haben Sie noch Fragen?

► Kontakt

► Forschungsstelle Recht im DFN

E-Mail: recht@dfn.de

Telefon: 0049 251 83 38616

Fax: 0049 251 83 38601

Anschrift:

Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht

(Zivilrechtliche Abteilung)

- Forschungsstelle Recht im DFN -

Leonardo-Campus 9

48149 Münster

