

Die totale Kontrolle

Soziale Netzwerke im Arbeitsverhältnis

Thilo Weichert, Leiter des ULD
Landesbeauftragter für Datenschutz
Schleswig-Holstein

Deutsches Betriebsräte Forum
Die Zukunft erfolgreich gestalten
Berlin 12. November 2014



Unabhängiges Landeszentrum für
Datenschutz Schleswig-Holstein

Inhalt

- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz – ULD
- Chancen, Risiken, Interessen
- Rechtliche Grundlagen
- Mitbestimmung
- Private / dienstliche Nutzung
- Verantwortlichkeit, anwendbares Recht
- Bewerbungsverfahren
- Meinungsäußerung
- Nutzungspflicht und -recht
- Datenerhebung durch Arbeitgeber
- EU-DSGVO

Chancen

Information und Kommunikation

- Verwaltung und Bereitstellung eigener Daten, Bilder, Texte
- E-Mail, Teilnahme an Foren, Austausch mit Behörden und Unternehmen, berufliches Engagement im Netz
- eCommerce, Webshops
- Wikipedia, Blogs
- Demokratischer Austausch, Online-Petitionen
- Sozialer Austausch
- Informationsportale, Selbstdarstellungen, Veröffentlichungen zu Wissenschaft, Literatur, Kunst ..., örtl. Orientierungshilfen
- Newsportale (Schrift, Ton und Bild)
- Suchmaschinen
- Unterhaltung und Spiele

Risiken

- Ausforschung, Ausspionieren der Privat- und Sozialsphäre, von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen
 - Anprangerung, Diskreditierung, Rufmord
 - Manipulation und Falschinformation
 - Belästigung durch Werbung, Spam, Arbeitsanfall
 - Identitätsdiebstahl, Internetbetrug
 - Internetabhängigkeit, Netz als Droge (Sex, Glücksspiele, Soziale Netzwerke), Arbeitszeitverluste
- > Nutzen, aber mit Vorsicht

Interessen

- Beschäftigte: Information, Kommunikation, Arbeitserleichterung, Unterhaltung, Unbeobachtetheit
- Unternehmen: Produktivitätserhöhung, Beschäftigtenkontrolle, digitale Verhaltensanalyse, Kundenansprache, Kundenbindung, Kundenkommunikation
- (Applikations- und Portal-)Anbieter (Facebook, Google, Alibaba o. Ä.): Nutzeranalyse, Verkauf von interessengenaue Werbung/Werbefläche, Nutzungskosten (z. B. Spiele, Musik – Zynga, Spotify), Vermittlung von Services, Entgelt für Applikationen
- Öffentliche Stellen (z. B. Polizei, G.dienste, Finanzamt): Dritt-Informationen über Bürger

Einsatz im Unternehmen

- Nutzungsmöglichkeit für private/dienstliche Zwecke
- Gefahr des Verrats v. Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen
- Ausspionieren von Unternehmenskommunikation
- Nutzung von Social Media in Bewerbungsverfahren (Information, evtl. Verwertungsverbot, Rating/Scoring)
- Überwachung der Arbeitnehmer durch Arbeitgeber

Anwendbare Gesetze

- Für Inhaltsdaten: Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Für Bestands- und Nutzungsdaten von Telemedien
Telemediengesetz (TMG)
- Für Bestands- und Nutzungsdaten von Netzen
Telekommunikationsgesetz (TKG)
- Evtl. zusätzlich Europ. Regelung (z. B. Cookie-Regelung)

Abgrenzung wird zunehmend schwierig

Sensibilität bei Metadaten in Bezug auf Profiling, Tracking, Scoring, Personalizing höher als bei vielen Inhaltsdaten

Mitbestimmung

- § 87 I Nr. 6 BetrVG: „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“

gilt auch für dienstliche Nutzung von Telemedien,
Auftragsdatenverarbeitung u. Ä. (Pages, Plugins)
Internetnutzung, E-Mail, Telemediennutzung (+)
Einsatz von Virenschutz, Firewall, Intrusion-Detection

Private/dienstliche Nutzung

- Private Nutzung: : Anwendung von TKG und TMG, wenn erlaubt oder geduldet,
 - Arbeitgeber = Dienstanbieter
 - Vertraulichkeit der Kommunikation, keine Kontrolle (str.)
- Dienstliche Nutzung: Anwendung des BDSG, Pers.R.Schutz im Arbeitsverhältnis
 - Direktionsrecht des Arbeitgebers
 - Pflicht zur Nutzung von Klarnamen? Pseudonyme
 - Direktionsrecht
 - Kontrolle des AG nach Verhältnismäßigkeit
- Getrennte Accounts/Webmail, auch bei BYOD, Problem: gemeinsame Identifier

Bewerbungsverfahren

- Internet = allgem. zugängliche Quelle (§ 28 I Nr. 3 BDSG, streitig Verhältnis zu § 32 BDSG)
- Sonderfälle (Personen-) Suchmaschinen, berufliche Netzwerke (Xing, LinkedIn), private Mitgliedernetzwerke (Facebook, Google+)
- Keine Pflicht zur Einsicht in Accounts (so teilweise in den USA), keine „Freundschaft“ unter falscher Identität
- In jedem Fall Informationspflicht (vgl. § 33 BDSG)

Informationsbeschaffung durch Arbeitgeber

- § 28 I Nr. 3 BDSG: öffentliche Quellen, wenn schutzwürdige Betroffeneninteressen nicht offensichtlich
 - Überprüfung von Fehlzeiten
 - Äußerungen zum Betrieb/Unternehmen
 - Drogenkonsum
- Benachrichtigung vor Maßnahmen (vgl. § 33 BDSG), Problem: Dritt- und Falschangaben
- Rating/Scoring/Tracking/Profiling > offensichtlich entgegenstehende Interessen

Meinungsäußerungsfreiheit

- Grundrechtsschutz nach Art. 5 I 1 GG
 - aber arbeitsvertragl. Rücksichtsnahme- u. Treuepflicht
 - nicht: Unwahrheiten, Schmähkritik, Formalbeleidigung
 - nicht: Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse
 - bei Verstoß evtl. verhaltensbed. außerordtl. Kündigung
- Äußerung im vertraulichen Rahmen
 - Vertraulichkeitsschutz gemäß Einzelfall: Störung Betriebsfrieden vs. berechtigte Vertraulichkeitserwartg.
 - Mitglied – Freund – enger Freund – Kommunik.partner
- Whistleblowing wie im analogen Bereich

Pflicht zur Nutzung sozialer Netzwerke

Verpflichtung zur Nutzung

- Interne soziale Netzwerke
Problem: Abgrenzung privat - dienstlich
- Interne Gruppen in öffentlichen Netzwerken
Probleme: Verantwortlichkeit, Verarbeitung im Ausland, Profilbildung
- Externe Nutzung öffentlicher Netzwerke
Problem: Verknüpfung privat-dienstlich, Pseudonymnutzung
- Keine Verpflichtung zur Passwortherausgabe bzw. zu Zugang für Arbeitgeber
- **Verbot der privaten/dienstlichen Nutzung v. Netzwerken**

Betriebliche Regelungen

Social Media Guidelines > Netiquette

Betriebsvereinbarung

- Trennung dienstlich – privat, Identitätsmanagement
- Nutzung Klarnamen/Pseudonym
- Auswertung von Inhalts- und Verkehrsdaten
- Daten über Firma/Dritte
- Verschlüsselungsrecht/-pflicht
- Blacklist/Whistlist

EU-DSGVO –Social-Media-Regeln

- Marktortsprinzip
- Allgemeine Erlaubnistatbestände, Grundregeln
- Sonderschutzregelungen für Kinder und Jugendliche
- Transparenzregelungen
- Recht auf Vergessenwerden
- Recht auf Portabilität (Datenübertragbarkeit)
- Beschränkung von Tracken, Scoren und Profilen
- Privacy by Design und Privacy by Default
- Breach Notification

EU-Kom. (2012): keine Regelg. Beschäftigtendatenschutz

EP (2014): keine Vollregelung

Die totale Kontrolle Soziale Netzwerke im Arbeitsverhältnis

Dr. Thilo Weichert

Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-
Holstein (ULD)

Holstenstr. 98, D- 24103 Kiel

mail@datenschutzzentrum.de

<https://www.datenschutzzentrum.de>