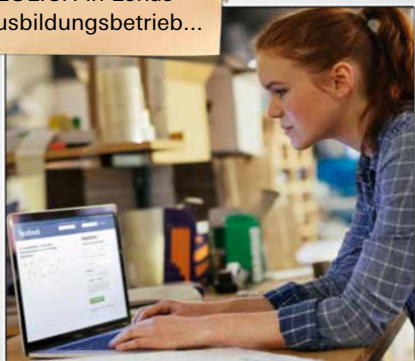


Facebook bei der Arbeit – Ist das erlaubt?

M1 Posten verboten?

NEULICH in Lenas
Ausbildungsbetrieb...



Ihr Chef kommt rein
und sieht die offene
Facebook-Seite.



Was machen
Sie denn da?

Ich habe nur
gerade was
gepostet.



Machen Sie das
bitte außerhalb
des Betriebs und
in Ihrer Freizeit!

Hat der Chef recht?



Okay..., ich hab
doch nur ...

Lena erkundigt
sich bei Paul
von der JAV*.



Da müssen wir mal
in der Betriebsverein-
barung nachschauen.

*JAV = Jugend- und
Auszubildendenver-
tretung im Betrieb

Foto 1–4: iStock / Geber86;
Foto 5: iStock / shironosov

- A1** a) Beschreiben Sie das Problem.
b) Überlegen Sie, welche Argumente einerseits Lena, andererseits der Chef für bzw. gegen die Nutzung von sozialen Medien im Betrieb während der Arbeitszeit vorbringen könnten. Wie denken Sie selbst darüber?

M2 Was ist eine Betriebsvereinbarung?

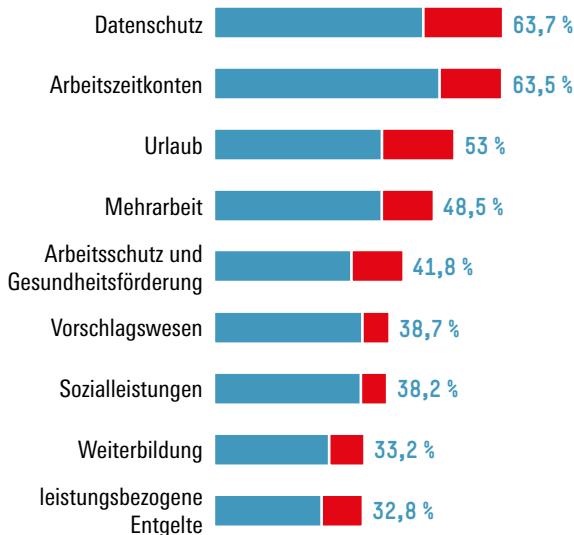
1 Eine Betriebsvereinbarung ist eine rechtlich verbindliche Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat als gewählter Interessenvertretung der Beschäftigten und dem Arbeitgeber. In einer Betriebsvereinbarung werden z. B. Fragen der betrieblichen Ordnung oder soziale Angelegenheiten geregelt. Einige Beispiele sind Regelungen zum Beginn und Ende der Arbeitszeit, zur Nutzung mobiler Endgeräte, ob und wo man im Betrieb rauchen darf, wie Gruppenarbeit geregelt wird, aber auch Sozialeinrichtungen, Überstundenregelungen und Rufbereitschaft. Die jeweilige Betriebsvereinbarung muss schriftlich abgeschlossen und jede/r Beschäftigte informiert werden. Die Vereinbarung gilt unmittelbar und zwingend, d. h. niemand kann sich dem entziehen. Gesetzliche Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (§77 BetrVG¹).

Autorentext

M3 Was regeln Betriebsvereinbarungen?

Topthema Datenschutz

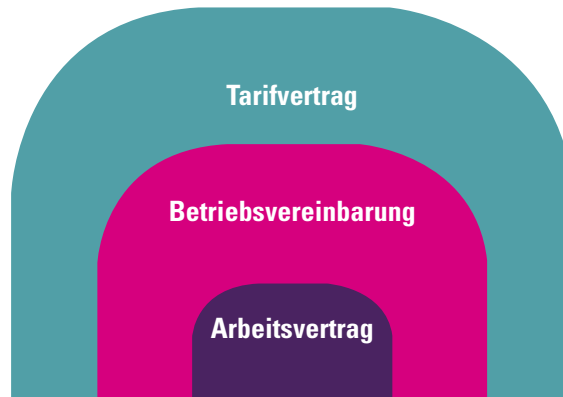
Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Betriebsvereinbarung zu ... davon seit Anfang 2014



WSI-Betriebsrätebefragung 2015 | Böckler Impuls 8/2016

Hans Böckler Stiftung

M4 Tarifvertrag – Betriebsvereinbarung – Arbeitsvertrag



eigene Darstellung

1 Der Tarifvertrag hat Vorrang vor der Betriebsvereinbarung. Betriebsvereinbarungen dürfen daher nicht von Tarifverträgen abweichen und auch keine Regelungen enthalten, die Löhne und Arbeitsbedingungen betreffen, die normalerweise in Tarifverträgen festgelegt werden (§ 77 Abs. 3, BetrVG¹), es sei denn, der Tarifvertrag erlaubt ausdrücklich eine Abweichung. Die Betriebsvereinbarung wiederum hat Vorrang vor dem Arbeitsvertrag. Wenn sich Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag in einzelnen Punkten (Themen, Sachgebieten) widersprechen, dann gilt die Betriebsvereinbarung. Allerdings gibt es eine Ausnahme: Wenn eine Regelung für den Beschäftigten im Arbeitsvertrag (objektiv gesehen) günstiger ist, geht der Arbeitsvertrag vor (Günstigkeitsprinzip; § 4 Abs. 3, TVG²).

nach: Hans-Böckler-Stiftung, Das Verhältnis von Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag, www.boeckler.de/596_44119.htm

A3 Beschreiben Sie in Ihren eigenen Worten, wie sich die Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag einerseits und zum Arbeitsvertrag andererseits verhält.

A2 a) Beschreiben Sie in Ihren eigenen Worten, wozu Betriebsvereinbarungen dienen.
b) Diskutieren Sie, warum das Thema Datenschutz in den letzten Jahren häufig Inhalt von Betriebsvereinbarungen ist (M3).

1 BetrVG = Betriebsverfassungsgesetz
2 TVG = Tarifvertragsgesetz

M5 Textbausteine aus Betriebsvereinbarungen zu Social Media

(1) Die private Nutzung sozialer Netzwerke (aktuell Facebook, Twitter, Xing etc.) ist nicht gestattet.

(2) Die Geschäftsführung ist sich bewusst, dass mit dem Aufkommen der sozialen Netzwerke die private und berufliche Nutzung des Internets nicht mehr scharf zu trennen sind. Dennoch ermuntert die [Firma] ihre Mitarbeiter ausdrücklich, die [Firmen]-Plattformen in den sozialen Netzwerken zu nutzen. Die Geschäftsführung erwartet, dass die Mitarbeiter mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umgehen.

(4) Daher wird die Dienststelle eine nicht eindeutig als dienstliche Verwendung qualifizierte Nutzung von Internet-Zugang und Mail-System dann nicht als missbräuchlich ansehen, wenn sie geringfügigen Umfangs ist und die Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt sowie nicht mit der Verursachung zusätzlicher Kosten aufgrund zusätzlicher Ressourcenbelastung des Netzes verbunden ist.

(3) Elektronische Kommunikationssysteme sind grundsätzlich für den dienstlichen Zweck bestimmt. Dazu zählen auch mit dem dienstlichen Zweck in einem sachlogischen Zusammenhang stehende Nutzungen wie zum Beispiel Informationen über aktuelle Nachrichten, Politik, Geschichte, Kultur des Reiselandes oder über die wetter- und Verkehrslage.

HBS-Archiv Betriebsvereinbarungen, Textauszüge, Themen: Social-Media-Guidelines, E-Mail-Nutzung und Internetdienste, www.boeckler.de/595.htm, abgerufen am 12.9.2017

	Private Nutzung von Social Media erlaubt? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?	Verhalten von Lena (M1)
(1)		
(2)		
(3)		
(4)		

A4 a) Diskutieren Sie in der Kleingruppe, was die einzelnen Regelungen besagen. Tragen Sie dann gemeinsam für die Regelungen (1) bis (4) in die Tabelle ein, ob laut Auszug aus der jeweiligen Betriebsvereinbarung eine private Nutzung erlaubt ist oder nicht und gegebenenfalls, unter welchen Bedingungen.

b) Wie müsste sich Lena (M1) im jeweiligen Fall verhalten? Tragen Sie ihr Verhalten in die jeweilige Spalte der obigen Tabelle ein.

c) Wählen Sie eine Regelung aus (1) bis (4) aus, für die Sie einen Dialog zwischen Lena und ihrem Chef entwerfen. Ergänzen Sie die Fotostory von M1, indem Sie in den Blanko-Polaroids auf S. 4 entsprechende Bilder skizzieren.

Fortsetzung der Fotostory **M1** (siehe Aufgabe A4c)



ERKLÄRUNGEN

Die Mitarbeiter/innen eines Betriebes ab fünf Beschäftigten dürfen einen **Betriebsrat** wählen. Dieser vertritt die Interessen aller Arbeiter/innen und Angestellten in diesem Betrieb. Dazu überwacht er die Einhaltung von Unfall- und Gesundheitsvorschriften, kann mitbestimmen, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet, wie die Pausen geregelt sind und wann Urlaub genommen wird. Bei der Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten muss der Betriebsrat angehört werden. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Im öffentlichen Dienst (z. B. Stadtverwaltung, Ministerien, staatliche Schulen) heißt der Betriebsrat Personalrat.

Eine **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** wird in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten gewählt, die noch nicht 18 Jahre alt oder Auszubildende bis 25 Jahre sind. Die Wahlen finden alle zwei Jahre statt. Die JAV kann sich zu allen Fragen, die ihre Wähler/innen betreffen, äußern. Gemeinsam mit dem Betriebsrat können Vorschläge, Maßnahmen oder Anregungen zur Kontrolle und Verbesserung der Berufsausbildung gemacht und umgesetzt werden. Auch welche gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften gelten und welche Regelungen in den Tarifverträgen oder den Betriebsvereinbarungen für Azubis enthalten sind, weiß die JAV. Sie nehmen auch regelmäßig an den Betriebsratssit-

zungen teil, um die Azubi-Interessen einzubringen.

Tarifverträge legen die Standards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest: Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeit, Urlaub und Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen und vieles andere. Tarifverträge werden in der Regel zwischen einer Gewerkschaft (Vertreter der Arbeitnehmer/innen) und einem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Sie gelten für die Mitglieder beider Tarifvertragsparteien, also für die Gewerkschaftsmitglieder und die Unternehmen, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind. Tarifverträge mit einzelnen Unternehmen nennt man Haus- oder Firmentarifverträge.

Querverweis: UE Tarifvertrag, UE Mitbestimmung, TH Mitbestimmung, UE Ständige Erreichbarkeit, [Erklärfilm Betriebliche Mitbestimmung](#)