

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

PERSONALRATSINFO MÄRZ 2011

..... KURZ INFORMIERT.... KURZ INFORMIERT.... KURZ INFORMIERT....

Arbeitnehmerdatenschutz - Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz?

Teil I: Bestandsaufnahme

Datenschutz

Im "Informationszeitalter" werden immer mehr Daten produziert. Viele Institutionen haben Interesse an diesen Daten, z. B. Finanz- und Sozialämter an Kontodaten, Polizeien an Vorratsdaten und Bewegungsprofilen, Wirtschaftsunternehmen und Werbeagenturen an Verbraucherdaten, Call-Center an Telefon- und Mailadressen, Versicherungen an Krankendaten usw. Die Datensammelwut staatlicher und privater Unternehmen scheint unermesslich zu sein und außer Kontrolle zu geraten. Ein demokratischer Rechtsstaat hat die Aufgabe, diese Daten zu schützen: das versucht er seit 1978 in Form des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Dort ist der Umgang mit Daten, die sich aus den Persönlichkeitsrechten (Selbstbestimmung, Unversehrtheit von Körper, Seele und Privatsphäre, ...) ergeben, geregelt.

Spezielle Arbeitnehmer-Datenschutzrechte allerdings fehlen. Verschiedene bereichsspezifische Vorschriften, die Arbeitnehmer betreffen, sind neben den allgemeinen Vorgaben des BDSG auch in vielen anderen Gesetzestexten (Telemediengesetz, Betriebsverfassungsgesetz und neuerdings auch im Gendiagnostikgesetz) enthalten. Anfallende Probleme bzw. Diskussionen diesbezüglich müssen also durch richterliche Einzelentscheidungen geklärt werden: Arbeitnehmerdatenschutz ist bis dato sog. Richterrecht. Allgemein gehen die Richter davon aus, dass die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wirtschaftlich und auch strukturell unterlegen und von daher besonders schutzbedürftig sind.

Arbeitnehmerdatenschutz

Die Skandale der letzten Jahre (kontinuierliche und massenhafte Überwachung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Lidl und der Deutsche Bahn-AG, die Deutsche Telekom-Affäre) haben die Politik dazu veranlasst, Grundregelungen für die "Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses" im neuen § 32 BDSG zu formulieren; diese sind seit September 2009 gültig.

Ein eigenes "Gesetz zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis (Beschäftigtendatenschutzgesetz - BDatG)" sollte bestehende Regelungen aus verschiedenen Gesetzestexten vereinheitlichen und zusammenführen sowie die noch vielen vorhandenen Lücken schließen, z. B. durch Sammlung und Bearbeitung der durch "Richterrecht" ergangenen Urteile bzw. der Vorgaben höchstgerichtlicher Instanzen. Dieses Vorhaben des ehemaligen Arbeitsministers Scholz wurde von der nachfolgenden Regierung verworfen. Die jetzige Regierungskoalition sieht vor, lediglich das bisherige Bundesdatenschutzgesetz zu ergänzen. Inzwischen wurden mehrere Entwürfe vorgelegt, die den § 32 um sehr viele und verschiedene Absätze und Ziffern (Nummern) ergänzen. Allerdings sind sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände - jeweils aus ihren speziellen Interessenlagen heraus - nicht besonders zufrieden mit dem Ergebnis. Vor allem aber Datenschützer (Datenschutzbeauftragte, Menschenrechtsinitiativen) sind empört: "handwerkliche Fehler", "gravierende inhaltliche Defizite", "Verstöße gegen europa- und verfassungsrechtliche Vorgaben", "Legalisierung der in der Vergangenheit als Skandale bekanntgewordenen Praktiken" (www.datenschutzzentrum.de) sind schon vernichtende Kritiken an den Entwürfen. Grundsätzlich wird bemängelt, dass es nicht gelingt, Datenschutz und individuelles als auch kollektives Arbeitsrecht zusammenzuführen. Unabhängig davon wird eine zunehmende Unübersichtlichkeit und Unverständlichkeit des Gesamtgesetzes sowie mangelnde Transparenz festgestellt (jeder, der sich an dieser Materie versucht, wird das nachvollziehen können!).

Und nun zum heikelsten Punkt: Rechtlich unklar ist, inwieweit der Entwurf Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst von Ländern und Kommunen erfassen soll, d. h. also, inwieweit er überhaupt auf Beschäftigte der Philipps-Universität Marburg anzuwenden ist. Wir gehen davon aus, dass wir in absehbarer Zeit dem neuen "Beschäftigtenschutz" anheim fallen werden.

Überblick Neuentwurf § 32 BDSG

Ziele der "praxisgerechten" Regelungen des Entwurfs sind:

- Nur erforderliche Daten sollen verarbeitet werden.
- Der Schutz der Mitarbeiter/innen vor Bespitzelung soll gewährleistet werden.
- Der Arbeitgeber soll verlässliche Vorgaben für Datenkompilationen erhalten.
- Der Kampf gegen Korruption soll unterstützt werden.

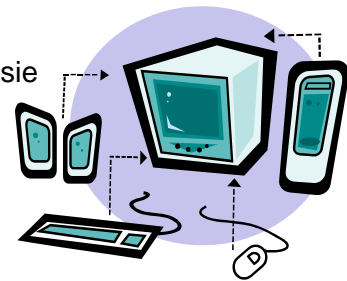
Gegenüber den Beschäftigten werden verbindliche Informationspflichten des Arbeitgebers eingeführt. Hierbei handelt es sich um Mitteilungs-, Informations-, Dokumentations- und Hinweispflichten

bezüglich des Umgangs mit Daten allgemeiner Art (z. B. Datenabgleich vor, während und nach Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses) oder spezieller Art (z. B. Gesundheitsdaten oder Eignungstests), bei Videoüberwachung (offen) oder Datenweitergabe an Dritte (z.B. Mutterkonzern). Der Arbeitgeber regelt auch den Umgang mit Daten bei Verdacht auf Straftaten, den Umgang mit dem privaten Gebrauch des Telefons und Internet und den Datenschutz bei Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Alle die hier angesprochenen Themen werden in den nächsten Ausgaben des PR-Infos in einer eigenen Rubrik "Arbeitnehmerdatenschutz" genauer beschrieben und kommentiert werden.

Das „all round“ Talent

Die Arbeitsplatzprofile in den Sekretariaten sind sehr individuell, da sie von der jeweiligen Einrichtung abhängig sind. Beratungs- und Betreuungsaufgaben sowie die Aufgaben des Organisationsmanagements erfordern ein differenziertes Spezialwissen.



Die Anforderungen und Arbeitsbedingungen der Sekretär/innen haben sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Eine „einfache“ Schreibkraft genügt nicht mehr den Anforderungen. Heutzutage müssen Sekretärinnen „all round“-Talente sein. Sie führen Beschaffungen durch, sie nehmen Personaleinstellungen vor, erledigen den Schriftverkehr in verschiedenen Sprachen, Kostenstellen und Drittmittel werden verwaltet, Termine koordiniert, Exkursionen, Tagungen und Konferenzen organisiert. Sie rechnen die Reisekosten ab, pflegen die Homepage, halten Kontakt zu den Kollegen und sind stets bereit, sich in neue Arbeitsfelder einzuarbeiten. Sie müssen immer präsent sein - Urlaub und Krankheit sind ausgeschlossen!

Die Eingruppierungen schwanken je nach Anteil der Haushalts- und/oder Fremdsprachentätigkeiten zwischen EG 3 und EG 8 (BAT VIII und BAT Vc). Weiterqualifizierungen haben zwar dazu geführt, dass Anforderungen an den Arbeitsplatz fortlaufend angepasst wurden, jedoch erfolgte keine Änderung der Arbeitsplatzbeschreibung. Alle, die sich angesprochen fühlen, sollten ihre Tätigkeitsbeschreibung überprüfen und sich von der Personalabteilung oder dem Personalrat beraten lassen.

Dienstreisen – Genehmigung und Abrechnung

Seit dem 01.01.2010 gibt es für Landesbedienstete ein neues Reisekostenrecht. Da es immer wieder zu Unsicherheiten bei der Planung, der Durchführung und der Abrechnung von Dienstreisen kommt, bietet die Universitätsverwaltung unter

http://www.uni-marburg.de/personal/infobeschaeftigte/allgemeine_informationen/reisekosten

Hilfestellung zu dem Verfahren an.

Dort finden Sie Hinweise „Rund um die Dienstreise“ - über Art und Höhe der erstattungsfähigen Kosten, Nutzung der Deutschen Bahn, Flugzeug oder eigenem PKW, Buchung von Unterkünften und Auslandsreisen etc.

Diese Hinweise sollten Beachtung finden. Bei Unklarheiten fragen Sie lieber noch einmal bei Ihren Sachbearbeiter/innen im Fachbereich oder in Ihrer Einrichtung nach. Selbstverständlich bekommen Sie auch Hilfe aus der Universitätsverwaltung. Sollten Sie alle Hinweise beachtet haben, wünschen wir Ihnen eine erfolgreiche Dienstreise.



Jahresgespräche


Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen eines Pilotprojektes in der Universitätsverwaltung und den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften und Pharmazie das Jahresgespräch eingeführt. Somit haben bisher 551 Personen selbst Erfahrungen mit diesem Instrument der Personalentwicklung machen können. Die Anzahl der tatsächlich geführten Gespräche beläuft sich auf 300 und entspricht einer durchschnittlichen Beteiligung von 58%. Die Eindrücke waren überwiegend positiv, wie die Auswertung einer anschließenden online-Umfrage belegt. Dies hat das Präsidium bewegt, dem Vorschlag der Projektgruppe zu folgen und den Beschluss zu fassen, die Jahresgespräche in drei Stufen während der nächsten drei Jahre in allen Bereichen der Philipps-Universität Marburg einzuführen. In 2011 werden die Gespräche in den o. g. Einrichtungen wiederholt und in den folgenden Bereichen eingeführt: FB 09, FB 17 und FB 21, Studienkolleg sowie Technische Abteilungen der Universitätsverwaltung. Am 10. und 14. März finden Informationsveranstaltungen im Landgrafenhaus bzw. im Hörsaal H in der Wilhelm Röpke Str. statt, in denen Frau Prof. Heilmann grundlegend wichtige Informationen vermittelt. Eine intensive Vorbereitung wird durch mehrere *Workshops* für Vorgesetzte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der inneruniversitären Weiterbildung angeboten. Eine Teilnahme wird sehr empfohlen. Nähere Einzelheiten zu den Inhalten der Jahresgespräche und zu den Terminen der Vorbereitungsseminare sind nachzulesen unter www.uni-marburg.de/jg

Urlaubsanspruch wissenschaftlicher Hilfskräfte

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben wissenschaftliche Hilfskräfte Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaub beträgt jährlich 20 Werktage, wenn wöchentlich 5 Tage gearbeitet wird. Der volle Urlaubsanspruch wird nach sechsmonatiger Tätigkeit erworben (Wartezeit). Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Wartezeit beendet, besteht ein Anspruch auf ein 1/12 des Jahresurlaubs, d. h. 2 Werktage pro Monat. Eine Übertragung in die ersten drei Monate des nächsten Jahres ist laut Bundesurlaubsgesetz möglich. Die Abgeltung des Urlaubsanspruches erfolgt durch die Reduzierung der Arbeitszeit. Er wird in Stunden berechnet, da wissenschaftliche Hilfskräfte stundenweise beschäftigt werden, erfolgt die Berechnung des Urlaubsanspruches nach unterschiedlichen Formeln. Wenden Sie sich deshalb an die zuständige Wirtschaftsverwaltung Ihres Fachbereiches.

Kündigung in der Probezeit... . Urteil Arbeitsgericht Marburg

Das Amtsgericht Marburg hat im November 2010 entschieden, dass eine Kündigung in der Probezeit nicht greift, wenn ein/e Arbeitgeber, dem Land Hessen, Arbeitsfeld bei dem gleichen Arbeitgeber der Arbeitnehmer nun in Gießen oder kennt den Arbeitnehmer und hat ihn



Arbeitnehmer/in vormals beim gleichen beschäftigt war und in ein ähnliches wechselt. Dabei spielt es keine Rolle, ob Marburg beschäftigt ist. Der Arbeitgeber bereits erprobt. Durch die Vorbeschäftigungszeiten ergeben sich somit neue Fristen für eine Kündigung und die Notwendigkeit einer plausiblen Begründung.

Nächste Ausgabe des Personalratsinfos wird im Juni erfolgen. Gibt es Themen die Sie interessieren? Gestalten Sie mit uns das Info - Anregungen und Ideen nehmen wir gerne auf personalrat@verwaltung.uni-marburg.de

**Auch wenn der Frühling kommt,
die Zeiten bleiben bisweilen frostig!**

Ihr Personalrat