

Nr. 4/Okttober 2020

Carl von Ossietzky  
**Universität  
Oldenburg**

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat



Während der Corona-Krise erscheint das PR-Aktuell nur als Online-Version, der Veröffentlichungsrhythmus richtet sich nach der aktuellen Entwicklung.

**Im Anhang auch eine Version für Beschäftigte mit Sehbehinderung.**

### **Aus dem Inhalt:**

- Videokonferenzen oder Beschäftigtendatenschutz unter Coronabedingungen
- Die Aufzeichnungsfunktion von BigBlueButton
- Verwaltungsprüfung I – ab 50 Jahre kein „Muss“!
- Schwerbehindertenvertretung begrüßt neue Inklusionsbeauftragte
- Was noch fehlt

## Videokonferenzen oder Beschäftigtendatenschutz unter Coronabedingungen

**Video- und Telefonkonferenzen** gehören zum Arbeitsalltag vieler Kolleg\*innen – ohne sie könnte die Universität ihre Aufgaben derzeit nicht erfüllen. Natürlich gab es auch vor Corona Videokonferenzen, insbesondere in Projekten, die in größeren Konsortien mit anderen Unis und Forschungseinrichtungen bearbeitet wurden. Die vorhandenen Lösungen des **Deutschen Forschungsnetzwerkes (DFN)** waren jedoch im Frühjahr dem Ansturm nicht gewachsen. Die Dienststelle reagierte und richtete – mit Zustimmung des Personalrats – das hausintern gehostete System **BigBlueButton** ein. Auch das DFN hat zusätzliche Kapazitäten geschaffen, die seinen Mitgliedern und somit auch der Carl von Ossietzky Universität zur Verfügung stehen.

Was die Funktionalität eines Konferenzsystems angeht, ist die berechtigte Forderung der Nutzer\*innen zunächst einmal, dass **Ton und Bild ohne großen Zeitversatz und ohne Aussetzer und Ruckeln** in guter Qualität übertragen werden. Der Zugang muss kontrollierbar und die Vertraulichkeit der Gespräche gesichert sein.

Dazu werden Werkzeuge für die Zusammenarbeit erwartet, etwa Präsentationen, gemeinsam genutzte Whiteboards oder auch zumindest rudimentäre Möglichkeiten zur gemeinsamen Bearbeitung von Dokumenten.

In Bezug auf **Vertraulichkeit der Konferenzinhalte ist die Ende-zu-Ende-Verschlüsselung** der Goldstandard. Bei der Ende-zu-Ende-Verschlüsselung wird der Datenstrom aus Audio und Video direkt bei den Teilnehmer\*innen verschlüsselt und entschlüsselt – durch den vermittelnden Server laufen nur verschlüsselte Daten, die dort bei korrekter Implementierung der kryptographischen Verfahren selbst von böswilligen Administrator\*innen nicht entschlüsselt werden könnten. Dieses Verfahren skaliert leider sehr schlecht und kommt daher nur für kleinere Besprechungen in Frage. Die benötigte Bandbreite bei den Teilnehmer\*innen steigt mit ihrer Anzahl, steht dort aber vor allem im Upload meistens nicht zur Verfügung. **Anschlüsse zu Hause** sind in der Regel asymmetrisch auf Konsum ausgelegt – **hohe Downloadbandbreite, aber niedrige Uploadbandbreite**.

In der Regel arbeiten Videokonferenzsysteme deshalb mit einer Transportverschlüsselung. Das heißt, der Datentransport zwischen Teilnehmer\*innen und Server ist verschlüsselt, die Audio- und Videodaten werden aber auf dem vermittelnden Server entschlüsselt und dann für den Weitertransport zu den anderen Teilnehmer\*innen der Konferenz wieder verschlüsselt. Dieses Verfahren ist wesentlich bandbreiteneffizienter und kommt daher auch für größere Konferenzen in Frage.

Der Flaschenhals bei der Bandbreite kann allerdings auch an anderer Stelle entstehen. Das X-Win (das Netz des DFN zur Versorgung der Universitäten) war zu Beginn der Coronakrise nicht sehr gut an das Telekomnetz angebunden. Wenn dann an allen Universitäten plötzlich viele Videokonferenzen stattfanden, wobei ein Teil der Beschäftigten vor Ort, der andere, über die Telekom angebunden, zu Hause saß, wurden die Übergabepunkte zwischen dem Telekomnetz und dem X-Win überlastet. In einer solchen Situation ist es egal, ob man mit einer hausinternen Lösung wie BigBlueButton oder den DFN-Diensten arbeitet, weil man um den Flaschenhals nicht herumkommt. Mittlerweile wurde die Verbindung deutlich aufgebohrt, so dass solche Probleme hoffentlich der Vergangenheit angehören.<sup>1</sup>

Neben den **eigentlichen Nutzdaten** fallen bei jedem Konferenzsystem auch **Metadaten** („Daten über Daten“) an, anhand derer man sehen kann, **wer wann mit wem** gesprochen hat. Auch diese Daten müssen geschützt werden, denn erstens erwarten Nutzer\*innen auch in Bezug auf die Metadaten Vertraulichkeit und zweitens kann **schon das Wissen um das Stattfinden einer Kommunikation** zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen genutzt werden, wenn man Informationen über die anderen Teilnehmer\*innen hat.<sup>2</sup>

Kauft die Dienststelle eine **außerhalb des Uninetzes gehostete „Lösung“** von extern ein, muss sie mit dem Dienstleister einen **Vertrag zur Auftragsverarbeitung** abschließen. Die Auftragsverarbeitung ist für uns wesentlich in der DSGVO geregelt, jedoch kannte das Bundesdatenschutzgesetz den gleichen Mechanismus schon früher. Bei der Auftragsverarbeitung erfolgt die Verarbeitung der Daten auf den technischen Einrichtungen des Dienstleisters – ausschließlich weisungsgebunden – für den Auftraggeber. Er darf die anfallenden Daten also nicht für eigene Zwecke, sondern nur für die Zwecke des Auftraggebers verarbeiten. Er darf z. B. **keine eigenen Auswertungen** durchführen oder gar anfallende Daten mit den Daten von anderen Kunden **zusammenführen**.

Sitzt der Dienstleister **außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums** in einem sogenannten Drittland, reicht ein Auftragsverarbeitungsvertrag, auch unter Verwendung der Standardvertragsklauseln der EU-Kommission, allein nicht mehr

---

1 Stefan Piger, Präsentation auf der 73. Betriebstagung des DFN (September 2020) [https://www.dfn.de/fileadmin/3Beratung/Betriebstagungen/BT73/BT73\\_Plenum\\_7\\_X-WiN.pdf](https://www.dfn.de/fileadmin/3Beratung/Betriebstagungen/BT73/BT73_Plenum_7_X-WiN.pdf) (Seite 6)

2 So funktionieren z. B. auch Scoring-Verfahren von Wirtschaftsauskunfteien. Wenn in meiner Nachbarschaft ständig Kredite platzen, schließt die Auskunftei aufgrund meines Wohnsitzes auf eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass ich auch eine schlechte Bonität habe.

ohne Weiteres aus. So wurde mit dem Schrems-2-Urteil<sup>3</sup> vom EuGH festgestellt, dass Standardvertragsklauseln zwar formal eine rechtliche Grundlage für die Auftragsverarbeitung im Drittland sein können, man aber darauf vertrauen können muss, dass in dem **Drittland ein ähnliches Schutzniveau besteht** wie innerhalb der EU. Bei den ausufernden Geheimdienstbefugnissen in den USA, und weil US-Ausländer auch kaum Möglichkeiten haben, sich gegen behördlichen Zugriff auf ihre Daten zu wehren, **ist genau das in den USA derzeit nicht gegeben**. Eine Auftragsverarbeitung ist dort nur noch mit zusätzlichen Schutzmaßnahmen möglich.<sup>4</sup>

Mittlerweile ist die Dienststelle im Begriff, **ein weiteres Videokonferenzsystem – Webex** – einzuführen. Das System wird dabei vom Hersteller, einer in England sitzenden Tochter des US-Konzerns Cisco, gehostet. Sie hat diese Maßnahme selbst datenschutzrechtlich geprüft und auch dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Personalrat kam jedoch zu einer anderen datenschutzrechtlichen Bewertung als die Dienststelle und hat daher die Einführung abgelehnt.

Laut dem vorliegenden Vertrag **behält sich Cisco vor, Metadaten der Kommunikation auszuwerten**, so dass schon gar keine echte Auftragsverarbeitung als Rechtsgrundlage mehr vorliegt.

Der Personalrat ist auch nicht überzeugt davon, dass die Datenverarbeitung vor **Zugriffen von US-Geheimdiensten** über den US-amerikanischen Mutterkonzern ausreichend geschützt ist. Die Dienststelle hält dem entgegen, dass dies nach englischem Recht, dem die englische Tochter unterliegt, jedenfalls nicht zulässig wäre.

Eine Auftragsverarbeitung in England wird grundsätzlich noch DSGVO-konform möglich sein; England ist an eine Übergangsregelung, die im Zuge der Brexitverhandlungen zwischen der EU und dem vereinigten Königreich in Bezug auf den Datenverkehr getroffen wurde, gebunden. Diese läuft jedoch zum 31.12.2020 aus. **Eine Verlängerungsoption wurde von England nicht genutzt.**

Wie die Rechtslage sich nach dem 01.01.2021 entwickelt, kann heute niemand wissen. Die Regeln der DSGVO gelten zwar als nationales Recht zunächst fort, jedoch ist eine Ausweitung von Geheimdienstbefugnissen und eine noch stärkere Zusammenarbeit mit den USA in England durchaus denkbar.

---

3 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=228677&doclang=DE>

4 Relativ unkritisch dürfte z. B. die bloße Speicherung von beim Auftraggeber verschlüsselten Daten sein.

Schon vor diesem Hintergrund ist für uns die Entscheidung, zu diesem Zeitpunkt auf diesen Anbieter zu setzen, schwer nachvollziehbar.

Da es funktionierende bestehende Lösungen gibt (die DFN-Dienste und BBB) und auch noch andere Anbieter (auch innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums) existieren, ist die Dienststelle keineswegs gezwungen, zur Aufrechterhaltung ihrer Funktionsfähigkeit unbedingt dieses Tool einzukaufen.

Der Personalrat konnte daher der Einführung von Webex nicht zustimmen; was bedeutet, dass die Angelegenheit von der Einigungsstelle (beim MWK in Hannover) verhandelt werden muss. Wie auch die niedersächsische Datenschutzbeauftragte sind wir der Auffassung, dass Corona kein Grund für die Aufweichung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, schon gar nicht im Arbeitsverhältnis, sein darf.<sup>5</sup>

Die Dienststelle hat nun eine vorläufige Regelung nach § 74 NPersVG getroffen. Dies erlaubt ihr, eine Maßnahme, die keinen Aufschub duldet, bis zum Abschluss des Nichteinigungsverfahrens vorläufig trotzdem durchzuführen. Über den weiteren Verfahrensgang werden wir berichten.

## Die Aufzeichnungsfunktion von BigBlueButton

Das Videokonferenzsystem BBB hat eine **Aufzeichnungsfunktion**, die auf den Servern und bei der Einrichtung eines Konferenzraums verfügbar gemacht werden kann. Es erscheint dann über den Videos der Konferenzteilnehmer\*innen ein Button, mit dem die **Aufzeichnung gestartet und gestoppt** werden kann. Soweit die Anmutung. **Tatsächlich zeichnet BigBlueButton in dieser Situation von vornherein die ganze Konferenz auf!** Beim Drücken des Buttons durch Moderator\*innen wird **lediglich eine Zeitmarke** gesetzt. Die nach der Konferenz herunterladbare Aufzeichnung wird **erst im Nachgang anhand der Zeitmarken aus der Gesamtaufzeichnung erzeugt**.

Diese Vorgehensweise ist **keineswegs technisch notwendig** und lediglich eine **Designentscheidung der Entwickler**. Sie war in den dem Personalrat überlassenen Unterlagen **nicht beschrieben** und somit auch **nicht Gegenstand der Zustimmung zur Einführung des Systems** gewesen. Sie widerspricht darüber hinaus den Grundsätzen der Datensparsamkeit und der Transparenz im Datenschutzrecht. Der Personalrat hat daher die Dienststelle aufgefordert, **die Aufzeichnungsmöglichkeit flächendeckend zu deaktivieren**.

---

5 <https://fd.niedersachsen.de/startseite/infothek/presseinformationen/thiel-datenschutz-darf-bei-digitalisierung-nicht-ins-hintertreffen-geraten-192129.html>

Dem ist die Dienststelle bisher **nicht** nachgekommen. Sie hält die Aufzeichnung offenbar für zulässig. Sie führt an, dass die Aufzeichnung lediglich im Arbeitsspeicher gehalten und nach der Generierung der gewollten, herunterladbaren Datei gelöscht wird.

**Der Personalrat rät bis auf Weiteres von der Nutzung der Aufzeichnungsfunktion ab.** Räume sollten ohne Aufzeichnungsfunktion konfiguriert werden; dies ist der einzige Weg, um die i. d. R. ungewollte und unerwartete Aufzeichnung der gesamten Konversation zu unterbinden. In **dieser** Konfiguration spricht ansonsten nichts gegen die Verwendung von BBB. In der Regel ist eine Aufnahme auch gar nicht sinnvoll, schließlich haben wir vor der Pandemie unsere Besprechungen in „real life“ auch nicht aufgezeichnet und sind damit gut zurechtgekommen.

## Verwaltungsprüfung I – ab 50 Jahre kein „Muss“!

Um sich auf eine E9a-Stelle im Verwaltungsdienst bewerben zu können, müssen Bewerber\*innen eine abgeschlossene Verwaltungsprüfung I oder eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung absolviert haben.

Anders ist es bei **hausintern** ausgeschriebenen Stellen: hier wird darauf hingewiesen, dass bezüglich der Verwaltungsprüfung I **Befreiungsmöglichkeiten von der Fortbildungs- und Prüfungspflicht** gemäß der Vereinbarung-VerwLG zu beachten sind. Diese Vereinbarung ist eine von verschiedenen sogenannten **81er-Vereinbarungen**, bei denen es sich um Vereinbarungen gemäß § 81 NPersVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) zwischen den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und der niedersächsischen Landesregierung handelt.

Was jedoch in den meisten **hausinternen Stellenausschreibungen** leider nicht explizit erwähnt wird, ist die Tatsache, dass **ab einem Alter von 50 Jahren** Beschäftigte von der **Fortbildungs- und Prüfungspflicht** gemäß der oben genannten Vereinbarung **befreit** sind!

Der Personalrat wünscht sich, dass sich aufgrund dieser Regelung verstärkt geeignete Kolleg\*innen auf **hausintern ausgeschriebene E9a-Stellen** bewerben!



## Schwerbehindertenvertretung begrüßt neue Inklusionsbeauftragte

Die Schwerbehindertenvertretung begrüßt unsere **neue Inklusionsbeauftragte Frau Inga Rüdebusch**, die seit dem 16.08.2020 an der Universität Oldenburg tätig ist. Sie ist der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zugeordnet und steht mit einem Stellenumfang von 25 % für diese Tätigkeit zur Verfügung. Weiterhin ist sie mit einem Stellenanteil von 50 % für das **Gesundheitsmanagement** und mit 25 % für das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** zuständig.

Der Arbeitgeber hat eine\*n Inklusionsbeauftragte\*n zu bestellen, die/der ihn in **Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen** verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX). Die Aufgaben sind sehr vielfältig. Noch ist nicht klar, ob ein\*e weitere\*r Inklusionsbeauftragte\*r für den Themenkomplex „Barrierefreiheit“ hinzukommt, was wir sehr begrüßen würden.



Timm Behrendt, Heike Gronau, Inga Rüdebusch, Jens Haake

Foto: Daniel Schmidt

Als Schwerbehindertenvertretung freuen wir uns, jetzt endlich auf Seiten des Arbeitgebers eine konkrete Ansprechpartnerin für unsere Themen zu haben. Wir haben dem Präsidium im Januar 2020 einen **Entwurf für eine Inklusions-**



**vereinbarung** vorgelegt. In einer Inklusionsvereinbarung vereinbaren Arbeitgeber und die Interessenvertretungen Inklusionsziele, die konkret auf die Universität Oldenburg zugeschnitten sind.

## Halbzeitpause bei der Schwerbehindertenvertretung

Da wir uns jetzt in der **zweiten Hälfte unserer Amtszeit** befinden, erhoffen wir uns durch die gesetzlich vorgesehene Implementierung einer Inklusionsbeauftragten ein zügigeres Vorankommen bei dem notwendigen **Umbau** der Carl von Ossietzky Universität in eine **inklusive Universität**.

## Was noch fehlt

Eigentlich wollten wir auch noch über weitere Themen berichten, da es aber zum Redaktionsschluss (05. Oktober 2020) keine Klarheit gab, müssen wir das verschieben. Es fehlt somit:

- Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA): die Arbeitsbelastung ist durch das vergangene Online-Semester stark angestiegen, eine Lösung des Problems noch nicht in Sicht
- Situation „Mobiles Arbeiten“: wer darf/soll/kann/muss in Präsenz arbeiten – auch hier gibt es noch keine definitive Aussage des Präsidiums

---

## Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:  
Der Personalrat, Petra Mende, Raum: V02 1-117  
Ammerländer Heerstr. 136 · 26129 Oldenburg  
Tel.: 0441 798-2475 · Fax: 0441 798-5845  
<https://uol.de/personalrat/> · E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.  
Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des Personalrats widerspiegeln.  
Die Informationen im PR-Aktuell können und dürfen keine rechtliche Beratung ersetzen!  
Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer gern willkommen!

# PR-Aktuell

Informationen vom Personalrat

Während der Corona-Krise erscheint das PR-Aktuell nur als Online-Version, der Veröffentlichungsrhythmus richtet sich nach der aktuellen Entwicklung.

## **Aus dem Inhalt:**

- Videokonferenzen oder Beschäftigtendatenschutz unter Coronabedingungen
- Die Aufzeichnungsfunktion von BigBlueButton
- Verwaltungsprüfung I – ab 50 Jahre kein „Muss“!
- Schwerbehindertenvertretung begrüßt neue Inklusionsbeauftragte
- Was noch fehlt

# Videokonferenzen oder Beschäftigtendatenschutz unter Coronabedingungen

Video- und Telefonkonferenzen gehören zum Arbeitsalltag vieler Kolleg\*innen – ohne sie könnte die Universität ihre Aufgaben derzeit nicht erfüllen. Natürlich gab es auch vor Corona Videokonferenzen, insbesondere in Projekten, die in größeren Konsortien mit anderen Unis und Forschungseinrichtungen bearbeitet wurden. Die vorhandenen Lösungen des Deutschen Forschungsnetzwerkes (DFN) waren jedoch im Frühjahr dem Ansturm nicht gewachsen. Die Dienststelle reagierte und richtete – mit Zustimmung des Personalrats – das hausintern gehostete System **BigBlueButton** ein. Auch das DFN hat zusätzliche Kapazitäten geschaffen, die seinen Mitgliedern und somit auch der Carl von Ossietzky Universität zur Verfügung stehen.

Was die Funktionalität eines Konferenzsystems angeht, ist die berechtigte Forderung der Nutzer\*innen zunächst einmal, dass **Ton und Bild ohne großen Zeitversatz und ohne Aussetzer und Ruckeln** in guter Qualität übertragen werden. Der Zugang muss kontrollierbar und die Vertraulichkeit der Gespräche gesichert sein.

Dazu werden Werkzeuge für die Zusammenarbeit erwartet, etwa Präsentationen, gemeinsam genutzte White-

boards oder auch zumindest rudimentäre Möglichkeiten zur gemeinsamen Bearbeitung von Dokumenten.

In Bezug auf **Vertraulichkeit der Konferenzinhalte** ist die **Ende-zu-Ende-Verschlüsselung** der Goldstandard. Bei der Ende-zu-Ende-Verschlüsselung wird der Datenstrom aus Audio und Video direkt bei den Teilnehmer\*innen verschlüsselt und entschlüsselt – durch den vermittelnden Server laufen nur verschlüsselte Daten, die dort bei korrekter Implementierung der kryptographischen Verfahren selbst von böswilligen Administrator\*innen nicht entschlüsselt werden könnten. Dieses Verfahren skaliert leider sehr schlecht und kommt daher nur für kleinere Besprechungen in Frage. Die benötigte Bandbreite bei den Teilnehmer\*innen steigt mit ihrer Anzahl, steht dort aber vor allem im Upload meistens nicht zur Verfügung. **Anschlüsse zu Hause** sind in der Regel asymmetrisch auf Konsum ausgelegt – **hohe Downloadbandbreite, aber niedrige Uploadbandbreite.**

In der Regel arbeiten Videokonferenzsysteme deshalb mit einer Transportverschlüsselung. Das heißt, der Datentransport zwischen Teilnehmer\*innen und Server ist verschlüsselt, die Audio- und Videodaten werden aber auf dem vermittelnden Server entschlüsselt und dann für den Weitertransport zu den anderen Teilnehmer\*innen der Konferenz wieder verschlüsselt. Dieses Verfahren ist

wesentlich bandbreiteneffizienter und kommt daher auch für größere Konferenzen in Frage.

Der Flaschenhals bei der Bandbreite kann allerdings auch an anderer Stelle entstehen. Das X-Win (das Netz des DFN zur Versorgung der Universitäten) war zu Beginn der Coronakrise nicht sehr gut an das Telekomnetz angebunden. Wenn dann an allen Universitäten plötzlich viele Videokonferenzen stattfanden, wobei ein Teil der Beschäftigten vor Ort, der andere, über die Telekom angebunden, zu Hause saß, wurden die Übergabepunkte zwischen dem Telekomnetz und dem X-Win überlastet. In einer solchen Situation ist es egal, ob man mit einer hausinternen Lösung wie Big-BlueButton oder den DFN-Diensten arbeitet, weil man um den Flaschenhals nicht herumkommt. Mittlerweile wurde die Verbindung deutlich aufgebohrt, so dass solche Probleme hoffentlich der Vergangenheit angehören.<sup>1</sup>

Neben den **eigentlichen Nutzdaten** fallen bei jedem Konferenzsystem auch **Metadaten** („Daten über Daten“) an, anhand derer man sehen kann, **wer wann mit wem** gesprochen hat. Auch diese Daten müssen geschützt werden, denn erstens erwarten Nutzer\*innen auch in Bezug auf die

---

1 Stefan Piger, Präsentation auf der 73. Betriebstagung des DFN (September 2020) [https://www.dfn.de/fileadmin/3Beratung/Betriebstagungen/BT73/BT73\\_Plenum\\_7\\_X-WiN.pdf](https://www.dfn.de/fileadmin/3Beratung/Betriebstagungen/BT73/BT73_Plenum_7_X-WiN.pdf) (Seite 6)

Metadaten Vertraulichkeit und zweitens kann schon das Wissen um das Stattfinden einer Kommunikation zur Erstellung von Persönlichkeitsprofilen genutzt werden, wenn man Informationen über die anderen Teilnehmer\*innen hat.<sup>2</sup>

Kauft die Dienststelle eine außerhalb des Uninetzes gehostete „Lösung“ von extern ein, muss sie mit dem Dienstleister einen Vertrag zur Auftragsverarbeitung abschließen. Die Auftragsverarbeitung ist für uns wesentlich in der DSGVO geregelt, jedoch kannte das Bundesdatenschutzgesetz den gleichen Mechanismus schon früher. Bei der Auftragsverarbeitung erfolgt die Verarbeitung der Daten auf den technischen Einrichtungen des Dienstleisters – ausschließlich weisungsgebunden – für den Auftraggeber. Er darf die anfallenden Daten also nicht für eigene Zwecke, sondern nur für die Zwecke des Auftraggebers verarbeiten. Er darf z. B. keine eigenen Auswertungen durchführen oder gar anfallende Daten mit den Daten von anderen Kunden zusammenführen.

---

2 So funktionieren z. B. auch Scoring-Verfahren von Wirtschaftsauskunfteien. Wenn in meiner Nachbarschaft ständig Kredite platzen, schließt die Auskunftei aufgrund meines Wohnsitzes auf eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass ich auch eine schlechte Bonität habe.

Sitzt der Dienstleister außerhalb des europäischen Wirtschaftsraums in einem sogenannten Drittland, reicht ein Auftragsverarbeitungsvertrag, auch unter Verwendung der Standardvertragsklauseln der EU-Kommission, allein nicht mehr ohne Weiteres aus. So wurde mit dem Schrems-2-Urteil<sup>3</sup> vom EuGH festgestellt, dass Standardvertragsklauseln zwar formal eine rechtliche Grundlage für die Auftragsverarbeitung im Drittland sein können, man aber darauf vertrauen können muss, dass in dem Drittland ein ähnliches Schutzniveau besteht wie innerhalb der EU. Bei den ausufernden Geheimdienstbefugnissen in den USA, und weil US-Ausländer auch kaum Möglichkeiten haben, sich gegen behördlichen Zugriff auf ihre Daten zu wehren, ist genau das in den USA derzeit nicht gegeben. Eine Auftragsverarbeitung ist dort nur noch mit zusätzlichen Schutzmaßnahmen möglich.<sup>4</sup>

Mittlerweile ist die Dienststelle im Begriff, ein weiteres Videokonferenzsystem – Webex – einzuführen. Das System wird dabei vom Hersteller, einer in England sitzenden Tochter des US-Konzerns Cisco, gehostet. Sie hat diese

---

3 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=228677&doclang=DE>

4 Relativ unkritisch dürfte z.B. die bloße Speicherung von beim Auftraggeber verschlüsselten Daten sein.



Maßnahme selbst datenschutzrechtlich geprüft und auch dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Personalrat kam jedoch zu einer anderen datenschutzrechtlichen Bewertung als die Dienststelle und hat daher die Einführung abgelehnt.

Laut dem vorliegenden Vertrag behält sich Cisco vor, Metadaten der Kommunikation auszuwerten, so dass schon gar keine echte Auftragsverarbeitung als Rechtsgrundlage mehr vorliegt.

Der Personalrat ist auch nicht überzeugt davon, dass die Datenverarbeitung vor Zugriffen von US-Geheimdiensten über den US-amerikanischen Mutterkonzern ausreichend geschützt ist. Die Dienststelle hält dem entgegen, dass dies nach englischem Recht, dem die englische Tochter unterliegt, jedenfalls nicht zulässig wäre.

Eine Auftragsverarbeitung in England wird grundsätzlich noch DSGVO-konform möglich sein; England ist an eine Übergangsregelung, die im Zuge der Brexitverhandlungen zwischen der EU und dem vereinigten Königreich in Bezug auf den Datenverkehr getroffen wurde, gebunden. Diese läuft jedoch zum 31.12.2020 aus. Eine Verlängerungsoption wurde von England nicht genutzt.

Wie die Rechtslage sich nach dem 01.01.2021 entwickelt, kann heute niemand wissen. Die Regeln der DSGVO gelten zwar als nationales Recht zunächst fort, jedoch ist eine Ausweitung von Geheimdienstbefugnissen und eine noch stärkere Zusammenarbeit mit den USA in England durchaus denkbar. **Schon vor diesem Hintergrund ist für uns die Entscheidung, zu diesem Zeitpunkt auf diesen Anbieter zu setzen, schwer nachvollziehbar.**

Da es funktionierende bestehende Lösungen gibt (die DFN-Dienste und BBB) und auch noch andere Anbieter (auch innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums) existieren, ist die Dienststelle keineswegs gezwungen, zur Aufrechterhaltung ihrer Funktionsfähigkeit unbedingt dieses Tool einzukaufen.

**Der Personalrat konnte daher der Einführung von Webex nicht zustimmen; was bedeutet, dass die Angelegenheit von der Einigungsstelle (beim MWK in Hannover) verhandelt werden muss. Wie auch die niedersächsische Datenschutzbeauftragte sind wir der Auffassung, dass Corona kein Grund für die Aufweichung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, schon gar nicht im Arbeitsverhältnis, sein darf.<sup>5</sup>**

---

<sup>5</sup> <https://lfd.niedersachsen.de/startseite/infothek/presseinformationen/thiel-datenschutz-darf-bei-digitalisierung-nicht-ins->

Die Dienststelle hat nun eine vorläufige Regelung nach § 74 NPersVG getroffen. Dies erlaubt ihr, eine Maßnahme, die keinen Aufschub duldet, bis zum Abschluss des Nicht-einigungsverfahrens vorläufig trotzdem durchzuführen. Über den weiteren Verfahrensgang werden wir berichten.

## **Die Aufzeichnungsfunktion von BigBlueButton**

Das Videokonferenzsystem BBB hat eine **Aufzeichnungsfunktion**, die auf den Servern und bei der Einrichtung eines Konferenzraums verfügbar gemacht werden kann. Es erscheint dann über den Videos der Konferenzteilnehmer\*innen ein Button, mit dem die **Aufzeichnung gestartet und gestoppt** werden kann. Soweit die Anmutung. **Tatsächlich zeichnet BigBlueButton in dieser Situation von vornherein die ganze Konferenz auf!** Beim Drücken des Buttons durch Moderator\*innen wird **lediglich eine Zeitmarke** gesetzt. Die nach der Konferenz herunterladbare Aufzeichnung wird erst im Nachgang anhand der Zeitmarken aus der Gesamtaufzeichnung erzeugt.

Diese Vorgehensweise ist keineswegs **technisch notwendig** und lediglich eine **Designentscheidung der Entwickler**. Sie war in den dem Personalrat überlassenen Unterlagen

nicht beschrieben und somit auch nicht Gegenstand der Zustimmung zur Einführung des Systems gewesen. Sie widerspricht darüber hinaus den Grundsätzen der Datensparsamkeit und der Transparenz im Datenschutzrecht. Der Personalrat hat daher die Dienststelle aufgefordert, die Aufzeichnungsmöglichkeit flächendeckend zu deaktivieren.

Dem ist die Dienststelle bisher nicht nachgekommen. Sie hält die Aufzeichnung offenbar für zulässig. Sie führt an, dass die Aufzeichnung lediglich im Arbeitsspeicher gehalten und nach der Generierung der gewollten, herunterladbaren Datei gelöscht wird.

Der Personalrat rät bis auf Weiteres von der Nutzung der Aufzeichnungsfunktion ab. Räume sollten ohne Aufzeichnungsfunktion konfiguriert werden; dies ist der einzige Weg, um die i. d. R. ungewollte und unerwartete Aufzeichnung der gesamten Konversation zu unterbinden. In dieser Konfiguration spricht ansonsten nichts gegen die Verwendung von BBB. In der Regel ist eine Aufnahme auch gar nicht sinnvoll, schließlich haben wir vor der Pandemie unsere Besprechungen in „real life“ auch nicht aufgezeichnet und sind damit gut zurechtgekommen.

## **Verwaltungsprüfung I – ab 50 Jahre kein „Muss“!**

Um sich auf eine E9a-Stelle im Verwaltungsdienst bewerben zu können, müssen Bewerber\*innen eine abgeschlossene Verwaltungsprüfung I oder eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder eine vergleichbare abgeschlossene Ausbildung absolviert haben.

Anders ist es bei hausintern ausgeschriebenen Stellen: hier wird darauf hingewiesen, dass bezüglich der Verwaltungsprüfung I **Befreiungsmöglichkeiten von der Fortbildungs- und Prüfungspflicht** gemäß der Vereinbarung-VerwLG zu beachten sind. Diese Vereinbarung ist eine von verschiedenen sogenannten **81er-Vereinbarungen**, bei denen es sich um Vereinbarungen gemäß § 81 NPersVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) zwischen den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen und der niedersächsischen Landesregierung handelt.

Was jedoch in den meisten hausinternen **Stellenausschreibungen** leider nicht explizit erwähnt wird, ist die Tatsache, dass **ab einem Alter von 50 Jahren** Beschäftigte von der **Fortbildungs- und Prüfungspflicht** gemäß der oben genannten Vereinbarung befreit sind!

Der Personalrat wünscht sich, dass sich aufgrund dieser Regelung verstärkt geeignete Kolleg\*innen auf hausintern ausgeschriebene E9a-Stellen bewerben!

## **Schwerbehindertenvertretung begrüßt neue Inklusionsbeauftragte**

Die Schwerbehindertenvertretung begrüßt unsere neue Inklusionsbeauftragte Frau Inga Rudebusch, die seit dem 16.08.2020 an der Universität Oldenburg tätig ist. Sie ist der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zugeordnet und steht mit einem Stellenumfang von 25% für diese Tätigkeit zur Verfügung. Weiterhin ist sie mit einem Stellenanteil von 50% für das Gesundheitsmanagement und mit 25% für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zuständig.

Der Arbeitgeber hat eine\*n Inklusionsbeauftragte\*n zu bestellen, die/der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX). Die Aufgaben sind sehr vielfältig. Noch ist nicht klar, ob ein\*e weitere\*r Inklusionsbeauftragte\*r für den Themenkomplex „Barrierefreiheit“ hinzukommt, was wir sehr begrüßen würden.





Timm Behrendt, Heike Gronau, Inga Rüdebusch, Jens Haake

Foto: Daniel Schmidt

Als Schwerbehindertenvertretung freuen wir uns, jetzt endlich auf Seiten des Arbeitsgebers eine konkrete Ansprechpartnerin für unsere Themen zu haben. Wir haben dem Präsidium im Januar 2020 einen Entwurf für eine Inklusionsvereinbarung vorgelegt. In einer Inklusionsvereinbarung vereinbaren Arbeitgeber und die Interessenvertretungen Inklusionsziele, die konkret auf die Universität Oldenburg zugeschnitten sind.



## Halbzeitpause bei der Schwerbehindertenvertretung

Da wir uns jetzt in der zweiten Hälfte unserer Amtszeit befinden, erhoffen wir uns durch die gesetzlich vorgesehene Implementierung einer Inklusionsbeauftragten ein zügigeres Vorankommen bei dem notwendigen Umbau der Carl von Ossietzky Universität in eine inklusive Universität.

## Was noch fehlt

Eigentlich wollten wir auch noch über weitere Themen berichten, da es aber zum Redaktionsschluss (05. Oktober 2020) keine Klarheit gab, müssen wir das verschieben. Es fehlt somit:

- Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA): die Arbeitsbelastung ist durch das vergangene Online-Semester stark angestiegen, eine Lösung des Problems noch nicht in Sicht
- Situation „Mobiles Arbeiten“: wer darf/soll/kann muss in Präsenz arbeiten – auch hier gibt es noch keine definitive Aussage des Präsidiums

---

## Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

**Der Personalrat, Petra Mende**, Raum: V02 1-117 Ammerländer Heerstr. 136 ·  
26129 Oldenburg Tel.: 0441 798-2475 · Fax: 0441 798-5845

<https://uol.de/personalrat/> · E-Mail: [personalrat@uni-oldenburg.de](mailto:personalrat@uni-oldenburg.de)

Der Personalrat behält sich vor, Beiträge zu kürzen oder nicht zu veröffentlichen.  
Namentlich gekennzeichnete Artikel müssen nicht unbedingt die Meinung des  
Personalrats widerspiegeln.

Die Informationen im PR-Aktuell können und dürfen keine rechtliche  
Beratung ersetzen!

**Leserbriefe, Anregungen oder Mails für das „PR-Aktuell“ sind uns immer  
gern willkommen!**