# Mobile Kommunikation

## Betriebliche Regelungen, Trends, Hinweise, Anregungen

**Achim Thannheiser**, Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Hannover

**Hier lesen Sie**

- wie der Einsatz mobiler Arbeitsmittel in Betriebs- und Dienstvereinbarungen derzeit meist geregelt ist
- wie die neuen Verhaltensmuster von Beschäftigten durch Smartphone, Tablet oder Notebook zu fassen sind
- in welchen Bereichen jetzt konkrete Regelungen zum Schutz der Belegschaft nötig sind

© Reinhard Alff

**Mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablet-PCs oder Notebooks sind für viele Beschäftigte zu selbstverständlichen Arbeitsmitteln geworden. Eine Auswertung für die Hans-Böckler-Stiftung zeigt jedoch, dass die Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Telefonanlagen und Informationstechnik dieser rasanten technischen Entwicklung hinterherhinken und notwendige Aktualisierungen darin bisher fehlen. Es empfiehlt sich daher, die sehr unterschiedlichen Möglichkeiten und Risiken – die zwischen der Nutzung eines herkömmlichen schlichten Handy-Knochens und einem schicken smarten Mini-Computer mit Telefonfunktion liegen – in entsprechenden Regelungen abzubilden.**

Mobile Geräte erleichtern die Kommunikation und beschleunigen zugleich Arbeitsprozesse. Sie lassen es zu, dass zu jeder Tages- und Nachtzeit die Beschäftigten beruflich präsent sind.[1] Insbesondere die Frage, inwieweit technische Geräte in der Freizeit und im Urlaub eingesetzt werden dürfen, ging jüngst durch die Presse und wurde in einigen großen Unternehmen inzwischen zumindest vordergründig geregelt. Erste Betriebsvereinbarungen enthalten klare restriktive Vorgaben:

- Berufliche E-Mails werden nach einer bestimmten Tageszeit nicht mehr zugestellt;
- der Internetzugang für dienstliche Zwecke ist zeitlich eingeschränkt.

Eine zentrale Frage ist dabei, wie es gelingen kann, Beschäftigte vor wachsender Entgrenzung zu schützen?[2]

Die Auswertung von 41 Betriebs- und Dienstvereinbarungen für die Hans-Böckler-Stiftung stellt einen Baustein bei ihrer Beantwortung dar.[3] Dazu wurden Vereinbarungen herausgefiltert, die Regelungen zum Umgang mit Diensthandys, Smartphones, Notebooks und neuerdings Tablets beinhalten. Inhaltlich geht es in den Vereinbarungen um

- Einsatzmöglichkeiten,
- Arbeitszeitfragen,
- Datenschutzaspekte,
- Haftungsfragen,
- Qualifizierungen für Beschäftigte und anderes mehr.

## Mitbestimmung

Nur wenige der ausgewerteten Betriebs- und Dienstvereinbarungen erfassen bereits die Chancen und Risiken der neuen Generation von Smartphones und Tablets. Das Telefonieren tritt bei diesen Geräten

1 Dazu Ruchhöft, Muss noch kurz die Welt retten, in: CuA 5/2012, 5 ff.

2 Grundlegend Klier, Enterprise 2.0 – wenn Netz und Arbeit verschwimmen, in: CuA 5/2011, 4 ff.

3 Thannheiser, Mobile Endgeräte – Handy, Smartphone, Blackberry und Tablet, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), 2013, www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mobile_endgeraete

geradezu in den Hintergrund. Smartphones und kleine Tablet-PCs stellen heute Mini-Computer mit Touch-Bildschirm dar, die

- E-Mails empfangen und senden,
- Kontakte verwalten,
- Verbindungen zum Internet herstellen,
- an sozialen Netzwerken teilnehmen,
- Nachrichten aus aller Welt aktuell bereithalten,
- den Terminkalender stets synchronisieren,
- Aufgabenlisten führen,
- an Aufgaben erinnern,
- Projekte steuern,
- häufig über GPS jederzeit ortbar sind,
- über aufgespielte Programme jederzeit abfrag- und auswertbar werden und
- jede Menge Spiele und anderes zur Ablenkung anbieten.

Einige ältere Betriebs- und Dienstvereinbarungen beschränken sich auf die Handy-Nutzung und dabei im Wesentlichen auf die Problematik privater Telefongespräche. Besonders deutlich wird dies, wenn Regelungen lediglich als Anlage zu einer vorhandenen Vereinbarung für Telefonanlagen geschaffen wurden. In neueren Vereinbarungen werden Teilaspekte der vorgenannten Nutzungen abgebildet. Notwendige Regelungen für die Möglichkeiten neuer mobiler Geräte bestehen bisher jedoch nur ansatzweise. Dabei ist die mitbestimmungsrechtliche Ausgangslage sehr gut.

## Kontrolle

Die mobilen Geräte sind häufig über GPS ständig ortbar und über aufgespielte Programme jederzeit abfrag- und auswertbar. Damit ist neben den gespeicherten Daten eine weite Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten möglich. Verstärkt wird dies durch die neue Software mit Namen MDM-Systeme (Mobile Device Management-Systeme), die sämtliche Geräte verwalten und administrieren kann.[4]

Der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht ein, bei »der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen«. Diese Vorschrift verlangt keine Absicht, diese Kontrollen auszuführen. Das Mitbestimmungsrecht wird bereits ausgelöst, wenn die Einrichtung dazu geeignet ist, die Kontrolle zu ermöglichen. Zu solchen technischen Einrichtungen gehören beispielsweise:

- automatische Zeiterfassungssysteme, Stechuhrsysteme,
- Notebooks,
- Telefonanlagen,
- Internet-Anschlüsse,
- GPS oder Unfalldatenschreiber,
- Diensthandys,
- Software und Betriebssysteme,
- Tablets-PCs und Smartphones.

Mit § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG gibt es eine inhaltsgleiche Regelung für Personalräte. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) unterscheidet hinsichtlich der Beteiligung des Personalrats danach, ob die technische Einrichtung zur Überwachung geeignet oder bestimmt ist. Dies wird von dem Gericht immer dann unterstellt, wenn die technische Einrichtung für einen Überwachungsvorgang eingesetzt werden kann.[5]

## Arbeitszeit

Neben der elektronischen Post und dem Kalender sind auch Arbeitsanweisungen, Anleitungen und beispielsweise Betriebsvereinbarungen auf dem Tablet oder Smartphone stets zur Hand und einsehbar. Die Mini-Computer sehen gut aus, sind praktisch und ihr Siegeszug ist wohl unaufhaltsam.[6]

Morgens um 6.00 Uhr in der Früh in der Straßenbahn werden schon die wichtigsten Mails vom Vorabend gecheckt und parallel zum – langweiligen – Film im Fernsehen kann ja auch noch dies und das erledigt werden. Immer und überall sind die Termine, Mails und Kontakte verfügbar. Anschalten und los geht's – kein langsames Hochfahren von Rechnern und keine komplizierten ▸ **VPN**-Verbindungen zum Unternehmen sind mehr nötig.

Erkennbar sind in den ausgewerteten Vereinbarungen erste Ansätze, die ein Ausweiten der Arbeitszeit oder eine Rufbereitschaft »durch die Hintertür« verhindern sollen.[7]

Erste betriebliche Vereinbarungen enthalten wie bereits erwähnt klare, wenn auch nicht unumstrittene Vorgaben: Bei VW beispielsweise werden berufliche E-Mails nach einer bestimmten Tageszeit nicht mehr zugestellt[8] und an anderer Stelle ist der Internetzugang für Arbeitszwecke zeitlich eingeschränkt. Aber klare Regeln für den Firmeneinsatz fehlen. Die bekannten Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG) gewähren den Betriebs- und Personalräten in diesem Bereich ein volles Beteiligungsrecht. Sie können initiativ tätig werden und neue Vereinbarungen verlangen. Über die vorgesehenen Einigungsstellen ist es möglich, Streitigkeiten abschließend beizulegen.

**»Die bekannten Mitbestimmungsrechte gewähren den Betriebs- und Personalräten in diesem Bereich ein volles Beteiligungsrecht.«**

## Datenschutz

Der Datenschutz im Sinne des Schutzes der persönlichen Daten der Beschäftigten ist meist hinsichtlich der Telefonie umfassend geregelt. Auch der Schutz der Unternehmensdaten wird in den Vereinbarungen aufgegriffen.

Ein Standardregelungspunkt ist der Schutz vor arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Sanktionen, Datenmissbrauch und Auswertungen in solchen Fällen. Der Schutz der Daten Dritter findet

4 Vertiefend Steinwender, Flöhe hüten 2.0 – Mobile Geräte im Sinne der Beschäftigten verwalten, in: CuA 9/2013, 4 ff.

5 BVerwG vom 31.8.1988, Az.: 6 P 21.86, in: PersR 1988, 271

6 Schwemmle/Wedde, Digitale Arbeit in Deutschland, Potenziale und Problemlagen, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2012, http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf

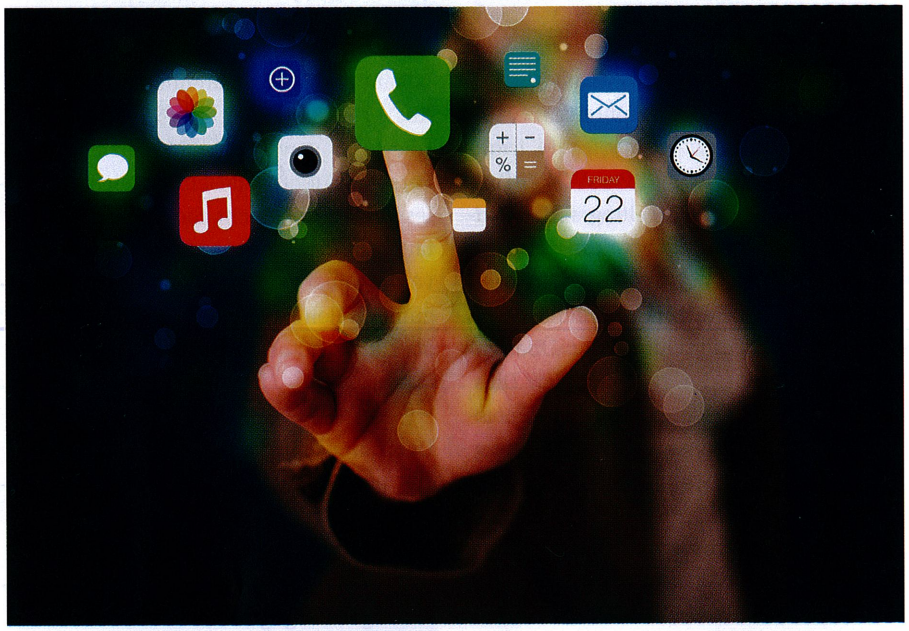
7 Gestaltungsmöglichkeiten für mobile Arbeit zeigen Nies/Vogl, Mobile Arbeit, in: CuA 9/2013, 10 ff. (11)

8 Volkswagen schickt nach Feierabend keine Mails mehr auf das Firmen-Smartphone, in: CuA 1/2012, 3

sich lediglich als pauschale Verpflichtung der Beschäftigten: »Die Rechte Dritter sind zu beachten.«

Es wird jedoch nicht ausgelotet, wo die Grenze zwischen Meinungsfreiheit und Persönlichkeitsrechten liegt, wenn Beschäftigte mittels der Geräte die sozialen Netzwerke nutzen.[9]

Internetzugänge werden – wenn überhaupt – unter Kostengesichtspunkten, Risiken des Datenverlustes und Schutzvorkehrungen gegen Schad-Software, thematisiert. Das Nutzen der verschiedensten Apps auf Smartphones und Tablets spielt bisher keine Rolle. Zudem werden




© ra2 studio, Fotolia

Mit den bestehenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen lassen sich die Herausforderungen der neuen Mobilität nicht bewältigen.

selten Möglichkeiten und Risiken des Zugangs zu sozialen Netzwerken im Internet dargestellt.

Ausgehend vom Grundrecht auf Datenschutz (Art. 2 und Art. 1 Grundgesetz) gibt es die Datenschutzgesetze im Bund und in den Bundesländern. § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist als Verbot mit einem sogenannten Erlaubnisvorbehalt konzipiert. Personenbezogene Daten dürfen demnach grundsätzlich nicht gespeichert oder verarbeitet werden, wenn dies nicht entweder durch eine (gesetzliche) Vorschrift ausdrücklich erlaubt ist oder der jeweilige Betroffene der Datennutzung ausdrücklich zugestimmt hat. Der Arbeitgeber benötigt entweder die Zustimmung der Beschäftigten (§ 4a BDSG) oder eine Betriebs-/Dienstvereinbarung, die eine Erlaubnis darstellen würde.[10]

Der Betriebsrat ist aber hinsichtlich dieser Fragen zu beteiligen:

- Welche Daten der Beschäftigten dürfen überhaupt erfasst und gespeichert werden?
- Wie dürfen diese Daten verwendet werden?
- Wie dürfen sie verknüpft und ausgewertet werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)?

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist dabei das zentrale Ziel.

Anders sieht es für Personalräte aus. Datenschutz ist in § 68 BPersVG nicht ausdrücklich als Aufgabe des Personalrats erwähnt. Aber nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat die Personalvertretung darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze von der Dienststelle durchgeführt werden. Ein direktes Mitbestimmungsrecht zum Datenschutz findet sich im BPersVG nicht.

In den Bundesländern dagegen bestehen größtenteils ausdrückliche Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung oder Veränderung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten. In der diesem Beitrag zugrunde liegenden Auswertung »Mobile Endgeräte – Handy, Smartphone, Blackberry und Tablet« für die Hans-Böckler-Stiftung findet sich eine praktische Übersicht zu den einzelnen Paragrafen der jeweiligen Länderpersonalvertretungsgesetze.

## Ergonomie

Bisher nicht geregelt sind in den Vereinbarungen Fragen zur Ergonomie der mobilen Geräte. Sie betreffen insbesondere Geräte mit kleinen Bildschirmen, mit denen E-Mails und andere Anwendungen bearbeitet werden. Gesundheitsschutz hinsichtlich Strahlungsrisiken wird zwar durchaus thematisiert; nicht jedoch der Schutz vor Überlastungen (insbesondere der Augen), Verspannungen oder Haltungsschäden.

Je mehr mit den kleinen mobilen Geräten tatsächlich gearbeitet wird, desto stärker sollte die Interessenvertretung auf die Einhaltung ergonomischer Mindeststandards drängen. Die jahrelangen Auseinandersetzungen um die richtige Bildschirmgröße, die richtige Ausrichtung und Höhe sollten nicht mit mobilen Geräten unterlaufen werden dürfen.

Gesundheit umfasst die körperliche und psychische Unversehrtheit. Dies wird bisher nur in wenigen Vereinbarungen problematisiert. Gefährdungen durch die Geräte selbst, ergonomische Mindestanforderungen und Sicherheitsansprüche sind bisher kaum in Vereinbarungen zu finden. Hinsichtlich möglicher psychischer Belastungen finden sich nur wenige Bestimmungen zur Stressvermeidung. Ebenso fehlt eine Auseinandersetzung mit dem Ausdehnen der beruflichen Belange in die Freizeit durch eine ständige Erreichbarkeit oder Sichtbarkeit von beruflichen Anforderungen (zum Beispiel E-Mails) und deren belastenden Folgen wie etwa psychische oder psychosomatische Erkrankungen.[11]

Trotz Langzeittests ist immer noch unklar, inwieweit mobiles Telefonieren und

9 Siehe dazu Social Media – Enterprise 2.0, Praxisblätter für Betriebs- und Aufsichtsräte, Hans-Böckler-Stiftung, http://boeckler.de/40453.htm und Böker/Demuth/Thannheiser/Werner, Social Media – Soziale Medien? edition der Hans-Böckler-Stiftung 281, 2013, www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_281.pdf

10 BAG vom 14.12.2004, Az.: 1 ABR 34/03

11 Siehe dazu den Beitrag von Baunack in dieser Ausgabe

Tragen des Geräts am Körper die Gesundheit gefährdet. Daher ist auf jeden Fall Vorsicht geboten.

Die Aufklärungspflichten des Arbeitgebers (§ 81 Abs. 1 BetrVG) werden in der Praxis kaum realisiert. Die Schutzmaßnahmen der §§ 9, 10 und 12 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) betreffen nicht nur den Produktions-, sondern auch den Dienstleistungsbereich. Dazu gehören dann auch entsprechende Gefährdungsanalysen. Die konkreten arbeitsplatz- oder aufgabenbezogenen Unterweisungen sind an den Erkenntnissen der Gefährdungsanalyse im Sinne von § 5 ArbSchG auszurichten.

Allgemein gilt, dass der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen hat.[12] Hierzu gehört auch die durch § 12 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Einigen sich die Betriebsparteien nicht über Art und Inhalt der Unterweisung, ist gemäß § 76 BetrVG eine Einigungsstelle zu bilden, um den Streit beizulegen.[13]

Für Personalräte ist in diesem Bereich jedoch die Rechtslage anders. Das höchste deutsche Verwaltungsgericht lehnte im Jahr 2002 die Mitbestimmung eines Personalrats bei der Befragung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG ab und sah bei der Ausfüllung der §§ 5 und 6 ArbSchG nur vorbereitende Handlungen für Maßnahmen und deshalb nur »Informations- und Anhörungsrechte«.[14] Die Mitbestimmung nach dem BPersVG greift danach erst bei Entscheidungen über konkrete technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

## Fazit

Die vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen weisen einen großen Aktualisierungsbedarf auf. Mobile Geräte werden in den Vereinbarungen bisher kaum als Arbeitsmittel mit umfassenden Einsatzmöglichkeiten wahrgenommen. Insgesamt liegt der Schwerpunkt der meisten Vereinbarungen zu stark im technischen Bereich. Er sollte durch Regelungen zu »weichen« Faktoren ergänzt werden.

Dabei geht es ebenso um Fragen der Ergonomie bei kleinen Geräten wie um Fragen der psychischen Belastung. Zudem wäre es letztlich erfreulich und angemessen, wenn sich die Interessenvertretungen intensiver mit der Entgrenzung der Arbeit auseinandersetzen und entsprechende Schutzregelungen in die Vereinbarungen aufnehmen würden.

Aber allein auf die unterschiedlichen Interessen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abzustellen, greift zu kurz. Nötig ist auch eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Verhaltensgewohnheiten der einzelnen Beschäftigten. Wie zwischen Rauchern und Nichtrauchern sollte auch zwischen Intensivnutzern und Nichtnutzern von SMS, Internet und Apps aller Art unterschieden werden.

**Autor**

**Achim Thannheiser**, Rechtsanwalt und Betriebswirt, Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Rühmkorffstraße 18, 30163 Hannover, fon 0511 99049-0, Mitglied der »br-anwälte«
» **thannheiser@thannheiser.de**
» **www.thannheiser.de**

**Lexikon**

**Virtual Private Network (VPN)** ▸ Ein virtuelles privates Netzwerk bezeichnet zum einen eine Schnittstelle zwischen zwei Netzen und zum anderen einen gesicherten Fernzugriff auf Unternehmensanwendungen.

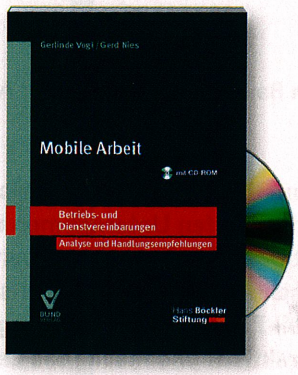
**cua-web.de**

**SERVICE**
Arbeitshilfen » Kurzauswertung ☑

12 BAG vom 8.6.2004, Az.: 1 ABR 4/03
13 BAG vom 11.1.2011, Az.: 1 ABR 104/09
14 Vergleiche BVerwG vom 14.10.2002, Az.: 6 P 7/01

**Bund-Verlag**

**Mobile Arbeit gestalten**




Gerlinde Vogl / Gerd Nies
**Mobile Arbeit**
Betriebs- und Dienstvereinbarungen
mit CD-ROM
2013, ca. 120 Seiten, kartoniert
€ 12,90
**ISBN 978-3-7663-6271-1**

Mobilität im Beruf ist für immer mehr Beschäftigte selbstverständlich. Mobile Endgeräte ermöglichen es, außerhalb der räumlichen und zeitlichen Grenzen des Betriebs zu arbeiten. Allerdings nimmt auch die Reisetätigkeit zu, nicht alles lässt sich über schnelle Datenleitungen regeln.

Mobile Arbeit zu gestalten, ist ein relativ junges Thema. Die Auswertung von 96 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt wie Betriebs- und Personalräte das Thema aufgreifen. Telearbeit, Dienstreisen, Arbeit beim Kunden und Entsendung sind wichtige Regelungsaspekte. In zehn Unternehmen sind zudem betriebliche Akteure befragt worden. Gezeigt wird die Bandbreite möglicher Regelungen. Sie können Anregungen sein, um die zahlreichen noch offenen Probleme anzugehen.

**Infotelefon:**
**0 69 / 79 50 10 -20**

**E-Mail:**
**kontakt@bund-verlag.de**

BUND VERLAG