

Mobile Endgeräte – Handy, Smartphone, Blackberry und Tablet

3. aktualisierte Auflage

Achim Thannheiser

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 3 |
| Abkürzungsverzeichnis. | 4 |
| 1 Rahmenbedingungen. | 5 |
| 2 Regelungsinhalte | 6 |
| 3 Mitbestimmungsinstrumente und -verfahren, Beteiligung von Beschäftigten und Zusammenhang zu Tarifverträgen | 32 |
| 4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme | 38 |
| 5 Beratungs- und Gestaltungshinweise | 38 |
| 6 Wesentliche rechtliche Grundlagen | 41 |
| 7 Bestand der Vereinbarungen | 46 |
| Literatur | 48 |
| Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung. | 49 |

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

↳ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Mobile Endgeräte – Handy, Smartphone, Blackberry und Tablet

Achim Thannheiser

Über den Autor:

Achim Thannheiser, selbstständiger Rechtsanwalt und Betriebswirt in Hannover, Schwerpunkt Arbeitsrecht und Beratung von Betriebs- und Personalräten, Fachbuchautor.

Copyright 2014 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Februar 2014

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Vorwort

Immer mehr Beschäftigte arbeiten unterwegs: im Verkehrsmittel, im Hotel, vorübergehend im Ausland, als Techniker, Monteure, Handlungsreisende, beim Kunden und nicht zuletzt zu Hause. Ziel dieser Auswertung ist es, Vereinbarungen zu betrachten, die sich mit der notwendigen Hardware für diese Art der Arbeitsorganisation befassen.

Wir haben insgesamt 41 Vereinbarungen herausgefiltert, die Regelungen zum Umgang mit dem Diensthandy, dem Smartphone, Notebooks und neuerdings Tablets beinhalten. Dabei geht es um Einsatzmöglichkeiten, Arbeitszeitfragen, Datenschutzaspekte, um die Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Haftungsfragen, Qualifizierungen für Beschäftigte etc. Mobile Geräte erleichtern die Kommunikation und beschleunigen zugleich Arbeitsprozesse. Wie gelingt es, dass Beschäftigte sich vor wachsender Entgrenzung schützen können? Welche Regelungen sind gut, um individuellen Freiraum zu erhalten, aber (Selbst)Ausbeutung zu begegnen. Kann Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen werden? Diese Fragen werden uns weiter beschäftigen. Die vorliegende Auswertung gibt erste Anregungen zur Bearbeitung der Fragen.

Für die Analyse wurden 41 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1996 bis 2013 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Mit den Analysen verfolgen wir nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------------------|---|
| BAG | Bundesarbeitsgericht |
| BDSG | Bundesdatenschutzgesetz |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz |
| BPersVG | Bundespersonalvertretungsgesetz |
| BR | Betriebsrat |
| BVerfG | Bundesverfassungsgericht |
| BYOD | Bring Your Own Device: Pflicht oder Möglichkeit, private Geräte dienstlich zu nutzen |
| EDV | Elektronische Datenverarbeitung |
| GG | Grundgesetz |
| GPS | Ortungssystem = Global Positioning System |
| IT-Technik | Informationstechnik, Oberbegriff für elektronische Systeme |
| MDA | Mobiler Digitaler Assistent (mobiler Computer) |
| MDM | Mobile Device Management-Systeme |
| MMS | Multimedia Messaging Service, ermöglicht z. B. den Versand von Fotos |
| Netiquette | Zusammensetzung aus Netz und Etikette: Verhaltensregeln im Internet |
| PDA | Personal Digital Assistent (vgl. MDA) |
| PR | Personalrat |
| SIM-Karte | engl. subscriber identity module, Chipkarte für den Empfang von Gesprächen und Daten in mobilen Endgeräten |
| SMS | Short Message Service: schriftliche Kurznachrichten per Telefon oder Internetdienste |
| TK-Anlagen | Telekommunikationsanlagen |
| TKG | Telekommunikationsgesetz |
| Voice over IP | Telefonverbindungen über das Internet |
| VPN | Virtual Private Network, Verbindung zwischen zwei Netzen oder gesicherter Fernzugriff auf Unternehmensnetz |
| Whats App web 2.0 | Internetdienst für Kurznachrichten und Versendung anderer Informationen Internet (2.0 steht für 2. Generation) |

1 Rahmenbedingungen

In den letzten Jahren hat sich die Welt der Telekommunikation in den Unternehmen umfassend geändert. Smartphone, Tablet und Blackberry gehören längst zu selbstverständlichen Arbeitsmitteln für viele Beschäftigte. Pocket-PC, Handhelds oder Palms sind schon fast wieder in Vergessenheit geraten. Die Telefonie mit dem Festnetzgerät stellt beinahe eine Ausnahme dar. Die Betriebsvereinbarungen zu den herkömmlichen TK-Anlagen genügen aktuellen Ansprüchen nicht mehr. In dieser Kurzauswertung wird ermittelt, ob die Betriebsvereinbarungen, die sich ehemals nur mit Telefonanlagen und IT-Technik beschäftigten, Schritt gehalten haben. Es liegen 41 Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Richtlinien vor, die Regelungen zu diesem Themenbereich enthalten.

Die neuen Geräte zur mobilen Kommunikation beinhalten sehr unterschiedliche Möglichkeiten, aber auch Risiken hinsichtlich ihrer Nutzung. Ein schlichtes Handy eignete sich noch vor wenigen Jahren fast ausschließlich zum Telefonieren. Es konnte keine E-Mails empfangen, nicht im Internet surfen und war auch nicht per GPS ortbar. Ein Smartphone verfügt über all diese und weitere Funktionen. Das früh erkannte Risiko der „ständigen Erreichbarkeit“ mittels Handy ist um das Risiko des „ständigen Präsentseins“ für berufliche Aufgaben gewachsen. Erste Betriebsvereinbarungen einiger Unternehmen enthalten klare restriktive Vorgaben: Berufliche E-Mails werden nach einer bestimmten Tageszeit nicht mehr zugestellt; der Internetzugang für berufliche Zwecke ist zeitlich eingeschränkt.

Der Zugang zu sozialen Internetnetzwerken (Social Media) ist ebenfalls mit den Geräten eröffnet. Er erfordert eigene Regelungen zum Gebrauch und zum Schutz der Beschäftigten. Dazu kommen die Regelungen zum Datenschutz, zu Gesundheitsfragen, zur Arbeitszeit im Sinne von Bereitschaftszeiten bzw. Vollarbeit sowie zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Am Ende der vorliegenden Auswertung findet sich eine Beschreibung der Kontroll- und Beteiligungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte, damit diese bei der betrieblichen Gestaltung der neuen Medien nicht außen vor stehen.

2 Regelungsinhalte

Die Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu mobilen Endgeräten enthalten regelmäßig wiederkehrende formale Inhalte, die hier nicht gesondert erwähnt werden. Sie wurden teils eigenständig, teils als Anhang zu Rahmenvereinbarungen oder als Teil einer Regelung zu TK-Anlagen abgeschlossen. Es wird beschrieben, welche Nutzungsmöglichkeiten erlaubt bzw. nicht erlaubt sind. Nur wenige Vereinbarungen eröffnen Qualifizierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Regelmäßig beschränken sie jedoch die Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle und beschreiben Folgen von arbeitsrechtlich relevanten Verstößen. Abschließend werden die unterschiedlichen Formen der Beteiligung der Interessenvertretungen vorgestellt.

2.1 Geräte- und Nutzungsarten

Die ausgewerteten Vereinbarungen zeigen, dass je nach eingesetzten Geräten und Nutzungsmöglichkeiten unterschiedlich umfangreiche Bestimmungen nötig sind. Die technische Entwicklung wird in der zeitlichen Abfolge der Vereinbarungen erkennbar und daran, wie Unternehmen mit Geboten und Verboten versuchen, die neuen Möglichkeiten zuzulassen und nicht gewünschte Effekte zu vermeiden.

Je nach Geräte- und Nutzungsart sind die Regelungsbedürfnisse unterschiedlich. Beispielsweise möchten Unternehmen, die freien Internetzugang gewähren, insbesondere ihre Anlagen und Einrichtungen schützen. Die Betriebs- und Personalräte müssen sich Gedanken machen, wie die Risiken für die Beschäftigten minimiert werden können.

Nachfolgend werden die in den Vereinbarungen vorhandenen grundsätzlichen Regelungen nach Geräte- und Nutzungsarten unterteilt.

2.1.1 Mobile Endgeräte – grundsätzliche Einordnung

Häufig treffen Unternehmen und Dienststellen Vereinbarungen zum Betrieb von TK-Anlagen und Rahmenvereinbarungen zur IT-Technik. Teilweise wurden diese mit neuen Anlagen für mobile Endgeräte versehen bzw. ergänzt. Teils wurden eigenständige Regelungen mit Bezug zu den Rahmenvereinbarungen geschaffen.

„Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist der Einsatz von Handys innerhalb des eigenen Virtuellen Privaten Netzes (VPN) sowie innerhalb des TK-Anlagen-Verbundes im Bezirksamt [...].“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/86/2002

Die Gleichsetzung von Smartphones mit Notebooks kommt deren Nutzungsmöglichkeiten sehr nah. Aber Smartphones verfügen über eine Funktion mehr: das Telefonieren.

„Gegenstand dieser BV sind Einführung und Betrieb von mobilen Online-Notebooks und Smartphones (nachfolgend: Geräte) in der Bank. Anlage 1 enthält die Beschreibung und die technischen Daten der eingesetzten Geräte. Gegenstand dieser BV sind außerdem alle Mobiltelefone, die bislang durch die BV Mobiltelefone vom 1.12.1998 geregelt waren.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/122/2008

Vereinzelt wird keine Vereinbarung abgeschlossen, sondern eine Richtlinie erlassen. Diese einseitige Regelung enthält keinen verbindlichen Schutz für die Beschäftigten. Sie kann jederzeit einseitig geändert werden. Zudem wird die Beteiligung der Interessenvertretung nicht erkennbar.

„Richtlinie zum Umgang mit mobilen Geräten.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090202/190/2012

Die zentrale Aufgabe einer Betriebsvereinbarung zum Thema „mobile Endgeräte“ wird aus nachfolgendem Regelungsbeispiel deutlich.

„Die Betriebsvereinbarung stellt den Schutz der Mitarbeiter vor unberechtigten Eingriffen in ihr Persönlichkeitsrecht sicher.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

2.1.2 Geräte ohne Internetzugang (Handy, Personenrufgeräte, Umgang mit Foto-/Filmkamera, Rufnummernsperre)

Die Entwicklung der Technik lässt sich an den Regelungen ablesen. Anfangs ging es insbesondere um Kosten: einerseits für private und andererseits für dienstliche Gespräche; aber auch um Kosten, die durch das Anrufen bestimmter kostenträchtiger Rufnummern zustande kommen.

„Die Nutzer von klinikumeigenen Mobiltelefonen/Datenkarten sind verantwortlich für die Transparenz der verursachten Telekommunikationskosten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/180/2008

Das Anrufen von bestimmten Rufnummern kann hohe Kosten verursachen. Besser ist es, diese zu vermeiden, als sie auf die Nutzer umzulegen.

„Die [Firma] behält sich vor, bestimmte Rufnummern zu sperren.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

Personenrufgeräte, so genannte Piepser, können lediglich eine Nachricht anzeigen. Die bzw. der Benachrichtigte ruft dann telefonisch die angegebene Nummer zurück oder geht zum gewünschten Ort. Diese Geräte werden offensichtlich zunehmend von Handys verdrängt.

„Die Nutzung eines Mobiltelefons bzw. eines Personenrufgerätes ist freiwillig.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090202/83/1998

Die Möglichkeit, mit dem Telefon fotografieren zu können, war zunächst ungewöhnlich. Heute ist dieses Angebot jedoch nicht mehr wegzudenken und die Qualitätsfrage kein Problem mehr.

„Umgang mit Foto/Videohandys

Einige der zur Verfügung gestellten Diensthandys bieten die Möglichkeit, Fotos und/oder Videos aufzunehmen. Die Verwendung dieser Funktionen kann z. B. bei der Sachverhaltsfeststellung in einem Schadenfall erforderlich sein. Sofern die Möglichkeit besteht, ist dem Einsatz einer digitalen Fotokamera der Vorzug zu geben.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

2.1.3 Geräte mit Internetzugang (Smartphone, MDA, Tablet)

Die Zugangsmöglichkeit zum Internet bedeutete zuerst ein Kostenrisiko, dann Sorge um den Datenschutz und Verschwiegenheitspflichten. Dazu kommt das Bedürfnis, den Beschäftigten klar vorzuschreiben, was sie im Internet nicht machen dürfen. Das schlichte Verbot, den Zugang zum Internet zu nutzen, weicht zunehmend klaren Anweisungen dafür, was mittels Internet erlaubt ist.

„Mobiltelefone sind aus Kostengründen nicht für den Zugang ins Internet zugelassen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Ein Smartphone verfügt über die Funktionen E-Mail und Internet. Damit werden bei Nutzung in der Öffentlichkeit der Datenschutz und bei der nachfolgenden Regelung in einer Bank auch das Bankgeheimnis zu Risiken. Allerdings lässt folgende Bestimmung die Beschäftigten damit allein, wie sie diese Risiken vermeiden sollen.

„Die Internet-Nutzung sowie der externe e-mail-Versand dienen ausschließlich zur Unterstützung bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben und sind unter Wahrung einer größtmöglichen Sicherheit und mit hoher Sorgfaltspflicht insbesondere auch in Bezug auf die Wahrung des Datenschutzes und des Bankgeheimnisses einzusetzen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Als realitätsfern erweist sich das nachfolgende Verbot. Wie sollen die Beschäftigten beispielsweise die Inhalte von E-Mails erkennen, wenn sie diese nicht öffnen dürfen? Welche Inhalte sind „verfassungswidrig“? Wie lässt sich sicher vermeiden, dass sie auf das Tablet gelangen? Und: Sollten sie sich auf dem Tablet befinden – darf man dieses nicht mehr ins Unternehmen mitbringen?

„Es ist strikt untersagt, Angebote, Medien oder Nachrichten mit verfassungswidrigen, volksverhetzenden oder pornografischen Inhalten abzufragen, zu öffnen, zu speichern, in den Betrieb einzubringen, zu kopieren oder diese in irgendeiner Form weiterzuleiten.“

🔑 LANDVERKEHR, 090300/153/2007

Solche pauschalen Regelungen wälzen die Verantwortung auf die Beschäftigten ab. Sie sind jedoch auch für das Unternehmen letztendlich nicht hilfreich, denn: Nicht nachvollziehbare, unklare Regelungen lassen sich nicht einhalten. Arbeitsrechtliche Sanktionen würden damit ins Leere laufen.

Auch das Unternehmen kann jedoch die Verantwortung für die Sperrung unzulässiger Inhalte übernehmen und es nicht bei Verboten belassen.

„Durch die Systemadministration erfolgt dabei eine Sperrung von Seiten, deren Inhalte offensichtlich keine dienstliche Notwendigkeit erkennen lassen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Der weite Geltungsbereich der nachfolgenden Regelung zeigt, dass die neuen Nutzungsmöglichkeiten realisiert wurden.

„Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung regelt den Einsatz von stationären und mobilen elektronischen Kommunikationsmitteln durch die Mitarbeiter und umfasst die Kommunikationsdienste im Intranet und im Internet, wie E-Mail, Voice over IP, soziale Netzwerke (web 2.0), mobile messaging (Whats App etc.).“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

2.1.4 Internetnutzung

Die Möglichkeit, mit dem mobilen Endgerät im Internet aktiv zu sein, wird von Unternehmen zunehmend gefördert.

„Die stetig wachsende Beliebtheit von sozialen Netzwerken (Social Media) ist für Unternehmen [...] von großer Bedeutung. Menschen vernetzen sich auf unterschiedlichsten Portalen zu privaten und fachlichen Themen. Auch die Mitarbeiter im [...] Konzern nutzen zunehmend Social Media im privaten wie auch im beruflichen Umfeld und werden so – bewusst oder unbewusst – zu Botschaftern unseres Unternehmens. Gerade in Social Media verschwimmen aber private und berufliche Inhalte. Selbst, wenn sich ein Mitarbeiter privat äußert, wird er auch häufig in der Rolle als Mitarbeiter der [Firma] von der Netz-Gemeinde wahrgenommen. So kann eine private Äußerung schnell als offizielle Firmenmeinung verstanden werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/219/2011

Offen bleibt in dieser Regelung: Was passiert, wenn die als „Firmenmeinung“ verstandene private Äußerung von der Firma nicht gewünscht ist? Was passiert, wenn Kritik am eigenen Arbeitgeber geäußert wird? Wo ist die Grenze zwischen Loyalität einerseits und Meinungsfreiheit andererseits?

Die Nutzung des Internets bedeutet einerseits eine Vereinfachung und Entlastung, andererseits die Gefahr missbräuchlicher Nutzung. Je klarer dabei beschrieben wird, was genau nicht erlaubt ist, desto einfacher ist es solch eine Regelung zu verstehen und umzusetzen. Eine längere Formulierung erscheint dann sinnvoll und verhindert Abgrenzungsprobleme.

„Die [Firma] behält sich vor, Inhalte zentral zu sperren. Unabhängig von einer Sperrung dürfen rechtswidrige und damit unzulässige Angebote und Inhalte nicht abgerufen werden. Angebote und Inhalte sind insbesondere rechtswidrig und unzulässig, wenn sie gegen Bestimmungen des Strafgesetzbuches verstoßen, den Krieg verherrlichen, offensichtlich geeignet sind, Kinder oder Jugendliche sittlich schwer zu gefährden, Menschen, die sterben oder schweren körperlichen oder seelischen Leiden ausgesetzt sind oder waren, in einer die Menschenwürde verletzenden Weise darstellen und ein tatsächliches Geschehen wiedergeben, ohne dass ein überwiegendes berechtigtes Interesse gerade an dieser Form der Berichterstattung vorliegt; eine Einwilligung ist unbeachtlich, in sonstiger Weise die Menschenwürde verletzen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

Auch klare Regeln zur Netiquette können sinnvoll und hilfreich sein.

„Es gelten folgende Grundsätze: Jeder Benutzer ist für sein Handeln im Internet eigenverantwortlich und darf sich nicht als jemand anderes ausgeben. Einbruchsversuche über das Internet in ein anderes System sind strikt untersagt. [...] Bei der Kommunikation über das Internet gelten die gleichen Umgangsformen, wie bei der persönlichen oder telefonischen Kommunikation, d. h. dass das Verhalten gegenüber anderen Kommunikationspartnern im Internet in keiner Weise aufrührerisch, belästigend oder diffamierend sein darf.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

Nachvollziehbare arbeitsrechtliche Anordnungen schränken die Nutzung ein. Ihre Missachtung kann vom Arbeitgeber mit arbeitsrechtlichen Mitteln (Abmahnung etc.) geahndet werden. Je offener bzw. unpräziser die verwendeten Begriffe („größtmögliche Sicherheit wahren“), desto weniger klar ist für die Beschäftigten, was genau von ihnen verlangt wird. Andererseits kann ein Unternehmen auch keine arbeitsrechtlichen Sanktionen auf unklare Anweisungen stützen.

2.1.5 Dateidownload

Das Problembewusstsein hinsichtlich des Dateidownloads hat sich erheblich verändert. Beim Handy geht es vorrangig um Kosten, Belastungsrisiken und den Schutz der Geräte.

„Handys bieten vielfältige Möglichkeiten, sich Dateien herunter zu laden. Dazu gehören z. B. Klingeltöne, Musikstücke, Bilder oder Spiele. Der Download von Dateien verursacht in der Regel Kosten und kann im Einzelfall zu Schäden am Handy führen (Viren etc.) Der Download von Dateien jeder Art auf Diensthandys ist nicht gestattet. Ausnahmen im begründeten Einzelfall sind durch den Produktbereich [...] zu genehmigen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

Beim Smartphone können nicht mehr nur Musikstücke Kosten verursachen, sondern auch tausende Apps.

„Dem Nutzer ist jedes Laden/Installieren von kostenpflichtigen Applikationen („Apps“) zu Lasten des Arbeitgebers untersagt, es sei denn, diese Applikation wurde seitens des Arbeitgebers zur Nutzung empfohlen und freigegeben. Im Rahmen der privaten Nutzung kann der Nutzer Apps herunterladen, die Kosten trägt er selbst.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Auch Bestimmungen über zu große Datenmengen wurden aufgenommen – heute eher ein untergeordnetes Problem.

„Die Nutzung von Radio- bzw. TV-Angeboten über das Internet sowie das Herunterladen von Musik-, Bild- und Videodateien aus dem Internet belastet durch die auszutauschende Datenmenge das EDV-System der [Firma] erheblich. Aus diesem Grund ist die Nutzung entsprechender Angebote und Möglichkeiten aus nicht betrieblich veranlassten Gründen generell verboten.“

🔑 LANDVERKEHR, 090300/153/2007

Heute ist die Gefährdung der Firmennetze und -daten über Schadsoftware das zentrale Thema.

„Laden Sie keine Dateien aus unbekanntem oder ungeprüften Quellen herunter.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

2.1.6 Datenversand

Smartphones und Tablets können auf ihnen gespeicherte oder über sie zugängliche firmeneigene Daten und Programme öffentlich zugänglich machen. Dies wird in der Regel nicht erlaubt.

„Bei der privaten Nutzung sind das Aufspielen (Upload) von Daten und Programmen in das Internet sowie das Herunterladen (Download) von Programmen, Dateien und Software sowie deren Installation nicht erlaubt.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090300/271/2008

Ein weiteres Problem stellt der öffentliche Zugang zu unverschlüsselt versandten Informationen dar. Dabei wird gern auf den Vergleich mit einer Postkarte zurückgegriffen, die auch jeder lesen kann, der sie zu Händen bekommt. Damit die versendeten Daten nicht von beliebigen Netznutzern mitgelesen werden können, müssen sie vorher verschlüsselt werden.

„Versand von Informationen bzw. Datenträgern
Informationen ab Standard-Schutzbedarf dürfen auf elektronischem Weg nur verschlüsselt über öffentliche Netze übertragen werden.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

2.1.7 Nutzungsbeschreibungen

Wer das tragbare Gerät auf welche Weise nutzen darf, sollte geregelt werden. Insbesondere sollte die Frage beantwortet werden: Wie kann die Nutzung durch unbefugte Dritte verhindert werden?

„Tragbare Computer und sonstige Netzzugangsgeräte. Die zur Nutzung überlassenen dienstlichen Laptops, Handheld/Pocket-PCs o. Ä. sind außerhalb der [Bank] unter Verschluss zu halten. Im Umgang mit diesen haben die Mitarbeiterinnen eine besondere Sorgfaltspflicht walten zu lassen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Was konkret unter „besonderen Sorgfaltspflichten“ zu verstehen ist, bleibt unklar. Die Idee, die Geräte wegzuschließen, wird der Realität nicht gerecht – denken wir beispielsweise an eine Bahnreise, bei der kein Safe für Wertgegenstände angeboten wird.

Der Begriff Softphone vermittelt den Eindruck, dass es sich um ein mobiles Telefon handelt. Tatsächlich ist es jedoch eine Software.

„Softphone

Ein Softphone ist eine Software-Anwendung, die über einen Computer Telefonverbindungen herstellen kann. Dazu werden Peripheriegeräte wie Headsets, Telefonhörer oder Mikrofon und Lautsprecher verwendet.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

Eine Voicebox ist eigentlich ein Anrufbeantworter, wobei sich merkwürdigerweise der Begriff Mailbox durchgesetzt hat. Können die Informationen auf der Mailbox von verschiedenen Personen abgehört werden, ergibt sich datenschutzrechtlicher Handlungsbedarf.

„Voicebox

Eine Voicebox ist ein in einem zentralen System eingerichteter Speicher für Sprachnachrichten, der einem internen Festnetzanschluss zugeordnet ist.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

Die persönlichen Nachrichten auf einer Mailbox sollten nur von der Person abgehört werden dürfen, der diese Telefonnummer zugeordnet ist.

„Mailbox

Auf Wahl bestimmter Verbindungen kann eine automatische Durchsage mit nachgehender Sprachaufzeichnung des Anrufes aktiviert werden (zentraler Anrufbeantworter). Der Zugang ist nur dem Beschäftigten, der die Mailbox benutzt, gestattet. Das Abhören der Mailbox durch die Anwendungssystembetreuung u. a. wird durch geeignete technische Maßnahmen ausgeschlossen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/86/0

2.1.8 E-Mail-Nutzung

E-Mails, die nachts auf dem Rechner in der Firma eingehen, werden erst am nächsten Morgen bearbeitet. Die E-Mails, die auf dem Smartphone eingehen, können jederzeit bearbeitet werden. Damit geht die Befürchtung einher, dass sich Höchstarbeitszeiten auflösen.

„Smarthones, MDAs (mit E-Mail Funktion)

Grundsätzlich steht innerhalb der Firma ein so genannter E-Mail Push-Service zur Verfügung, d. h. beim Eintreffen von E-Mails, werden diese automatisch auch auf ein Endgerät z. B. Smartphone oder MDA weitergeleitet.“

🔑 ELEKTRO, 090202/173/2008

Das Haupteinfallstor für Schadsoftware sind E-Mails. Daher bedarf es klarer Regeln, wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben.

„Vor dem Öffnen einer E-Mail ist zu beachten, dass der Absender einen eindeutigen fachlichen Bezug zum Unternehmen hat. Ohne Rücksprache mit dem EDV-Administrator dürfen nur E-Mailanhänge mit den Endungen doc, xls, pps, pdf, jpg, dot, tiff, gif, swf, indd, psd, zip, rar, fid, msg und .bmp geöffnet werden.“

🔑 LANDVERKEHR, 090300/153/2007

In manchen Vereinbarungen gelingt die Abgrenzung weniger eindeutig.

„E-Mails und Anhänge von unbekanntem oder verdächtigen Absendern sollten nicht geöffnet werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Durch das Verbot der privaten Nutzung des E-Mail-Systems werden alle Mails zu dienstlicher Post. Damit gelten die allgemeinen Regeln für Dienstpost und nicht mehr die Regeln des Persönlichkeitsschutzes der Beschäftigten. Demnach darf der Arbeitgeber diese Mails weiterleiten und lesen.

„Die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Systems ist nicht erlaubt. Alle E-Mails werden als dienstlich behandelt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/504/2011

Wenn die Abgrenzung zwischen privater und dienstlicher Mail-Post nicht so streng gewollt ist, dann ist die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ein Schutz vor unbefugtem Zugriff durch den Arbeitgeber.

„Wurde im Falle unvorhergesehener Ereignisse wie Unfall, Krankheit oder kurzfristigem Urlaub keine Abwesenheitsnotiz erstellt bzw. keine Weiterleitung oder Freigabe eingerichtet, kann auf Antrag des Vorgesetzten vom IT-Support eine Abwesenheitsnotiz eingerichtet werden. Darüber hinaus kann bei unvorhergesehenen Ereignissen nach Zustimmung des Betriebsrates durch den Vorgesetzten Einsicht in das Postfach genommen werden. Der Betriebsrat wird über einen Antrag auf Einsicht in ein Postfach schnellstmöglich, spätestens jedoch innerhalb eines Arbeitstages, entscheiden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

2.1.9 SMS/MMS-Nutzung

Das „Simsen“ ist zum Volkssport geworden. Es ersetzt einerseits viele Telefonate, kann sich jedoch andererseits als Zeitfresser erweisen. Einige Vereinbarungen schränken dies ein.

„SMS/MMS dürfen nur eingeschränkt und in erster Linie für Geschäftszwecke genutzt werden.“

🔑 PAPIERGEWERBE, 090202/159/2010

Teils wird der zeitliche Aufwand weniger problematisch angesehen, aber eine Trennung der Kosten für erforderlich gehalten.

„Twin-Bill Verfahren

Für private Telefonate und andere Dienste (z. B. SMS, MMS usw.) wird auf Wunsch der/des jeweiligen Mobilfunkteilnehmer/in eine 2. PIN-Nummer eingerichtet (Twin-Bill Verfahren).“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

Die Frage der Gleichbehandlung und des sozialen Friedens im Betrieb bei unterschiedlichen Nutzungsgewohnheiten der Beschäftigten wird nicht thematisiert. Aber gilt hier nicht auch die Idee von „Raucherbereichen“ und „Rauchpausen“? Nämlich die Trennung von „privatem Vergnügen“ und Vermeidung von Störungen der Kolleginnen und Kollegen? Es lohnt sich zumindest darüber nachzudenken und zu erwägen, ob eine Regelung sinnvoll und notwendig ist.

2.1.10 Nutzungsumfang, Nutzungsgrenzen

Die private Nutzung auszuschließen ist nicht mehr zeitgemäß, sofern Unternehmen Wert darauf legen, von ihren Beschäftigten in den sozialen Netzwerken positiv dargestellt zu werden. Gelegentlich wird jedoch ein Ausschluss geregelt.

„Die Nutzung der bereitgestellten IT-Systeme ist nur zur dienstlichen Aufgabenerfüllung gestattet.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

Eingriffe in die Software und Systemkonfiguration sind in der Regel nicht erwünscht.

„Der Benutzer darf selbstständig keine Veränderungen an der Hard- und Softwarekonfiguration vornehmen, soweit es nicht zu seinem Aufgabenbereich gehört.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Für die Beschäftigten stellt es eine hervorragende Lösung dar, wenn das Unternehmen die missbräuchliche Nutzung von vornherein durch technische Maßnahmen ausschließt.

„Der Zugriff auf für das Unternehmen gefährliche und strafrechtlich bedenkliche Inhalte wird soweit technisch möglich nach Absprache mit Human Resources und Betriebsrat blockiert.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090300/271/2008

2.2 Qualifizierungsregelungen

Die zahlreichen Möglichkeiten der modernen Geräte erfordern vor der Nutzung eine Qualifizierung. In den Vereinbarungen wird diesbezüglich Unterschiedliches geregelt: Das Spektrum

reicht von einfachen Einweisungen mit Überreichen der Bedienungsanleitung, über Schulungen u. a. zum kostenbewussten Umgang, bis hin zur Bestimmung, dass auch künftig wiederholt geschult wird.

„Jede Mitarbeiterin wird in die Benutzung ihres Handys eingewiesen und erhält darüber hinaus eine Bedienungsanleitung.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/86/2002

Etwas einseitig an den Interessen der Unternehmen ausgerichtet sind Schulungen, die sich nur mit Kosten, Ressourcen-Schonung und Sicherheit beschäftigen. Die Fragen hinsichtlich Gesundheitsschutz und Ergonomie sind beispielsweise nicht geregelt.

„Schulungen/Qualifizierungen

Die Mitarbeiterinnen erhalten alle für den Einsatz und die Anwendung der IT-Systeme notwendigen und geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen, um eine qualitätsgerechte Nutzung zu gewährleisten. Darin enthalten sind auch Informationen, die den Mitarbeiterinnen ermöglichen, die Systeme kostenbewusst und ressourcenschonend einzusetzen. Gleichzeitig erfolgt damit eine ständige Sensibilisierung zur Beachtung und zum Umgang in Bezug auf die Einhaltung der Sicherheitsanforderungen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Auch die Einbindung der mobilen Geräte als Arbeitsgeräte in die Arbeitsabläufe ist ein wichtiges Thema, das sich für die Beschäftigten nicht von allein erschließt.

„Schulung

Die [Firma] verpflichtet sich, die Angestellten im Hinblick auf den Einsatz der neuen Technik und die damit verbundenen Arbeitsabläufe einzuarbeiten sowie fortlaufend zu schulen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090203/4/1995

Dem Umgang mit sozialen Netzwerken wird nachfolgend besonders Rechnung getragen. Dabei steht nicht die Technik im Vordergrund, sondern das Verhalten der Nutzer und insbesondere ihr Umgang mit Social Media.

„Die Gesellschaften sollen den Mitarbeitern Schulungen über die Inhalte und die Nutzung von Social Media, über den Umgang mit sowie das Verhalten innerhalb von Social Media anbieten, sofern solche Schulungen zum Zwecke der Nutzung von Social Media für erforderlich erachtet werden. Die Schulungen sollen während der jeweiligen betrieblichen Arbeitszeit stattfinden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/219/2011

2.3 Datenschutz und Datensicherheit

Mit mobilen Endgeräten werden Daten aller Art empfangen, weitergeleitet und abgeschickt. Daher gilt es, verschiedene Aspekte zu regeln: den Schutz von sensiblen Unternehmensdaten bzw. von personenbezogenen Daten sowie die entsprechenden Pflichten der Beschäftigten. Unternehmen möchten dabei einerseits belehrend und aufklärend tätig sein, andererseits sich selbst absichern. Daher werden Beschäftigte häufig aufgefordert, entsprechende Verpflichtungserklärungen zu unterschreiben. Auch die Speicherung der Daten der Beschäftigten erfordert deren Zustimmung, soweit keine andere zulässige Ermächtigungsgrundlage vorliegt, z. B. ein Gesetz.

Hier kommt den Qualifizierungspflichten (vgl. Kap. 2.2) des Unternehmens eine tragende Rolle zu. Nachfolgend werden die Schutzregeln aufgezeigt, unterschieden nach Art der Daten. Ein Informationsblatt wird der Kompliziertheit des Themas nicht gerecht.

„Beschäftigten, denen die Nutzung des Mobiltelefons ermöglicht wird, sind anhand eines Informationsblattes gesondert auf die Speicherung der Daten und den Umgang mit personenbezogenen Daten hinzuweisen. Der Beschäftigte bestätigt, daß er das gesonderte Informationsblatt zur Kenntnis genommen hat.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/70/1998

2.3.1 Daten der Beschäftigten

Es werden die unterschiedlichsten Datenarten bezogen auf die Nutzer generiert. Es bietet sich an, diese zuerst zu klassifizieren und zu definieren.

„Verkehrsdaten

Verkehrsdaten sind Daten, die bei der Erbringung eines Telekommunikationsdienstes erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, § 3 Nr. 30 TKG. Dazu gehören z. B. die Nummer des Anrufers und des Angerufenen, die Dauer und der Zeitpunkt des Gespräches.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

„Inhaltsdaten

Inhaltsdaten sind Daten, in denen der Inhalt einer Nachricht gespeichert ist. Inhaltsdaten sind z. B. der Wortlaut einer Sprachnachricht in einem Sprachspeicher oder der gespeicherte Inhalt einer Faxnachricht.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

„Abrechnungsdaten

sind Daten, die für die Abrechnung aus den Verkehrsdaten ermittelt und in Verbindung zu den Bestandsdaten gebracht werden, z. B. Datum, Uhrzeit und Dauer eines Anrufs sowie die gewählte Rufnummer.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

„Vertragsdaten

sind Bestandsdaten, die für die Abwicklung und Abrechnung von Leistungen im Rahmen eines Vertrages erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, z. B. die Bahnstelle und Rahmenkostenstelle (zusammengefasst auch als Kostenstelle bezeichnet), das Unternehmen, dem die Kostenstelle zugeordnet ist, sowie der Kostenstellenverantwortliche.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

Zudem müssen folgende Aspekte beschrieben und geklärt werden: Zu welchem Zweck werden diese Daten erfasst? Werden sie gespeichert? Wenn ja: wo? Werden die Daten im Unternehmen oder bei Dritten weiterverarbeitet?

„Zweckbestimmung bei privaten Telefonaten

Die Verarbeitung von nicht anonymisierten mitarbeiter/innen-bezogenen Daten aus privaten Festnetz- sowie Mobiltelefongesprächen erfolgt ausschließlich zu den Zwecken einer ordnungsgemäßen Errechnung der Telefongebühren, einer Prüfung der Richtigkeit der abgerechneten Daten und einer betriebswirtschaftlicher Betrachtung (im Rahmen

der Anlage 3). Eine Verarbeitung der nicht anonymisierten privaten mitarbeiter/innen-bezogenen Daten zu anderen Zwecken ist – mit Ausnahme der Regelung in Nr. 1.6 und 3.2 – unzulässig.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

Werden Daten gespeichert, muss geregelt sein, wann eine Löschung erfolgt.

„Speicherung von nicht anonymisierten Daten aus Privatgesprächen
Damit in Zweifelsfällen die Mitarbeiter/innen ihre privaten Telefonabrechnungen überprüfen können, bleiben alle mitarbeiter/innen-bezogenen Daten der privaten Telefonate auch nach der Abrechnung noch über einen Zeitraum von zwei Monaten gespeichert.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

2.3.2 Unternehmensdaten

Auf dem Handy können sich Kundenadressen befinden; auf einem Smartphone weitere Kontaktdaten. Auf Tablets sind ggf. Vertragsdaten, Geschäftsrichtlinien und möglicherweise Geschäftsgeheimnisse gespeichert. Daher sind Schutzregeln und Verhaltensmaßgaben aus Sicht der Unternehmen unabdingbar.

„Schutz betrieblicher Informationen
Die Nutzung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Mitarbeiter/innen der [Firma] ist nur im Rahmen der beruflichen Aufgabenerfüllung (z. B. zur Pflege von Vertragsbeziehungen: Mitarbeiterin = Kunde) gestattet. Im Rahmen der Datenaktualisierung darf der Mitarbeiter nur auf seine eigenen Bestandsdaten bzw. auf die des von ihm kommissarisch betreuten Bereichs zugreifen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

Auch eigene Software oder Hardware soll teilweise nicht aus dem Einflussbereich des Unternehmens gelangen.

„Die Mitnahme betriebseigener Hard- und Software zur Nutzung auf Dienstreisen bzw. von zu Hause ist nur mit Einverständnis der vorgesetzten Führungskraft erlaubt, es sei denn, es handelt sich um eine vom Unternehmen vorgesehene Arbeitsweise im Rahmen des Aufgabengebiets.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

Schließlich geht es in den Vereinbarungen um den Schutz des Unternehmens oder der Dienststelle vor Schadsoftware, die beim Rückspielen von Daten ins eigene Netz gelangen könnte.

„Übertragung von Handydaten in das städtische Netzwerk
Die Datenübertragung in das städtische Netzwerk über USB- oder Bluetooth-Schnittstellen ist nicht gestattet. Ausnahmen genehmigt im Einzelfall der/die Bürgermeister/in.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

2.3.3 Schutzrecht von Daten Dritter

Die Rechte Dritter könnten beispielsweise beeinträchtigt werden, wenn bestimmte Leistungsmerkmale der mobilen Geräte ohne ihre Zustimmung genutzt würden.

„Leistungsmerkmale, die neben Anrufenden und Angerufenen Dritte betreffen, wie beispielsweise Lauthören, Rufweiserschaltung etc. dürfen nur im Einvernehmen mit den jeweils Betroffenen genutzt werden. Das Einvernehmen ist entbehrlich, wenn diese Leistungsmerkmale üblicherweise zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben von Betroffenen eingesetzt werden (z. B. Rufweiserschaltung im Sekretariat, Anrufübernahme des Kundenberaters etc.).“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/122/2008

Das unbemerkte Aktivieren des Mikrofons am mobilen Gerät wäre zugleich eine unzulässige Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten sowie eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten Dritter, die abgehört würden.

„Mikrofone dürfen nur am jeweiligen Endgerät und nicht von außerhalb angeschaltet werden.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/143/2006

Den allzu lockeren Umgang mit Handys beim Telefonieren mit Kunden und beim Arbeiten am Tablet will nachfolgende Regelung unterbinden.

„Vertrauliche Daten sind so zu schützen, dass Dritte keine unberechtigte Einsicht nehmen können. [...] Bei Gesprächen in der Öffentlichkeit, insbesondere in öffentlichen Verkehrsmitteln und Gebäuden sowie beim Einsatz von mobilen Telefonaten ist darauf zu achten, dass kein Unbefugter vertrauliche Informationen mithört.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

Bei den Rechten Dritter kann es sich um Schutzrechte handeln, die beachtet werden müssen.

„Lizenzbestimmungen (Wahrung der Rechte Dritter)

Die in der [Firma] eingesetzten Programme (System- und Anwendersoftware) sind lizenzrechtlich geschützt, d. h. dass die Programme nur für die an dem Arbeitsplatz zu erledigenden dienstlichen Aufgaben genutzt werden dürfen. Von den Programmen, Dateien und Dokumentationen dürfen keine Kopien erstellt werden.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

2.4 Arbeitszeit

Die ständige telefonische Erreichbarkeit sowie E-Mails, die rund um die Uhr ankommen, können den Arbeitstag unbemerkt verlängern. Die vorliegenden Vereinbarungen haben dies teilweise erkannt und wollen verhindern, dass Ruhezeiten und Freizeit beeinträchtigt werden. Die herkömmlichen Regeln zu Rufbereitschaft und Bereitschaft können mit den neuen Geräten unterlaufen werden. Daher sind begrenzende Regelungen nötig und teilweise bereits vorhanden.

2.4.1 Bereitschaftsregelungen

Die Anordnung von Bereitschaftsdiensten unterliegt der Mitbestimmung. Sie löst in vielen Fällen einen Entgeltanspruch seitens der Betroffenen aus. Konsequenterweise wird in nachfolgender Regelung die Anordnung, die Geräte empfangsbereit zu halten, als Anordnung von Rufbereitschaft verstanden.

„Die Anweisung des Arbeitgebers, Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit empfangsbereit zu halten und damit die ständige Erreichbarkeit zu gewährleisten, bedeutet, dass insoweit eine Rufbereitschaft angeordnet wird, die dann örtlich zu regeln ist.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

2.4.2 Aktivierungspflicht

Werden Arbeitszeit- und Bereitschaftsregelungen ernst genommen, ist es nicht zulässig, die Beschäftigten zur Aktivierung der mobilen Geräte rund um die Uhr zu verpflichten.

„Das Bereithalten mobiler Endgeräte außerhalb geregelter Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Ruhebereitschaft darf nicht angeordnet werden. Hiervon ausgenommen sind Beschäftigte in herausgehobenen Leitungsfunktionen und deren Stabstellen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/137/2009

Ob eine Regelung ausreicht, wonach Geräte außerhalb der Arbeitszeit freiwillig genutzt werden dürfen, mag jede Interessenvertretung für sich entscheiden. Nach Meinung des Autors werden hier die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ausgehebelt und eine unzulässige Umgehung von tariflichen und arbeitszeitgesetzlichen Vorschriften ermöglicht. Denn: Was bedeutet „von unterwegs“ für die zeitliche Lage – während oder nach der Arbeit?

„Vorrangig dient BlackBerry dem Empfang von E-Mails. Es bleibt dem Mitarbeiter überlassen, ob er die empfangenen Mails von unterwegs bearbeitet, also insbesondere beantwortet, weiterleitet, löscht.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 090300/131/2004

Wichtig ist es, die Beweislast, ob eine Nachricht zu Kenntnis genommen wurde, nicht umzukehren. Es stellt einen sicheren Schutzmechanismus für die Beschäftigten dar, wenn ihnen nur bestätigte Nachrichten bei einem Versäumnis oder dergleichen vorgehalten werden dürfen.

„Dienstplanänderungen, die auf die Mailbox gesprochen werden, haben erst Gültigkeit, wenn der Mitarbeiter sie mündlich bestätigt hat.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/169/2009

2.4.3 Erreichbarkeit - Recht auf abschalten

Die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit lässt sich grundsätzlich relativ einfach bewerkstelligen.

„Während der Pausen und nach Dienstende ist das Handy der Firma [...] auszuschalten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090202/106/2003

Nachstehend beruht die Erreichbarkeit zwar auf freiwilliger Basis. Es wird jedoch suggeriert, dass sie von Unternehmensseite erwünscht ist.

„Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet, ständig erreichbar zu sein.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/70/1998

Eine einfache Lösung stellen klare Abschaltregelungen dar, die den Arbeitgeber verpflichten, ihre Einhaltung sicherzustellen.

„Das Smartphone wird grundsätzlich während der Anwesenheit im Betrieb genutzt, außerhalb der Anwesenheit im Betrieb sind die Nutzungsmöglichkeiten eingeschränkt. Während des Zeitfensters von 18.15 Uhr bis 7.00 Uhr und an Wochenenden steht die Telefonfunktion zur Verfügung, alle anderen Anwendungen nicht.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 090202/174/2011

Eine weitere Möglichkeit: Nach der Tätigkeit differenzieren und Ausnahmen beschreiben, ohne dabei einen Anspruch durchscheinen zu lassen.

„Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet, ständig erreichbar zu sein, es sei denn, dies gehört zu ihren Aufgaben wie beispielsweise im Falle der Rufbereitschaft. E-Mails und Faxe sind nur in den Arbeitszeiten abzurufen. Hiervon ausgenommen sind Administratoren, die außerhalb der banküblichen Arbeitszeiten für den ordnungsgemäßen Geschäftsbetrieb der IT-Systeme der Bank sorgen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/122/2008

Vereinzel kann auch ein Abschalten während der Arbeitszeit gewünscht sein.

„Der Mitarbeiter kann während des Einsatzes beim Patienten das Handy ausschalten, da nicht ausreichend erwiesen ist, ob die Patienten mit Herzschrittmacher etc. einen gesundheitlichen Schaden davon tragen könnten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/169/2009

Denkbar wären darüber hinaus Regelungen, die die Beschäftigten zum Abschalten ihrer dienstlichen und privaten Geräte verpflichten, um beispielsweise im Krankenhaus jede Patientengefährdung auszuschließen. Weitergehend könnte es beispielsweise verboten sein, beim Betreten eines Operationssaales ein Handy oder dergleichen bei sich zu haben. Dies würde die Kündigung eines Arztes, der während der OP privat telefoniert, verhindern (LAG Rh-Pf v. 22.02.2011 - 3 Sa 474/09).

2.4.4 Anrechnung als Arbeitszeit

Erreichbarkeit wird maximal angerechnet, indem sie voll als Arbeitszeit anerkannt wird. So wird es beispielsweise in Krankenhäusern gehandhabt.

„Für die Mitarbeiter, die durch einen Alarmruf zum Einsatz kommen, liegt aufgrund des Auslösens des Alarmrufs die prinzipielle Zustimmung des Betriebsrates zur Verlängerung der Arbeitszeit im Falle einer effektiven Vorort-Einsatzzeit gemäß § 87 Absatz 1 Punkt 3 BetrVG vor.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/142/2010

Die Arbeitszeit kann auch wie bei einem Telearbeitsplatz angerechnet werden.

„Die Arbeitszeit zu Hause gilt wie Arbeitszeit im Unternehmen. Bei AT-Mitarbeitern ist diese Arbeitszeit durch deren Monatsgehalt abgegolten, ausgenommen Mehrarbeit im Sinne der Betriebsvereinbarung vom 12.07.1996. Bei Tarif-Mitarbeitern wird die Arbeitszeit schriftlich festgehalten. Diese Stunden werden der Gleitzeitkarte gutgeschrieben.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/451/2000

Allein die Pflicht zur Aktivierung kann einen Anspruch auf Rufbereitschaftsentgelte auslösen.

„Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit empfangsbereit zu halten und damit die ständige Erreichbarkeit zu gewährleisten, bedeutet, dass insoweit eine Rufbereitschaft angeordnet wird [...].“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

In diesem Unternehmen existieren viele verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle. Die Lösung der Erreichbarkeit und Abwesenheit wird im Team geklärt.

„Der Mitarbeiter stimmt mit seinem Vorgesetzten unter Berücksichtigung und Abwägung betrieblicher und privater Erfordernisse seine Erreichbarkeit ab. Diese orientiert sich an der im jeweiligen Team üblichen Lage der Arbeitszeit, kann aber auf Wunsch des Mitarbeiters davon abweichen. Außerhalb der abgestimmten Zeiten der Erreichbarkeit hat der Mitarbeiter im Sinne der Ruhe und Erholung das Recht, nicht erreichbar zu sein. Dazu zählen in der Regel – soweit nicht Bestandteile des jeweiligen Arbeitszeitmodells – die Abend- und Morgenstunden sowie Samstage, Sonn- und Feiertage.

Der Mitarbeiter muss außerdem die Möglichkeit haben, die ihm übertragenen Aufgaben in einer angemessenen Zeit innerhalb der üblichen Arbeitszeiten oder innerhalb der mit seinem Vorgesetzten abgestimmten Mobilarbeitszeiten erledigen zu können (Reaktionszeit).“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 080102/219/2013

2.5 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Der Datenfluss eines Smartphones währt stetig. Es ist erkennbar, wann wie lang telefoniert, Mails geschrieben, Daten ausgetauscht und im Internet gesurft wurde. Der aktuelle Standort und die Bewegungen lassen sich nachzeichnen. Die ausgewerteten Vereinbarungen zeigen: Eine einfache Ausschlussklausel stellt eine klare Grenze dar; aber auch differenzierende Bestimmungen sind möglich. Im Folgenden werden die verschiedenen Kontrollarten berücksichtigt und die Nutzungswünsche der Beschäftigten den Unternehmensinteressen im Bereich Social Media gegenübergestellt.

Ein starker Vertrauensbeweis des Unternehmens ist es, wenn es auf eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle verzichtet.

„Eine Kontrolle der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen durch das Betriebshandy [...] entfällt.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090202/104/0

„Eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle im Sinne des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG findet nicht statt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090203/4/1995

Damit dieses Verbot auch eingehalten wird, müssen klare und starke Kontrollrechte der Interessenvertretung (vgl. Kap. 3.2) bestehen. Da Vereinbarungen stets für den Streitfall verfasst werden, ist es sinnvoll, auch die Folgen eines Missbrauchs zu regeln (vgl. Kap. 2.8.3).

2.5.1 Auswertungen

Eine Vertrauenskultur hat sich allerdings noch nicht überall durchgesetzt.

„Die Auswertungen über dienstliche Verbindungen sind stichprobenweise durch den Leiter der Verwaltung oder dessen ständiger Vertreter auf die Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung überprüft werden. Hierfür werden mindestens einmal jährlich 2 v. H. der erfassten Verbindungsdatensätze oder die Verbindungsdatensätze von mindestens 2 v. H. der Beschäftigten ausgewertet. Die tatsächliche Menge richtet sich nach dem vertretbaren Aufwand. Die Auswahl der jeweils zu überprüfenden Daten erfolgt nach dem Zufallsprinzip.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/143/2006

Notwendige Auswertungen zur Abgrenzung der Privatnutzung sind durchaus nachvollziehbar. Sie schließen aber nicht automatisch eine Verhaltens- und Leistungskontrolle mit ein.

„Die nach Abs. 1 von dem jeweiligen Netzbetreiber übermittelten Telefondaten werden für die Bank zu Abrechnungs- und Nachweiszwecken erhoben, verarbeitet und gespeichert, um die Abrechnungsbeträge zu ermitteln. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle findet nicht statt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/70/1998

Darüber hinaus ist es denkbar, dass Daten zu anderen Zwecken genutzt werden. Daher ist es notwendig, den Umfang und den Nutzerkreis zu regeln.

„Zugriffsrechte/Berechtigungen

Aufzeichnungen und Auswertungen der System- oder systemnahen Software über Benutzeraktivitäten sind nur den benannten Administratoren (Anlage 1) möglich und sind ausschließlich zu folgenden Zwecken zu benutzen: Gewährleistung der System-sicherheit, Analyse und Korrektur von technischen Fehlern im System, Optimierung des Computersystems, Statistische Auswertungen ohne individuelle Kennung über den Zugriff auf Ressourcen im Netz, Missbrauchskontrolle unter Beachtung des Verfahrens gemäß Ziffer 7.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

2.5.2 Rufumleitung, Ortungsdienste

Die Ortungssysteme der GPS-fähigen mobilen Geräte ermöglichen Bewegungsprofile. Das Ausschalten schließt dies aus und ist damit die einfachste Lösung.

„In der Grundeinstellung ist der Ortungsdienst im Gerät deaktiviert. Er soll vom Nutzer nicht dauerhaft aktiviert werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Geht das nicht oder ist die Ortung manchmal beruflich erwünscht, dann bietet sich eine differenzierte Regelung mit Schutzfunktion an.

„Eine Ortung mittels GPS bzw. Mobiltelefon darf ausschließlich zur Auftragsabwicklung bzw. Einsatzplanung in der jeweiligen Einrichtung vorgenommen werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/131/2009

2.5.3 Aufschaltung in und Aufzeichnung von Gesprächen

Werden Gespräche ohne Einverständnis der handelnden Personen abgehört, wird das Arbeitsrecht verletzt und strafrechtliches Gelände betreten.

„Das Abhören und Aufzeichnen von Telefongesprächen und anderen Datenübertragungen ist rechtswidrig und strafbar. Leistungsmerkmale wie unbemerktes Abhören/Mitschneiden („silent Intrusion“) sind nicht aktiviert.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/143/2006

Auch eine Mailbox könnte unter Umständen unberechtigt abgehört werden.

„Mailbox

Auf Wahl bestimmter Verbindungen kann eine automatische Durchsage mit nachgehender Sprachaufzeichnung des Anrufes aktiviert werden (zentraler Anrufbeantworter). Der Zugang ist nur dem Beschäftigten, der die Mailbox benutzt, gestattet. Das Abhören der Mailbox durch die Anwendungssystembetreuung u. a. wird durch geeignete technische Maßnahmen ausgeschlossen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/86/0

Allerdings müssen einige Unternehmen telefonische Aufträge aufzeichnen. Sie benötigen dazu das Einverständnis der Kunden.

Eine weitere Ausnahme stellen Telefonkonferenzen dar. Sie bringen es mit sich, dass alle Beteiligten alle Beiträge mithören.

„Der Telefonkonferenzdienst ermöglicht es Nutzern beliebiger Telefonanschlüsse, sich über ein zentrales Konferenzsystem miteinander zu einer Telefonkonferenz verbinden zu lassen.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

Dies kann bei Bedarf um so genannte Web-Konferenzdienste erweitert werden.

„Unter Web-Konferenz versteht man die Möglichkeit, mehrere Anwender in einer Konferenz zusammenzuschalten, die von Datenendgeräten (z. B. PCs, Laptops etc.) mit Hilfe eines Browsers gestartet wird. In dieser Konferenz können verschiedene Anwendungen genutzt werden, wie z. B. Chat oder das gemeinsame Betrachten und Bearbeiten von Dokumenten.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/192/2012

2.5.4 Social Media-Richtlinien

Für viele Beschäftigte gehört es zum Alltag, soziale Netzwerke wie Facebook oder XING zu nutzen. Nachrichten aus dem eigenen Leben werden öffentlich getwittert, andere Nutzer teilen sie wieder ihren „Freunden“ mit. Diese Informationen berühren auch das Arbeitsleben. Gute Nachrichten über die Arbeit sind zugleich eine gute und kostenlose Werbung für das Unternehmen. Diese haben das erkannt und fördern die Nutzung von Social Media.

„Es ist sinnvoll, eine Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz vorrangig für dienstliche Zwecke entsprechend dem betrieblichen Bedarf zu fördern. Die Gesellschaften können die private Nutzung von Social Media gestatten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/219/2011

Die Unternehmen erlassen teilweise so genannte Social Media-Guidelines, die das gewünschte Verhalten der Beschäftigten beschreiben. Negative Äußerungen sind selbstverständlich nicht erwünscht.

„Unzulässig ist jede Nutzung des Gerätes, die geeignet ist, den Interessen des [...] Konzerns an einem ordnungsgemäßen Betriebsablauf oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden. Hierzu gehören auch Verstöße gegen betriebliche Regelungen und/oder Gesetze sowie Verordnungen. Darüber hinaus sind die Regelungen des [firmeninternen]-Verhaltenskodex einzuhalten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Damit klar wird, was erlaubt, was gewünscht und was verboten ist, sollte eine klare und praktische Sprache gewählt werden.

„Bei der privaten als auch der betrieblichen Nutzung von Social Media haben die Mitarbeiter ihre arbeitsvertraglichen Nebenpflichten zu beachten. Den Mitarbeitern wird ausdrücklich untersagt, den Arbeitgeber öffentlich zu beleidigen bzw. zu verleumden oder ihm übel nachzureden. Ebenso sollte es den Mitarbeitern ausdrücklich untersagt werden, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse via Social Media zu verraten. Die Empfehlungen sollten daher auf etwaige arbeitsrechtliche Konsequenzen im Falle einer missbräuchlichen Nutzung von Social Media hinweisen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/219/2011

2.6 Gesundheit

Gesundheit umfasst die körperliche und psychische Unversehrtheit. Dies wird bisher nur in wenigen Vereinbarungen problematisiert. Gefährdungen durch die Geräte selbst, ergonomische Mindestanforderungen und Sicherheitsansprüche werden bisher kaum in Vereinbarungen geregelt. Hinsichtlich möglicher psychischen Belastungen finden sich nur wenige Bestimmungen zur Stressvermeidung. Ebenso fehlt eine Auseinandersetzung mit Ausdehnung der beruflichen Belange in die Freizeit, durch eine ständige Erreichbarkeit oder Sichtbarkeit von beruflichen Anforderungen (z. B. E-Mails) und deren belastenden Folgen. Trotz Langzeittests ist immer noch unklar, inwieweit mobiles Telefonieren und Tragen des Gerätes am Körper die Gesundheit gefährdet. Daher ist Vorsicht geboten.

„Aus Gründen des Gesundheitsschutzes wird für die eingesetzten Mobiltelefone alle drei Jahre gutachterlich festgestellt, daß die Strahlenbelastung durch die Mobiltelefone nicht zu gesundheitlich absehbaren negativ beeinträchtigenden Wirkungen führt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/70/1998

Auch den Bedürfnissen Einzelner muss Rechnung getragen werden.

„Gegen Vorlage eines ärztlichen Attestes, welches gegen die Benutzung des Mobiltelefons spricht, wird der/die Mitarbeiter/in vom Gebrauch desselben entbunden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 090202/164/1998

In dieser Vereinbarung aus dem Jahr 1998 spiegelt sich noch die Angst vor Strahlenbelastungen wider. Ob heute ein Arzt ein solches Verbot attestieren würde? Unser Alltag ist inzwischen durchsetzt mit tragbaren Telefonen und anderen Geräten. In manchen Bereichen käme dieses Verbot einem Beschäftigungsverbot gleich.

2.6.1 Ergonomie

Kaum thematisiert wird die Ergonomie der Geräte. Die kleinen Bildschirme der Smartphones, mit denen beispielsweise E-Mails abgefragt und beantwortet werden, werfen aber sicherlich ebenso Fragen auf, wie die großen Bildschirme am Arbeitsplatz. Oft geht es allein darum, eine Balance zu finden zwischen wirtschaftlich Machbarem und technisch Wünschenswertem.

„Es werden vorrangig mobile Endgeräte mit technischen Eigenschaften/Einrichtungen, die den Anforderungen an die Ausstattung eines Büro- beziehungsweise Bildschirmarbeitsplatzes so weit wie möglich entsprechen, eingesetzt [...].“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/137/2009

Mindestens die geltenden Sicherheitsbestimmungen sind einzuhalten.

„Die [Firma] sorgt dafür, daß die eingesetzte neue Technik den jeweils geltenden Sicherheitsbestimmungen entspricht.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090203/4/1995

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.

2.6.2 Sicherheit bei Nutzung

Die Handynutzung im Auto ist ohne Freisprecheinrichtung nicht erlaubt.

„Für jedes Handy das in einem Fahrzeug benutzt werden muss, ist eine geeignete Freisprecheinrichtung, die dem aktuellen Sicherheitsbedürfnis entspricht, einzubauen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/86/2002

Die zwingende Alternative ist die Nutzung außerhalb des fahrenden Verkehrs.

„Das Telefonieren ohne Freisprecheinrichtung, das Versenden von SMS und die sonstige Nutzung von Handys ist nur bei stehenden Fahrzeugen und ausgeschaltetem Motor gestattet.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

2.6.3 Stressvermeidung

Die Regeln für die Arbeitszeit sollten zu großen Druck vermeiden. Aber es entspricht der allgemeinen Erwartungshaltung, dass eine E-Mail umgehend beantwortet wird.

„Die Benutzer sind verpflichtet, regelmäßig ihre elektronischen Posteingänge zu sichten und so schnell wie möglich zu bearbeiten.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Klare Regeln bei Abwesenheit können Stress verhindern und vermeiden, dass Rückstände anwachsen.

„Bei vorhersehbarer Abwesenheit von mindestens einem Arbeitstag ist der Abwesenheitsassistent mit Angabe der Abwesenheitsdauer und des Ansprechpartners zu aktivieren. Die Zeit, in welcher ein Mitarbeiter Urlaub hat, muss er im MS Outlook Terminplaner als abwesend kennzeichnen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Man kennt es aus den Kindersendungen, bei denen am Ende immer auf das Abschalten hingewiesen wird.

„Während der Pausen und nach Dienstende ist das Handy der Firma [...] auszuschalten.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090202/106/2003

2.7 Privatnutzung

Einige Vereinbarungen regeln die Kostenverteilung sowie die Frage, was während der Arbeitszeit erlaubt ist. Es geht vorwiegend darum, die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Interessen des Arbeitgebers abzugrenzen. Nicht ausdrücklich thematisiert werden die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten untereinander (vgl. Kap. 2.1.9).

Klare Regeln haben den Vorteil, dass sie einfach zu befolgen sind. Bei Missbrauch droht dann allerdings eine arbeitsrechtliche Sanktion.

„Die Nutzung zu privaten Zwecken ist strengstens untersagt; ausgenommen sind Anrufe zu Hause, die betrieblich veranlasst sind.“

🔑 ANONYM, 090202/125/2009

Rigoros und ohne jeden Zweifel schließt das folgende Verbot die Nutzung des dienstlichen E-Mail-Systems aus. Eine Regelung zur Nutzung der privaten E-Mail im Dienst fehlt allerdings. Damit sind privat dringend erforderliche Mails zulässig.

„Die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Systems ist nicht erlaubt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/504/2011

Ausnahmeregelungen wirken manchmal wie ein Privileg.

„Ausnahmen, z. B. Bereitstellung von Twin-Bill Rechnungen, genehmigt der/die Bürgermeister/in im Einzelfall.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

Eine differenzierte Beschreibung der zulässigen Privatnutzung ist umfangreicher und umständlicher, aber für die Beschäftigten nachvollziehbarer und verständlicher.

„Die private Nutzung ist nur dann zulässig, wenn die geschäftliche Aufgabenerfüllung sowie die Verfügbarkeit des IT-Systems für geschäftliche Zwecke nicht beeinträchtigt werden. Der ordnungsgemäße Arbeitsablauf sowie die Arbeitsleistung sowohl des Arbeitnehmers als auch seines Arbeitsbereiches dürfen durch die private Nutzung von Internet nicht beeinträchtigt werden.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090300/212/2010

2.7.1 Arbeitszeit und Freizeit

In der Regel geht es darum, Kosten für das Unternehmen und eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung zu vermeiden.

„Eine private Mitbenutzung der Telekommunikationseinrichtungen, Telekommunikationsverbindungen und Telekommunikationsdienste [...] ist zulässig, soweit der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird, [...] keine zurechenbaren Gebühren entstehen und in die Erfassung und Speicherung der Telekommunikationsdaten nach Maßgabe dieser Vereinbarung eingewilligt wird.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/143/2006

Werden unklare Begriffe benutzt, ist für die Beschäftigten nicht klar erkennbar, was erlaubt ist und was nicht. Die nachfolgende Regelung lässt beliebig viele Privatgespräche zu. Sie sollen aber auf das „Notwendigste“ beschränkt bleiben – ohne es zu definieren.

„Alle Mitarbeiter/innen sind gehalten, sich pro Telefonat und Fax auf das Notwendigste zu beschränken und Privatgespräche und Faxe möglichst außerhalb der Geschäfts-Spitzenzeiten zu führen bzw. zu versenden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

Die Internetnutzung wird häufig nur in Pausen und in der Freizeit erlaubt.

„Es ist innerhalb der Pausenzeiten erlaubt, den Internetzugang privat zu nutzen [...].“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Eine Regelung, die auf Vertrauen und dem Prinzip der Eigenverantwortung beruht, nimmt die Beschäftigten in die Pflicht.

„Die private Nutzung des Internets und des E-Mail Accounts, sowie die private Nutzung der Telefonanlage und der Diensthandys dürfen nur in geringem Umfang stattfinden und dürfen die Qualität und Quantität der Arbeitsleistung nicht negativ beeinflussen. Der Arbeitnehmer entscheidet grundsätzlich eigenverantwortlich, ob die Art und der Umfang seiner privaten Nutzung mit dieser Rahmenregelung vereinbar sind.“

🔑 LANDVERKEHR, 090300/153/2007

Die nachstehende Regelung orientiert sich an der Realität. Die Parteien vermeiden jede unrealistische Formulierung.

„Der gelegentliche Einsatz zu privaten Zwecken ist erlaubt, da eine vollständige Trennung der geschäftlichen und privaten Nutzung nicht praktikabel ist.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 090300/131/2004

2.7.2 Kosten, Abrechnungsdaten

Die Nutzung zeitlich über eine Kostenbegrenzung zu regeln, dürfte in Zeiten von Flatrate für Telefon und Internetnutzung kaum möglich sein.

„Privatgespräche sind bis zu einem Betrag von € 15,- pro Monat zulässig. Dies beinhaltet auch eventuell anfallende Kosten für das Surfen im Internet.“

🔑 PAPIERGEWERBE, 090202/159/2010

Die notwendigen Auswertungen für die Abrechnung von privaten Gesprächen müssen beschrieben werden.

„Auswertung von mitarbeiter/innen-bezogenen Daten aus Privatgesprächen
Die Privatgespräche werden am Anfang des Folgemonats im Abrechnungssystem ausgewertet und den Mitarbeiter/innen wie unter Nr. 3.5 beschrieben in Rechnung gestellt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

2.7.3 Twinbill/Duobill-Nutzung

Mit einer zweiten SIM-Karte zur getrennten Abrechnung der Gespräche ist das Kostenproblem gelöst.

„Eine private Nutzung der Smartphones/MDA ist über das Twinbillverfahren in angemessenem Rahmen zulässig.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/122/2008

Um die privaten und dienstlichen Kosten zu trennen, könnte eine Datenspeicherung nötig sein.

„Die nach Abs. 1 von dem jeweiligen Netzbetreiber übermittelten Telefondaten werden für die Bank zu Abrechnungs- und Nachweiszwecken erhoben, verarbeitet und gespeichert, um die Abrechnungsbeträge zu ermitteln.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/70/1998

2.7.4 Allgemeine Regeln zur Privatnutzung

„Bring your own device“ (BYOD) – eigentlich ist es praktisch für den Arbeitgeber, wenn die Beschäftigten ihre eigenen Handys oder Smartphones nutzen. Manchem Arbeitgeber scheint das aber nicht ganz geheuer zu sein. Was kaum wundert, wenn man sich in die betrieblichen Administratoren hineinversetzt, die alles verwalten müssen und die Sicherheit garantieren sollen.

„Die Benutzung von privateigenen Handys für dienstliche Zwecke ist im Rahmen dieser Dienstvereinbarung grundsätzlich gestattet.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

Man darf erwarten, dass die Kosten, die durch die Nutzung von Privatgeräten anfallen, erstattet werden. Die Trennung von privaten und dienstlichen Gesprächen gestaltet sich jedoch mitunter als kompliziert.

„Stellt ein Mitarbeiter/in sein privates Mobiltelefon für die dienstliche Nutzung zur Verfügung, so kann er/sie nach Rücksprache [...] die Grundgebühr in voller Höhe sowie die dienstlich angefallenen Gebühren gemäß Einzelnachweis über die Spesen abrechnen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 090202/164/1998

Einfacher ist der Ausschluss von Kostenerstattungen, wenn private Geräte genutzt werden.

„Kosten, die bei der Benutzung von privateigenen Handys für dienstliche Zwecke entstehen, können grundsätzlich nicht durch die Stadt [...] übernommen werden.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/127/2006

Zu klären wären allerdings auch folgende Fragen: Wer kommt für den Verlust beispielsweise während einer Dienstreise auf? Wer haftet für eine Beschädigung durch Kolleginnen oder Kollegen? Wie wird die Verschlüsselung von Unternehmensdaten auf dem privaten Gerät realisiert? Was müssen Beschäftigte beachten, wenn sie das Gerät reparieren lassen? Wie kann ein Verlust privater Daten vermieden werden, wenn die Administratoren im Betrieb diese versehentlich löschen?

2.8 Sanktionen

Die missbräuchliche Nutzung der Geräte kann durch die Beschäftigten erfolgen, etwa die unerlaubte Nutzung des Internets während der Arbeitszeit. Eine missbräuchliche Nutzung kann aber auch durch den Arbeitgeber erfolgen, der Auswertungen anfertigen lässt, die nicht zugelassen sind. In den vorliegenden Vereinbarungen werden strenge bis sehr strenge Folgen für die Beschäftigten beschrieben. Auf der Unternehmensseite führt der Missbrauch nur zu einem Nutzungs- oder Verwertungsverbot. Für die Interessenvertretungen sind gesonderte Regelungen vorgesehen und auch nötig.

Ein teures Gerät kann verloren gehen, gestohlen werden oder Viren und andere Schadsoftware in die Firma einschleusen. Daher enthalten einige Vereinbarungen Regeln zu Schadenersatzpflichten.

2.8.1 Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Sanktionen

Als sehr beschäftigtenfreundlich erweist es sich, wenn der Blick ausschließlich auf die verursachten Kosten gerichtet wird. Dabei geht es nachstehend vermutlich um die Vermeidung dienstlicher Gespräche mit dem Handy und weniger um Privatgespräche.

„Sollte bei einem Nutzer wiederholt ein Verbrauch von mehr als 60 € vorkommen, wird ein Gespräch mit dem Vorgesetzten geführt, um Möglichkeiten der Vermeidung unnötiger Handynutzung zu erörtern. Dem Betriebsrat ist die Möglichkeit einzuräumen, an diesem Gespräch teilzunehmen.“

🔑 ANONYM, 090202/125/2009

Auf das Verbot der Privatnutzung bei Missbrauch stellt nachfolgende Regelung ab.

„In Fällen der missbräuchlichen Nutzung kann neben der Einleitung arbeits- und/oder strafrechtlicher Maßnahmen die Erlaubnis zur privaten Nutzung jederzeit widerrufen oder der Umfang der privaten Nutzung jederzeit eingeschränkt werden. Diese Maßnahmen sind vorher mit dem zuständigen Betriebsrat abzustimmen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Im Folgenden wird die ganze Bandbreite möglicher Sanktionen aufgezählt, ohne klar zu benennen, welche Maßnahme wann in Betracht kommt. Dies wirkt sehr abschreckend.

„Verstöße gegen diese Vereinbarung sind mit allen gebotenen Mitteln abzustellen. Vorsätzliche oder wiederholte Verstöße führen zu disziplinarischen Maßnahmen, die je nach Schwere des Verstoßes bis zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses reichen können. Schadensersatzansprüche oder strafrechtliche Maßnahmen werden dadurch nicht eingeschränkt.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/504/2011

Gut nachvollziehbar werden Grenzen der zulässigen Nutzung, wenn die rechtlichen Grundlagen mit Beispielen verdeutlicht werden.

„Unzulässig sind ferner insbesondere Inhalte, die gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen, wie beispielsweise beleidigende, verleumderische, verfassungsfeindliche, rassistische, sexistische oder pornografische Äußerungen und Abbildungen, sowie Aufrufe kostenpflichtiger Seiten und die Installation von Programmen aus dem Internet.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

Damit dürfte allen Beschäftigten sehr deutlich werden, was mit dem dienstlichen mobilen Endgerät bzw. während der Arbeitszeit nicht erlaubt ist.

2.8.2 Auswertungsregeln

Eine schlichte, einfache und klare Regel ist das Verbot von Auswertungen und das Verbot, rechtswidrig erlangte Erkenntnisse zu verwerten.

„Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle findet nicht statt. Bei Verstoß sind darauf gestützte personelle Einzelmaßnahmen unwirksam.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

Auch grundsätzlich unzulässige Auswertungen können im Einvernehmen mit der Interessenvertretung zugelassen werden.

„Sollten Daten, die die Leistung oder das Verhalten von Mitarbeiterinnen beschreiben, unter Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung erhoben oder verarbeitet werden, so sind sie als Beweismittel nur bei gegenseitigem Einvernehmen (Vorstand und Personalrat) zulässig.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Eine weitere Möglichkeit ist die Auswertung bei einem Verdacht unter Beteiligung der Interessenvertretung.

„Sofern bei der Auswertung der begründete Verdacht entsteht, dass verbotene, aber nicht rechtswidrige Inhalte gemäß § 3 empfangen, versandt (E-Mail) oder auf solche zugegriffen (Internet) wird oder ein Verstoß gegen § 4 vorliegt, darf eine personenbezogene Auswertung durch den Arbeitgeber erfolgen. Vorher ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

2.8.3 Folgen missbräuchlicher Nutzung

Handelt der Arbeitgeber unerlaubt, darf er die gewonnenen Erkenntnisse nicht gegen die Beschäftigten verwenden.

„Missbräuchlich gewonnene Informationen und Erkenntnisse dürfen nicht verwendet werden. Die Beweispflicht dafür, dass Informationen oder Erkenntnisse nicht missbräuchlich gewonnen wurden, liegt bei [der Firma].“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Darüber hinausgehend wäre es denkbar, die Löschung der Daten und Verhinderung weiteren Missbrauchs zu regeln. Auch arbeitsrechtliche Sanktionen gegen die Verantwortlichen könnten eine abschreckende Wirkung haben.

2.8.4 Auswertung ohne Erlaubnis

Die Devise der nachfolgenden Vereinbarung lautet: Auswertungen grundsätzlich ausschließen und nur als Ausnahme ermöglichen. Unklar bleibt, wann ein begründeter Verdacht vorliegt und worauf er sich genau beziehen muss.

„Bei einem ausreichend begründeten Verdacht auf einen Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung oder gegen geltendes Recht (z. B. Strafgesetze) bei Nutzung eines von dieser Betriebsvereinbarung umfassten Dienstes darf auf Anordnung der Geschäftsführung oder der Rechtsabteilung eine gezielte Überprüfung des Gesamtdatenbestandes des verdächtigen Arbeitnehmers vorgenommen werden. Bei der Überprüfung ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte und ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090300/212/2010

Kritisch wird es, wenn mit Auswertungen die Kenntnis von Betriebsratsinterna erlangt werden könnte. Ein Unternehmen führt dafür eine Verpflichtung zur klaren Abgrenzung ein.

„Betriebsratsmitglieder haben betriebsratsrelevante E-Mails und Daten in einem Ordner ‚Betriebsrat‘ abzulegen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090300/212/2010

Rechtlich wohl nicht möglich ist, dass Arbeitnehmer automatisch einer Auswertung im privaten Bereich zustimmen, indem sie dienstliche Geräte privat nutzen.

„Durch die private Nutzung des Internetzugangs erklärt der Arbeitnehmer seine Einwilligung in die Protokollierung und Auswertung gemäß § 7 dieser Betriebsvereinbarung für den Bereich der privaten Nutzung. Insoweit stimmt er auch einer Einschränkung des Telekommunikationsgeheimnisses zu.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090300/212/2010

Erforderlich wäre eine bestenfalls schriftliche Erklärung der Betroffenen, die als Anlage zur Vereinbarung konzipiert und allen zur Unterschrift ausgehändigt wird.

2.8.5 Schadenersatzpflicht, Haftung

Mobile Geräte können herunterfallen und dadurch kaputt gehen, verloren oder gestohlen werden. Hier bedarf es klarer Haftungsregelungen.

„Bei Beschädigung bzw. Verlust des Handys haftet der Mitarbeiter nur bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz innerhalb des ersten Jahres nach Anschaffung für 100 %, innerhalb des zweiten Jahres nach Anschaffung für 60 %, innerhalb des dritten Jahres nach Anschaffung für 30 % der Anschaffungskosten.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/169/2009

Zudem gilt es, die Risiken von Viren und anderer Schadstoffsoftware und damit verbundene Schäden im System des Unternehmens zu berücksichtigen.

„Beschäftigte haften nicht für Datenverluste beim Ausfall der Geräte; ebenso haften sie nicht, wenn Dritte trotz aller betriebsüblichen Sorgfalt in Daten oder Systeme der Bank Einsicht nehmen oder diese kopieren.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/122/2008

Schwerer nachvollziehbar für die Beschäftigten sind Regelungen, die sich auf andere Regelungen und auf rechtliche Grundsätze beziehen, ohne diese klar zu benennen.

„Verstöße gegen die Sicherheitsrichtlinien können, soweit dadurch eine Schädigung des Arbeitsgeber oder eines Dritten eintritt, gegebenenfalls zu Schadensersatzpflichten im Rahmen der Arbeitnehmerhaftung führen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010502/64/2004

3 Mitbestimmungsinstrumente und -verfahren, Beteiligung von Beschäftigten und Zusammenhang zu Tarifverträgen

Der Einsatz von mobilen Endgeräten berührt zahlreiche Mitbestimmungsrechte, gesetzliche Schranken und tarifvertragliche Regelungen. Im Vordergrund steht der Schutz der Persönlichkeitsrechte, die Verfassungsrang haben und sich auch im Bundesdatenschutzgesetz wiederfinden. Mitbestimmungsrechtlich steht die mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Zentrum. Die Verbindung zu tarifvertraglichen Regelungen erfolgt beispielsweise über Bestimmungen zu Arbeitszeit und Rufbereitschaft.

3.1 Schutz der Persönlichkeitsrechte und Datenschutz

Basis ist das Grundrecht auf „informationelle Selbstbestimmung“ (BVerfG v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83 - Volkszählungsentscheidung). Damit wurde ein Grundrecht auf Datenschutz basierend auf Art. 2 und Art. 1 GG konstituiert. Die einzelnen Schutzziele wurden u. a. im Bundesdatenschutzgesetz normiert. In den vorausgehenden Kapiteln wurde dies schon an verschiedenen Stellen als Inhalt von Vereinbarungen beschrieben. Das reicht vom Verbot des Abhörens bis zur Kenntnis, welche personenbezogenen Daten wo gespeichert sind. Datenschutz ist weder im BetrVG noch in den Personalvertretungsgesetzen als Mitbestimmungsaufgabe der Betriebs- oder Personalräte erwähnt. Aber die Interessenvertretungen haben als allgemeine Aufgabe darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden (§ 80 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG; § 68 Abs. 1 Ziff. 2 BPersVG).

„Private Daten sowie privat gesendete und empfangene E-Mails dürfen in geringfügigem Umfang auf den Servern oder Arbeitsplatzcomputern gespeichert werden. Private Emails sollen in einem als ‚privat‘ gekennzeichneten Ordner abgelegt werden. Sie unterliegen grundsätzlich den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes, und dürfen außer bei Gefahr im Verzug oder Missbrauchsverdacht nicht geöffnet werden. Der Betriebsrat muss in jedem Falle der Öffnung vorher zustimmen.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

Die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung kann auch die Ermächtigungsgrundlage zur Datenerhebung im Sinne des § 13 BDSG sein.

„Darüber hinaus kann bei unvorhergesehenen Ereignissen nach Zustimmung des Betriebsrates durch den Vorgesetzten Einsicht in das Postfach genommen werden. Der Betriebsrat wird über einen Antrag auf Einsicht in ein Postfach schnellst möglich, spätestens jedoch innerhalb eines Arbeitstages, entscheiden.“

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090300/163/2009

Hier haben die Interessenvertretungen eine große Verantwortung dahingehend, was sie an Datenerhebungen und -auswertung zulassen.

3.2. Beteiligung von Betriebs- bzw. Personalrat

Die Vereinbarungen sollen die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats aufnehmen und klären, wo er vor einer Maßnahme zu fragen ist oder wo er durch die Vereinbarung zustimmt. Dies spiegelt sich in den Vereinbarungen unterschiedlich umfangreich wieder. Die Interessenvertretungen sollten stärker bedenken: Jede allgemeine Regelung bedeutet einen Verzicht auf die Mitbestimmung im Einzelfall. Die Vereinbarungen zielen auf den Schutz der Beschäftigten ab und befassen sich mit den Kontrollfunktionen der Betriebs- und Personalräte.

Die stärksten Einflussmöglichkeiten bestehen im Rahmen der vollen Mitbestimmung. Diese betrifft einerseits die Arbeitszeit oder Rufbereitschaft.

„Für die Mitarbeiter, die durch einen Alarmruf zum Einsatz kommen, liegt aufgrund des Auslösens des Alarmrufs die prinzipielle Zustimmung des Betriebsrates zur Verlängerung der Arbeitszeit im Falle einer effektiven Vor-Ort-Einsatzzeit gemäß § 87 Absatz 1 Punkt 3 BetrVG vor.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/142/2010

Andererseits unterliegt die Erweiterung der Systeme der vollen Mitbestimmung (§ 87 Abs. 6 Ziff. 6 BetrVG).

„Neue mitbestimmungspflichtige Funktionen an den Endgeräten, [...] die nicht im Vorfeld besprochen wurden und [...] möglicherweise mitbestimmungspflichtig sind, [...] werden] zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat neu verhandelt. Bis zum Abschluss der Verhandlungen dürfen diese Funktionen nicht eingesetzt werden, es sei denn, der Gesamtbetriebsrat ist mit einer vorläufigen Inbetriebnahme dieser Funktionen einverstanden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

Schließlich kann der Betriebsrat gemäß § 85 BetrVG auch bei der Lösung von Streitfällen eingebunden werden.

„Bei evtl. auftretenden Unstimmigkeiten wird der Betriebsrat informiert. Streitfälle werden unter Einbeziehung des Betriebsrates einvernehmlich gelöst.“

🔑 MASCHINENBAU, 090202/123/2008

3.2.1 Kontrollrechte, Leserechte

Der Interessenvertretung muss die Möglichkeit eingeräumt werden, die Einhaltung der Vereinbarung durch den Arbeitgeber effektiv und ohne dessen Einwilligung prüfen zu können.

„Einsichts- und Kontrollmöglichkeiten

Der Betriebsrat kann die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung jederzeit überprüfen. Hierzu können System-Protokolle, Konfigurationen und andere Informationsdokumente vom Betriebsrat angefordert werden. IuK-Systeme werden im Betrieb vorgeführt und erläutert.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/504/2011

3.2.2 Beteiligung bei Auswertungen wegen Straftaten etc.

In einigen Fällen wird vereinbart, dass vor einer aus rechtlichen Gründen notwendigen Einzelauswertung der Betriebsrat hinzugezogen wird bzw. seine Zustimmung erforderlich ist. Dabei handelt es sich um ein Schutzinstrument für die Betroffenen.

„Sonderfälle, in denen eine Überwachung des Verhaltens von Beschäftigten aus Gründen des Betriebsfriedens, des Datenschutzes, der Strafverfolgung oder aus anderen wichtigen Gründen notwendig ist, müssen mit dem Betriebsrat im Einzelfall gesondert vereinbart und mit ihm gemeinsam schriftlich festgehalten werden.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Eine derart weitgehende Beteiligung der Interessenvertretung findet sich nicht in allen Vereinbarungen.

„Bei Missbrauch und Missbrauchsverdacht sind die Geschäftsleitung und der örtliche Betriebsrat zu informieren und weitere erforderliche Maßnahmen sind zusammen zu beraten. Hiernach können z. B. Kontrollen von mitarbeiter/innen-bezogenen Daten vorgenommen und Einzelabrechnungen durch die Geschäftsleitung überprüft werden.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

3.2.3 Schutz für Gespräche und E-Mails des Betriebs-/Personalrats

Die Interessenvertretungen müssen ihre Arbeit durchführen können, ohne dass die betreffenden Inhalte durch den Arbeitgeber kontrolliert werden. Auch die Möglichkeit, zu prüfen, mit welchen Beschäftigten telefoniert wurde, ist auszuschließen.

„Einzelverbindungsdaten von amtierenden Betriebsratsmitgliedern dürfen nicht verarbeitet werden. Die entsprechenden Telefonnummern werden dem Dienstleister mitgeteilt, um diese aus der Verarbeitung auszuschließen.“

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090202/182/2012

Ebenso darf das Unternehmen keinen Einblick in E-Mail-Datenbestände nehmen können.

„Sofern bei Abwesenheit auf den Gesamtdatenbestand eines Mitglieds des Betriebsrats zugegriffen werden soll, sind dessen E-Mail-Ordner – vor Durchführung – von einem anderen Betriebsratsmitglied auf betriebsratsrelevante Inhalte zu prüfen, entsprechend zu bereinigen und für den Zugriff durch [den Arbeitgeber] freizugeben.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090300/212/2010

3.2.4 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

§ 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“, wobei allein die Möglichkeit zur Überwachung ausreicht (vgl. Kap. 6.2). Für Personalräte bestimmt § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht. In einigen Bundesländern besteht das Beteiligungsrecht nur, wenn die Überwachung beabsichtigt ist (vgl. Kap. 6.2).

„Das Abhören und Aufzeichnen von Telefongesprächen und anderen Datenübertragungen ist rechtswidrig und strafbar. Leistungsmerkmale wie unbemerktes Abhören/Mitschneiden („silent Intrusion“) sind nicht aktiviert.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/143/2006

Häufig wird die Verhaltens- oder Leistungskontrolle ausgeschlossen, aber die Auswertung bei Verdacht auf strafbares Handeln oder arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen zugelassen.

„Bei einem ausreichend begründeten Verdacht auf eine Straftat oder eine Schädigung des Arbeitgebers durch einen Mitarbeiter kann der Arbeitgeber nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats eine gezielte Auswertung von Protokolldateien und/oder dem Postfach des Mitarbeiters durchführen.“

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/504/2011

3.2.5 Regelungen zu Verhalten und Ordnung im Betrieb

Verbindliche Anordnungen des Arbeitgebers, die nicht das Arbeitsverhalten betreffen, unterliegen der Mitbestimmung. Es handelt sich dabei um so genannte Regelungen zum Verhalten der Beschäftigten oder der Ordnung im Unternehmen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG). Gleiches gilt für die Personalräte gemäß § 75 Abs. 3 Ziff. 15 BPersVG.

„Sicherung gegen unbefugte Nutzung

Die Endgeräte werden zentral um 17:30 Uhr abgeschlossen und um 9:00 Uhr aufgeschlossen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090202/108/2007

Ein Gerät und mehrere Nutzer bringen Probleme bei der Zuordnung von Kosten oder bei missbräuchlicher Nutzung mit sich. Da die Geräte tendenziell immer billiger werden, handelt es sich auch dabei eher um eine historische Regelung.

„Steht ein Handy mehreren Benutzern zur Verfügung, so ist ein Verzeichnis über die Benutzung des Handys unter Angabe von Datum und Uhrzeit (von ... bis) der Benutzung, sowie der Unterschrift des jeweiligen Benutzers zu führen.“

🔑 LANDVERKEHR, 090202/115/1996

Ein klares und besonders auffallendes Verbot in knapper Form ist in nachfolgender Regelung formuliert.

„Die Nutzung zu privaten Zwecken ist strengstens untersagt; ausgenommen sind Anrufe zu Hause, die betrieblich veranlasst sind.“

🔑 ANONYM, 090202/125/2009

Diese eindeutige Verhaltensanweisung lässt keine Fragen offen. Verstöße könnten arbeitsrechtlich geahndet werden, was sich vermutlich negativ auf das Arbeitsklima auswirken würde.

3.2.6 Qualifizierung

Hinsichtlich Qualifizierungsangeboten hat der Betriebsrat gemäß § 96 BetrVG und der Personalrat gemäß § 75 Abs. 3 Ziff. 6 BPersVG mitzubestimmen. Soweit die Teilnehmenden aus einer berechtigten Gruppe auszuwählen sind, unterliegt dies auch der Beteiligung des Betriebsrates gemäß § 96 und ggf. § 98 BetrVG und des Personalrates gemäß § 75 Abs. 3 Ziff. 7 BPersVG.

Diesen Mitbestimmungsrechten wird die nachstehende Formulierung nicht gerecht. Sie überlässt die inhaltliche Ausgestaltung allein dem Unternehmen.

„Schulung/Einweisung/Einführung

Das Unternehmen stellt sicher, dass in ausreichender Art und Weise eine Einweisung und Schulung der Nutzer zur Handhabung des BlackBerry erfolgt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 090300/131/2004

Bei mobilen Endgeräten handelt es sich um Arbeitsmittel, deren Einführung die bisherigen Arbeitsabläufe stark verändern kann. Ein Beschäftigter im Außendienst nimmt heute beispielsweise mit Tablet oder Notebook und Mini-Drucker ein komplettes Büro mit zum Kunden. Dort kann beispielsweise der Versicherungsvertrag sofort ausgedruckt werden. In solchen Fällen unterliegt die inhaltliche Gestaltung entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen der Mitbestimmung (§ 97 Abs. 2 BetrVG, § 75 Abs. 2 Ziff. 6 BPersVG).

3.2.7 Gesundheit

Die Spannweite der Fragen reicht von einer gesundheitlichen Gefährdung durch Strahlen bis zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmen auf mobilen Geräten. Diese Fragen zu stellen ist Aufgabe der Betriebsräte gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 7 und § 81 BetrVG und der Personalräte gemäß § 75 Abs. 3 Ziff. 11 und § 81 BPersVG.

„a) Es werden vorrangig mobile Endgeräte mit technischen Eigenschaften/Einrichtungen, die den Anforderungen an die Ausstattung eines Büros- beziehungsweise Bildschirmarbeitsplatzes so weit wie möglich entsprechen, eingesetzt und/oder b) die Dauer ununterbrochener Arbeit mit dem mobilen Endgerät, einschließlich wechselnden Blickkontakts mit Personen oder Vorlagen, wird so begrenzt, dass die Belastungen beziehungsweise Erschwernisse hinreichend kompensiert werden können. c) Entsprechen weder Anzeigene noch Eingabevorrichtungen der mobilen Endgeräte den Anforderungen an Büro- und Bildschirmarbeitsplätze, so sind Zeichen- und Bildbe- beziehungsweise -verarbeitung nur in geringfügigem Umfang zulässig.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/137/2009

Hier würde es sich anbieten, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen auch die mobilen Endgeräte mit einzubeziehen. Die entsprechenden Mitbestimmungsrechte sind inzwischen unbestritten (vgl. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_as_brmitb_2006.pdf).

3.3 Arbeitszeit – Arbeitszeitgesetz, Tarifvertrag

Die Höchstarbeitsgrenzen, die durch das ArbZG und Tarifverträge vorgegeben sind, sowie Regelungen zu Rufbereitschaften und Schichtdienst dürfen durch betriebliche Regelungen nicht unterlaufen werden – sofern keine Öffnungsklausel besteht. Hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit und Mehrarbeit/Überstunden stehen den Interessenvertretungen Mitbestimmungsrechte zur Seite (§ 87 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 BetrVG, § 75 Abs. 3 Ziff. 2 BPersVG).

„Für die Mitarbeiter, die durch einen Alarmruf zum Einsatz kommen, liegt aufgrund des Auslösens des Alarmrufs die prinzipielle Zustimmung des Betriebsrates zur Verlängerung der Arbeitszeit im Falle einer effektiven Vor-Ort-Einsatzzeit gemäß § 87 Absatz 1 Punkt 3 BetrVG vor.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/142/2010

Die Abgrenzung von Arbeitszeit, Bereitschaft und Rufbereitschaft beinhaltet für Beschäftigte in der Regel auch finanzielle Aspekte.

„Die Anweisung des Arbeitgebers, Kommunikationsmittel außerhalb der Arbeitszeit empfangsbereit zu halten und damit die ständige Erreichbarkeit zu gewährleisten, bedeutet, dass insoweit eine Rufbereitschaft angeordnet wird, die dann örtlich zu regeln ist.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090300/296/2012

3.4 Beschwerderecht der Beschäftigten

Die Beschwerderechte der Beschäftigten wurden in den vorliegenden Vereinbarungen nicht ausdrücklich aufgeführt. Somit gelten die gesetzlichen Regelungen, neben dem arbeitsvertraglichen Recht, sich jederzeit an den Arbeitgeber mit seinen Anliegen zu wenden.

Personalräte können Beschwerden entgegennehmen und mit der Dienststelle erörtern. Sie haben aber keine Durchsetzungsmöglichkeit hinsichtlich einer Einigungsstelle (§ 68 Abs. 1 Ziff. 3 BPersVG). Im privatrechtlichen Bereich können Beschäftigte bei Beschwerden, denen

der Arbeitgeber nicht abhelfen will und bei denen sie kein eigenes Klagerecht haben, die Einigungsstelle anrufen (§ 85 Abs. 2 BetrVG).

Keine Vereinbarung regelt das Recht der Beschäftigten, „Überlastungsanzeigen“ beim Arbeitgeber über den Betriebsrat abzugeben. Dabei handelt es sich auch um eine Form der Beschwerde: Sie soll aufzeigen, dass Fehler bei der vorhandenen übergroßen Arbeitsbelastung nicht vermeidbar sind. Besonders in Kliniken wird dadurch versucht, einen Schutz vor Sanktionen und Schadenersatz zu erreichen. Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber aufgezeigt, dass er sich ein Organisationsverschulden anrechnen lassen muss, wenn etwas passiert.

Selbstverständlich dürfen Beschäftigte, die überlastet sind und dies anzeigen, nicht arbeitsrechtlich bestraft werden. Denn: In diesem Fall kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, die Arbeit so zu organisieren, dass sie in der geschuldeten Arbeitszeit zu erledigen ist.

3.5 Sachverständige Unterstützung

Insbesondere wenn die Möglichkeiten und Risiken von neuen technischen Geräten nicht erkennbar sind, sollten die Interessenvertretungen sich sachverständig unterstützen lassen. Der Anspruch besteht immer dann, wenn dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Zu der Hinzuziehung muss der Arbeitgeber sein Einverständnis erteilen (§ 80 Abs. 3 BetrVG; § 44 BPersVG).

„Der Betriebsrat hat das Recht, bei Bedarf einen Sachverständigen hinzuziehen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

3.6 Konfliktschlichtungsverfahren

Hinsichtlich der Frage, ob ein ausreichender Verdacht für personenbezogene Auswertungen vorliegt, kann es schnell Uneinigkeit geben – ein Beispiel für die Notwendigkeit, über Streitlösungsmechanismen nachzudenken und Regelungen zu finden.

„Bei Streitigkeiten über Ansprüche aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung werden Personalservice und Gesamtbetriebsrat unverzüglich Verbindung aufnehmen, um eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090300/192/2003

Mitunter reicht die freiwillige Schlichtung nicht aus. Bei Vereinbarungen, die Gegenstände betreffen, die der vollen Mitbestimmung unterliegen, besteht das Recht die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) anzurufen. Diese entscheidet im betrieblichen Bereich abschließend (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Im Personalvertretungsrecht gilt diese Regelung grundsätzlich auch. Sie ist jedoch mit vielen Ausnahmen versehen (vgl. http://www.boeckler.de/596_22835.htm) und nur selten trifft die Einigungsstelle eine abschließende Entscheidung.

Weiter gehen freiwillige Konfliktlösungsregeln, die Konflikte zwischen Beschäftigten und dem Unternehmen betreffen. Mit ihnen wird der klagerechtliche Anspruch der einzelnen Beschäftigten nicht ausgeschlossen. Aber sie bieten die Möglichkeit, arbeitsgerichtliche Verfahren durch eine interne Schlichtung zu vermeiden.

„Das Recht der privaten Nutzung im definierten Umfang steht unter dem Vorbehalt einer Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere der gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Interpretation durch die Rechtsprechung. Sie endet, wenn solche Änderungen eintreten oder bei einer Gesamtschau der tatsächliche Ausnahmeharakter der Privatnutzung nicht mehr gegeben ist. In diesem Fall werden sich Unternehmen und Mitarbeitervertretungen umgehend um die Herbeiführung einer Lösung, die den beiderseitigen Interessen Rechnung trägt, bemühen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090300/271/2008

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Den meisten Vereinbarungen erkennt man an, dass sie aus der Perspektive der Telefonie entwickelt wurden. Im Zentrum stehen die Kosten der Telefonie oder des Datenverkehrs und die Unterscheidung zwischen privater und dienstlicher Nutzung. Die Risiken der Internetnutzung hinsichtlich Viren und Datenverlust werden thematisiert. Es besteht ein Problembewusstsein für mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Die Nutzung von Smartphones und Tablets geht aber weit über die Telefonie hinaus. Mit ihnen werden auch nicht nur kurze SMS abgesetzt, sondern häufig fungieren sie als Standardarbeitsgeräte für den E-Mail-Verkehr und die Internetnutzung. Damit rücken Ergonomie und Gesundheitsschutz in den Fokus. Heute wird sehr genau geprüft, ob der Bildschirm den neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht; ob der Schreibtisch richtig steht und höhenverstellbar ist etc. Welche Standards gelten aber für Blackberries und iPads? Die Bedienbarkeit und Mindestanforderungen an Größe und Ausstattung könnten in den Vereinbarungen geregelt werden. Dies ist bisher nicht der Fall.

Nur in wenigen Vereinbarungen finden sich erste Ansätze, um Arbeitsverdichtung zu vermeiden und Arbeitszeiten zu begrenzen. Der Schutz der Freizeit und die klare Beschreibung zulässiger Anforderungen ist ein wichtiges, bisher wenig beleuchtetes Thema. Es ist darüber hinaus notwendig, Regeln zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen, zum Datenschutz und als Risikomanagement zu schaffen. Denn: Die Risiken für die Beschäftigten nehmen zu. Mit der Internetnutzung geben sie ihre persönlichen Daten preis und stehen unter Kontrolle und unter dem Druck, ständig online zu sein.

Noch nicht thematisiert ist die von Unternehmen durchaus gewünschte Nutzung von Social Media-Netzen im Internet. Es ist dabei zu unterscheiden, ob die Anwendung und private Nutzung vom Unternehmen gewünscht oder nur geduldet wird. Ist ein klares Verbot im Unternehmen zur privaten Nutzung von Internet und Smartphone vorhanden, ist eine Nutzung während der Arbeitszeit nur in Notfällen zulässig. Gibt es keine Regelung, ist die private Nutzung im Rahmen des „normalen Maßes“ vom Unternehmen hinzunehmen. Dabei muss der Arbeitgeber im Zusammenspiel mit dem Betriebsrat klare Grenzen setzen.

Aus den Vereinbarungen sollten die Beschäftigten klar entnehmen können, was gewünscht, was zulässig und was unzulässig bei der Nutzung von Social Media ist. Dieser Bereich entwickelt sich, erste Handlungshilfen liegen vor (vgl. Böker u. a., 2013). 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. 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.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Für Betriebs- und Personalräte ist die Ausgangslage sehr gut, da der Einsatz von mobilen Endgeräten der vollen Mitbestimmung unterliegt. Da am Ende eines streitigen Verfahrens die Einigungsstelle entscheiden würde, ist der Einigungsdruck hoch und die Erreichbarkeit von guten Vereinbarungen sehr wahrscheinlich. Die in Kapitel 3 aufgeführten Mitbestimmungsrechte zeigen die Vielfalt des Themas auf. Sie zeigen aber auch: Mobile Endgeräte gehören zu den Arbeitsgeräten, die nicht einfach im Unternehmen eingeführt und stets „upgedatet“ werden dürfen, ohne dass dies durch die Interessenvertretungen begleitet wird.

5.1 Wie kann der Betriebs- bzw. Personalrat vorgehen?

Ein Problembewusstsein entsteht nur mit Wissen. Die Interessenvertretungen und idealerweise auch die Arbeitgeberseite sollten sich informieren, denn: Über die Technik einer Telefonanlage wissen alle inzwischen ziemlich gut Bescheid. Aber ein Smartphone mit tausenden Apps verfügt über ein ganz anderes Potenzial.

Daher liegt es nahe, als ersten Schritt sachkundige Personen oder Sachverständige heranzuziehen, die die Möglichkeiten und Risiken aufzeigen können. Dies gilt auch für die Bereiche Ergonomie und Gesundheit. Diesbezüglich können Berufsgenossenschaften und Gemeindeunfallverbände helfen. Schließlich sollte das Wissen im Bereich Datenschutz optimiert werden. Dies betrifft sowohl die Unternehmensdaten als auch die personenbezogenen Daten der Beschäftigten sowie das Schutzrecht Dritter. Zu beantworten ist u. a. die Frage: Welche mir bekannten Informationen – über mich, meinen Arbeitgeber oder meine Kolleginnen und Kollegen – darf ich wo bekanntgeben? Wo ist die Grenze zwischen Meinungsfreiheit und Persönlichkeitsrechten der anderen?

Das Problembewusstsein wird zu Anweisungen, Regelungsbedarf und Abgrenzungsfragen führen. Diese können gemeinsam in einer Vereinbarung beschrieben werden.

5.2 Gestaltungsraster

Dieser Stichpunktekatalog enthält die wichtigsten Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen bezüglich der Nutzung von Handy, Smartphone, Blackberry und Tablet sowie der Administrierungssoftware (MDM-Systeme). Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Katalog von Vorschlägen, der um weiterführende eigene Überlegungen ergänzt werden muss und bei dem die jeweiligen betrieblichen Belange zu berücksichtigen sind.

- Präambel
 - keine Ausweitung der Arbeitszeit/Rufbereitschaft
 - keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle – auch nicht über dritte Stellen
 - Überprüfung hinsichtlich Gefährdungsanalyse
 - nur einvernehmliche Erweiterungen
- Geltungsbereich - beschreibt für wen die Vereinbarung gilt.
 - Für einen Außendienst ist inhaltlich das eine und andere anders zu regeln als für den Innendienst und bei
 - Heimarbeitsplätzen wieder anders.
 - Aber auch sachlich ist zwischen Festnetztelefonie, mobilen Geräten ohne und Geräten mit Internetzugang zu unterscheiden.
- Geräte, Begriffsbestimmungen
 - Beschreibung der genutzten Geräte, Applikationen und Dienste
 - Handy
 - Smartphone
 - Tablet
 - BYOD - Nutzungsverbot oder -erlaubnis eigener Geräte
 - Daten– fallen in unterschiedlichen Bereichen und in verschiedenen Formen und Arten an. So sind reine anonyme
 - Verkehrsdaten der Telefonie etwas anderes als
 - personenbezogene Daten der Beschäftigten.
 - Nutzer
 - Telefonkonferenzen
 - Webkonferenz
 - abhören, mithören, aufschalten etc.

- Eingesetzte Software - Nutzungskonzepte und Berechtigungslisten
 - MDM-Systeme (Mobile Device Management-Systeme)
 - Applikationen auf den Geräten
 - Clouddienste

- Grundsätze
 - allgemein gültige Regeln aufstellen, z. B.
 - keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle
 - Auswertungen, Zweck, Dauer
 - Rufumleitung, Ortungsdienst
 - Mithören oder Aufschalten ist unzulässig
 - BOYD-Nutzung, Datenschutz, Schadensfolgen, Verlust

- Social Media-Richtlinien
 - Nutzungen zulassen oder beschränken
 - privat: Umfang, innerhalb oder nur außerhalb der Arbeitszeit, Gleichbehandlung der Beschäftigten
 - dienstlich
 - eigene Geräte
 - Nutzung von E-Mail, SMS, MMS, Internet

- Sozialer Frieden im Betrieb
 - Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor Störungen (SMS-Vielschreiber contra SMS-Nichtnutzer etc.)

- Anforderung an Ergonomie und Gesundheitsschutz
 - Arbeitsplatz-, Arbeitsumgebungs- und Gefährdungsanalyse
 - psychische Faktoren (Stressvermeidung, unbelastete Freizeit)
 - Sicherheit (PKW-Freisprecheinrichtung etc.)
 - Ergonomie der Geräte und Software

- Qualifizierung
 - Regeln etablieren
 - Umgang mit der Technik
 - klare und umfassende Verhaltensregeln für Beschäftigte
 - Verhalten im Internet: Netiquette
 - Umgang mit Social Media

- Arbeitszeitregelungen
 - Bereitschaftsdienste, Anrechnung als Arbeitszeit
 - Aktivierungspflicht
 - Recht auf Abschalten

- Datenschutz und Datensicherung
 - personenbezogene Daten
 - Unternehmensdaten
 - Schutzrecht Dritter
 - Schutz vor Missbrauch und Auswertung bei externen Stellen (z.B. Cloud, MDM-Dienstleister)

- Sanktionen
 - Schutz vor Missbrauch
 - Auswertungsregeln
 - Schutz vor arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Sanktionen

- Folgen missbräuchlicher Nutzung (Arbeitgeber einerseits, Arbeitnehmer andererseits)
- Schadenersatzverpflichtungen bei Verlust etc.
- Rechte der Beschäftigten
 - Dateneinsicht
 - Datenkorrektur
 - Beschwerderecht, Überlastungsanzeigen
- Mitbestimmung und Kontrollrechte von Betriebsrat/Personalrat
 - Art und Weise der Kontrolle, auch bei externen Stellen
 - nur einvernehmliche Erweiterungen
 - Beteiligung bei Auswertungen
 - Mitbestimmung bei Qualifizierung, Gesundheitsschutz, Verhaltens- oder Ordnungsregeln (Social Media-Richtlinien), Arbeitszeit
 - Recht auf sachverständige Unterstützung
 - Einigungsverfahren im Streitfall bis zur Einigungsstelle
- Schlussbestimmungen
 - Laufzeit
 - Probezeit
 - Nachwirkung
 - Kündigungsmöglichkeiten

6 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Diese Kurzauswertung beschränkt sich darauf, die rechtlichen Grundlagen der Bereiche Datenschutz und Leistungs- und Verhaltenskontrolle bezüglich der betrieblichen Nutzung von mobilen Endgeräten darzustellen. Es wird gezeigt, wie sich die Ausgestaltung in privaten Betrieben für Betriebsräte und im öffentlich-rechtlichen Bereich des Bundes und der Länder für Personalräte darstellt. Dabei wird deutlich: Die Mitgestaltungsmöglichkeiten sind nicht für alle Interessenvertretungen gleich stark ausgeprägt.

6.1 Datenschutz

Ausgehend vom Grundrecht auf Datenschutz (Art. 2 und Art. 1 GG Satz 3.1.) gibt es die Datenschutzgesetze im Bund und in den Bundesländern. § 32 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 jeweiligen Datennutzung ausdrücklich zugestimmt hat. Der Arbeitgeber benötigt entweder die Zustimmung der Beschäftigten (§ 4a BDSG) oder eine Betriebs-/Dienstvereinbarung, die eine Erlaubnis darstellen würde (BAG v. 14.12.2004 - 1 ABR 34/03).

Der Betriebsrat ist zu beteiligen hinsichtlich der Fragen: 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 Ziff. 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 Ziff. 2 BPersVG hat der Personalrat 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 Da-

ten der Beschäftigten. Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die einzelnen Paragraphen des jeweiligen LPersVG.

| | |
|------------------------|--|
| Baden-Württemberg | § 79 Abs. 3 Ziff. 12 + 14 |
| Bayern | Art 75a Abs. 1 Ziff. 1 und 2 |
| Berlin | § 85 Abs. 1 Ziff. 13a und b sowie Abs. 2 Ziff. 8, 9 und 10 |
| Brandenburg | § 65 Nr. 1 und 2 |
| Bremen | § 52 |
| Hamburg | § 87 Abs. 1 Ziff. 32 |
| Hessen | § 74 Abs. 1 Ziff. 17, § 81 Abs. 1 |
| Mecklenburg-Vorpommern | § 70 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 |
| Niedersachsen | § 67 Abs. 1 Ziff. 1 und 2 |
| Nordrhein-Westfalen | § 72 Abs. 3 Ziff. 1 |
| Rheinland-Pfalz | § 80 Abs. 1 Ziff. 2 und 3 |
| Saarland | § 84 Ziff. 1, 2 und 6 |
| Sachsen | § 77 Abs. 1 Ziff. 4, § 80 Abs. 3 Ziff. 16 |
| Sachsen-Anhalt | § 69 Ziff. 1, 2 und 6 |
| Schleswig-Holstein | § 51 |
| Thüringen | § 74 Abs. 2 Ziff. 11, § 75 Abs. 3 Ziff. 1 |

6.2 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

§ 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
- Fotokopierer mit individueller Benutzer-PIN
- Laptops
- Telefonanlagen
- Internet-Anschluss
- GPS oder Unfalldatenschreiber
- Diensthandy
- Software und Betriebssysteme
- Tablets (wie iPad etc.).

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. Diese Software speichert jeden Zugriff und ermöglicht direkt oder beim Anbieter der Software eine erweiterte Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Mit § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG gibt es eine inhaltsgleiche Regelung für Personalräte. Das BVerwG (BVerwG vom 31.8.1988, PersR 1988, 271) unterscheidet 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. Damit genügt auch hier die Möglichkeit.

In einigen Bundesländern genügt der Wortlaut, dass die „Einrichtung“ geeignet ist; in anderen muss die Einrichtung ausdrücklich „dazu bestimmt sein“, das Verhalten und die Leistung zu kontrollieren. Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die einzelnen Paragraphen des jeweiligen LPersVG.

| | |
|------------------------|--|
| Baden-Württemberg | § 79 Abs. 3 Ziff. 12 - Wortlaut wie BPersVG - |
| Bayern | Art 75a Abs. 1 Ziff. 1 - Wortlaut wie BPersVG - |
| Berlin | § 85 Abs. 1 Ziff. 13b - Abweichung zum BPersVG: Einrichtung muss dazu bestimmt sein - |
| Brandenburg | § 65 Nr. 2 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Bremen | § 52 - Allzuständigkeit - |
| Hamburg | § 87 Abs. 1 Ziff. 32 - Enger als BPersVG, nur wenn sie das Verhalten überwachen sollen - |
| Hessen | § 74 Abs. 1 Ziff. 17 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Mecklenburg-Vorpommern | § 70 Abs. 1 Ziff. 2 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Niedersachsen | § 67 Abs. 1 Ziff. 2 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Nordrhein-Westfalen | § 72 Abs. 3 Ziff. 2 - Etwas weiter als im BPersVG: immer, wenn nicht Eignung ausgeschlossen ist - |
| Rheinland-Pfalz | § 80 Abs. 1 Ziff. 3 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Saarland | § 84 Ziff. 2 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Sachsen | § 80 Abs. 3 Ziff. 16 - Abweichung zum BPersVG: Einrichtung muss dazu bestimmt sein - |
| Sachsen-Anhalt | § 69 Ziff. 1, 2 u. 6 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |
| Schleswig-Holstein | § 51 - Allzuständigkeit - |
| Thüringen | § 74 Abs. 2 Ziff. 11 - Wortlaut wie BPersVG, geeignet reicht - |

6.3 Arbeitszeit

Erkennbar sind in den ausgewerteten Vereinbarungen erste Ansätze, die ein Ausweiten der Arbeitszeit oder eine Rufbereitschaft „durch die Hintertür“ verhindern sollen. Erste betriebliche Vereinbarungen enthalten klare, wenn auch nicht unumstrittene Vorgaben: Bei einzelnen Unternehmen werden berufliche E-Mails nach einer bestimmten Tageszeit nicht mehr zugestellt und an anderer Stelle ist der Internetzugang für Arbeitszwecke zeitlich eingeschränkt. Aber klare Regeln für den Firmeneinsatz fehlen. Mit MDM ist feststellbar, wer sich wo aufhält und was wann genau macht. Die private Nutzung der beliebten Smartphones wird in der Praxis gern zugelassen, da damit die Erreichbarkeit der Beschäftigten in der Freizeit ohne Rufbereitschaft möglich ist.

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.

6.4 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. 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.

Trotz Langzeittests ist immer noch unklar, inwieweit mobiles Telefonieren und Tragen des Geräts am Körper die Gesundheit gefährdet. Daher ist 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 Gefährdungsbeurteilungen. Die konkreten arbeitsplatz- oder aufgabenbezogenen Unterweisungen sind an den Erkenntnissen der Gefährdungsbeurteilungen 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. 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. Für Personalräte ist in diesem Bereich jedoch die Rechtslage anders. Das höchste deutsche Verwaltungsgericht (BVerwG) 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“. Die Mitbestimmung nach dem BPersVG greift danach erst bei Entscheidungen über konkrete technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

6.5 Bring your own device (BYOD)

Die Möglichkeit für Beschäftigte ihre eigenen Handys oder Smartphones zu nutzen, wird unter dem Begriff BYOD beschrieben. Dies wirft jedoch viele Probleme im Betrieb auf. Zu klären wären dabei beispielsweise folgende Fragen:

- Wer kommt für den Verlust beispielsweise während einer Dienstreise auf?
- Wer haftet für eine Beschädigung durch Kolleginnen oder Kollegen?
- Wie wird die Verschlüsselung von Unternehmensdaten auf dem privaten Gerät realisiert?
- Was müssen Beschäftigte beachten, wenn sie das Gerät reparieren lassen?

- Wie kann ein Verlust privater Daten vermieden werden, wenn die Administratoren im Betrieb diese versehentlich löschen?
- Wie kann der Betriebsrat die umfassende und kaum kontrollierbare Erfassung von Daten der Beschäftigten und deren Auswertung (s. MDM-Systeme) regeln?
- Wie sind Gesundheitsschutz und Ergonomiefragen zu bewältigen?

Eigene Mitbestimmungsrechte für den Einsatz von privaten Geräten finden sich weder im Betriebsverfassungsgesetz noch in den Personalvertretungsgesetzen. Die Interessenvertretung ist jedoch zu beteiligen, weil die oben angesprochenen Mitbestimmungsfragen auch hier mittelbar eine Rolle spielen. So ist auch über private mobile Geräte, die mittels MDM verwaltet werden, eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich. Daher ist schon aus diesem Grund eine mitbestimmungsrechtliche Beteiligung nötig.

6.6 MDM-Systeme

Vorab eine Beschreibung, was MDM bedeutet und was es kann: Heute gibt es eine Vielzahl von mobilen Geräten unterschiedlichster Hersteller mit verschiedenen mobilen Endgeräteplattformen (Betriebssystemen). Es können Apple (iPhone und iPad), BlackBerry (BES/BIS), Android, Symbian, Bada, Windows Phone, Windows Mobile, Java-enabled Phone und HP/Palm WebOS Endgeräte sein. Die dabei üblicherweise im Einsatz befindlichen Betriebssysteme für mobile Endgeräte umfassen über die eigentliche Betriebssystembasis hinaus umfangreiche Funktionen für die Kommunikation per Sprache, (Kurz-)Nachrichten und elektronischer Post sowie Funktionen aus dem Bereich des persönlichen Informationsmanagements wie Adressbuch, Kalender und Aufgabenlisten mit umfangreichen Synchronisationsmöglichkeiten. Dazu kommt die unternehmenseigene Infrastruktur für beispielsweise Firmenkalendar, firmenweitem Adressbuch und E-Mail. Alle aktuellen Betriebssysteme für mobile Endgeräte bieten darüber hinaus Funktionen im Bereich der Wiedergabe von Audio- und Videodaten, von der Aufzeichnung und Wiedergabe kurzer Diktate bis zur hochauflösenden Wiedergabe von Spielfilmen auf dem Bildschirm des mobilen Endgeräts. Sie sind zumeist mit Kameras ausgestattet und können natürlich in der Regel auch Fotos und Filme aufzeichnen. Um das alles zu verwalten und die Sicherheitsprobleme in den Griff zu bekommen, wurde eine spezielle Software entwickelt. Sie wird unter dem Begriff Mobile Device Management (MDM) geführt und ermöglicht die zentrale Verwaltung und Überwachung aller mobilen Geräte (Devices) mit sämtlichen Anwendungen und Konfigurationen. Das System kann viele Aufgaben übernehmen, wie

- Administration von Sicherheitsrichtlinien,
- Verteilung von Rollen und Rechten,
- Konfigurationen,
- Lokalisierung,
- Billing (Kosten ermitteln und verteilen),
- Remote-Support und
- Inventarisierung der gesamten mobilen Geräte.

Unternehmensrisiken

Zur Verwaltung kommt das Thema der Gewährleistung der Anforderungen und Sicherheitsrichtlinien der Unternehmen auf den unterschiedlichen Betriebssystemen und mobilen Geräten. Noch komplizierter wird es, wenn das Unternehmen eine Bring Your Own Device-Strategie (BYOD) fährt. Die Sicherheitsrisiken und rechtlichen Probleme, die diese Strategie verursacht, sind erheblich. Schließlich sind auch Jailbreak und Rooting risikobehaftete Technologien, mit denen die herstellerseitigen Nutzungseinschränkungen umgangen werden. Diese sind nicht illegal – wie häufig vermutet wird. Bei der Verwendung von Bring Your Own Device (BYOD) kann dann Jailbreak und Rooting zu völlig unkalkulierbaren und unbe-

herrschaaren Szenarien führen, weil das Unternehmen die Geräte nicht mehr unter Kontrolle hat. Denken wir nur an Viren, Trojaner und Spyprogramme, die über die Geräte, die darauf befindliche – dem Unternehmen unbekannt – Software oder private nicht virengescannte Mails, ins Datennetz der Unternehmen gelangen können.

Schließlich wird beispielsweise durch die Integration des Datenspeicherdienstes iCloud mit seiner umfangreichen Vereinnahmung von Backup-, Speicher- und Synchronisationsfunktionalitäten persönlicher Daten ein weiteres Problemfeld eröffnet. Dadurch können unternehmenskritische Daten faktisch der Verfügungsgewalt des Unternehmens entzogen und auf externen Servern in einer fremden Rechtszone gespeichert werden. Damit besteht auch die Möglichkeit, dass Dritte (nach dem jeweilig geltenden Recht berechtigt oder unberechtigt) Zugriff auf diese Daten erhalten können.

Risiken für die Beschäftigten

MDM ermöglicht es, beliebige Unternehmensdokumente auf den mobilen Endgeräten anzuzeigen. Dateien werden dann nicht mehr auf dem mobilen Endgerät gespeichert, sondern nur in den temporären Speicher des Gerätes vom Server des Unternehmens geladen. Sobald die Verbindung vom MDM-System zum File-Server beendet oder unterbrochen wird, werden alle Daten des geladenen Dokumentes sofort aus dem temporären Speicher gelöscht.

Hierdurch wird sichergestellt, dass im Falle von Verlust oder Diebstahl des mobilen Endgerätes Dokumente des Unternehmens nicht gestohlen werden können und es wird damit sichergestellt, dass nicht einmal Datenspuren auf dem mobilen Gerät verbleiben. Per Remote-Zugriff können die Daten des mobilen Gerätes bei Verlust oder Diebstahl sofort gelöscht und der Datenschutz und die Sicherheit vor Zugriffen Unberechtigter auf interne Informationen gewährleistet werden. Wurden private Apps nach der Installation von MDM aufgespielt, sind diese und die dazugehörigen Daten bei einer „Fernlöschung“ auch weg.

Alle mobilen Zugriffe auf Dokumente werden vom MDM-System lückenlos aufgezeichnet. Die Nutzung von Dokumenten durch Anwender in Reihenfolge, Art und Dauer werden aufgezeichnet. Schnittstellen ermöglichen die Weitergabe an beliebige andere Systeme. Darüber hinaus ist so genanntes Echtzeit Remote möglich. Die Firma, die MDM zur Verfügung stellt oder nutzt, kann sich je nach Freigabe auf die Mobiltelefone aufschalten und je nach Vereinbarung diese dann auch fernbedienen. Natürlich wird dann auch sichtbar, was auf dem mobilen Gerät gerade passiert, sind Verläufe und gespeicherte Daten zugänglich.

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. Die MDM-Systeme ermöglichen die Überwachung, Lokalisierung und Remote-Support des gesamten Geräteparks eines Unternehmens.

Mitbestimmung

Die Einführung und Anwendung von MDM-Systemen unterliegt der vollen Mitbestimmung und sollte mit einer entsprechenden Betriebs- oder Dienstvereinbarung begleitet werden. Die unter 6.1 bis 6.3 genannten Mitbestimmungstatbestände sind alle relevant und einschlägig.

7 Bestand der Vereinbarungen

| Art der Vereinbarung | Anzahl |
|----------------------|--------|
| Betriebsvereinbarung | 33 |
| Dienstvereinbarung | 8 |
| Gesamt | 41 |

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

| Branche | Anzahl |
|--|--------|
| Anonym | 1 |
| Chemische Industrie | 2 |
| Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung | 1 |
| Elektro | 1 |
| Ernährungsgewerbe | 1 |
| Fahrzeughersteller Kraftwagen | 1 |
| Forschung und Entwicklung | 1 |
| Gesundheit und Soziales | 4 |
| Großhandel (ohne Kfz.) | 2 |
| Gummi- und Kunststoffherstellung | 1 |
| Kreditgewerbe | 4 |
| Landverkehr | 4 |
| Luftverkehr | 1 |
| Maschinenbau | 1 |
| Mess-, Steuer- und Regelungstechnik | 1 |
| Metallverarbeitung | 1 |
| Öffentliche Verwaltung | 5 |
| Papiergewerbe | 1 |
| Sonstige Verkehrsdienstleister | 4 |
| Unternehmensbezogene Dienstleistungen | 1 |
| Versicherungsgewerbe | 3 |
| Gesamt | 41 |

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

| Abschlussjahr | Anzahl |
|---------------|--------|
| 2013 | 2 |
| 2012 | 9 |
| 2011 | 12 |
| 2010 | 3 |
| 2009 | 3 |
| 2007 | 5 |
| 2006 | 1 |
| 2005 | 1 |
| 2003 | 1 |
| 2002 | 1 |
| 2000 | 2 |
| 1996 | 1 |
| Gesamt | 41 |

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Altwater, Lothar/Baden, Eberhard/Kröll, Michael/Lemcke, Martin/Peiseler, Manfred (2011): Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 7. Aufl., Frankfurt/Main

Böker, Karl-Hermann/Demuth Ute/Thannheiser, Achim/Werner, Nils (2013): Social Media - Soziale Medien? Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), http://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_281.pdf

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (2012): Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis, 13. Aufl., Frankfurt/Main

Däubler, Wolfgang/Klebe, Thomas/Wedde, Peter/Weichert, Thilo (2010): Bundesdatenschutzgesetz, Kompaktkommentar zum BDSG und anderen Gesetzen, 3. Aufl., Frankfurt/Main

Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.) (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben, Mering

Kastner, Michael (2013): Entnetze dich!, in: Mitbestimmung 12/2013, S. 24 ff.

Klein, Konrad-Jochen (2013): Mobile Sicherheit, in: CuA 9/2013, S. 7 ff.

von Lüpke, Marc (2013): Immer und überall, in: Mitbestimmung 12/2013, S. 34 ff.

Nies, Gerd/Vogl, Gerlinde (2013): Mobile Arbeit, in: CuA 9/2013, S. 10 ff.

Plath, Kai-Uwe (2012): BDSG, Kommentar, Köln

Ruchhöft, Mattias (2012): Muss noch kurz die Welt retten, in: CuA 5/2012, S. 5 ff.

Schwemmler, Michael/Wedde Peter (2012): Digitale Arbeit in Deutschland, Potenziale und Problemlagen, Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, Download unter <http://library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf>

Steinwender, Frank (2013): Flöhe hüten 2.0, Mobile Geräte im Sinne der Beschäftigten hüten, in: CuA 9/2013, S. 4 ff.

Internethinweise

Tablet und Smartphone in der Arbeitswelt, Computer und Arbeit,

www.bund-verlag.de/zeitschriften/computer-und-arbeit

IG BAU, Zukunft der Arbeit: Klare Regeln für Smartphones, http://www.igbau.de/Zukunft_der_Arbeit_Klare_Regeln_fuer_Smartphones_2.html

IG Metall, Wenn die Nerven blank liegen, Forderung einer Anti-Stress-Verordnung, www.igmetall.de

Social Media - Enterprise 2.0, Praxisblätter für Betriebs- und Aufsichtsräte, Hans Böckler Stiftung, <http://boeckler.de/40453.htm>

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik:

Mobile Endgerätesicherheit im Unternehmen 2013: <https://www.allianz-fuer-cybersicherheit.de>

Mobile Endgeräte und mobile Applikationen: Sicherheitsgefährdungen und Schutzmaßnahmen 2006, <https://www.bsi.bund.de>

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Nils Werner

0211-7778-129, E-Mail: Nils-Werner@boeckler.de