


KEINE SCHATTEN-IT MIT „BRING YOUR OWN DEVICE“

HOHER AUFWAND, MINIMALER ERTRAG: AUSLAUFMODELL **BYOD**



Gerade die Informationstechnologie steht mustergütig dafür, ständig neue Trends und Megatrends zu erfinden. Manchmal gibt sogar tatsächlich Entwicklungen, die die Gesellschaft und das Geschäftsleben komplett und nachhaltig verändern. Das Internet zum Beispiel. Oder der weitreichende Einsatz mobiler Touch Devices.

Vor auf sich jedoch die angebliche Popularität des Konzeptes mit dem schönen Namen „Bring Your Own Device (BYOD)“ stützt, wird wohl das Geheimnis der IT-Marketiers bleiben. Zu lange aufhalten sollte man sich damit aber eh nicht, denn der trendige Nachfolger steht bereits in den Startlöchern – und verspricht deutlich mehr Potential.



LAUT DEN RECHTSEXPERTEN JAN POHLE UND ANDREAS IMPING

von der Kanzlei DLA Piper kommt dem Betriebsrat eine ganz zentrale Rolle zu: „Die Einführung technischer Einrichtungen, die objektiv geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, löst ein Mitbestimmungsrecht der Belegschaftsvertretung aus (Leistungs- und Verhaltenskontrolle, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Die Verknüpfung des privaten Endgeräts des Arbeitnehmers mit dem IT-System des Arbeitgebers eignet sich zum Überwachen und verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit dem Betriebsrat über die Ausgestaltung der Überwachungsmaßnahmen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu verständigen.“

Regelungsbedarf bestehe insbesondere hinsichtlich der Frage, unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber berechtigt ist, auf das private Gerät und die darauf gespeicherten Daten zuzugreifen. Der Betriebsrat habe ferner nach § 80 Abs. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, also auch das BDSG, vom Arbeitgeber eingehalten werden.

Notwendige Kontrollfunktion

In diesem Kontext komme dem Auslagern von Daten an einen Cloud-Betreiber enorme praktische Bedeutung zu. Demnach müsse der Arbeitgeber seitens des Cloud-Anbieters sicherstellen lassen, dass die Daten allein in Staaten ausgelagert werden, die ein mit Deutschland vergleichbares Datenschutzniveau gewährleisten. **Dem Betriebsrat ist in Bezug auf den Datenschutz jedoch lediglich eine Kontrollfunktion zugewiesen, die unabhängig und gleichberechtigt neben der Überwachung durch betriebliche Datenschutzbeauftragte und Behörden besteht.** Der Arbeitgeber ist dem Betriebsrat jedoch zur umfassenden Auskunft sowie zur Bereitstellung der notwendigen Informationen verpflichtet, damit er seine Kontrollfunktion auch richtig wahrnehmen kann.

Die beiden Juristen sehen den Betriebsrat aber in einem weiteren Punkte als wichtig an. Und zwar dort, wo die permanente Erreichbarkeit regelmäßig zu einem faktischen Zwang des Mitarbeiters führt, sich auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit beruflichen Themen und Anfragen des Vorgesetzten zu beschäftigen, zumal der Arbeitnehmer sich bei einem privat und beruflich genutzten Device dem Zugriff nur begrenzt durch schlichtes Abschalten entziehen kann. „Der Betriebsrat sollte deshalb mit Blick auf sein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) aufklare und verlässliche Regeln zum arbeitszeitlichen Umgang mit dem Endgerät außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten drängen“, schließen Jan Pohle und Andreas Imping.

WELCHE
ROLLE
SPIELT
DER
BETRIEBS-
RAT?