

## **Wer darf mitreden? – Mitbestimmung bei der Nutzung von Smartphones**

*Von Dr. Thomas Koeppen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Binnen weniger Jahre ist die ständige Erreichbarkeit in der Arbeitswelt selbstverständlich geworden, insbesondere von Führungskräften werden schnelle Antworten erwartet. Neue Smartphones machen dies möglich - die Nutzung von Blackberry oder iPhone ist inzwischen Alltag und viele Arbeitnehmer erwarten, dass ihnen die neuesten Geräte zur Verfügung gestellt werden. Dies führt in der Praxis dazu, dass Arbeitszeit und Freizeit nicht mehr klar zu trennen sind und weit reichende, arbeitsrechtliche Konsequenzen häufig ignoriert werden.

Rufbereitschaft besteht etwa, wenn der Vorgesetzte zum Beispiel die Anweisung gibt, eingehende E-Mails auch außerhalb der Arbeitszeit unverzüglich zu beantworten. Soweit der Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeiten aktiv E-Mails bearbeitet und beantwortet, entsteht Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Die jeweilige Arbeitszeit ist prinzipiell auch zu vergüten, so jedenfalls die Theorie. Die Praxis spricht eine andere Sprache: Die Rufbereitschaft und die Mehrarbeit gelten heutzutage als normal, Ansprüche wegen Mehrarbeitsvergütung werden in diesem Zusammenhang so gut wie nie geltend gemacht.

Vielen Betriebsräten ist nicht klar, dass sie beim Einsatz von Smartphones mitzubestimmen haben. Sie machen von diesem Recht aber selten Gebrauch. Daher sorgte der Betriebsrat von Volkswagen für Aufsehen, als er im Konzern eine Betriebsvereinbarung für bestimmte Arbeitnehmer durchsetzte. Künftig wird bei den Firmen-Blackberrys nach Feierabend die E-Mail-Funktion abgeschaltet. Technisch wird dies so umgesetzt, dass der Serverbetrieb 30 Minuten nach Ende der Gleitzeit eingestellt und erst 30 Minuten vor Beginn des nächsten Arbeitstages wieder gestartet wird. Das Beispiel zeigt, dass sich Betriebsräte konstruktiv und zum Wohle der Belegschaft mit dem Thema Smartphone auseinandersetzen können.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind durch die Nutzung mobiler Endgeräte nämlich gleich mehrfach betroffen. So hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über die Lage der Arbeitszeit mitzubestimmen. Dies gilt für die Anordnung von Rufbereitschaft oder die Anordnung von Überstunden, die durch die angeordnete Smartphone-Nutzung nach Feierabend ausgelöst werden kann. Sie ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Letztlich besteht auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da es sich bei Smartphones, die die Bearbeitung von E-Mails und die Nutzung des Internet ermöglichen, um technische Überwachungseinrichtungen handelt.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um Stress am Arbeitsplatz und Burnout aufgrund einer ständigen Erreich- und Verfügbarkeit sowie dem Vorliegen diverser Mitbestimmungsrechte sollten Betriebsräte deshalb sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Regelungen für die Nutzung von Smartphones aufstellen und von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen.