# Digitale Teilhabe einfordern und gestalten

Von Stefan Stroheker  Arbeitsrecht im Betrieb 7-8/2023  Ab Seite 37

**Dabei sein Unternehmensinterne Information, Kommunikation und Abläufe finden immer mehr digital statt. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten hat aber keinen Zugang zur digitalen Infrastruktur. Betriebsräte sollten das im Blick haben.**

## Darum geht es

**1.** Zunehmend digitalisierte Abläufe im Unternehmen setzen das Problem der digitalen Teilhabe für alle Beschäftigtengruppen auf die Tagesordnung.

**2.** Mit Bring Your Own Device sind für die Beschäftigten in der Regel mehr Risiken als Chancen verbunden.

**3.** Betriebsräte können und sollten bei der Umsetzung digitaler Teilhabe umfassend mitbestimmen.

Damit es nicht zu einer Zwei-Klassen Gesellschaft im Betrieb kommt, bei der manche Beschäftigte bei der Digitalisierung außen vor bleiben, sollten Betriebsräte sich einsetzen. Sie stehen vor der Aufgabe, digitale Teilhabe für alle Beschäftigten einzufordern und bei der Gestaltung die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu beobachten. Digitale Abläufe sind in den meisten Unternehmen und Betrieben zur selbstverständlichen Normalität geworden:

- Informationen fließen über das Intranet oder spezielle Mitarbeiter-Apps
- kommuniziert wird über E-Mail, Chat und Social Media-Plattformen wie Yammer und Teams
- Videokonferenzen ersetzen teilweise Präsenzbesprechungen und Dienstreisen
- für Weiterbildung wird zunehmend E-Learning genutzt
- Urlaubsantrag und Reisekostenabrechnung werden über elektronische Workflows abgewickelt
- Adressänderungen u.ä. werden von Beschäftigten direkt im Personalsystem eingegeben (Employee Self Service)

## Manche bleiben außen vor

Bei der Einführung digitaler Tools und IT-gestützter Prozesse gibt es allerdings häufig einen „blinden Fleck". Unkomplizierten Zugang dazu haben nur die Beschäftigten, die für ihre Tätigkeit ein IT-Endgerät – Desktop PC, Laptop, Tablet, Smartphone – nutzen und für die ein persönlicher Benutzer (IT-Account) sowie Softwarelizenzen zur Nutzung des Unternehmenswerks und der betrieblichen IT-Systeme vorhanden sind. Dazu gehören in der Regel die Beschäftigten im Büro z. B. beim Management, Administration, Entwicklung, Vertrieb. In der Produktion und produktionsnahen Bereichen, in der Logistik, im Kundendienst und auf Montage sind die genannten technischen Voraussetzungen dagegen oft nicht oder nur eingeschränkt gegeben.

## Digitale Teilhabe gefordert

Betriebsräte stellen dann die naheliegende Frage, wie auch diese Beschäftigtengruppen Teil der digitalen Unternehmenswelt werden können – es geht um digitale Teilhabe. Denn je wichtiger digitale Informationsbereitstellung und digitale Abläufe für die Zusammenarbeit im Unternehmen sind, desto größer ist die Gefahr, dass diejenigen, die davon ausgeschlossen sind, zu Beschäftigten zweiter Klasse werden.

## Alternativen für die Umsetzung

Für die Umsetzung des Anspruchs auf digitale Teilhabe gibt es technische Varianten:

- Aufstellung von „Kiosk-PCs" in Produktions- oder Lagerbereichen – hierbei muss für hohe Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit der Geräte und für einen ruhigen und vor fremden Blicken geschützten Aufstellort gesorgt werden
- Bereitstellung von Abteilungs-Geräten (z. B. Tablets), die Beschäftigte leihweise nutzen können
- Bereitstellung eines persönlichen IT-Endgeräts (aus Kostengründen in der Regel Smartphone oder Tablet) für alle Beschäftigten.

Gut zu Wissen +

In jeder Variante ist ein Login/Logout mit einem persönlich zugeordneten IT-Benutzer zwingend erforderlich – nicht nur, um die betrieblichen IT-Systeme vor unberechtigten Zugriffen zu schützen, sondern vor allem, um Vertraulichkeit für die Benutzerdaten zu gewährleisten. Wer z. B. ein Abteilungs-Tablet nutzt, den geht das Arbeitszeitkonto oder der Browserverlauf dessen, der es vorher genutzt hat, nichts an.

## Kosten und Nutzen

Die Kosten für die benötigte Hardware und Softwarelizenzen erscheinen auf den ersten Blick hoch, egal welche Umsetzungsvariante gewählt wird. Allerdings sparen die Unternehmen im Gegenzug durch die Digitalisierung auch erhebliche Summen ein, z. B. bei administrativen Abläufen und Reisekosten. Zudem gibt es Möglichkeiten, die Zusatzkosten zu begrenzen:

- Die Unternehmens-IT verrechnet in der Regel je IT-Benutzer eine innerbetriebliche Kostenumlage (seat price). Der Aufwand im IT-Support ist aber für einen Controller mit mehreren persönlichen IT-Endgeräten, der täglich komplexe Softwaresysteme für seine Tätigkeit nutzt, ungleich höher als für einen Produktionsbeschäftigten, der nur ab und zu wenige IT-Tools verwendet. Dementsprechend muss der interne Verrechnungssatz für letzteren auch deutlich niedriger ausfallen.
- Auch bei den Software-Lizenzkosten lässt sich sparen – für Microsoft 365 gibt es z. B. Lizenzen mit abgespecktem Funktionsumfang für „frontline worker“ zum günstigeren Preis.

## Private IT-Geräte als Joker?

Manche Unternehmensleitungen möchten die Effizienzgewinne der Digitalisierung mitnehmen, aber die Kosten für digitale Teilhabe vermeiden. Die Idee: nahezu alle Beschäftigten verfüge doch sowieso über ein privates Smartphone oder Tablet – mit der Installation von betrieblichen Apps auf diesen privaten Geräten könne der Zugang zu den IT-Systemen gewährleistet werden. Dieses Vorgehen wird gemeinhin als Bring Your Own Device (BYOD) bezeichnet. Der Vorteil für das Unternehmen liegt auf der Hand: Es spart sich die Aufwendungen für Arbeitsmittel, die im Arbeitsverhältnis regelmäßig der Arbeitgeber zu tragen hat.[1] Die technische Umsetzung ist schnell und unkompliziert, denn für aktuelle Softwaresysteme existiert fast immer auch eine App zur Installation auf Mobilgeräten. Auch aus Beschäftigtensicht kann BYOD attraktiv erscheinen: Der Zugang zum Intranet oder zur Firmen-App ist plötzlich möglich, der Urlaubsantrag oder der Blick auf den Schichtplan erfordert nur noch ein paar Klicks.

## IT-Sicherheit kein Hindernis mehr

In der Vergangenheit stand die IT-Abteilung bei Nutzung privater IT-Geräte auf der Bremse, weil sie darin eine Gefahr für die IT-Sicherheit sah. Dieses Risiko ist durch den vermehrten Einsatz von Cloud-Systemen, für deren Nutzung kein Zugriff aufs Unternehmensnetzwerk notwendig ist, und von Mobile Device Management – siehe Kasten – mittlerweile beherrschbar.

## Bring Your Own Freizeit

Gravierender aus Sicht der Beschäftigten und Betriebsräte ist ein anderer Nachteil: die Erledigung betrieblicher Aufgaben wird mit BYOD vielfach in die Freizeit verlagert, ohne dass die damit verbundene Arbeitszeit erfasst und vergütet wird. Bei manchen Nutzungen mag es dabei nur um wenige Minuten gehen, doch zumindest bei E-Learning und Social Media-Tools kommen schnell einige Stunden pro Monat zusammen. In vielen Produktions- und Lagerbereichen gilt ein Nutzungsverbot für Privathandys, die Nutzung der digitalen Tools während der regulären Arbeitszeit ist also gar nicht möglich. Aber auch ohne formales Verbot wird ein Beschäftigter, der in der Werkhalle sein privates Smartphone nutzt, mit misstrauischen Blicken und spitzen Bemerkungen von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen rechnen müssen, denn Arbeitszeiten in der Fertigung sind in der Regel bis auf die letzte Minute verplant.

## Alles freiwillig?

Solchen Bedenken wird oft entgegengehalten, dass die Nutzung privater IT-Geräte doch freiwillig sei. Von Freiwilligkeit kann jedoch nur die Rede sein, wenn alternativ auch betriebliche IT-Endgeräte zur Verfügung stehen. Selbst wenn das gegeben ist, wird ein Beschäftigter in der Praxis unter Rechtfertigungsdruck geraten, wenn er während der Arbeitszeit die neueste Bekanntmachung der Geschäftsleitung am Kiosk-PC liest, während viele Kolleginnen und Kollegen das während ihrer Freizeit am privaten Smartphone erledigen.

## BYOD bei Büro-Beschäftigten

Auch in Bezug auf die Büro-Beschäftigten, die über ein betriebliches IT-Endgerät verfügen, ist BYOD ein Thema, insbesondere für das private Smartphone. Als Vorteil wird hier gesehen, dass nicht mit zwei Handys jongliert werden muss und das private Smartphone technisch auf dem neueren Stand ist. Was dabei oft übersehen wird: Ein dienstliches Smartphone kann nach der Arbeit ausgeschaltet und weggeräumt werden, während das private Smartphone rund um die Uhr greifbar und eingeschaltet bleibt. Die Versuchung, schnell mal nachzuschauen, ob der Chef oder ein Kunde eine neue E-Mail oder Chat-Nachricht geschickt haben, ist da groß. Der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben wird so Vorschub geleistet. Die Arbeitswissenschaft sieht darin ein erhebliches Risiko für die Gesundheit: „Studien (haben) gezeigt, dass ständige Erreichbarkeit in Zusammenhang mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben, Schlafstörungen, physischen Beschwerden, aber auch psychischen Erkrankungen wie Burnout und Depression steht [...].“[2]

## Mitbestimmung ist gefragt

Gründe genug also für Betriebsräte, die Dinge nicht dem Selbstlauf bzw. der Entscheidung des Arbeitgebers zu überlassen, sondern sich einzumischen. Rechtliche Ansatzpunkte für die Mitbestimmung sind ausreichend vorhanden:

- § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Regelung der Installation und Nutzung von Apps auf dienstlichen bzw. privaten IT-Geräten, Regelung von Mobile Device Management
- § 87 Abs. 1 Nr. 7: BetrVG: Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch ständige Erreichbarkeit, Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung[3]
- § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Regelung der Nutzung privater IT-Geräte im Betrieb
- § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG: Bereitstellung betrieblicher IT-Geräte für mobiles Arbeiten

Die Digitalisierung von Information, Kommunikation und Abläufen im Unternehmen kann sowohl Vorteile für die Effektivität im Unternehmen als auch Arbeitserleichterungen für die Beschäftigten bringen. Betriebsräte stehen dabei nicht auf der Bremse, stellen aber inhaltliche Ansprüche:

- Alle Beschäftigten müssen Zugang zur digitalen Unternehmenswelt bekommen – das erfordert Investitionen in Hardware, Software und Schulung;
- Auch die Nutzung digitaler Tools ist Arbeitszeit und wird als solche erfasst und vergütet.

Unter diesem Aspekt sollte BYOD mit großer Skepsis betrachtet werden. Eine passende Lösung hängt von der konkreten betrieblichen Situation ab. Falls nicht völlig auf BYOD verzichtet wird, ist es umso wichtiger, die konkrete Nutzung zu regeln. Eine App auf dem privaten Smartphone als zweiter Faktor zur IT-Authentifizierung, zur Anzeige des Speiseplans in der Kantine oder zur Urlaubsbeantragung mag noch akzeptabel sein, die Nutzung von E-Learning-Kursen oder betrieblichen Kommunikationsplattformen ist es sicherlich nicht.

## Betriebliche Kultur prägen

In jedem Fall sollte der Betriebsrat auch die innerbetriebliche Diskussion mit den Kolleginnen und Kollegen über diese Themen aktiv suchen. Denn das reale Verhalten der Beschäftigten hängt nicht nur von einer rechtssicheren Formulierung in der Betriebsvereinbarung ab, sondern auch davon, welcher Umgang mit digitalen Apps in der betrieblichen Kultur als normal, seltsam oder unerwünscht angesehen wird.

**Stefan Stroheker**Dipl.-Math.IT- und Technologieberater für Betriebsräte IMU Institut Stuttgart/Nürnberg.
sstroheker@imu-institut.de

[1] Vgl. dazu das Urteil des BAG zur Ausstattung von Auslieferungsfahrern bei Lieferando BAG 10. 11. 2021 – 5 AZR 334/21, AiB 9/2022, S. 33.

[2] Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, S. 93.

[3] BAG-Urteil zur Arbeitszeiterfassung: BAG 13. 9. 2022 – 1 ABR 22/21, AiB 11/2022, 46.

**Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?**
Wir helfen gerne. Schreiben Sie uns:

**fragen@bund-verlag.de**