

„Die Nachteile überwiegen“

Bring Your Own Device: Arbeitsrechtsprofessor Wolfgang Däubler im Interview

In manchen Branchen, etwa Werbeagenturen oder Beratungsunternehmen, verschwimmen die Grenzen zwischen Privat und Dienstlich. Da scheint es nahezuliegen, dass Beschäftigte mit dem eigenen Laptop oder Smartphone auch der Erwerbsarbeit nachgehen. Doch diese „Bring Your Own Device“ genannte Praxis birgt vielfältige Risiken, wie Wolfgang Däubler, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Bremen, im Interview ausführt.

Spricht etwas dagegen, dass Beschäftigte, wenn sie dies wollen, ihre eigenen informationstechnischen Geräte auch für dienstliche Zwecke nutzen?

Däubler: Sicher ist es angenehm, wenn der Beschäftigte bei der Arbeit sein vertrautes Gerät benutzen kann. Ist er „technikaffin“, wird er häufig sogar über modernere Laptops, Tablets oder Smartphones verfügen als der Betrieb, was die Arbeit zusätzlich erleichtert. Der Arbeitgeber spart seinerseits die Anschaffungskosten für Dienstgeräte und muss dem Beschäftigten nur die Kosten für die Flatrate und für die nötige Wartung ersetzen. Doch insgesamt fallen die Nachteile stärker ins Gewicht – und zwar für beide Seiten.

Wieso?

Däubler: Der Arbeitnehmer wird sein eigenes Gerät auch in der Freizeit in der Nähe haben und ist deshalb für seinen Chef leichter erreichbar. Zudem ist mehr Kontrolle möglich, weil sich der Standort des mobilen Computers unschwer ermitteln lässt. Selbst private Daten sind weniger sicher. Risiken gibt es aber auch für den Arbeitgeber. Kommt das Gerät abhanden, bleibt es z. B. im Zug oder beim Wochenendausflug auf der grünen Wiese liegen, sind die Firmendaten erst mal weg und können außerdem in falsche Hände geraten. Nur gegen Letzteres kann sich der Arbeitgeber durch Fernlöschung schützen. Dann sind allerdings auch Privatfotos und Musikdateien des Arbeitnehmers verloren, sofern man nicht zwei selbständige Betriebssysteme installiert hat. Auch sonst macht die für die Firma wichtige Datensicherung Probleme: Kann man wirklich verhindern, dass Familienangehörige das Passwort zur Kenntnis bekommen und schon mal in die Abteilung „Dienstliches“ schauen? Und wer trägt den Schaden, wenn das Gerät defekt wird und deshalb die Arbeit für einige Zeit unterbrochen werden muss? Viele Arbeitgeber werden es sich deshalb sehr gut überlegen, ob sie BYOD in ihrem Betrieb einführen oder akzeptieren wollen.

Kann man durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Dinge ins Lot bringen?

Däubler: Grundsätzlich kann der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz mitbestimmen, denn durch die Verbindung des Gerätes mit dem betrieblichen Netz hat der Arbeitgeber zusätzliche Möglichkeiten, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Auch „Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 werden häufig tangiert sein. Ohne Zustimmung des Betriebsrats läuft also nichts – jedenfalls von Rechts wegen. Eine Betriebsvereinbarung kann und wird aber an den Risiken für beide Seiten nicht viel ändern. Dazu kommt ein Weiteres. In der Praxis betrifft BYOD häufig leitende Angestellte und Führungskräfte, um die sich der Betriebsrat weniger kümmert. Und in vielen „modernen“ Firmen gibt es überhaupt keinen Betriebsrat. Hier steht nur der Arbeitsvertrag als Gestaltungsmittel zur Verfügung.

Lassen sich bei gutem Willen beider Seiten die Risiken erfassen und vernünftig regeln?

Däubler: Das ist schwierig. Manches wie die Preisgabe des Passworts in der Familie passiert eben ohne Rücksicht auf eine rechtliche Regelung. Die Haftung des Arbeitnehmers darf nicht erweitert werden, und das Betriebsrisiko trägt nun mal der Arbeitgeber; eine arbeitsvertragliche Änderung ist nicht möglich. Bei Störfällen muss der Arbeitgeber daher bezahlen, selbst wenn nicht gearbeitet wird. Und der Arbeitnehmer wird Anrufe in der Freizeit nicht generell ausschließen können. Selbst wenn er eine entsprechende Klausel in seinem Vertrag hat – wird er sich wirklich verweigern, wenn der Chef „wegen der Dringlichkeit der Sache“ anruft und freundlich um Verständnis bittet? Insbesondere wegen der Nachteile für den Arbeitgeber kann ich mir nicht recht vorstellen, dass BYOD bei uns zu einem Massenphänomen wird – anders als in den USA. Dort ist man weniger risikobewusst und hat auch kaum rechtliche Schwierigkeiten, Schäden und Nachteile auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Aber wir müssen nicht jede Mode mitmachen, die dort einige Wellen geschlagen hat.

Interview: Gudrun Giese