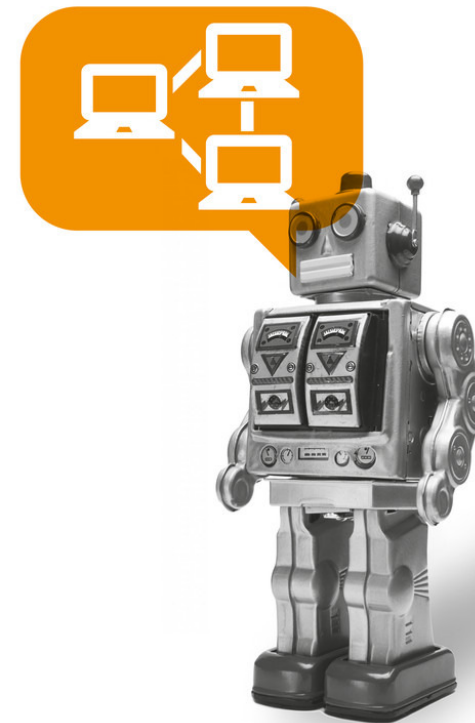


## SOVIS Digitalforum

Arbeitsrechtliche Probleme im  
Zusammenhang mit der Digitalisierung

**Dr. Manuela Rauch**

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht  
*München, 23. Januar 2019*



## **I. Flexibles Arbeiten**

„Mobiles Arbeiten“ vs. klassische „Telearbeit“

## I. Flexibles Arbeiten

### „Flexibles Arbeiten“ vs. klassische „Telearbeit“

#### Schlagworte

- **Klassische Telearbeit:** Arbeiten im festen Privatbereich des Arbeitnehmers, sog. *Homeoffice*
- Stichwort „**Flexibles Arbeiten**“: umfasst das Arbeiten von überall und jederzeit, d.h. unter Anbindung an mobile digitale Endgeräte

# I. Flexibles Arbeiten

## Probleme der Arbeitszeit

### Was ist Arbeitszeit im Rahmen „Flexibler Arbeit“?

- Die Voraussetzungen und Grenzen nach dem ArbZG bleiben unverändert anwendbar
- Möglichkeiten zur Überprüfung der Arbeitszeit:
  - Einführung von Vertrauensarbeitszeit
  - Führung und Vorlage von Tätigkeitsnachweisen
  - Eigenaufzeichnung des AN über tägliche Arbeitszeit;  
P: Arbeitszeitnachweispflicht des Arbeitgebers (auch relevant für MiLoG)

# I. Flexibles Arbeiten

## Probleme der Arbeitszeit

### **Digitalisierung führt zur Entgrenzung der Arbeit**

- Ständige Erreichbarkeit durch Anbindung an mobile Endgeräte
  - Nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (Rufbereitschaft)
  - Grenze: permanente Tätigkeit des AN, wohl arbeitszeitrechtlich dem Bereitschaftsdienst gleichzustellen
- Unterbrechung der Ruhepause durch kurzzeitige Bearbeitung von E-Mails?

## **II. Einführung neuer Technologien**

Mitbestimmung des Betriebsrats

## II. Digitalisierung - Einführung neuer Technologien

### Mitbestimmung des Betriebsrats § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die automatisiert Daten über Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer verarbeiten UND bestimmt sind Verhalten/Leistung zu überwachen
  - Präventiver Schutz vor rechtlich unzulässigen Eingriffen
  - Mitgestaltung bei zulässigen Eingriffen
- NICHT: die Kontrolle von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer durch Personen oder nichttechnische organisatorische Vorkehrungen
  - Kein Recht auf Mitbestimmung des BR

## II. Digitalisierung - Einführung neuer Technologien

Mitbestimmung des Betriebsrats § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

### Beispiele technischer Überwachungssysteme:

- Videokameras
- automatische Zeiterfassungsgeräte (Stechuhren, Zeitstempler, GPS Zeiterfassung)
- Fotokopierer mit individueller PIN für den einzelnen Benutzer
- Internet und E-Mail
- **NICHT:** manuelle Anwesenheitslisten, Einsatz von Detektiven, Tätigkeitsberichte



### **III. Social Media**

Guidelines, private Nutzung und Sanktionen

### III. Social Media

#### Nutzung im Arbeitsverhältnis

- Sog. Background-Checks auf privaten sozialen Netzwerken wie Facebook, Instagram, Twitter etc.:
  - Ist der Beitrag der Öffentlichkeit zugänglich? Dann grundsätzlich möglich
- Regelungen zur Nutzung sozialer Medien (BV, Policies, Richtlinien)
- Recruiting über soziale Netzwerke

### III. Social Media

#### Abgrenzung Privatsphäre oder Dienstbezogenheit

- Darf der AG das Teilen bestimmter Inhalte auf Sozialnetzwerken verbieten bzw. kann er zum Nutzen/Teilen angewiesen werden?
- Außerdienstliches Verhalten fällt grundsätzlich unter die Privatsphäre des AN
- Ggf. anders zu beurteilen bei sozialen Netzwerken, die zur beruflichen Kontaktknüpfung dienen wie etwa LinkedIn oder XING

### **III. Social Media**

#### **Abgrenzung Privatsphäre oder Dienstbezogenheit**

#### **Kritische Aussagen über den Arbeitgeber**

- Abgrenzung zur Meinungsfreiheit
- Grenze überschritten bei beleidigenden Aussagen oder bewusstem Verbreiten von Unwahrheiten
- Disziplinarische Maßnahmen wie Abmahnung oder Kündigung je nach Einzelfall gerechtfertigt
- Recht auf Löschung bzw. Berichtigung

## **IV. Datenschutz**



**Berlin**

Kurfürstendamm 22  
10719 Berlin  
T: +49 30 700140 600

**Düsseldorf**

Königsallee 53-55  
40212 Düsseldorf  
T: +49 211 86467 0

**Hamburg**

Stadthausbrücke 8  
20355 Hamburg  
T: +49 40 808094 0

**München**

Brienner Straße 12  
80333 München  
T: +49 89 54565 0

**[eversheds-sutherland.de](https://eversheds-sutherland.de)**

Diese Informationen dienen lediglich zur Orientierung und stellen keinen Ersatz für eine ordentliche Rechtsberatung dar. Eversheds Sutherland (Germany) LLP übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die aufgrund der in diesen Dokumenten enthaltenen Informationen erfolgen.

© 2019 Eversheds Sutherland (Germany) LLP.

Alle Rechte vorbehalten. „Eversheds Sutherland“ bezeichnet in diesem Dokument eine globale Rechtsberatungspraxis, deren Mitglieder gesonderte und rechtlich eigenständige Einheiten sind.