

Teilnehmer vorübergehend nicht erreichbar

Handyverbot auch ohne Zustimmung des Betriebsrats zulässig

Dr. Thomas Koeppen, LL.M., Pflüger Rechtsanwälte

In Deutschland gibt es inzwischen mehr Mobiltelefon-Anschlüsse als Einwohner. Bereits 2008 wurden über 100 Millionen Anschlüsse gezählt, statistisch gesehen hat also jeder fünfte Deutsche mindestens zwei Handyverträge. Darüber hinaus werden vielen Angestellten Diensthandys zur Verfügung gestellt. Es ist selbstverständlich, privat und beruflich immer und vor allem überall erreichbar zu sein. Umso größer ist für Beschäftigte dann die Überraschung, wenn während der Arbeitszeit die Nutzung privater Mobiltelefone eingeschränkt, ja sogar verboten werden soll. Ist es tatsächlich zulässig, dass Mitarbeiter während der Arbeitszeit nicht mit ihren privaten Mobiltelefonen telefonieren, SMS versenden oder privat im Internet surfen können?

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat mit Beschluss vom 30. Oktober 2009 (6 TaBV 33/09) eine scheinbar restriktive Auffassung hierzu vertreten. Es hat in seinem Beschluss ausgeführt, dass ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die Nutzung privater Handys verbieten kann. Ferner führte es aus, dass ein solches Verbot auch ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen könne. Das Urteil hat für Verunsicherung gesorgt, da es doch dem Selbstverständnis der meisten Arbeitnehmer widerspricht.

Es kommt auf den Einzelfall an

In seiner Entscheidung betonte das Gericht allerdings, dass die Zulässigkeit eines Handyverbots jeweils eine Frage des Einzelfalls sei. Bei der Frage der Zulässigkeit der Handynutzung komme es insbesondere auf die arbeitsvertragliche und damit die schuldrechtliche Lage an.

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall betrieb der Arbeitgeber ein Altenpflegeheim, sodass arbeitsvertraglich mit der überwiegenden Zahl der Mitarbeiter die Erbringung von Pflegedienstleistungen vereinbart war. Das Landesarbeitsgericht sah es für diese Art der vereinbarten Arbeitsleistung als eine selbstverständliche Pflicht an, dass die betreffenden Arbeitnehmer während der Arbeitszeit von der aktiven und passiven Nutzung des Handys absehen.

Bei der Frage, ob das Handyverbot dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegt, hatte das Landesarbeitsgericht eine komplizierte Abgrenzung vorzunehmen: Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet zwischen mitbestimmungspflichtigem Ordnungsverhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG wie etwa dem Verbot, den Betrieb während der Pausen zu verlassen oder den Erlass von Kleiderordnungen und mitbestimmungsfreiem Arbeitsverhalten. Das Arbeitsverhalten betrifft alle Weisungen,

die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind und durch welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert wird. Diese Unterscheidung zwischen Arbeits- und Ordnungsverhalten ist jedoch in Praxis selten klar zu treffen und stellt daher für die Betriebsparteien häufig ein erhebliches Konfliktpotenzial dar. In dem konkreten Fall stellte sich das Landesarbeitsgericht auf den Standpunkt, dass es sich bei dem Handyverbot lediglich um eine unmittelbare Konkretisierung der Arbeitspflicht handele und diese daher mitbestimmungsfrei sei.

Auch im Rahmen des Direktionsrechts sind die Interessen der Arbeitnehmer zu beachten

Die Entscheidung macht zum einen deutlich, dass der Arbeitgeber grundsätzlich von seinen Mitarbeitern verlangen kann, dass sie die private Nutzung ihres Mobiltelefons während der Arbeitszeit unterlassen. Den Inhalt der Arbeitspflicht kann er im Rahmen seines Direktionsrechts konkretisieren. Allerdings muss er seine Weisungen „nach billigem Ermessen“ erteilen, wie dies in § 106 GewO vorgesehen ist. Dies bedeutet, dass seine Vorgaben nicht willkürlich sein dürfen. Er hat die Interessen des Arbeitnehmers zu beachten, wenn er Anordnungen trifft.

Das LAG-Urteil zeigt aber auch, dass es bei einem Handyverbot auf die Umstände des Einzelfalls und insbesondere auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung ankommt. Ein Handyverbot in den Pausen wäre sicherlich unzulässig. Weiterhin hat der Arbeitgeber den Verhältnismäßigkeits- und den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Er darf vergleichbare Mitarbeiter bei der Handynutzung ohne Sachgrund nicht unterschiedlich behandeln.

Besteht ein Betriebsrat, ist bei einem Verbot sein Mitbestimmungsrecht zu prüfen. Auch hier kommt es auf den konkreten Einzelfall und insbesondere auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung an. Sollte durch das Handyverbot das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betroffen sein, ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten.

Vor dem Hintergrund der komplexen Rechtslage sollten Arbeitgeber aber sorgfältig abwägen, ob für sie ein vollständiges Verbot der privaten Handynutzung am Arbeitsplatz tatsächlich sinnvoll ist. Denn es gibt immer wieder Situationen, in denen Arbeitnehmer zumindest für eine gewisse Zeit dringend für Kinder, Angehörige oder Freunde erreichbar sein müssen. Außerdem ist eine zu restriktive Handhabung der Handynutzung für die Atmosphäre am Arbeitsplatz sicherlich nicht zuträglich.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de