

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Keine Mitbestimmung bei Verbot der privaten Handynutzung am Arbeitsplatz

Unabhängig davon, ob ein Smartphone zur Erfüllung der Arbeitsleistung erforderlich ist oder nicht, haben die meisten Arbeitnehmer das Smartphone auch während der Arbeitszeit jederzeit griffbereit. Kleinere Unterbrechungen zur Nutzung des Smartphones gehören zur Realität der Arbeitswelt. Selbstverständlich ist das jedoch nicht – der Arbeitgeber kann vielmehr die private Handynutzung untersagen. Bislang war ungeklärt, ob dem Betriebsrat bei einem solchen generellen Verbot der privaten Handynutzung ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, dass dies nicht der Fall ist (Beschluss vom 17. Oktober 2023, Az. 1 ABR 24/22).

Bei dem in der Entscheidung zugrundeliegenden Fall handelte es sich bei der Arbeitgeberin um einen produzierenden Betrieb im Bereich der Automobilzuliefererindustrie mit ca. 200 Mitarbeitern. Die Arbeitgeberin wies ihre Mitarbeiter per Aushang darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen während der Arbeitszeit nicht gestattet sei. Dabei drohte sie im Fall von Verstößen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Der vorhandene Betriebsrat berief sich daraufhin auf sein **Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** und verlangte von der Arbeitgeberin, das ausgesprochene Verbot unverzüglich zurückzunehmen. Da die Arbeitgeberin dem nicht nachkam, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein.

Die Vorinstanzen wiesen den Antrag des Betriebsrats zurück (siehe [NL Juli 2023](#)). Das Bundesarbeitsgericht hat sich den Entscheidungen der Vorinstanzen angeschlossen und die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Bislang sind die Urteilsgründe noch nicht veröffentlicht, gleichwohl dürfte sich das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen auf die in Rechtsprechung und Literatur bereits diskutierten Argumente berufen haben:

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, auf den sich der Betriebsrat hier berief, gewährt ein **Mitbestimmungsrecht in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer** im Betrieb. Gegenstand

des Mitbestimmungsrechts ist damit das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dagegen sind Regelungen und Weisungen, die sich auf das **konkrete Arbeitsverhalten** beziehen, **nicht mitbestimmungspflichtig**. Sollte sich eine Maßnahme sowohl auf das Ordnungs- als auch auf das Arbeitsverhältnis auswirken, kommt es darauf an, welcher objektive Regelungszweck überwiegt. Unter Berücksichtigung dieser Abgrenzung ist das Bundesarbeitsgericht offensichtlich zu dem Ergebnis gelangt, dass ein Verbot der Privatnutzung eines Handys während der Arbeitszeit das konkrete Arbeitsverhalten betrifft, nicht jedoch das Ordnungsverhalten. Das ist überzeugend, da ein Arbeitnehmer, der sein Handy privat nutzt, in dieser Zeit keine Arbeitsleistung erbringt. Die Handynutzung wirkt sich somit konkret auf die Arbeitsleistung aus.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de