

Handyverbot während der Arbeitszeit – Mitbestimmung des Betriebsrates notwendig?

Das Mobiltelefon ist seit jeher ein ständiger Begleiter im Alltag. Jedoch kann hierdurch die Aufmerksamkeit sowie die Arbeitsleistung bzw. -effizienz des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. Arbeitgeber könnten demnach ein gesteigertes Interesse daran haben, die Handynutzung am Arbeitsplatz zu verbieten. Es stellt sich die Frage, ob das juristisch zulässig ist und ob ein Verbot ohne Mitbestimmung des Betriebsrates ausgesprochen werden kann.

In seinem Beschluss vom 17. 10. 2023 (Az.: 1 ABR 24/22) hat das Bundesarbeitsgericht darüber entschieden, ob ein Arbeitgeber ohne Mitbestimmung des Betriebsrats ein Verbot der Handynutzung am Arbeitsplatz aussprechen darf. Konkret ging es darum, ob das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch ein Verbot der Handynutzung abdeckt.

Sachverhalt

Der Fall betraf einen Betrieb in der Automobilzulieferindustrie mit rund 200 Mitarbeitern. Aufgrund von Wartezeiten hatte die Arbeitgeberin ein Verbot der Handynutzung während der Arbeitszeit ausgesprochen. Der Betriebsrat forderte sein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein und klagte auf Unterlassung, nachdem der Arbeitgeber dies abgelehnt hatte.

Keine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrates

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass ein Verbot der privaten Handynutzung am Arbeitsplatz nicht unter die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fällt. Die Begründung liegt darin, dass das Verbot das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer konkretisiert und nicht das betriebliche Zusammenleben oder -wirken beeinflusst.

Die Entscheidung klärt die uneinheitlichen Ansichten der Instanzgerichte und schafft Klarheit bezüglich der Mitbestimmung bei Handynutzungsverboten am Arbeitsplatz.

Nur Handynutzung während der Arbeitszeit nicht mitbestimmungspflichtig

Wichtig zu beachten ist, dass diese Entscheidung nur die Handynutzung während der Arbeitszeit betrifft. Ein generelles Verbot von Handys am Arbeitsplatz oder in Sozialräumen während der Pausen bleibt mitbestimmungspflichtig. Arbeitgeber sollten bei entsprechenden Weisungen darauf achten, Ruhe- und Pausenzeiten explizit auszunehmen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erlaubt jedoch, individualisierte Verbote an einzelne Arbeitnehmer auszusprechen, solange kein kollektiver Bezug besteht und somit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Oktober 2023, 1 ABR 24/22

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de