

Was ist erlaubt?

Smartphone am Arbeitsplatz

Während der Arbeitszeit ein kurzer Blick aufs Display, dann schnell noch der Freundin antworten. Ist das erlaubt? Der Grundsatz lautet: Nein. Allerdings bewegt sich etwas in der Rechtsprechung zum Thema.



Redaktion

Stand: 24.1.2016

Lesezeit: 02:30 min



Wie der Branchenverband Bitkom vor kurzem herausgefunden hat, erledigen vier von zehn berufstätigen Smartphone-Nutzern (41 %) mit ihrem Gerät in Meetings nebenbei private Dinge. Dabei bewegen sie sich auf dünnem Eis. Die private Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz ist immer wieder Gegenstand arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen. **Doch wie ist die Rechtslage?**

Smartphone während der Arbeitszeit

Im Grunde konnte man es bislang auf eine einfache Formel bringen: Arbeit ist Arbeit und privat ist privat. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit mit seiner vollen Arbeitskraft zur Verfügung stehen muss – Surfen und Co. Fehlanzeige. Arbeitnehmer müssen private Angelegenheiten während der Arbeitszeit unterlassen. Tut er dies nicht, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen. Das Argument „Das machen doch alle so“ zählt nicht, zumindest solange es keine Regelungen im Unternehmen gibt, die es erlauben.

Nun das „aber“: In einer aktuellen einstweiligen Verfügung vom 18. November 2015 (9 BVGa 52/15) hat das Arbeitsgericht München entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit konzentriert, zügig und fehlerfrei verrichtet, seine Arbeitspflicht auch dann erfüllt, wenn er einen Blick auf sein Mobiltelefon wirft um zu überprüfen, ob es verpasste Anrufe oder eingegangene Textnachrichten anzeigt ... Vielleicht bahnt sich hier eine Änderung der Rechtsprechung zum Thema an?

Gibt es vertragliche Regelungen?

Im Einzelfall sollte man immer einen Blick auf die Gegebenheiten im Unternehmen werfen. Existieren vielleicht Regelungen im Arbeitsvertrag? Oder gibt es eine Betriebsvereinbarung zum Thema private Mediennutzung am Arbeitsplatz? Wer unsicher ist, sollte im Zweifel beim Betriebsrat bzw. beim Arbeitgeber nachfragen.

Mitbestimmung? Betriebsräte, aufgepasst!

In der Vergangenheit waren sich die Gerichte recht einig: Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei einer Untersagung der Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber. Das hat beispielsweise das Landesarbeitsgericht Mainz im Jahr 2010 entschieden (6 TaBV 33/09). Das Gericht urteilte, dass die private Handynutzung während der Arbeitszeit verboten werden kann - und dass die Untersagung auch nicht mitbestimmungspflichtig ist.

Das Arbeitsgericht München sieht auch das anders. In der bereits erwähnten einstweiligen Verfügung vom 18. November 2015 (9 BVGa 52/15) entschied das Gericht, dass durch ein Verbot, private Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu benutzen und durch die Anweisung, jegliche Mobiltelefonnutzung während der Arbeitszeit im Voraus durch die jeweilige Führungskraft genehmigen zu lassen, die betriebliche Ordnung im Betrieb gestaltet und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt werde. Ein Fall der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Liebe Gerichte, willkommen im Handyzeitalter! Betriebsräte sollten das Thema auf der Agenda haben, um gegebenenfalls entsprechende Regelungen im eigenen Unternehmen einzuführen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de