

## VERBOT DER PRIVATEN HANDY-NUTZUNG AM ARBEITSPLATZ

**LEITSATZ** Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mitarbeitern die Nutzung privater Mobiltelefone während der Arbeitszeit zu untersagen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nicht (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09).

**SACHVERHALT** Der beklagte Arbeitgeber betreibt ein Altenpflegeheim mit rund 100 Arbeitnehmern. Im Heim war zunächst die Nutzung privater Mobiltelefone gestattet. Im Januar 2009 erließ die Heimleitung jedoch eine Dienstanweisung, wonach fortan jegliche private Handynutzung – aktiv wie passiv – während der Arbeitszeit verboten war. Der Betriebsrat klagte hiergegen beim Arbeitsgericht. Das Verbot der privaten Handynutzung sei rechtswidrig, da er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hätte beteiligt werden müssen.

**ENTSCHEIDUNG** Das LAG Rheinland-Pfalz wies den Antrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 30. Oktober 2009 (– 6 TaBV 33/09 –) zurück. Das Gericht hat klargestellt, dass es sich bei dem Verbot der privaten Handynutzung nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebs bzw. des Verhaltens der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handle. Vielmehr sei das Arbeitsverhalten als solches betroffen. Im Hinblick hierauf sei ein Arbeitgeber befugt, alle Weisungen zu erteilen, die bei der Erbringung der Arbeitsleistung selbst zu beachten sind. Insofern sei immer dann das Arbeitsverhalten – im Gegensatz zum Ordnungsverhalten – berührt, wenn der Arbeitgeber kraft seiner Organisations- und Leitungsmacht näher bestimmen könne, welche Arbeiten auszuführen seien und in welcher Weise das geschehen solle.

**ANMERKUNG** Der Beschluss des LAG behandelt einen interessanten Fall im Grenzbereich zwischen dem mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten und dem mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Maßgeblich für die Entscheidung dürfte die Überlegung gewesen sein, dass die Nutzung eines privaten Mobiltelefons die Arbeitsleistung in erheblicher Weise beeinflussen kann. Denn beim Führen eines privaten Telefonats kann die Arbeitsleistung nicht mehr ordnungsgemäß erbracht werden. Dies gilt insbesondere im Pflegebereich, wo neben aktiver körperlicher Arbeit auch die Konzentration wichtig ist. Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz lässt sich auch auf die private Internetnutzung übertragen. Dementsprechend besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die Internetnutzung zu privaten Zwecken generell verboten wird. Demgegenüber ist jedoch zu beachten, dass das BAG 1986 entschieden hat, dass das Radiohören am Arbeitsplatz dem Ordnungsverhalten unterfällt, also ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. In diesem Zusammenhang hat es ausgeführt, dass das Radiohören nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Arbeitsleistung steht. Allerdings wird man hier differenzieren

müssen. So dürfte es sich in einem Callcenter wohl um eine Frage des Arbeitsverhaltens handeln. Will ein Arbeitgeber hingegen die private Internetnutzung und die private Handynutzung zulassen und nur die Modalitäten regeln, besteht wiederum ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Denn dann handelt es sich um eine Frage des Ordnungsverhaltens. Gegenstand einer Betriebsvereinbarung können dann Fragen sein, wann, wo und in welchem Umfang eine Privatnutzung stattfinden kann.