

Recht

Privates Telefonieren am Arbeitsplatz

Rote Karte für Quasselstrippen

Handys sind allgegenwärtig – auch während der Arbeit. Telefonierende Mitarbeiter vergeuden aber teure Arbeitszeit. Wenn der Arbeitgeber dies verbieten will, muss er einige Dinge beachten. VON BERND WELLER

Wer kennt nicht all die Witze über die Nutzer von Smartphones, die sich scheinbar ründ um die Uhr ausschließlich mit ihrem Telefon beschäftigen, nach neuen Apps suchen und in Gesprächen überwiegend von den Eigenschaften und Fähigkeiten ihres Mobiltelefons schwärmen? Die Beschäftigung mit dem eigenen Smartphone scheint für immer mehr Menschen Suchtcharakter zu haben. Wie viel Arbeitszeit geht den Unternehmen wohl dadurch verloren, dass Mitarbeiter während der Arbeitszeit telefonieren, SMS oder E-Mails verschicken, einen Blog updaten, einen Twitter-Tweed bedienen oder nach neuen Apps suchen? Dies wirft im Alltag der Betriebe eine ganze Reihe von Fragen auf:

- > Darf der Arbeitgeber die Nutzung von Privattelefonen oder Smartphones während der Arbeitszeit verbieten?
- > Hat der Betriebsrat dabei mitzubesimmen?
- > Kann der Arbeitgeber vorschreiben, dass private Telefone oder Smartphones während der Arbeitszeit ausgeschaltet sein müssen?
- > Kann der Arbeitgeber sogar vorschreiben, dass private Telefone gar nicht mit zur Arbeit gebracht werden dürfen?

Aber der Reihe nach. Bei aller Komplexität unserer heutigen Arbeitswelt ist zumindest ein Grundsatz unangetastet: Ohne Arbeit kein Lohn oder anders ausgedrückt: Während der Arbeitszeit sind private Handlungen grundsätzlich untersagt. Folgerichtig ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Nutzung

von Telefonen während der Arbeitszeit generell zu verbieten. Der Betriebsrat hat übrigens beim Verbot der Nutzung von Privattelefonen während der Arbeitszeit kein Mitbestimmungsrecht. Die Entscheidung und Anweisung des Arbeitgebers, bestimmte private Dinge während der Arbeitszeit nicht zu tun, ist eine Arbeitsanweisung. Das schließt das Recht ein, das Ausschalten von Smartphones anzuordnen. Beide Anweisungen sind mitbestimmungsfrei, wie zuletzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz und das LAG Köln festgestellt haben.

Vorsicht bei Vertrauensarbeitszeit

Die (mitbestimmungsfreie) Verbotsmöglichkeit kann dann eingeschränkt sein, wenn es keine klaren Arbeitszeiten gibt, etwa weil der Arbeitgeber Vertrauensarbeitszeit eingeführt hat. Dann obliegt es dem einzelnen Arbeitnehmer selbst, festzulegen, ob und wann er arbeitet. Der Mitarbeiter kann also – dies hat ihm der Arbeitgeber durch die Vertrauensarbeitszeit zugestanden – selbst entscheiden, ob er die Arbeit für Privates unterbrechen möchte. Folgerichtig kann der Arbeitgeber dann das Verbot nicht so einfach aussprechen. In jedem Fall muss er dann die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten. Das LAG Köln hat festgehalten, dass das Verbot des Mitbringens von Mobiltelefonen an den Arbeitsplatz nicht gerechtfertigt sei und allenfalls mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden könnte. Richtig ist daran die Feststellung, dass die Zustimmung

des Betriebsrats für ein solches Verbot erforderlich wäre. Das Verbot eines ausgeschalteten Mobiltelefons wäre keine Arbeitsanweisung mehr sondern würde eine Frage der betrieblichen Ordnung und des betrieblichen Verhaltens der Arbeitnehmer regeln. Dies ist der Kernbereich der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Warum hat ein Arbeitgeber Interesse an einem solchen Verbot? Die Schäden, die durch Wirtschaftsspionage jährlich in



Deutschland entstehen, schätzen Experten auf 20 bis 50 Milliarden Euro. Diese Schäden entstehen meist nicht durch Spione à la James Bond. Wirtschaftsspionage erfolgt durch Mitarbeiter; Mitarbeiter, die mit Smartphones ein ideales Spionagewerkzeug an der Hand haben: Kamerafunktion, Texterkennungs-Software, Schnittstellen für das Überspielen von Daten, Tonaufzeichnung und drahtloser E-Mail-Versand. All dies ist Grund genug, über Verbote von Smartphones nachzudenken. Dies kann der Arbeitgeber auch durchsetzen, allerdings nur mithilfe des Betriebsrates.

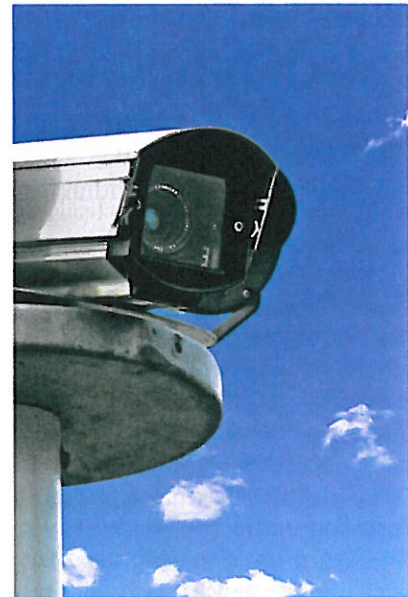
Kein Anspruch auf Privattelefonate

Schließlich stellt sich die Frage, wie mit Arbeitnehmern zu verfahren ist, die ihre Handysucht nicht im Griff haben und

weiterhin – mit oder ohne Arbeitgeberverbot – am Arbeitsplatz telefonieren oder sich in sonstiger Weise mit dem Smartphone beschäftigen. Um es deutlich zu sagen: Der Arbeitgeber kann solches Verhalten zum Anlass von Abmahnungen und – im Wiederholungsfall – von Kündigungen machen. Einen Anspruch auf Privattelefonate während der Arbeitszeit haben Arbeitnehmer nicht. Auch wenn ein Arbeitgeber in der Vergangenheit Privattelefonate schweigend geduldet hat, begründet dies – entgegen weitverbreitetem Glauben – keinen Anspruch aus „betrieblicher Übung“ darauf, dies in alle Ewigkeit so fortsetzen zu dürfen. Betriebliche Übung ist nichts anderes als ein mündlicher Vertragsschluss, bei dem ein ausdrückliches und bestimmtes Angebot des Arbeitgebers vorliegt, welches – wegen der positiven Auswirkungen für den Arbeitnehmer – von diesem nicht ausdrücklich angenommen werden muss.

Arbeitgeber unterbreiten allerdings nur selten das ausdrückliche Angebot, dass jeder Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unbeschränkt oder für eine bestimmte Dauer am Tag privat telefonieren oder mit dem Smartphone spielen darf. Ohne ein solches ausdrückliches Angebot entsteht aber kein Anspruch. Der Arbeitgeber wird allenfalls, wenn er in der Vergangenheit großzügig gegenüber seinen Arbeitnehmern war, nicht plötzlich zu Sanktionen im kündigungsrechtlichen Sinne greifen können. Er kann allerdings jederzeit Abstand von seiner bisherigen Großherzigkeit nehmen und – dies sollte ausdrücklich geschehen – die Privatnutzung der dienstlichen sowie privaten Telefone verbieten. Ⓢ

Der Autor: Bernd Weller ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Partner, Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt.



Arbeitsrecht Heimliche Videoaufnahme kein Beweis

Aufnahmen aus der heimlichen Videoaufnahme eines Arbeitgebers sind vor Gericht grundsätzlich nicht verwertbar, entschied das Arbeitsgericht Düsseldorf. Eine Ausnahme gilt nach dem Richterspruch allenfalls, wenn bereits zuvor gegen einen Mitarbeiter der konkrete Verdacht einer Straftat bestanden hat (Az.: 11 Ca 7326/10). Das Gericht gab damit der Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers statt. Der Arbeitgeber hatte den in einer Brauerei Beschäftigten mittels heimlicher Videoaufzeichnungen überführt, dass er Bier auf eigene Rechnung verkauft hatte.

Die Arbeitsrichter werteten die daraufhin ausgesprochene Kündigung dennoch als rechtswidrig. Die heimliche Videoaufnahme sei ein so gravierender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters, dass sie gerichtlich nicht verwertbar sei. Nur wenn er diesen Mitarbeiter schon zuvor konkret im Verdacht gehabt hätte, wäre die Videoaufnahme zulässig gewesen. Ⓢ

