



Smartphone am Arbeitsplatz: Möglichkeiten für Arbeitgeber

Die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz öffnet arbeitsrechtliche Fallgruben: Arbeitszeit, Mitbestimmung, Kündigung

Das Smartphone ist ein ständiger Begleiter in unserem Arbeitsalltag. Doch wie viel Smartphone am Arbeitsplatz ist gut für das Unternehmen? Wieviel Smartphone wollen Unternehmen tolerieren? Und wann sind arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich?

März 2017, Dr. Jan Tibor Lelley

I love it – das Allroundtalent

Fast jeder hat eins, fast jeder benutzt es – und zwar ständig und überall: ein Smartphone. Nach einer Studie des Digitalverbandes Bitkom sind das knapp acht von zehn Deutschen – rund 78 Prozent.

Die damit einhergehende ständige Erreichbarkeit kann im Berufsleben wichtig sein und trotzdem problematisch werden. Vor allem dann, wenn es schon fast ein Reflex ist, Nachrichten, Mails oder Anrufe sofort zu beantworten. Denn genau dieses „Sofort“ kostet Zeit im Berufsleben – also Arbeitszeit.

Alles hat Grenzen – arbeitsrechtlich

Unternehmen können die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit einschränken oder sogar verbieten. Ausgangspunkt ist das Direktionsrecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin: Die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers wird einseitig durch Weisungen konkretisiert.

Der/Die Arbeitgeber/in kann verlangen, das Smartphone zu privaten Zwecken lediglich in den Pausenzeiten zu benutzen oder einen engen zeitlichen Rahmen für die Privatnutzung vorgeben. Empfehlenswert ist – ob durch Regelungen im Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarungen – eine klare Ausgangslage zur Benutzung des Smartphones zu schaffen. Ist das nicht der Fall, könnte ein Arbeitnehmer von der Duldung einer „sozialadäquaten Nutzung“ des Smartphones ausgehen.

Wo die Grenze zwischen einer noch sozialadäquaten und einer schon unzulässigen Nutzung zu ziehen ist, bleibt – jedenfalls ohne transparente und homogene Regelung – offen. Es kommt auf den Einzelfall an.

Nutzt der Arbeitnehmer ein dienstliches Smartphone, lassen sich diese Grundsätze übertragen. Duldet der/die Arbeitgeber/in die private Nutzung über einen längeren Zeitraum, wird eine betriebliche Übung für möglich gehalten. Dann wäre die Privatnutzung erlaubt. Die Grenze des Zulässigen ist immer dann erreicht, wenn eine exzessive Nutzung vorliegt.

Was ist mit einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats? Es gibt einen Unterschied zwischen Nutzungseinschränkungen und einem generellen Nutzungsverbot: Nutzungseinschränkungen, die das Unternehmen nach Direktionsrechts vornimmt, betreffen unmittelbar das Leistungsverhalten. Daher sind sie grundsätzlich mitbestimmungsfrei, denn: Beschränkt der/die Arbeitgeber/in die Smartphone-Nutzung ausdrücklich auf die Mittagspause, wird lediglich das Arbeitsverhalten konkretisiert.

Anders ist es, wenn der Arbeitgeber ein generelles Smartphone Verbot im Unternehmen anordnet, also z. B. bereits das Mitbringen zum Arbeitsplatz verbietet. Das Arbeitsgericht München hat am 18.11.2015 entschieden, dass in diesen Fällen die betriebliche Ordnung gestaltet und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb geregelt wird. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Work-Life-Balance – was ist das?

Immer häufiger hören wir von Situationen, in denen die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmt. So haben gerade digitale Technologien die Möglichkeit geschaffen, auch nach Dienstschluss auf dem Heimweg oder zu Hause weiterzuarbeiten. Das kann im Widerspruch zum Arbeitszeitgesetz stehen. Hier wird eine werktägliche Maximalarbeitszeit von acht Stunden bestimmt, insgesamt also eine 48-Stunden-Woche erlaubt. Vorgeschrieben sind Ruhepausen während der Arbeitszeit und nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden.

Ob und wie der Arbeitnehmer bei mobiler Arbeit oder Home-Office sein Smartphone nutzt, lässt sich nicht kontrollieren. Aber auch hier gibt es ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dieser hat bei Beginn und Ende, Pausen und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen.

Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind möglich?

Grundsätzlich gilt: Arbeit ist Arbeit und private Smartphone-Aktivitäten sollen vermieden werden. Arbeitnehmer leisten nicht mit voller Arbeitskraft, wenn sie die Arbeit unterbrechen oder während der Arbeitszeit untätig werden und sich privaten Dingen widmen. Das sind Verstöße gegen die Hauptleistungspflicht zur Arbeit.

Die Arbeitgeberin darf dann mit einer Abmahnung und bei weiterer Missachtung mit ordentlicher Kündigung reagieren. In einigen Fällen kommt sogar eine außerordentliche Kündigung in Frage. Beispiele sind etwa umfangreiche Auslandstelefonie oder exzessives Internetsurfen. In besonders gravierenden Fällen spricht man sogar vom Arbeitszeitbetrug.

Was müssen Unternehmen tun?

Ob mittels einzelvertraglicher Regelungen, Nutzungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen: Um Unsicherheiten im Umgang mit Smartphones im Betrieb entgegenzuwirken, müssen Unternehmen klare Nutzungsbedingungen festlegen. Die private Nutzung eines Smartphones wird zwar in angemessenem Umfang oft erlaubt sein, Arbeitgeber/innen sollten Missbrauchsfällen allerdings vorbeugen. Das erreicht man am besten durch konsequente Verhaltensvorschriften und Ahndung von Verstößen.

Es gilt auch die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretungen zu beachten. Betriebsvereinbarungen zur Smartphone-Nutzung kann man entsprechend verhandeln und so Betriebsräte präventiv einbinden.

Autoren: Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M. / Franziska Rothe

Ansprechpartner:

Dr. Jan Tibor Lelley

E-Mail: lelley@buse.de | Tel: +49 201 1758-0

Web Version: <https://buse.de/insights/smartphone-am-arbeitsplatz-moeglichkeiten-fuer-arbeitgeber/>