

## **Handy am Arbeitsplatz: Darf der Chef den Einsatz verbieten?**

Darf der Arbeitgeber Handys am Arbeitsplatz verbieten? Erfahren Sie, welche Rechte er hat und was in Notfällen gilt.

In vielen Büros herrscht eine unterschiedliche Haltung zum Thema Handynutzung am Arbeitsplatz. Während in manchen Unternehmen das gelegentliche Überprüfen von Nachrichten akzeptiert ist, wird es in anderen sogar untersagt. Die zentrale Frage ist: Darf ein Arbeitgeber tatsächlich ein Verbot für die Nutzung von Handys am Arbeitsplatz aussprechen?

Laut der Fachanwältin für Arbeitsrecht, Kathrin Schulze Zumkley, dürfen Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und das Verhalten ihrer Mitarbeiter regeln. Dazu zählt auch, dass die Nutzung von Handys, die als potenzielle Ablenkungen gelten, eingeschränkt werden kann. Dies bedeutet beispielsweise, dass Smartphones im Büro nur im lautlosen Modus verwendet werden dürfen, um Störungen während der Arbeitszeit zu vermeiden.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen und Arbeitgeberrechte**

Ein wichtiger Punkt ist die Kamera, die in den meisten Smartphones integriert ist. Diese Funktion kann dazu führen, dass der Arbeitgeber ein generelles Handyverbot anordnet, um unerlaubte Foto- oder Videoaufnahmen im Betrieb zu vermeiden. Da fast alle modernen Handys mit Kameras ausgestattet sind, kann dies einem umfassenden Verbot gleichkommen, erklärt Schulze Zumkley.

Interessanterweise hat der Betriebsrat, laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Az. 1 ABR 24/22), kein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Handynutzung. Das Gericht entschied, dass das Arbeitsverhalten, das keiner Mitbestimmung unterliegt, Vorrang hat. Somit kann der Arbeitgeber eigenständig über ein Handyverbot entscheiden.

Doch was geschieht in Notfällen? Hier wird häufig diskutiert, ob Mitarbeiter über ihr privates Handy erreichbar sein müssen. Laut Schulze Zumkley besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiter auch über die Festnetzleitungen des Unternehmens kontaktiert werden können, sodass ein eigenes Handy nicht zwingend erforderlich ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass der Arbeitgeber die Handynutzung während der Pausen nicht verbieten kann. Er hat jedoch das Recht festzulegen, dass Handys nur an bestimmten Orten, wie beispielsweise im Pausenraum oder außerhalb des Firmengeländes, verwendet werden dürfen.

## **Die Perspektive der Fachanwältin für Arbeitsrecht**

Die rechtlichen Vorgaben und die Pflichten des Arbeitgebers können in dieser Frage sehr klar umrissen werden. Kathrin Schulze Zumkley, die nicht nur Fachanwältin ist, sondern auch Mitglied des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein (DAV) und Dozentin an der Deutschen Anwalt Akademie, betont die Verantwortung der Arbeitgeber, um ein produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Dabei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber einen angemessenen Balanceakt findet. Einerseits hat er das Recht, Störungen zu minimieren; andererseits sollte ihm bewusst sein, dass Arbeitnehmer in der Lage sein müssen, auch während der Arbeitszeit erreichbar zu sein — sei es für wichtige persönliche Angelegenheiten oder zur schnellen Kommunikation in

geschäftlichen Belangen.

Die Debatte um die Handynutzung am Arbeitsplatz zeigt, wie komplex das Zusammenspiel von Technologie und Arbeitsrecht ist. Arbeitgeber müssen sich über die rechtlichen Möglichkeiten im Klaren sein und gleichzeitig die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter berücksichtigen, um ein konstruktives und effektives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Die Regelungen zur Handynutzung am Arbeitsplatz variieren nicht nur zwischen verschiedenen Unternehmen, sondern sind auch stark abhängig von der Branche und dem spezifischen Arbeitsumfeld. Branchen mit hohem technologischem Input, wie die IT- oder Kreativbranche, zeigen oft eine größere Flexibilität in der Handynutzung im Vergleich zu sicherheitsrelevanten Sektoren wie dem Gesundheitswesen oder der Luftfahrt. In diesen Bereichen ist die Verstaatlichung von Regeln zur Nutzung von Handys häufig strenger, da Ablenkungen oder Sicherheitsrisiken hier gravierende Folgen haben können.

Ein Beispiel für eine strikte Handynutzungspolitik findet sich in der Luftfahrtindustrie, wo die Nutzung von Handys am Arbeitsplatz während des Fluges strengstens verboten ist. Dies geschieht aus Sicherheitsgründen, um die Ablenkung der Crew und mögliche Störungen der Bordelektronik zu vermeiden. Solche Regelungen basieren auf umfassenden Sicherheitsanalysen und Vorschriften der entsprechenden Luftfahrtbehörden.

## **Rechtliche Grundlagen und Entwicklungen**

Das deutsche Arbeitsrecht bietet einen klaren Rahmen für die Regelung von Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Gemäß § 106 GewO hat der Arbeitgeber das Recht, die Arbeitsbedingungen zu bestimmen. Dies umfasst auch Maßnahmen zur Lenkung und Überwachung der Handy-Nutzung. Besonders in der heutigen Zeit, in der Handys allgegenwärtig sind, wird die rechtliche Auseinandersetzung um die Handynutzung immer relevanter.

Im Jahr 2022 hat das Bundesarbeitsgericht einige wegweisende Urteile zu diesem Thema gefällt, die die Rechte der Arbeitgeber stärken und gleichzeitig Arbeitnehmerrechte respektieren. Der Grundsatz, dass während der Arbeitszeit die Produktivität an erster Stelle steht, wird dabei immer wieder betont. Unter bestimmten Umständen können sogar flächendeckende Handyverbote rechtlich zulässig sein, insbesondere wenn sie auf konkrete Störungen oder Sicherheitsbedenken basieren.

## **Pausenregelungen und Erreichbarkeit**

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Erreichbarkeit während der Arbeitszeit und die generellen Regelungen zur Nutzung von Handys in Pausen. Arbeitgeber haben hier das Recht, angemessene Vorschriften aufzustellen, um die Effizienz der Arbeit zu gewährleisten. Sie dürfen jedoch nicht anordnen, dass Mitarbeiter ihre Handys während der Pausen vollständig abgeben müssen. Diese Regelungen müssen in einem angemessenen Verhältnis zu den Rechten der Arbeitnehmer stehen.

Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, ihr Handy in den Pausen zu verwenden, jedoch unter Umständen nur an festgelegten Orten wie dem Pausenraum oder im Freien. Der Arbeitgeber kann auch verlangen, dass das Handy in dieser Zeit lautlos gestellt wird, um mögliche Störungen im Arbeitsumfeld zu minimieren.

Die Argumentation und Durchsetzung dieser Regelungen erfordert sensibles Management und oft auch die aktive Einbindung der Belegschaft, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen sowohl den Sicherheitsbedürfnissen als auch den Rechten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter gerecht werden. Ein transparenter Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist daher unerlässlich, um Missverständnisse und Unterbrechungen im Arbeitsablauf zu vermeiden.

**Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](https://n-ag.de)**