

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Beschluss vom 17. Oktober 2023  
- 1 ABR 24/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:171023.B.1ABR24.22.0

I. Arbeitsgericht Braunschweig

Beschluss vom 17. März 2022  
- 6 BV 15/21 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Beschluss vom 13. Oktober 2022  
- 3 TaBV 24/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrat - Mitbestimmung - Handyverbot während Arbeitszeit

Leitsatz:

Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen.

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 24/22  
3 TaBV 24/22  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. Oktober 2023

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller, Beschwerdeführer und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 17. Oktober 2023 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ahrendt als Vorsitzende, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Pieper und Kunz für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. Oktober 2022 - 3 TaBV 24/22 - wird zurückgewiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Gründe**

- A. Die Beteiligten streiten über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. 1
- Die Arbeitgeberin stellt Brems- und Kraftstoffsysteme für Fahrzeuge her. 2  
Antragsteller ist der für ihren Betrieb gebildete Betriebsrat.
- An einigen Arbeitsplätzen in der Produktion sowie den Bereichen Versand und Wareneingang kommt es zuweilen - etwa aufgrund eines notwendigen Maschinenumbaus oder ausstehender Wareneingänge - zu Arbeitsunterbrechungen. Während dieser Zeiten werden die Arbeitnehmer teilweise von der Arbeitgeberin anderweitig eingesetzt oder sie sollen - ohne konkrete Anweisung im Einzelfall - anfallende Nebenarbeiten erledigen. Hierzu gehören zB das Aufräumen des Arbeitsplatzes oder das Nachfüllen von Verbrauchsmaterial. 3
- Die Arbeitgeberin wies die Arbeitnehmer durch eine im Betrieb ausgehängte Mitarbeiterinformation vom 18. November 2021 mit der Überschrift „Regeln zur Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit“ darauf hin, dass „jede Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet“ sei. Bei Verstößen sei mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen „bis hin zur fristlosen Kündigung“ zu rechnen. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin unter Hinweis auf ein Mitbestimmungsrecht vergeblich auf, diese Maßnahme zu unterlassen. 4
- Der Betriebsrat hat in dem von ihm eingeleiteten Beschlussverfahren die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin habe mit der einseitigen Anordnung sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt. Das Verbot betreffe das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb. Die Verwendung von Mobiltelefonen und Smartphones kollidiere nicht in jedem Fall mit der vertraglichen 5

Pflichterfüllung. Das gelte insbesondere für solche Zeiten, in denen keine Arbeit anfallt.

Der Betriebsrat hat beantragt,

6

1. der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, die Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, solange er dem Verbot nicht zugestimmt hat oder seine fehlende Zustimmung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist;
2. der Arbeitgeberin für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung aus dem Antrag zu 1. ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 10.000,00 Euro anzudrohen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Sie hat gemeint, das streitbefangene Verbot unterliege nicht der Mitbestimmung. Es konkretisiere lediglich die Pflicht der Arbeitnehmer, ihrer Arbeit konzentriert nachzukommen und betreffe deshalb das Arbeitsverhalten.

7

Die Vorinstanzen haben die Anträge abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Begehren weiter.

8

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet.

9

I. Der Antrag zu 1. ist nach gebotener Auslegung zulässig.

10

1. Mit dem Antrag soll der Arbeitgeberin untersagt werden, den Arbeitnehmern des Betriebs (mit Ausnahme der leitenden Angestellten) jede Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu verbieten, ohne dass der Betriebsrat diese Maßnahme mitbestimmt hat oder die fehlende Einigung der Beteiligten hierüber durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist. Entsprechend dem Anlassfall umfasst das Unterlassungsbegehren bei gebotener rechtsschutzgewährender Auslegung (*vgl. dazu BAG 28. Juli 2020 - 1 ABR 41/18 - Rn. 11 mwN, BAGE 171, 340*) über den Antragswortlaut hinaus in erster Linie die Beseitigung des gegenwärtigen - aus Sicht des Betriebsrats betriebsverfassungswidrigen - Zustands. Zudem erstrebt der

11

Betriebsrat die Untersagung, entsprechende Anweisungen an die Arbeitnehmer in Zukunft zu wiederholen (*vgl. zum Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch BAG 23. März 2021 - 1 ABR 31/19 - Rn. 84 mwN, BAGE 174, 233*).

2. Der so verstandene Antrag ist iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt (*vgl. zu den Anforderungen: BAG 22. Januar 2020 - 7 ABR 18/18 - Rn. 14 mwN, BAGE 169, 267; 22. Juli 2014 - 1 ABR 9/13 - Rn. 12*). Die Arbeitgeberin kann eindeutig erkennen, welche Verhaltensweisen sie gegenwärtig und künftig unterlassen soll, um sich rechtmäßig zu verhalten. Da die Art und Weise, in der die Arbeitgeberin von ihrem durch Aushang bekundeten Verbot - für die Arbeitnehmer erkennbar - Abstand nehmen soll, nicht Gegenstand des Beseitigungsantrags ist, obliegt ihr die Entscheidung darüber. 12

II. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Die Arbeitgeberin hat kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verletzt. 13

1. In den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG soll der Arbeitgeber nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers Maßnahmen nur einvernehmlich mit dem Betriebsrat durchführen können. Verstößt er hiergegen, entsteht ein betriebsverfassungswidriger Zustand, dem der Betriebsrat durch die Geltendmachung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs gegen den Arbeitgeber und eines entsprechenden Beseitigungsanspruchs entgegenwirken kann (*vgl. grdl. BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - zu II B III der Gründe, BAGE 76, 364*). Während der Unterlassungsanspruch auf die Untersagung künftigen Verhaltens abzielt (*vgl. BAG 15. November 2022 - 1 ABR 5/22 - Rn. 21; 8. März 2022 - 1 ABR 19/21 - Rn. 36 mwN*), richtet sich der Beseitigungsanspruch darauf, die unter Verletzung des Mitbestimmungsrechts eingetretene Lage zu beenden (*BAG 23. März 2021 - 1 ABR 31/19 - Rn. 84, BAGE 174, 233*). 14

2. Die Voraussetzungen für einen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch sind nicht gegeben. Das von der Arbeitgeberin ausgesprochene Verbot, Mobiltelefone und Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit zu benutzen, unterfällt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats. 15

- a) Anders als von ihm angenommen, steht ihm kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu. 16
- aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Das Ordnungsverhalten ist berührt, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Es beruht darauf, dass sie ihre vertraglich geschuldete Leistung innerhalb einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsorganisation erbringen und deshalb seinem Weisungsrecht unterliegen. Das berechtigt den Arbeitgeber dazu, Regelungen vorzugeben, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb beeinflussen und koordinieren sollen. Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei diesen Maßnahmen soll gewährleisten, dass die Arbeitnehmer gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Dazu schränkt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die auf die betriebliche Ordnung bezogene Regelungsmacht des Arbeitgebers ein (*BAG 15. November 2022 - 1 ABR 5/22 - Rn. 23 mwN*). Maßnahmen, die das sog. Arbeitsverhalten regeln sollen, sind demgegenüber nicht mitbestimmungspflichtig. Dabei handelt es sich um solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird (*vgl. BAG 17. März 2015 - 1 ABR 48/13 - Rn. 22 mwN, BAGE 151, 117*). 17
- bb) Wirkt sich die arbeitgeberseitige Maßnahme sowohl auf das Arbeits- als auch das Ordnungsverhalten aus, ist der überwiegende Regelungszweck für die Einordnung maßgebend (*BAG 17. März 2015 - 1 ABR 48/13 - Rn. 22 mwN, BAGE 151, 117*). Dieser richtet sich nach dem objektiven Inhalt der Maßnahme sowie der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens. Dabei ist eine - qualitative - Gewichtung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Auf die subjektiven Vorstellungen des Arbeitgebers kommt es 18

insoweit nicht an (vgl. BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 22 mwN, BAGE 140, 223).

cc) Nach Maßgabe dieser Grundsätze unterliegt die streitbefangene Anordnung der Arbeitgeberin nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das von ihr ausgesprochene Verbot ist in erster Linie auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet. 19

(1) Nach ihrem objektiven Inhalt zielt die Weisung, während der Arbeitszeit keine Mobiltelefone oder Smartphones zu privaten Zwecken zu benutzen, darauf ab, zügiges und konzentriertes Arbeiten der Arbeitnehmer sicherzustellen, indem mögliche Ablenkungen privater Natur durch die Verwendung dieser Geräte unterbunden werden sollen. Die genannten Geräte - im allgemeinen Sprachgebrauch als Handys bezeichnet - verfügen über eine Vielzahl unterschiedlichster Funktionen, die die Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer binden und sie von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung abhalten oder zumindest ablenken können. So können neben dem Führen von Telefonaten durch verschiedene Messengerdienste Sprach- und Wortmitteilungen versendet oder entgegengenommen, auf die im Internet verfügbaren Inhalte und sozialen Netzwerke zugegriffen, Filme oder Videos angesehen sowie Musik abgespielt und ggf. elektronische Spiele gespielt werden. Die genannten - typischen - Verwendungsarten zeichnen sich dadurch aus, dass sie jeweils eine - ggf. auch nur kurze - aktive Bedienung des jeweiligen Geräts erfordern. Diese soll während der Arbeitszeit unterbleiben. Damit ist das von der Arbeitgeberin ausgesprochene Verbot in erster Linie auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet. Auch Anweisungen, die - wie im Streitfall - die zu verrichtenden Tätigkeiten zwar nicht unmittelbar konkretisieren, aber gleichwohl ihre Erbringung sicherstellen sollen, betreffen das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten (*in diesem Sinn auch: von Hoyningen-Huene Anm. AP BetrVG 1972 § 87 Ordnung des Betriebs Nr. 10; Hromadka DB 1986, 1573, 1574*). Soweit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Januar 1986 (- 1 ABR 75/83 - zu B 2 c und d der Gründe, BAGE 50, 330) ein engeres Verständnis des Begriffs des Arbeitsverhaltens zu entnehmen sein sollte, hält der Senat daran nicht mehr fest. 20

(2) Entgegen der Ansicht des Betriebsrats ist eine andere Beurteilung nicht deshalb geboten, weil das streitbefangene Verbot Zeiträume mit umfasst, in denen es aus betrieblichen Gründen zu Arbeitsunterbrechungen kommen kann. Die Arbeitgeberin ist auch während dieser Zeiten aufgrund ihres Direktionsrechts berechtigt, die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer abzufordern und ihnen bestimmte Aufgaben zuzuweisen. Darüber hinaus soll die Anordnung sicherstellen, dass die Arbeitnehmer diese Zeiträume nutzen, um selbständig etwaige Nebenarbeiten auszuführen. Damit ist insoweit ebenfalls nicht das Ordnungs-, sondern das - mitbestimmungsfreie - Arbeitsverhalten betroffen. Ob es zu einer konkreten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones zu privaten Zwecken kommt oder kommen kann, weil gerade keine Aufgaben zu erledigen sind, ist ohne Belang. 21

(3) Unerheblich ist, dass sich das von der Arbeitgeberin ausgesprochene Verbot auch auf das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer auswirken kann. Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones während der Arbeitszeit das betriebliche Zusammenwirken berührt, etwa weil Musik oder Videos (zu) laut abgespielt werden oder das Führen privater Telefonate andere Arbeitnehmer stört. Der Umstand, dass eine arbeitgeberseitige Maßnahme nicht nur das Arbeitsverhalten, sondern - wenngleich in geringem Ausmaß - auch das Ordnungsverhalten betrifft, hat aber, anders als der Betriebsrat meint, nicht schon zur Folge, dass damit die gesamte Maßnahme auf das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken der Arbeitnehmer gerichtet wäre (*aA DKW/Klebe 18. Aufl. § 87 Rn. 55*). Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 2009 (- 1 ABR 87/07 - Rn. 23, BAGE 129, 364) lässt sich nichts Gegenteiliges entnehmen, weil dort nicht gleichzeitig das Arbeits- und das Ordnungsverhalten betroffen waren. Für die Frage, ob eine Maßnahme, die beide Bereiche berührt, der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt, ist vielmehr ihr überwiegender Regelungszweck entscheidend. Im Streitfall liegt der Schwerpunkt der Untersagung - wie insbesondere ihre Beschränkung auf die Arbeitszeit erkennen lässt - auf der Steuerung des mitbestimmungsfreien Arbeitsverhaltens. Die wesentlichen Verwendungsarten von Mobiltelefonen und Smartphones - insbesondere das 22



Telefonieren, das Lesen und Versenden von Kurznachrichten, die Nutzung sozialer Medien und das Anschauen von Videos - erfordern eine Betätigung des Geräts und beanspruchen die Aufmerksamkeit des einzelnen Arbeitnehmers für eine zumindest kurze Zeit. Dadurch kann es zu Arbeitsunterbrechungen, zu unkonzentriertem Arbeiten oder zur mangelnden Erledigung anfallender Nebenarbeiten kommen. Eine entsprechende Untersagung betrifft deshalb typischerweise und in erster Linie das Arbeitsverhalten.

(4) Für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts kommt es zudem nicht 23  
darauf an, ob - wie die Rechtsbeschwerde geltend macht - eine Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones als sozialadäquat anzusehen und ein entsprechendes Verbot mit Blick auf seinen Umfang deshalb individualrechtlich unzulässig ist oder das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verletzt. Die bloße - etwaige - Rechtswidrigkeit einer arbeitgeberseitigen Weisung begründet weder ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG noch lässt sie dieses entfallen, wenn die tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm vorliegen (*vgl. BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 63, BAGE 127, 146*).

(5) Vor diesem Hintergrund greift auch die vom Betriebsrat erhobene Ver- 24  
fahrensrüge nicht durch. Von einer näheren Begründung wird daher abgesehen (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO).

b) Der Betriebsrat kann sein Begehren auch nicht mit Erfolg auf § 87 Abs. 1 25  
Nr. 7 BetrVG stützen. Ein Mitbestimmungsrecht nach dieser Norm ist nur dann gegeben, wenn eine dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dienende gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers besteht, die aufgrund Fehlens zwingender gesetzlicher Vorgaben betriebliche Regelungen verlangt, um das Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen (*BAG 13. September 2022 - 1 ABR 22/21 - Rn. 61; 19. November 2019 - 1 ABR 22/18 - Rn. 28 mwN, BAGE 168, 323*). Im Ausgangsfall fehlt es schon an einer solchen Handlungspflicht der Arbeitgeberin.

III. Der Antrag auf Androhung eines Ordnungsgelds ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist erkennbar nur für den Fall des Obsiegens mit dem Unterlassungsantrag gestellt worden. Soweit das Landesarbeitsgericht trotz Abweisung des Antrags zu 1. über ihn entschieden hat, hat es gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO verstoßen. Sein Beschluss ist aus diesem Grund zu berichtigen. Die beschwerdegerichtliche Entscheidung ist insoweit gegenstandslos (vgl. *BAG 15. November 2022 - 1 ABR 5/22 - Rn. 49*). Eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedarf es nicht (vgl. *BAG 17. November 2021 - 7 ABR 18/20 - Rn. 28 mwN*). 26

Ahrendt

Waskow

Rinck

Pieper

Olaf Kunz