

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die 1. **Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2024 mit folgenden Themen:

1. **Kein Mitbestimmungsrecht bei einem Handyverbot während der Arbeitszeit**
BAG, Beschluss vom 17.10.2023, Az.: 1 ABR 24/22
2. **Androhung einer Abmahnung zur Verhinderung einer Betriebsratssitzung**
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30.08.2023, Az.: 12 TaBV 18/23
3. **Anspruch auf erforderliche Technik für Videokonferenzen**
LAG München, Beschluss vom 07.12.2023, Az.: 2 TaBV 31/23

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
1. **Kein Mitbestimmungsrecht bei einem Handyverbot während der Arbeitszeit**
BAG, Beschluss vom 17.10.2023, Az.: 1 ABR 24/22

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.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Arbeitgeberin hatte im Betrieb ein Mitarbeiterinformationsschreiben ausgehängt, nach dem jede Nutzung von Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet war. Der Betriebsrat sah hierdurch sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb verletzt. Das BAG sah dies anders. Das Gericht vertrat die Auffassung, dass das von der Arbeitgeberin ausgesprochene Handyverbot in erster Linie auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet und daher eine Mitbestimmung des Betriebsrats ausgeschlossen war. Mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sind nur solche arbeitgeberseitigen Maßnahmen, die das Ordnungsverhalten berühren; hierzu muss die Maßnahme eines Arbeitgebers auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung abzielen.

Betrifft eine arbeitgeberseitige Maßnahme dagegen das reine Arbeitsverhalten, soll durch die Maßnahme daher die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert werden, so wird hierdurch keine Mitbestimmung ausgelöst. Das BAG vertrat insofern die Auffassung, dass die arbeitgeberseitige Weisung, während der Arbeitszeit keine Mobiltelefone zu privaten Zwecken zu benutzen, ihrem objektiven Inhalt nach darauf abzielt, zügiges und konzentriertes Arbeiten sicherzustellen, indem mögliche Ablenkungen privater Natur durch die Verwendung von Handys unterbunden werden. Damit war nach Meinung des Gerichts das Verbot auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet und eine Mitbestimmung des Betriebsrats ausgeschlossen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die vorliegende Entscheidung schränkt das Mitbestimmungsrecht von Betriebsräten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG deutlich ein. Mit der Entscheidung weicht das BAG von seiner bisherigen Rechtsprechung ab. Mit Entscheidung vom 14.01.1986 (Az.: 1 ABR 75/83) hatte das Gericht noch ein engeres Verständnis des Begriffs des Arbeitsverhaltens vermittelt. Damals hatte es ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bejaht, soweit es um die Frage geht, ob während der Arbeitszeit Radio gehört werden darf. An dieser Entscheidung will das BAG ausdrücklich nicht mehr festhalten.

2. Androhung einer Abmahnung zur Verhinderung einer Betriebsratssitzung

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 30.08.2023, Az.: 12 TaBV 18/23

Einer Arbeitgeberin ist es nicht erlaubt, durch ihre Repräsentanten die Betriebsratsarbeit dadurch zu behindern, dass sie bereits im Vorfeld die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einer angezeigten Betriebsratssitzung durch Androhung von Abmahnungen oder Verdienstkürzungen verhindert.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Betriebsratsvorsitzende hatte zu einer außerordentlichen Betriebsratssitzung eingeladen. Am Sitzungstag fanden einige Betriebsratsmitglieder den Geschäftsführer der Arbeitgeberin im Sitzungsraum vor, der sie aufforderte, wieder an ihre Arbeitsplätze zurückzugehen; die Sitzung sei nicht erforderlich. Wer an der Sitzung teilnehme, erhalte eine Abmahnung und für die Dauer der Sitzungsteilnahme keine Vergütung gezahlt. Der Vorsitzende verschob daraufhin die Betriebsratssitzung. Da der Geschäftsführer aber ankündigte, auch bei weiteren außerordentlichen Sitzungen ggf. Abmahnungen auszusprechen, wandte sich der Betriebsrat an das Arbeitsgericht, weil er in der Androhung von Abmahnungen und Verdienstkürzungen eine rechtswidrige Behinderung seiner Tätigkeit sah.

Das LAG Düsseldorf teilte die Sichtweise des Betriebsrats. Wie oft und wann ein Betriebsrat tage, obliege allein seiner Entscheidung und liege in seiner Organisationshoheit. Daher dürfe ein Arbeitgeber nicht mit Androhung von Sanktionen gegenüber einzelnen Mitgliedern in dessen Organisationshoheit eingreifen. Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an Betriebsratssitzungen sei dessen betriebsverfassungsrechtliche Pflicht; dies gelte selbst dann, wenn im Einzelfall die Erforderlichkeit für eine Betriebsratssitzung nicht gegeben sei. Wenn ein Arbeitgeber beabsichtige, durch Sanktionen gegenüber Betriebsratsmitgliedern das Recht eines Betriebsrats zur Durchführung von Betriebsratssitzungen zu unterbinden, stelle dies eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist ausdrücklich zu begrüßen. Sie stellt zwei wichtige Punkte klar heraus: zum einen kann der Betriebsrat grundsätzlich frei entscheiden, ob, wann und wie oft er eine Betriebsratssitzung durchführt. Zum anderen haben Betriebsratsmitglieder jedes Recht, zu einer anberaumten Betriebsratssitzung zu erscheinen. Hält ein Arbeitgeber eine Betriebsratssitzung für nicht erforderlich, bleibt ihm nur die Möglichkeit, sich deswegen an das zuständige Arbeitsgericht zu wenden. Er kann insofern versuchen, die Betriebsratssitzung mittels einstweiliger Verfügung zu unterbinden. Die Sachverhalte, in denen ein Arbeitsgericht auf einen solchen Arbeitgeberantrag hin eine Betriebsratssitzung untersagt, dürften aber auf wenige krasse Ausnahmefälle beschränkt sein.

3. Anspruch auf erforderliche Technik für Videokonferenzen

LAG München, Beschluss vom 07.12.2023, Az.: 2 TaBV 31/23

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber zur Ermöglichung der Teilnahme seiner Mitglieder an Betriebsratssitzungen mittels Videokonferenz die Überlassung von je einem Tablet oder Notebook je Betriebsratsmitglied verlangen, sofern die Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG vorliegen.

DIE ENTSCHEIDUNG

In einem Filialbetrieb eines Textileinzelhandelsunternehmens war ein 3-köpfiger Betriebsrat gebildet. Dieser hatte in seiner Geschäftsordnung den grundsätzlichen Vorrang von Präsenzsitzungen festgelegt. In Ausnahmefällen, etwa wenn ein schneller Beschluss erforderlich war oder dies aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgründen notwendig erschien, sollte in Ausnahme vom Grundsatz der Präsenzsitzung auch eine virtuelle Sitzung möglich sein.

Hierfür begehrte der Betriebsrat die notwendige mobile technische Ausstattung durch Anschaffung von drei Tablets oder Notebooks. Nachdem der entsprechende Antrag von der ersten Instanz noch abgewiesen worden war, konnte der Betriebsrat im Rahmen der Beschwerdeinstanz obsiegen. Das LAG München begründete den Anspruch des Betriebsrats mit § 40 Abs. 2 BetrVG, nach dem ein Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik beanspruchen kann. Des Weiteren sei durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz aus dem Jahr 2021 mit § 30 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Möglichkeit der Durchführung von Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz geschaffen worden. Sofern ein Betriebsrat durch Beschluss einer entsprechenden Geschäftsordnung die Voraussetzungen dafür geschaffen hätte, entsprechend den Vorgaben des § 30 Abs. 2 BetrVG Video- und Telefonkonferenzen durchführen zu können, sei die hierfür erforderliche technische Ausstattung als erforderlich i.S.d. § 40 Abs. 2 BetrVG anzusehen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

In erfreulicher Deutlichkeit bejaht die Entscheidung den Anspruch eines Betriebsrates auf eine adäquate technische Ausstattung nicht nur des Gremiums an sich, sondern jedes seiner Mitglieder. Bisher waren Entscheidungen zur Ausstattung von Betriebsratsmitgliedern mit Tablets, Laptops etc. vorwiegend unter dem Eindruck der Corona-Pandemie ergangen, während der auf die Durchführung von Präsenzsitzungen aus Infektionsschutzgründen oft verzichtet wurde. Unabhängig von einem solchen Pandemie-Geschehen erlaubt die vorliegende Entscheidung nun, dass Betriebsräte ihren Anspruch auf Informations- und Kommunikationsmittel durchsetzen können. Die Voraussetzungen hierfür hat im Jahr 2021 das Betriebsrätemodernisierungsgesetz geschaffen, mit dem die Möglichkeit von Video- oder Telefonkonferenzen dauerhaft ins BetrVG aufgenommen wurde.