

## Die Themen des Monats Juni 2024

### • BAG: Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Handyverbot während der Arbeitszeit

Verbietet ein Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Nutzung des privaten Mobiltelefons während der Arbeitszeit, unterliegt diese Weisung nicht dem sozialen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 17.10.2023, Az. 1 ABR 24/22. Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen der Automobilzuliefererindustrie, wies im Betrieb durch Aushang die Belegschaft darauf hin, dass „jede Nutzung von Mobiltelefonen/ Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet“ sei. Bei Verstößen sei mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Der Betriebsrat forderte die Arbeitgeberin unter Hinweis auf ein Mitbestimmungsrecht verblich auf, diese Maßnahme zu unterlassen. Der Betriebsrat leitete daraufhin ein Beschlussverfahren ein und wollte der Arbeitgeberin bei Androhung eines Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung dazu verpflichten, das Verbot zu unterlassen. Er war der Ansicht, dass die Verwendung von Handys nicht in jedem Fall mit der Arbeitsverpflichtung kollidiere, dies gelte insbesondere für Zeiten, in denen keine Arbeit anfallt. Die Arbeitgeberin meinte, die Weisung unterliege nicht der Mitbestimmung. Sie konkretisierte lediglich die Pflicht der Arbeitnehmer, ihrer Arbeit konzentriert nachzukommen und betreffe deshalb ausschließlich das Arbeitsverhalten. Das Arbeitsgericht Braunschweig wie auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatten die Anträge abgewiesen. Auch mit der Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht hatte

der Betriebsrat keinen Erfolg. Die Erfurter Richter entschieden, dass nicht jede Weisung, die sich auch auf das Ordnungsverhalten erstreckt, der Mitbestimmung unterliegt. Vielmehr hänge das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts vom überwiegenden Regelungszweck der Maßnahme ab, welcher objektiv im Weg einer qualitativen Gewichtung der Einzelfallumstände zu bestimmen sei. Das Streitgegenständliche Verbot betreffe überwiegend das Arbeitsverhalten. Das BAG sorgt mit dieser Entscheidung für Rechtsklarheit. Die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte hatten die Frage bislang unterschiedlich beurteilt.

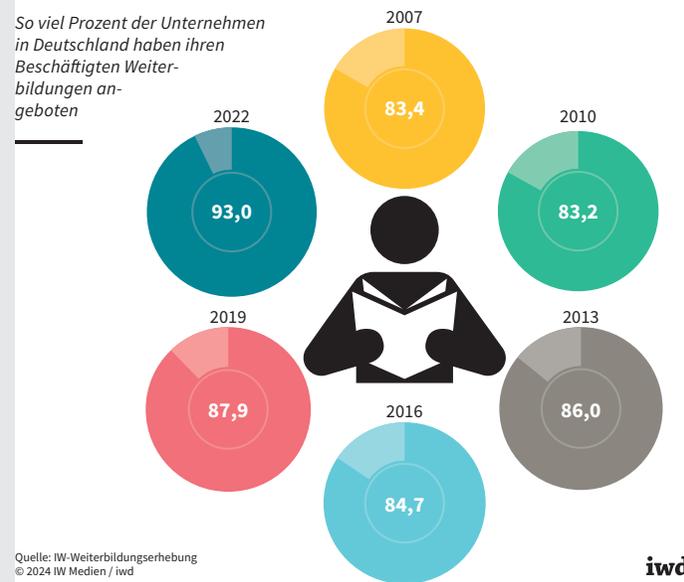
### • Grafik des Monats: Betriebliche Weiterbildung wird zum Standard

Weiterbildungen werden zunehmend zum Standard in deutschen Unternehmen. Die Zahl der Angebote befindet sich auf einem Rekordhoch, auch die Dauer der Bildungsmaßnahmen wird immer länger. Laut einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IWD) boten 93 Prozent der Unternehmen im Jahr 2022 Weiterbildungen an. Im Jahr 2007 waren es nur rund 83 Prozent. Unter den verschiedenen Branchen war die Industrie mit einem Anteil von 96 Prozent der aktivste Wirtschaftsbereich. Danach folgten die unternehmensnahen Dienstleister, zu denen z. B. auch Banken gehören, mit 93,5 Prozent und der Einzelhandel und andere gesellschaftsnahen Dienstleister mit 89,3 Prozent. Insbesondere in der Industrie war ein deutlicher Anstieg von 80,2 Prozent im Jahr 2019 zu verzeichnen. Dies liegt zum einen am Nachholbedarf nach der Pandemie, aber auch daran, dass die Industrie in besonderem

Maße vom beschleunigten Strukturwandel durch die Transformation betroffen ist. Die Dekarbonisierung erfordert mehr als anderswo fachliche Weiterbildungsmaßnahmen.

### Betriebliche Weiterbildung wird zum Standard

So viel Prozent der Unternehmen in Deutschland haben ihren Beschäftigten Weiterbildungen angeboten



Aber nicht nur der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungen anbieten ist gestiegen, auch die aufgewendete Zeit wird mehr. Mit 20 Stunden jährlicher Weiterbildung wird im Schnitt zwei Stunden mehr gelernt als noch 2019. Davon fand mit 81,2 Prozent ein großer Anteil während der (bezahlten) Arbeitszeit statt. Auch hier liegt die Industrie mit mehr als 90 Prozent vorn, bei den unternehmensnahen Dienstleistern lag der Anteil bei 81,3 Prozent, bei den gesellschaftsnahen immerhin bei 75,1 Prozent. Dass die Beschäftigten auch nach Ende der Arbeitszeit noch Zeit für Weiterbildung verwenden, zeigt, dass sie sich ihrer Verantwortung für die berufliche Weiterentwicklung bewusst sind.

Bildung kostet aber auch Geld. Deutschlands Unternehmen investierten 2022 im Schnitt 1.347 Euro pro Mitarbeiter in die Weiterqualifizierung, 9 Prozent mehr als

2019. Insgesamt betrug das Volumen für Weiterbildung 2022 rund 46,4 Milliarden Euro. Noch mehr Weiterbildung wird durch fehlende Kapazitäten für weitere Freistellungen der Arbeitnehmer, wie für die Organisation und Durchführung begrenzt. Es beklagen aber auch nicht wenige Unternehmen ein zu geringes Interesse ihrer Mitarbeiter.

### • BAG: Weisungen des Arbeitgebers nach Feierabend

Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen seinen Beschäftigten auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit Weisungen erteilen, die die Beschäftigten zur Kenntnis nehmen und befolgen müssen. Dies entschied

das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 23.08.2023, Az. 5 AZR 349/22. Im entschiedenen Fall verlangte der Kläger, ein Notfallsanwarter, die Wiedergutschrift von Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto sowie die Entfernung einer Abmahnung. Der Arbeitgeber hatte ihm am Vortag eines geplanten Dienstes per SMS zur Mittagszeit mitgeteilt, wann der Dienst am nächsten Tag beginnt. Der Kläger meinte, er sei nicht verpflichtet gewesen, die diesbezügliche Weisung des Arbeitgebers zur Kenntnis zu nehmen und danach zu handeln, da ihn diese in seiner Freizeit erreicht habe. Das Arbeitsgericht Elmshorn hatte die Klage abgewiesen, vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hatte der Kläger teilweise obsiegt. Das Bundesarbeitsgericht gab nun letztinstanzlich dem beklagten Arbeitgeber recht. Zur Begründung führte es aus, dass nach § 241 Abs. 2 BGB jede Arbeitsvertragspartei zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet sei. Dazu gehöre auch die Pflicht, im Zusammenwirken mit dem anderen Teil die Voraussetzungen für die Durchführung des Vertrags zu schaffen. Deshalb sei der Kläger verpflichtet gewesen, von der Weisung des Arbeitgebers, die ihm per SMS unstreitig zuzuging, Kenntnis zu nehmen. Auf die tatsächliche Kenntnisnahme kommt es nicht an. Der Kläger sei dadurch auch nicht unzumutbar belastet worden, da von ihm lediglich die Kenntnisnahme zu irgendeinem Zeitpunkt am Tag gefordert sei. Eine weitergehende Tätigkeit sei ihm nicht abverlangt worden. Da es dazu eine Betriebsvereinbarung gab und dadurch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt worden seien, sei die Weisung auch nicht kollektivrechtlich un-

zulässig gewesen. Zudem liege kein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vor. Der Moment der Kenntnisnahme der SMS stelle sich als zeitlich derart geringfügig dar, dass auch insoweit von einer ganz erheblichen Beeinträchtigung der Nutzung der freien Zeit nicht ausgegangen werden kann. Damit liege keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vor.



Uta-Susanne Weiss  
Rechtsanwältin  
(Syndikalisrechtsanwältin)  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

### • Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

**Kontakt:**  
Südwestmetall  
Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)