

Neuer Ortsverband Schwetzingen-Neulußheim feiert den Zusammenschluss mit einem Grillfest

## Spontan drei neue Mitglieder gewonnen

Von Anfang an war klar, dass Veranstaltungen des im vergangenen Jahr fusionierten neuen Ortsverbandes auch in Neulußheim stattfinden sollten. Und so feierte man ein zünftiges Schlachtfest in der dafür prädestinierten Grillhütte mit großem Außenbereich. Nicht umsonst erhielt diese Einrichtung schon einmal eine Auszeichnung als schönste Grillhütte in Baden.

Dass das Vorbereitungsteam mit den beiden Vorsitzenden Ursula Bäuerlein und Lothar Schaal und dem Schatzmeister Harald Naas schon öfters Veranstaltungen geplant hatten, sah man daran, wie rou-

tiniert die Vorbereitungen abliefen. Das Helferteam ging schon Stunden vorher zu Werke. Auch die ersten Besucher kamen schon lange bevor der Startschuss für die „Schlacht am heißen Büfett“ fiel und

suchten sich einen Platz in der Oktobersonne.

Als es mittags losging, bildete sich rasch eine lange Schlange, um die begehrte Schlachtplatte mit Wellfleisch und Sauerkraut, Leber- und Griebenwurst sowie wahlweise Leberknödel in Empfang zu nehmen. Der Außenbereich füllte sich stetig mit Gästen, andere bevorzugten einen Platz in der Grillhütte. Geschätzt kamen über hundert Mitglieder und Gäste zusammen.

Als Ehrengäste war der Bürgermeister von Neulußheim, Günther Hofmann, die Pfarrerin der evangelischen Kirche, Katherina Garben und SoVD Landes- und -Kreisvorsitzender Hartmut Marx gekommen. Auch die Vorsitzende des benachbarten Ortsverbandes Hockenheim, Heidegard Busch, nahm zusammen mit



Lange Schlange am Büfett: Die Schlachtplatte war begehrt.

ihrem Gatten Peter Busch, dem Schatzmeister von Hockenheim, an der Veranstaltung teil.

Ebenso waren viele Mitglieder und Senioren aus Neulußheim dabei. Man kam miteinander ins Gespräch und der SoVD konnte gleich Werbung in eigener Sache machen. Mit Erfolg: Drei Gäste traten spontan dem Ortsverband Schwetzingen-Neulußheim bei.

In der Zwischenzeit hatte Kurt Frey Beamer und Leinwand aufgebaut, um Bilder von der letzten Reise des Ortsverbandes nach Leiwien an der Mosel zu zeigen.

Vorsitzende Ursula Bäuerlein freute sich sehr über den immensen Zuspruch und erklärte, dass die Veranstaltung im nächsten Jahr eine Wiederholung finden werde.



Bei herrlichem Oktoberwetter schmeckte es auch im Freien.

Handy am Arbeitsplatz – Arbeitgeber ist weisungsberechtigt bei privater Nutzung

## Private Handygespräche? Ja, aber moderat

Kurzer Blick aufs Smartphone, Nachrichten lesen, kurz antworten. Inzwischen gehört diese Beschäftigung für viele so zum Leben dazu wie die Nahrungsaufnahme. Aber wie sieht das am Arbeitsplatz aus? Gehört das Handy dort auch zum Alltag? Darf der Arbeitgeber Smartphones während des Dienstes verbieten?

Grundsätzlich sind Arbeitgeber berechtigt, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Weisungen zu erteilen. So dürfen sie beschreiben, welche Arbeitsleistung sie erwarten und wie sich die Arbeitnehmer im Betrieb zu verhalten haben. Das gilt grundsätzlich auch für die private Handynutzung. Allerdings sind dem Weisungsrecht Grenzen gesetzt. Weisungen dürfen nicht den Regelungen im Arbeitsvertrag widersprechen. Sie dürfen auch nicht willkürlich sein und müssen „die berechtigten Interessen der Mitarbeiter“ beachten.

Der Arbeitgeber darf die Handynutzung am Arbeitsplatz jedoch einschränken. So kann er fordern, dass in einem Großraumbüro nicht mit dem Smartphone telefoniert wird, um andere Mitarbeiter nicht bei der Arbeit zu stören. Ein zeitlicher Rahmen darf jedoch nicht vorgegeben werden. Ein komplettes Verbot, das Smart-

phone überhaupt mit in den Betrieb zu bringen, ist nicht durchsetzbar. Denn damit wäre ja auch das „berechtigte Interesse von Arbeitnehmern“ verletzt, beispielsweise in der Pause auch private Nachrichten zu lesen und zu bearbeiten. Allenfalls, wenn Smartphones technisch bedingt Produktionsabläufe oder empfindliche Messinstrumente stören, könnte ein Verbot durchsetzbar sein.

Egal, wie die Handynutzung geregelt wird: Der Arbeitgeber darf nicht „machen, was er will“. Er muss die Entscheidungen sachlich begründen. Zwar darf er – je nach Arbeitsort – die Mitarbeiter auch unterschiedlich behandeln. Das aber nur vernünftig begründet. Und grundsätzlich gilt: Ist ein Betriebsrat vorhanden, so geht nichts ohne dessen Mitbestimmung. Denn generelle Verhaltensregeln zur Handynutzung betreffen das sogenannte Ordnungsverhalten der Beschäftig-

ten. Und das ist laut Betriebsverfassungsgesetz zwingend mitbestimmungspflichtig.

Gibt es keine betrieblichen Regelungen oder Weisungen, so ist die Nutzung zunächst einmal erlaubt – selbstverständlich nicht „extensiv“. Lässt sich ein Arbeitnehmer dennoch ständig von der Arbeit ablenken, um private Chats zu bedienen oder zu telefonieren, so kann er sich nicht auf das Fehlen der einschränkenden Regelungen berufen. Wird die Arbeitsleistung beeinträchtigt, so darf das abgemahnt werden – in Extremfällen droht sogar eine Kündigung.

Wichtige Rechtsprechung zum Thema:

Arbeitgeber dürfen die Nutzung von Handys während der Arbeitszeit untersagen, wenn sie sich darauf zuvor mit dem Betriebsrat verständigt haben. Die Münchener Richter meinten aber zudem, dass Arbeitnehmer grundsätzlich



Foto: Antonioguillerm/fotolia

Das sieht der Arbeitgeber nicht gern: Die Arbeit unterbrechen, um eine private SMS am Handy zu tätigen.

auch dann ihre Arbeitspflichten „uneingeschränkt erfüllen können, wenn sie gelegentlich einen Blick auf ihr Handy werfen“. Es kann zum Beispiel für die Konzentration am Arbeitsplatz „sogar förderlich sein, wenn ein Arbeitnehmer weiß, dass er bei Bedarf für seine Kinder oder pflegebedürftigen Eltern erreichbar ist“ (AZ: 9 BVGa 52/15).

Ein Lagerarbeiter hatte seinen Arbeitsplatz verlassen, um wegen des besseren Empfanges

außerhalb der Halle ein kurzes Handy-Telefonat mit seiner Frau zu führen. Auf dem Rückweg zog er sich einen Kreuzbandriss zu und verlor seinen Versicherungsschutz. Die Richter bestätigten die Entscheidung der Berufsgenossenschaft. Dass das Telefonat nur „zwei bis drei Minuten“ gedauert habe, spiele keine Rolle. Es sei nicht „ganz nebenher“ oder „im Vorbeigehen“ geführt worden – und deswegen „privat“ (AZ: L 3 U 33/11).

wb, mh