



© iStock.com/shapacharge

Private Handynutzung im Job

Die gute Nachricht

Zwischen 2005 und 2023 kamen laut einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) rund 1,9 Millionen hochqualifizierte Menschen nach Deutschland. Damit hatte nahezu jeder dritte Neuzugewanderte einen Hochschulabschluss. Seit 2015 ist die Zahl deutlich gestiegen: Statt zuvor durchschnittlich 73.000 kamen zuletzt rund 133.000 Hochqualifizierte pro Jahr.

[➤ Infos.](#)

Inhalt

Mehrheit ohne Urlaubsgeld: S. 3 ➤

Beschäftigte gehen oft leer aus.

Fragmentierte Arbeitstage: S. 4 ➤

Flexible Arbeitszeiten können zu Mehrbelastung führen.

Kein Daddeln in der Arbeitszeit

Mal fühlen sich Kollegen gestört, mal fürchtet der Chef um die Arbeitsleistung: Die private Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz sorgt immer wieder für Streit. Betriebliche Regeln können helfen.

Kurz die Nachrichten checken, durch Social Media scrollen oder mit der Schule des Kindes telefonieren: Auch am Arbeitsplatz ist für viele der Griff zum Smartphone längst Alltag. Die Grenze zwischen erlaubter Nutzung und möglichem Arbeitszeitbetrug ist jedoch schmäler, als vielen bewusst ist. Beschäftigten sei grundsätzlich zu raten, sich beim Griff nach dem Smartphone am Arbeitsplatz zurückzuhalten, sagt Till Bender, Rechtsexperte beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Wer bei der Arbeit oft das Smartphone in der Hand habe, riskiere eine Abmahnung, in Extremfällen sogar eine Kündigung. Denn während der Arbeitszeit schulden Arbeitnehmer dem Unternehmen ihre volle Arbeitsleistung.

Kein pauschales Verbot

Zwar gibt es im Arbeitsrecht kein pauschales Handyverbot. Aber der Arbeitgeber darf die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitsstunden einschränken oder untersagen, solange die Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben. Laute Telefonate im Großraumbüro, Fotos oder Tonaufnahmen ohne Zustimmung dürfen verboten sein. Ein fester Nutzungszeitraum ist möglich. „Einschränkun-



gen dürfen aber nicht willkürlich sein und einzelne Beschäftigte nicht benachteiligen. Für unterschiedliche Regeln innerhalb eines Betriebs muss es sachliche Gründe geben“, so der Experte.

Anders sieht es in den Pausen aus. Hier ist die private Handynutzung in der Regel erlaubt. Zudem müssen Mitarbeitende im Notfall, etwa

bei einem Unfall eines Angehörigen, erreichbar sein. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber die private Nutzung in der Regel erlauben.

In vielen Betrieben wird die Handy-Nutzung allerdings nicht ganz verboten. Oft ist die private Nutzung geduldet, solange sie den Betriebsablauf sowie die Kollegen und Kolleginnen nicht stört. Exzessives Surfen im Büro oder der Werkshalle hingegen kann schnell für Ärger sorgen. Auch das heimliche Mitschneiden von Gesprächen ist tabu, so Bender. Das sei eine Straftat und könne zur fristlosen Kündigung führen.

Betriebsrat kann mitbestimmen

Bender rät, im Zweifel den Betriebsrat anzusprechen. Bei den Rahmenbedingungen hat er ein Wort mitzureden. Muss das Handy in den Spind? Gilt das Verbot in Sozialräumen? In vielen Firmen regeln betriebliche Vereinbarungen den Umgang mit dem Handy, um Streit schon im Vorfeld zu vermeiden.

> Infos.

Webtipp

Mediensucht und betriebliche Suchtprävention

> Infos.



Urlaubsgeld nicht für alle

Nur rund 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft erhalten laut einer aktuellen Auswertung des Portals Lohnspiegel.de einen Zuschuss für die Urlaubskasse. Entscheidend ist, ob im Betrieb ein Tarifvertrag gilt: In tarifgebundenen Unternehmen bekommen 73 Prozent der Beschäftigten Urlaubsgeld, ohne Tarifvertrag lediglich 35 Prozent.

Auch Betriebsgröße, Geschlecht und Region spielen eine Rolle. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt der Anteil bei 61 Prozent, in kleinen Betrieben unter 100 Beschäftigten nur bei 37 Prozent. Männer erhalten häufiger Urlaubsgeld als Frauen, Beschäftigte in Westdeutschland häufiger als im Osten. Grundlage der Analyse sind Angaben von rund 50.000 Beschäftigten aus dem Zeitraum Mai 2025 bis Mai 2026.

> Infos.

WSI-Arbeitskampfbilanz 2025

Im Jahr 2025 gab es weniger Streiks und weniger streikbedingte Ausfalltage als in den beiden Vorjahren. Das ist das Ergebnis der Arbeitskampfbilanz 2025 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung: Das Institut zählte 261 Arbeitskämpfe. Damit blieb die Konflikthäufigkeit im langfristigen Vergleich dennoch auf hohem Niveau. Insgesamt entstanden schätzungsweise 645.000 Ausfalltage, rund 552.000 Beschäftigte beteiligten sich an Streiks.

Die Zahlen weisen auf eine veränderte Strategie der Gewerkschaften hin: Kurze und gezielte Arbeitsniederlegungen überwiegen, während unbefristete Flächenstreiks selten geworden sind. Erstmals wurden auch die Ziele ausgewertet. In mehr als jedem vierten Arbeitskampf ging es um die erstmalige Tarifbindung eines Betriebes, häufig durch einen eigenen Unternehmenstarifvertrag.

> Infos.

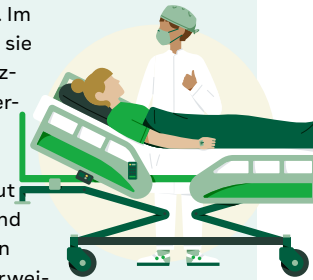


§ Rechtskolumne

Brustvergrößerung mit Folgen

Mitarbeitende können bei Arbeitsausfall in Folge einer schief gelaufenen, medizinisch nicht notwendigen Operation ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlieren. Das entschied das Arbeitsgericht Koblenz. Im vorliegenden Fall ging es um eine Frau, die sich 2013 einer Brustvergrößerung unterzogen hatte. Im Nachgang entwickelte sie allerdings eine schmerzhafteste Kapselfibrose, verhärtetes Gewebe rund um das Implantat. Sie musste sich 2024 erneut einer OP unterziehen und fiel für mehrere Wochen aus. Ihr Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zu Recht, befand das Arbeitsgericht. Die Klägerin habe ihre Arbeitsunfähigkeit selbst schuldhaft herbeigeführt, indem sie sich die Implantate ohne medizinischen Grund habe einsetzen lassen. Der Arbeitgeber müsse daher nicht das Kostenrisiko bei medizinischen Spätfolgen tragen. Dies gelte auch, wenn es erst Jahre nach dem ersten Eingriff zu Komplikationen komme.

Az.: 7 Ca 3490/24



Fragmentierte Arbeitstage führen zu Mehrbelastung

Flexible Arbeitszeiten sollen helfen, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Verteilt sich die Arbeit jedoch über den ganzen Tag, kann daraus eine zusätzliche Belastung entstehen.

Eine aktuelle Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung untersucht sogenannte fragmentierte Arbeitstage. Dabei unterbrechen Beschäftigte ihre Arbeit für mehrere Stunden, etwa für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder einen Arzttermin, und setzen sie nach 19 Uhr fort. Bereits 38 Prozent der Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich auf diese Weise.

Solche geteilten Arbeitstage ermöglichen es zwar, private Verpflichtungen in den Tagesablauf einzubauen. Sie führen nicht zu einer höheren vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Stattdessen arbeiten Beschäftigte aber häufiger über ihre vereinbarte Stundenzahl hinaus. Wer seinen Arbeitstag oft unterbricht und am Abend fortsetzt, leistet laut WSI im Durchschnitt rund

1,5 Überstunden mehr pro Woche als Beschäftigte, bei denen dies seltener vorkommt. Dadurch dauert der Arbeitstag vom Morgen bis in die Abendstunden, auch wenn dazwischen eine längere Pause liegt. Zusammenhängende Freizeit und Erholungsphasen werden kürzer, während die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend verschwimmen.

Das zeigt sich auch an den Arbeitszeitwünschen. Beschäftigte mit häufig fragmentierten Arbeitstagen arbeiten im Durchschnitt rund 1,1 Stunden pro Woche mehr, als sie eigentlich möchten. Je häufiger sie ihre Arbeit unterbrechen und am Abend wieder aufnehmen, desto größer ist die Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit.

Das Institut warnt deshalb davor, geteilte Arbeitstage als dauerhafte Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu betrachten. Empfohlen werden eine verlässliche digitale Erfassung der Arbeitszeit, klare betriebliche Regeln zur Erreichbarkeit am Abend sowie bessere Angebote für Kinderbetreuung, Pflege und Mobilität. Zudem sollten Arbeitszeitmodelle



gestärkt werden, bei denen Beschäftigte tatsächlich selbst über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit entscheiden können.

Grundlage der Analyse ist die Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus den Jahren 2019, 2021 und 2023. Ausgewertet wurden 30.192 Beobachtungen von 21.001 Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Schichtarbeitende wurden nicht berücksichtigt. In die Berechnungen flossen unter anderem Geschlecht, Elternschaft, Arbeit im Homeoffice, Arbeitsautonomie und Beschäftigungsumfang ein.

> Infos

Impressum
AOK-Bundesverband eGmbH
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
Redaktion und Grafik: AOK Medien GmbH

Hier finden Sie unser **Impressum** und unsere **Datenschutzerklärung**.

Apps & Links

> **Vereinbarkeit Familie & Beruf**

> **BAuA-Arbeitszeitbefragung**