



Fotolia.com/#118343467/Drobot Dean

09.05.2017 10:55 CEST

## Ärger ab dem ersten Klick? Rechtstipps zum Umgang mit dem Handy am Arbeitsplatz

Es ist ein ständiger, praktischer Begleiter in allen Lebenslagen: das geliebte Smartphone. So möchten die meisten Menschen auch während der Arbeit nur ungern darauf verzichten, erreichbar zu sein, Mails zu checken oder schnell mal etwas zu googeln. Klar, dass viele Arbeitgeber das gar nicht gern sehen. Doch was ist in puncto Handynutzung eigentlich erlaubt, was verboten? ROLAND-Partneranwalt Dr. Heiko Weidenthaler aus der Kanzlei Blankenburg Frank Weidenthaler klärt auf.

## **Kann hohe Wellen schlagen: Surfen während der Arbeitszeit**

Einen kurzen Blick auf die eigene Facebook-Seite werfen, eine Verabredung per WhatsApp treffen oder die aktuelle Bahnverbindung checken: All das ist per Smartphone mit wenigen Klicks innerhalb von Sekunden erledigt. Kann der Arbeitgeber mir diese kurzen Auszeiten tatsächlich verbieten? Ja, er kann – wie Rechtsanwalt Dr. Weidenthaler erklärt: „Der Arbeitnehmer wird für seine Arbeitstätigkeit während der Arbeitszeit bezahlt und nicht für die Durchführung privater Angelegenheiten und somit auch nicht für das private Surfen im Internet. Aufgrund dessen darf der Arbeitnehmer grundsätzlich während der Arbeitszeit nicht privat im Internet surfen, da er – außerhalb der Pausen – seine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber zu erbringen hat.“

## **Verschlägt einem die Sprache: Privates Telefonat als Abmahnungsgrund**

Manchmal geht es einfach nicht anders: Eingeschränkte Sprechzeiten machen es so manchem Arbeitnehmer unmöglich, erst nach Dienstschluss Arzttermine zu vereinbaren. Ist es in diesem Fall denn erlaubt, das Handy zu zücken und während der Arbeitszeit kurz privat zu telefonieren? „In dringenden Notfällen ist es dem Arbeitnehmer erlaubt, ausnahmsweise privat während der Arbeitszeit zu telefonieren“, weiß der ROLAND-Partneranwalt. Dies gelte aber nur dann, wenn das Telefonat unaufschiebbar sei, zum Beispiel wenn ein dringender Arzttermin nicht außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden könne. „Aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber in diesem Fall die Verpflichtung, ein solches privates Telefonat zu dulden, wobei der Arbeitnehmer im Streitfall beweisen muss, dass es sich um einen unaufschiebbaren Notfall handelte“, erklärt Dr. Heiko Weidenthaler. Ansonsten sei die private Handynutzung während der Arbeitszeit grundsätzlich ein Abmahnungsgrund, da der Arbeitnehmer dadurch seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletze. Anders sieht die Angelegenheit übrigens aus, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit die private Handynutzung während der Arbeitszeit duldete: „Dann wird der Arbeitgeber vor Ausspruch einer Abmahnung den Arbeitnehmer darauf hinweisen müssen, dass er die private Nutzung zukünftig nicht mehr duldet“, so der Rechtsanwalt.

## **Ihr müsst draußen bleiben: Absolutes Handyverbot ist zulässig**

Um Konflikte rund um die Handynutzung zu vermeiden, sind einige Arbeitgeber bereits dazu übergegangen, ein striktes Handyverbot am

Arbeitsplatz zu erteilen. Ist das tatsächlich erlaubt? „Nach derzeitiger Rechtsprechung ist der Arbeitgeber berechtigt, ein generelles Handyverbot auszusprechen. Eine höchstrichterliche Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht steht zwar noch aus, aber es ist zu erwarten, dass das Gericht ein striktes Handyverbot für zulässig erachten wird“, erklärt Rechtsanwalt Dr. Weidenthaler. Der Arbeitgeber kann allerdings nicht verlangen, dass ein Smartphone oder ein Handy vor Arbeitsbeginn abgegeben wird. „Dies würde in unzulässiger Art und Weise in die Eigentumsrechte des Arbeitnehmers eingreifen. Der Arbeitgeber kann zwar grundsätzlich eine Smartphone-Nutzung verbieten. Es besteht aber kein Recht des Arbeitgebers darauf, dass der Arbeitnehmer vor Dienstbeginn sein Smartphone oder sein Handy abgibt“, so der Rechtsexperte.

### **Kein Kavaliersdelikt: Akku laden gilt als Stromdiebstahl**

Die Angst davor, über das Smartphone nicht erreichbar zu sein, ist inzwischen weit verbreitet und hat sogar schon einen Namen: Nomophobie, eine Abkürzung für „No-Mobile-Phone-Phobia“. Um dem Horrorszenario einer handylosen Heimfahrt zu entgehen, laden viele Arbeitnehmer ihren Akku einfach im Büro auf. Darf der Arbeitgeber das eigentlich unterbinden? „Nachdem es sich beim Bürostrom um ‚Eigentum‘ des Arbeitgebers handelt, darf der Arbeitnehmer ohne Erlaubnis des Arbeitgebers sein Smartphone im Büro nicht aufladen. Dies stellt rechtlich einen Stromdiebstahl dar“, so der ROLAND-Partneranwalt.

### **Keine gute Verbindung: Handys dürfen nicht an den Firmen-PC**

„Mein Smartphone kann alles – sogar telefonieren!“ Dieser Spruch macht deutlich, dass die Telefonfunktion inzwischen weit in den Hintergrund gerückt ist. Unter anderem wird es als Kamera, Unterhaltungs- oder auch Speichermedium genutzt. Klar, dass viele Arbeitnehmer geneigt sind, ihr Smartphone ab und zu an den Firmenrechner anzuschließen, um Bild-, Musik- oder Textdateien herauf- oder herunterzuladen. Davon rät Rechtsanwalt Dr. Heiko Weidenthaler aber klar ab: „Der Arbeitnehmer darf sein Handy nicht an den Firmen-PC anschließen, um Fotos oder Dateien zu übertragen. Schließlich ist der Firmen-PC Eigentum des Arbeitgebers und darf nicht ohne Erlaubnis des Arbeitgebers für private Dinge genutzt werden.“ Außerdem birgt der Datentransfer noch ein ganz anderes Risiko: „Auf diese Weise können gegebenenfalls Viren auf den Firmen-PC gelangen – und das kann noch mehr Ärger geben“, warnt der Anwalt.

---

Die Barmenia ist eine unabhängige Versicherungsgruppe mit Hauptsitz in Wuppertal. Zur Gruppe gehören die Barmenia Allgemeine Versicherungs-AG, die Barmenia Lebensversicherung a. G. sowie die Barmenia Krankenversicherung AG. Führende Gesellschaft ist ein Verein, die Barmenia Versicherungen a. G. Deutschlandweit beschäftigten die drei Unternehmen im Jahr 2022 rund 4.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Produktangebot der Unternehmensgruppe reicht von Kranken- und Lebensversicherungen über Unfall- sowie Kfz-Versicherungen bis hin zu Haftpflicht- und Sachversicherungen. Die Gruppe arbeitet nach dem Grundsatz, der sichere Partner an der Seite ihrer Kunden zu sein und beste Lösungen zu bieten. Viele digitale Services runden die Produktwelt ab. Die Barmenia zeichnet sich seit Jahrzehnten durch nachhaltiges Wirtschaften und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung aus. Wirtschaftliches Handeln, soziale Verantwortung und Umweltbewusstsein sind Leitgedanken der Barmenia. Ausführliche Informationen zum gesellschaftlichen Engagement unter [www.nachhaltige.versicherung](http://www.nachhaltige.versicherung). Bei der Barmenia sind Kunden von Mensch zu Mensch versichert: Einfach. Menschlich. #MachenWirGern

## Kontaktpersonen



### **Martina Cohrs (in Elternzeit)**

Pressekontakt

Leitung Presse und Vorstandsstab

[martina.cohrs@barmenia.de](mailto:martina.cohrs@barmenia.de)

+49 202 438-2834

+49 177 4025350



### **Jakob Engel (Leiter int. Team Presse)**

Pressekontakt

Leiter (int.) Team Presse

Abteilung Presse und Vorstandsstab

[jakob.engel@barmenia.de](mailto:jakob.engel@barmenia.de)

+49 202 438-2516



**Marina Weise-Bonccek**

Pressekontakt

Pressereferentin

Krankenversicherungen

marina.weise@barmenia.de

+49 202 438-2718

+49 160 96932975



**Saskia Köcke**

Pressekontakt

Pressereferentin

Sachversicherungen

saskia.koecke@barmenia.de

+49 202 438-2153



**Julia Reichler**

Pressekontakt

Pressereferentin

Kleine Gesellschaften

julia.reichler@barmenia.de

+49 202 438-1475



**Veronika Szary**

Pressekontakt

Pressereferentin

Krankenversicherung

veronika.szary@barmenia.de

+49 202 438-1451



**Verena Wanner**

Pressekontakt

Pressereferentin

Spenden und Sponsoring

verena.wanner@barmenia.de

0202 438-2010



**Stephan Bongwald**

Pressekontakt

Referent für Nachhaltigkeit und Kommunikation

Nachhaltigkeitsbeauftragter

[stephan.bongwald@barmenia.de](mailto:stephan.bongwald@barmenia.de)

+49 202 438-3240