

## Darf man das Diensthandy privat nutzen?

PFLEGEDIENSTE STELLEN IHREN MITARBEITERN MOBILTELEFONE UND FAHRZEUGE ZUR VERFÜGUNG. DABEI STELLT SICH STETS DAS PROBLEM, OB UND INWIEWEIT AUCH EINE PRIVATE NUTZUNG ZULÄSSIG IST UND WIE SIE GEREGLT WERDEN KANN. DIESER BEITRAG BEANTWORTET ZUNÄCHST WICHTIGE PRAXISFRAGEN ZUM DIENSTTELEFON.

Von Malte Schmietendorf

**D**amit der Mitarbeiter auf der Tour oder im Falle einer Rufbereitschaft jederzeit erreichbar ist, überlässt ihm der Arbeitgeber üblicherweise ein Handy. Seine private Nutzung durch den Mitarbeiter bedarf der vorherigen Genehmigung des Arbeitgebers. Sie kann arbeitsvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder auch durch stillschweigende Duldung über einen gewissen Zeitraum erfolgen. Letzteres setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber tatsächlich von den Privattelefonaten weiß.

### PRIVATNUTZUNG MUSS GENEHMIGT WERDEN

Liegt eine Genehmigung vor, kann der Arbeitnehmer das Telefon in deren Umfang privat nutzen. Ist die Nutzungszeit nicht nach Lage (z. B.

nur während des Dienstes) oder Dauer (z. B. max. 15 Minuten am Tag) vom Arbeitgeber begrenzt, kann frei telefoniert werden, solange die Betriebstätigkeit dadurch nicht gestört wird und keine erheblichen, unzumutbaren Kosten verursacht werden. Eine Unzumutbarkeit hat die Rechtsprechung beispielsweise bei ausgiebigen Privatgesprächen im Auslandsurlaub, Telefonsex sowie bei privaten Telefonkosten in Höhe von 1 700 Euro innerhalb von vier Monaten gesehen. Allerdings muss der Arbeitgeber auch niedrigere Kosten nicht unbedingt hinnehmen. Entscheidend sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalls.

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und ist die Privatnutzung erlaubt, kann der Mitarbeiter das Handy bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nutzen. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeitsverpflichtung freistellt. Nur im Falle der ausschließlich dienstlich gestatteten Nutzung kann der Arbeitgeber das Handy mit Beginn der

## PRAXIS-TIPP

- Ob ein Diensttelefon auch privat oder ausschließlich dienstlich genutzt werden darf, sollte ausdrücklich im Arbeitsvertrag geregelt werden.
- Wenn die Privatnutzung des Telefons gestattet ist, sollte der Arbeitgeber die Nutzungszeit nach Lage und Dauer im Arbeitsvertrag begrenzen, um sich nicht der Gefahr hoher Kosten durch Privatgespräche auszusetzen.
- Um eine rechtmäßige Kontrolle der Nutzung nicht zu gefährden, ist es empfehlenswert, zulässige Überwachungsmaßnahmen generell nach Art und Umfang festzulegen und die individuelle Einwilligung von jedem Arbeitnehmer einzuholen.

Freistellung herausverlangen. Für dienstliche Festnetztelefone gelten die gleichen Grundsätze. Regelungen sind auch hierzu sinnvoll.

### ÜBERWACHUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber darf bei einem bestehenden Verbot der privaten Nutzung überprüfen, ob der Arbeitnehmer das Telefon ausschließlich zu dienstlichen Zwecken gebraucht. Hierzu kann er die Verbindungsdaten auswerten. Mit Einwilligung des Arbeitnehmers ist auch die Ermittlung von Standortdaten durch Handyortung zulässig. Heimlich dürfen selbst dienstliche Gespräche des Arbeitnehmers nicht mitgehört werden. Besteht ein Betriebsrat, ist er im Rahmen der Mitbestimmung zu beteiligen. Sinnvoll ist dann eine klare Regelung der Überwachungsgrenzen in einer Betriebsvereinbarung.

Bei Missachtung der Grenzen der Überwachung und Kontrolle durch den Arbeitgeber können z. B. im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses die verbotenerweise erlangten Daten nicht gegen den Arbeitnehmer verwendet werden.

### FOLGEN UNZULÄSSIGER NUTZUNG

Sind Privatgespräche nicht zulässig und verstößt der Arbeitnehmer dagegen, kann diese Pflichtverletzung abgemahnt werden und je nach Schwere und Dauer auch eine verhaltensbedingte ordentliche und in krassen Ausnahmefällen sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Gleiches gilt aber auch bei erlaubter Privatnutzung in einer dem Arbeitgeber unzumutbaren Weise.

**i** Zum Thema **Privatnutzung von Dienstfahrzeugen** lesen Sie den zweiten Teil in der nächsten Ausgabe.



**MALTE SCHMIETENDORF**

> Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski, Darmstadt,  
> E-Mail: info@iffland-wischnewski.de

FOTO: PRIVAT