

HANDY NUTZUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Smarte Regeln

Das Handy ist – nicht nur für Azubis – zum ständigen Begleiter geworden. Wie sieht es jedoch mit der privaten Handynutzung während der Arbeitszeit aus? Darf man das?

Bild: 477434/sean / thinkstock

Darf er? Oder darf er nicht während der Arbeitszeit telefonieren?

Mal eben durchgehen, dass man nach Feierabend pünktlich am Treffpunkt der Clique sein wird, das kann doch wohl nicht so schlimm sein. Schließlich entstehen dem Arbeitgeber dadurch ja keine Telefonkosten. Darf der Arbeitgeber trotzdem verbieten, das Privathandy während der Arbeitszeit zu verwenden?

RECHTE DES ARBEITGEBERS

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber Anspruch darauf, dass seine Arbeitnehmer während der Arbeitszeit tatsächlich arbeiten und nicht privat telefonieren. Denn für diese Zeit bezahlt der Arbeitgeber seine Angestellten schließlich auch. Er kann aufgrund des sogenannten „Weisungsrechts“ die Handynutzung während der Arbeitszeit untersagen und sogar anordnen, dass alle privaten Handys während der Arbeitszeit ausgeschaltet sind. Ein Handyverbot ist aus Sicht des Arbeitgebers nicht nur deshalb nachvollziehbar und sogar sinnvoll, weil ihm streng genommen ein finanzieller Schaden entsteht, wenn Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit telefonieren oder Nachrichten verschicken.

Es gibt auch weitere Gründe: So kann es beispielsweise zu Kundenbeschwerden kommen, wenn die Handwerker übermäßig Privatgespräche auf der Baustelle führen. Außerdem kann es zu unliebsamen und störenden Unterbrechungen während Baubesprechungen (beispielsweise mit dem Bauherrn oder dem Architekten) kommen, wenn das Handy klingelt. Insgesamt kann auch gesagt werden, dass private Telefonate den jeweiligen Handwerker ablenken und seine Konzentration dadurch negativ beeinflussen. Dies kann natürlich dazu führen, dass Fehler gemacht werden. All dies dürfte weder den Arbeitgeber noch den Kunden freuen... Daher:

Ein Handyverbot vom Arbeitgeber ist rechtens! Ein solches Verbot kann übrigens mündlich ausgesprochen werden, der Arbeitgeber muss es also nicht schriftlich ausformulieren.

Das bedeutet in der Konsequenz auch, dass der Arbeitgeber einen Azubi, der gegen das von ihm ausgesprochene Handyverbot verstößt und trotzdem während der Arbeitszeit telefoniert, abmahnen kann.

Telefoniert der Azubi dann trotz Abmahnung weiter, kann eine Kündigung des Arbeitgebers darauf folgen. Ein vom Arbeitgeber ausgesprochenes Handyverbot muss man also wirklich ernst nehmen und befolgen. Ist man sich nicht sicher, ob der Chef (kurze) Privatgespräche während der Arbeitszeit toleriert, sollte man ihn ganz offen darauf ansprechen und nachfragen. Während der Pause kann der Arbeitgeber die Handynutzung dagegen nicht verbieten.

AUSNAHMEN DES VERBOTS

Sollte man einmal ausnahmsweise ein dringendes Telefonat während der Arbeitszeit führen müssen, besteht natürlich die Möglichkeit, den Chef konkret zu fragen, ob man ausnahmsweise kurz während der Arbeitszeit telefonieren darf. Sagt er jedoch „nein“, muss man das akzeptieren. Ausnahmen gelten jedoch für Notfälle im privaten Bereich oder betriebsbedingte Anlässe. Ordnet der Chef also Überstunden an, darf man kurz zuhause anrufen und Bescheid geben, dass man später kommt.

DIENSTHANDY

Wer ein Diensthandy hat, darf dieses natürlich nur für dienstliche Telefonate nutzen. Führt man dennoch Privatgespräche damit, kann dies sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nachhaltig gestört ist. In jedem Fall aber kann der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen.

Was für die Telefonnutzung gilt, gilt selbstverständlich auch für das private Surfen im Internet während der Arbeitszeit. Auch das kann selbstverständlich vom Arbeitgeber untersagt werden. Erlaubt der Arbeitgeber das Surfen im Internet während der Arbeitszeit, sollte man dies dennoch auf ein Minimum begrenzen, denn der Umfang der Arbeitszeit darf dadurch nicht reduziert werden, ansonsten hat man wiederum mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

VERSICHERUNGSRECHT

Beachtet werden muss auch Folgendes: Privates Telefonieren während der Arbeitszeit ist nicht unfallversichert! Wer sich also beispielsweise bei der Rückkehr vom privaten Telefonieren zu seinem Arbeitsplatz verletzt, ist nicht unfallversichert, weil er dann keinen „Arbeitsunfall“ erleidet. Schließlich hat er seine Arbeit und damit die versicherte Tätigkeit längerfristig unterbrochen.



AUTOR



**Julia Reisch, Rechtsanwältin bei
Reuter / Hald & Partner
E-Mail: reisch@hald-partner.eu**