

Medienmitteilung

## **Wann ist das Handy am Arbeitsplatz ein Kündigungsgrund?**



**Bremen, 10.08.2022. Nur kurz eine WhatsApp-Nachricht beantworten, eine Partie Candy Crush spielen oder schnell die Freundin zurückrufen? Die Nutzung des eigenen Smartphones am Arbeitsplatz ist für die meisten Menschen vollkommen normal. Aber wie sieht die Rechtslage aus? Kann das private Smartphone am Arbeitsplatz ein Kündigungsgrund sein? Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp fasst die wichtigsten Informationen zusammen.**

In den meisten Fällen handelt es sich bei der Nutzung des Smartphones im Betrieb tatsächlich um eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Wer sein Handy unerlaubterweise während der Arbeitszeit nutzt, begeht einen Arbeitszeitbetrug und damit einer Straftat zu Lasten des Arbeitgebenden. Wann die Nutzung des Handys unerlaubt ist, kann im Arbeitsvertrag geregelt werden. „Das ist aber nicht in jedem Fall nötig“, erklärt Karsten Kahlau,

Rechtsanwalt bei Wittig Ünalp. „Ein Verbot kann auch über eine mündliche oder schriftliche Anweisung des Arbeitgebenden oder über eine Betriebsvereinbarung ausgesprochen werden.“ Aber Achtung: Selbst, wenn es weder eine Vereinbarung noch eine Anweisung gibt, gilt: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen während der Arbeitszeit die vereinbarten Leistungen erbringen. „Wer stattdessen ständig auf sein Handy starrt, kann auch gekündigt werden“, sagt Karsten Kahlau.

### **Zu geduldig?**

Knifflig wird es, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Smartphones am Arbeitsplatz zunächst duldet, aber sich später doch daran stört. „Wenn ich als Arbeitgeber die Handynutzung erst einmal dulde, kann dies später als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden. Es muss also eindeutig klargestellt werden, welche Regeln im Unternehmen ab sofort für die Handynutzung gelten. Wenn die Mitarbeitenden gegen diese neuen Regeln verstoßen, sind Sanktionen wie Abmahnungen oder eine Kündigung möglich“, sagt Karsten Kahlau.

### **Ist eine fristlose Kündigung möglich?**

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter jeden Tag privat telefoniert und kaum noch arbeitet, dann ist eine fristlose Kündigung – auch ohne Abmahnung – durchaus möglich. „Das wäre allerdings ein Extremfall. In der Praxis ist eine fristlose Kündigung aufgrund der privaten Handynutzung nicht üblich“, zeigt die Erfahrung von Karsten Kahlau.

### **Datenschutz, Stromdiebstahl, Persönlichkeitsrecht**

Die Nutzung privater Smartphones am Arbeitsplatz kann aber nicht nur aus arbeitszeitrechtlichen Gründen problematisch sein. Wer sein privates Smartphone im Unternehmen auflädt, begeht grundsätzlich einen Stromdiebstahl. Auch dies ist theoretisch strafbar. Häufig schließen Mitarbeitende ihre Smartphones sogar an die betriebliche Hardware des Unternehmens an. Das kann vor allem dann zu Problemen führen, wenn sich über diesen Weg Cyberkriminelle Zugang zur EDV des Unternehmens verschaffen oder betriebliche Daten kopieren.

„Die Liste möglicher arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen in Bezug auf das private Smartphone ist lang“, sagt Karsten Kahlau. „Unternehmen sollten sich deshalb im Klaren sein, ob und inwiefern sie die Nutzung privater Endgeräte gestatten wollen. Der Austausch mit einer Anwältin oder einem Anwalt hierzu ist in jedem Fall sinnvoll.“

**Über Wittig Ünalp:**

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 35 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 19 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. [www.ra-wittig.de](http://www.ra-wittig.de)

**Bild:**

Quelle: Bild von Foundry Co auf Pixabay

**Medienkontakt:**

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de