

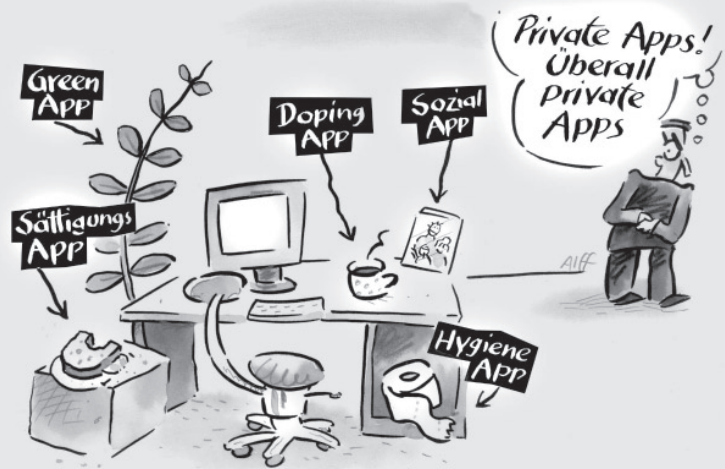
Telefonieren war gestern

Mobile Apps in der Arbeitswelt – Teil 1

Achim Thannheiser // Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Hannover

HIER LESEN SIE:

- über die Nutzung von Apps im Arbeitsverhältnis – was ist erlaubt?
- in welchen Fällen das Surfen im Internet arbeitsrechtlich problematisch wird
- warum beim Ablegen beruflicher Inhalte auf Smartphones Vorsicht geboten ist



Apps, die kleinen und oft nützlichen mobilen Zusatzprogramme für Smartphones, sind allgegenwärtig. Jedes Unternehmen und jede Behörde, die etwas auf sich hält, bietet solche Programme für die Mini-Computer an. Am Beispiel des iPhone und seiner Apps geht der Autor mit Hilfe der einschlägigen Rechtsprechung zunächst der Frage nach, ob diese in der Arbeitszeit genutzt werden dürfen. Im Anschluss rückt der Datenschutz in den Mittelpunkt, wenn dienstliche Inhalte über die iPhone-Anwendungen in die Welt gesetzt werden. In einem zweiten Teil beleuchtet er dann, auf was Betriebs- und Personalräte bei der Nutzung von Internet, Blogs und den entsprechenden Apps achten müssen.

Fangen wir mit der einfachen Frage an, ob gelegentliches – vielleicht auch kurzes – Telefonieren aus privaten Gründen in der Arbeitszeit zulässig ist. Schließlich ist ein iPhone auch ein Telefon und lässt die Nutzung von kostenlosen Diensten zu. Allerdings kommt es auf die Frage, ob Kosten entstehen, nicht entscheidend an. Viel wichtiger ist, ob der Arbeitgeber zum Telefonieren etwas gesagt hat oder nicht.

Privates Telefonieren

Wenn er es ausdrücklich verbietet, so ist das bis auf Notfälle bindend. Dies musste eine Soldatin schmerzhaft erfahren. Sie hatte Ende 2006 trotz klarer Verbote das dienst-

liche Handy für Privatgespräche genutzt. Sie dachte, wäre ja egal, da das Telefonieren wegen der Flatrate keine zusätzlichen Kosten verursachte. Das führte damals zu einer Disziplinarstrafe (Beförderungsstopp für 15 Monate) und im Jahr 2011 sogar zur Ablehnung der Übernahme als Berufssoldatin. Argument des Gerichts: „Ihr fehle die charakterliche Eignung.“¹

In einem anderen Fall hatte ein Mitarbeiter private Telefongespräche während des Dienstes geführt und im Laufe eines Jahres 7243 Gesprächseinheiten nicht als privat gekennzeichnet. Diese beiden Verfehlungen würden zusammen eine außerordentliche (fristlose) Kündigung des mehr als 24 Jahre bestehenden Arbeitsvertrags

rechtfertigen, meint das Bundesarbeitsgericht (BAG).²

Handy auf dem OP-Tisch

Dann gab es da noch den Chefarzt, der seine Patienten in der Sprechstunde warten ließ, um Privatgespräche zu führen und der auch Operationen unterbrach, um seine wichtigen privaten Angelegenheiten telefonisch zu regeln. Er brachte sein Handy mit in den Operationsaal, legte es auf den OP-Tisch und ließ seine Mitarbeiter sofort Gespräche annehmen, um diese dann selbst weiter zu führen. Hier sah das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung als erwiesen an. Unabhängig davon, ob ein kla-

res Verbot erteilt worden war oder nicht. Es gehöre zu den selbstverständlichen Pflichten eines Operators, dass er während einer Operation von der Nutzung seines privaten Mobiltelefons absehe. Bei einem im Lager beschäftigten Mitarbeiter könne das anders aussehen, da der mit toten Gegenständen zu tun habe und nicht für Wohl und Leben eines Menschen verantwortlich sei.³

Schließlich kann auch bei zugelassenen Privatgesprächen während der Arbeitszeit eine Kündigung gerechtfertigt sein, wenn das „normale Maß“ überschritten wird. In einem Fall hatte die Betroffene innerhalb von 20 Monaten über 130 Stunden privat telefoniert. Der Arbeitgeber hätte dann das Recht zur Abmahnung und im Wiederholungsfall zur Kündigung. Kommt die Nutzung teurer Telefondienste und starker Kostenbelastungen des Arbeitgebers hinzu, könne das die sofortige Kündigung rechtfertigen, meint das Gericht.⁴ Das LAG stellt dazu eine klare Überlegung auf:

„Auch wenn es sich eigentlich von selbst versteht, dass der Arbeitgeber, der Vergütung für acht Stunden Arbeit leistet, eine regelmäßige Arbeitsversäumung von durchschnittlich 20 oder 30 Minuten am Tag nicht billigt, führt doch schon die Tatsache, dass ein derartiges Verhalten nicht selten unbeanstandet bleibt, solange das aufgetragene Arbeitspensum zufriedenstellend erledigt wird, aus der Sicht des Arbeitnehmers zu einer entsprechenden Abschwächung des Unrechtsbewusstseins.“

Einem Arbeitnehmer, der zügig und einsatzfreudig seine Arbeit erledigt, wird der Arbeitgeber sogar nicht selten bewusst gewisse Freiheiten in der Arbeitszeitgestaltung einräumen und auch großzügige Pausenüberziehungen oder Privatgespräche am Arbeitsplatz kritiklos hinnehmen. Entsprechendes wird auch für mehr oder weniger umfangreiche Privattelefonate gelten, deren Gebühren im Verhältnis zu den anfallenden Personalkosten nicht ins Gewicht fallen, sofern nur die Arbeit zügig und sachgerecht erledigt wird.

Ergeben sich sodann bei der Überprüfung der Arbeitsergebnisse Beanstandungen, welche möglicherweise mit übermäßig langen Pausen oder unverhältnismäßig langen Privattelefonaten in Zusammenhang stehen, so hat der Arbeitgeber vor

Ausspruch einer Kündigung den Arbeitnehmer zur vollständigen und ununterbrochenen Arbeitsleistung aufzufordern und im Sinne einer Abmahnung zu verdeutlichen, dass das bislang geduldete Verhalten als vertragswidrig angesehen wird (Hinweisfunktion der Abmahnung) und im Wiederholungsfall die Kündigung droht (Warnfunktion der Abmahnung).“

Es gibt also eine gewisse Toleranz, wenn die Arbeit gut flutscht – und es gibt die Pflicht des Arbeitgebers klare Anweisungen zu geben, wenn er private Telefonie

WORKSHOP ZUM THEMA

Sommerakademie 2012

Dresden, 2. bis 4. Juli 2012

Workshop: Facebook, Youtube, Twitter, Blogs, Homepage, Xing & Co. – digitale Medien in der Betriebs- und Personalratsarbeit erproben und nutzen

► www.top-akademie.de

nicht mehr im bisherigen Umfang dulden will. Dies gilt auch für die private Nutzung des Internet.

Privates Surfen

Donnerstags und freitags bin ich regelmäßig für das Mittagessen zuständig. Da passiert es häufig, dass ich eben mal im Internet nach einer Idee, einem Rezept oder Anregungen suche, was ich für meine Kinder und mich kochen könnte. Seit einiger Zeit habe ich auf meinem iPhone die netten Apps von „Dr. Oetker“ und von „jamie oliver“. Das eine ist das bekannte „Schulkochbuch“, das schon meine Mutter nutzte und das andere eine schöne App mit schnellen Rezepten. Jamie Oliver liefert dazu kleine Filme zur Zubereitung und eine Einkaufsliste der Zutaten, die ich im Laden direkt abstreichen kann. Wunderbar. Aber all das Suchen nach dem richtigen Rezept ist dennoch zeitaufwendig. Nun bin ich als Selbstständiger tätig und die Frage der zulässigen Nutzung während meiner Arbeitszeit stellt sich nicht.

Im normalen Arbeitsverhältnis ist hingegen häufig unklar, wie die Nutzung des Internet oder anderer Dienste während der

Arbeitszeit vom Arbeitgeber gesehen wird. Das LAG Schleswig-Holstein meint, dass jeder aber wisse, dass das „exzessive und gleichsam ausschweifende private Surfen im Internet während der Arbeitszeit“ nicht zulässig sei.⁵ Diese Grenze ist bei einer Nutzung von über zwei Stunden täglich sicher überschritten.

Wer sein dienstliches Handy heimlich für private Zwecke nutzt, muss allerdings mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bis zur Kündigung rechnen. Oft erlauben die Mobiltelefone die private Nutzung in einem besonderen Modus. Wer diesen Modus für seine privaten Angelegenheiten absichtlich nicht nutzt und einen Schaden beim Unternehmen verursacht, setzt sich arbeitsrechtlichen Problemen aus. Dabei geht es nicht allein um die Arbeitszeit, sondern insbesondere um die betrügerische Kostenverursachung zulasten des Arbeitgebers.⁶ In einem Fall verursachte die Internetverbindung über das Handy innerhalb eines Monats 2287,- Euro für private Nutzungen zulasten des Arbeitgebers. Dies rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung, wenn klar die private Nutzung untersagt war oder über eine „Twinbill-Karte“ eine Trennung möglich gewesen wäre.⁷

Arbeitsrechtliche Probleme entstehen also wenn einer der nachfolgenden Fälle⁸ vorliegt:

- Das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder andere Störungen des betrieblichen Betriebssystems verbunden sein können oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, weil etwa strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.
- Die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise – zusätzliche – Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel – unberechtigterweise – in Anspruch genommen hat.

■ Die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internet während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während der privaten Nutzung seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt.

Bekannt sind auch Fälle, in denen das WWW nicht für die Rezeptsuche verwendet wird, sondern um pornografische Inhalte zu finden und herunterzuladen. Dies ist unzulässig. Dabei stehen das Ansehen des Arbeitgebers und die zeitliche Nutzung nebeneinander. In einem Fall war der Beschäftigte Angestellter der Bundesanstalt für Wehrtechnik und hatte (kinder-) pornografische Inhalte auf seinen Dienst-PC heruntergeladen. Allein schon die heruntergeladenen und angesehenen Seiten mit pornografischen Inhalten stellen einen arbeitsvertraglichen Pflichtverstoß dar, der eine Kündigung rechtfertigt. Ob daneben auch strafrechtliche Tatbestände vorliegen, ist nicht entscheidend.⁹

Videoanrufe mit Skype und FaceTime

Schnelles Internet gibt es häufig nur in der Firma. Dazu die Zeitverschiebung, wenn beispielsweise die Kinder sich im Ausland aufhalten. Also W-LAN nutzen, mit dem iPhone per Skype oder Videotelefonie mal schnell Kontakt aufnehmen und mit dem Kind kurz sprechen, es mal wieder sehen. Das muss doch erlaubt sein oder?

Das LAG Rheinland-Pfalz hat dazu einige interessante Thesen aufgestellt.¹⁰ So bedeutet eine private Nutzung des Web während der Arbeitszeit grundsätzlich eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Aber wenn Juristen „grundsätzlich“ sagen, meinen sie nicht „immer“, sondern es gibt Ausnahmen.

So ist die private Nutzung zulässig, wenn dadurch die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigt wird. Die Pflichtverletzung kommt dann zum Tragen, wenn zeitlich und inhaltlich große Dimensionen erreicht werden. In dem entschiedenen Fall hatte die Beschäftigte etwa eine Stunde im Monat das Internet privat genutzt. Da kann nicht von einer ungewöhnlichen und um-

fangreichen Nutzung des Internet ausgegangen werden. Das ist zulässig.

„Vergleichbar ist der Umfang der Nutzung etwa mit privaten Gesprächen während der Arbeitszeit mit Kollegen, privaten Telefongesprächen in geringfügigem Umfang, Zigarettenpausen oder sonstige also noch sozial adäquat anzuerkennende Tätigkeiten, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Beziehung stehen“, so die Richter in ihrer Begründung.¹¹

Die Nutzung von Sex-Hotlines teurer Servicedienste mit einer erheblichen Kostenbelastung für den Arbeitgeber (mehrere hundert Euro im Monat) ist dagegen ein so schwerer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten, dass er sogar eine fristlose Kündigung zulässt.¹² Das LAG sieht in diesem Fall drei Gründe für eine außerordentliche Kündigung: Zum einen die erhebliche Kostenbelastung des Arbeitgebers, dann der umfängliche Einsatz von Arbeitszeit für private Zwecke und schließlich das Ansehen des Unternehmens (hier war es eine öffentlich-rechtliche Bundesanstalt) in der Öffentlichkeit. Gestritten wurde in diesem Fall auch weniger um die Berechtigung einer Kündigung als um die Frage, ob eine außerordentliche Kündigung möglich ist. Nach Ansicht des Gerichts ist den Beschäftigten, die solche Hotlines nutzen, von vornherein klar, dass das ein schwerer Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten ist.

MMS, SMS, Auslands-telefonate

Die teuren Dienste mit dem Dienst-Handy zu erledigen, ist für die private Briefta-sche sehr entlastend. Ein Beschäftigter meinte, dass das Unternehmen für sein Dienst-Handy eine Flatrate abgeschlossen habe und damit alle Kosten erledigt seien. Dementsprechend versandte er Fotos per MMS, über 16 000 SMS und telefonierte mit diesem Mobiltelefon ins Ausland. Dies geschah über mehrere Monate von April 2008 bis Januar 2010. Anfang 2010 überprüfte der Arbeitgeber erstmals alle Telefonrechnungen. Dabei fielen die hohen Rechnungen des Beschäftigten auf. Da er gegen dienstliche Anweisungen verstoßen habe und der Schaden über 2500,- Euro betrage, kündigte der Arbeitgeber außerordentlich.

Das Arbeitsgericht sah die Kündigung für nicht gerechtfertigt an. Zwar sei grundsätzlich von einem arbeitsvertraglichen Verstoß auszugehen, aber der Arbeitgeber hätte diese Nutzung nicht einfach so über Monate und Jahre hinnehmen dürfen. Er hätte schon früher den Beschäftigten abmahnen müssen. Die Kündigung sei deshalb unwirksam.¹³

Der Arbeitgeber legte gegen dieses Urteil Berufung beim LAG Hessen ein. Dieses hat sich aber dem Frankfurter Arbeitsgericht angeschlossen. Wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung des Dienst-Handys „in einem gewissen Umfang duldet“, dann kann er eine Kündigung nicht einfach mit überhöhter Nutzungsintensität begründen. Er muss erst einmal klare Grenzen ziehen oder per Abmahnung auf ein generelles Verbot der Nutzung von MMS oder SMS hinweisen. Der Glaube des Beschäftigten an eine Flatrate ist nicht von vornherein unwichtig, sondern für ihn ein Kriterium wie viel Nutzung geduldet wird.¹⁴ Den Versuch in die Revision beim BAG zu gehen, hat dieses zurückgewiesen.¹⁵

Zeitungskiosk, News, RSS-Feeds

Eine sehr schöne Funktion des iPhones ist der Zeitungskiosk. Teils kostenlos, teils kostenpflichtig erhalte ich die neueste Ausgabe meiner regionalen oder überregionalen Tageszeitung als virtuelle Version. Oft angereichert mit audiovisuellen Inhalten. Es ist besonders schön, den neuen Song auch hören zu können und den Trailer zum neuen Film gleich mal kurz anzuschauen.

Etwas weniger aufwendig gestaltet sind die News-Dienste verschiedener Anbieter aus allen Bereichen des Lebens – von der Politik über Kunst bis zur Musik. Es kostet Stunden, all diese Informationen zu lesen und anzuschauen ...

Schließlich kann ich bei vielen Institutionen sogenannte RSS-Feeds abonnieren. Dann erhalte ich beispielsweise vom höchsten deutschen Arbeitsgericht alle Nachrichten oder alle neuen Urteile direkt als Nachricht oder Link zugeschickt.¹⁶

Es wird schwer, diese vielen Informationen in der Frühstücks- oder Mittagspause zu verarbeiten. Was passiert, wenn ich als

Beschäftigter darüber die Zeit vergesse? Ich bekomme ein Problem. So hat das LAG Niedersachsen eine fristlose Kündigung in einem Fall zugelassen, in dem ein Arbeitnehmer mehrere Stunden täglich mit dem Schreiben und Lesen von E-Mails verbrachte.¹⁷ Auch wer seine Pausen überzieht und dies nicht ordnungsgemäß in der Zeiterfassung verbucht, kann Ärger bekommen. Hier muss aber der Arbeitgeber wieder sofort nach Kenntnis eingreifen und per Abmahnung klare Grenzen ziehen.¹⁸

Urlaub und Smartphone

Wer glaubt, dass es für den Arbeitgeber wunderbar sein müsste, wenn ich aus dem Urlaub noch meine dienstlichen Mails bearbeite, irrt. Die Weisung des Arbeitgebers, dass im Urlaub oder der Freistellung nicht der Eindruck erweckt werden darf, dass der Beschäftigte aktiv seinen Dienst ausübt, ist rechtens. Ein Verstoß dagegen kann eine Abmahnung und im Wiederholungsfall eine Kündigung nach sich ziehen.¹⁹ In dem entschiedenen Fall ging es wohl auch um andere Konflikte, aber dennoch finde ich die Entscheidung richtig. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes gehen wir ja immer wieder gegen die „Selbstausschöpfung“ vor. Wir wollen nicht, dass die Beschäftigten ihre privaten Handy-Nummern bekanntgeben müssen, um jederzeit erreichbar zu sein. Wenn der Arbeitgeber solche Anfragen an die Beschäftigten herausgibt, ist er darauf

hinzuweisen, dass dies wegen der Sammlung von privaten Daten der Beschäftigten mitbestimmungspflichtig ist.

Apps zu Facebook und Twitter

Die neuen Apps erleichtern den Zugang zu den sozialen Netzwerken, Facebook und Twitter erheblich. Einerseits ist es natürlich stets spannend was die „Freunde“ gerade so machen und posten und andererseits gibt es vielleicht auch direkt von der Betriebsversammlung Interessantes zu berichten. Die passive Nutzung unterscheidet sich nicht von der Nutzung des Web. Bei der aktiven Nutzung gibt es jedoch weitere Grenzen zu beachten.

Insbesondere die fast unauslöschliche Spur, die hinterlassen wird, sollte jedem klar sein: Eine einmal eingestellte Info ist kaum mehr zu entfernen. Auf fremden Seiten geht es meist überhaupt nicht und auf eigenen hat es sich vielleicht schon selbstständig gemacht.²⁰ Es wurde „geteilt“ oder kopiert und weiter getragen.²¹

Jede Nachricht über Twitter ist auf den Absender rückführbar. Sie muss also so gestaltet sein, dass keine Rechte Dritter verletzt werden. Der Sender ist straf-, zivil- und arbeitsrechtlich für den Inhalt verantwortlich.

Unsere Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut und durch unser Grundgesetz geschützt. So ist die allgemeine Kritik an den

wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen im Allgemeinen und an den betrieblichen Verhältnissen im Besonderen zulässig. Sie darf auch polemisch und überspitzt ausfallen, insbesondere auch, wenn es um öffentliche Auseinandersetzungen arbeitsrechtlicher Art handelt.²²

Anders wäre eine „Schmähhkritik“ einzustufen, bei der es nur um die Beleidigung, die Herabsetzung der Person ohne jegliche Rechtfertigung geht. Ebenso bei einer nach § 192 des Strafgesetzbuchs (StGB) strafbaren „Formalbeleidigung“. Dabei werden Tatsachen so geäußert oder dargestellt, dass sie beleidigend sind²³ – dafür ein Beispiel:

„Der Vergleich betrieblicher Verhältnisse und Vorgehensweisen mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und erst recht mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen bildet in der Regel einen wichtigen Grund zur Kündigung. Die Gleichsetzung noch so umstrittener betrieblicher Vorgänge und der Vergleich des Arbeitgebers oder der für ihn handelnden Menschen mit den vom Nationalsozialismus geförderten Verbrechen und den Menschen, die diese Verbrechen begingen, stellt eine grobe Beleidigung der damit angesprochenen Personen und zugleich eine Verharmlosung des in der Zeit des Faschismus begangenen Unrechts und eine Verhöhnung seiner Opfer dar.“²⁴

Unzulässig ist auch die Nötigung des Arbeitgebers: „Wenn mein Gehalt gekürzt

TBS

wird, dann wird am Wochenende die Öffentlichkeit lesen können, dass die Firma keine Gehälter mehr zahlen kann.“²⁵

Auch Beleidigungen und ehrverletzende Beschimpfungen von Kollegen stellen

beispielsweise ein Risiko für Adressen aus dem Unternehmen dar. Geschäftliche Daten auf privaten Smartphones werden auf diesem Wege möglicherweise Dritten zugänglich. So wurde eine außerordentliche

für den Fußball) ist „Shazam“, die fast jeden Song quasi sofort im Radio erkennt, wenn ich sie einschalte und kurz zuhören lasse – genial!

„Die Produktinformation für das iPhone ist eine interessante Lektüre, die kaum ohne Lupe machbar ist.“

eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die bis zur Kündigung führen können.²⁶ Dies gilt insbesondere dann, wenn diese öffentlich gemacht werden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Beschäftigte daran Schuld ist.²⁷ Wer sich also in ehrabschneidender oder unwahrer, beleidigender Weise auf seiner eigenen Facebook-Seite oder als Nachricht an einen Facebook-Freund Luft macht, muss das als in die Öffentlichkeit gebracht gegen sich gelten lassen.

Apps versus Datenschutz

Wir wissen, dass die „iCloud“ nicht in Deutschland schwebt, sondern in den Vereinigten Staaten. Ein Land mit anderen Datenschutzregeln als Deutschland. Ein Land mit einem anderen Verständnis und einem geringeren Schutz für die Betroffenen. Welche Benutzerin und welcher Nutzer hat aber schon mal seine Produktinformation für das iPhone gelesen? Niemand? Eine interessante Lektüre, die kaum ohne Lupe machbar ist. Unter Punkt 4 findet sich in den iPhone-Bestimmungen eine Regelung, die die Einwilligung zur Verwendung von Daten betrifft. Dort heißt es:

„Sie erklären ihr Einverständnis damit, dass Apple, seine Tochtergesellschaften und Auftragnehmer Diagnosedaten sowie technische Informationen, Nutzungsdaten und zugehörige Informationen, einschließlich insbesondere Informationen über ihr iPhone, ihren Computer, Ihre System-Software und Software-Programme sowie Peripheriegeräte sammeln, verwalten, verarbeiten und verwenden dürfen, sofern diese für die iPhone-Software relevant sind.“

Die Nutzer des iPhone müssen also damit rechnen, dass die auf dem schicken Gerät abgespeicherten Daten auf US-amerikanischen Servern landen. Das stellt

Kündigung wegen der Weitergabe von Lieferantendaten anerkannt.²⁸ Auch ins Netz gestellte Fotos von Arbeitskollegen können eine Gefahr bergen, wenn darauf auch Betriebsgeheimnisse zu sehen sind. In einem Fall, über den das LAG München zu entscheiden hatte, war es eine Präsentation an der Wand, die der Verschwiegenheit unterfiel.²⁹

Fazit

Mein iPhone ist meine Informationszentrale, meine Schnittstelle zur Welt und mein Kommunikationsinstrument nicht nur in Form des Telefonierens. Vergleichbar ist der zulässige Umfang der Nutzung etwa mit privaten Gesprächen während der Arbeitszeit mit Kollegen, privaten Telefongesprächen in geringfügigem Umfang, Zigarettenpausen oder sonstige als noch sozial adäquat anzuerkennende Tätigkeiten, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Beziehung stehen.

Werden Verbote vom Unternehmen ausgesprochen, so müssen diese konkret die Grenzen der Nutzung aufzeigen. Überschreite ich diese, so drohen Abmahnung und Kündigung.

Eine offensichtlich unerlaubte Nutzung von Smartphones und Apps in exzessivem Maße, bei strafrechtlich relevanten Daten oder in beleidigender Weise ist unzulässig und kann zur fristlosen Kündigung führen. Der Schutzstandard der Daten auf meinem iPhone ist leider nicht sehr hoch. Daher muss ich mit sensiblen Daten vorsichtig umgehen und diese eher nicht auf meinem privaten Gerät speichern.

P.S.: Meine liebste – wohl nicht so ganz zulässige – App ist übrigens „waze“, sie führt mich immer „sicher“ durch den Verkehr. Meine liebste korrekte App (nach iLiga

Autor

Achim Thannheiser, Rechtsanwalt und Betriebswirt, Rechtsanwaltskanzlei Thannheiser & Koll., Rühmkorfstraße 18, 30163 Hannover, fon 0511 99049-0, Mitglied der br-anwälte, thannheiser@thannheiser.de, www.thannheiser.de

Fußnoten

- 1 VG Koblenz vom 21.9.2011, Az.: 2 K 405/11.KO
- 2 BAG vom 5.12.2002, Az.: 2 AZR 478/01
- 3 LAG Rheinland-Pfalz vom 22.2.2011, Az.: 3 Sa 474/09
- 4 LAG Hamm vom 30.5.2005, Az.: 8 (17) Sa 1773/04
- 5 LAG Schleswig-Holstein vom 27.6.2006, Az.: 5 Sa 49/06
- 6 LAG Hessen vom 19.12.2011, Az.: 17 Sa 1973/10
- 7 LAG Hessen vom 25.7.2011, Az.: 17 Sa 1818/10
- 8 BAG vom 7.7.2005, Az.: 2 AZR 581/04; BAG vom 27.4.2006, Az.: 2 AZR 386/05; BAG vom 31.5.2007, Az.: 2 AZR 200/06; BAG vom 24.3.2011, Az.: 2 AZR 282/10
- 9 BAG vom 27.4.2006, Az.: 2 AZR 386/05
- 10 LAG Rheinland-Pfalz vom 2.3.2006, Az.: 4 Sa 958/05
- 11 Siehe LAG Rheinland-Pfalz vom 2.3.2006, Az.: 4 Sa 958/05
- 12 LAG Köln 13.3.2002, Az.: 7 Sa 380/01
- 13 ArbG Frankfurt/Main vom 24.9.2010, Az.: 24 Ca 1697/10
- 14 LAG Hessen vom 25.7.2011, Az.: 17 Sa 1738/10 (Volltext auf www.cua-web.de)
- 15 BAG vom 30.11.2011, Az.: 10 AZN 1328/11
- 16 BAG-Pressmitteilungen und Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts.mbox
- 17 LAG Niedersachsen vom 31.5.2010, Az.: 12 Sa 875/09
- 18 LAG Hamm vom 17.3.2011, Az.: 8 Sa 1854/10
- 19 LAG Rheinland-Pfalz vom 21.10.2011, Az.: 9 Sa 110/11
- 20 Urteil gegen Google, das beleidigende Daten löschen muss: BGH vom 25.10.2011, Az.: VI ZR 93/10
- 21 Weiterführend dazu: Ruhland, Social Media Guidelines, in CuA 1/2012, 12 ff.
- 22 BAG vom 12.1.2006, Az.: 2 AZR 21/05
- 23 BVerfG vom 16.10.1998, Az.: 1 BvR 1685/92
- 24 BAG vom 9.8.1990, Az.: 2 AZR 623/89
- 25 LAG Bremen vom 29.6.2005, Az.: 2 Sa 32/05
- 26 BAG vom 30.9.1993, Az.: 2 AZR 188/93
- 27 BAG vom 21.1.1999, Az.: 2 AZR 665/98
- 28 LAG Rheinland-Pfalz vom 16.9.2011, Az.: 6 Sa 278/11
- 29 LAG München vom 17.12.2002, Az.: 6 Sa 197/02

cua-web.de

... hierzu finden Sie im Internet:
Entscheidung des LAG Hessen vom 25.7.2011 (Az.: 17 Sa 1738/10) zur unwirksamen fristlosen Verdachtskündigung wegen privater Nutzung eines Dienst-Handys im Volltext