

# Privates im Job Was ist am Arbeitsplatz erlaubt, was ist verboten?

ERGO und D.A.S. in München

© ERGO Group AG

**Kurz bei der Familie anrufen, die bestellten Schuhe zum Arbeitsplatz liefern lassen oder altes Büromaterial nach Hause mitnehmen: Sind solche privaten Aktivitäten während der Arbeitszeit erlaubt? Was Arbeitnehmer dürfen und wann sie besser ihren Vorgesetzten fragen sollten, fasst Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), zusammen.**

## **Privathandy am Arbeitsplatz**

Wer Vollzeit arbeitet, verbringt die meiste Zeit des Tages am Arbeitsplatz. Nicht immer können die Arbeitnehmer dabei das Privatleben völlig außen vor lassen: Liegt beispielsweise ein Angehöriger krank daheim, ist für viele ein Anruf zu Hause selbstverständlich. Ebenso, wenn eine Aufgabe plötzlich Überstunden erfordert und der Betroffene eine Verabredung verschieben oder daheim Bescheid sagen muss. „Solange der Arbeitgeber es seinen Mitarbeitern nicht verboten hat, private Handys zu nutzen, sind kurze Anrufe oder Nachrichten erlaubt“, erläutert Michaela Rassat, Juristin der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice), den rechtlichen Hintergrund. Ein Handyverbot ist aber grundsätzlich möglich – zum Beispiel in einem Großraumbüro, in dem sich andere Mitarbeiter durch Privatgespräche gestört fühlen könnten. Laut dem Arbeitsgericht München (Az. 9 BvGa 52/15) muss der Arbeitgeber für ein generelles Verbot der Handynutzung aber die Zustimmung des Betriebsrates einholen. Der Arbeitgeber darf die Nutzung auch zeitlich einschränken, etwa auf 30 Minuten pro Arbeitstag. Während der unbezahlten Pausen können die Mitarbeiter ihre privaten Handys grundsätzlich auch trotz eines Verbots nutzen. Halten sich Arbeitnehmer nicht an die Vorgaben ihres Unternehmens, müssen sie mit einer Abmahnung und im Wiederholungsfall womöglich mit einer Kündigung rechnen.

## **Pakete zum Arbeitsplatz liefern lassen**

Arbeitnehmer, die ein Paket erwarten, haben ein Problem: Können sie dem Paketboten zu Hause nicht die Tür öffnen, müssen sie sich nach Dienstschluss bei der Post anstellen, um es abzuholen. Warum das Paket also nicht an die Arbeitsadresse schicken? „Bevor ein Mitarbeiter die Adresse seines Arbeitsplatzes als Lieferadresse für eine Paketzusendung angibt, sollte er zunächst seinen Vorgesetzten fragen“, rät die D.A.S. Juristin. „Denn durch die Annahme des Pakets geht Arbeitszeit des Angestellten und vielleicht der Kollegen am Empfang oder in der Postannahmestelle verloren. Schließlich handelt es sich hier um eine Privatangelegenheit.“ Der Arbeitgeber hat das Recht, den Empfang privater Zusendungen im Unternehmen komplett zu verbieten oder auf Ausnahmefälle zu beschränken – wenn beispielsweise ein Geschenk für Partner der Angestellten nicht zu Hause eintreffen soll. Ein Verstoß gegen ein solches Verbot kann eine Abmahnung zur Folge haben.

## **Büromaterial für Zuhause**

Egal ob ein Arbeitnehmer sein privates Handy mal kurz während der Arbeitszeit auflädt – und damit den Strom seines Unternehmens nutzt – oder einen ausrangierten Ordner mit nach Hause nimmt: „Dies alles sind sogenannte Betriebsmittel. Und die dürfen Arbeitnehmer ohne Einwilligung des Arbeitgebers nur für betriebliche Zwecke nutzen“, erklärt Michaela Rassat. Das gilt auch für den Kopierer. Wer beispielsweise den Fahrplan für die Wochenendreise ausdrückt, verwendet betriebliche Ressourcen für den privaten Gebrauch. Eine Bürokrat, die mehr als hundertmal den Drucker an ihrem Arbeitsplatz für private Zwecke nutzte, verlor deshalb sogar ihren Job – zu Recht, wie das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Az. 3 Sa 61/09) entschied. Denn unabhängig vom Wert des Gegenstandes, den ein Mitarbeiter für private Zwecke mitnimmt oder verwendet: „Es handelt sich um Diebstahl, der eigentliche Wert spielt keine Rolle“, so die

Juristin der D.A.S. Auch hier müssen Angestellte mit Abmahnungen und sogar einer Kündigung rechnen.

---

### **Happy Birthday am Arbeitsplatz**

Ohne generelles Alkoholverbot im Dienst ist ein Gläschen Sekt zum Geburtstag oder zur Jubiläumsfeier erlaubt. Allerdings müssen Jubilare und Gratulanten anschließend noch in der Lage sein, ihrer Arbeit nachzugehen. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht kann der Arbeitgeber aber auch ein Verbot verhängen. Zum Beispiel bei Tätigkeiten in der Produktion, bei der das Arbeiten unter Alkohol zu einer Gefahr für den Mitarbeiter werden könnte. Auch ein generelles Alkoholverbot unabhängig von der Art der Tätigkeit ist möglich. Daher ist es empfehlenswert, vor einem geplanten Umtrunk den Vorgesetzten um Erlaubnis zu fragen – und dann vielleicht zusammen anzustoßen.

### **Kontakt:**

HARTZKOM  
Julia Bergmann  
Hansastraße 17  
80686 München  
Tel 089 998 461-16  
Fax 089 998 461-20  
[das@hartzkom.de](mailto:das@hartzkom.de)

### **Pressekontakt:**

Dr. Claudia Wagner  
Telefon: 0211 477-2980  
Fax: 0211 / 477 - 1511  
E-Mail: [claudia.wagner@ergo.de](mailto:claudia.wagner@ergo.de)

### **Unternehmen**

D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG  
Thomas - Dehler - Straße 2  
81737 München  
  
Internet: [www.das.de](http://www.das.de)

### **Über D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG**

Seit 1928 steht die Marke D.A.S. für Kompetenz und Leistungsstärke im Rechtsschutz. Mit dem D.A.S. Rechtsschutz bieten wir mit vielfältigen Produktvarianten und Dienstleistungen weit mehr als nur Kostenerstattung. Er ist ein Angebot der ERGO Versicherung AG, die mit Beitragseinnahmen von 3,3 Mrd. Euro im Jahr 2015 zu den führenden Schaden-/

Unfallversicherern am deutschen Markt zählt. Die Gesellschaft bietet ein umfangreiches Portfolio für den privaten, gewerblichen und industriellen Bedarf an und verfügt über mehr als 160 Jahre Erfahrung. Sie gehört zu ERGO und damit zu Munich Re, einem der weltweit führenden Rückversicherer und Risikoträger.