



PERSONALRATSINFO

Telefonische Erreichbarkeit von Arbeitnehmern

„Darf mich mein Arbeitgeber auf meiner privaten Telefonnummer anrufen?“

Diese Frage beschäftigt deutsche Arbeitsgerichte immer wieder, denn hier sind die Interessen oft gegensätzlich: einerseits Schutz der Privatsphäre und der Freizeit des Arbeitnehmers, andererseits Klärung von dienstlichen Fragen bzw. Ruf zur spontanen Dienstübernahme durch den Arbeitgeber.

Was ist erlaubt, was ist mein Recht?

Keine Verwendung ohne Einwilligung!

Private Mobilfunk- oder Festnetz-Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Kontaktdaten für WhatsApp etc. sind für die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht erforderlich. Liegt keine Einwilligung des Mitarbeiters vor, ist die Nutzung durch den Arbeitgeber verboten.

Ich habe meine privaten Telefonnummern im Bewerbungsschreiben angegeben und damit zur Nutzung eingewilligt, oder?

Ja, allerdings unterliegt die Nutzung einer Zweckbindung: Bei Angabe der Telefonnummer im Bewerbungsschreiben hat der Mitarbeiter die Nutzung rund um den Abschluss des Arbeitsvertrages erlaubt.

Nutzung für Rufbereitschaft

Werden Mitarbeiter in der Dienstform „Rufbereitschaft“ eingesetzt, ist der Arbeitgeber berechtigt, diese Mitarbeiter während der

Rufbereitschaft zur Arbeit heranzuziehen und hierzu z. B. telefonisch Kontakt mit ihnen aufzunehmen. Dies erfolgt entweder durch Ausstattung des Mitarbeiters mit einem dienstlichen Telefon oder aber durch freiwillige Angabe einer privaten Telefonnummer.

Nutzung für „Holen aus dem Frei“

Der Arbeitgeber darf immer dann telefonisch Kontakt zum Mitarbeiter in seiner Freizeit aufnehmen, wenn der Mitarbeiter im Vorfeld eingewilligt hat. Dies wird beispielsweise genutzt, um einen kurzfristigen Personalbedarf abzudecken. Der beabsichtigte Verwendungsgrund ist in der Einwilligung anzugeben. Liegt keine Einwilligung vor, darf der Arbeitgeber die Telefonnummer nicht nutzen.

Ist es unkollegial, wenn Mitarbeiter die Nutzung ihrer Telefonnummer verbieten?

Nein! Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Schutz seiner Privatsphäre. Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gibt dem Mitarbeiter hierzu die gesetzliche Grundlage.

Wie kann im Notfall die Versorgung von Patienten, Heimbewohner und Kunden sichergestellt werden?

Die Erfüllung des Versorgungsauftrages liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Er trägt die Konsequenzen aus der Nutzung eines risikobehafteten Systems, wie dem „Anruf im Frei“ und dem „Holen aus dem Frei“. Sicherer – aber auch teuer – ist ein Personalausfallsystem.

Der Personalrat

