



## **Mandanteninfo 01/2019: Pflicht zur Mitteilung privater Handynummer**

### **Landesarbeitsgericht Thüringen:**

[Urteil vom 16.05.2018 – 6 Sa 442/17](#)

[Urteil vom 16.05.2018 – 6 Sa 444/17](#)

**Eine Verpflichtung zur Mitteilung einer privaten Mobiltelefonnummer an den Arbeitgeber besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer eine Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist.**

In der betrieblichen Praxis sehen sich Arbeitnehmer immer häufiger der Kontaktaufnahme durch Vorgesetzte außerhalb ihrer Arbeitszeit zur kurzfristigen Klärung betrieblicher Angelegenheiten gegenüber. So sind z. B. Nachfragen zum Gesundheitszustand über WhatsApp bei erkrankten Arbeitnehmern, aber auch bei Rückfragen im Urlaub genauso Praxis, wie ein Rückruf zur Arbeit aus der Freizeit bei Ausfällen von Kollegen. Das LAG Thüringen hat sich im Rahmen zweier Entscheidungen vom 16.05.2018 – [6 Sa 442/17](#) und [6 Sa 444/17](#) mit der Frage befasst, ob der Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern überhaupt die Herausgabe von deren Mobiltelefonnummer verlangen kann.

In den Entscheidungen des LAG Thüringen ging es um zwei bei einem kommunalen Arbeitgeber als Sachgebietsleiterin bzw. Sachbearbeiter im Gesundheitsamt beschäftigte Arbeitnehmer. Diese hatten von Ihrem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten, weil sie sich geweigert hatten, dem Arbeitgeber eine private Mobiltelefonnummer zur Kontaktaufnahme für notwendige Tätigkeiten außerhalb angeordneter Arbeitszeiten oder Rufbereitschaftszeiten herauszugeben. Bei dem beklagten Landkreis bestand die Praxis, dass an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie Brückentagen für die Mitarbeiter des Sachgebiets Hygiene/Infektionsschutz eine Rufbereitschaft bestand, für die vom Arbeitgeber ein Diensthandy zur Verfügung gestellt wurde. An gewöhnlichen Arbeitstagen wurden die Mitarbeiter im Notfall von einer Rettungsleitstelle auf ihren privaten Mobiltelefonen kontaktiert, wobei es dem Zufall bzw. der Entscheidung des Mitarbeiters der Rettungsleitstelle überlassen war, mit welchem Arbeitnehmer er Kontakt aufnimmt. Die klagenden Arbeitnehmer hatten sich geweigert, ihre privaten Mobiltelefonnummern zur Verfügung zu stellen, so dass eine Inanspruchnahme außerhalb der festgelegten Arbeits- und Bereitschaftszeiten nicht mehr möglich war, worauf vom Arbeitgeber eine Abmahnung ausgesprochen wurde.

Das LAG Thüringen hat die erteilten Abmahnungen für unwirksam erklärt und ausgeführt, dass die Erhebung oder Erfassung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen dessen Willen einen „äußerst schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Ar-

beitsnehmers“ darstellt. Dieser soll nur dann ausnahmsweise zulässig sein, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt wurde, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Im konkreten Falle hat das LAG Thüringen dem beklagten Landkreis vorgehalten, dass durch die Festlegung eines durchgängigen Rufbereitschaftsplans, während der ein Diensthandy zur Verfügung gestellt wird, sowohl eine Inanspruchnahme außerhalb geplanter Arbeit Bereitschaftszeiten, als auch die Angabe der privaten Mobiltelefonnummer nicht mehr notwendig wäre. Das LAG Thüringen hatte die Revision gegen sein Urteil zum BAG nicht zugelassen. Die vom Arbeitgeber dagegen eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde hat das BAG verworfen.

Die Entscheidung des LAG Thüringen stärkt Arbeitnehmer, die sich gegen die Kontaktaufnahme und Inanspruchnahme durch Vorgesetzte außerhalb ihrer Arbeitszeit wehren möchten. Wer in einer derartigen Situation z. B. seine Handynummer wechselt, ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber seine neue Nummer zur Verfügung zu stellen. Insbesondere wird die vom LAG beschriebene Ausnahmesituation, dass dem Arbeitgeber eine Organisation der Aufgabenerfüllung ohne auf die private Handynummer des Arbeitnehmers zurückgreifen zu können, nicht möglich oder nicht zumutbar ist, faktisch ausgeschlossen sein.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

