



Diensthandy und Firmen-Laptop: Was ist erlaubt?

ARAG Experte Tobias Klingelhöfer erklärt, was Arbeitnehmer wissen müssen

Mal eben die private WhatsApp-Nachricht beantworten, in der Mittagspause ein Video anschauen oder eine private App auf dem Diensthandy installieren: Solche Situationen kommen im Arbeitsalltag häufig vor. Doch Diensthandy und Firmen-Laptop gehören dem Arbeitgeber, nicht dem Arbeitnehmer. Was auf den ersten Blick harmlos wirkt, kann schnell Konsequenzen haben. ARAG Experte Tobias Klingelhöfer erklärt, worauf Beschäftigte achten sollten.

Darf ich mein Diensthandy oder meinen Firmen-Laptop eigentlich privat nutzen?

Tobias Klingelhöfer: Das kommt zunächst darauf an, was der Arbeitgeber erlaubt. Ein Dienstgerät gehört grundsätzlich dem Unternehmen. Eine private Nutzung sollte daher nicht einfach vorausgesetzt werden. Maßgeblich können beispielsweise der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, IT- oder Nutzungsrichtlinien oder konkrete Anweisungen des Arbeitgebers sein. Gibt es dazu keine klare Regelung, sollten Beschäftigte lieber nachfragen, bevor sie das Gerät privat nutzen.

Was gilt für private Apps und Programme?

Tobias Klingelhöfer: Hier sollten Arbeitnehmer besonders vorsichtig sein. Wer eigenmächtig private Software auf einem Firmen-Laptop oder Diensthandy installiert, kann gegen betriebliche Vorgaben oder Sicherheitsregeln verstoßen. Das kann auch dann problematisch sein, wenn die private Nutzung des Geräts grundsätzlich erlaubt ist. Schließlich können unbekannte Apps, Downloads oder Links Sicherheitsrisiken darstellen und beispielsweise Schadsoftware ins Unternehmensnetzwerk einschleusen.

Nehmen wir an, die private Nutzung ist erlaubt. Darf ich dann während der Arbeitszeit auch WhatsApp-Nachrichten schreiben?

Tobias Klingelhöfer: Erlaubt heißt nicht grenzenlos. Eine kurze private Nachricht in der Pause ist etwas anderes als stundenlanges Chatten während der Arbeitszeit. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass ein Arbeitgeber die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit grundsätzlich untersagen darf (Az.: 1 ABR 24/22). Ein solches Verbot kann insbesondere gerechtfertigt sein, um Ablenkungen zu vermeiden und die Arbeitsleistung sicherzustellen.

Das heißt, auch auf dem Diensthandy gilt während der Arbeitszeit grundsätzlich Arbeit statt Social Media?

Tobias Klingelhöfer: Genau. Wer während der Arbeitszeit regelmäßig WhatsApp-Nachrichten schreibt, Videos schaut, online einkauft oder soziale Netzwerke nutzt, kann damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzen. Das gilt auch dann, wenn der

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 12.10.2026 2/4



Arbeitgeber das Gerät zur Verfügung gestellt hat und eine private Nutzung grundsätzlich erlaubt ist. Entscheidend sind die konkreten Regeln und der Umfang der Nutzung.

Und wie sieht es mit Netflix, YouTube oder anderen Streamingdiensten aus?

Tobias Klingelhöfer: Auch hier kommt es auf die Vorgaben des Arbeitgebers und den Umfang der Nutzung an. Streaming ist auf einem Dienstgerät nicht automatisch verboten, aber eine private Nutzung während der Arbeitszeit kann unzulässig sein. Außerdem können Arbeitgeber bestimmte Dienste oder Downloads aus Sicherheitsgründen untersagen. Wer beispielsweise eine unbekannte App installiert oder Dateien aus unsicheren Quellen herunterlädt, riskiert nicht nur Ärger wegen der privaten Nutzung, sondern möglicherweise auch einen Sicherheitsvorfall.

Darf der Arbeitgeber auch kontrollieren, was seine Mitarbeiter auf dem Dienstgerät machen?

Tobias Klingelhöfer: Nicht grenzenlos. Dass Laptop oder Smartphone dem Arbeitgeber gehören, bedeutet nicht automatisch, dass er sämtliche Aktivitäten seiner Beschäftigten überwachen darf. Bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten müssen insbesondere die datenschutz- und arbeitsrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Eine Kontrolle muss immer einen zulässigen Zweck haben und verhältnismäßig sein.

Sind Dateien auf einem Dienstrechner nicht als privat gekennzeichnet und besteht aufgrund der betrieblichen Regelungen keine berechtigte Privatheitserwartung, kann eine Einsichtnahme unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zulässig sein. Wenn dabei belastendes Material auftaucht, das zu einer Kündigung führen könnte, darf es im Kündigungsprozess verwertet werden, entschied das Bundesarbeitsgericht (Az.: 2 AZR 426/18).

Besonders sensibel wird es, wenn technische Systeme dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen. Besteht kein Verdacht auf eine Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung, darf Überwachungstechnik, wie beispielsweise ein sogenannter Software-Keylogger, mit dem alle Tastatureingaben am PC aufgezeichnet werden können, nicht zum Einsatz kommen (BAG, Az.: 2 AZR 681/16).

Darf der Chef also meine privaten WhatsApp-Nachrichten auf dem Diensthandy lesen?

Tobias Klingelhöfer: Allein weil das Handy dem Arbeitgeber gehört, darf er nicht einfach private Kommunikation mitlesen. Beschäftigte sollten allerdings auch nicht davon ausgehen, dass private Daten auf einem Dienstgerät genauso geschützt sind wie auf einem ausschließlich privat genutzten Smartphone. Deshalb ist es grundsätzlich sinnvoll, persönliche Nachrichten, Fotos und andere private Daten auf dem eigenen Gerät zu speichern und zu verwalten.

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 12.10.2026 3/4



Was passiert, wenn ein Mitarbeiter gegen die Regeln verstößt? Droht gleich die Kündigung?

Tobias Klingelhöfer: Nein. Nicht jede unerlaubte private Nutzung rechtfertigt automatisch eine Kündigung. Entscheidend sind unter anderem die konkreten Vorgaben des Arbeitgebers, das Ausmaß und die Dauer des Verstoßes, die Häufigkeit und mögliche Folgen für das Unternehmen. Bei einem erstmaligen und eher geringfügigen Verstoß kommt grundsätzlich eine Abmahnung in Betracht. Damit beanstandet der Arbeitgeber das Verhalten und macht deutlich, dass bei einer Wiederholung arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Bei schweren Pflichtverletzungen oder wiederholten Verstößen kann allerdings auch eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Wann kann es sogar eine fristlose Kündigung geben?

Tobias Klingelhöfer: Dafür gelten besonders hohe Anforderungen. Eine fristlose Kündigung setzt regelmäßig einen wichtigen Grund voraus, der es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Das kann beispielsweise bei einer besonders schweren oder beharrlichen Pflichtverletzung in Betracht kommen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn im Urlaub mit dem Diensthandy erhebliche Kosten für private Gespräche verursacht werden. Die Rechtsprechung hat in Einzelfällen bei erheblichen privaten Kostenbelastungen des Arbeitgebers eine fristlose Kündigung für gerechtfertigt gehalten (Hessisches Landesarbeitsgericht, Az.: 17 Sa 153/11).

Gibt es eine einfache Faustregel für Arbeitnehmer?

Tobias Klingelhöfer: Ja: Dienstliche Geräte sollten in erster Linie dienstlich genutzt werden. Ist die private Nutzung erlaubt, sollten Beschäftigte die Vorgaben des Arbeitgebers genau beachten und Privates möglichst auf dem eigenen Smartphone oder Computer erledigen. Wer unsicher ist, sollte zunächst in die Nutzungs- oder IT-Richtlinien schauen oder einfach beim Arbeitgeber nachfragen. So lässt sich vermeiden, dass aus einer vermeintlich harmlosen WhatsApp-Nachricht oder einer schnell installierten App ein arbeitsrechtliches Problem wird.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungsratgeber/>

ARAG Verbraucherinformation

Düsseldorf, 12.10.2026 4/4



Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören?
Dann schauen Sie im [ARAG newsroom](#) vorbei.

Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Fachreferentin Kommunikation/Verbraucher-PR

Telefon: 0211 963-3115

E-Mail: Jennifer.Kallweit@ARAG.de www.ARAG.com

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 18 Ländern – inklusive den USA und Kanada – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 6.500 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 3,2 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender
Vorstand Dr. Renko Dirksen (Vorsitzender) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer ·
Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995