



Wirtschaft 4.0 im Arbeitsverhältnis

Erreichbarkeit an jedem Ort, zu jeder Zeit?

Die Mobilität mit Smartphone und Tablet führt zur Erreichbarkeit der Arbeitnehmer zu nahezu jeder Tages- und Nachtzeit. In einer Reihe von Branchen sind über die übliche Arbeitszeit hinausgehende Bereitschafts- und Rufdienste üblich. Viele verspüren den Druck, auch am Wochenende dienstliche E-Mails zu lesen und zu beantworten, um z. B. den Auftrag zu sichern. Nicht nur von Spezialisten wird gelegentlich erwartet, auch im Urlaub für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Das Arbeitszeitgesetz und die Rechtsprechung zeigen zwar Grenzen auf, in einem weiten Graubereich steht jedoch die Verantwortung des Einzelnen im Umgang mit seiner jederzeitigen Erreichbarkeit.

Sind Mitarbeiter verpflichtet, im Notfall den Urlaub zu unterbrechen, wenn die Firma dies verlangt?

In einem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall war einem Software-Entwickler Urlaub genehmigt worden, jedoch unter dem Vorbehalt, dass er bei betrieblichen Schwierigkeiten mit den von ihm zuletzt bearbeiteten Aufträgen seinen Urlaub abbreche und seine Arbeit wieder aufnehme. Als der Mitarbeiter trotz Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit nicht erschien, wurde ihm mitgeteilt: „Wir halten noch einmal fest, dass Sie der einzige Mitarbeiter sind, der wegen der erforderlichen Kenntnis der einzusetzenden Programmiersprache in der Lage ist, die genannten Arbeiten durchzuführen. Die sofortige Durchführung dieser Arbeiten ist äußerst dringend erforderlich, da die entsprechenden Auftraggeber die Arbeitsergebnisse bereits massiv anmahnen. Bei einem derartigen betrieblichen Notfall sind Sie verpflichtet, Ihren Urlaub sofort abubrechen und zur Arbeit zu erscheinen.“ Nachdem der Mitarbeiter nicht erschienen war, erhielt er die fristlose Kündigung sowie die Mitteilung, dass zur Sicherung von Schadensersatzansprüchen das ihm zustehende Arbeitsentgelt nur in Höhe des Pfändungsfreibetrages ausgezahlt werde. Der EDV-Spezialist klagte sowohl erfolgreich auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung als auch auf Zahlung der vollen Vergütung. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass es einen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, seinen Urlaub abubrechen oder zu unterbrechen, nach dem Bundesurlaubsgesetz nicht gibt. Dem Arbeitnehmer muss es möglich sein, die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt zu nutzen. Dies ist dann nicht gewährleistet, wenn der Arbeitnehmer ständig damit rechnen muss, zur Arbeit

Kostenlose arbeitsrechtliche Erstberatung für bdvb Mitglieder

Auf Augenhöhe mit der Firma bei:

- Abmahnung
- Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- Abfindung
- Gehalt und Anpassung
- Versetzung/Abordnung
- Urlaubsrecht
- Fortbildungskosten (Erstattung)
- Neuem Vertragsangebot
- Auslandseinsatz
- Zeugnis
- Variabler Vergütung, Bonus
- Geschäftsführer-Dienstvertrag
(Vertretung vor allen Arbeitsgerichten bundesweit)

Kontakt:
 RA Michael Bürger
 Kanzlei, Wallstraße 16
 40213 Düsseldorf
 Tel. 0211 2392300
 Michael.Buerger@bdvb.de



Michael Bürger ist seit 20 Jahren Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist Vorsitzender der Fachgruppe Personal und begleitet diese seit 1999 mit arbeitsrechtlichen Seminaren.

abberufen zu werden. Im vorstehenden Fall bestand die Besonderheit, dass der Arbeitnehmer sich sogar verpflichtet hatte, zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stehen, wenn dringende Notfälle dies erforderten. Auch hierzu nahm das Bundesarbeitsgericht Stellung und teilte mit, dass eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer verpflichtet, den Urlaub abzubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, gegen § 13 Abs. 1 BUrlG verstößt und deshalb rechtsunwirksam ist (BAG 9 AZR 405/99).

Welche Höchstarbeitszeit kann der Arbeitgeber von mir als Arbeitnehmer verlangen und ist mein Einsatz zu bezahlen, wenn ich nach Feierabend bzw. am Wochenende dienstliche E-Mails lese und bearbeite?

Allein der Umstand, dass der Mitarbeiter erreichbar ist, ist nicht vergütungspflichtig. Anders sieht es aus, wenn die Vertragsparteien eine Vereinbarung treffen, dass für bestimmte Zeiträume Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft des Mitarbeiters besteht. Das „freiwillige“ Lesen von dienstlichen E-Mails nach Dienstschluss oder am Wochenende, gegebenenfalls auch die Vorbereitung einer Beantwortung, zählt ohne entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht zu vergütungspflichtiger Tätigkeit. Zu den Grundlagen: Die werktägliche Arbeitszeit darf gemäß § 3 Satz 1 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten. Wenn jedoch ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt, kann die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Das Arbeitszeitgesetz ist aber gleichermaßen gesetzliche Grundlage für die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese kann durchaus über zehn Stunden pro Tag hinausgehen, wenn in die Arbeitszeit ein erheblicher Umfang von Bereitschaftsdienst fällt. Zu berücksichtigen ist aber gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG, dass eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach der täglichen Arbeitszeit zu gewähren ist. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeit zur Arbeit herangezogen wird, wird die Ruhezeit unterbrochen und ihm ist im Anschluss daran erneut eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. An dieser Stelle kommt es wiederum darauf an, was unter Ruhezeit zu verstehen ist.

Diese setzt lediglich voraus, dass der Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeit nicht in einem Maß beansprucht wird, das der Einstufung als Arbeitszeit entsprechen würde.

Arbeitsbereitschaft wird im vergütungsrechtlichen Sinne als Arbeitszeit angesehen, wobei bereits das Reichsarbeitsgericht Arbeitsbereitschaft als „wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung“ definierte. Wesentliches Kennzeichen der Arbeitsbereitschaft ist, dass sich der Mitarbeiter auf Anweisung des Arbeitgebers innerhalb oder außerhalb des Betriebes an einer festgelegten Stelle aufzuhalten hat und auf Anforderung jederzeit unverzüglich tätig werden kann. Vom Bereitschaftsdienst zu unterscheiden ist die Rufbereitschaft. In dieser Zeit kann der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort frei wählen. Er muss aber darauf achten, dass er im Bedarfsfall die Arbeit unverzüglich aufnehmen kann. Darunter fällt z. B. der EDV-Spezialist, der bei Störungen per Mobiltelefon angerufen werden kann, um die Probleme zu beseitigen.

Wenn der Arbeitgeber Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft von seinem Arbeitnehmer erwartet, wird er dies vertraglich regeln, insbesondere auch die Vergütung für diese Zeiträume. Wenn außerhalb solcher Regelungen der Mitarbeiter nach Dienstschluss bzw. am Wochenende immer wieder die ihm zustehende Ruhezeit unterbricht, ist dies vergütungsrechtlich nicht zu berücksichtigen und wird zusätzlich auf Dauer gesundheitliche Folgen nach sich ziehen. In letzter Zeit wurde firmenseitig erkannt, dass Mitarbeiter sich teilweise gezwungen sehen, am Wochenende dienstliche E-Mails zu bearbeiten, weshalb erste Unternehmen – zum Schutz der Mitarbeiter vor sich selbst – ihre Server am Freitagabend ab 18:00 oder 19:00 Uhr herunterfahren und erst am Montagmorgen wieder in Betrieb nehmen. Aber selbst in diesen Fällen werden sich Wege der Umgehung finden lassen. Was bleibt, ist im Ergebnis der Appell an die Eigenverantwortung. «