



# Ständige Erreichbarkeit dank moderner Kommunikationsmittel

Den Mut, „abzuschalten“, haben nur noch Wenige und die Tendenz, ständig „online“ zu sein steigt. Arbeitgeber gewöhnen sich an die häufig bereits selbstverständliche ständige Verfügbarkeit ihrer Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer wiederum befürchten, „offline“ Wichtiges zu verpassen oder den Erwartungen ihres Arbeitgebers nicht zu genügen.

Die große Schwierigkeit ist, das moderne Arbeitsverhalten mit den geltenden arbeits- und urlaubsrechtlichen Vorgaben in Einklang zu bringen. Denn im Vordergrund der gesetzlichen Regelungen steht der Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers, indem ihm hinreichend Möglichkeit zur Erholung gewährleistet wird.

## I. Arbeitszeitrecht

Umstritten ist, wann die ständige Erreichbarkeit in der Freizeit zur Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinn wird und dadurch die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu beachten sind.

Gemäß § 2 Abs. 1 ArbZG ist Arbeitszeit definiert als „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“.

Teilweise wird angenommen, dass jede auch noch so kurze Zeit dauernde, leichte Tätigkeit arbeitszeitrechtlich relevant sei und die Mindestruhezeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes unterbreche, was unter Umständen zu Betriebsablaufstörungen führen kann.

Nach anderer Ansicht kann erst dann von „Arbeit“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes gesprochen werden könne, wenn eine Tätigkeit ausgeführt werde, „durch die Wesen und Zweck der Ruhezeit beeinträchtigt wird“. Keine „Arbeit“ wäre nach dieser wertenden Auffassung zum Beispiel eine kurze telefonische Auskunft oder das Versenden einer kurzen Mail. Problematisch ist insofern die Grenzziehung, inwieweit es sich um nennenswerte oder nicht nennenswerte Arbeitsleistungen handelt.

Eine zu starre Auslegung des Arbeitszeitgesetzes verhindert aber auch möglicherweise flexiblere und für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitszeitgestaltungen. Denn oftmals sind z.B. sinnvolle Terminabsprachen und –vorbereitungen oder kurze Informationen auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit für den Arbeitnehmer hilfreich und entlastend. Andererseits ähnelt die ständige Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit stark der Rufbereitschaft, so dass eine analoge Behandlung der Tätigkeitsaufnahme aus der Freizeit heraus mit der Rufbereitschaft geboten sein könnte und vollumfänglich als Arbeitszeit zu werten wäre.

Die Freiwilligkeit ist unbeachtlich. Arbeitnehmer können nicht wirksam auf die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes verzichten. Eine wirksame Modifikation des Arbeitszeitgesetzes ist nur möglich im Rahmen von kollektiven Vereinbarungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen).

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Grenzen, die das Arbeitszeitgesetz vorgibt, einzuhalten bzw. die Einhaltung durch die Arbeitnehmer umfassend zu überwachen. Verstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit einem Bußgeld bis zu 15.000 € geahndet werden.

## II. Urlaubsrecht

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob ein Tätigwerden des Arbeitnehmers während des Urlaubs dazu führt, dass der

Urlaub ganz oder teilweise als unterbrochen gilt und der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht mehr erfüllt ist. Entscheidend ist, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen einmal gewährten Urlaub grundsätzlich nicht einseitig ändern können. Es besteht insoweit eine Bindungswirkung für beide Seiten. Davon abgesehen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Urlaubsgewährung nur in der Form ganzer Urlaubstage zulässig. Die Grundsätze des Urlaubsrechts legen den Schluss nahe, dass jede Tätigkeit, die den Urlaub unterbricht, dazu führt, dass der Urlaub – zumindest für diesen Tag – nicht erfüllt werden kann.

Andererseits könnte man auch annehmen, dass eine kurze Arbeitsleistung den Erholungszweck eines Urlaubs nicht unbedingt beeinträchtigt. Daher ist auch eine Betrachtung des jeweiligen Einzelfalls unter Berücksichtigung der Dauer der Tätigkeit, der Tageszeit, der Frequenz oder / und der Freiwilligkeit des Arbeitnehmers möglich. Im Unterschied zum Arbeitszeitrecht stellt der Verstoß gegen urlaubsrechtliche Regelungen keine Ordnungswidrigkeit dar. Der anteilige oder auch gesamte Urlaubsanspruch wäre jedoch grundsätzlich durch den Arbeitnehmer im Kalenderjahr bzw. im Übertragungszeitraum nochmals geltend zu machen, sofern dieser durch Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers im ursprünglichen Urlaubszeitraum nicht erfüllt werden konnte.

### **III. Fazit**

Der Vermischung von Freizeit und Arbeit werden durch die bestehenden gesetzlichen Regelungen zwar Grenzen gesetzt und der Arbeitnehmer könnte theoretisch seine Rechte durchsetzen; insbesondere sich in seiner Freizeit weigern, technische Kommunikationsmittel zu nutzen.

Praktisch wird es aber aus Furcht vor dem Arbeitsplatzverlust eher nicht dazu kommen. Vielmehr sind die Tarif- bzw. Betriebsparteien gefragt, Richtlinien, Sollvorschriften oder Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Erholungsphasen der Arbeitnehmer durchzusetzen

Jochen Breitenbach

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wormser Straße 62

64625 Bensheim

fon 06251/8429-66

fax 06251/8429-99

breitenbach@ihreanwaelte.de

Sozietät: Dallhammer & Kellermann Fachanwälte

Internet: [www.ihreanwaelte.de](http://www.ihreanwaelte.de)

[http://www.apraxa.de/recht/arbeitsrecht/334/st%C3%A4ndige\\_erreikbaarkeit\\_dank\\_moderner\\_kommunikationsmittel\\_](http://www.apraxa.de/recht/arbeitsrecht/334/st%C3%A4ndige_erreikbaarkeit_dank_moderner_kommunikationsmittel_)