

Wenn der Chef den Feierabend stört

Immer und überall erreichbar sein? Arbeitnehmer sind dazu nicht verpflichtet

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Immer mehr Arbeitnehmer sind mit Funktelefon, Laptop oder BlackBerry ausgestattet. Das führt dazu, dass auch immer mehr Beschäftigte in ihrer Freizeit für ihren Chef erreichbar sind.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind für manchen Arbeitnehmer fließend geworden. Demgegenüber kennt das deutsche Arbeitsrecht, insbesondere das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), klare Begriffe. Und eine gesetzliche Regelung, dass Arbeitnehmer in der Freizeit erreichbar sein müssen, besteht ohnehin nicht.

Arbeitszeit ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss. Es ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

Arbeitsbereitschaft ist wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung. Es handelt sich um ein körperliches und zugleich geistiges Bereit-

sein des Arbeitnehmers zum unverzüglichen Eingreifen in den Arbeitsprozess. Die Arbeitsbereitschaft zählt nach dem ArbZG zur Arbeitszeit und ist zu vergüten.

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um, sobald es notwendig ist, seine Arbeit aufzuneh-

men, ohne sich im Zustand wacher Aufmerksamkeit zu befinden. Der Bereitschaftsdienst ist zwar arbeitszeitrechtlich, nicht aber vergütungsmäßig der Arbeitszeit gleichgestellt. Ohne eine besondere Vereinbarung ist Bereitschaftsdienst daher nicht zu vergüten.

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich an einem selbstbestimmten, dem Arbeitgeber anzugebenden Ort auf Abruf zur Arbeit bereitzuhalten. Sie wird als Spezialform des Bereitschaftsdienstes angesehen. Rufbereitschaft kann vorliegen, wenn ein eingeschaltetes Funktelefon mitzuführen ist. Rufbereitschaft zählt nicht zur Arbeit im Sinne des ArbZG und ist nicht wie Arbeit zu vergüten.

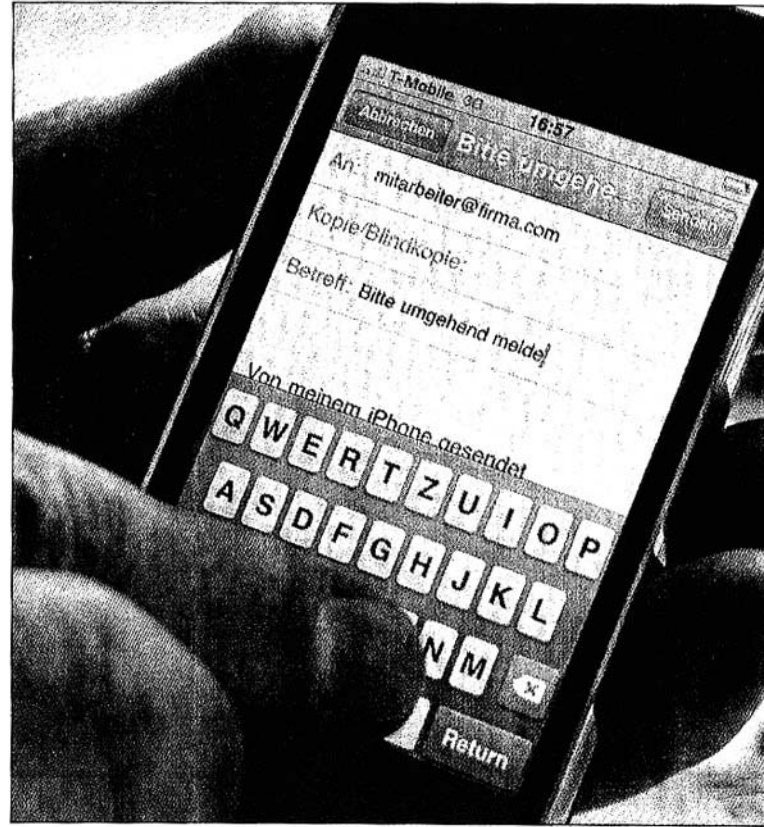
Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit muss vom Arbeitgeber ausdrücklich angewiesen werden. Empfehlenswert ist ihre arbeitsvertragliche Regelung; hier kann auch eine

Vergütung vereinbart werden, die die Rufbereitschaft mitvergütet.

Eine dauernde Erreichbarkeit darf der Arbeitgeber nicht erwarten; häufen sich nächtliche Anru-

fe des Chefs, ist dies eine unzumutbare Beeinträchtigung der Privatsphäre. Andererseits müssen Arbeitnehmer in Rufbereitschaft dem Ruf des Arbeitgebers in der Regel nachkommen, und zwar in einer Zeitspanne von 30 bis 60 Minuten.

Arbeitet der Arbeitnehmer in Rufbereitschaft sodann auf den Anruf des Arbeitgebers, ist diese Arbeit vertragsgemäß zu vergüten. Ferner



Dank internetfähigen Mobiltelefonen sind viele Arbeitnehmer inzwischen rund um die Uhr erreichbar – auch für den Chef. Foto: Eva Lienemann

müssen die gesetzlich festgelegten Höchstarbeitszeiten und die vorgeschriebenen Ruhepausen nach dem ArbZG berücksichtigt werden.

Urlaub ist der Anspruch des Arbeitnehmers, von den Arbeitspflichten für seine Dauer befreit zu werden. Folgerichtig gibt es regelmäßig keine Rufbereitschaft während des Urlaubs. Ist ein an sich zur Rufbe-

reitschaft verpflichteter Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, kann er einem Ruf des Arbeitgebers zur Arbeit ohnehin nicht Folge leisten, die Rufbereitschaft mithin obsolet.

Wer als Arbeitnehmer nicht wirksam zur Rufbereitschaft verpflichtet ist, kann in seiner Freizeit Anrufe oder E-Mails seines Arbeitgebers in aller Regel ignorieren.

Eine gesetzliche Regelung, dass Arbeitnehmer in der Freizeit erreichbar sein müssen, besteht nicht