

Erreichbarkeit im Urlaub

Viele Arbeitnehmer denken gerade bei leitenden oder auch Fachpositionen, sie müssten auch im Urlaub stets erreichbar sein. Sie können nicht abschalten, obwohl Sie auch als Arbeitnehmer ein Anrecht auf Erholung haben. Es gibt zudem Chefs, die ihre Mitarbeiter auch in der Freizeit und im Urlaub permanent anrufen, diese mit SMS auf dem privaten Handy tyrannisieren, da Sie auf Ihrem Diensthandy nicht erreichbar sind und diese Mitarbeiter auch per Mail nicht zum Durchatmen kommen lassen. Gerade in solchen Momenten kommt oftmals die Frage auf, müssen Sie immer erreichbar sein? Kann man nicht auch einfach mal nicht erreichbar sein?

Grundlagen und wichtigsten Punkte des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG)

Der Arbeitgeber darf in Ihrem Urlaub keine ständige Erreichbarkeit verlangen. Der Urlaub ist dafür da, dass Sie sich erholen und von der Arbeit abschalten können.

Es gibt Ausnahmefälle, in denen der Arbeitgeber Sie auch in Ihrer Freizeit oder Ihrem Urlaub stören darf. Allerdings müssen dies Notfälle sein. Zudem bekommen Sie für die Arbeitszeit in Ihrem Urlaub eine Vergütung. Sollte die Unterbrechung erheblich sein, kommt auch eine Gutschrift des Urlaubstages in Betracht.

Der § 1 BurlG gibt an, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf einen bezahlten Erholungsurlaub hat. Die freie Zeit soll Ihnen als Arbeitnehmer als Erholung dienen und somit widerspricht dies der permanenten Erreichbarkeit. Diese Erreichbarkeit umfasst jegliche Anrufe, SMS, Emails oder anderweitige Kontaktaufnahme. Aufgrund des Erholungsanspruches sieht das Gesetz nicht vor, dass Sie als Arbeitnehmer ständig erreichbar sein müssen.

Verfügen Sie über ein Diensthandy, haben Sie das Recht, dieses im Urlaub auszuschalten oder auch im Unternehmen zu belassen. Das Gerät verpflichtet Sie nicht, in Ihrem Urlaub permanent erreichbar zu sein.

TIPP: Lediglich bei einem absoluten Notfall darf der Chef Sie im Urlaub stören. Diese Arbeitszeit muss Ihr Chef Ihnen zudem bezahlen oder Ihnen den Urlaubstag gutschreiben.

Permanente Erreichbarkeit im Arbeitsvertrag – Ist dies zulässig?

Es gibt Arbeitsverträge, in denen vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer auch in seinem Urlaub für eine gewisse Anzahl von Stunden erreichbar sein muss. Dies wird darin entweder in festen Zeiten oder auch als kontinuierliche Erreichbarkeit gefordert und festgeschrieben.

Immer mehr Arbeitgeber lassen diese Regeln in den Arbeitsvertrag schreiben. Jedoch betrifft dies überwiegend Personen, die ein Angestelltenverhältnis in leitender Position haben. In solchen Klauseln wird eingearbeitet, dass der Arbeitnehmer beispielsweise auch einmal täglich die Mailbox abhören muss.

Ein Urteil (Az.: 9 AZR 405/99) des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) im Jahr 2000 besagt jedoch, dass solche Erreichbarkeitsklauseln nicht rechtens sind. Dies sind, auch wenn es im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist und von Ihnen unterschrieben wurde, unwirksame Klauseln. Jeder Arbeitnehmer hat im Jahre ein Anrecht auf 24 Werktage gesetzlichen Mindesturlaub.

Tipp: Beschäftigte müssen laut dem BurlG an ihren freien Tagen, somit auch im Urlaub, von der Arbeit komplett entbunden sein. Somit müssen Sie in dieser Zeit nicht erreichbar sein.

Zusätzlich vertraglich vereinbarter Urlaub mit gewisser Erreichbarkeit

Dieses Gesetz ist jedoch nur an die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage gebunden. Alle zusätzlich vereinbarten Regelungen sind sogenannte Sonderregelungen. Dabei ist es durchaus möglich, dass der Chef in dieser Zeit von Ihnen eine Erreichbarkeit fordern kann.

TIPP: Ist eine Regelung über die permanente Erreichbarkeit im Urlaub in ihrem Arbeitsvertrag, ist es durchaus sinnvoll, diesen von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht gegenprüfen zu lassen.

Welche Regelung gilt für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst?

Haben Sie als Beschäftigter Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst, gelten für Sie andere Regelungen. Denn dann spielt es keine Rolle, wo Sie gerade sind. Jedoch müssen solche Dienste mit dem Arbeitgeber separat und vertraglich festgehalten werden. Gegebenenfalls müssen diese auch gesondert vergütet oder auch anderweitig ausgeglichen werden.

Um die Arbeit in dieser Zeit auch erledigen zu können, muss der Arbeitgeber bei der Rufbereitschaft jederzeit für den Chef erreichbar sein. Dies bedeutet, dass man nicht zwangsläufig an einem bestimmten Ort sein muss. Hat man beispielsweise ein Diensthandy, kann man währenddessen auch Freizeitaktivitäten nachgehen. Man hat aber die Verantwortung für eine Erreichbarkeit. Sich in dieser Zeit in einem bekannten Funkloch aufzuhalten, kann als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten angesehen werden.

Der Bereitschaftsdienst ist so geregelt, dass sich der Beschäftigte in der Zeit seines Dienstes an dem Ort aufhalten muss, der vertraglich vereinbart ist, damit er ohne zeitliche Verzögerung seinen Dienst aufnehmen kann.

Haben Sie einen der beiden Dienste von Berufs wegen, dürfen Sie in dieser Zeit nicht in den Urlaub fahren. Somit dürfen Sie auch in ihrem Urlaub keinen dieser Dienste vom Chef aufgetragen bekommen.

Hat der Chef das Recht, Sie aus dem Urlaub zurückholen?

Für einen normalen Geschäftsalltag ist dies nicht möglich. Um Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückzuholen, braucht der Chef sehr gute Gründe. Dies umfasst den äußersten Notfall. Jedoch betrifft dies nicht gewöhnliche Arbeiten wie Akten sortieren, ein erkrankter Mitarbeiter, den Sie ersetzen sollen oder auch organisatorische Probleme im Betrieb, nur weil Sie beispielsweise ein Organisationstalent sind.

Es braucht einen dringenden und sehr gravierenden Grund, um einen Mitarbeiter aus seinem gesetzlich vorgeschriebenen Urlaub zu holen, der von niemand sonst bearbeitet werden kann und nicht aufschiebbar ist. Hier ein pauschales Beispiel aufzuzeigen ist nicht möglich, weil dies im Einzelfall betrachtet und bewertet werden muss.

Jedoch muss der Arbeitgeber die gesamten Kosten des Mitarbeiters übernehmen, wenn er ihn verfrüht aus seinem Urlaub holt. Ganz gleich, wo sich der Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt befindet. Ob der Mitarbeiter hierbei in Vorkasse gehen muss oder ob die Mittel für die Rückreise vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen, hierbei ist das Flugticket zu erwähnen, ist nicht genau festgelegt.

Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nur für eine kurze Zeit aus seinem Erholungsurlaub holt, kommt auch eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für Rück- und Hinweg in Betracht.

Welche Regelungen gelten für Führungskräfte?

Ebenso gilt für Sie die Regelung, wenn Sie eine Führungskraft sind und über ein Diensthandy oder andere Kommunikationsmittel verfügen. Im Urlaub haben Sie das Recht, das Handy auszuschalten

und andere Kommunikationsmittel gar nicht erst zu aktivieren. Ebenso sind Sie nicht verpflichtet, auf Emails Ihres Vorgesetzten zu reagieren. Der Urlaub wird vom Gesetzgeber als arbeitsfreie Zeit deklariert.

Eine Ausnahme hiervon ist, dass wenn Sie Kenntnis davon bekommen, dass Sie aus dem Erholungsurlaub zurückkehren sollen. In diesem Fall dürfen Sie diese Weisung nicht ignorieren und müssen sich mit Ihrem Arbeitgeber mindestens in Verbindung setzen. Dies gilt jedoch, wie oben beschrieben, als Urlaubsunterbrechung.

Besteht jedoch in Ihrer Position das Interesse, dass Sie stets über die Vorgänge der Firma informiert sind, ist das Ihre eigene Entscheidung. Ihr Arbeitgeber kann Sie dazu nicht vertraglich verpflichten oder Ihnen dies vorschreiben.

Hat Ihr Chef das Recht, Sie zu kündigen, weil Sie nicht im Urlaub erreichbar sind?

Ihr Chef hat nicht das Recht, Sie zu kündigen, wenn Sie im Urlaub nicht erreichbar sind. Da der Urlaub arbeitsfreie Zeit ist, müssen Sie laut Gesetz nicht erreichbar sein.

Zudem wäre die Grundlage für diese Kündigung die eines bestimmten, mutmaßlich nicht zulässigen Verhaltens. Dies umfasst jedoch ein Fehlverhalten aufgrund der Vernachlässigung oder des Verstoßes von arbeitsrechtlichen Pflichten. Die gängige Meinung sagt, um diese auszusprechen, müsste der Chef Ihnen vorab eine Abmahnung aussprechen. Dies ist so nicht korrekt. Die nicht Erreichbarkeit im Urlaub zählt nicht zu Ihren Pflichten als Arbeitnehmer. Ganz gleich ob in leitender Position oder nicht. Dies bedeutet, dass hier ebenfalls die Begleitumstände des Einzelfalls im Blick zu behalten sind.

Ein Recht auf Nichterreichbarkeit im Urlaub und der Freizeit?

Die Nichterreichbarkeit im Urlaub und der Freizeit sind bislang noch nicht gesetzlich verankert. Allerdings will das Europäische Parlament diese Lücke schließen. Eine große Mehrheit des EU-Parlamentes hat sich dafür ausgesprochen, eine solche Regelung zeitnah und arbeitnehmerfreundlich auf den Weg zu bringen.

Sollte eine solche Regelung in Kraft treten, sind Sie nur noch im Rahmen dieser Regelung verpflichtet, außerhalb Ihrer Arbeitszeit Aufgaben zu erledigen, die im Zusammenhang mit Ihrem Job stehen. Dieses Gesetz soll somit den rechtlichen Rahmen schaffen, dass Arbeitnehmer außerhalb Ihrer Arbeitszeit sowohl das Diensthandy wie auch den Laptop ausgeschaltet lassen dürfen, ohne dass Ihnen Probleme entstehen können.

Inwieweit eine solche Regelung dem Arbeitnehmer in der täglichen Arbeit beziehungsweise in seinem Erholungsurlaub hilft, bleibt abzuwarten. Man kann hierbei davon ausgehen, dass es entsprechende Ausnahmen geben wird, welche der Arbeitgeber selbstredend versuchen wird, zu nutzen.

Es ist auch unwahrscheinlich, dass eine solche Regelung weitere Vorteile für Arbeitnehmer in Deutschland bringen wird, da dort die Rechtsprechung schon entsprechend gefestigt und akzeptiert ist.

Fazit

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz in Deutschland ist und für die das Bundesurlaubsgesetz gilt, ist die Situation zurzeit sehr klar. Der Grundsatz lautet: Man muss im Urlaub nicht erreichbar sein. Somit kann man guten Gewissens auch das Firmenhandy zu Hause lassen und den Erholungsurlaub genießen.

Margarita Pashkovskaia

Verlag für Rechtsjournalismus

Link zu Materialien finden Sie hier: <https://www.arbeitsrechte.de/erreichbarkeit-im-urlaub/>