

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf, Erreichbarkeit im Urlaub

Immer bereit zur Arbeit?

Die Arbeit wird flexibler. Schon 2016 gaben 5,4 Prozent der Beschäftigten an, Arbeit auf Abruf auszuüben. Sechs Prozent arbeiteten in Jobs mit Rufbereitschaft und 5,5 Prozent hatten Tätigkeiten mit Bereitschaftsdiensten. Das ergab eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Für die Betroffenen und ihre Arbeitgeber stellen sich die Fragen: Was gilt denn bei

solchen flexiblen Arbeitszeitformen eigentlich als bezahlte Arbeitszeit und was ist unbezahlte Freizeit? Und wie sind Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften oder Arbeiten auf Abruf – im Vergleich zur normalen Vollarbeit – zu vergüten? Außerdem fragen sich viele Arbeitnehmer auch, ob sie im Urlaub für ihren Chef zur Verfügung stehen müssen. Hier gibt es Antworten auf diese Fragen.

Bereitschaftsdienst

Was versteht man darunter?

Krankenhausärzte, Polizisten, Feuerwehrleute, Rettungssanitäter, Gebäudetechniker, Beschäftigte von Energieversorgungs- oder IT-Service-Unternehmen und viele andere Arbeitnehmer kennen das: Außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit können sie zwar ihre Zeit nutzen, um zu lesen, fernzusehen oder zu schlafen. Sie müssen sich aber an der Arbeitsstelle oder an einem Ort in der Nähe ihres Arbeitsplatzes bereithalten, um bei Bedarf innerhalb kurzer Zeit einsatzbereit zu sein und die Arbeit aufzunehmen. Das nennt sich dann Bereitschaftsdienst. Die in diesem Dienst vereinbarten Zeiten heißen Bereitschaftszeiten.

Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) definiert diese Zeiten in Paragraph 9 Absatz 1 so: „Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.“

Anders als bei der regulären Arbeit muss der Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit nicht permanent beachten, ob es etwas für ihn zu tun gibt oder nicht. Er muss sich aber bereithalten, wenn ein Arbeitseinsatz ansteht oder der Arbeitgeber zur Arbeit ruft.

Der Bereitschaftsdienst ist eine Sonderform der Arbeitszeit. Sie kann nur vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn der Arbeits- oder Tarifvertrag diese Arbeitszeitform vorsieht. Dabei müssen (betriebs-)ärztlich attestierte gesundheitliche Einschränkungen – zum Beispiel für Nacharbeit – berücksichtigt werden. Auch kann der Bereitschaftsdienst nur dann angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass während der Bereitschaftszeiten zwar Arbeit anfällt, jedoch die Zeit ohne tatsächlich zu erbringender Arbeitsleistung erfahrungsgemäß überwiegt. Ansonsten würden sich die Bereitschaftszeiten ja kaum von Zeiten mit regulärer Vollarbeit unterscheiden.

Sind Bereitschaftszeiten Arbeitszeiten?

Ja. Inzwischen steht fest, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes in vollem Umfang der Arbeitszeit zuzurechnen sind. Bis zu einer größeren Reform des Arbeitszeitgesetzes

Anfang 2004 war das äußerst umstritten. Früher gingen etliche Arbeitgeber davon aus, dass nur die Zeiten mit tatsächlicher Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeiten zu werten seien, die übrige Zeit sei Ruhezeit, die nicht zu bezahlen sei.

Inzwischen ist aber klar: Auch wenn eine Pflegekraft oder eine Ärztin während eines Bereitschaftsdienstes im Krankenhaus keinen Einsatz hat und schläft, zählt dies als Arbeitszeit und muss vergütet werden. Geregelt wird dies unter anderem in Paragraph 7 Absatz 1 Nummer 1a des Arbeitszeitgesetzes. Die Bereitschaftsdienste zählen demnach auch in vollem Umfang bei der Berechnung der regulären täglichen Höchstarbeitszeit (acht Stunden – bei Zeitausgleich: zehn Stunden) und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Stunden) mit.

Kann die reguläre Höchstarbeitszeitgrenze durch Bereitschaftsdienste überschritten werden?

Ja. Das geht aber nur, wenn in einem Tarifvertrag oder in einer durch einen Tarifvertrag festgelegten Betriebs- oder Dienstvereinbarung so eine Überschreitung vorgesehen ist. Da Bereitschaftsdienste meist außerhalb der regulären Arbeitszeit (etwa in der Nacht oder am Wochenende) stattfinden, erlaubt das Arbeitszeitgesetz, dass in Tarifverträgen die reguläre Höchstarbeitszeit von zehn Stunden am Tag verlängert werden kann, „wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.“

Wann in der gesamten Arbeitszeit „in erheblichem Umfang“ Bereitschaftsdienste (beziehungsweise Arbeitsbereitschaften) vorliegen, damit eine solche Arbeitszeitverlängerung erlaubt ist, ist rechtlich umstritten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 6. September 2018 einen Anteil der Bereitschaftszeiten von etwa 25 Prozent an der regelmäßigen Arbeitszeit für ausreichend angesehen (Az.: 6 AZR 204/17). Teilweise wird aber auch ein Anteil von 30 Prozent gefordert.

Die Arbeitszeitverlängerung über die reguläre Höchstarbeitszeit hinaus ist auch nur dann möglich, wenn gesichert ist, dass dadurch die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Durch die Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf die gesamte

wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschritten werden. Das sieht Paragraph 7 Absatz 8 des Arbeitszeitgesetzes vor. Mit den dort angegebenen zwölf Kalendermonaten ist der Ausgleichszeitraum beim Vorliegen von Bereitschaftsdiensten länger als bei der üblichen Verlängerung der täglichen Arbeitszeit. Dort umfasst der Ausgleichszeitraum nur sechs Monate.

Ausnahmsweise kann es bei regelmäßigen Bereitschaftsdiensten „in erheblichem Umfang“ auch eine „Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit“ über acht Stunden hinaus ohne Zeitausgleich geben. Das erlaubt Paragraph 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz, wenn es dafür eine weitere Öffnungsklausel in einem Tarifvertrag (eine sogenannte Opt-Out-Regelung) gibt. Danach können sich Arbeitnehmer nach einer ausdrücklichen Einwilligung, die schriftlich vorliegen muss, im Prinzip zu einer unbegrenzten Verlängerung ihrer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ohne Zeitausgleich verpflichten. Eine solche Einwilligung können sie jederzeit widerrufen – allerdings mit einer Frist von sechs Monaten. Möglich ist diese „Opt-Out-Regelung“ nach dem Arbeitszeitgesetz nur, wenn „durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird“.

Angewandt wird diese Ausnahmeregel insbesondere von Krankenhäusern, Rettungsdiensten oder Betreuungseinrichtungen mit Nachtbereitschaften. So kann etwa bei den Ärzten in kommunalen Krankenhäusern mit deren Zustimmung die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ohne Ausgleich bis auf 58 Stunden verlängert werden.

Generell muss bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über zwölf Stunden hinaus im Anschluss an die Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt werden.

Wie werden Bereitschaftszeiten bezahlt?

Gesetzliche Regelungen dafür gibt es nicht. Klar ist aber, dass es sich bei Bereitschaftszeiten um vergütungspflichtige Arbeitszeiten handelt.

Klar ist auch: Bereitschaftszeiten, in denen Arbeitnehmer fernsehen oder schlafen, sind mit weniger Belastungen verbunden als Zeiten mit Vollarbeit. Deshalb werden sie in der Regel auch geringer vergütet als reguläre Vollarbeitszeiten.

Wie diese Vergütung im Einzelnen erfolgt, ist von den jeweiligen Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag abhängig. In vielen Tarifverträgen wird die Bezahlung von der „üblichen“ tatsächlichen Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes abhängig gemacht. Nimmt man zum Beispiel an, dass Arbeitnehmer im Durchschnitt während der Hälfte der Bereitschaftszeit zur Arbeit herangezogen werden, so besteht während der Bereitschaftszeit ein Anspruch auf 50 Prozent der normalen Stundenvergütung. Dazu kommen üblicherweise noch Zuschläge für Bereitschaftszeiten in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen.

Sobald ein Arbeitnehmer allerdings zur Arbeit abberufen wird, beginnt seine normale Arbeitszeit – und damit auch die reguläre Entlohnung (einschließlich aller Zuschläge). Wenn vor der direkten Arbeitsaufnahme noch eine (kurze) Fahrzeit zur Arbeitsstelle notwendig ist, dann zählt auch diese schon zur regulären Arbeitszeit.

Am 29. Juni 2016 hatte das BAG entschieden, dass das Mindestlohngesetz auch für Bereitschaftszeiten gilt (Az.: 5 AZR 716/15). Das bedeutet allerdings nicht, dass für jede Bereitschaftsstunde der gesetzliche Mindestlohn (derzeit: 9,35 Euro) zu zahlen ist. Es kommt vielmehr auf den durchschnittlichen Stundenlohn während der gesamten Arbeitszeit – also der normalen Arbeitszeit plus der Bereitschaftszeit – an. Dieser darf die Mindestlohngrenze nicht unterschreiten.

Kann sich ein Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auch zu Hause aufhalten?

Das ist in Ausnahmefällen möglich. Aber nur dann, wenn der Weg zur Arbeitsstelle kurz ist

und der Arbeitgeber nichts Gegenteiliges angeordnet hat. Das hat auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 21. Februar 2018 entschieden (Az.: C-518/15 - Matzak). Es ging um einen Feuerwehrmann aus Nivelles in Belgien. Dieser musste – genau wie seine Kollegen – innerhalb kürzester Zeit die Feuerwehrkaserne erreichen können. Konkret war vertraglich geregelt: Bei einer Bereitschaftszeit muss er sich „jederzeit in einer Entfernung von der Feuerwehrkaserne aufhalten, die es ihm erlaubt, sie bei normalem Verkehrsfluss in höchstens acht Minuten zu erreichen.“ Das traf für seine Wohnung zu. Deshalb hielt er sich dort auch während der Bereitschaftszeit auf. Trotzdem gelte diese Zeit als Arbeitszeit, stellte der EuGH fest. Denn die enge zeitliche Vorgabe, die Feuerwehrkaserne beim Bereitschaftsdienst innerhalb von acht Minuten zu erreichen, schränke seine Möglichkeit erheblich ein, „sich eigenen Tätigkeiten zu widmen.“ Dass sich der Feuerwehrmann zu Hause (und nicht im Betrieb) aufhalten konnte, hielt das Gericht für unerheblich.

Ähnlich hatten auch schon Gerichte in Deutschland geurteilt. So entschied etwa das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz am 20. September 2012 in einem rechtskräftigen Urteil (Az.: 11 Sa 81/12): Wenn ein Arzt vertraglich verpflichtet ist, bei einem Dienst innerhalb von 15 bis 20 Minuten zur Arbeitsaufnahme in der Klinik zu sein, dann handelt es sich dabei um einen Bereitschaftsdienst und Arbeitszeit – auch wenn er sich während dieser Zeit in seiner Wohnung in der Nähe der Klinik aufhält. Denn ihm sei dann die Möglichkeit genommen, sich „während der Dienste frei zu bewegen“ und sich zum Beispiel seinen Hobbys zu widmen.

Rufbereitschaft

Was versteht man darunter?

Auch eine Rufbereitschaft findet außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Auch hierbei müssen die Arbeitnehmer nicht unbedingt tätig werden. Sie müssen sich aber für einen möglichen Arbeitseinsatz bereithalten. Dabei können sie jedoch – anders als beim Bereitschaftsdienst – ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) definiert diese Arbeitsform in Paragraph 7 Absatz 4 so: „Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass

Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.“

Die Beschäftigten müssen demnach während der Rufbereitschaft zwar ständig erreichbar sein: etwa per Festnetztelefon, Handy oder Piepser. Wenn sie mobil erreichbar sind, müssen sie ihren Aufenthaltsort aber nicht angeben. Wo sie sich dann genau befinden und was sie dort machen, bleibt ihnen überlassen. Allerdings müssen sie in einer angemessenen Reaktionsfrist ihre Arbeit aufnehmen können. Eine konkrete Dauer dafür ist aber weder im Gesetz noch im TVöD festgelegt.

Da sich die Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft nicht im Betrieb oder in dessen Nähe aufhalten müssen, ist der Spielraum für ihre persönlichen Aktivitäten viel größer als beim Bereitschaftsdienst. Auch wird bei Rufbereitschaften davon ausgegangen, dass Arbeitseinsätze nur sporadisch anfallen. In Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen darf eine Rufbereitschaft nach dem Tarifvertrag ausdrücklich nur dann angeordnet werden, wenn dabei „erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.“

In etlichen (Service-)Bereichen ist die Arbeit während einer Rufbereitschaft auch dadurch mit weniger Aufwand verbunden, weil sie (von zu Hause aus) per Telefon oder Internet erledigt werden kann.

Sind Zeiten der Rufbereitschaft Arbeitszeiten?

Nein. Im Gegensatz zu Bereitschaftszeiten zählen Rufbereitschaftszeiten nicht als Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitrechts. Lediglich die so genannte Heranziehungszeit – also die Zeit der tatsächlichen Arbeit während einer Rufbereitschaft – zählt als Arbeitszeit. Ansonsten gelten die Zeiten der Rufbereitschaft arbeitsrechtlich als Ruhezeiten.

Wie werden Rufbereitschaften vergütet?

Weil Zeiten der Rufbereitschaft wesentlich weniger belastend sind als Zeiten mit Vollarbeit, aber auch als Zeiten im Bereitschaftsdienst, werden sie auch wesentlich schlechter als diese bezahlt. Üblich sind pauschale Vergütungen pro Rufbereitschaft. Einzelheiten werden in den jeweiligen Arbeits- und Tarifverträgen geregelt.

Der TVöD unterscheidet dabei zwischen zwei Fällen:

- Beträgt die Rufbereitschaft mindestens zwölf Stunden, gibt es eine Entgeltpauschale: Von Montag bis Freitag gibt es den zweifachen und am Samstag, Sonntag und an einem Feiertag den vierfachen tariflichen Stundensatz der jeweiligen Entgeltgruppe.
- Dauert die Rufbereitschaft weniger als zwölf Stunden, werden für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 Prozent des jeweiligen tariflichen Stundenentgelts gezahlt.

Gibt es eine klare Trennlinie zwischen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst?

Eine genaue Trennlinie gibt es nicht. Es sind jedenfalls keine präzisen Zeiten festgelegt, in denen Arbeitnehmer bei einem Bereitschaftsdienst oder bei einer Rufbereitschaft am Arbeitsplatz sein müssen. So gibt es auch immer wieder Streit darüber – auch bei den Gerichten –, ob ein Rufdienst als Bereitschaftsdienst (also Arbeitszeit) oder als Rufbereitschaft (also Ruhezeit) einzuordnen und zu bezahlen ist.

Unstrittig ist: Bei Rufbereitschaften muss die Frist, innerhalb der die Arbeit aufgenommen werden muss, großzügig bemessen sein. 20 Minuten reichen dafür nicht. Sonst liegt in der Regel keine Rufbereitschaft, sondern ein Bereitschaftsdienst vor. Das hat etwa das LAG Rheinland-Pfalz 2012 in dem bereits erwähnten Urteil des zu Hause auf Arbeitseinsätze wartenden Krankenhausarztes entschieden. Weil seine Rufdienste vom Gericht als Bereitschaftsdienste (und nicht als Rufbereitschaften) eingestuft wurden, stand ihm eine Nachzahlung von insgesamt 96.859,72 Euro zu. Ähnlich urteilte zuletzt am 10. März 2020 auch das Oberverwaltungsgericht Niedersachsen im Fall eines Beamten, der bei der Feuerwehr als „Organisatorischer Leiter Rettungsdienst“ tätig war und innerhalb von 20 Minuten an der Rettungswache sein musste (Az.: 6 A 3809/14).

Das Bundesarbeitsgericht hat allerdings schon am 22. Januar 2004 entschieden, dass eine vom Arbeitgeber festgelegte Zeitvorgabe für das Eintreffen am Arbeitsort von 45 Minuten (noch) nicht dazu führt, dass aus einer Rufbereitschaft ein Bereitschaftsdienst wird (Az.: 6 AZR 643/02).

Arbeit auf Abruf

Was versteht man darunter?

„Du kommst nur, wenn etwas zu tun ist.“ Nach diesem Motto funktioniert die „Arbeit auf Abruf“. In Paragraph 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) heißt es: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf).“

Diese Form der Beschäftigung nach Arbeitsanfall und mit wechselnden Arbeitszeiten findet sich häufig im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Einzelhandel. Sie betrifft praktisch ausschließlich Teilzeitkräfte, von denen viele nur einen Minijob haben. Bei der Arbeit auf Abruf wird die Lage der Arbeitszeit variabel festgelegt. Dies kann aber nicht einfach vom Arbeitgeber angeordnet werden. Dazu ist die ausdrückliche arbeitsvertragliche Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Außerdem müssen gesetzliche Schutzrechte für die Betroffenen beachtet werden. Dazu gehören eine Ankündigungsfrist und die Festlegung einer bestimmten (Mindest-)Dauer für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit.

Welche Vorschriften gibt es für die Arbeitszeiten?

Nach dem TzBfG muss durch eine Vereinbarung die Dauer der wöchentlichen und der täglichen (Mindest-)Arbeitszeit festgelegt werden. Dabei werden meist sehr variable Arbeitszeiten vereinbart. Zum Beispiel so: „Die Arbeitszeit beträgt mindestens acht Stunden pro Woche. Davon ist von Montag bis Donnerstag ab 14:00 Uhr zu arbeiten, falls der Arbeitgeber bei entsprechendem Arbeitsanfall zur Arbeit einbestellt. Als Mindestarbeitszeit pro Einsatztag sind zwei Stunden vereinbart.“ Dann könnte beispielsweise auch am Montag gar keine Arbeit abgerufen werden, am Dienstag und Mittwoch nur Arbeit für zwei Stunden und am Donnerstag für vier Stunden. Damit wären die vereinbarten Zeiten (mindestens zwei Stunden pro Einsatztag / mindestens acht Stunden pro Woche) erfüllt – genauso wie die gesetzlichen Vorgaben.

Wenn – entgegen der gesetzlichen Vorschrift – keine Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart ist, regelt Paragraph 12 Absatz 1 des TzBfG: „Es gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden

als vereinbart.“ Diese muss dann natürlich auch voll bezahlt werden. Das bedeutet zum Beispiel: Wenn eine Aushilfskraft auf Abruf nur zwölf Stunden arbeitet, dann muss sie zusätzlich noch acht fiktive weitere Stunden bezahlt bekommen, damit die in diesem Fall gesetzlich vorgeschriebenen 20 Wochenstunden vergütet werden.

Falls in der Vereinbarung zur Abrufarbeit – anders im TzBfG gefordert – gar keine tägliche Mindestarbeitszeit angegeben ist, dann „hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen“, heißt es im Gesetz. Er muss dann also mindestens drei Stunden am Tag bezahlen.

Insbesondere für Abruf-Arbeitnehmer mit Zweitjob oder kleinen Kindern ist wichtig, wie viel Einsatzzeit vom Arbeitgeber über eine verarbeitete Mindestarbeitszeit hinaus verlangt werden kann. Hier schreibt das Gesetz vor: Der Arbeitgeber darf dann nur bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Wer eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 20 Stunden vereinbart hat, darf also höchstens zu 25 Einsatzstunden verpflichtet werden. Freiwillige weitere Zusatzarbeit ist natürlich möglich.

Auch bei einer vereinbarten Höchstarbeitszeit gibt es eine Grenze: Dabei darf der Arbeitgeber nach dem Gesetz „nur bis zu 20 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen“. Wenn höchstens 20 Wochenstunden vereinbart sind, müssen also mindestens 16 Stunden abgerufen und bezahlt werden.

Wann muss die Abrufarbeit angekündigt werden?

„Es scheint die Sonne. Du musst schnell zum Kellnern ins Gartenlokal kommen!“ So soll die Abrufarbeit nicht funktionieren. Deshalb hat der Gesetzgeber eine Ankündigungsfrist festgelegt. Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten „die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus“ mitteilen. Der Tag der Ankündigung darf dabei nicht mitgezählt werden. Wenn die Ankündigung nicht rechtzeitig geschieht, hat der Arbeitnehmer ein sogenanntes Leistungsverweigerungsrecht und muss nicht zur Arbeit erscheinen. Freiwillig kann

er aber natürlich doch kommen, sofern er Zeit hat. Auf jeden Fall muss der Arbeitgeber die

vereinbarte, aber nicht abgerufene Arbeitszeit zum Ende des Abrechnungszeitraums bezahlen.

Erreichbarkeit im Urlaub

Können Beschäftigte verpflichtet werden, im Urlaub erreichbar zu sein?

Nein. Jedenfalls nicht an den 24 Werktagen, die ihnen nach dem Bundesurlaubsgesetz als Urlaubstage zustehen (das sind umgerechnet vier Wochen, da Samstage auch Werktage sind). Während dieser Tage darf das Diensthandy ausgeschaltet bleiben und auch dienstliche E-Mails oder Kurznachrichten können ignoriert werden. Der Urlaub dient zur Erholung. Und die darf nicht beeinträchtigt werden.

In manchen Arbeitsverträgen finden sich aber Klauseln, die festlegen, dass Beschäftigte auch an freien Tagen einmal täglich ihre Mailbox abhören oder in einer bestimmten Zeit telefonisch erreichbar sein müssen. Solche Klauseln sind während der vierwöchigen Mindesturlaubszeit unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht schon am 20. Juni 2000 festgestellt (Az.: 9 AZR 405/99).

An allen zusätzlichen, vom Arbeitgeber über den Mindesturlaub hinaus freiwillig gewährten Urlaubstagen kann es allerdings vertragliche Sonderregeln zur begrenzten Erreichbarkeit im Urlaub geben. Wenn es dadurch zur Erledigung von betrieblichen Anfragen und Aufträgen kommt, so ist das Arbeitszeit, die auch vergütet

oder durch einen zusätzlichen Urlaubstag ausgeglichen werden muss.

Und was ist, wenn es einen Notfall im Betrieb gibt?

Dann darf der Chef ausnahmsweise den Urlauber kontaktieren, wenn er seine Kontaktdaten hat. Beschäftigte müssen aber dem Chef gar nicht mitteilen, wo sie sich im Urlaub befinden und wie sie in dieser Zeit zu erreichen sind.

Ein Notfall kann zum Beispiel vorliegen, wenn nur der Urlauber ein Passwort kennt, das für die weitere Produktion im Betrieb dringend benötigt wird. Im äußersten Notfall kann ein Beschäftigter auch aus dem Urlaub zurückgerufen werden. Das geht aber nur, wenn eine Katastrophe („zwingende Notwendigkeit“) eingetreten ist – etwa Hochwasser im Werk oder Zusammenbruch einer Fabrikhalle – und die Existenz des Unternehmens gefährdet ist. Die Kosten einer verfrühten Rückreise des Arbeitnehmers aus dem Urlaub muss dann der Arbeitgeber übernehmen.

Wenn Mitarbeiter erkrankt sind und dadurch die Personaldecke im Betrieb zu dünn geworden ist, so ist das kein Notfall, der zum Rückruf aus dem Urlaub berechtigt.

Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Bahnhofstraße 25, 86938 Schondorf. Sie können uns erreichen unter info@biallo.de oder per Telefon: 08192/93379-0.

Weitere Infos unter www.biallo.de

Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.