

Work-Life-Balance

Ständige Erreichbarkeit

- Bonner Unternehmertage 2013 -

Referent:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Nicolai Besgen

I. Begriffsbestimmung

Work-Life-Balance

Der Begriff Work-Life-Balance beschreibt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Insbesondere die beiden großen Bereiche Familie und Gesundheit spielen dabei eine wesentliche Rolle.

II. Relevanz und Chancen

- Aktualität des Themas:
 - Arbeitnehmer legen mehr Wert auf ausgeglichene Work-Life Balance (sog. „Generation Y“).
 - Zunehmende Zahl an psychischen Erkrankungen im Zusammenhang mit der Arbeit („Burn-Out“).
- Chancen für Arbeitgeber:
 - Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Fachkräfte.
 - Erhaltung der Motivation und Gesundheit der Arbeitnehmer zur Steigerung der Produktivität und Senkung der Lohnfortzahlungskosten.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life Balance

- **Arbeitszeitmodelle:**
 - Teilzeit, Gleitzeit, Job-Sharing usw.
- **Unternehmenseigene Angebote:**
 - betriebliche Kinderbetreuung,
 - Sport-, Gesundheits- und Beratungsangebote.
- **Nutzung von modernen Kommunikationsmitteln zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes:**
 - Smartphone, Laptop, Tablet etc.

IV. Problemstellung 1

- „Meine Damen und Herren, ich bin in den nächsten Wochen in Urlaub. (...) Ihre Mail wird ungelesen gelöscht.“
 - Stephan Richter (SPD), Stadtrat Berlin Marzahn-Hellersdorf

V. Problemstellung 2

Studienergebnisse:

- 79% der Beschäftigten nutzen mobile Geräte
- 77% der Beschäftigten sind außerhalb der Arbeitszeit erreichbar
- 33% davon sogar jederzeit
- 67% der Unternehmen bisher ohne Regelungen zur Nutzung von mobiler Kommunikation

VI. Zentrale Fragen für Arbeitgeber

- Kann ich Erreichbarkeit außerhalb der üblichen Arbeitszeit anordnen?
- Welche Rechtsfolgen hat diese Anordnung?
- Welche Rechtsfolgen hat freiwillige Freizeittätigkeit?
- Sind Unternehmensrichtlinien zur Nutzung von mobilen Kommunikationsmitteln sinnvoll?

VII. Angeordnete Erreichbarkeit - Möglichkeiten

Anordnungsmöglichkeiten:

- Ausdrücklich im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.
- Konkludent aus der Funktions- oder Tätigkeitsbezeichnung im Arbeitsvertrag (strenge Ausnahme).
- Kraft direktionsrechtlicher Anordnung: umstritten.

VIII. Angeordnete Erreichbarkeit - rechtliche Einordnung

Auf die arbeitgeberseitig angeordnete Pflicht, auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit erreichbar zu sein, sind die zur Rufbereitschaft entwickelten Grundsätze anzuwenden:

- Zeiten der Rufbereitschaft sind nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich Freizeit.
- Nur die Zeit innerhalb der Rufbereitschaft, die der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeitsleistung herangezogen wird, ist Arbeitszeit.

IX. Angeordnete Erreichbarkeit - Rechtsfolgen

Rechtsfolgen:

- Zeiten, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, sind vergütungspflichtig.
- Durch eine Inanspruchnahme außerhalb der üblichen Arbeitszeit kann es zu Überstunden kommen. Diese müssen grundsätzlich wirksam angeordnet und entsprechend der Vereinbarungen ggf. zusätzlich vergütet werden.
- Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

X. Angeordnete Erreichbarkeit - ArbZG

Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG):

- Tägliche Höchstarbeitszeit: in der Regel 8 Stunden, § 3 ArbZG.
- Ruhezeiten: mindestens 11 Stunden ununterbrochen, § 5 ArbZG.
- Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen, § 9 ArbZB.
- Aufzeichnungspflicht, § 16 Abs. 2 ArbZG.

Mögliche Folgen bei Verstößen:

- Bußgeld bis zu 15.000 Euro möglich, § 22 ArbZG.
- Freiheits- oder Geldstrafe in besonders schwerwiegenden Fällen, § 23 ArbZG.

XI. Angeordnete Erreichbarkeit - Urlaub

Urlaub:

- Während des gesetzlich vorgesehenen Mindesturlaubs kann keine Erreichbarkeit angeordnet werden. Dies würde dem Urlaubszweck widersprechen. Eine entsprechende Anordnung wäre daher unwirksam.
- Die Inanspruchnahme eines Arbeitnehmers im Urlaub kann dazu führen, dass die beeinträchtigten Urlaubstage erneut zu gewähren sind.

XII. Angeordnete Erreichbarkeit - Betriebsrat

Umfassende Beteiligungsrechte des Betriebsrats:

- Lage der Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG:

Möchte der Arbeitgeber bestimmte Zeiten der Erreichbarkeit anordnen, betrifft diese Anordnung die Lage der Arbeitszeit und der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

- Überstunden, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG:

Durch Freizeitarbeit können Überstunden entstehen, bei deren Anordnung der Betriebsrat zu beteiligen ist.

- Einrichtung zur technischen Überwachung, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Es kommt nur auf die theoretische Eignung an. Dies ist bei mobilen Kommunikationsgeräten unter Umständen der Fall.

XIII. Freiwillige Freizeitarbeit

Häufiger: Arbeitnehmer ist ohne Anordnung des Arbeitgebers in seiner Freizeit erreichbar und wird tätig.

- grds. keine Zurechnung zum Arbeitgeber:
 - Keine Vergütungspflicht
 - ArbZG weitgehend nicht anwendbar
- Aber: Gegenstimmen in der Literatur. Wenn der Arbeitgeber von der Freizeittätigkeit weiß und die Arbeitsergebnisse verwertet, sollen die selben Rechtsfolgen wie bei angeordneter Tätigkeit gelten.
- Mangels Rechtsprechung bisher nicht abschließend geklärt.

XIV. Unternehmensrichtlinien

- Unternehmensrichtlinien zum Umgang mit mobilen Kommunikationsmitteln werden immer häufiger.
 - Bekannte Beispiele: VW, Telekom, BMAS
- Sinnhaftigkeit solcher Richtlinien von Unternehmen zu Unternehmen und innerhalb verschiedener Abteilungen eines Unternehmens sehr unterschiedlich.
- Entwicklung aufmerksam beobachten und Führungskräfte sensibilisieren.
- Wenn Handlungsbedarf erkannt wird, geeignete Richtlinien entwickeln.

XV. Zusammenfassung

- Pflicht zur Erreichbarkeit kann grds. angeordnet werden (Ausnahme Urlaub).
- Betriebsrat ist in der Regel zu beteiligen.
- Tatsächliche Arbeitszeit ist zu vergüten.
- Arbeitszeitgesetz ist zu beachten.
- Bei freiwilliger Freizeittätigkeit bestehen nach h.M. keine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.
- Ob und ggf. welche Maßnahmen zur Reduzierung der freiwilligen Freizeittätigkeit notwendig sind, ist einzelfallabhängig.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MEYER-KÖRING

Dr. Nicolai Besgen

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Oxfordstraße 21

53111 Bonn

Tel: 0228 / 72636-40

Fax: 0228 / 72636-940

besgen@meyer-koering.de

www.meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter

www.meyer-koering.de/de/extra/newsletter.