

Vernetzung der Arbeitswelt fördert Flexibilität und Beschäftigung

Mobile Arbeits- und Kommunikationsmittel verantwortungsvoll nutzen

5. Juni 2013

Zusammenfassung

Flexible Arbeitszeiten sind ein Gewinn für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein größeres Maß an individueller Arbeitszeitautonomie geht einher mit weniger gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer höheren Arbeitszufriedenheit. Sie helfen den Arbeitsvertragsparteien, betriebliche und persönliche Zeitbedürfnisse aufeinander abstimmen. Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Soweit nicht die Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz notwendig ist und die Tätigkeit und das häusliche Umfeld dies erlauben, können Aufgaben auch von daheim wahrgenommen werden. Wichtige Hilfsmittel hierfür sind mobile Arbeits- und Kommunikationsmittel. Sie ermöglichen, Arbeit auch außerhalb eines festen Arbeitsplatzes und unabhängig von vorgegebenen Arbeitszeiten zu erledigen. Diese Bedingungen fördern neben den technischen Möglichkeiten moderne Arbeitsformen. Die neue Freiheit erfordert neue Kompetenzen, um die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu halten.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) schützt Arbeitnehmer umfassend auch bei mobiler Arbeit. Der deutsche Gesetzgeber beschränkt Flexibilität mehr als andere EU-Länder und mehr als es das EU-Recht fordert. So legt das ArbZG eine tägliche Höchstarbeitszeit fest, während die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) von einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit ausgeht. Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit persönlicher und dienstlicher Belange sollte diese europäische Vorgabe auch in Deutschland umgesetzt werden. Dies kann dazu beitragen, Ar-

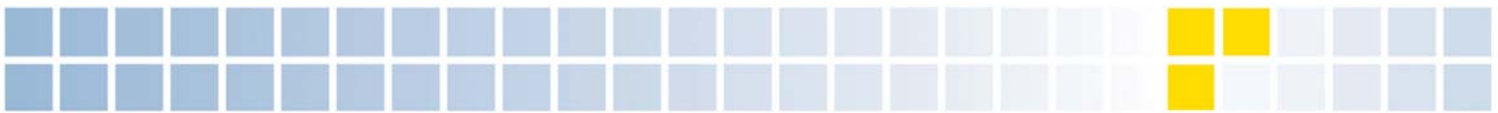
beitszeit im Rhythmus unterschiedlicher Anforderungen und Belastungen zu entzerren.

Im Einzelnen

Gerade Arbeitnehmer fordern Hilfe und Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein wichtiges Mittel dafür sind flexible Beschäftigungsverhältnisse und die stetige Weiterentwicklung der Kommunikations- und Arbeitsmöglichkeiten. Cloud Computing („Arbeiten in der Wolke“) gewährleistet eine Datenverfügbarkeit unter Beachtung der erforderlichen Sicherheitsstandards auch außerhalb von Betrieben. Das Abkoppeln von der ortsgebundenen Datenspeicherung und die damit verbundene Vernetzung eröffnet Freiheitsgrade in der Arbeitsorganisation. Die Einhaltung des ArbZG ist dabei gewährleistet: Wer mobil auf Anforderung seines Arbeitgebers von unterwegs oder zu Hause arbeitet, leistet Arbeit nach dem ArbZG und ist dadurch geschützt. Jüngste Erhebungen zeigen: Arbeitnehmer, die außerhalb der Arbeitszeit E-Mails lesen sind nicht die Regel. Eine deutliche Mehrheit derjenigen, die E-Mails außerhalb der Arbeitszeit lesen erklärt, hierdurch nicht belastet zu sein (DAK Gesundheitsreport 2013, S. 83 f.).

Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes

Die gesetzlichen Vorgaben des ArbZG gelten betrieblich ebenso wie bei der dienstlich angeordneten Nutzung mobiler Arbeits- und Kommunikationsmittel. Die danach zulässige werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden kann auf zehn Stunden verlängert werden (§ 3 ArbZG). Allerdings darf sie dann innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden täglich nicht überschreiten. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer



eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die Beschäftigung an gesetzlichen Feiertagen und Sonntagen ist grundsätzlich unzulässig.

Wird der Arbeitnehmer angewiesen, z. B. E-Mails zu überprüfen oder zu beantworten, liegt nach der Rechtsprechung des BAG Arbeit i. S. d. ArbZG vor (vgl. BAG, Urt. v. 11. Juli 2006, 9 AZR 519/05, Rn. 44, sog. „Beanspruchungstheorie“).

Keine Arbeitszeit i. S. d. ArbZG ist es demgegenüber, wenn der Arbeitnehmer z. B. per Mobiltelefon lediglich erreichbar ist (vgl. BAG, Urt. v. 29. Juni 2000, 6 AZR 900/98 – zur Vergütung nach BAT). Die bloße Erreichbarkeit des Arbeitnehmers außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit stellt kein Kriterium dar, um die Nutzung mobiler Geräte generell als Arbeitszeit einzuordnen. Eine solche Erreichbarkeit bleibt noch deutlich hinter einer sogenannten Rufbereitschaft im Sinne des Arbeitszeitrechts zurück.

Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer jeder Zeit erreichbar sein muss, um unverzüglich seine Arbeit – häufig an seinem betrieblichen Arbeitsplatz – aufnehmen zu können. Phasen der tatsächlichen Beanspruchung des Arbeitnehmers während der Rufbereitschaft stellen dann Arbeitszeit im Sinne des ArbZG dar. Dem vergleichbar ist, dass der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit durch seinen Arbeitgeber zur Erledigung von Arbeitsaufgaben herangezogen wird. Nur wenn das mobile Kommunikationsgerät ausdrücklich mit der Weisung verbunden ist, eine solche Form von Erreichbarkeit außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit am Arbeitsplatz unmittelbar sicherzustellen, kann von einer der Rufbereitschaft vergleichbaren Situation gesprochen werden.

Ist das nicht der Fall und beantwortet der Arbeitnehmer zum Beispiel E-Mails, oder verfasst solche aus eigenem Antrieb, ist dies nicht als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG zu werten. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und seine Pflicht, die Einhaltung des ArbZG zu überwachen, legen es aber nahe, bei festgestellten Überschreitungen der durch das ArbZG vorgegebenen Grenzen

der täglichen Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch über die Nutzung seiner elektronischen Arbeitsmittel zu führen und auf die Einhaltung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen hinzuweisen.

Es ist darüber hinaus zu erwägen, dem Arbeitnehmer bereits bei Aushändigung elektronischer Arbeits- und Kommunikationsmittel entsprechende Hinweise – insbesondere auf das ArbZG zu geben. Es besteht demgegenüber keine Verpflichtung des Arbeitgebers durch pauschale Lösungen, wie zum Beispiel das Abschalten von Servern, darauf hinzuwirken, dass das ArbZG eingehalten wird. Eine solche Verpflichtung ergibt sich weder aus dem ArbZG, anderen Arbeitsschutzgesetzen noch aus arbeitsvertraglichen Fürsorgepflichten.

Sonn- und Feiertagstätigkeit

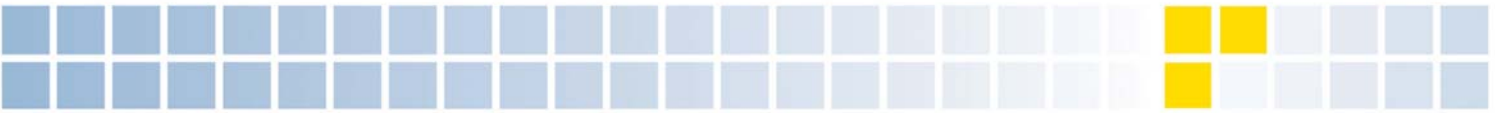
An Sonn- und Feiertagen gilt ein Beschäftigungsverbot. Eine Abweichung davon ist in bestimmten Branchen oder in außergewöhnlichen Fällen möglich (§§ 10, 13, 14 ArbZG). Auch hier kommt es auf den verantwortlichen Umgang des Arbeitnehmers mit den ihm zur Verfügung gestellten mobilen Arbeits- und Kommunikationsmitteln an.

Urlaubstätigkeit

Sinn und Zweck des Urlaubsanspruchs ist es, dem Arbeitnehmer Zeit für Erholung und Entspannung zu verschaffen (vgl. EuGH, Urt. v. 22. November 2011, C-214/10, Rs. KHS). Der Urlaub dient insbesondere auch zur Wiederherstellung der Arbeitskraft. Zum Ausdruck kommt der Sinn- und Zweck des Urlaubs auch in § 8 BUrlG, der vorschreibt, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubs keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen darf. Dies zeigt, dass dem Arbeitnehmer ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit zukommt. Das gilt auch für den Gebrauch mobiler Arbeits- und Kommunikationsmittel.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Bei der Einhaltung des ArbZG ist der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer nach der geltenden Rechtslage besonders auch durch Mitwirkungsrechte des Betriebs-



rats gewährleistet.

Das betrifft z.B. das allgemeine Überwachungs- und Informationsrecht des Betriebsrats gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Hierzu kann der Betriebsrat im Einzelfall sogar Auskunft über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit verlangen (BAG, Beschl. v. 6. Mai 2003, 1 ABR 13/02).

Daneben können Mitbestimmungsrechte gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG (Lage der Arbeitszeit, Mehrarbeit) bestehen. Das BAG geht von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung eines Rufbereitschaftsplans aus (Beschl. v. 21. Dezember 1982, 1 ABR 14/81).

Der Betriebsrat unterstützt bei Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren u. a. die zuständigen Behörden (§ 89 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

In engen Grenzen (§ 7 ArbZG) können mit Zustimmung des Betriebsrats aufgrund eines Tarifvertrages Vereinbarungen getroffen werden, die bestimmte Regelungen des ArbZG modifizieren.

Leitende Angestellte

Zwar gilt für Leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG das ArbZG nicht (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG). Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, auch insoweit auf Schutz und Sicherheit dieser Beschäftigten hinzuwirken.

Zudem sind leitende Angestellte durch den Sprecherausschuss hinreichend geschützt. Dieser nimmt die Interessen der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber wahr.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.