



TaylorWessing

Work-Life-Blending oder Recht auf Unerreichbarkeit?

Kontaktaufnahmen außerhalb der Arbeitszeit

5. Juni 2024 | Annika Rahn und Johannes Loch, LL.M.

Gesetz (1994) vs. Realität (2024)?



Agenda

- 1 Grundsätze und Problem
- 2 BAG: Kein Recht auf Unerreichbarkeit
- 3 Praxishinweise



Grundsätze und Problem

I. Grundlagen

- Arbeitszeit: 8 Stunden (Ausnahme 10 Stunden), §3 ArbZG
- Ruhezeit: 11 Stunden, § 5 ArbZG
- Flexibilisierung: Arbeit auf Abruf, § 12 TzbfG

II. Sanktionen

- Ordnungswidrigkeit: Geldbuße (EUR 15.000,00), §22 ArbZG
- Straftat: Vors. Verstoß + Gesundheitsverletzung, § 23 ArbZG
- Ggf. Gewinnabschöpfung

III. Problem: Tätigkeiten in der Freizeit

- Klassiker: E-Mails beantworten/telefonieren am Abend
- Problem: Handelt es sich um Arbeitszeit?

//

- *Wer E-Mails in der Freizeit beantwortet, arbeitet.*
- *Die bloße Erreichbarkeit des Arbeitnehmers ist für sich genommen noch keine Arbeit. Führt ein Mitarbeiter ein Diensttelefon während der Freizeit mit, begründet dieser Umstand allein noch keine Arbeit.*
- *Wer telefoniert, und sei es noch so kurz, leistet Arbeitszeit und unterbricht eine Ruhezeit.*

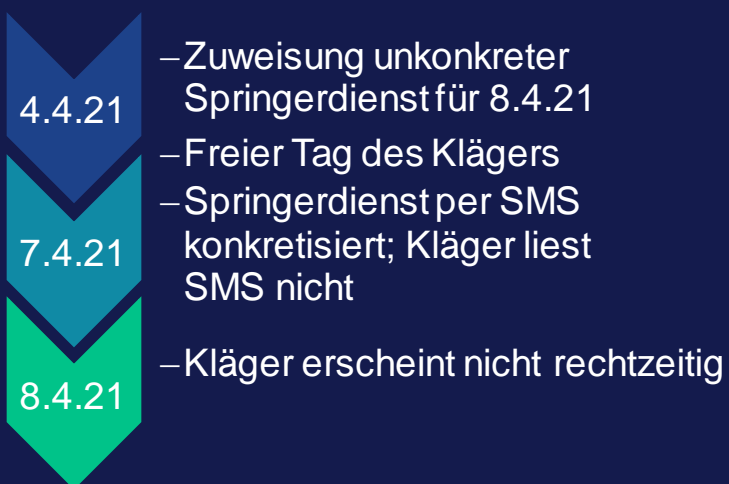
- Folgen:
 - Kurzfristiger Einsatz bei betrieblicher Erforderlichkeit?
 - Unterbrechung der Ruhezeit?
 - Sanktionen?

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. August 2023 – 5 AZR 349/22

I. Sachverhalt

Klage des Arbeitnehmers: Gutschrift von Arbeitsstunden und Entfernung Mahnung

- Betriebsvereinbarung: Konkretisierung von zugewiesenen „Springerdiensten“ bis 20:00 Uhr am Folgetag (Intranet)
- Zeitstrahl:



- Beklagte: Unentschuldigtes Fehlen

II. LAG Schleswig-Holstein

Stattgabe der Klage: Weisung zu Springerdienst nicht zugegangen

Kläger muss nicht SMS über Dienstzeit in Freizeit aufzurufen

Lesen einer SMS, in der Arbeitgeber Direktionsrecht ausübt, ist Arbeitszeit

Recht auf Unerreichbarkeit in der Freizeit, Arbeitnehmer muss in Freizeit nicht zur Verfügung stehen

Arbeitnehmer entscheidet frei, für wen er in Freizeit erreichbar ist

III. BAG

Aufhebung Vorinstanz: Keine Zeitgutschrift/keine Entfernung Mahnung

Pflicht, in Freizeit von Mitteilung über Springerdienst Kenntnis zu nehmen

Lesen der SMS ist keine Arbeitszeit

Keine Unterbrechung der Ruhezeit

- Keine Einschränkung der freien Gestaltung der Freizeit
- Keine Pflicht zur ununterbrochenen Erreichbarkeit.
- Kläger konnte bestimmen, wann und wo er von SMS Kenntnis nimmt

Praxishinweise

I. Einzelfall	II. Betriebsvereinbarungen	III. Arbeitszeit-Compliance
<p>Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kein Recht auf Unerreichbarkeit Pflicht zur Kenntnisnahme kurzer Nachrichten zu Organisation Risiko: Arbeitsrechtliche Sanktionen und Vermögenseinbußen 	<p>Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erweiterung der Gestaltungsfreiheit Flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten Initiativmöglichkeit bei Weisungen (z.B. Weiterleitung wichtiger Mails) 	<p>BAG v. 13.9.2022 (Az. 1 ABR 22/21):</p> <ul style="list-style-type: none"> Pflicht zur Aufzeichnung Arbeitszeit Keine konkreten Kriterien an Zeiterfassungssystem Delegation der Aufzeichnungspflicht an Arbeitnehmer (Vertrauensarbeit)
<p>Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"> Einzelfall prüfen (u.a. Urlaub) BAG: Keine Entscheidung über Zulässigkeit längerer/komplexere Weisungen außerhalb Arbeitszeit Risiko: Sanktionen bei Verstößen gegen Arbeitszeitrecht 	<p>Betriebsrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Forderung: Keine Erreichbarkeit in der Freizeit Beispiel: Recht auf Abschalten in Frankreich 	<p>Referentenentwurf BMAS, 18.4.2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Elektronische Aufzeichnung Aufzeichnung am Tag der Arbeitsleistung, Information/Kopie an Arbeitnehmer, Aufbewahrung Gesetzgebungsverfahren dauert an

Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Annika Rahn

Associate, München
+49 89 21038-329
an.rahn@taylorwessing.com

Annika Rahn ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility und berät deutsche und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Zu ihrer Tätigkeit zählt die arbeitsrechtliche Beratung bei komplexen und grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen und Umstrukturierungen, sowie die arbeitsrechtliche Betreuung der Mandanten bei Restrukturierungen und Sanierungen unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen. Daneben gehören die Gestaltung von Arbeitsverträgen sowie die Beratung bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu den Tätigkeitsschwerpunkten von Annika Rahn.

Sprachen

- Deutsch, Englisch



**Johannes Loch, LL.M.
(Cape Town)**

Associate, Düsseldorf
+49 211 8387-277
j.loch@taylorwessing.com

Johannes Loch ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Ein Schwerpunkt liegt auf Projekten mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur HR-Compliance sowie der Post-Merger-Integration. Johannes Loch hat an der Goethe Universität in Frankfurt am Main Rechtswissenschaften studiert. Zwischen 2020 hat er sein Referendariat in Düsseldorf und New York City absolviert. 2022 wurde er in Düsseldorf als Rechtsanwalt zugelassen.

Sprachen

- Deutsch, Englisch, Französisch

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2024

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.