



## Selbstmanagement

16. Januar 2016

### Vorübergehend nicht erreichbar: Ihr gutes Recht – nicht nur im Urlaub



*Selbst wenn es in Ihrem Betrieb vertraglich so geregelt ist: Sie MÜSSEN im Urlaub nicht ständig erreichbar sein. Oder gehören Sie etwa zu den Arbeitnehmern, die sich äußerst wichtig vorkommen, wenn der Chef sie in den Ferien kontaktiert?*

Leider bieten viele Angestellte diesen „Service“ gegenüber der Firmenleitung von selbst an – also muss sich niemand wundern, wenn daraus eine Erwartungshaltung erwächst. Es gilt jedoch immer noch das **Bundesurlaubsgesetz**, das ohne Wenn und Aber vorschreibt, Mitarbeiter seien an ihren freien Tagen gänzlich von ihrer Arbeit zu entbinden.

#### Warum werden die gesetzlichen Vorschriften so oft unterwandert?



In manchen Arbeitsverträgen steht heutzutage bereits die Klausel, der Mitarbeiter habe im Urlaub erreichbar zu sein. Doch dieser Vertragsbestandteil ist unzulässig und nur dann wirksam, wenn ein Arbeitnehmer länger in den Ferien ist, als ihm Urlaubstage zur Verfügung stehen. 20 Tage sieht das Bundesurlaubsgesetz als Minimum pro Jahr vor – d. h. 20 x 24 Stunden könnten Sie total abschalten. Sie müssen es nur wollen!

Erlaubt sind Sondervereinbarungen für zusätzliche und von Ihrem Boss freiwillig gewährte Tage. Dann ist es zudem statthaft, dass ein Arbeitgeber ständige Erreichbarkeit verlangt. Wichtig außerdem: **Wurde der Urlaub frühzeitig eingereicht und genehmigt, kann der Mitarbeiter nicht gezwungen werden, seine freien Tage zu verschieben – selbst dann nicht, wenn es in der Firma plötzlich extrem viel zu tun gibt.** Falls sich beide Seiten einvernehmlich einigen, kann der Urlaub natürlich verschoben werden.

Wenn Sie sich bereit erklären, Ihre Ferien zu einem anderen Zeitpunkt zu nehmen, dürfen Sie Ihren Chef bitten, die Ihnen entstandenen Kosten zu übernehmen, z. B. die Anzahlung für eine Unterkunft oder das Flugticket. Einen Anspruch darauf haben Sie allerdings nicht. Deshalb raten Experten, es von der Bereitwilligkeit und Großzügigkeit Ihres Arbeitgebers abhängig zu machen, ob Sie sich darauf einlassen, Ihren Urlaub aufzuschieben. Es soll Vorgesetzte geben, die so kulant sind, zusätzlich einen freien Tag zu spendieren, um sich erkenntlich zu zeigen.



Lassen Sie sich also nicht verunsichern, sprechen Sie sich ggf. mit dem Betriebsrat ab. Denn nicht aller Urlaub, der länger als 20 Tage dauert, ist dem Wohlwollen Ihres Chefs geschuldet, z. B. wenn Sie nach Tarif bezahlt werden und Ihnen vertraglich mehr Urlaubstage gewährt werden als gesetzlich vorgeschrieben. Es müssen zudem gewichtige Gründe dafür vorliegen, Sie beispielsweise aus Ihrem Urlaubsort „abzukommandieren“. Da reicht es nicht aus, dass sich gerade die Auftragslage in Ihrem Betrieb dramatisch verbessert hat.

### Immer erreichbar = besserer Mitarbeiter?

Das Thema Erreichbarkeit beschäftigt viele und wird in der Öffentlichkeit in allen Facetten diskutiert. Es kommt natürlich stark darauf an, wie die Arbeit aussieht, die jemand tut. Bereitschaftsdienst gibt es schon lange, und er gehört in manchen Berufen einfach dazu. Wir alle kennen das z. B. vom „Tatort“: Kommissar/in X ist gerade mal richtig privat, schon brummt das Handy, und es kommt die Meldung „Wir haben eine Leiche.“ Was macht Kommissar/in X? Erst ein langes Gesicht, aber dann erfolgt prompt die Antwort: „Ich bin gleich da!“

In Zeiten von Diensthandys und allerlei anderen elektronischen Kommunikationsmitteln ist das ständige „Ich bin da!“ schon fast zu einem gesellschaftlichen Problem geworden. Viele Menschen lassen sich davon einfach mitreißen, andere hinterfragen dieses Phänomen kritisch und wollen sich nicht fremd bestimmen lassen. Personen, die nicht wissen, wie sich ihr mobiles Telefon deaktivieren lässt, sind keine Außenseiter mehr.

So ist es nicht verwunderlich, dass tatsächlich jeder dritte Arbeitnehmer in Deutschland rund um die Uhr für seinen Chef erreichbar ist – wohlgermerkt bei Tag und bei Nacht. Was es bedeutet, sich ständig im **Stand-by-Modus** zu befinden, scheint manchem nicht klar zu sein. Die meisten fügen sich, weil es so von ihnen erwartet wird.



Hinzu kommt, dass ein Drittel aller Beschäftigten mittlerweile mindestens einmal wöchentlich zu Hause arbeitet. Das ergab eine Studie, die vom *Bitkom* (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.) in Berlin in Auftrag gegeben wurde.

Aus der Befragung des Hightech-Verbandes geht außerdem hervor, dass 21 Prozent im Home Office tätig sind. Viele von denen, die nicht im Büro erscheinen, arbeiten zudem im Auto, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Cafés. Immer ein Ohr am Handy oder den Blick auf den E-Mail-Account gerichtet.

505 Mitarbeiter inklusive Personalern wurden befragt. Nicht jeder teilt die Auffassung, in einer heilen Arbeitswelt aktiv zu sein. Der größte Anteil allerdings gibt an, Beruf und Familie von zu Hause aus besser miteinander vereinbaren zu können. Über 50 Prozent bezeichnen sich als zufriedener, seitdem ihnen dieses Arbeitsmodell zur Verfügung steht. Dem gegenüber steht eine etwa gleich große Zahl von Mitarbeitern, die es kritisieren, wie stark sich Beruf und Job dadurch miteinander vermischen würden. Vom Home Office in die Isolation gedrängt fühlen sich 47 Prozent.

## Der Chef meldet sich – endlich Kontakt nach draußen?

77 Prozent aller Befragten ist nach Büroschluss für seine Vorgesetzten und Kollegen erreichbar, 62 Prozent checken ihre E-Mails außerhalb der regulären Arbeitszeit. 71 Prozent der Arbeitgeber machen es zur Auflage, dass ihre Mitarbeiter zumindest für den „Notfall“ telefonisch oder per E-Mail zu erreichen sind.

So „flexibel“ zu sein, mag ja klasse ankommen, aber es ist definitiv Extraarbeit – zudem solche, die in den wenigsten Fällen geregelt ist, wie *Bitkom* bemängelt. Bei 62 Prozent der Firmen existieren keinerlei Regelungen für die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit. Nur in sechs Prozent der Unternehmen gibt es dazu eine offizielle betriebliche Vereinbarung, bei weiteren sechs Prozent wird dies individuell ausgehandelt und im Arbeitsvertrag festgeschrieben. In 20 Prozent der Firmen beruht die Vereinbarung auf einer mündlichen Absprache.

Der Verband kritisiert diese Unklarheit und gibt zu bedenken, dass viele Berufstätige unter Stress leiden, weil sie sich eingeschränkt und kontrolliert fühlen. *Bitkom* fordert deshalb u. a., dass Mitarbeiter „im effizienten Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln besser geschult werden“.



## Das Thema Erreichbarkeit aus dem Blickwinkel der Arbeitgeber

Dass man dies alles auch anders betrachten kann, beweist ein Beitrag von *Tina Groll* auf *ZEIT-ONLINE* Karriere. Darin setzt sie sich mit den Forderungen aus der Politik auseinander, die ständige Erreichbarkeit von Arbeitnehmern mithilfe gesetzlicher Regelungen zu verhindern.

Die Autorin bezieht sich auf eine Umfrage des internationalen Bürodienstleisters *Regus*, wonach fast jeder zweite Mitarbeiter inzwischen ein bis zwei Stunden pro Tag im Urlaub arbeitet. Jeder Zehnte kümmert sich sogar mehr als drei Stunden täglich um seinen Job. Nicht zuletzt haben es die Smartphones möglich gemacht, dass viele der dauernden Erreichbarkeit nicht mehr entkommen (können).

Dauerstress und Arbeitsdruck führen bekanntlich oft zu psychischen Erkrankungen, diese sind zunehmend der Grund für Krankschreibungen. Ein Grund für das CDU-Arbeitsministerium, Gesetze ins Auge zu fassen, um die Erreichbarkeit nach Feierabend zu regeln. *Tina Groll* verweist auf die im Arbeitsgesetz eindeutig geregelte Arbeitszeit von acht Stunden an Werktagen. Überstunden muss der Arbeitgeber anordnen und im Normalfall auch vergüten. So erklärte das Bundesarbeitsgericht vertragliche Klauseln für unwirksam, die die Bezahlung von Mehrarbeit grundsätzlich ausschließen. Damit scheint das Recht auf Seiten der Arbeitnehmer zu sein und den Arbeitgebern keinen Anspruch auf permanente Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter zuerkennen zu werden. Alles graue Theorie?

So plant beispielsweise die Deutsche Telekom, sich diesbezüglich neu aufzustellen. Die Personalmanagerin äußerte sich folgendermaßen: **Nicht die Möglichkeiten der Technik sind das Problem, sondern der Umgang damit. Übertragen auf die Beziehungen zwischen Chefs und Mitarbeitern heißt das: Wo Führung versagt, fängt Burn-out (leichter) an!**

Mit dieser Einschätzung dürfte die Personalchefin nur bedingt auf Gegenliebe stoßen, denn in vielen Unternehmen wird ein Eingreifen der Politik sehr viel krasser beurteilt.

### Flexibles Arbeiten nur ohne Verbote möglich?

Gegen Pauschalverbote zur Erreichbarkeit sprach sich beispielsweise der BPM (Bundesverband der Personalmanager) in Berlin aus. Der damalige Airbus-Geschäftsführer und BPM-Präsident *Joachim Sauer* nannte entsprechende Vorhaben „nicht zielführend“, weil sich in diversen internationalen Unternehmen solche Vorgaben gar nicht realisieren ließen. Zudem sei dies auch nicht im Sinne vieler Arbeitnehmer, weil die Technik ihnen die Möglichkeit biete, flexibel zu arbeiten und – dieses Argument kommt immer wieder – dadurch Beruf und Familie besser miteinander in Einklang bringen zu können.

Vielmehr sollten Führungskräfte einen „vernünftigen Umgang mit Mails und Telefonaten einfordern und selbst vorleben“. Betriebliche Regelungen, bei denen die Bedürfnisse der Unternehmen, Abteilungen und einzelnen Mitarbeiter berücksichtigt werden, seien nach den Vorstellungen des BPM sinnvoller als jedes Gesetz.



Das Personalmanagement von der Telekom ist da schon ziemlich weit in ihren Überlegungen. Sie fordert von Führungskräften ein Bewusstsein dafür, was es für einen Mitarbeiter bedeuten kann, wenn dieser zu später Stunde noch eine Mail von seinem Vorgesetzten erhält. Es bedarf kaum der Erkenntnisse von Arbeitspsychologen, um sich vorzustellen, dass das Ignorieren einer Nachricht ähnlich viel Druck macht wie die Verpflichtung, sie umgehend zu beantworten. Doch Stress kriegt nur derjenige, der sein Handy eingeschaltet lässt und per Push-Funktion jede neue Mail angezeigt bekommt.

Konzerne wie die Telekom und Volkswagen sind Vorreiter unter denen, die bereits Vereinbarungen treffen, um die Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter nach Feierabend entweder klar zu regeln oder sogar total auszuschließen. Folglich ist denen nicht zu helfen, die dennoch nachts ihre E-Mails checken und sich deshalb gestresst fühlen.

Außerdem sollte der Hinweis erlaubt sein, dass nicht jede Mail nach Dienstschluss „krank macht“. Studien beweisen, dass dies erst dann der Fall ist, wenn die Arbeitsbelastung über einen längeren Zeitraum sehr hoch ist, die Mitarbeiter überfordert oder auf diese Weise unter Druck gesetzt werden. Arbeitspsychologisch betrachtet ist selbst täglicher Stress kein echtes Problem, solange die Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, das Betriebsklima sowie die Motivation und die Arbeitsbedingungen stimmen.

**Ein guter Chef ist in der Lage, steuernd einzugreifen und seine Mitarbeiter an ihre Eigenverantwortung zu erinnern. Denn bei Arbeitnehmern, die entgegen der wiederholten Ansage ihres Vorgesetzten trotzdem nach Feierabend arbeiten und pflichtschuldig jede Mail beantworten, ist Hopfen und Malz verloren. Die richten sich nämlich auch nicht nach gesetzlichen Vorschriften.**



**Was sagen Sie dazu:**

**Wird in Ihrem Betrieb dauernde Erreichbarkeit gefordert oder wie handhabt Ihre Firmenleitung dieses Thema?**