

Pressemitteilung

Und ständig klingelt das Diensthandy ...

Muss man eigentlich auch im Urlaub für den Arbeitgeber erreichbar sein?

Essen, 15.07.2019 – Technisch sind viele Arbeitnehmer aufgrund der Ausstattung mit IT-Arbeitsmitteln wie internetfähigem Smartphone oder Handy, Notebook und E-Mail-Account rund um die Uhr erreichbar. Was für manche ein Fluch ist, ist für andere wiederum ein Segen, da sie die Flexibilität schätzen. Was im normalen Arbeitsalltag gilt und ggf. sogar geschätzt wird, mag im Urlaub jedoch ganz anders gesehen werden.

Dr. Heike Kroll, Fachanwältin für Arbeitsrecht und Geschäftsführerin beim Berufsverband **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** weist darauf hin, dass man dieses Thema durchaus differenziert betrachten muss. „Alleine aus der Ausstattung mit den entsprechenden technischen Mitteln auf eine Art Bereitschaftsdienst auch außerhalb der regulären Arbeitszeit zu schließen, geht in jedem Fall zu weit“, so Kroll.

Ob und wenn ja, wie weit eine Erreichbarkeitspflicht geht, hängt nicht zuletzt von der Position des Einzelnen ab. „Zunächst sollte man seinen Arbeitsvertrag dahingehend prüfen, ob es zum Punkt Erreichbarkeit eine Regelung gibt“, rät Fachanwältin Kroll. Auch eine Stellenbeschreibung kann Hinweise zu diesem Punkt enthalten. Gibt es dazu nichts, kann das Handy getrost zu Hause bleiben. Denn der Urlaub ist schließlich zur Erholung da.

Manchmal gibt es aber Arbeitgeber, die ausdrücklich anweisen, sich während des Urlaubs per IT-Mittel zur Verfügung zu halten, um dienstliche Aufgaben zu besprechen oder gar zu erledigen. In solchen Fällen muss das Handy natürlich mit. Ein Arbeitgeber

Ansprechpartner für die Medien

DFK
Ralf T. Krüger
Kommunikation

Alfredstr. 77-79
45130 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
pressekontakte@dfk.eu

Internet: www.dfk.de

sollte sich aber – unabhängig vom grundsätzlichen Fürsorgegedanken – gut überlegen, ob er eine solche Anweisung gibt. Denn eine solche Anweisung kann zum Wegfall der urlaubsrechtlichen Erfüllungswirkung führen. Damit würde der Urlaub nicht verbraucht, die Urlaubstage des Arbeitnehmers bleiben erhalten und können später erneut geltend gemacht werden.

Für Führungskräfte gilt rechtlich grundsätzlich nichts anderes. Sie sind aber zu einem großen Teil in Absprache mit dem Unternehmen auch im Urlaub freiwillig für dringende Fragen erreichbar. Für solche Notsituationen sollte man am besten seine private Handynummer hinterlegen oder einen anderen Kommunikationsweg verabreden.

Manager haben nicht selten ein eigenes Interesse daran, dass die Geschäfte während ihrer Abwesenheit gut laufen. Ratsam sind aber klare Absprachen: Sollte z.B. die Arbeit im Urlaub wider Erwarten Überhand nehmen, sollte die Führungskraft das Recht haben, die Tage „zurückzubuchen“, um zu anderer Zeit entspannt die Auszeit zu genießen. Dazu führt man am besten Protokoll über die getätigte Arbeitszeit und klärt zeitnah nach der Rückkehr, wie damit umgegangen werden soll.

Um Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen, ist es bei verantwortungsvollen Positionen und entsprechender Vergütung unverzichtbar, dass man vor Reiseantritt klärt, ob und – wenn ja – inwieweit man erreichbar ist.

Selbst wer Anrufe verweigert, muss jedoch nicht um seinen Arbeitsplatz fürchten. „Da es sich um einen so genannten verhaltensbedingten Kündigungsgrund handeln würde, wäre eine Kündigung ohne vorherige einschlägige Abmahnung unwirksam“, so DFK-Juristin Kroll. „Das heißt, dem Arbeitnehmer muss zunächst der Vorwurf der Nichterreichbarkeit im Rahmen einer so genannten Abmahnung gemacht werden. Eine korrekte

Abmahnung erfordert zudem den Hinweis, dass im Wiederholungsfall mit weitergehenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist.“

Inwiefern eine solche Abmahnung bei Nichterreichbarkeit im Urlaub überhaupt gerechtfertigt wäre, ließe sich notfalls vor den Arbeitsgerichten klären. Und an der Rechtmäßigkeit einer solchen Abmahnung bestehen selbst bei Managern durchaus große Zweifel.

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu