

# Urlaub ohne Erholung?

## Einleitung

Da steht der Beschäftigte im Urlaub mit einem Glühwein genüsslich auf dem Weihnachtsmarkt und dann passiert es: Das Handy klingelt. Die Mitarbeiterin will noch kurz die Zahlen aus der letzten Sitzung abklären. Der Kollege fragt per email nach den geplanten Abläufen. Alles endet in einem Dauertelefonat und die Entzweiung mit der Restfamilie droht. Der Arbeitnehmer ist genervt trotz Urlaubsidyll und sehnt sich nach dem Sinn und Zweck der Freistellung – Erholung!

## Mehrheit der Berufstätigen in der Freizeit erreichbar

Zwei Drittel der Deutschen sind außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten für Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte per Internet oder Handy erreichbar. Von ihnen wiederum ist ein Drittel der Erwerbstätigen jederzeit erreichbar, also auch am Abend oder am Wochenende. Ein weiteres Drittel ist zu festgelegten Zeiten per Internet oder Telefon auch außerhalb der Arbeitszeit für den Arbeitgeber da. Das hat eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Hightech-Verbands BITKOM ergeben. 32 Prozent der Berufstätigen sind in ihrer Freizeit nur in Ausnahmefällen oder gar nicht per Internet oder Handy erreichbar. Unterschiede bei der Erreichbarkeit gibt es bei Männern und Frauen. Während fast drei Viertel (73 Prozent) der berufstätigen Männer außerhalb der normalen Arbeitszeiten per Handy oder email erreichbar sind, sind es bei den Frauen 59 Prozent.

Jedoch kann der Arbeitgeber aus einer üblicherweise vorhandenen Erreichbarkeit eines Beschäftigten keinen Anspruch darauf ableiten. Freizeit und Urlaub liegen in ihrer Ausgestaltung im freien Ermessen des Einzelnen. Ausgenommen davon sind lediglich Phasen von (bezahlter) Rufbereitschaft, sofern diese vereinbart ist. Es besteht keine Verpflichtung, private Handynummern im Betrieb zu veröffentlichen. Und es besteht keine Verpflichtung, außerhalb der regulären Arbeitszeit Telefonate oder sms vom Arbeitgeber entgegen zu nehmen und zu bearbeiten.

## Arbeitnehmer mit mittleren Einkommen sind auch im Urlaub online

Ähnliche Ergebnisse brachte eine vom Software-Anbieter Symantec in Auftrag gegebene Studie des Marktforschungsunternehmens Emnid. Demnach schauen 52 Prozent der Befragten im Urlaub ihre geschäftlichen emails an. Rund ein Drittel nutzen dazu ihr privates Notebook oder das Internet-Handy. 18 Prozent nehmen Geräte ihres Arbeitgebers mit in den Urlaub. Der Studie zufolge können 63 Prozent der befragten Männer den Arbeitsstress nicht ausblenden und lesen in den Ferien geschäftliche emails. Bei den Frauen sind es lediglich 39 Prozent. Auffallend: Arbeitnehmer mit mittleren Einkommen zwischen 2000 und 2500 Euro pro Monat greifen am häufigsten zum Notebook oder Smartphone, um selbst am Strand oder auf der Ski-Alm geschäftlich informiert zu bleiben.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sind zur Grauzone geworden. Mitursächlich sind die modernen Smartphones, die an praktisch jedem Ort die Bearbeitung beruflicher emails und das Surfen im Internet ermöglichen. So kann der Beschäftigte mal schnell unterwegs eine Arbeit erledigen. Und das nicht nur nach Feierabend. Auch im wohlverdienten Urlaub ist der Erwerbstätige stets im Standby-Modus. Kann sich ein Arbeitnehmer überhaupt noch erholen?

## **Urlaubszweck nach Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**

Mit der Bezeichnung des Urlaubs als Erholungsurlaub wird deutlich, der Gesetzgeber wollte dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, seine Arbeitskraft wieder aufzufrischen. Das Erholungsbedürfnis wird dabei für jeden Arbeitnehmer vermutet. Das gilt sowohl für den gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage) als auch für arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten zusätzlichen Urlaubsanspruch. § 8 BUrlG verbietet jede Erwerbstätigkeit während des Urlaubs, wenn diese dem Urlaubszweck zuwiderläuft. Erlaubt sind gemeinnützige Arbeiten, Hausbau, Gartenpflege und genehmigte Nebentätigkeiten. Auch Arbeiten im Betrieb des Ehepartners sind zulässig (LAG Köln, Urteil vom 21.9.2009 -2 Sa 674/09). Den Kollegen während der Freizeit Auskunft zu geben ist ebenfalls keine Erwerbstätigkeit, entspricht aber auch nicht der Ratio des Gesetzes.

## **Wirkung der Urlaubserteilung**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind an den Zeitraum des ordnungsgemäß erteilten Urlaubs gebunden. Eine einseitige Änderung in Form eines Widerrufs oder der Rücknahme eines einmal gewährten Urlaubs ist dann grundsätzlich nicht mehr möglich (BAG, Urteil vom 14.3.2006 -9 AZR 11/05)

Eine Vereinbarung, in der sich der Arbeitnehmer dagegen verpflichtet, den Urlaub im Falle des Rückrufs durch den Arbeitgeber abzurechnen und die Arbeit wieder aufzunehmen, verstößt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegen zwingendes Urlaubsrecht (§ 13 BUrlG) und ist daher rechtsunwirksam (BAG, Urteile vom 20.06.2000 -9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99).

Selbst bei Nichtinanspruchnahme des Widerrufsrechts durch den Arbeitgeber während des gesamten genehmigten Urlaubszeitraums erfolgt kein Verbrauch des Urlaubsanspruches durch den Arbeitnehmer. Denn die selbst bestimmte Nutzung der gewährten Freizeit ist nicht gewährleistet, wenn der Beschäftigte trotz Freistellung ständig damit rechnen muss, zur Arbeit gerufen zu werden.

Es besteht daher auch keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber seine Urlaubsanschrift mitzuteilen.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers freiwillig seinen Urlaub abbricht, muss der Arbeitgeber die Rückholkosten für den Beschäftigten und aller mitgereisten Familienmitglieder übernehmen. Es sind auch die Aufwendungen zu erstatten, die dem Arbeitnehmer unnütz entstanden sind. Dazu gehören Hotelkosten und gebuchte, nicht mehr stornierbare Rundreisen. Leistet der Arbeitnehmer dem Rückruf des Arbeitgebers nicht Folge, muss er nach der aktuellen Rechtsprechung des BAG nicht mit Konsequenzen rechnen.

## **Fazit**

Egal wie technologisch fortschrittlich die Arbeitswelt ist, der Erholungsurlaub heißt so, weil er der Erholung dient. Für den Stressabbau ist es also empfehlenswert und auch zulässig, das Handy klingeln oder die sms zu ignorieren oder noch besser, das Telefon abzuschalten und sich von Internetzugängen fern zu halten. Wer das Arbeiten gar nicht lassen kann, weil er für die Firma unentbehrlich ist, sollte es tun und den Chef höflich darauf hinweisen, dass er den Urlaub unterbricht und dafür anderweitigen Ersatz erwartet.