



Newsletter 55 / 2015

Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers: Fragen zur Arbeitszeit und Entlohnung

Die ständige Erreichbarkeit von Mitarbeitern ist weit verbreitet, vor allem seit Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mobile Geräte zur Verfügung stellen.

Im Arbeitsrecht ergeben sich Fragen bezüglich der zulässigen Höchstarbeitszeit, zur Nacht- und Sonntagsarbeit sowie zum Ferienbezug und zur Entlohnung.

Folgende Punkte sind geregelt:

- die tatsächliche Einsatzzeit an mobilen Geräten gilt als Arbeitszeit. So gilt zum Beispiel das Schreiben von E-Mails, das Telefonieren für den Arbeitgeber und Videokonferenzen führen als Arbeitszeit.
- hat der Mitarbeiter durch die ständige Erreichbarkeit keine Möglichkeit, seine Freizeit sinnvoll zu nutzen und wird die ganze Bereitschaftszeit hauptsächlich im Interesse des Arbeitgebers verbracht, ist die ganze Zeit als Arbeitszeit einzustufen.

Hingegen stellt die **bloße Bereitschaft zum Abruf**, bei der die Zeit in privatem Interesse genutzt werden kann, keine Arbeitszeit dar. In der Praxis bedeutet das, dass nur das Mittragen eines Handys für die Beantwortung eines allfälligen Anrufs keine Arbeitszeit ist.

Die Entlohnung von Situationen mit **nötiger Erreichbarkeit** ist nicht gesetzlich geregelt und Sache der Parteien. Die Vertragspartner können also abmachen, dass die bloße Erreichbarkeit gar nicht oder nur zu einem reduzierten Ansatz bezahlt wird oder dass Arbeitseinsätze ausserhalb der betrieblichen Arbeitszeit durch den Lohn abgegolten sind.

Besteht keine Regelung, hat das Bundesgericht entschieden, dass auch die bloße Rufbereitschaft zu entschädigen ist, wenn auch nicht gleich wie die Haupttätigkeit.

Wir beraten Sie gerne und suchen gemeinsam mit Ihnen die optimale Lösung. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Im November 2015

KAISER BUCHHALTUNGEN GMBH, Winterthur