

## **Wenn das Handy klingelt – Der allseits erreichbare Mitarbeiter**

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn, Schwerin

In verschiedenen Bereichen kann es erforderlich sein, besonders qualifizierte Mitarbeiter bei bestimmten Anlässen, z. B. Betriebsstörungen hinzuzuziehen. Sei es im medizinischen Bereich der Fachkrankenschwester oder der ärztliche Spezialist, sei es im Bereich der Haustechnik der Haushandwerker oder im Computerbereich der Systemadministrator, regelmäßig wird der Anlaß von erheblicher Bedeutung sein und doch nur eher selten anfallen.

Und die modernen Telekommunikationsmittel geben einem dazu vielfältige Möglichkeiten kostengünstig an die Hand. Der „Pieper“ oder sogar der „Euro-Pieper“ mit seinen naturgemäß recht beschränkten Ausdrucksmöglichkeiten ist Geschichte, der „Pager“ wohl auch – das vielfältig nutzbare Instrument der Wahl dürfte meist das Funktelefon sein.

Natürlich wirft sich die Frage auf, wie die allseitige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, die Abrufbarkeit seiner Fachkenntnisse und die Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme aufzufordern, arbeitsrechtlich einzuordnen ist.

Neben der Einordnung als normale Arbeitszeit ist im Instrumentarium des BAT-O noch die Arbeits-

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

bereitschaft, der Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft vorgesehen.

Die Einordnung als normale Arbeitszeit entfällt, zum einen resultierte daraus der 24-Stunden-Arbeitstag und die 7-Tage-Woche, zum anderen ist diese allseitige Erreichbarkeit gerade nicht dadurch gekennzeichnet, daß die normale Arbeitsleistung ständig erbracht werden muß.

Die Arbeitsbereitschaft, erwähnt in § 15 Abs. 2 BAT-O, ist nach herrschender Rechtsprechung als „Zeit wacher Achtsamkeit, wenn auch im Zustand der Entspannung“ gekennzeichnet, in der im Bedarfsfall der Mitarbeiter von sich aus und ohne Aufforderung durch Dritte die volle vertragliche Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen kann. Der handytragende Mitarbeiter ist demgegenüber gerade auf die Mitteilung eines Dritten angewiesen und wache Achtsamkeit zu jeder Tages- und Nachtzeit wird von ihm auch nicht erwartet.

Bereitschaftsdienst ist von der Arbeitsbereitschaft dadurch abgegrenzt, daß der betreffende Mitarbeiter sich an einem vom Arbeitgeber zugewiesenen Ort (z. B. Bereitschaftszimmer) aufhält und diesen erst auf Anforderung durch einen Dritten für seine Arbeitsleistung verläßt, vgl. § 15 Abs. 6 a BAT-O.

Eine wache Achtsamkeit ist hier nicht gefordert. Aber auch der Aufenthalt an einem vom Arbeitgeber vorbezeichneten Ort ist nicht kennzeichnend für den Mitarbeiter mit Funktelefon.

Die Rufbereitschaft wird als Spezialform des Bereitschaftsdienstes angesehen. Hier ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber in der Zeit der Rufbereitschaft ständig mitzuteilen, wo er erreichbar ist, § 15 Abs.6 b BAT-O. Und auch mit diesem Kriterium war nach weitläufiger Ansicht der Mitarbeiter mit Handy bzw. Euro-Pieper nicht beschrieben.

Der BAT-Kommentar von Uttlinger, Breier, Kiefer, Hoffmann, Pühler argumentiert noch im August 1998 wie folgt:

„Ordnet der Arbeitgeber an, daß der Arbeitnehmer das Empfangsteil einer modernen Personalrufanlage wie „Euro-Pieper“ o. ä. bei sich tragen muß, den er ihm zur Verfügung stellt, um den Angestellten ggf. zu veranlassen, seine Dienststelle oder seinen Betrieb anzurufen und dann erforderlichenfalls zur Arbeitsleistung zu erscheinen, ist das grundsätzlich keine Anordnung von Rufbereitschaft.

Denn die moderne Rufanlage schließt gerade aus, daß der Angestellte sich an einem dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufhalten muß – er

kann sich frei bewegen, muß allerdings an einem Umkreis bleiben, der es ihm ermöglicht, noch in einer vertretbaren Zeit an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen.“ (aaO. § 15 Erläuterung 27/ Stand August 1998)

Dem nachdenklichen Betrachter stellt sich dann allerdings die Frage, auf welcher arbeitsvertragsrechtlichen Grundlage der Mitarbeiter verpflichtet sein soll, außerhalb seiner Arbeitszeit einen Anruf seines Arbeitgebers mit dem Zweck, Informationen einzuholen oder zur Arbeitsleistung aufzurufen, entgegenzunehmen.

Gleichwohl hatten im vorliegenden Fall die Gerichte I. und II. Instanz keine Rufbereitschaft angenommen. Es ging um einen Mitarbeiter des Technischen Hilfswerkes.

Das BAG jedoch macht diese Überlegungen dann zu einer Grundlage seiner Entscheidung vom 29. Juni 2000, 6 AZR 900/98. Als Obersatz der Überlegungen, wenn auch nicht in den Gründen niedergelegt, wurde offenbar vom BAG formuliert: „Der Zugriff auf den Arbeitnehmer über ein Handy muß vom Regelwerk des BAT erfaßt werden.“

„Andernfalls wäre die Heranziehung des Arbeitnehmers unzulässig, weil dieser mangels tarifvertraglicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit weder zur Arbeit noch zur Arbeitsbereitschaft verpflichtet ist.“ (BAG Pressemitteilung 55/00)

Also ist nach Auffassung des BAG der BAT auszulegen. Für die Notwendigkeit, einen Mitarbeiter ständig erreichen zu können, sei dort die Rufbereitschaft formuliert worden. Nach Sinn und Zweck dieser Regelung ist auch die Erreichbarkeit per Handy mit erfaßt.

„Der Kläger war zwar nicht verpflichtet, sich an einer bestimmten, der Beklagten mitzuteilenden Stelle aufzuhalten, sondern konnte seinen Aufenthalt wählen und verändern, ohne seinen Arbeitgeber jeweils informieren zu müssen. Er war aber dennoch während der „Erreichbarkeit per Handy“ in der Bestimmung seines Aufenthaltes beschränkt.

Er war – von Ausnahmen abgesehen – verpflichtet, Aufenthaltsorte zu wählen, an denen er über ein von ihm ständig betriebs- und empfangsbereit zu haltendes Funktelefon erreicht werden konnte. Dazu gehörte, daß er sich von dem Funktelefon nicht außer Hörweite entfernte und grundsätzlich Orte mied, an denen Funktelefone nicht betrieben werden können oder dürfen.“ BAG aaO.

Der aufmerksame Beobachter wird feststellen, daß das BAG hier zwei verschiedene Kriterien durcheinander bringt. Das eine Kriterium, welches die Rufbereitschaft kennzeichnet, ist der vom Mitarbeiter gewählte Ort, der aber ständig dem Arbeitgeber mitgeteilt wird. Und der vom Arbeitgeber diktierte Bereich, von dem aus er den Mitarbeiter abrufen kann, charakterisiert den Bereitschaftsdienst. Im BAT ist nicht definiert, wie groß das „Bereitschaftszimmer“ sein kann. Wenn der Arbeitgeber vorschreibt, daß sich der Mitarbeiter in Reichweite der Funkantennen für ein Funktelefon aufzuhalten hat, definiert der Arbeitgeber den Aufenthaltsort – wenn auch sehr allgemein. Das BAG wird also eines Tages möglicherweise abzugrenzen haben, ob die „Erreichbarkeit per Handy“ nicht sogar die Kriterien für einen Bereitschaftsdienst erfüllt – das Ergebnis des Argumentationsbruches in dieser Entscheidung.

Unter dem Strich bleibt jedoch die Feststellung, daß der handytragende Mitarbeiter Anspruch auf Rufbereitschaftsvergütung hat. Die Notwendigkeit einer solchen Maßnahme wird also auch noch einmal unter Kostengesichtspunkten zu durchdenken sein. Am Ende dürften weniger Mitarbeiter mit diesem Wunderwerk der modernen Technik ausgestattet werden, als bislang.