

Østerreichs Arbeitnehmer: Ein Recht auf Nichterreichbarkeit im Urlaub?

Erfahren Sie, wie Østerreichs Regelungen zur Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmern in Zeiten von Home-Office und Urlaub aussehen.



Østerreich - In Østerreich zeichnet sich ein bemerkenswerter Trend ab, der das Thema der Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmern während ihrer Freizeit betrifft. Laut einem Bericht von [Extrajournal](#) haben die Diskussionen um die Rechte von Arbeitnehmern im Kontext der Erreichbarkeit in letzter Zeit an Intensität gewonnen. Vor allem im Hinblick auf Urlaubszeit und Freizeit wird gefordert, dass Arbeitnehmer ein nahezu gesetzliches Anrecht auf Nichterreichbarkeit haben sollten.

Die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Möglichkeit, überall arbeiten zu können, führen zu einer mehr und mehr verschwommenen Trennung zwischen Arbeitszeit und

Freizeit. Arbeitnehmer sind oft mit der Herausforderung konfrontiert, auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit verfügbar sein zu müssen, was zu Stress und einem Ungleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben führt.

Rechtliche Grundlagen zur Erreichbarkeit

Ergänzende Informationen aus einem Blogbeitrag von **Melchers Law** stellen fest, dass es in Deutschland, basierend auf einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23. August 2023, keinen gesetzlichen Anspruch auf Nichterreichbarkeit für Arbeitnehmer gibt. In dem zugrundeliegenden Fall hatte ein Mitarbeiter eines Rettungsdienstes angemerkt, dass er nicht verpflichtet sei, außerhalb festgelegter Fristen Schichtdienste zu übernehmen. Der Streit drehte sich um die Gutschrift abzogener Arbeitsstunden.

Das BAG stellt klar, dass gesetzliche Regelungen lediglich zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten sowie dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit existieren. Arbeitnehmer müssen auch in ihrer Freizeit geringfügige organisatorische Weisungen zur Kenntnis nehmen, sofern dies ihnen bekannt ist. Die kurzfristige Entgegennahme von Weisungen, wie das Lesen von E-Mails, wird nicht als Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn angesehen; vielmehr gilt dies als Nebenpflicht, die die Freizeit nicht erheblich beeinträchtigen sollte.

Der Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen

Die zentrale Aussage aus diesen Informationen ist, dass es kein absolutes Recht auf Nichterreichbarkeit gibt, jedoch auch keine durchgehende Pflicht zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Das Ziel sollte ein ausgewogener Kompromiss sein, der sowohl die Interessen der Arbeitgeber als auch die der Arbeitnehmer wahrt, wobei Flexibilität und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Arbeitgeber sollten in ihren

Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen eine Pflicht zur Kenntnisnahme von organisatorischen Weisungen festhalten, um klare Regeln zu schaffen.

Diese fortlaufenden Diskussionen über die Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmern zeigen, dass sich die Arbeitswelt im Wandel befindet. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Debatte auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene weiter entwickeln wird. In Österreich ist das Bewusstsein für die Bedeutung der Freizeit und der damit verbundenen Nichterreichbarkeit offensichtlich gewachsen, was möglicherweise zu neuen gesetzlichen Regelungen führen könnte, die die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer verbessern.

Details	
Ort	Österreich
Quellen	• extrajournal.net • blog.melchers-law.com

Besuchen Sie uns auf: eine-reise.de