

Deine Chefin will dich sprechen!



Freizeit ist freie Zeit. Eigentlich fühlst du dich da sicher vor überraschenden Anordnungen und Schichtplan-Änderungen. Was, wenn du dennoch bedrängt wirst?

TOBIAS MICHEL gibt Tipps, wie ihr euch vor Belästigungen und Übergriffen schützen könnt. Drei Musterbriefe retten die gute Stimmung. Gezeichnet von MATTHIAS BERGHAHN.

7 Tipps für freie Zeit

Tipp 1: Du musst in der Freizeit keine Anrufe am Telefon beantworten, keinen Anrufbeantworter abhören, keine E-Mail abrufen und lesen, keine SMS beachten.

Tipp 2: Deine Telefonnummern sind Privatsachen. Behalte sie für dich! Manche Vorgesetzte bedrängen dich dennoch, sie herauszugeben. Bleibe höflich: »Gerne und gut erreichen Sie mich mit der normalen Post. Falls ich da bin, leere ich meinen Briefkasten regelmäßig.« Berufe dich auf das Urteil des LAG Thüringen (16.05.2018 – 6 Sa 442/17).

Tipp 3: Bei Rufbereitschaft musst du dich telefonisch erreichbar halten. Das ist vertraglich geregelt. Du gibst dazu wahrscheinlich deine Handy-Nummer an. Bitte darum, im Anschluss deine Nummer zu löschen. Berufe dich auf die Datenschutz-Grundverordnung (Artikel 5 Abs. 1 c DSGVO).

Tipp 4: Lege dein Diensthandy zum Feierabend auf den Schreibtisch oder in den Kleiderspind. Da liegt es gut. Lass dir kein Diensthandy »rund um die Uhr« aufschwätzen.

Tipp 5: Erreicht dich eine alarmierende E-Mail aus dem Betrieb? Nimm dir Zeit zum Überlegen! Oft ist die erstbeste Antwort nicht die beste. Handelt es sich wirklich um einen betrieblichen Notfall, unvorhersehbar, überraschend, selten, bedrohlich und nur durch dich abwendbar? Wachsen bei dir Zweifel? Dann genügt es zu antworten »Das überrascht uns nicht!«. Später kannst du dich auf § 14 Abs. 2 ArbZG berufen.

Tipp 6: Nehmen die Störungen und Übergriffe zu? Sprecht darüber im Team. Die Übergriffe auf eure Freizeit sind das Ergebnis des jahrelangen Stellenabbaus. Zieht eine Grenze! Vereinbart miteinander, dass ihr gegenseitig eure Freizeit respektiert.

Tipp 7: Lauert in der Schublade unter dem Abteilungs-Telefon eine heimlich geführte Rundruf-Liste für angebliche Notfälle? Vernichtet sie!

Sorgen & Antworten

Manche der Sorgen-Mails an unsere Redaktion interessieren alle.

Carmen: Die Heimleitung verlangt, ich soll mich an meinen freien Wochenenden erreichbar, bereit und in der Nähe aufhalten. Denn sie dürfe meine Freischichten jederzeit widerrufen. Muss ich wirklich? (Altenheim, AVR DD, MAV)

drei: Damit Pflichten in der Freizeit entstehen, braucht es zunächst eine ausdrückliche vertragliche Regelung. Die AVR und unsere Tarifverträge regeln die Erreichbarkeit nur in der Form von Rufbereitschaft. Die wird durchgängig vergütet. Und deine MAV bestimmt nicht nur die Schichtpläne mit, auch die gelegentliche Einteilung zu Rufbereitschaften. Vergütung und Mitbestimmung fehlen bei dir offenbar. Sei also in deiner Freizeit unbekümmert.

Roman: Bei uns fällt dauernd Personal aus. Jetzt sollen wir unserer Vorgesetzten aufschreiben, wie sie uns außer Dienst erreichen kann. Braucht sie das? Kann ich mich weigern? (Krankenhaus, TVöD, Betriebsrat)

drei: Manchmal bist du vielleicht länger nicht am Arbeitsplatz, wochenlang arbeitsunfähig oder im Urlaub. Deine Vorgesetzte will dennoch für den nächsten Turnus deine Schichten planen. Dabei muss sie die betrieblichen Interessen gegen deine Lebensplanung abwägen (§ 106 GewO). Das geht nur, wenn sie dir ihren Plan vor der Anordnung und vor der Mitbestimmung durch den Betriebsrat zukommen lässt. Das Zusenden per Brief ist für sie lästig. Du kannst ihr das erleichtern, wenn du ihr genau dazu deine E-Mail freigibst. Doch für die Vorbereitung von Planänderungen und Überstunden genügt wohl deine Postadresse. Denn da schadet dir jede Eile.

Suse: Ist es rechtmäßig, dass meine Vorgesetzte die privaten Telefonnummern aller Kolleginnen immer mit unter den Dienstplan schreibt? Damit soll im Falle eines Engpasses jede und jeder in der Lage sein, Ersatz zu organisieren. (Krankenhaus, AVR Caritas (Anlage 32), MAV)

drei: Habt ihr ebenfalls eine Telefonnummer, unter der ihr diese Vorgesetzte jederzeit erreichen könnt? Die Einsatzplanung gehört zu ihrer, nicht zu eurer Stellenbeschreibung. Offenbar sammelt der Arbeitgeber Telefonnummern, die ihr ihm gegeben habt. Das darf er, aber nur, um euch bei (echten) Notfällen um Hilfe zu bitten. Solche Listen gehören unter Verschluss (DSGVO Artikel 5 Abs. 1 f). Wahrscheinlich liegt an eurer Eingangspforte dazu ein Alarmierungsplan. Ihr als »kleine« Lichter im Betrieb dürft solche Notfälle nicht ausrufen.

Anordnen? Beweis den Zugang!

Die Anordnung von Arbeitszeit unterliegt keinen Vorschriften für die Form (§ 315 Abs. 2 BGB). Eine Vorgesetzte kann den Plan aushängen oder mit dir persönlich sprechen. Sie kann dich so auch am Arbeitsplatz bedrängen, kurzfristig einzuspringen.

Doch eine bloße E-Mail zur Anordnung ist eine unsichere Sache, ebenso die bettelnde Nachricht in der Whatsapp-Gruppe des Teams oder das Sprechen auf den Anrufbeantworter. Denn – im Streitfall – steht die Vorgesetzte mit leeren Händen da. Sie gerät in Beweisnot:

»Es wäre an der Klägerin gewesen, den Zugang der E-Mail gemäß § 130 BGB darzulegen und zu beweisen. Die Absendung der E-Mail begründet keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger [...].« So urteilte das LAG Berlin-Brandenburg (24.08.2018 – 2 Sa 403/18).

Umgekehrt: Manchmal wollen wir selbst etwas schnell und einfach an den Arbeitgeber schicken –

- die Überstundenvergütung geltend machen,
- das Attest der Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig als Mobil-Foto zusenden oder
- Teilzeit beantragen (§ 8 TzBfG).

Sorgfältig dokumentieren wir das Abschicken. Vielleicht vergebens! Auch wenn wir dabei ausdrücklich die »Empfangs-/Lesebestätigung« anfordern, bleibt die Gegenseite vielleicht stumm. Dann könnten wir nicht nachweisen, dass unsere Mail die Personalabteilung erreicht hat.

Besser hilft in diesem Fall das Fax. Denn der dabei anfallende Sendebericht gilt zugleich als Bestätigung des Zugangs. Viele Personalabteilungen stellen dazu ihre Fax-Nummer auf der Webseite des Betriebes bereit. Oft kann dir auch der Betriebsrat mit seinem Büro-Fax weiterhelfen.

Wer selbst kein Fax-Gerät hat, findet kostenlose Hilfe im Internet. Nach einer kurzen Anmeldung, etwa unter epost.de (Deutsche Post), kannst du dann auch PDF-Dateien oder etwa Fotos anhängen und faxen. Achtung: Der so von dir eingerichtete Zugang macht dich zugleich selbst darüber nachweisbar erreichbar. Um ungestört zu bleiben, löschst du ihn nach Benutzung wieder.

Drei Musterbriefe sorgen für Ruhe

Geschäftsführung

*Kopie: Datenschutzbeauftragte
Interessenvertretung*

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben Ihnen unsere privaten Telefonnummern nur für echte Notfälle überlassen. Geeignet wäre dazu wohl ein Alarmierungsserver, der bei Katastrophen das hinterlegte Fachpersonal in der Freizeit benachrichtigt. Solche unvermittelten und bedrohlichen Notfälle sind selten.

Sie haben unsere Telefonnummern gesammelt und eingesetzt, um die Folgen der gewöhnlichen betrieblichen Unterplanungen aufzufangen. Diese Zweckentfremdung verstößt gegen DSGVO Artikel 5. Wir fordern Sie deshalb auf, die Speicherungen zu löschen. Bitte bestätigen Sie uns dies.

Wir stellen es Ihnen frei, unsere postalische oder ersatzweise E-Mail-Adresse anzulisten. Denn diese erfüllen den Zweck der Erreichbarkeit in Notfällen. Mit der Datenminimierung begrenzen wir zugleich den Eingriff in unser Privatleben.

Mit freundlichen Grüßen ...

Kopie: Betriebsrat

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie mögen es nicht, wenn wir während unserer Arbeitszeit private Telefonate führen. Umgekehrt hat auch Ihre Unterbrechung unserer Freizeit durch Anrufe aus dem Betrieb schutzrechtliche Folgen. Ihre Vorgesetzten suchen dabei verzweifelt nach einem Ausweg, weil Ihnen Personal fehlt. Nach dieser überraschenden Arbeitszeit (§ 5 ArbZG Abs. 1 Satz 1 ArbZG) beginnt dann unsere Ruhezeit neu von vorne an zu laufen – mindestens für die nächsten zehn Stunden.

Leider wurde diese Belastung durch telefonische Übergriffe bislang nicht erkannt und dokumentiert (§ 5 und 6 ArbSchG). Insbesondere haben die Betriebsparteien noch keine Einweisungen für unsere Vorgesetzten vereinbart. Wie sollen sie die gesetzlichen Schutzvorgaben für uns dann sicherstellen? Durch den Ausfall der folgenden Schicht?

Mit freundlichen Grüßen ...

Liebe Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat,

unsere Vorgesetzte hat uns aufgefordert, in den Fällen einer Unterbesetzung herumzutelefonieren, bis wir kurzfristigen Ersatz finden. Wir wissen: Niemand ist verpflichtet, insbesondere so kurzfristig einspringen. Und wir wissen auch: Ihr bestimmt Änderungen mit, wenn es um die mit Euch vereinbarten Schichtpläne geht.

Was dürfen wir Kolleginnen, die wir telefonisch erreichen, für ihre Einsatzbereitschaft anbieten? Habt Ihr bereits einen angemessenen Ausgleich für diese außervertragliche Belastung geregelt? Bewirkt die vertretungsweise Übertragung der Personaldisposition an uns unsere Höhergruppierung oder die befristete Differenzvergütung? Wie erreichen wir Euch am Abend oder am Wochenende, damit Ihr mitbestimmen könnt?

Bitte gebt uns zeitnah Rat und Auskunft und beteiligt auch unsere Vorgesetzte!

Liebe Grüße ...

Angerufene Gerichte

Handynummer bleibt privat

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre private Mobilfunknummer beim Arbeitgeber anzugeben. Dieser kann auch auf anderem Weg sicherstellen, dass Beschäftigte im Notfall erreicht werden können. Nur unter besonderen Bedingungen und in engen Grenzen hat ein Arbeitgeber das Recht auf Kenntnis der privaten Handynummer eines Angestellten. Aus der Weitergabe der privaten Nummer ergebe sich eine ständige Bereitschaft des Arbeitnehmers, für seinen Arbeitgeber tätig zu werden. Das verstößt gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers (LAG Thüringen Urteil 16.05.2018 – 6 Sa 442/17 und 6 Sa 444/17).

Wer angerufen wird, leistet Arbeit

Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes wurde verpflichtet, auf Anordnung seines Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ein auf Empfang geschaltetes Mobiltelefon mitzuführen. Er sollte auf telefonischen Abruf über dieses Mobiltelefon Anordnungen treffen oder weiterleiten. Dies war Arbeit. Er leistete nicht nur während des Telefonierens, sondern auch darüber hinaus während der Dauer dieser Verpflichtung Rufbereitschaft. Dies war zu vergüten.

Aus der Begründung:
»Eine Heranziehung des Angestellten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stellt einen Eingriff in die Freizeitgestaltung dar, den die Tarifvertragsparteien als nicht mehr vom Tarifgehalt abgedeckt und daher gesondert vergütungspflichtig ansehen. Dieser Eingriff ist durch den Fortschritt der Technik nicht entfallen« (BAG, Urteil vom 29.6.2000 - 6 AZR 900/98 zu § 15 Abs. 6b BAT).