

DISKURS

Das Wissenschaftsnetz

Medienmappe

zum virtuellen Mediengespräch:

Recht auf Nichterreichbarkeit – ein Lösungsansatz für Probleme mobiler Digitalisierung

10. November 2022, 10:00 Uhr

Die mobile Digitalisierung hat für ArbeitnehmerInnen zwar einige Vorteile gebracht, gleichzeitig aber die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Beruf und Familie zunehmend aufgelöst. Ständige Online-Präsenz und Erreichbarkeit auch außerhalb der offiziellen Arbeitszeit haben in Verbindung mit längeren Arbeitszeiten inzwischen gut dokumentierte negative Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden und produzieren Konflikte zwischen Beruf und Familie. Dies führte dazu, dass die Rufe nach einem Recht auf Nicht-Erreichbarkeit auf europäischer und auch auf der Ebene einiger Mitgliedsstaaten lauter wurden.

Das Mediengespräch präsentiert **Ergebnisse einer Eurofound-Studie**, welche die Umsetzung des Rechts auf Abschalten auf Branchen- und Unternehmensebene untersucht sowie Fakten rund um die Auswirkungen dieses Rechts auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen darstellt. Gleichzeitig werden die **geltende Rechtslage in Österreich und der Änderungsbedarf** aus rechtswissenschaftlicher Perspektive vorgestellt.

Inputs:

[Tina Weber](#) (Eurofound): Braucht die neue 'Home Office Generation' ein Recht auf's Abschalten?

[Martin Gruber-Risak](#) (Universität Wien): Recht auf's Abschalten/Nichterreichbarkeit - Die geltende Rechtslage in Österreich und der Änderungsbedarf

Moderation: Manfred Krenn (Diskurs. Das Wissenschaftsnetz)

Tina Weber (Eurofound): Braucht die neue 'Home Office Generation' ein Recht auf's Abschalten?

Dank digitaler Technologien ist es für viele Beschäftigte möglich geworden, jederzeit und von überall aus zu arbeiten, mit allen damit verbundenen Vor- und Nachteilen. Einer der klaren Vorteile während der Pandemie war die Sicherung vieler Arbeitsplätze, die vom Homeoffice aus durchgeführt werden konnten. Zu anderen potenziellen Vorteilen gehören mehr Autonomie, ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben, eine höhere Produktivität und ökologische Vorteile. Es sind vor allem die größere Flexibilität und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die dazu geführt haben, dass in einer Eurofound Umfrage im Frühjahr 2021 über 45% der ArbeitnehmerInnen andeuteten, dass sie gerne weiterhin mehrmals pro Woche von zuhause arbeiten möchten.

Allerdings kann die ständige Online-Präsenz Risiken für Gesundheit und Wohlbefinden mit sich bringen und in Verbindung mit längeren Arbeitszeiten und dem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu Konflikten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Neueste Daten aus Eurofound's europäischer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen (aus dem Jahr 2021) zeigen, dass ArbeitnehmerInnen im Home-Office viel mehr Überstunden leisten als ArbeitnehmerInnen im Büro/am Arbeitsplatz (33% der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz und 43% der ArbeitnehmerInnen im Homeoffice – ähnliche Zahlen gelten auch für Österreich). Zirka 20% der ArbeitnehmerInnen, die entweder ausschließlich oder hauptsächlich im Homeoffice arbeiten gaben an, wöchentlich zwischen 41-48 Stunden zu arbeiten. Weitere ca. 10% arbeiteten über 48 Stunden. Bei ArbeitnehmerInnen „am Arbeitsplatz“ lag diese Zahl bei respektive 16% und 9%. Noch dazu zeigten Daten, dass 6% mehr ArbeitnehmerInnen im Homeoffice angaben, regelmäßig unter Kopfschmerzen zu leiden. Muskulo-skeletale Probleme und burn-out scheinen unter ihnen auch weiter verbreitet zu sein.

Zur Bewältigung des Problems einer „always on“ Kultur wurden Rufe nach einem „Recht auf Nichterreichbarkeit“ laut. Eurofound definiert dies als das Recht von Beschäftigten, in der arbeitsfreien Zeit von der Arbeit abschalten und von elektronischer Kommunikation wie E-Mails und anderen Formen von Nachrichten mit Bezug zur Arbeit absehen zu können.

Derzeit gibt es keine Rechtsvorschriften auf EU-Ebene, in denen das Recht auf Nichterreichbarkeit konkret geregelt ist, auch wenn in einer Reihe von Rechtstexten ähnliche Fragen thematisiert werden, etwa in der Arbeitszeitrichtlinie, der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus haben die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner autonome Rahmenvereinbarungen über Telearbeit (2002) und Digitalisierung (2020) mit einschlägigen Bestimmungen geschlossen, die in Einklang mit den jeweiligen „Verfahren und Vorgehensweisen“ der einzelnen Mitgliedstaaten umzusetzen sind. Im Januar 2021 nahm das Europäische Parlament eine Resolution an, mit der die Europäische Kommission ersucht wurde, Rechtsvorschriften über das Recht auf Nichterreichbarkeit vorzuschlagen. Seither haben die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner beschlossen, über dieses Thema zu verhandeln, mit dem Ziel, sich zu einer möglichen Richtlinie zum Thema

Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit zu einigen. Diese Verhandlungen begannen im Herbst 2022 und dauern normalerweise ca. 9 Monate an.

Auf Ebene der Mitgliedstaaten haben Anfang 2022 lediglich sechs Länder ein Recht auf Nichterreichbarkeit gesetzlich geregelt: Belgien, Frankreich, Griechenland, Italien, Slowakei und Spanien (Irland hat einen sogenannten Code of Practice). In einer Reihe weiterer Länder wurden Gesetzgebungsinitiativen ergriffen, und es finden politische Debatten statt.

Eine Frage, die manchmal gestellt wird, ist: „gegeben des Falles, dass es schon Arbeitszeitregelungen auf europäischer Ebene gibt, sind weitere rechtliche Regelungen notwendig“ und „wie kann sichergestellt werden, dass solche Regelungen flexibel genug sind, um die verschiedenen Umstände unterschiedliche ArbeitnehmerInnen, Branchen und Berufszweige in Betracht zu ziehen“?

Zur ersten Frage machen die Daten klar, dass trotz einer Reihe von Gerichtsverfahren, bei denen Beschäftigte die Forderungen ihrer Arbeitgeber, erreichbar zu bleiben und außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit zu arbeiten, anfochten, hat die zunehmende Nutzung IKT-gestützter mobiler Geräte für Arbeitszwecke zu einer immer höheren Online-Präsenz und Verfügbarkeit und zu längeren Arbeitszeiten geführt, mit all den damit verbundenen negativen Auswirkungen für die physische und psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen. Daher stellt sich die Frage, ob die geltenden Rechtsvorschriften ihren Zweck noch erfüllen.

Sowohl in den nationalen Rechtsvorschriften als auch in Initiativen der EU wird die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung von Prozessen hervorgehoben, mit denen sichergestellt werden soll, dass Arbeitnehmer außerhalb ihrer Arbeitszeit abschalten können, und die zugleich den praktischen Gegebenheiten unterschiedlicher Wirtschaftszweige, Berufe und Unternehmen Rechnung tragen. Die Erfahrungen von Ländern, die das Recht auf Nichterreichbarkeit eingeführt haben, zeigen, dass die Zahl der Tarifvereinbarungen zu dieser Thematik auf Branchen- und Unternehmensebene sowohl während der Phase der Diskussion und Vorbereitung der Rechtsvorschriften als auch im Anschluss an deren Verabschiedung gestiegen ist. Ein Rechtsetzungskonzept, bei dem die Sozialpartner zum Handeln aufgefordert werden, könnte daher Aktivitäten in Verbindung mit Tarifverhandlungen zu dieser Thematik ankurbeln, ohne die Fähigkeit von Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen zu beeinträchtigen, die Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit auszugestalten.

Von Eurofound durchgeführte Fallstudien zeigen, dass es zwei Hauptansätze gibt ein Recht auf Abschalten auf Unternehmensebene durchzusetzen: Ein „weicher“ Ansatz zur Umsetzung wird in der Regel einem „harten“ Ansatz vorgezogen. Bei harten Ansätzen wird die arbeitsbezogene Kommunikation in bestimmten Zeiten unterbrochen, und die Entscheidung, abzuschalten oder nicht, wird den ArbeitnehmerInnen abgenommen. Weiche Ansätze beruhen darauf, dass Arbeitnehmer und Vorgesetzte dafür Verantwortung übernehmen, dass die Fähigkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, nicht dazu führt, dass Arbeitnehmer über Gebühr auf allen Kanälen erreichbar sind und sich damit ihre Arbeitszeit verlängert. Zu den wichtigsten Umsetzungsmaßnahmen gehören die Sensibilisierung für die Risiken einer ständigen Online-Präsenz, Qualifizierungsmaßnahmen und der Umgang mit Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit (etwa über regelmäßige Erinnerungen, dass Nachrichten außerhalb der Arbeitszeit nicht beantwortet zu werden brauchen).

Woran es momentan noch fehlt, ist eine klare Evaluierung der Auswirkungen eines Rechtes auf Nichterreichbarkeit auf Arbeitgeberebene auf die Arbeitszeit und das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen.

Literatur

Eurofound (2022) Do we really need a right to disconnect, Blog, [Do we really have the right to disconnect? | Eurofound \(europa.eu\)](#)

Eurofound (2022) Telework in the EU – Regulatory frameworks and recent updates, [Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates | \(europa.eu\)](#)

Eurofound (2021) Right to disconnect: Exploring company practices (Das Recht auf Nichterreichbarkeit: Untersuchung betrieblicher Praktiken), <http://eurofound.link/ef21049>

Eurofound (2021), Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled , article [Workers want to telework but long working hours, isolation and \(europa.eu\)](#)

Eurofound (2020), Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, [Regulations to address work–life balance in digital flexible working \(europa.eu\)](#)

Eurofound (2020), Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation, [Employee monitoring and surveillance: The challenges of \(europa.eu\)](#)

BusinessEurope, CEEP, ETUC and SMEUnited (2020), European social partners framework agreement on digitalisation, ETUC, Brussels

European Parliament (2021), European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect, 2019/2181(INL), Brussels.

Martin Gruber-Risak (Universität Wien): Recht auf's Abschalten/Nichterreichbarkeit - Die geltende Rechtslage in Österreich und Änderungsbedarf

Nach § 12 Abs 1 AZG ist den ArbeitnehmerInnen nach Beendigung der Tagesarbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Das entspricht auch den europarechtlichen Vorgaben in der Arbeitszeitrichtlinie; nach deren Art 3 treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Verletzungen der österreichischen Ruhezeitbestimmungen werden durch über die ArbeitgeberInnen verhängte Geldstrafe von 72 Euro bis 1.815 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 1.815 Euro bestraft. Zudem ist auch die Erreichbarkeit während dieser täglichen Ruhezeit gesetzlich geregelt – nach § 20a AZG darf Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart werden, dies darf nur zwei Wochenenden umfassen (§ 6a ARG). Wird man während dieser Zeiten zur Arbeit herangezogen, so muss ein Teil der Ruhezeit jedenfalls acht Stunden betragen – beginnt die Arbeit am nächsten Tag vereinbarungsgemäß früher, so

sind dennoch die acht Stunden Mindestruhezeit einzuhalten und die deshalb nicht gearbeiteten Stunden sind zu bezahlen.

Also sollte eigentlich alles klar sein, Arbeiten während der Ruhezeit ist grundsätzlich verboten und wenn doch gearbeitet wird, so sind die ArbeitgeberInnen zu bestrafen. Es bedarf somit – folgt man dieser formalen Logik - keines Rechts auf Nichterreichbarkeit, da ohnehin während der Ruhezeit ein Arbeitsverbot besteht. Das Problem liegt aber darin, dass in der Praxis die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Freiwilligkeit und Zwang, verschwimmt, was durch die Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses noch weiter beschleunigt wird. Gerade bei der Kombination von örtlicher und zeitlicher Entgrenzung – z.B. Homeoffice und Gleitzeit – wird das besonders evident. Die den Arbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eingeräumte formelle Selbstbestimmung wird zumeist erwartungsgemäß im Interesse der ArbeitgeberInnen ausgeübt.

Arbeitende haben im Rahmen der ihnen durch eine Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit gebotenen Freiheiten vor allem die Möglichkeit, sich als flexibel, leistungsbereit und dauernd verfügbar zu zeigen, was bei Kündigungsentscheidungen ebenso eine Rolle spielen kann wie beim beruflichen Aufstieg oder der Gewährung zusätzlicher Prämien. Das resultiert in einer Kultur der Dauerverfügbarkeit, die sich nachweisbar auf die Gesundheit der Arbeitenden auswirkt und außerdem jene benachteiligt, die sich dem aus verschiedenen Gründen (z.B. Kinderbetreuung) nicht fügen können oder wollen. Eine notwendige Gegenmaßnahme wäre eine effektive Gewährleistung der Ruhezeiten – was in der Diskussion als Recht auf Nichterreichbarkeit oder als Recht auf Abschalten bezeichnet wird. Dies ist insofern verwirrend als es schon nach derzeitiger Gesetzeslage ein Pflicht der ArbeitgeberInnen auf Nichtkontaktierung außerhalb der Dienstzeiten abseits der Rufbereitschaften und somit eine Pflicht zum Abschalten bzw. der Nichterreichung gibt. Das ist aber offensichtlich zu wenig, weshalb konkrete Maßnahmen zur Sicherung der Ruhezeiten erforderlich sind wie insbesondere eine explizite gesetzliche Verpflichtung der ArbeitgeberInnen während der Ruhezeiten ihre ArbeitnehmerInnen nicht zu kontaktieren bzw. dass eine Kommunikation erst dann erfolgt, wenn die Arbeitszeitdokumentation zu laufen beginnt. In Betrieben mit Betriebsrat sollte zudem die Möglichkeit zum Abschluss derartiger Betriebsvereinbarungen vor einer Schlichtungsstelle erzwingbar sein.

Literatur:

Arbeitszeitgesetz (AZG <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238&FassungVom=2015-12-31>)

Risak, Martin (2013): Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit – dargestellt am Beispiel der „Dauererreichbarkeit“ am Smartphone, ZAS 2013, 50 https://arbeitsrecht.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/i_arbeitsrecht/ZAS_2013-06_296_Risak_Grauzone.pdf

Risak, Martin (2015): Entgrenzte Arbeitszeit: Wunsch, Alptraum oder arbeitsrechtliche Realität?, DRdA 2015, 9 https://www.drda.at/a/355_DRDA_2/Entgrenzte-Arbeitszeit-Wunsch,-Alptraum-oder-arbeitsrechtliche-Realitaet

Risak, Martin (2017): Digitalisierung der Arbeitswelt - Rechtliche Aspekte neuer Formen der Arbeitsorganisation, DRdA 2017, 331 https://www.drda.at/a/372_DRDA_1/Digitalisierung-der-Arbeitswelt-Rechtliche-Aspekte-neuer-Formen-der-Arbeitsorganisation

Über die ExpertInnen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Martin Gruber-Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien und unter anderem österreichisches Mitglied des die Europäische Kommission beratenden "European centre of expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE)". Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Antworten des Arbeitsrechts an geänderte Rahmenbedingungen wie insb. durch die Digitalisierung und die Covid-19-Pandemie. Weitere Informationen unter: martin.gruber-risak@univie.ac.at

Tina Weber ist Forschungsleiterin bei Eurofound, der [Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen](#). Ihre Forschung beschäftigt sich zurzeit unter anderem mit den Konsequenzen der Coronavirus-Pandemie und deren längerfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen und hier z.B. das Recht auf Nichterreichbarkeit, den Arbeitskräftemangel und die soziale Sicherung von Selbstständigen und Arbeitnehmern mit prekären Arbeitsverhältnissen. Weitere Informationen finden sich unter [Publications | Eurofound \(europa.eu\)](#): Tina.Weber@eurofound.europa.eu

Kontakt für Rückfragen

Danyal Maneka, BA MA

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

+43 650 30 11 27 3

maneka@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Dr. Manfred Krenn

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz

+43 677-620 44 303

krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at

Eine Veranstaltung von [Diskurs. Das Wissenschaftsnetz](#)

Über Diskurs

Diskurs. Das Wissenschaftsnetz ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilungen informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem Presseverteiler an: <https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/presseverteiler/>