

## Urlaub ohne Klingelton – Erholung statt Bereitschaftsdienst

In der Praxis häufen sich Anrufe am Pool, „Nur-kurz-mal“-Mails aus der Redaktion oder der hilflose Wunsch der IT nach einem Passwort. Doch Urlaub ist gesetzlich geschützte Erholung: § 1 BUrlG stellt klar, dass Ferien der Regeneration dienen. Das BAG bestätigt: Beschäftigte haben Anspruch auf „selbstbestimmte Erholung“ (BAG 20.06.2000 – 9 AZR 405/99).

Aber was heißt das konkret – und wo kann der Betriebsrat ansetzen?

### Urlaubsanspruch und die seltene Ausnahme – echter Notfall

Während des Erholungsurlaubs besteht keine Pflicht, dienstliche Anrufe entgegenzunehmen, E-Mails zu lesen oder auf andere Weise erreichbar zu sein – auch nicht für Inhaberinnen und Inhaber von Diensthandys. Jede Form „ständig lauender Verfügbarkeit“ würde den Erholungszweck vereiteln und ist daher unzulässig.

Nur wenn der Betrieb ohne ein bestimmtes Passwort stillsteht oder eine existenzielle Krise eintritt, darf der Arbeitgeber eine Urlauberin/einen Urlauber kontaktieren. Die dafür aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit und muss vergütet werden. Eine generelle Pflicht zur Rufbereitschaft gibt es nicht – außer sie wurde im Rahmen klarer Notfallpläne explizit vereinbart und vergütet.

### Vertrag und Sanktionen

Manche Arbeitsverträge – vor allem bei Führungskräften – enthalten Klauseln zur generellen stundenweisen Erreichbarkeit. Für den gesetzlichen Mindesturlaub sind

solche Bestimmungen unwirksam. Etwas anderes kann für übergesetzlichen Mehrurlaub gelten. Hier darf ein Arbeitgeber Erreichbarkeitspflichten regeln, sofern sie präzise, angemessen und vergütet sind.

Keine Kündigung wegen Funkstille: Wer im Urlaub nicht ans Telefon geht, riskiert im Regelfall weder Abmahnung noch Kündigung. Selbst eine vertraglich wirksam vereinbarte Notfall-Rufbereitschaft rechtfertigt erst dann arbeitsrechtliche Schritte, wenn ein erheblicher Schaden entsteht und der Pflichtverstoß schuldhaft war. Mildere Mittel – sprich Abmahnung – haben Vorrang.

### Diensthandy im Strandkorb? Vergütung und Haftung

Ist das Mitführen von Dienstgeräten für Notfälle angeordnet, bedarf es klarer Regeln:

- Was genau gilt als Notfall?
- Wie oft muss geprüft werden? (z. B. einmal täglich um 11 Uhr)
- Welche Reaktion wird erwartet?
- Wie erfolgt die Zeiterfassung und Vergütung?

Kommt unterwegs das Handy abhanden, trägt der Arbeitgeber das Risiko, solange keine grobe Fahrlässigkeit vorliegt. Die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs greifen: leichte Fahrlässigkeit = keine Haftung, mittlere Fahrlässigkeit = Quotelung, grobe Fahrlässigkeit = volle Haftung.

Es gibt keine Pflicht, persönliche Passwörter an Kolleginnen und Kollegen herauszugeben. Vertretung lässt sich technisch lösen: gemeinsame Funktionspostfächer, Stellvertreter-Rechte oder Passwort-Manager mit Notfallzugriff. Das schützt Daten und erfüllt die DSGVO.

## BETRIEBSRÄTE-INFO 2/2025

24.07.2025

### Betriebsrat im Einsatz – Mitbestimmung nutzen

Der Betriebsrat kann sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG geltend machen, wenn es um betriebliche Vereinbarungen zur Erreichbarkeit geht. Er bestimmt mit, ob und in welchen Zeitfenstern diese verlangt wird, wie Unterbrechungen erfasst und vergütet werden und welche digitalen Hilfsmittel (Diensthandys, Passwort-Manager, Notfall-Apps) eingeführt oder genutzt werden dürfen, sobald damit Verhalten oder Leistung überwacht werden kann.

Drei Bausteine für jede Betriebsvereinbarung sind:

1. **Definition Notfall:** Diese sollte eng gefasst und objektiv überprüfbar sein.
2. **Klares Erreichbarkeits-Fenster:** z.B. einmal tägliche Check-in-Zeit von 15 Minuten.
3. **Erfassung und Ausgleich:** Die Arbeitszeiterfassungspflicht gilt auch im Urlaub, sobald gearbeitet wird. Vergütung oder Zeitgutschrift müssen geregelt sein.

### Beispiel – Voraussetzungen eines Notfalls:

**a) Unvorhersehbare Betriebsstörung** – Eine plötzlich eintretende Störung gefährdet den Fortgang eines wesentlichen Produktions-, Sende- oder Publikationsprozesses.

**b) Keine Vertretungsmöglichkeit** – Die Störung kann nicht durch die im Dienstplan benannte Vertretung oder festgelegten Standard-Notfallprozeduren behoben werden.

**c) Zeitkritik** – Ohne sofortiges Eingreifen der konkret benannten Person droht ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden, Datenverlust oder eine Rechtsverletzung.

**d) Dokumentationspflicht** – Der AG hat die oben genannten Punkte samt Zeitangaben schriftlich zu dokumentieren und dem Betriebsrat vorzulegen.

Hinweis: Routinefragen, Redaktionsrücksprachen oder Termindruck gelten ausdrücklich nicht als Notfall.

### Rechtsprechung auf einen Blick:

- BAG 20.06.2000 – 9 AZR 405/99: Zur Unwirksamkeit von Urlaubs-erreichbarkeits-Klauseln
- BAG 24.03.2009 – 9 AZR 983/07: Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den Mindesturlaub übersteigen, können die Tarifvertragsparteien frei regeln.
- BAG 23.03.2010 – 9 AZR 128/09: Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien dürfen Mehrurlaub an eigene Bedingungen (Verfallfristen, Rufbereitschaft u. a.) knüpfen.
- BAG 22.05.2012 – 9 AZR 575/10: Bestätigung der Vertragsfreiheit für den übergesetzlichen Urlaub.
- BAG 28.05.2025 – 9 AZR 104/24: Kein Ausschluss oder Beschränkung des gesetzlichen Mindesturlaubs durch Vertrag oder Tarif; Verzicht auf Mindesturlaub ist unzulässig.

### Fazit

Urlaub ist zum Abschalten da – das bestätigen Gesetz und Rechtsprechung. Der Mindesturlaub nach § 1 i.V.m. § 3 BurlG ist unabdingbar (§ 13 Abs. 1 BurlG): Jede Klausel, die ihn verkürzt, verschiebt, widerrufbar macht oder an Bedingungen wie ständige Erreichbarkeit knüpft, ist nichtig.



## BETRIEBSRÄTE-INFO 2/2025

24.07.2025

DEUTSCHER  
JOURNALISTEN-  
VERBAND

GEWERKSCHAFT  
DER JOURNALISTINNEN  
UND JOURNALISTEN



BENNAUERSTR. 60  
53115 BONN  
TEL. 0228 / 20172 - 11  
FAX 0228 / 241598  
E-MAIL: DJV@DJV.DE  
WWW.DJV.DE

Nur beim **übergesetzlichen Mehrurlaub** dürfen abweichende Regeln (etwa Rufbereitschaft oder Verfallfristen) vereinbart werden.

Sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dennoch – während des Mehrurlaubs oder außerhalb ihrer Urlaubszeiten – in Notfällen kontaktiert werden, braucht es hierfür transparente Notfallregelungen, lückenlose Zeiterfassung, und die Mitbestimmung des

Betriebsrates. Nutzen Sie Ihr Initiativrecht, um gesundheitsfördernde Digital-Detox-Phasen verbindlich zu vereinbaren. Dann bleibt das Handy im Flugmodus – und die Erholung wirkt wirklich.

**Redaktion:** Christian Wienzeck  
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)  
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn, 0228 / 20172 - 11  
E-Mail: [wienzeck@djv.de](mailto:wienzeck@djv.de), Homepage: [www.djv.de](http://www.djv.de)

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.