

# Recht auf Nichterreichbarkeit: Umsetzung und Auswirkungen auf Unternehmensebene

## Einleitung

Trotz der EU-Rechtsvorschriften zur Regelung der Arbeitszeit, des Arbeitsschutzes und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zeigen Daten aus nationalen und europäischen Erhebungen, dass ein hoher Anteil der Beschäftigten, die mit digitalen Tools aus der Ferne und flexibel arbeiten können, lange Arbeitszeiten haben und gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang mit arbeitsbedingtem Stress und Burnout ausgesetzt sind. Die Zunahme von Fernarbeit und flexibler Arbeit während der Pandemie und die zunehmende Nutzung mobiler digitaler Tools, die für eine bessere Erreichbarkeit der Beschäftigten sorgen, haben die Diskussion darüber beschleunigt, ob die bestehenden Rechtsvorschriften noch zweckmäßig sind, um den mit der „Immer-eingeschaltet“-Kultur am Arbeitsplatz verbundenen Risiken zu begegnen.

Frühere Forschungsarbeiten von Eurofound haben deutlich gemacht, dass nur wenige Informationen über die Umsetzung und die Auswirkungen des Rechts auf Nichterreichbarkeit auf Unternehmensebene vorliegen. Auf der Grundlage einer Umfrage unter Beschäftigten und eines Fragebogens, der von Personalverantwortlichen in vier Ländern (Belgien, Frankreich, Italien und Spanien) ausgefüllt wurde, gibt dieser Bericht Aufschluss darüber, wie das Recht auf Nichterreichbarkeit auf Unternehmensebene umgesetzt wird. Bei der Analyse der Reaktionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Unternehmen mit und ohne Recht auf Nichterreichbarkeit werden ihre Erfahrungen mit dem Empfangen und Beantworten arbeitsbezogener Nachrichten außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten, die Zahl der zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden und die diesbezüglichen Gründe sowie ihre Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden sowie ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz insgesamt bewertet.

## Politische Rahmenbedingungen

Bis zum Frühjahr 2023 gab es auf EU-Ebene keine spezifischen Rechtsvorschriften über das Recht auf Nichterreichbarkeit. Eine Reihe von bestehenden EU-Richtlinien enthält jedoch einschlägige Bestimmungen. Hier ist insbesondere die Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) zu nennen. In dieser Richtlinie werden die Arbeitszeiten begrenzt und die Ruhezeiten für alle Beschäftigten geregelt. In seiner Entschließung vom Januar 2021 (2019/2181 (INL)) forderte das Europäische Parlament

die Europäische Kommission auf, Rechtsvorschriften speziell zum Recht auf Nichterreichbarkeit vorzulegen und dabei die Schlüsselrolle der Sozialpartner bei Verhandlungen über Arbeitsplatzfragen anzuerkennen. Im Jahr 2022 nahmen die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner Verhandlungen über eine mögliche Rahmenvereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit auf, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (Juni 2023) noch andauerten.

## Wichtigste Ergebnisse

- Rund 45 % der Befragten in einer Erhebung unter Beschäftigten in Branchen, die wegen ihres hohen Anteils an Arbeitsplätzen ausgewählt wurden, die für Fernarbeit geeignet sind, und in Ländern, in denen Rechtsvorschriften über das Recht auf Nichterreichbarkeit im Rahmen des sozialen Dialogs umgesetzt werden, gaben an, dass in ihrem Unternehmen eine Nichterreichbarkeitspolitik besteht. Von diesen sind 8 % der Ansicht, dass die Politik für sie gilt. Allerdings weiß nur die Hälfte der Befragten in Unternehmen, die über eine solche Politik verfügen, dass Maßnahmen zur Umsetzung selbiger ergriffen wurden.
- Die Beschäftigten stellten fest, dass zu den häufigsten Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Abschaltung für die Arbeit genutzter digitaler Tools zu unterstützen, die automatische Löschung von E-Mails, die während des Urlaubs empfangen wurden, gehört. Auch Vorkehrungen, mit denen die Zustellung von E-Mails am Arbeitsplatz in bestimmten Zeiten verhindert werden soll, sind sehr verbreitet. Sogenannte „weiche“ Maßnahmen wie Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen wurden von den Beschäftigten als weniger verbreitet angesehen, während die befragten Arbeitgeber letztere diese Maßnahmen für am wichtigsten befanden.
- Über 80 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gaben an, dass sie während einer typischen Arbeitswoche arbeitsbezogene Mitteilungen außerhalb ihrer vertraglichen Arbeitszeit erhalten. Fast drei Viertel der Befragten gaben an, jeden Tag oder an manchen Tagen von ihren Kollegen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten kontaktiert worden zu sein; 67 % wurden von den direkten Vorgesetzten kontaktiert. Die überwiegende Mehrheit (fast 9 von 10) der befragten Personen beantwortete diese Mitteilungen, wobei jede vierte alle Anrufe und Nachrichten beantwortete, die außerhalb der Geschäftszeiten eingingen.

- Die am häufigsten genannten Gründe für die Beantwortung von Mitteilungen außerhalb der Arbeitszeit sind: das Gefühl, für die zugewiesenen Aufgaben verantwortlich zu sein (82 %), der Wunsch, „den Überblick zu behalten“ (75 %), weil es erwartet wird (75 %), die Angst vor negativen Konsequenzen bei Nichtbeantwortung (61 %) und die Hoffnung auf bessere Karriereaussichten (50 %).
- Fast die Hälfte der Befragten arbeitet regelmäßig mehr Stunden als vertraglich vereinbart. Diese Überstunden dienen meist der Erledigung von Aufgaben, die sie während der vertraglichen Arbeitszeit nicht bewältigen konnten (37 %). Mehr als ein Drittel der Beschäftigten leistet auf ausdrücklichen Wunsch der Vorgesetzten Überstunden. Fast ein Fünftel (17 %) tut dies hauptsächlich, weil sie außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert werden. Bei zusätzlichen Arbeitsstunden, die geleistet werden, weil die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit von Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden kontaktiert werden, ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass sie nicht finanziell vergütet werden.
- Ein Recht auf Nichterreichbarkeit scheint die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden oder auf derartige Nachrichten reagieren, nicht zu verringern. Allerdings gibt ein größerer Anteil der Befragten aus Unternehmen ohne Recht auf Nichterreichbarkeit an, zusätzliche Arbeitsstunden zu leisten, weil sie außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden, als Befragte aus Unternehmen mit einer solchen Politik (19 % im Vergleich zu 14 %). In den letztgenannten Unternehmen werden Überstunden in erster Linie aufgrund von vereinbarten Überstundenregelungen geleistet, und die Beschäftigten werden eher durch Überstundenlohn oder Zeitausgleich entschädigt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf Überstunden, die dadurch entstehen, dass die Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert werden.
- Ein größerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit einem Recht auf Nichterreichbarkeit, das ihrer Einschätzung nach auf sie zutrifft, gibt an, ein hohes Maß an Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu haben, was darauf hindeutet, dass ein Recht auf Nichterreichbarkeit die gewünschte Arbeitszeitflexibilität nicht einschränkt.
- Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war unter allen Befragten im Allgemeinen hoch, wobei 85 % der Beschäftigten angaben, dass ihre Arbeitszeiten gut (25 %) oder ziemlich gut (60 %) mit ihren familiären und anderen Verpflichtungen vereinbar waren. Allerdings berichteten Beschäftigte in Unternehmen mit einer Nichterreichbarkeitspolitik von einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als solche in Unternehmen ohne eine derartige Politik (92 % gegenüber 80 %).
- Rund 45 % der Befragten waren der Ansicht, dass die Kontaktaufnahme außerhalb der Arbeitszeiten ihre Work-Life-Balance sowie ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigt, wobei mehr Frauen als Männer dies angaben. Ein größerer Anteil der 25- bis 39-Jährigen berichtet von negativen Auswirkungen, was wahrscheinlich daran liegt, dass viele in dieser Gruppe kleine Kinder haben. Zudem sind von zu Hause aus arbeitende Beschäftigte stärker betroffen als diejenigen, die ausschließlich in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers arbeiten. Die am häufigsten genannten gesundheitlichen Probleme sind Kopfschmerzen (41 %), gefolgt von Rückenschmerzen (35 %), allgemeiner Erschöpfung (34 %) und Angst/Stress (33 %). Gesundheitliche Probleme treten bei Beschäftigten, die zusätzliche Arbeitsstunden leisten müssen, tendenziell häufiger auf. Ein geringerer Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen, die das Recht auf Nichterreichbarkeit anwenden, berichtet von gesundheitlichen Beschwerden. So gaben beispielsweise 38 % der Beschäftigten in Unternehmen ohne Recht auf Nichterreichbarkeit an, in den 12 Monaten vor der Befragung unter Stress oder Angstzuständen gelitten zu haben, während es bei denjenigen in Unternehmen mit Nichterreichbarkeitspolitik nur 28 % waren.
- Etwa 8 von 10 Befragten waren mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden. Es waren mehr Beschäftigte mit Recht auf Nichterreichbarkeit sehr zufrieden als Arbeitnehmer ohne dieses Recht (29 % gegenüber 15 %).
- Mehr als 70 % der Beschäftigten in Unternehmen mit Nichterreichbarkeitspolitik sind der Ansicht, dass sich diese sehr positiv oder eher positiv auswirkt; 26 % sind der Auffassung, dass es bisher keine Auswirkungen gibt.

## Empfehlungen für die Politik

- Die „Immer-eingeschaltet“-Kultur und Überstunden, die oft zu unzureichenden Ruhezeiten führen, wirken sich nachweislich nachteilig auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Gesundheit und das Wohlbefinden sowie die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aus. Der bestehende rechtliche Besitzstand und seine Durchsetzung scheinen nicht auszureichen, um diese Probleme zu lösen.
- Die Daten zeigen, dass dort, wo das Recht auf Nichterreichbarkeit eingeführt wird, sehr positive Folgen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Gesundheit und des Wohlbefindens sowie der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zu beobachten sind.
- Die Erkenntnisse auf Unternehmensebene zeigen, dass die Umsetzung einer Nichterreichbarkeitspolitik allein nicht ausreicht, um einen kulturellen Wandel am Arbeitsplatz herbeizuführen; diese muss vielmehr von Sensibilisierungsmaßnahmen, Schulungen und wirksamen Maßnahmen zur Begrenzung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten begleitet werden, die auf das jeweilige Arbeitsumfeld zugeschnitten sind.
- Darüber hinaus sollten eine Bewertung anderer Gründe für übermäßige Erreichbarkeit (z. B. hohe Arbeitsbelastung, fehlende Aufklärung und ineffiziente Arbeitsabläufe) vorgenommen und Maßnahmen ergriffen werden, um diesen Gründen entgegenzuwirken. Verstärkt werden sollte dies durch wirksame Überwachungssysteme.

### Weitere Informationen

Der Bericht „*Right to disconnect: Implementation and impact at company level*“ (Recht auf Nichterreichbarkeit: Umsetzung und Auswirkungen auf Unternehmensebene) ist hier verfügbar: <https://eurofound.link/ef23002>.

Forschungsleiterin: Tina Weber

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)