

B10

Titel No mail on holiday. Einführung einer Nicht-Erreichbarkeitsregelung für Arbeitnehmer*innen.

AntragstellerInnen Rheinland-Pfalz

Zur Weiterleitung an

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

No mail on holiday. Einführung einer Nicht-Erreichbarkeitsregelung für Arbeitnehmer*innen.

1 Wir fordern die Festsetzung einer Nicht-Erreichbarkeit der Arbeitnehmer*innen während deren gesetzlichen
2 Urlaubszeiten im Arbeitszeitgesetz. Diese Regelung bezieht sich neben Anrufen vor allem auf E-Mails, die
3 der*die Arbeitnehmer*in während dieser Zeit erhalten würde. Arbeitgeber*innen soll es unter Strafe verbo-
4 ten werden, ihre Arbeitnehmer*innen außerhalb der Arbeitszeiten zu kontaktieren, außer in vom Gesetzgeber
5 festzulegenden Notfällen.

6

7

8 **Begründung**

9 Arbeitnehmer*innen arbeiten während ihrer geregelten Arbeitszeiten hart und jede*r Arbeitnehmer*in hat
10 daher ein Recht auf seinen*ihren gesetzlichen Urlaub. Dieser Urlaub dient zur Erhaltung der Arbeitskraft
11 sowie zur Erholung der Arbeitsnehmer*innen. Wenn der*die Arbeitnehmer*in auch während dieser Zeit
12 geschäftliche E-Mails empfängt und sich in die Lage versetzt sieht, diese zu bearbeiten, ist die vorgesehene
13 Erholung während der arbeitsfreien Zeit nicht gewährleistet. 44 Prozent aller Arbeitgeber*innen geben an,
14 sich durch die permanente Informationsflut im Berufsalltag gestresst zu fühlen.[1] Diese Informationsflut
15 nimmt auch während der Urlaubszeit in diesen Fällen nicht ab.

16

17 Auch setzt die Erwartungshaltung der Kolleg*innen und Geschäftspartner*innen, die Arbeitnehmer*innen
18 könnten in ihre E-Mails im Urlaub lesen und bearbeiten, die Arbeitnehmer*innen unter Druck. Aus dieser
19 Erwartungshaltung resultiert unter anderem, dass über ein Drittel der in Deutschland lebenden Arbeitneh-
20 mer*innen in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können.[2]

21 Die Unternehmen müssen daher in die Pflicht genommen werden, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmer*in-
22 nen während ihrer Urlaubszeiten von E-Mail-Empfang freigestellt werden. Ebenso hat der*die Arbeitgeber*in
23 dafür Sorge zu tragen, dass während der Abwesenheit der Mitarbeiter*innen eine ausreichende Vertretungs-
24 regelung vorhanden ist. Zur Umsetzung dieser Ruhezeit müssen E-Mails und Anrufe an den*die Vertreter*in
25 automatisch weitergeleitet werden oder eine entsprechende automatische Benachrichtigung eingerichtet wer-
26 den, dass Nachrichten in der betreffenden Zeit gelöscht werden.

27

28 Bereits bei diversen Konzernen wird eine entsprechende Regelung in Deutschland seit einigen Jahren genutzt.
29 Durch die freiwillige Löschung der E-Mails während der Arbeitszeit wird dort nicht nur der Druck der Erreich-
30 barkeit während des Urlaubs verringert, auch das Arbeitspensum nach der Rückkehr der Arbeitnehmer*innen
31 zum Arbeitsplatz ist geringer, da kein E-Mail-Stau vorhanden ist.[3]

32 [1] Bleib locker, Deutschland! – TK-Studie zur Stresslage der Nation, S. 25.

33 [2] Bleib locker, Deutschland! – TK-Studie zur Stresslage der Nation, S. 26.

34 [3] [http://www.spiegel.de/karriere/daimler-vorstand-porth-e-mails-zu-loeschen-ist-emotionale-entlastung-a-](http://www.spiegel.de/karriere/daimler-vorstand-porth-e-mails-zu-loeschen-ist-emotionale-entlastung-a-955638.html)
35 955638.html