



---

# **Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes**

**in Kooperation mit dem  
Institut für Arbeitsrecht der  
Georg-August-Universität Göttingen**

**Göttingen, 14. März 2018**

## **Arbeitszeitrechtliche Fragen in der Arbeitswelt 4.0**

**Professor Dr. Rüdiger Krause**

---



## Die „neue“ arbeitszeitpolitische Debatte

---

- Arbeitszeitgestaltung als zentrales Thema im Dialogprozess „Arbeiten 4.0“
- Arbeitgeber:
  - Flexibilisierung der Ruhezeitenregelung; Umstellung von täglicher auf wöchentliche Arbeitszeit
- Gewerkschaften:
  - Zeitsouveränität; Recht auf Lage der Arbeitszeit; Recht auf Nichterreichbarkeit; Zeiterfassung mobiler Arbeit
- Weißbuch „Arbeiten 4.0“ (November 2016):
  - Vorschlag für „Experimentierräume“ = u.a. konditionierte Abweichungen vom ArbZG
- Koalitionsvertrag v. 7.2.2018, S. 52:
  - Tariföffnungsklausel („Experimentierräume“) für Betriebsvereinbarungen insbesondere im Hinblick auf wöchentliche Arbeitszeit



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

---

## Arbeiten 4.0

- Technische Basis (IKT) als Treiber
  - Mobile digitale Endgeräte (Smartphone, Notebook, Tablet)
  - Mobiles Internet (Cloud Computing, VPN)
  - Preisverfall
- Veränderungen in der Arbeitswelt
  - Arbeitsorganisation
    - Erweiterung der Möglichkeiten für zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten („anytime – anywhere“)
    - Erweiterung der Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme („Erreichbarkeit“)
    - Betriebliche Leistungs politik, Ergebnisorientierung
  - Veränderung von Arbeitsinhalten
    - Erzeugung und Umgang mit Informationen als Kern heutiger Wertschöpfung



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

## IZA/XING-Studie (PM vom 6.3.2018) > „Arbeitszeitgesetz verliert an Bedeutung“

Durchschnittlicher Beschäftigter verbringt fünf Stunden „Freizeit“ pro Woche mit beruflichen Tätigkeiten („gedanklich“ sogar mehr als sechs Stunden)

### Empirische Daten (BMAS/BAuA)

Gelegentliches Arbeiten von zu Hause: 31 % der Angestellten

Absolute Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten:  
durchschnittlich 43,5 Std./Woche (knapp 5 Std. länger als vereinbart);  
überlange Vollzeit: 48-59 Std. = 13 %; ab 60 Std. = 4 %

Telefonate, Lesen/Bearbeiten dienstlicher E-Mails außerhalb der *regulären* Arbeitszeit bei Angestellten („Erreichbarkeit“):

BMAS:	35 % nie	BAuA:	22 % nie
	25 % einige Male im Jahr		43 % selten
	20 % einige Male im Monat		23 % manchmal
	15 % einige Male pro Woche		12 % häufig
	5 % täglich		

*Quellen:* Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mobiles und entgrenztes Arbeiten (2015); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland 2016



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

## Empirische Daten

### ➤ Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten

2006:	1.692 Std./jährlich
2011:	1,677 Std./jährlich
2016:	1.644 Std./jährlich

*Quelle:* BT-Drs. 18/11910

### ➤ Anzahl der Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden zur Durchführung des ArbZG

2005:	36.000
2011:	28.000
2015:	22.000

### ➤ Anzahl der Beanstandungen etc. wegen Verstößen gegen das ArbZG

2005:	13.300
2011:	12.700
2015:	11.200

*Quelle:* BT-Drs. 18/9499



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

---

## Chancen und Risiken zeit- und ortsflexibler Arbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Arbeitgeberperspektive

#### *Chancen:*

- Flexibilitätsgewinne im Hinblick auf Arbeitsprozesse und Kundenanforderungen
- Kostensenkung; Einsparung von Büroarbeitsplätzen
- Bessere Positionierung am Arbeitsmarkt

#### *Risiken:*

- Steigender Koordinations- und Kontrollaufwand



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

---

## Chancen und Risiken zeit- und ortsflexibler Arbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Arbeitnehmerperspektive

#### *Chancen:*

- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie (Work-Life-Balance)
- Persönlicher Biorhythmus; Selbstverwirklichung; „Zeitsouveränität“
- Verringerung von Pendelzeiten

#### *Risiken:*

- Überforderung; Ausdehnung des Arbeitszeitvolumens; Verringerung von Zeiten für Regeneration („Selbstaussbeutung“; „Always-on“-Mentalität)
- Zerfließen der Grenze zwischen dienstlicher und privater Sphäre



# Rechtstatsächliche Ausgangslage

---

## Chancen und Risiken zeit- und ortsflexibler Arbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

### Gesundheitliche Belastungen

#### *Arbeitszeitautonomie versus feste Arbeitszeit*

- Herz-Kreislaufbeschwerden: -30% versus +56%
- Depressive Stimmung: -28% versus +51%

#### *Sehr häufige Erreichbarkeit am Wochenende*

- Herz-Kreislaufbeschwerden: +110%
- Depressive Stimmung: +78%

#### *Arbeitszeitautonomie versus örtliche Flexibilität*

- Herz-Kreislaufbeschwerden: -17% versus +183%
- Depressive Stimmung: +26% versus +128%

Quelle: AGV Banken (2017)





# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

## Grundlagen im europäischen und deutschen Recht

### Europäisches Recht

- Art. 31 II Grundrechtecharta (GRC): („... Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten...“)
- Generalanwalt *Tanchev* – C-214/16 (King):  
„Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass Art. 31 Abs. 2 GRC eine spezifische Ausprägung der Achtung der Menschenwürde darstellt.“
- Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (ArbZ-RL)
- EuGH 10.9.2015 – C-266/14 (Tyco):  
Besonders wichtige Regeln des Sozialrechts



# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

## Grundlagen im europäischen und deutschen Recht

### Deutsches Recht

- Grundrechte aus Art. 1 I, 2 I, II GG (Schutzpflichtfunktion)  
Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

### Allgemeine Grundsätze des Arbeitszeitrechts

- Einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht
- Keine Abweichungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien zulasten des AN
- Kein freiwilliger Verzicht des Arbeitnehmers möglich
- Geltung auch bei sog. Vertrauensarbeitszeit
- Ausdehnung von Arbeit nur im Rahmen der vorgesehenen Öffnungen



# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

## Arbeits(zeit)begriff:

Artikel 2 ArbZ-RL:

1. Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

§ 2 I ArbZG:

Arbeitszeit ... ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ...

Unterscheidung *nur* zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit (strenger Dualismus)

Seit EuGH 3.10.2000 – C-303/98 (Simap):

*Bereitschaftsdienst* ist Arbeitszeit

Bei *Rufbereitschaft* ist nur die Zeit der tatsächlichen Inanspruchnahme als Arbeitszeit anzusehen

EuGH 10.9.2015 – C-266/14 (Tyco):

*Keine* Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeiten einerseits und Ruhezeiten andererseits



# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

## Arbeits(zeit)begriff:

Umschlag von regulärer Rufbereitschaft in Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst durch geringe Zeitvorgabe zwischen Anruf und Arbeitsaufnahme

- BAG 19.12.1991 – 6 AZR 592/89 > 10 min (+) (Vergütung)
- BAG 31.1.2002 – 6 AZR 214/00 > 20 min (+) (Direktionsrecht)
- BAG 22.1.2004 – 6 AZR 543/02 > 45 min (-) (Vergütung)
- Kriterien:
  - Aufenthaltsbeschränkung
  - Faktischer Entzug der Gestaltung der arbeitsfreien Zeit
- EuGH 21.2.2018 – C-518/15 – *Matzak*:
  - Wenn AN von Wohnung aus bei Anruf des AG in 8 min am Arbeitsplatz sein muss, ist Zeit als „Arbeitszeit“ anzusehen
  - Einschränkung der Wahrnehmung persönlicher und sozialer Interessen



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

### Problem: Einordnung „freiwilliger“ Arbeit („Freizeittätigkeiten“)

Z.B. E-Mails lesen/bearbeiten, Berichte anfertigen

Intensität der Arbeit ist unerheblich > EuGH 1.12.2005 – C-14/04 (Dellas) Rn. 43

Zurechenbarkeit an Arbeitgeber erforderlich?

- Ausdrückliche oder zumindest konkludente Anordnung?
- Billigung bzw. Duldung (durch Annahme der Arbeitsleistung)?
- Jede Tätigkeit zur Befriedigung eines dienstlichen Bedürfnisses?

Vorzugswürdig: Korrektur nicht schon beim Arbeitsbegriff, sondern erst bei der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Einhaltung des ArbZG

Falls der Arbeitgeber über die vom Arbeitnehmer (abends/nachts) geleistete Arbeit nicht informiert ist, dann keine Sanktionen

Frühere EU-Sozialkommissarin *Anna Diamantopoulou* (2000):  
„ArbZ-RL kennt den Begriff der „freiwilligen Arbeit“ nicht“.



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

### **Problem: Einordnung „ständiger Erreichbarkeit“**

Fälle jenseits von ausdrücklich vereinbarter Rufbereitschaft, in denen der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort selbst bestimmt, bei Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber/Kunden etc. aber eine Reaktion erwartet wird („Online-Verfügbarkeit“)

BAG 19.6.2000 – 6 AZR 900/98: Erreichbarkeit über Funktelefon, um auf Abruf telefonische Anweisungen zu geben, ist Rufbereitschaft (Vergütung)

*Mindermeinung:* Einordnung als Arbeitszeit

*Herrschende Lehre:* Direkte Einordnung als Rufbereitschaft bzw. Vergleichbarkeit



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

### Problem: Einordnung „ständiger Erreichbarkeit“

ME *Differenzierung:*

„ständige Erreichbarkeit“ ist grds. (nur) Rufbereitschaft

Anders bei:

- Fernsteuerung / Fernwartung von Produktionsabläufen (Remote Working)
- Kontinuierliche Inanspruchnahme des Arbeitnehmers  
vgl. VGH Baden-Württemberg 26.6.2013 – 4 S 94/12 (Vergütung)  
Einsatzleiter vom Dienst einer Feuerwehr;  
Kriterien: Unverzögliche Arbeitsaufnahme;  
ein bis zwei Einsätze pro Tag
- LAG Köln 13.12.2011 – 11 Sa 863/11 (Sozialarbeiterin)  
Erreichbarkeit über Notfallnummer, um bei akuter Kindeswohlgefährdung schnell reagieren zu können



# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

## Tägliche Höchstarbeitszeit – Derzeitige Rechtslage

### Arbeitszeitgesetz

- § 3 S. 1 ArbZG: Werktägliche Höchstarbeitszeit von **acht Stunden**
- § 3 S. 2 ArbZG: Verlängerung auf bis zu zehn Stunden zulässig, wenn Ausgleich in sechs Monaten bzw. 24 Wochen
- § 7 I Nr. 1 a ArbZG: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig

### Arbeitszeitrichtlinie

- Artikel 6 ArbZ-RL: Wöchentliche Höchstarbeitszeit von **48 Stunden**
- Artikel 18 ArbZ-RL: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig





# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

## Ruhezeiten – Derzeitige Rechtslage

### Arbeitszeitgesetz

- § 5 I ArbZG: Ruhezeit von mindestens **elf Stunden**
- § 5 II, III ArbZG: Sonderfälle für Krankenhäuser etc.
- § 7 I Nr. 3 ArbZG: Kollektivvertragliche Verkürzung um bis zu zwei Stunden zulässig, wenn die *Art der Arbeit* dies erfordert und *Kürzung ausgeglichen* wird

### Arbeitszeitrichtlinie

- Art. 3 ArbZ-RL: Mindestruhezeit von **elf Stunden**
- Art. 18 ArbZ-RL: Kollektivvertragliche Abweichungen zulässig



# Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

## Ruhezeiten – Derzeitige Rechtslage

### Unerheblichkeit kurzfristiger Unterbrechungen (E-Mails lesen/bearbeiten) bereits *de lege lata*?

- *Pro*: Annäherung an Rechtswirklichkeit, vereinzelte Fälle von Unterbrechungen nicht gesundheitsgefährdend
- BAG 13.11.1986 – 6 AZR 567/83 und BAG 26.1.1989 – 6 AZR 566/86 (keine Unterbrechung der Ruhezeiten durch „nicht nennenswerte Arbeitsleistungen“ > Abschließen und Lichtausschalten durch Schulhausmeister; damals noch Wertung der Tätigkeit als Bereitschaftsdienst)
- *Kontra*: Keine Privilegierung, weil Abgrenzbarkeit schwierig (Ausnahme für Gefälligkeiten)



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

### Durchsetzung der *gesetzlichen* Vorgaben („Enforcement“)

#### Aufzeichnungspflichten gem. § 16 II ArbZG

- Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit
- Verzeichnis der AN, die gem. § 7 VII ArbZG in Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben
- uU weitergehende Anordnungen durch Aufsichtsbehörde:  
BayVGH 26.10.2011 – 22 CS 11.1989  
VG Augsburg 18.4.2013 – Au 5 K 11.783



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

---

### Durchsetzung der rechtlichen Vorgaben („Enforcement“)

### Organisationspflicht des AG („Compliance“)

- Pflicht besteht auch bei Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten (Vertrauensarbeitszeit)  
(BAG 6.5.2003 – 1 ABR 13/02)
- Ggf. Pflicht zum Einschreiten (Ermahnung; Abmahnung)
- UU kein Entgeltanspruch wegen rechtlicher Unmöglichkeit (§§ 275, 326 BGB, nicht § 615 BGB),  
(vgl. BAG 5.7.1976 – 5 AZR 264/75; 13.12.2007 – 6 AZR 197/07)

### Arbeitszeiterfassung mittels IKT

- Initiativrecht des Betriebsrats sinnvoll (§ 87 I Nr. 6 BetrVG)
- Zugleich aber: Überwachungspotenzial



## Gegenwärtiger arbeitszeitrechtlicher Rahmen

### Durchsetzung der rechtlichen Vorgaben ( „Enforcement“)

#### Betriebsverfassungsrechtlicher Durchführungsanspruch

- BAG 29.4.2004 – 1 ABR 30/02: AG muss Betrieb so organisieren, dass betriebsverfassungsrechtlich geregelte Arbeitszeitgrenzen (Arbeit nur von 6:00 h bis 19:00 h) eingehalten werden
- ArbG Berlin 22.3.2012 – 54 BV 7072/11:  
Anspruch des BR auf Unterlassung betriebsvereinbarungswidriger Maßnahmen des AG (Entgegennahme von Arbeitsleistungen außerhalb des Buchungsrahmens); strenge Anforderungen (Selbstverpflichtung nicht ausreichend);  
zu streng (so *Matthes*, jurisPR-ArbR 11/2013 Anm. 4)?
- Aber LAG Berlin-Brandenburg 15.5.2014 – 18 TaBV 828/12 (kein Beweis)
- LAG Hessen 3.11.2015 – 16 TaBv 96/15:  
Betriebsverfassungsrechtlicher Durchführungsanspruch:  
Falls Unterrichtung/Ermahnungen der Mitarbeiter nicht ausreichen,  
Zuweisung einer geringeren Arbeitsmenge



## Neue Flexibilitätskompromisse

---

### Betriebliche Ebene

**Telekom:** Seit 2010 Regelung, die Führungskräften empfiehlt, nach Feierabend keine E-Mails an ihre Mitarbeiter zu versenden. Angestellte sind nicht verpflichtet nach Feierabend auf E-Mails zu antworten.

**Evonik:** 2013 Regeln in Kraft gesetzt, die für alle rund 21.000 Mitarbeiter in Deutschland gelten. Es ist ein Erreichbarkeitsrahmen vorgesehen, der zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern individuell in den Teams vereinbart wird. Ein „E-Mail-Tacho“ zeigt, dass das E-Mail-Aufkommen seit der Einführung nachts und am Wochenende deutlich zurückgegangen ist.

**BMW:** Seit Anfang 2014 in Betriebsvereinbarung geregelt, dass alle Mitarbeiter „Mobilarbeit“ unbürokratisch in ihren Arbeitszeitkonten erfassen und ausgleichen können. Außerdem sollen die Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten Zeiten definieren, in denen sie grundsätzlich nicht erreichbar sind.



## Neue Flexibilitätskompromisse

---

### Volkswagen AG:

- Seit 1.8.2011 primär für Beschäftigte im Tarif der Volkswagen AG
- Eine halbe Stunde nach Arbeitsende (18.15 Uhr) schalten sich die Weiterleitungen vom Mailserver auf die Blackberry-Smartphones der Beschäftigten ab
- Eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn (7.00 Uhr) am nächsten Tag leiten die Server Mails wieder weiter.
- 2011: 1.154 Tarifmitarbeiter mit dienstlichem Smartphone

- 2015: Varianten der Synchronisationsunterbrechung im Rahmen der Regelung:

*Blackberry*: 12.100 Nutzer; davon 5.000 im Tarif (Es gibt spezielle Server, die abgeschaltet werden => Nachteil: Zeitzone, Abschaltung nach MEZ)

*iOS Geräte* (Apple iPhone / iPad): 1.800 Nutzer; davon 130 im Tarif (Per Software wird die Synchronisation von eMails bzw. der Zugriff auf dienstliche APP's unterbunden => Vorteil: Zeitzonunabhängig)

*Nutzung als Betriebsmittel* (Schichtbetrieb, Instandhaltung etc.): 24h x 7 Tage online [Begründung erforderlich und wird auf Plausibilität geprüft (PA/BR)]





# Neue Flexibilitätskompromisse

## Bosch – Regelungen:

- Beschäftigte können gelegentlich oder an fest vereinbarten Wochentagen außerhalb des Betriebs arbeiten.
- Mobiles Arbeiten soll grundsätzlich möglich sein, es sei denn die Arbeitsaufgabe lässt dies nicht zu.
- Vorgesetzte, die mobiles Arbeiten in ihrem Bereich ablehnen, müssen dafür stichhaltige Gründe nennen.
- Die konkreten Rahmenbedingungen des mobilen Arbeitens werden zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten vereinbart (Erreichbarkeit, Reaktionszeiten, Pflichtarbeitstage im Betrieb usw.).
- Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist für die Mitarbeiter/innen grundsätzlich freiwillig.
- Die Arbeitszeit außerhalb des Betriebs ist zu erfassen und zu dokumentieren.
- Mobiles Arbeiten dient nicht zur Verlängerung der IRWAZ (individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit).
- Auch bei mobilem Arbeiten sind die regelmäßigen Arbeitstage Montag bis Freitag.
- Der Samstag kann auf freiwilliger Basis als Ausgleich für Freizeit während der Woche benutzt werden.
- Das Arbeitszeitgesetz (z. B. 10 Stunden tägliche Höchstarbeitszeit, 11 Stunden Ruhezeit, Arbeitspausen) und die tariflichen Bestimmungen gelten weiterhin.
- Arbeit an Sonn-, Feier- und Urlaubstagen ist verboten.





## Neue Flexibilitätskompromisse

---

### Bosch – Erfahrungen/Umsetzung und Probleme:

- Nutzung berufsbedingt abhängig 10 –100 % (Sekretariat – IT-Mitarbeiter).
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gelingt besser (Pendler/weite Anreise, Wetter/situationsbedingt, Kinder).
- Mitarbeiter wollen Arbeitszeiterfassung.
- Bisher kein Missbrauch ersichtlich.
- Samstag ist hohes Gut, nur 1 % Nutzung.
- Einhaltung der 11 Std. Ruhezeit.
- Erwartungen des Vorgesetzten orientieren sich am Ergebnis und nicht an der erforderlichen Arbeitszeit.
- Mobiles Arbeiten erfordert Disziplin und ein hohes Maß an Selbstorganisation für Arbeitsprozesse und Pausen.
- Einbindung in betriebliche Prozesse und Veranstaltungen wird beeinträchtigt. Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten kann leiden.
- Arbeitszeiterfassung zuhause ist schwierig und zugleich wichtig – ansonsten droht Entgrenzung der Arbeitszeit.



## Neue Flexibilitätskompromisse

---

### Weißbuch „Arbeiten 4.0“ (November 2016)

#### Vorschlag des BMAS für ein *Wahlarbeitszeitgesetz*

- Wahlrecht des Arbeitnehmers bzgl. Dauer der Arbeitszeit (befristete Teilzeit)
- Erörterungsrecht des Arbeitnehmers bzgl. Lage und Ort der Arbeit
- Konditionierte Abweichungen von Regelungen des ArbZG bzgl. **Tageshöchst Arbeitszeit** (Ausdehnung bis 12 h) und **Ruhezeit** (Absenkung bis 9 h) an max. 2 Tagen pro Woche
  - Tarifvertrag muss Öffnung zulassen
  - Betriebsvereinbarung über Wahlarbeitszeitkonzept (Aufzeichnung der Arbeitszeit, Gefährdungsbeurteilung)
  - Individuelle Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers



## Neue Flexibilitätskompromisse

---

### Gesetzliche Regelung der „ständigen Erreichbarkeit“?

Weißbuch „Arbeiten 4.0: „Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, für ihren Arbeitgeber in der Freizeit erreichbar zu sein. ...  
Kein *gesetzlicher* Handlungsbedarf erkennbar.“

Neue *französische* Regelung (ab 1.1.2017):

Artikel L2242-8 7° Code du Travail:

- Jährliche Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über die Modalitäten des “Rechts auf Nichterreichbarkeit” (“droit à la déconnexion”)
- Beim Fehlen einer Vereinbarung Pflicht des Arbeitgebers zum Aufstellen einer Regelung (nach Stellungnahme des Betriebsrats)



## Neue Flexibilitätskompromisse

---

*Daher:*

- Gesetz kann und sollte Rahmen und Anreize für Verhandlungen der Sozialpartner schaffen
- Mitbestimmungsrecht gem. § 87 I Nr. 3 BetrVG umfasst auch Rufbereitschaft; möglich auch Festlegung äußerer Schranken für Erreichbarkeitszeiten
- Konkrete Regelungen (insbesondere technische Lösungen) praktisch nur auf betrieblicher Ebene möglich
- Möglich aber (zusätzlicher) tarifvertraglicher Rahmen (z.B. Begrenzungen; Korridore für Erreichbarkeitszeiten etc.)



---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**