

Smartphone – Freiheit oder Belastung?

Handy, Smartphone, Tablet & Co. sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Zwei Drittel der Bevölkerung besitzen ein Smartphone und nahezu jeder 14-29-Jährige geht damit ins Internet. Jeder zweite Internetnutzer ist in einem sozialen Netzwerk angemeldet. Ob im Café, auf der Straße oder im Zug: Wir sind ständig überall und für jeden erreichbar. Ein Leben ohne Web kann sich kaum jemand mehr vorstellen. Die ständige Erreichbarkeit und die Möglichkeit, bestimmte berufliche Tätigkeiten dank der modernen Kommunikationsmedien überall auszuüben, sind längst Wirklichkeit in der Arbeitswelt: Schnell mal abends die beruflichen E-Mails zu checken, im Notfall für den Vorgesetzten mobil erreichbar zu sein oder mal ein dienstliches Gespräch zu führen, ist für viele Beschäftigte der Normalfall. Immer mehr Unternehmen nutzen darüber hinaus Social Media, Blogs, Clouds usw. für die interne Kommunikation und ermöglichen so, überall und zu jeder Zeit arbeiten zu können. Viele Tätigkeiten lassen sich nun außerhalb der Arbeitszeiten oder des Büros und ohne die Kolleg(inn)en erledigen. Was von vielen Beschäftigten als neue Freiheit und Flexibilität begriffen wird, weil sich zum Beispiel Arbeit, Familie und Freizeit besser vereinbaren lassen, empfinden andere als Belastung, weil sie die ständige Erreichbarkeit als Stress erleben und sich Arbeits- und private Zeit immer mehr vermischen.

Bislang gibt es nur wenige betriebliche Regelungen für den dienstlichen Umgang mit den mobilen Endgeräten. Auch wenn die Betriebsräte, die Arbeitnehmervertretung im Betrieb, beim Einsatz der Geräte mitbestimmen dürfen, gestalten sich Regelungen, die alle zufriedenstellen, häufig als sehr schwierig.

LEITFRAGEN

- Führt die Nutzung mobiler Endgeräte im Job zu größerer Freiheit und besserer Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben oder verbirgt sich darin nicht auch ein Risiko für Gesundheit und Zufriedenheit?
- Weshalb ist es so schwierig, eine Regelung für diesen Bereich des Arbeitslebens zu finden?

M1 Immer und überall erreichbar?



Fotos: picture-alliance

A1 Beschreiben Sie die beiden Fotos, und stellen Sie dar, welches Lebensgefühl jeweils zum Ausdruck gebracht wird.

M2 Müssen wir ständig erreichbar sein?

Einträge in einem Forum für junge Auszubildende

Eintrag von meridiansea | 22.11.2014, 15.45

ist es bei euch auch so? In meinem ausbildungsbetrieb wird eigentlich erwartet, dass man immer erreichbar ist. es sagt zwar keiner richtig, aber irgendwie wird es vorausgesetzt. ich finde das nicht so schlimm, denn ich gucke ständig meine mails an und beantworte sie. auch am wochenende oder abends. ich glaube schon, dass die bei uns sauer wären, wenn man mal keine mails beantwortet.

Eintrag von anubis | 22.11.2014, 16.00

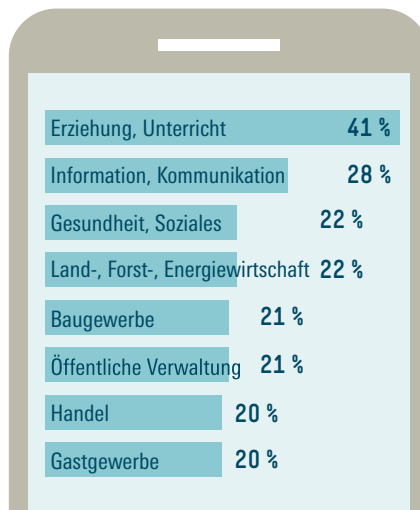
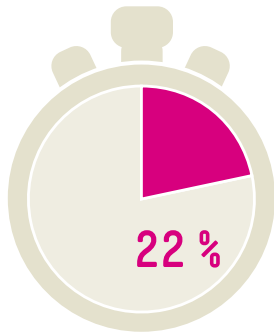
bei uns wird das auf jeden fall erwartet. mich belastet das ganz schön. manchmal habe ich einfach keine lust, meine mails zu lesen und schon gar nicht zu beantworten, abends oder am wochenende. ich machs dann trotzdem, weil ich angst habe, dass ich sonst einen schlechten eindruck mache.

Eintrag von Luzie Vier | 22.11.2014, 16.05

In unserem Unternehmen ist das auch so: Die meisten lesen immer Mails, außer, wenn man mal krank ist. Offiziell wird das nicht erwartet, aber es macht trotzdem jeder. Ich bin mir gar nicht sicher, ob das überhaupt erlaubt ist. Weiß das jemand? Eigentlich möchte ich das gar nicht. Außerdem brauche ich meinen Feierabend.

M3 Jeder Fünfte ständig erreichbar

Per E-Mail oder Telefon in der Freizeit erreichbar zu sein wird häufig erwartet von ...



DGB-Index Gute Arbeit 2016 | Böckler Impuls 3/2017

Hans Böckler
Stiftung

A2 Erarbeiten Sie aus den Foreneinträgen in M2, wie die Forenmitglieder zur Frage der ständigen Erreichbarkeit stehen. Formulieren Sie dann, worin Ihrer Meinung nach das Problem dieser Praxis besteht.

A3 a) Werten Sie die Grafik M3 aus und nennen Sie mögliche Gründe, weshalb Beschäftigte auch außerhalb ihrer Arbeitszeit dienstliche E-Mails lesen.

b) Im Zusammenhang mit dem Thema der ständigen Erreichbarkeit wird immer wieder von der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben gesprochen. Erklären Sie, was man darunter verstehen kann.

M4 Was sagt das Arbeitsrecht dazu?

Interview der Zeitschrift „Markt und Mittelstand“ (MuM) mit der Rechtsanwältin und Arbeitsrechtsexpertin Karin Vossen

[...] **MuM:** Was sagt denn das Arbeitsschutzgesetz zur ständigen Erreichbarkeit?

Vossen: Es gibt das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz. Das Arbeitszeitgesetz sagt klar aus, dass eine Arbeitszeit von acht Stunden grundsätzlich nicht überschritten werden darf. Nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit ist ferner eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben. Diese Ruhezeit kann um bis zu eine Stunde in Ausnahmefällen und innerhalb eines gewissen Zeitrahmens verkürzt werden. Dann muss allerdings eine andere Ruhezeit des Arbeitnehmers verlängert werden.

Ruhezeit bedeutet also: nicht erreichbar sein und keine E-Mails beantworten?

Grundsätzlich schon. Auch eine bloße Rufbereitschaft ohne tatsächliche Inanspruchnahme gilt als Ruhezeit. Ein Bereitschaftsdienst dagegen – wie beispielsweise bei Ärzten, die im Krankenhaus anwesend sein müssen – gilt nicht als Ruhezeit, sondern als Arbeitszeit. Sowohl Rufbereitschaft als auch Bereitschaftsdienst müssen arbeitsrechtlich konform [angepasst] gestaltet werden.

Das ist aber in Unternehmen nicht so klar geregelt. Evtl. könnte ja gemeint sein, dass es viele Arbeitsverträge gibt, in denen steht, dass Arbeitszeit am Wochenende oder nachts angeordnet werden kann. Und dass diese dann auch schon mit dem allgemeinen monatlichen Salär [Gehalt] abgegolten ist. Daraus ließe sich vielleicht eine Rechtfertigung des Arbeitgebers konstruieren, dass auch eine gewisse Bereitschaft bezüglich E-Mails erwartet werden kann.

Im Hinblick auf die Entlohnung wird diese Klausel vor Arbeitsgerichten schon lange nicht mehr ohne weiteres akzeptiert. [...] In jedem Fall stehen Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz über den Arbeitsverträgen und im Arbeitszeitgesetz ist die Länge der Arbeitszeit klar geregelt. [...]

Doris Hülsbömer, Kein Strafenkatalog im Arbeitsschutzgesetz, 12.6.2012 © Alle Rechte vorbehalten. Frankfurt Business Media GmbH, www.marktundmittelstand.de

A4 Formulieren Sie in Ihren eigenen Worten, wie die Frage der ständigen Erreichbarkeit durch das Arbeitsrecht geregelt ist (M4).

M5 Stressfaktor Smartphone?



picture-alliance

1 a] Jedes Handy-Klingeln stresst und jede E-Mail fordert Aufmerksamkeit. Und der menschliche Körper reagiert auf jede E-Mail gleich, weiß Professor Rüdiger Trimpop von der Universität Jena: Immer läuft
5 im Körper eine kleine Alarmreaktion ab. Dabei ist es dem Arbeitswissenschaftler zufolge egal, ob die Nachricht eine positive oder eine negative ist. Daher braucht der Körper Erholungsphasen. „Wann immer ich keine Pausen habe, wird der Organismus auf Dauer krank. Und wann immer die Menschen das Gefühl haben, ständig erreichbar sein zu müssen, rauben sie dem Körper die Erholungsmöglichkeit.“ [...] Der Arbeitspsychologe Trimpop ist sich sicher, „Tablet-Computer, Smartphones und Webplattformen verschärfen
10 heute den Stress“. Sie dienen dazu, Arbeit zu vermitteln. Es entstehe der Anspruch zu arbeiten und zwar sofort – und zwar an dem Thema, das man zuvor per Mail verschickt hat. „Das, was manchmal hilfreich ist, wird auf Dauer ein massiver Stressor.“

20 Anja Neubert, MDR.de, E-Mail-Flut und Handy-Klingeln: 300 Mal Alarm am Tag, Mai 2011

25 b] Die Psychologen Barbara Pangert und Heinz Schüpbach von der Universität Freiburg wollten es ganz genau wissen und werteten dazu 23 internationale Untersuchungen aus.

Wie wirkt es sich auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Arbeitnehmern aus, wenn sie auch in der
30 Freizeit ständig aufs Smartphone schießen, um keine Nachricht aus dem Büro zu verpassen? Auf den ersten Blick ist der Zusammenhang eindeutig: Nach einer Untersuchung der Deutschen Angestellten Krankenkasse haben Arbeitnehmer, die in hohem Maße
35 erreichbar sein müssen, häufiger Depressionen als andere. [...] Allerdings ist es oft schwierig zu sagen, inwieweit gesundheitliche Beeinträchtigungen aus-

Fortsetzung S. 4

schließlich auf den Faktor Erreichbarkeit zurückgehen. Denn häufig kommen viele Stressfaktoren zusammen. Wer zum Beispiel oft Arbeit mit nach Hause nimmt, steht in der – vermeintlich – freien Zeit auch häufig in Mail-Kontakt mit der Firma.

Zumindest einige der ausgewerteten Studien sind jedoch so angelegt, dass sich die Folgen ständiger oder häufiger Erreichbarkeit mithilfe statistischer Verfahren isolieren lassen. In diesen Untersuchungen wird [...] deutlich: Je höher die arbeitsbezogene Erreichbarkeit ist, „desto stärker sind Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben ausgeprägt“. Je nach Studie könne man „von einem kleinen bis starken Effekt sprechen“. Dies gilt unabhängig von beruflicher Position, Karriereambitionen, Arbeitsbelastung und Arbeitszeitarrangements der Betroffenen. Trotzdem gibt es eine Reihe von Einflussgrößen, die den Negativ-Effekt weiter verstärken: Wer unter extremem Druck steht, nur geringe Entscheidungsspielräume hat, leidet besonders darunter, auch Teile des Privatlebens noch in Hab-Acht-Stellung verbringen zu müssen.

„Je ausgeprägter die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, desto eher berichten die Beschäftigten von Stress, Burnout und Nicht-Abschalten nach der Arbeit“, schreiben Pangert und Schüpbach. Zudem hätten einige Untersuchungen negative Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Engagement ermittelt. Aus Sicht der Arbeitnehmer positive Folgen der neuen technischen Möglichkeiten fanden die Forscher kaum. „In den vorhandenen Studien zeigt sich kein oder wenn dann nur ein kleiner Zusammenhang zwischen Erreichbarkeit und Bereicherungen des Privatlebens.“

Stressfaktor Smartphone, Böckler Impuls 20/2013

M6 Mobile Arbeit ist nicht immer geregelt

1 [...] Die Betriebsräte haben beim Einsatz mobiler Endgeräte ein Wort mitzureden: Er unterliegt der Mitbestimmung. Bei der Regelung der mobilen Arbeit machen die Betriebsräte aber eine neue Erfahrung – jedenfalls dann, wenn sie die Nutzung zeitlich einschränken wollen. Oft müssen sie dann nicht nur gegenüber der Unternehmensleitung argumentieren, auch viele Beschäftigte sehen Einschränkungen der mobilen Arbeit höchst kritisch. [...] Eines der Unternehmen, das bereits über ein Modell gegen ausufernde Arbeitszeiten verfügt, ist die Volkswagen AG. Seit 2011 herrscht zwischen 18.15 Uhr am Abend und 7 Uhr morgens Funkstille in den E-Mail-Posteingängen vieler betrieblicher Smartphones. Der Betriebsrat setzte in einer Betriebsvereinbarung einen nächtlichen E-Mail-Stopp für die über 3000 Tarifangestellten durch, die ein dienstliches Smartphone besitzen – eine winzige Minderheit der weltweit 550 000 Mitarbeiter. Der Server leitet in dieser Zeit für sie eingehende E-Mails nicht auf die Smartphones weiter. Angerufen werden können die Mitarbeiter gleichwohl dennoch. Einen anderen Weg geht die Firma Daimler. Die Mitarbeiter können während ihres Urlaubs in ihrem E-Mail-Programm einen Abwesenheitsagenten aktivieren. Eingehende E-Mails wandern dann in den Papierkorb, der Sender erhält einen Hinweis auf die Urlaubsvertretung. Allerdings ist es dem Einzelnen überlassen, ob er den Papierkorb aktiviert. [...] Mit starren Regelungen, so viel ist sicher, entfacht man wenig Begeisterung. Mehr Erfolg versprechen Lösungen, die individuell konfigurierbar, aber vom Betriebsrat abgesegnet sind. [...]

Marc von Lüpke, Immer und überall, Magazin Mitbestimmung 12/2013, S. 35f.

A5 a) Erklären Sie, wie der menschliche Körper auf den Eingang von E-Mails oder das Handyklingeln reagiert und inwieweit sich die ständige dienstliche Erreichbarkeit als Gesundheitsrisiko erweisen kann.

b) Erläutern Sie, weshalb es schwierig ist, den Faktor ständige Erreichbarkeit als Stressauslöser eindeutig zu bestimmen.

A6 Wie sieht es bei Ihnen selbst aus? Haben Sie auch manchmal das Gefühl, dass Ihr Smartphone oder Handy „nervt“? Berichten Sie.

M7 Recht auf Unerreichbarkeit

1 Auch BMW tritt nun bei der ständigen Erreichbarkeit der Mitarbeiter auf die Bremse. Eine neue Betriebsvereinbarung sieht dazu zweierlei vor: Erstens kann jeder mit seinem Vorgesetzten Zeiten festlegen, in denen er zu Hause erreichbar ist. Zweitens – und das ist ungewöhnlich – können mobile Tätigkeiten in der Freizeit im Stundenkonto erfasst werden. Damit wird aus „mal eben schnell die Mails checken“ eine handfeste Überstunde, die man absummeln kann. Die zusätzliche Zeit wird einfach auf einer eigenen Seite im Intranet eingetragen.

SPIEGEL ONLINE, Matthias Kaufmann, 17.2.2014, www.spiegel.de/karriere/berufsleben/erreichbar-nach-dienstschluss-massnahmen-der-konzerne-a-954029.html



© vektorisiert - Fotolia.com

A7 Erarbeiten Sie die Regelungen zur Erreichbarkeit, die bei Daimler, Volkswagen bzw. BMW getroffen wurden (M6, M7). Diskutieren Sie die jeweiligen Vor- und Nachteile für die Beschäftigten.

M8 Rollenspiel: Immer erreichbar? Soll in der HELP-GmbH eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden?

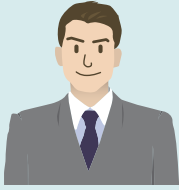
1 Die HELP-GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen, das die Buchhaltung für kleinere Firmen und Handwerksbetriebe ausführt, aber auch IT-Service und vielfältige Leistungen rund um die Computernetzwerke und die Software ihrer Kund(inn)en anbietet. 62 Beschäftigte hat die HELP-GmbH zurzeit. In der letzten Zeit gibt es in der Firma immer häufiger Diskussionen darüber, ob die Angestellten auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein sollen bzw. dürfen. Insbesondere die jüngeren Angestellten im IT-Bereich sind der Meinung selbst entscheiden zu können, wann und wo sie mit den Kund(inn)en und Kolleg(inn)en Kontakt halten. Die älteren Kolleg(inn)en in der Abteilung Buchhaltung/Steuerberatung wollen das Smartphone, das ihnen für dienstliche Kontakte und zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt wird, nach Feierabend eigentlich lieber abschalten. Es hat auch schon viel Streit innerhalb der Belegschaft in dieser Frage gegeben. Im Betriebsrat, dem zwei Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeiter angehören, wird darüber beraten, ob man eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen soll, um die Frage der ständigen Erreichbarkeit einheitlich für alle Beschäftigten zu regeln.

25 Spielen Sie die Betriebsratssitzung im Rollenspiel nach. Erarbeiten Sie dazu zunächst die Positionen der einzelnen Betriebsratsmitglieder anhand der Rollenprofile. Wählen Sie dann eine Rolle aus und entwickeln Sie diese Rolle weiter. Notieren Sie sich 30 Argumente, die Sie in der Sitzung vorbringen möch-

ten. Der Betriebsratsvorsitzende leitet das Gespräch. Tauschen Sie die Argumente aus und kommen Sie zu einer Entscheidung: Soll alles so bleiben, wie es ist? Oder soll es künftig in der HELP-GmbH eine Betriebsvereinbarung geben, die die Frage der Erreichbarkeit für alle Mitarbeiter/innen verbindlich regelt? Wie sollte diese Regelung dann aussehen? Argumentationshilfen finden Sie in den voranstehenden Materialien. Bitte beachten Sie, dass Sie als Betriebsräte nicht Ihre eigenen, sondern die Interessen Ihrer Kolleg(inn)en gegenüber dem Arbeitgeber vertreten.

Fortsetzung S. 6

Mitglieder des Betriebsrats:



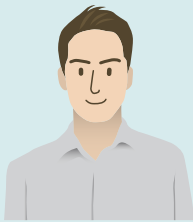
Thomas Ernst

Thomas Ernst (52) arbeitet in der Abteilung Buchhaltung/Steuerberatung und ist seit nunmehr zehn Jahren Betriebsratsvorsitzender. Er genießt das uneingeschränkte Vertrauen der gesamten Belegschaft, weil er schon viel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreicht hat. In der Frage der ständigen Erreichbarkeit ist er noch nicht entschieden. Er hat großes Verständnis für seine Abteilungskolleg(inn)en, die nach Feierabend auch wirklich Feierabend haben möchten. Ihm selbst ist seine Freizeit, die er mit seiner Frau und manchmal auch mit Kindern und Enkeln, aber auch gerne mit Freunden verbringt, „heilig“.



Katharina Maier

Katharina Maier (55) ist die „gute Seele“ des Unternehmens. Seit vielen Jahren geschieden, lebt sie alleine. Sie ist schon seit 25 Jahren Sekretärin des Chefs, der sie hin und wieder auch schon einmal zuhause anruft oder ihr am Wochenende eine SMS schreibt, wenn es „brennt“. Frau Maier macht das nichts aus. Häufig schaut sie bereits am Sonntagnachmittag in ihr Postfach und arbeitet schon einige Mails ab, damit der Schock am Montagmorgen nicht so groß ist. Katharina Maier kann beide Seiten verstehen: die Kolleg(inn)en, die außerhalb des Büros ihre Ruhe haben möchten, und diejenigen, denen der Kontakt zu den Kund(inn)en auch außerhalb der regulären Arbeitszeit nichts ausmacht.



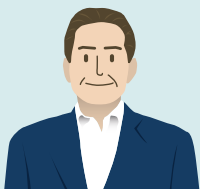
Danijel Novak

Danijel Novak (31) ist Single und als Fachinformatiker in der Abteilung „IT-Lösungen“ tätig. Er kann gar nicht verstehen, weshalb die Belegschaft in der Frage der Erreichbarkeit gespalten ist. In dem Unternehmen, in dem er zuvor tätig war, gab es weder feste Arbeitszeiten noch die Pflicht im Büro zu arbeiten. Seinem alten Arbeitgeber war es nur wichtig, dass die Arbeit erledigt wurde und es keine Beschwerden gab. Einmal in der Woche war Teambesprechung im Büro, aber sonst war Danijel mit Smartphone und Laptop völlig unabhängig. Und wenn er dann doch einmal im Büro arbeiten wollte oder musste, dann hat er im Desk-Sharing-Bereich immer einen freien Schreibtisch gefunden. Leider musste sein letzter Arbeitgeber Konkurs anmelden. Deshalb arbeitet er jetzt bei HELP, wo er seine alte Freiheit gerne wieder zurück hätte, die er so vermisst.



Theresa Fiedler

Theresa Fiedler (28) ist Single und als IT-System-Kauffrau viel im Außendienst tätig, da sie die Kund(inn)en bei der Anschaffung neuer Software und Computer berät. Sie muss deshalb gut für die Kund(inn)en und die Kolleg(inn)en erreichbar sein. Dass dies zunehmend auch am Wochenende oder abends geschieht, stört sie eigentlich nicht. Auch ihre Freundinnen und Freunde schielen immer mal wieder aufs Smartphone und führen auch das eine oder andere dienstliche Gespräch, wenn sie sich treffen. Theresa genießt die Flexibilität, die ihr Smartphone, Tablet und Notebook ermöglichen, denn sie ist gerne unterwegs, reist viel und kann Privates und Berufliches so viel besser vereinbaren.



Christoph Sauer

Christoph Sauer (56) ist zunehmend genervt und gestresst. Er ist als Steuerberater „ein alter Hase“ im Unternehmen. Er ist es eigentlich gewohnt, dass die Kund(inn)en einen Termin vereinbaren und ihn im Büro aufsuchen. In der letzten Zeit kommt es immer häufiger vor, dass sich Kund(inn)en, aber auch schon mal der Chef abends oder am Wochenende melden. „Ich habe da mal eine kurze Frage.“ Diesen Satz kann Christoph Sauer nicht mehr hören. Als hätte das nicht Zeit bis zum nächsten Arbeitstag. Diese „Entgrenzung“ der Arbeit bereitet ihm immer mehr Sorge und Stress, aber er traut sich nicht, das Smartphone beim Verlassen der Firma einfach abzustellen. Seine beruflichen Mails liest und beantwortet er auch am Wochenende schon mal privat, weil es einfach immer mehr werden. „Früher war der Sonntag besser: lange schlafen, lange frühstücken, auf dem Sofa räkeln und lesen und der Montag war ganz weit weg“, sagt Christoph Sauer gerne.

M9 IG Metall-Chef fordert Regelungen gegen Mails nach Feierabend

1 Der neue IG-Metall-Chef Detlef Wetzel will SMS und E-Mails vom Chef nach Feierabend per Vorschrift unterbinden. „Die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer rund um die Uhr erreichbar sind“, sagte Wetzel im Interview mit der „Bild“-Zeitung. „Die neue Koalition muss hier strenge Regeln gegen Stress im Job und zu Hause vereinbaren.“ Es sei „unzumutbar“, dass immer mehr Beschäftigte nach Feierabend und an Wochenenden E-Mails oder SMS von Vorgesetzten bekommen.

Dem Arbeitgeberverband BDA zufolge haben die Unternehmen ihre Hausaufgaben bereits gemacht: „Die deutschen Arbeitgeber gehen verantwortungsvoll mit Arbeitszeit und Freizeit ihrer Mitarbeiter um. 15 Kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, ständig erreichbar zu sein“, teilte der BDA mit. Der Verband warnte vor strengen Gesetzen zur Erreichbarkeit nach Feierabend: „Engagement und Leistungsbereitschaft sollten nicht zwangsweise eingeschränkt werden.“ [...]

IG Metall-Chef fordert Regelungen gegen E-Mails nach Feierabend, dpa, 29.11.2013

M10 Franzosen dürfen nach Feierabend abschalten

1 Frankreich gesteht Arbeitnehmern grundsätzlich zu, Kommunikationsmittel wie Smartphones für berufliche Zwecke nach Feierabend abzuschalten. Im Arbeitsrecht gilt seit 1. Januar 2017 erstmals eine neue Bestimmung für Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern. Die Regelung erlaubt es Beschäftigten, berufliche E-Mails und Telefonate außerhalb der Arbeitszeiten zu ignorieren. In welchem Umfang die Unternehmen das „Recht auf Abschalten“ verankern, soll zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt werden. Laut einer Studie nutzen 37 Prozent der befragten Angestellten ihre beruflichen Kommunikationsmittel auch nach Feierabend oder am Wochenende.

dpa, 2.1.2017

A8 a) Nennen Sie die Vor- und Nachteile, die sich aus der neuen gesetzlichen Regelung in Frankreich für die Beschäftigten bzw. die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ergeben.
b) Diskutieren Sie, ob Sie eine solche Regelung auch in Deutschland für wünschenswert halten.

ERKLÄRUNGEN

Das **Arbeitsrecht** soll alle abhängig Beschäftigten gesetzlich schützen. Es umfasst eine Vielzahl von einzelnen Rechtsbereichen: Jugendschutz, Kündigungsschutz, Mutterschutz, **Arbeitsschutz** und **Arbeitszeit**. So ist zum Beispiel auch die Höhe des jährlichen Mindesturlaubs gesetzlich geregelt. Wenn sich die Beschäftigten ungerecht behandelt fühlen, können sie ihr Recht vor einem **Arbeitsgericht** einklagen. Man unterscheidet zwischen dem Individualarbeitsrecht (Regelungen zwischen dem / der einzelnen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in) und dem Kollektivarbeitsrecht (Regelungen zwischen Betriebsräten / Gewerkschaften auf der einen und den Unternehmern / Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite). So werden

Tarifverträge kollektiv (gemeinschaftlich) zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden für ein ganz bestimmtes Tarifgebiet abgeschlossen. Sie regeln z. B. die Höhe des Lohns / Gehalts oder die Anzahl der Urlaubstage, wenn diese über die gesetzliche Höhe hinausgehen, und die Arbeitszeit.

Die Mitarbeiter/innen eines Betriebes ab fünf Beschäftigten dürfen einen **Betriebsrat** wählen. Dieser vertritt die Interessen aller Arbeiter/innen und Angestellten in diesem Betrieb. Dazu überwacht er die Einhaltung von Unfall- und Gesundheitsvorschriften, kann mitbestimmen, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet, wie die Pausen geregelt sind und wann Urlaub genommen

wird. Bei der Einstellung oder Entlassung von Beschäftigten muss der Betriebsrat angehört werden. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Im öffentlichen Dienst (z. B. Stadtverwaltung, Ministerien, staatliche Betriebe) heißt der Betriebsrat **Personalrat**.

Eine **Betriebsvereinbarung** ist ein Vertrag. Dort legen der Betriebsrat und die Geschäftsleitung Regeln für alltägliche Angelegenheiten des Arbeitslebens fest, die nicht im Tarifvertrag geregelt sind: so z. B. die Lage der täglichen Arbeitszeit oder die Bereitstellung von Sozialeinrichtungen (Kantine, Aufenthaltsräume).

Querverweis: TH Arbeitswelt, UE Mitbestimmung, UE Tarifvertrag, UE Industrie 4.0, TH Mitbestimmung, [Dossier Mitbestimmung](#)