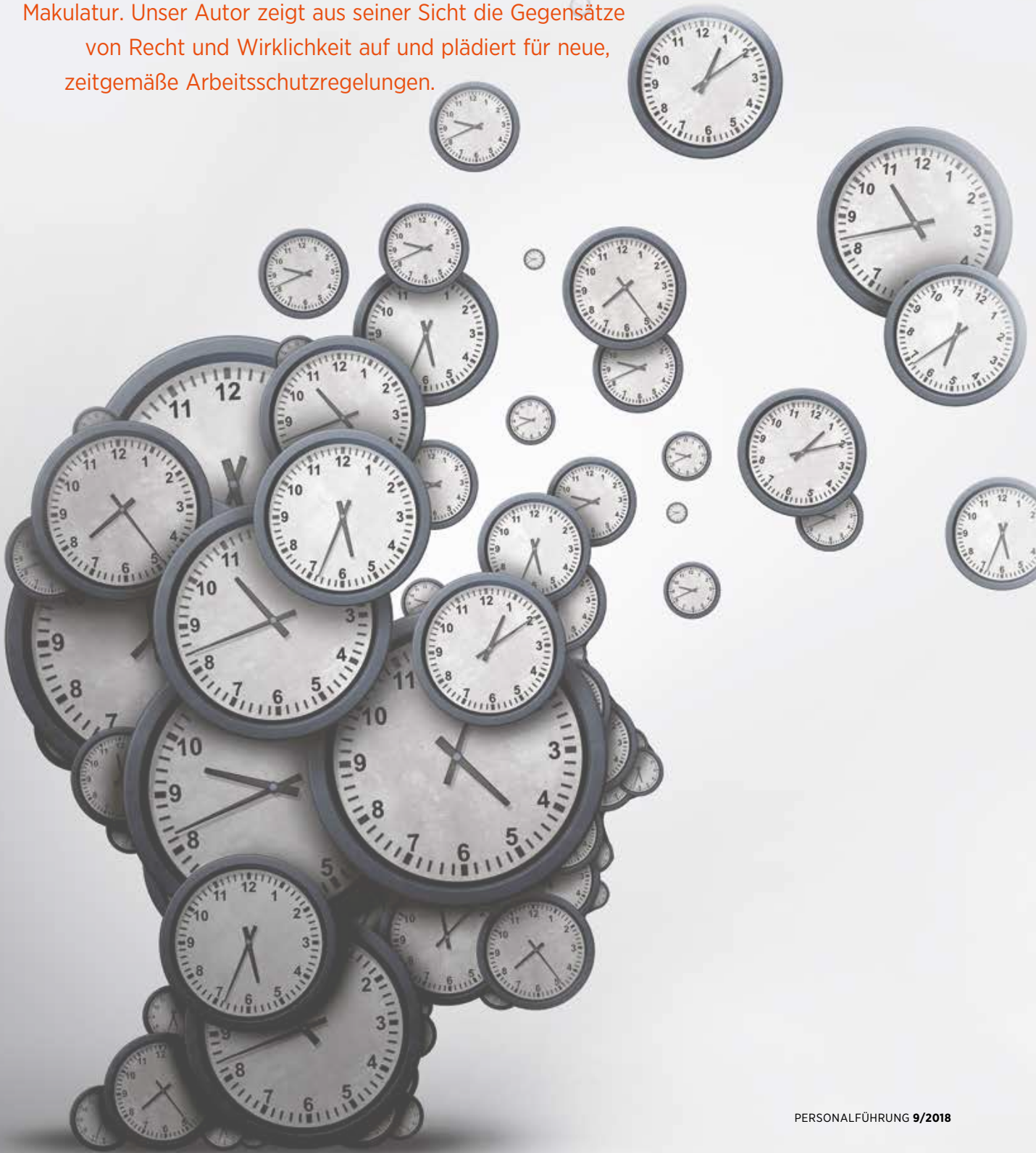


Recht und *Wirklichkeit* in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung

In der neuen Arbeitswelt kommt das alte Arbeitszeitgesetz an seine Grenzen.

Flexibilität: Was sich in der Theorie gut anhört, ist in der Praxis doch oft nur Makulatur. Unser Autor zeigt aus seiner Sicht die Gegensätze von Recht und Wirklichkeit auf und plädiert für neue, zeitgemäße Arbeitsschutzregelungen.





Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeit sorgt derzeit für Aufregung. Demnach ist die Rufbereitschaft, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt, und während der er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten, als „Bereitschaftszeit“ anzusehen (EuGH 21.2.2018 Az C-518/15). Dies ist insofern von großer Bedeutung, als dass Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt, Rufbereitschaft jedoch nicht.

Von Bedeutung ist die Entscheidung aber auch deshalb, da sie die ohnehin schon eingeschränkten Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung neuerlich begrenzt. Zwar weist der Gerichtshof darauf hin, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, in ihrem jeweiligen nationalen Recht Regelungen zu treffen, die günstigere Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer vorsehen als die in der Richtlinie festgelegten. Das ändert aber nichts daran, dass wir im Prinzip mit einem Arbeitszeitrecht leben (müssen), das mit Aktualität so viel zu tun hat, wie Beleuchtungsanlagen mit Kienspänen. Man könnte dem entgegenhalten, dass das Arbeitszeitgesetz vom 6.6.1994 doch ganz „modern“ ist, doch handelt es sich letztlich um die unveränderte Adaption der Arbeitszeitordnung vom 1.1.1924. Arbeitsschutz ist elementar, das sollte nicht in Frage gestellt werden. Und der Gesetzgeber aus den 1920er-Jahren kann gut verstanden werden. Die Fließbandarbeit war erfunden, und wer das Bild von Sir Charles Chaplin in seinem berühmten Film „Modern Times“ vor Augen hat, versteht auch sofort die restriktiven Arbeitszeitregelungen. Damals war Arbeit eben schlicht Knochenarbeit, teil-

weise im Akkord mit heute unbegreiflich hohen Taktzahlen, ohne Verteilzeiten oder Gruppenarbeit. Die Arbeitswoche umfasste in der Tat 50 Stunden, und die Arbeiter mussten mit zwei oder drei Wochen Urlaub im Jahr auskommen.

NEUE ARBEITSFORMEN TREFFEN AUF ALTES ARBEITSZEITGESETZ

Die Zeiten, in denen Arbeitsleistung nur am Arbeitsplatz erbracht werden konnte, sind vorbei. Physische Anstrengung und Schwer(st)arbeit sind vielerorts Wissensarbeit und eher psychischer Anspannung gewichen. Und wo dies noch nicht Realität ist, wird es doch recht bald Einzug halten – auch in die Produktionen, dank „collaborative robotics“, „remote-control“ und vielem mehr. Was zunächst noch bleiben wird, sind persönliche Dienstleistungen. Wir arbeiten nicht mehr, und vielleicht auch nicht weniger (selbst wenn in großen Tarifbereichen eine 35-Stunden-Woche gilt), nicht wirklich leichter, aber eben auch nicht schwerer, vor allem aber eines: ganz, ganz anders! Und andere Arbeit verlangt nach anderen Arbeitsschutzregelungen. Statt feststehender längerer Pausen empfehlen Arbeitsmediziner mittlerweile zum Beispiel, den Mitarbeitern „power breaks“ oder „power nappings“ einzuräumen. Wissensarbeit erfolgt zum großen Teil über Kommunikation – es ist kaum differenzierbar, was dabei (noch) dienstlich ist oder (schon) privat.

Nach einer neueren Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und Xing wird deutlich, dass produktive Leistungen keinesfalls immer und nur unter dem Weisungsrecht des Arbeitgebers entstehen. Wenn zwei Drittel der Befragten dieser

Studie bestätigen, dass sie die Arbeit außerhalb von „Raum und Zeit“ des regulären Bürobetriebes erledigen können, und mehr als die Hälfte bereits heute keine festen Arbeitszeiten aufweist, ist das auch mehr als ein Zeichen. Auch interessant an dieser Studie: nahezu 60 Prozent der Befragten geben an, sich zumindest gedanklich in der Freizeit mit Vorgängen zu befassen, die der beruflichen Sphäre zuzurechnen sind. Abgesehen davon, dass sich dies dem gesetzgeberischen Wunsch, dass Arbeitszeit „absolut“ messbar ist (wie z. B. in der Aufzeichnungspflicht des § 16 Abs. 2 ArbZG ausgedrückt) widersetzt, ist vor allem eines zu beobachten: Die Gedanken sind oft freiwillig auch in der Freizeit bei der Arbeit.

ENGMASCHIGES ARBEITSZEITREGIME

Wenn wir von einer ganzen Reihe von Sonderregelungen und denkbaren Ausnahmeregelungen absehen, beispielsweise für Chefärzte, den liturgischen Dienst oder Angestellte im Krankenhaus oder an der Messe sowie von den schutzlosen leitenden Angestellten und den rund 1,4 Millionen schutzlosen Selbstständigen, gilt gemeinhin ein straffes, engmaschiges Arbeitszeitregime:

- Je Werktag acht Stunden, höchstens zehn Stunden (aber der Ausgleich auf acht Stunden muss innerhalb von 24 Wochen erreicht werden);
- nach / vor der Arbeit elf Stunden Ruhezeit (die tariflich auf neun Stunden reduziert werden kann, wenn wieder ein Ausgleich auf elf Stunden erfolgt);
- im Voraus feststehende Pausen von 30 beziehungsweise 45 Minuten (bei mehr als sechs beziehungsweise neun Stunden täglicher Arbeitszeit).

Dies steht im krassen Gegensatz zu dem, was heute in der Unternehmenspraxis ge-

DER AUTOR



ALEXANDER R. ZUMKELLER ▶ Rechtsanwalt, MBA, Wirtschaftsmediator und Präsident des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU)

fordert wird: Die Beschäftigten selbst sind es, die sich mehr Freiräume nicht nur wünschen, sondern diese auch vermehrt einfordern – und sie sich nehmen! Viele Arbeitnehmer finden es beispielsweise erholbarer, spät am Abend noch ein paar E-Mails zu beantworten, statt morgens bei „Arbeitsbeginn“ eine ellenlange E-Mail Liste abarbeiten zu müssen. Und warum nicht eine halbe Stunde später ins Büro gehen, wenn man am Abend vorher schon einiges erledigt hat? Viele Beschäftigte nutzen die technischen Möglichkeiten zur orts- und zeitunabhängigen Arbeit. So werden in den letzten beiden Urlaubstagen schon mal E-Mails weggearbeitet, um am ersten Arbeitstag nach dem Urlaub entspannter starten zu können. Für viele ist das die Erstreckung des Erholungswerts noch ein paar Tage in die Arbeit hinein.

Ebenfalls Alltag ist ein unerwarteter Stau auf der Rückreise von einer Dienstreise, womit sich die Fahrzeit erheblich verlängert. Wer sucht dann nach zehn Stunden am Straßenrand nach einer elfstündigen Ruhepause? Dann doch lieber noch eine halbe Stunde weiterfahren um nach Hause zu kommen! Nicht ernstlich wird jemand bestreiten können, dass die Erholung im eigenen Bett, selbst wenn sie 30 Minuten „verspätet“ stattfindet, einen höheren Wert hätte, als die im Autositz am Straßenrand. Ein weiteres Beispiel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt, wie Wirklichkeit und Gesetz auseinanderklaffen: Ein Vater oder eine Mutter gönnt sich eine ausgedehnte Pause, etwa mit den Kindern im Freibad, am Mittag zwischen 11 und 17 Uhr. Zuvor hat er oder sie von 7 bis 10:30 Uhr gearbeitet, anschließend wird wieder von 18 bis 22 Uhr gearbeitet. Zum nächsten Arbeitstag müsste nun eine elfstündige Ruhezeit eingehalten werden. Vater oder Mutter darf (!) also nicht vor 9 Uhr wieder arbeiten. Es ist nicht konsequent, nach „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu rufen, sie aber nicht gesetzlich zu legitimieren.

LANGZEITKONTEN ALS FLEXIBILISIERUNGSTRUMENT?

Stark im Kommen und propagiert als Flexibilisierungsinstrument sind Langzeitkonten. Es ist prinzipiell eine gute Idee, Zeit ansammeln zu können und diese nach Bedarf abrufen zu können. Aber es ist alles andere als ein einfaches Instrument: Der Gesetzgeber hat mit den gesetzlichen Regelungen zu Wertguthaben (§§ 7b ff. SGB IV) ein Monstrum geschaffen, das gut gemeint ist (Insolvenzversicherung), aber sehr schwer handhabbar. Die Implementierung kann hier etliche Monate in Anspruch nehmen. Und vieles ist zu bedenken:

- Bis drei Monate Freistellung sind keine Wertguthaben erforderlich;
- Entnahme nach Angemessenheitsregelung 70 Prozent bis 130 Prozent;
- Zweckvereinbarung;
- Umrechnung Arbeitszeit in Entgelt;
- Kurzarbeitsfestigkeit.

Aber auch die Nutzung einer solchen Regelung – für Sabbaticals, vorzeitigen Ruhestand, längere Teilzeitarbeit mit Aufstockung, Familienpflege oder Qualifizierung – bedarf zunächst der Befüllung. Hat ein Beschäftigter eine 40-Stunden-Woche, können „dauerhaft“ nur maximal acht Stunden wöchentliche Mehrarbeit dem Konto zugeführt werden. Denn nach dem Arbeitszeitgesetz sind im Durchschnitt von 24 Wochen nur maximal 48 Stunden Arbeitszeit pro Woche erlaubt.

In einem Jahr hat er – sammelt er jede Woche acht Überstunden – dann rund 350 Stunden angesammelt. Für sechs Monate Freistellung bei vollem Entgelt würde er aber mindestens 1 044 Stunden benötigen (mindestens, weil das Guthaben bei Entnahme ja wieder in Zeit umgerechnet wird – bis dahin aber vermutlich das Entgelt angestiegen ist), also muss er um die drei Jahre hart „ansparen“. Realistischer sind allerdings Befüllungszeiträume von etlichen Jahren mehr, denn kaum jemand

wird jede Woche regelmäßig acht Stunden zuführen können. Allenfalls durch intelligente Kombinationen von befristeter Teilzeit mit Wertguthabenkonten gelangt man zügiger zu namhaften Freizeitentnahmen – was wieder nicht nur „um die Ecke denken“ erfordert, sondern auch komplizierte und komplexe Regelungen wie auch Administration.

Privatleben ist heute häufig stressiger als Arbeit: Haben Sie schon einmal versucht, mit einem Rentner einen Termin zu bekommen? Psychische Gefährdung kommt nicht (nur) von der Arbeit, sondern mehr denn je aus dem Privatleben (zu viele können ihr Privatleben schon nur noch mit einem – natürlich elektronischen – Kalender in den Griff bekommen). Das macht es nicht leichter, das ist richtig, aber so langsam muss die Erkenntnis den Gesetzgeber erreichen, dass ein One-fits-all-Gesetz von vor 100 Jahren heute nicht mehr wirken kann. Der Minister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, fährt vermutlich auch nicht mit der Pferdedroschke ins Amt, lässt sich da vom „Fräulein vom Amt“ verbinden und lässt in einer Schreibstube neue Gesetzesentwürfe schreiben. Er wird vermutlich, wie alle seine Vorgängerinnen und Vorgänger auch, keine elf Stunden Ruhezeit einhalten (ob es seine persönlichen Referenten können, wäre zu untersuchen). Ja, es ist so wie die Urheber der Studie schlussfolgern: „Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Form ist nicht zeitgemäß“.

Ein paar gesetzliche Experimentierklauseln, der Versuch eines Homeoffice-Anspruchs und Vollzeitrückkehransprüche sowie halberhitzige Zusagen der Stärkung von Bedürfnissen der Familie im GroKo-Vertrag ändern daran nichts. Nicht nur die Beschäftigten, auch die Unternehmen haben Interesse an Flexibilisierung. Denn ihnen ist im Kampf um die besten Talente längst klar, dass sie nur mit Flexibilität punkten zu können. Und die muss rechtssicher und compliancekonform umgesetzt werden können. ●