

KEIN ABBAU VON ARBEITNEHMER*INNEN-RECHTEN - HÄNDE WEG VOM ARBEITSZEITGESETZ!

Als äußerster Rahmen der Arbeitszeitgestaltung ist das Arbeitszeitgesetz zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten unverzichtbar und zugleich hinreichend flexibel, um den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt zu genügen.

Immer wieder werden Versuche unternommen, die Regelungen des aktuellen Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen. Häufig wird damit argumentiert, die geltenden Arbeitszeitregelungen trügen der Veränderung der Arbeitswelt durch Globalisierung und Digitalisierung nicht mehr Rechnung. Eine umfangreiche Ausweitung mobilen Arbeitens, die damit verbundene ständige Erreichbarkeit und der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit auf den Tag, mache eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes notwendig. Die aktuellen Regelungen zum Acht-Stunden-Tag seien vor dem Hintergrund des Fortschritts in der Arbeitswelt zu statisch und nicht kompatibel mit den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt. So kürzlich noch ausgeführt im von SPD-, Grünen-, CDU- und FDP-Fraktion gemeinsam im NRW-Landtag verabschiedeten Antrag, LT-Drs. 17/11845, vom 17.11.2020 mit dem Titel „Chancen der digitalen Arbeitswelt nutzen“.

Aus Sicht des DGB NRW gibt es jedoch keinen Grund für eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes. Das Arbeitszeitgesetz in seiner jetzigen Fassung ist ein wichtiges Schutzgesetz. Als äußerster Rahmen der Arbeitszeitgestaltung ist das Gesetz zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten unverzichtbar, zugleich aber auch hinreichend flexibel, um den Flexibilisierungsbedürfnissen beider Seiten des Arbeitsverhältnisses zu genügen. Wo Gestaltungsbedarf besteht und die Interessen der Beschäftigten kollektiv gesichert sind, wird jetzt schon auf Augenhöhe über weitreichende flexible Lösungen verhandelt – das belegen die aktuellen Tarifabschlüsse der DGB-Gewerkschaften. Eine Öffnung des Gesetzes braucht es dafür nicht. Wer eine solche, wie im aktuellen Antrag der demokratischen Landtagsfraktionen, fordert, setzt sich faktisch für die Aufhebung des gesetzlichen Schutzrahmens ein. Dafür gibt es keine Notwendigkeit. Vielmehr sind Regelungen erforderlich, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Entgrenzung der Arbeitszeit und dem Anhäufen nicht erfasster und damit auch nicht bezahlter Arbeitszeit schützen. Es braucht Regelungen, die die Zeitsouveränität der Beschäftigten stärken, wie etwa klare Bestimmungen zum Homeoffice und zur Zeiterfassung – keine Veränderungen am Arbeitszeitgesetz. Das verdeutlichen nachfolgende Argumente.

#1 DER GELTENDE GESETZLICHE RAHMEN IST FLEXIBEL GENUG

In der Diskussion über den als überholt geltenden gesetzlichen Acht-Stunden-Tag wird ausgeblendet, dass der durch das Arbeitszeitgesetz gesetzte Rahmen jetzt schon so großzügig ist, dass damit jegliche Flexibilisierungsbedarfe abgedeckt sind. Die Forderung „Weg vom starren Acht-Stunden-Tag!“ zeugt von der Unkenntnis der Rechtslage, denn einen starren Acht-Stunden-Tag gibt es nach dem geltenden Recht nicht: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“ (§ 3 ArbZG).

Werktage sind die Kalendertage Montag bis Samstag. Das Gesetz ermöglicht in jedem einzelnen Arbeitsverhältnis (auch ohne Tarifvertrag) bis zu zehn Stunden reine Arbeitszeit am Tag an sechs Werktagen (60 Stunden pro Woche), wenn innerhalb eines halben Jahres ein Ausgleich auf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich (= acht Stunden werktäglich) erfolgt. Der Zeitraum, innerhalb dessen die tägliche Höchstarbeitszeit vereinbart werden kann, ist lediglich durch die Ruhezeit von elf Stunden begrenzt. Damit können alle Arbeitgeber – auch die nicht tarifgebundenen - mit ihren Beschäftigten innerhalb eines Tages im Zeitraum von 13 Stunden (24 - 11 Stunden Ruhezeit) jetzt schon je zehn Stunden reine Arbeitszeit an sechs Tagen in der Woche über mehrere Wochen vereinbaren, ohne in einen Konflikt mit dem geltenden Arbeitszeitrecht zu geraten.

Innerhalb dieses weiten Zeitraums lässt sich nach geltendem Recht auch der durch familiäre Anforderungen begründete Wunsch von Beschäftigten verwirklichen, die Arbeit vorzeitig zu beenden, um am Nachmittag und Abend Zeit mit den Kindern verbringen zu können und anschließend zu Hause weiterzuarbeiten. Dieses vielfach bemühte Beispiel zeugt allerdings von einer gewissen Wirklichkeitsferne: die Statistiken und Erhebungen zeigen eindeutig, dass (a) viele Beschäftigte gar nicht die Möglichkeit haben, über die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, (b) aber die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ihre Arbeit deshalb mit nach Hause nimmt, weil sie die große Menge der Arbeitsaufgaben in der dafür vorgesehenen Zeit nicht bewältigen kann. Arbeit am Feierabend resultiert vor allem aus Arbeitsverdichtung/Arbeitsmenge und ist selten eine Folge einer selbstbestimmten Arbeits- und Zeiteinteilung.

Letztlich hat sich in der Corona-Pandemie auch noch einmal deutlich gezeigt, dass hinter Forderungen nach einer Öffnung des Arbeitszeitgesetzes oft – vor allem aus Gründen des Gesundheitsschutzes unzumutbare – Lockerungen des gesetzlichen Schutzrahmens für alle Branchen stehen, bei denen es nicht um Verbesserungen der Flexibilität für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses im Zuge der Digitalisierung geht. So wurde zu Beginn der Covid19-Pandemie auf Drängen der Arbeitgeber die sog. Corona-Arbeitszeitverordnung verabschiedet, die Flexibilisierungen der Arbeitszeit in den sog. systemrelevanten Branchen (Pflege, Handel, Transport u.v.a.m.) ermöglichten. Gleichlautende Forderungen werden seit Jahren von der DEHOGA eingebracht – die Frage der Arbeitszeit im Gastgewerbe ist ebenfalls keine Frage der Digitalisierung und der Zeitsouveränität der Beschäftigten.

#2 TARIFLICHE ABWEICHUNGSMÖGLICHKEITEN SIND AUSREICHEND

Im geltenden Arbeitszeitgesetz sind Tariföffnungsklauseln vorhanden, die jetzt schon weitreichende Arbeitszeitflexibilität ermöglichen. Über Tarifverträge können sowohl die tägliche Arbeitszeit verlängert als auch die tägliche Ruhezeit verkürzt werden.

Verlängerungen der Arbeitszeit sind im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb auf bis zu zwölf Stunden an Sonn- und Feiertagen möglich, „wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden“ (§ 12 Nr. 4 ArbZG). Ohne explizite Obergrenze sind längere Arbeitszeiten auf Grundlage von § 7 Abs. 1 Nr. 1 a) ArbZG zulässig, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt – was typischerweise auf Krankenhäuser, Feuerwehr und Polizei zutrifft. Verkürzungen der Ruhezeit auf Grundlage von Tarifverträgen sind gem. § 7 Abs. 1 Nr. 3 dann möglich, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“.

Die Arbeitszeitflexibilität stand in den letzten Jahren auf der tarifpolitischen Agenda mehrerer Gewerkschaften und hat zu erfolgreichen Abschlüssen bei der IG Metall, der IG BCE, ver.di und EVG geführt. Ihre Tarifverträge regeln Arbeitszeiten jenseits eines acht- oder zehn-Stunden-Arbeitstages oder bestimmte Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die tägliche Arbeitszeit bedarfsorientiert oder von den Beschäftigten individuell bestimmt

abgeleistet werden kann (u.a. Manteltarifvertrag Chemie, Tarifvertrag Telekom u.v.a.m.). Mehrere Tarifverträge ermöglichen jetzt schon eine Verkürzung der Ruhezeit (u.a. Tarifvertrag zum Mobilien Arbeiten 2018 Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, TV Chemie Moderne Arbeitswelten 2019).

#3 ARBEITSWISSENSCHAFTLICHE ERKENNTNISSE SPRECHEN GEGEN LOCKERUNGEN GELTENDER RAHMENBEDINGUNGEN

Evidenzbasierte und eindeutige Erkenntnisse der Arbeitszeitforschung belegen negative Auswirkungen von überlangen Arbeitszeiten und der Verkürzung von Ruhezeiten auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten¹. Aus Sicht der Arbeitsmedizin stellen die momentanen gesetzlichen Rahmenbedingungen die Voraussetzung für eine gesunde und sichere Gestaltung der Arbeit dar². Das erkennt auch das BMAS in einer eigenen aktuellen Veröffentlichung an³. Die Veröffentlichung hebt den hohen Stellenwert der täglichen Begrenzung der Arbeitszeit und der Ruhezeit hervor und weist auf die gesundheitlichen Risiken sowie die Steigerung der Unfallrisiken durch potenzielle Lockerungen des Arbeitszeitrechts hin⁴.

Zahlreiche Studien, die durch die Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages im Jahr 2016 ausgewertet wurden, bestätigen dies: Laut arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hat die Mindestruhezeit von elf Stunden einen sehr hohen Stellenwert für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten. Zudem sinkt die Produktivität nach der achten Arbeitsstunde am Tag nachweisbar und die Arbeitsunfallquoten nehmen signifikant zu. Von Kürzungen und Unterbrechungen der Ruhezeiten wird dringend abgeraten: „Aus wissenschaftlicher Sicht sollte daher auch eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort nicht zu Unterbrechungen der Ruhezeiten führen. Da es zunehmend in der Eigenverantwortung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen dürfte, die bestehenden Regelungen einzuhalten, steigt unter Umständen das Risiko der Selbstgefährdung. Gesetzlich ist jedoch weiterhin der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verantwortlich“. (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht, WD 6 - 3000 - 086/16, S. 5 mwN)

Diesen Rahmen als äußerste Grenze aufzugeben ist mit dem Stellenwert der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht vereinbar.

¹ statt vielen: BAuA 2019: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen; BAuA 2019: Verkürzte Ruhezeiten: Auswirkungen auf die Gesundheit und die Work-Life-Balance.

² BAuA, Stellungnahme aus Anlass der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 25. Juni 2018, Ausschussdrucksache 19(11)71).

³ Übersicht über das Arbeitsrecht / Arbeitsschutzrecht – Ausgabe 2019/2020“, S. 684 – 685, <https://www.bmas.de/DE/Ser-vice/Medien/Publikationen/uebersicht-ueber-das-arbeitsrecht.html>, so auch die Bundesregierung in BT-Drs. 19/21294 v. 27.7.20, S. 3.

⁴ „Ergebnisse der Arbeitszeitforschung belegen, dass lange Arbeitszeiten zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, zu erhöhten Stresssymptomen sowie Ermüdungserscheinungen und einer damit verbundenen Steigerung des Unfallrisikos führen können. Untersuchungen zu den Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten bestätigen, dass Ermüdung und Stresssymptome exponentiell mit der Arbeitsschwere - definiert über die Intensität der Arbeit und die Dauer der Arbeit – verbunden sind“ usw.

#4 NACH MEINUNG DER BESCHÄFTIGTEN BESTEHT POLITISCHER HANDLUNGSBEDARF NICHT HIN ZU MEHR FLEXIBILITÄT DER GELTENDEN RAHMENBEDINGUNGEN, SONDERN GEGEN AUSUFERENDE ARBEITSZEITEN UND ZUNEHMENDE ARBEITSINTENSITÄT

- a. BAuA-Arbeitszeitbefragung 2018: Zunahme von atypischen Zeiten (vor 7 oder nach 19 Uhr, am Wochenende) und überlangen Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden in der Woche) geht mit einem Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit einher.
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-4.html>
- b. IG Metall Beschäftigtenumfrage 2017: 96 % der Beschäftigten wünscht mehr Verlässlichkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit sowie mehr Selbstbestimmung hinsichtlich der eigenen Arbeitszeit innerhalb der geltenden Grenzen.
https://www.igmetall.de/download/Beschaefigtenbefragung_Analyse_der_Ergebnisse_110c93ad47b3becfae2b44d6e0839716d34950b2
- c. Index Gute Arbeit – Jahresreport 2019 „Arbeiten am Limit“: Jede/r vierte Beschäftigte arbeitet in einem Zustand systematischer Überlastung aufgrund der Arbeitsmenge, die nicht in der dafür vorgesehenen Zeit zu bewältigen ist.
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++07123474-1042-11ea-bc98-52540088cada>

#5 EINE GENERELLE ÖFFNUNGSKLAUSEL FÜR DIE VERKÜRZUNG DER RUHEZEIT IST MIT DEM UNIONSRECHT NICHT ZU VEREINBAREN

Nach Art. 18 der EU-Arbeitszeitrichtlinie können Mitgliedstaaten zwar Abweichungen von Mindestvorschriften, darunter auch von der Mindestruhezeit, durch Tarifverträge zulassen. Sofern der mitgliedstaatliche Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien diese Möglichkeit der Abweichung von Mindestvorschriften eröffnet, ist er jedoch zugleich verpflichtet, selbst und eigenständig vollständig und ohne Interpretationsspielräume den Umfang der Abweichungsbefugnis festzulegen⁵.

Abweichungsmöglichkeiten von Mindestruhezeiten sind zudem nur unter engen Bedingungen zulässig. Das Recht auf Mindestruhezeit hat Grundrechtscharakter (Art. 31 Abs. 2 GRCh) und gehört in seiner Ausgestaltung durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie zu den „besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union“⁶. Seine Einschränkung ist nur in begrenzten Ausnahmefällen zulässig⁷ und auf das unbedingt Erforderliche zu begrenzen⁸.

⁵ Ulber in: Preis/Sagan, EU-ArbR, § 6 Rn. 27, EuGH v. 12.1.2006, C 132/04 Rn. 35

⁶ EuGH v. 14.05.2019, Rs. C-55/18, Rn. 30, EuGH v. 14.10.2010, Rs. C-428/09, Rn. 37; EuGH v. 1.12.2005 – Rs. C-14/04, Rn. 49; EuGH v. 7.9.2006, Rs. C-484/04, Rn. 38

⁷ EuGH v. 14.10.2010, Rs. C-428/09, Rn. 37; EuGH v. 9.9.2003, Rs. C-151/02, Rn. 92

⁸ EuGH v. 21.02.2018, C-518/15, Rn. 38, EuGH v. 26.07.2017, C-175/16, Rn. 31 mwN