

Wie in Österreich 12h-Arbeitstage gesetzlich erleichtert werden – und was daraus für Deutschland folgt

Bereits am 1. September 2018 werden in Österreich nach jahrelanger Diskussion unter den Sozialpartnern, die zu keiner Einigung geführt hatte, neue arbeitszeitgesetzliche Bestimmungen in Kraft treten. Diese wurden von der ÖVP/FPÖ-Regierung gegen den entschiedenen Widerstand von Opposition (mit Ausnahme der liberalen Neos) und Gewerkschaften (wie diese sagen) „durchgepeitscht“ – z.B. gab es die ansonsten übliche Ausschuss-Beratung nicht und auch keine fachliche Begutachtung – und dürften bis auf Weiteres die innenpolitische Debatte bestimmen¹.

Hier die den mittlerweile so genannten „12h-Tag“ betreffenden Änderungen²:

1. Die Maximalarbeitszeit kann mittels Überstunden und in Gleitzeitregelungen auf 12h pro Tag und 60h pro Woche verlängert werden, wobei jedoch weiterhin innerhalb von grundsätzlich 17 Wochen maximal durchschnittlich 48h/w Arbeitszeit geleistet werden darf. Bisher lagen die beiden erstgenannten Grenzen grundsätzlich bei 10h bzw. 50h (in Deutschland sind bis zu 60h/w Arbeitszeit unproblematisch möglich), konnten aber mittels Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat nach arbeitsmedizinischer Prüfung bis zu den nun generell geltenden neuen Werten verlängert werden.
2. Arbeitszeit über 10h kann von dem/der Arbeitnehmer/in jederzeit ohne Angabe von Gründen verweigert werden; die Betroffenen dürfen deshalb weder benachteiligt noch gekündigt werden.

Diese Neuregelungen sind mit der auch für Deutschland geltenden EU-Arbeitszeitrichtlinie vereinbar. Diese enthält keine Regelungen zur Tages- und zur Wochen-Höchstarbeitszeit, die nur indirekt über (a) die grundsätzlich mindestens 11h zusammenhängende Ruhezeit innerhalb von 24h und (b) die grundsätzlich zusätzliche kontinuierliche Mindestruhezeit von 24h pro Siebentageszeitraum begrenzt werden³. Sie wären daher auch in Deutschland möglich – jedenfalls dann, wenn hier zugleich der Ausgleichszeitraum auf die durchschnittliche 48h-Woche von derzeit 6 auf die maximal 4 Monate gemäß EU-Arbeitszeitrichtlinie verkürzt werden würde. Daher macht

¹ Siehe, auch im Folgenden, Pressedienst der Parlamentsdirektion, Presseaussendung vom 05.07.18, Nationalrat beschließt Arbeitszeitgesetz: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180705_OTS0217/nationalrat-beschliesst-arbeitszeitgesetz

² Weitere wesentliche Änderungen gab es hinsichtlich der Einschränkung des Geltungsbereichs des Arbeitszeitgesetzes und der Ermöglichung von Reduzierungen der Ruhezeit im Tourismusgewerbe auf mindestens 8h.

³ Siehe RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Artikel 3 und 4

es Sinn, sich damit zu beschäftigen, ob diese oder ähnliche Regelungen auch für Deutschland interessant sein könnten – insbesondere auch vor dem Hintergrund des aktuellen Gesetzentwurfs der FDP-Fraktion im Bundestag, die Tages-Höchststarbeitszeit vollständig zur Disposition der Tarifvertragsparteien zu stellen⁴.

12h vs. 10h Tages-Höchststarbeitszeit

Würde die gesetzliche Tages-Höchststarbeitszeit in Deutschland von derzeit grundsätzlich 10h auf 12h heraufgesetzt werden, hätte dies aus meiner Sicht die folgenden positiven (+) bzw. negativen (-) Auswirkungen:

- + Für die Arbeitgeber gäbe es entsprechend verbesserte legale⁵ Möglichkeiten, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter/innen einer zeitweise hohen Auslastung anzupassen; § 5 ArbSchG bliebe dabei zu beachten. Besonders vorteilhaft wäre dies für Betriebe ohne Betriebsrat o.ä. Um diesen Effekt zu vermeiden (der in Österreich von der Regierung offenbar mit angestrebt wird), sollen gemäß dem aktuellen Koalitionsvertrag (S. 52) „über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen [ge]schaffen [werden], um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchststarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden“. Und auch der FDP-Vorschlag sieht ja „nur“ eine Öffnungsklausel für Tarifverträge vor.
- + Auch für Arbeitnehmer/innen, die ihre Arbeitszeiten eigenverantwortlich steuern, würde der legale Gestaltungsspielraum entsprechend größer werden.
- + Im Schichtbetrieb könnte leichter – weil dem das Ergebnis der Gefährdungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG immer noch im Wege stehen kann – in 2 statt 3 Schichten pro Tag gearbeitet werden, was insbesondere höhere schichtplanmäßig eingeteilte Arbeitszeitdauern und mehr Einsatzflexibilität ermöglichte – bei einer zugleich gegenüber 8h-Schichtsystemen deutlich verminderten Tages-Flexibilität.

⁴ Siehe Bundestags-Drucksache 19/1174 vom 13.03.2018. Hierzu gab es kürzlich auch eine Anhörung im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales, aus der ich in Anmerkung 6 ausführlich zitiere.

⁵ Bekanntlich wird heute vielfach unter anderem gegen die gesetzliche Tages-Höchststarbeitszeit verstoßen. Mit der zunehmenden Bedeutung von Compliance (und, speziell im Hotel- und Gaststättengewerbe, der Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes) stehen die Arbeitgeber daher vor der Wahl, entweder die Gesetze zu beachten und ggf. auch gegenüber ihren Arbeitnehmer/innen durchzusetzen oder sie so zu verändern zu versuchen, dass bisher nicht zulässiges Verhalten zulässig wird. Offenbar wird von ihnen vielfach die letztere Variante vorgezogen. – Allein dass damit bisheriges Verhalten legalisiert wird, kann nicht als Vorteil z.B. des 12h-Tages gewertet werden. Ebenso könnte man die Zahl der Rotlicht-Verstöße und der Geschwindigkeitsüberschreitungen dadurch reduzieren, dass Ampeln abgeschafft und Tempolimits angehoben werden. Es kommt halt nur darauf an, wie sinnvoll die jeweilige Regel ist. Ist sie nicht sinnvoll, gehört sie abgeschafft; ist sie sinnvoll, gehört sie durchgesetzt – der 10h-Tag z.B. auch zum Schutz von Arbeitnehmer/innen, die sich mit Bezug auf ihn besser wehren können, aber auch der Arbeitgeber vor Schmutzkonzurrenz.

- Der gesetzliche Arbeitsschutz ist in Deutschland nicht in einem Maße verbreitet, das sicherstellt, dass Arbeitstage mit mehr als 10h Arbeitszeit nur dort zum Einsatz kommen, wo sie keine Gesundheitsgefährdung mit sich bringen. Und dass so lange Arbeitszeiten solche Gefährdungen nach sich ziehen können, ist arbeitswissenschaftlich gut belegt⁶. Dies gilt im Übrigen nicht nur für disponierte, sondern auch für eigenverantwortlich gesteuerte Arbeitszeiten.
- Die Wegezeiten zum und vom Arbeitsplatz fallen in die Ruhezeit, und es sollte bei Tages-Arbeitszeiten über 10h Dauer mindestens 60min Pausenzeit (also mehr als die gesetzlich vorgegebenen mindestens 45min) vorgesehen werden. Damit würden mittels 12h-Tag schon bei üblichen Wegezeiten arbeitsgebundene Zeiten von 14-15h pro Tag normalisiert werden – mit entsprechenden Auswirkungen auf die verbleibende Regenerations- und Sozialzeit.
- Mitarbeiter/innen mit anderweitigen Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen), gesundheitlichen Beeinträchtigungen – auch altersbedingt – oder langen Wegezeiten (siehe eben) sind eventuell nicht in der Lage, so lange Tages-Arbeitszeiten zu leisten. Damit fördert eine Anhebung der zulässigen Tages-Höchst-arbeitszeit sowohl die ohnehin zunehmende Spaltung der Arbeitnehmerschaft und als auch die traditionelle familiäre Arbeitsteilung.
- Lange Tages-Arbeitszeiten können zu mehr Fehlern führen und zu einer Verringerung der Stundenproduktivität. Daher ist es durchaus fraglich, ob sich die Arbeitgeber hiermit wirklich einen Gefallen tun.

⁶ Siehe z.B. ganz aktuell die Ausführungen von Dr. Beate Beermann, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), im Bundestags-Ausschuss für Arbeit und Soziales am 25.06.2018, die an dieser Stelle sehr ausführlich zitiert werden sollen: „Wir haben ... belastbares Wissen dazu generieren können aus den wissenschaftlichen Studien, dass eben lange Arbeitszeiten, insbesondere über zehn Stunden oder über 48-50 Stunden in der Woche zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen erheblich beitragen, das Unfallrisiko bei langen täglichen Arbeitszeiten gesteigert wird und es insbesondere auch zu Irritationen im Kontext von Zufriedenheit und Work-Life-Balance kommt. D. h. wir haben eigentlich in diesem Kontext auf allen Dimensionen einen ungünstigen Einfluss der langen Arbeitszeiten. Wir sehen zudem, dass lange Arbeitszeiten dazu führen, dass man nicht abschalten kann. Das ist eine relativ neue Forschungslinie des „detachments“, also abschalten zu können von der Arbeit ist von hoher Bedeutung, was uns allen auch oftmals Probleme bereitet, weil wir die Arbeit sozusagen mit nach Hause nehmen und sie uns sogar nachts im Schlaf noch überfällt. D. h. dieses Abschalten können ist eine wesentliche Voraussetzung für gute Erholung. Und dieses Abschalten schaffen wir, wenn wir eine zusammenhängende Ruhezeit haben. ... Es ist ja nicht nur die Arbeitszeit, sondern wir haben ja auch so etwas wie hohe Arbeitsintensivierung, was vielleicht auch in die Diskussion einbezogen werden müsste in diesem Kontext; denn wenn wir über Digitalisierung sprechen, sprechen wir sicher eher über eine Arbeitsintensivierung als darüber, dass wir zu einer Arbeitsentzerrung kommen. In diesem Kontext sehen wir, dass es eben zu klassischen, gesundheitlichen Befindlichkeitsstörungen kommt, insbesondere psychovegetative Erschöpfung, also so etwas wie mentale Erschöpfung, aber auch so etwas wie körperliche Erschöpfung. Wir beobachten so etwas wie zunehmende Symptomatiken wie Kopfschmerzen, aber auch Rückenbeschwerden und manifesten Erkrankungen wie Herz-Kreislauf-erkrankungen. Wir haben seit den 2010er Jahren deutlich beobachten können, dass die Anzahl der AU-Tage in Folge von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen und -erkrankungen angestiegen sind, d. h. wir haben letztendlich auch eine Wirkung in Richtung psychischer Erkrankungen.“

Freiwilligkeit von über 10h hinausgehenden Tages-Arbeitszeiten

Freiwilligkeit ist meines Erachtens jedenfalls unter den Bedingungen von Wirtschaftsbetrieben eine Illusion – schließlich müssen hier Kundenanliegen erfolgreich bearbeitet werden. Daher bedeutet eigenverantwortliches Steuern der Arbeitszeit ja auch nicht, dass die betreffenden Arbeitnehmer/innen „kommen und gehen können wann sie wollen“, sondern die Ausrichtung an der wirtschaftlichen Erledigung der jeweils anstehenden Arbeitsaufgaben – selbstverständlich unter weitest möglicher Berücksichtigung der persönlichen Belange, was aber an der Ziel-Hierarchie nichts ändert.

Kommen Mitarbeiter/innen den sich daraus ergebenden Anforderungen nicht nach, ist dies für sie prinzipiell nicht vorteilhaft. Insbesondere gilt dies dann, wenn sie keinen Grund hierfür nennen können oder wollen. Daraus sich ergebende Benachteiligungen können so niederschwellig sein, dass sie kaum bemerk- und nachweisbar sind, aber langfristig kumulieren können. Wer flexibel ist und sein kann, hat halt Vorteile. Daraus entsteht wenigstens indirekt Druck auf die Arbeitnehmer/innen – und Freiwilligkeit wird ganz schnell zu „Freiwilligkeit“. Damit läuft eine solche Gesetzesklausel praktisch leer.

Fazit

Insgesamt sehe ich die in Österreich vorgenommenen arbeitszeitgesetzlichen Änderungen damit skeptisch – und bleibe hinsichtlich der gesetzlichen Tages-Höchstarbeitszeit bei der 2016 in meinem Gutachten für den Deutschen Gewerkschaftsbund „Das Arbeitszeitgesetz reicht aus“ (**Text 18** unter Arbeitszeitflexibilisierung auf dieser Webseite) detailliert entwickelten folgenden Auffassung (S. 8): „Insgesamt zeigt sich damit, dass die 10-Stunden-Grenze zwar der Regelfall ist, von dem aber in vielen Fällen abgewichen werden kann, was meines Erachtens zu einer angemessenen Balance von Flexibilität und Gesundheitsschutz führt. Mit dem Entfallen dieser Grenze würden sich im Übrigen auch die Arbeitgeber keinen Gefallen tun, weil bei überlangen Arbeitszeiten Produktivität und Qualität der Arbeit leiden und die Belastung ihrer Mitarbeiter/innen überproportional steigt.“