



Mit dem Arbeitszeitgesetz gut leben

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelt – und auch die Arbeitszeiten. Die Arbeitgeberverbände fordern eine Aufweichung der geltenden Höchstarbeits- und Pausenzeiten. Ist das erforderlich?

Bereits im Mai 2015 hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ihr Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen“ vorgelegt. Die darin enthaltenen Vorschläge hinsichtlich einer Veränderung des Arbeitszeitgesetzes wurden dann im Sommer 2015 intensiv diskutiert. Im Einzelnen sollen nach Vorstellung der BDA

- die tägliche Höchstarbeitszeit entfallen,
- zeitweise kürzere Ruhezeiten ermöglicht und
- Sonn- und Feiertagsarbeit leichter genehmigt werden.

Damit wird an den Grundfesten des heutigen gesetzlichen Arbeitszeitschutzes gerüttelt – ohne Notwendigkeit: Die derzeit geltenden Regelungen hinsichtlich Tages-Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit sind, wie im Folgenden dargelegt, sachgerecht und ausreichend flexibel, sodass kein Änderungsbedarf besteht.

Tages-Höchstarbeitszeit

In der aktuellen öffentlichen Diskussion ist in der Regel von einer gesetzlichen

Tages-Höchstarbeitszeit von acht Stunden die Rede, die nur „ausnahmsweise“ überschritten werden dürfe. Dies ist grob irreführend:

Die gesetzliche Tages-Höchstarbeitszeit beträgt in Deutschland nicht acht sondern zehn Stunden. Im Rahmen einer Fünf-Tage-Woche kann sie praktisch täglich ausgeschöpft werden, denn die gesetzliche Wochen-Höchstarbeitszeit von 48 Stunden muss – hier geringfügig vereinfacht dargestellt – lediglich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten eingehalten werden (wenn der Arbeitnehmer Nachtarbeit leistet: im Durchschnitt von einem Kalendermonat).

In der einzelnen Kalenderwoche sind dabei bis zu 60 Stunden Arbeitszeit zulässig. Die Arbeitszeitkapazität eines mit 40 Stunden pro Woche Vollzeitbeschäftigten kann also um bis zu 50 Prozent überzogen werden, diejenige eines Teilzeitbeschäftigten mit 20-Stunden-Woche um bis zu 200 Prozent und so weiter. Das Arbeitszeitgesetz bietet also schon heute enormes Flexibilisierungspotenzial.

Zu den maximal zehn Stunden Tagesarbeitszeit hinzu kommen Pausen und andere Arbeitsunterbrechungen. Ab neun Stunden Tagesarbeitszeit sind mindestens 45 Minuten Pausenzeit anzusetzen. In diesen Zeiten kann der Beschäftigte privaten Dingen nachgehen – in Zeiten von eigenverantwortlicher Arbeit und „Work-Life-Blending“ umso mehr. So kann auch eine Anwesenheitszeit von zwölf Stunden am Arbeitsplatz ohne Weiteres mit der gesetzlichen Tages-Höchstarbeitszeit von zehn Stunden vereinbar sein. Voraussetzung dafür ist aber natürlich, dass es den Beschäftigten möglich ist, ihre Privatzeiten unkompliziert in die Zeiterfassung einzupflegen, was bisher noch eher selten der Fall ist.

Darüber hinaus enthält das Arbeitszeitgesetz viele Möglichkeiten zur Überschreitung von zehn Stunden Tagesarbeitszeit, die zeigen, dass die zehn Stunden zwar die Regel sind, Ausnahmen aber möglich sein sollen. Solche Überschreitungen sind beispielsweise zulässig

- gemäß § 7 Abs. 1 Ziff. 1 a) ArbZG bei entsprechender tarifvertraglicher Rege-

„ Die Arbeitgeberverbände rütteln ohne Not an den Grundfesten des heutigen gesetzlichen Arbeitzeitschutzes: Die derzeit geltenden Regelungen hinsichtlich Tages-Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit sind sachgerecht und ausreichend flexibel.

lung bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst (dies ermöglicht etwa 24-Stunden-Schichten für Ärzte oder Zwölf-Stunden-Schichten im Rettungsdienst, im Wach- und Sicherheitsgewerbe und bei der Polizei),

- in Not- und Ausnahmefällen (§ 14 ArbZG),
- mit aufsichtsbehördlicher Genehmigung für (teil-)kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten (§ 15 Abs. 1 Ziff. 1 ArbZG) und
- mit aufsichtsbehördlicher Genehmigung für Saison- und Kampagnebetriebe (§ 15 Abs. 1 Ziff. 2 ArbZG).

In den letzten beiden Fällen werden in Deutschland Tagesarbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden (plus meist einstündiger Pausenzeit) genehmigt. Damit ist die Grenze des europäischen Arbeitszeitrechts erreicht, das mindestens elf Stunden zusammenhängende Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums vorsieht (siehe Art. 3 der EU-Arbeitszeitrichtlinie). Diese absolute Obergrenze wird im BDA-Vorschlag jedoch nirgends erwähnt. Somit könnte die Tages-Höchstarbeitszeit in Deutschland ohne Änderung der europäischen Regeln nicht komplett entfallen, sondern „nur“ von zehn auf maximal circa zwölf Stunden angehoben werden. Dies scheint jedoch aus den folgenden Gründen nicht angezeigt zu sein:

- Produktivität und Qualität der Arbeit (gemessen etwa am fehlerfreien Arbeiten) nehmen mit zunehmender Tagesarbeitszeit in aller Regel ab, während die Arbeitsbelastung zunimmt. Nichtsdestotrotz können insbesondere im kontinuierlichen Schichtbetrieb Zwölf-Stunden-Schichten vorzugswürdig sein, wenn sie dazu führen, dass die Beschäftigten deutlich weniger Arbeitstage in

Folge leisten müssen und bessere Regenerationsmöglichkeiten haben als bei achtstündigen Schichten. Die derzeitige grundsätzliche Beschränkung der Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden führt dazu, dass regelmäßige Überschreitungen richtigerweise unter Belastungsaspekten besonders kritisch angeschaut werden.

- Überall dort, wo es auf kontinuierliches Arbeiten (im Team und/oder gegenüber den Kunden) ankommt, sind überlange Tagesarbeitszeiten bei den heute üblichen Vertragsarbeitszeiten deshalb schädlich, weil sie zu entsprechenden Freizeitausgleichsansprüchen der Beschäftigten führen können, die die erforderliche Arbeitskontinuität unterminieren. Gerade bei Vertrauensarbeitszeit konzentriert man sich daher zunehmend auf die regelmäßige ungefähre Einhaltung der jeweiligen Tages-Vertragsarbeitszeiten, die meist in der Größenordnung von acht Stunden liegen.
- Kurzfristige Flexibilitätsbedarfe in Dienstleistungsbereichen (beispielsweise in Gaststätten: Stichwort „Hochzeitsgesellschaft“) können in aller Regel dadurch bewältigt werden, dass zum einen in der Arbeitszeit-Vorausplanung die gesetzlichen Grenzen nicht ausgeschöpft werden (damit noch eine gewisse Arbeitszeitreserve verbleibt) und zum anderen einfache Instrumente wie der versetzte Dienst genutzt werden. Und sollten diese Vorkehrungen dann wider Erwarten einmal doch nicht ausreichen, kann durchaus ein Ausnahmefall gemäß § 14 ArbZG gegeben sein, in dem ein Arbeiten über zehn Stunden hinaus zulässig ist.

Insgesamt wäre es damit überwiegend nachteilig, wenn der derzeitige Grund-

satz der gesetzlichen Tages-Höchstarbeitszeit von zehn Stunden entfallen würde.

Mindestruhezeit

Gemäß Arbeitszeitgesetz beträgt die tägliche Mindestruhezeit elf Stunden und ist ununterbrochen zu gewähren. In einer ganzen Reihe von Branchen (siehe im Einzelnen § 5 Abs. 2 ArbZG) reichen jedoch zehn Stunden, und per Tarifvertrag kann die gesetzliche Mindestruhezeit sogar auf minimal neun Stunden verkürzt werden (siehe § 7 Abs. 1 Ziff. 3 ArbZG). Da bei den allermeisten Arbeitnehmern die erforderliche Schlafdauer zwischen sechs und acht Stunden liegt und die Schlafqualität leidet, wenn unmittelbar vor dem Einschlafen noch gearbeitet wird, erscheint die Dauer der gesetzlichen Mindestruhezeit durchaus sachgerecht.

Diese Regelung steht naturgemäß einem Arbeiten zwischen unterschiedlichen Zeitzonen – morgens Abstimmung mit japanischen, abends mit amerikanischen Kollegen – im Wege. Auch kollidiert sie mit dem Wunsch von Beschäftigten, am Nachmittag (nach beispielsweise sieben Stunden Arbeitszeit und 30-minütiger Pause zwischen 8:00 und 15:30 Uhr) Zeit mit den Kindern zu verbringen, um abends von 21:00 bis 23:00 Uhr weiterzuarbeiten – in diesem Beispiel etwa dürfte am Folgetag erst wieder ab 10:00 Uhr gearbeitet werden. Beide Beispiele entstammen dem flexiblen, von den Beschäftigten eigenverantwortlich gesteuerten Tagdienst, während die gesetzliche Mindestruhezeit im Rahmen von Schicht-, Dienst- und Einsatzplänen in aller Regel gut eingehalten werden kann.

Um im flexiblen Tagdienst (und in Vertrauensarbeitszeit) mit der derzeitigen gesetzlichen Mindestruhezeit zurechtzu-

Mehr zum Thema

Schuchart, Uta: **Ständige Erreichbarkeit im Arbeitsverhältnis – Ist das Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß?** In: Latzel, Clemens/Picker, Christian: *Neue Arbeitswelt*. Tübingen 2014, S. 175 ff.

„ Eine Anwesenheitszeit von zwölf Stunden am Arbeitsplatz kann ohne Weiteres mit der gesetzlichen Tages-Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden vereinbar sein – wenn es den Beschäftigten möglich ist, Privatzeiten unkompliziert in die Zeiterfassung einzupflegen.

kommen, scheint es sinnvoll, einen Arbeitszeitrahmen von 13 Stunden Dauer (zum Beispiel von Montag bis Freitag, 7:00 bis 20:00 Uhr) festzulegen. Die gesetzliche Mindestruhezeit wird dann automatisch eingehalten. Darüber hinaus darf unabhängig vom Arbeitsort nur bei vorheriger Abstimmung mit der Führungskraft gearbeitet werden – in solchen Fällen ist die Führungskraft in besonderem Maße dafür verantwortlich, dass die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Dieser Arbeitszeitrahmen sollte außerdem durch Vereinbarung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter innerhalb des nachtarbeitszuschlagsfreien Bereichs angepasst werden können. In der chemischen Industrie könnte etwa ein Rahmen von 6:00 bis 22:00 Uhr gelten, sodass für Arbeitnehmer, die am Abend eventuell noch arbeiten wollen, der Arbeitszeitrahmen 9:00 bis 22:00 Uhr in Frage käme. Kurze telefonische Auskünfte, das bloße Checken von E-Mails und vergleichbare geringfügige arbeitsbezogene Aktivitäten sollten dabei als unterhalb der Arbeitszeitschwelle liegende „Gefälligkeiten“ angesehen werden, sodass hierdurch keine Unterbrechungen der Ruhezeit zustande kommen.

Wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass die Tarifparteien Ruhezeiten von minimal neun Stunden Dauer vereinbaren können, reicht dies für nahezu alle denkbaren Konstellationen aus. Und den Not- und Ausnahmefall nach § 14 ArbZG kann es ja außerdem noch geben.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Gemäß Arbeitszeitgesetz darf an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden,

soweit nicht einer der vielen Ausnahmetatbestände greift – siehe insbesondere § 10 sowie zu weiteren Ausnahmen mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde § 13 ArbZG.

Artikel 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie schreibt vor, dass Arbeitnehmern pro Sieben-Tage-Zeitraum eine „kontinuierliche“ Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren ist, und zwar grundsätzlich in Verbindung mit der elfstündigen Tages-Mindestruhezeit. Dieser 24-Stunden-Zeitraum ist in Deutschland grundsätzlich der Sonntag. Die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen hat sogar Verfassungsrang (siehe Art. 140 GG). Sieht man auch hier geringfügige arbeitsbezogene Aktivitäten unterhalb der Arbeitszeitschwelle als zulässig an – was eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes nicht erfordert –, sollten auch diesbezüglich unter Berücksichtigung der obigen Öffnungsklauseln stets praktikable Lösungen gefunden werden können.

Der Spielraum reicht aus

Bei genauer Betrachtung bietet das Arbeitszeitgesetz ausreichend große Gestaltungsspielräume – auch für die digitale Wirtschaft. Änderungen sind daher – gerade auch unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes – nicht angezeigt. Betriebe und Arbeitnehmer können mit dem Arbeitszeitgesetz gut leben. Das muss allerdings durch entsprechende betriebliche Regeln sichergestellt werden.



Autor
Dr. Andreas Hoff,
Inhaber, Dr. Hoff
Arbeitszeitsysteme, Potsdam,
hoff@arbeitszeitsysteme.com