

Was wird (nach der Bundestagswahl) aus dem Arbeitszeitgesetz?

Die Forderungen der Arbeitgeberseite – und ihr Widerhall in den Parteiprogrammen zur Bundestagswahl

Vor der Bundestagswahl haben sich die Angriffe auf die Kernelemente des Arbeitszeitgesetzes

- Tages-Höchst Arbeitszeit grundsätzlich 10h,
- Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen grundsätzlich 11h und (nachrangig)
- grundsätzliches Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen

zu einem Trommelfeuer gesteigert. Nach der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) sind in diesem Jahr unter anderen eingestiegen die Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw) mit einer aufwändigen Kampagne (siehe www.so-moechte-ich-arbeiten.de), die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, die Akademie der Technikwissenschaften (ACATECH), die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP), der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU), der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) – siehe www.wochen-arbeitszeit.de.

Auch in den Parteiprogrammen zur Bundestagswahl ist dieses Thema angekommen – siehe die folgende Zusammenstellung (mit meinen Unterstreichungen)¹, die darüber hinaus viele weitere, für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung interessante Aspekte enthält, die an dieser Stelle jedoch nicht weiter behandelt werden:

„Arbeitszeit und Arbeitsort: Was die Parteien dazu planen

Die CDU/CSU will das Arbeitszeitrecht so modernisieren, dass die Tarifpartner zusätzliche Spielräume zur Flexibilisierung, wie sie die europäische Arbeitszeitrichtlinie eröffnet, im Rahmen von Tarifverträgen nutzen können. Die Gesamt-Wochenarbeitszeit soll sich dadurch nicht erhöhen. Die Unions-Parteien wollen gemeinsam mit den Tarifpartnern flexible Modelle entwickeln, die es Familien ermöglichen, gemeinsam mehr Zeit miteinander zu verbringen. Es soll geprüft werden, ob im Rahmen von Familien- und Lebensarbeitszeitkonten mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann.

¹ aus: Holger Schindler, Wahlprogramme im Vergleich: Pläne zu Arbeitszeit, Befristung und Leiharbeit, www.haufe.de 07.09.17

Die SPD beabsichtigt in enger Abstimmung mit Gewerkschaften und Unternehmen, ein Wahlarbeitszeitgesetz einzuführen, in dem Rechtsansprüche der Beschäftigten, finanzielle Unterstützung in bestimmten Lebensphasen und Anreize für die Aushandlung betrieblicher Wahlarbeitskonzepte miteinander verzahnt sind. Damit soll auch eine Regelung für mobile Arbeit geschaffen werden. Vorgesehen ist, dass die Tarifparteien Vereinbarungen dazu treffen und Arbeitgeber künftig begründen müssen, wenn der Wunsch nach mobiler Arbeit abgelehnt wird. Zudem wollen die Sozialdemokraten Langzeitkonten für Beschäftigte und Betriebe attraktiver machen und die Einführung betriebsübergreifender Langzeitkonten prüfen.

Die Linke möchte die gesetzliche Wochenhöchst Arbeitszeit auf 40 Stunden reduzieren. Ausnahmen sollen strikter begrenzt und stärkere Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden und Arbeitnehmervertretungen sollen gesetzlich vorgeschrieben werden. Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, alle Arbeitszeiten inklusive Überstunden vollständig zu erfassen und Mehrarbeit mit Zuschlägen oder Freizeitausgleich abzugelten. Dienstreisen und in der Freizeit erbrachte Arbeitsleistungen sollen vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden. Ausnahmen von der gesetzlich zulässigen Tageshöchst Arbeitszeit und den erforderlichen Ruhezeiten lehnt die Partei ab. Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit sollen strenger reguliert und auf ein unvermeidbares Maß zurückgeführt werden. Wo Schichtarbeit unvermeidbar ist, sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, gesundheitlich und sozial verträglichere Modelle zu verwirklichen, etwa durch kürzere Schichtblöcke (maximal drei hintereinanderliegende Schichten). Zudem sollen alle Beschäftigten zweimal in ihrem Berufsleben die Möglichkeit haben, für ein Jahr auszusteigen (Sabbatjahr), verbunden mit einem Rückkehrrecht auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Die Sabbatzeiten sollen auch als kleinere Auszeiten von drei bis sechs Monaten genommen werden können. Langfristig werden der Sechs-Stunden-Tag und die 30-Stunden-Woche angestrebt.

Die Grünen wollen eine „flexible Vollzeit“, die es Beschäftigten ermöglicht, freier zu entscheiden, wie innerhalb eines Korridors von 30 bis 40 Stunden ihre persönliche Vollzeit aussieht. Ein Recht auf Homeoffice als Ergänzung zum festen Arbeitsplatz soll eingeführt werden. Ebenso eine Pflegezeit, die hilft, die Sorge für einen nahestehenden Menschen mit dem Beruf besser zu vereinbaren. Zudem plädiert die Partei für eine „Kinderzeit Plus“, die das Elterngeld ablöst. Es soll demnach möglich werden, auch nach dem ersten Geburtstag des Kindes phasenweise die Arbeitszeit zu reduzieren.

Laut FDP soll das Arbeitszeitgesetz flexibilisiert werden, indem die bisherige Grenze der täglichen Höchstarbeitszeit von acht beziehungsweise zehn Stunden sowie in den nicht sicherheitsrelevanten Bereichen die elfstündige Ruhezeit aufgehoben wird. Stattdessen soll nur die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgeschrieben sein – so, wie es auch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. Veraltete Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung sollen mobiles Arbeiten nicht mehr einschränken. Der Arbeitsschutz für Homeoffice-Arbeitsplätze soll entbürokratisiert werden. Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber soll Mitarbeitern offensiv Möglichkeiten zum Homeoffice gewähren, sofern kein dringender betrieblicher Belang entgegen-

steht. Generell soll die Vertragsfreiheit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestärkt werden.

Die AFD hat keine explizite Programmatik zu Arbeitszeit und Arbeitsort.“

Während also CDU/CSU und FDP im Arbeitszeitgesetz im Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie erweiterte Gestaltungsspielräume eröffnen wollen – die CDU/CSU allerdings nur mittels tarifvertraglicher Regelungen² –, will die Linke, wohl auch in Reaktion auf die Arbeitgeber-Vorstöße, den derzeitigen arbeitszeitgesetzlichen Rahmen deutlich enger fassen.

Vor diesem Hintergrund möchte ich mich nun damit beschäftigen, welche Spielräume die EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffnen würde.

Welche Spielräume eröffnet die EU-Arbeitszeitrichtlinie?

Diese Richtlinie enthält – anders als das Arbeitszeitgesetz – keine Tages-Höchst- arbeitszeit³. Indirekt gibt es eine solche aber schon, weil den Arbeitnehmer/inne/n gemäß Artikel 3 innerhalb von 24h eine 11stündige Ruhezeit zu gewähren ist:

„Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“

Bei der – in der aktuellen deutschen Diskussion in der Regel nicht in Frage gestellten – Mindestpausenzeit gemäß Arbeitszeitgesetz von 45min bei Tagesarbeitszeitdauern über 9h beträgt die maximale Tagesarbeitszeit auf Basis EU-Arbeitszeitrichtlinie damit, wenn die Arbeitszeit zusammenhängend geleistet wird, genau 12,25h und ansonsten – weil ohne Pausenzeit maximal 6h gearbeitet werden darf – 12,5h, wie das folgende Beispiel zeigt:

² So auch die neue CDU/FDP-Koalition in Nordrhein-Westfalen: „Wir wollen die Chancen der Digitalisierung nutzen und deshalb über eine Bundesratsinitiative das Arbeitszeitgesetz flexibilisieren. Die innerhalb der Vorgaben der europäischen Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung vorhandenen Spielräume wollen wir nutzen und die Tarifpartner innerhalb dieses Rahmens eigene Regelungen treffen lassen“ (Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022, S. 46).

³ Die Tages-Höchst- arbeitszeit gemäß Arbeitszeit gesetz beträgt 10h – und nicht, wie gelegentlich zu lesen ist, 8h; hiervon gehe ich im Folgenden auch stets aus. Wegen der Beschränkung der Wochen-Höchst- arbeitszeit auf durchschnittlich 48h/w (wie in der EU-Arbeitszeitrichtlinie und weder von CDU/CSU noch von der FDP in Frage gestellt) kann bei 5-Tage-Woche praktisch jeden Tag 10h gearbeitet werden. Siehe im Einzelnen, auch im Folgenden, mein 2016 für den DGB erstelltes Gutachten „Das Arbeitszeitgesetz reicht aus“, unter www.arbeitszeitsysteme.com (Text 16 unter Arbeitszeitflexibilisierung).

DR. HOFF ARBEITSZEITSYSTEME

Arbeitsblock 1	12:00-19:00	6,5h Arbeitszeit, 30min Pausenzeit
anschließend	19:00-06:00	11h Ruhezeit
Arbeitsblock 2	06:00-12:00	6h Arbeitszeit
Insgesamt	12:00-12:00	24h: 12,5h Arbeitszeit, 11 Ruhezeit und 30min Pausenzeit

Dies ist übrigens nach – meines Erachtens zutreffender – aufsichtsbehördlicher Auffassung⁴ auch schon im Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes möglich, weil hier nach Erfüllung der gesetzlichen Ruhezeit ein neuer Arbeitstag beginnen kann.

Damit würde die EU-Arbeitszeitrichtlinie gegenüber dem Arbeitszeitgesetz zunächst einmal um bis zu 2,25h längere zusammenhängende (bis auf die gesetzlich erforderlichen Pausen) Tages-Arbeitszeiten erlauben, so dass dieser Gestaltungsspielraum generell (FDP) oder via Tarifvertrag (CDU/CSU) eröffnet werden könnte. Beim letztgenannten Ansatz ist jedoch zu beachten, dass gemäß IAB-Betriebspanel 2016 in Westdeutschland nur noch 59% der Beschäftigten tarifgebunden arbeiteten und in Ostdeutschland nur noch 47% – aber auch die CDU/CSU hat sich ja die Stärkung der Tarifpartnerschaft auf die Fahnen geschrieben⁵.

Noch längere Tagesarbeitszeitdauern wären nur bei einer Verkürzung der gesetzlichen Mindestruhezeit möglich, für die es jedoch in der EU-Arbeitszeitrichtlinie mit Ausnahme der Tariföffnungsklausel in Artikel 18 keine allgemein zugängliche Möglichkeit gibt⁶. Diese Öffnungsklausel ist im Arbeitszeitgesetz bereits umgesetzt: In § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG wird eine Verkürzung der gesetzlichen Mindestruhezeit um bis zu 2h dann ermöglicht, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“. Und noch kürzere Ruhezeiten sind, auch angesichts in die Ruhezeit fallender Wegezeiten von und zum Arbeitsplatz, insbesondere wegen der zu gewährleistenden ausreichenden Schlafdauer aus meiner Sicht unter Gesundheitsaspekten nicht vertretbar⁷.

Damit kann es im Rahmen der EU-Arbeitszeitrichtlinie nur darum gehen, ob die zusammenhängende (bis auf die Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen) ge-

⁴ Vgl. Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern, LV 30, 1. überarbeitete Auflage der Neufassung 2009, Juni 2012, S. 18; Durchführung des Arbeitszeitgesetzes. Erlass des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW vom 30. Dezember 2013 (III 2 – 8312), S. 3

⁵ Vgl. Für ein Deutschland, in dem wir gut und gerne leben. Regierungsprogramm 2017-2021, S. 15

⁶ Den Eindruck, dass es eine solche Möglichkeit geben würde, erweckt aber z.B. der VDMA in seiner KurzPosition aus 09/17 „Arbeitszeit zukunftsfähig gestalten“: „Vielmehr muss die starre gesetzliche Regel, die eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen vorschreibt, gelockert werden, insbesondere für Tätigkeiten, die der Zeitsouveränität des Beschäftigten unterworfen sind.“

⁷ Siehe hierzu auch Barbara Knab, Wer flexiblere Heimarbeit fordert, droht mit Schlafentzug, <http://www.zeit.de/wissen/2017-08/schlaf-arbeitszeitgesetz-gesundheit-ruhezeit-dauer>

gesetzliche Tages-Höchstleistungszeit von derzeit 10h auf 12h⁸ bzw. im Zusammenhang mit einer tarifvertraglich auf bis zu 9h verkürzten Ruhezeit auf bis zu 14h angehoben werden soll – generell oder via Tarifvertrag.

Anhebung der gesetzlichen Tages-Höchstleistungszeit?

Zunächst zum Meinungsstand zu dieser Frage, wozu ich auf einige hierzu in den letzten Monaten veröffentlichte Umfragen eingehen möchte.

Ich beginne mit den Ende März 2017 von Gesamtmetall vorgestellten ersten Ergebnissen von Arbeitszeitemfragen bei Unternehmen und Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, die seinerzeit hinsichtlich der arbeitszeitgesetzlichen Regelungen zu diesem Fazit zusammengeführt worden sind:

„Die Mehrheit der Unternehmen braucht ein Arbeitszeitrecht 4.0 – die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei täglicher Höchstleistungszeit und den Ruhezeiten passen nicht mehr. Dazu ist auch die große Mehrheit der Beschäftigten grundsätzlich bereit!“

Ein genauerer Blick auf die Umfrage-Ergebnisse bestätigt diese Einschätzung jedoch nicht. So wünschten sich gemäß der (anders als die Beschäftigtenbefragung nicht repräsentativen) Unternehmensumfrage lediglich 44,7% der Befragten eine generelle Aufhebung der 10h-Grenze. Die von Gesamtmetall reklamierte diesbezügliche „Mehrheit der Unternehmen“ kommt nur dadurch zu Stande, dass weitere 23,8% der Befragten antworteten: „Ja, wenn der Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit (zum Teil) selbst bestimmen kann (z.B. bei mobilem Arbeiten)“.

Auf die Frage „Sehen Sie betrieblichen Bedarf, die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens 11h zu reduzieren?“ antworteten sogar nur 30,7% der befragten Unternehmens-Vertreter „ja, generell“ – weniger als die 34,7%, die auf diese Frage mit Nein antworteten. Auch hier kommt die von Gesamtmetall reklamierte Mehrheit der Unternehmen wieder nur dadurch zu Stande, dass weitere 29% antworteten: „Ja, wenn der Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit (zum Teil) selbst bestimmen kann (z.B. bei mobilem Arbeiten)“.

Nun zur „großen Mehrarbeit der Beschäftigten“, die nach Wertung von Gesamtmetall zur Überschreitung der gesetzlichen Tages-Höchstleistungszeit und zur Unterschreitung der gesetzlichen Mindestruhezeit „grundsätzlich bereit (ist)“:

⁸ Die theoretisch möglichen 12,25h sind bei so langen Tages-Arbeitszeiten wegen des hierdurch überproportional erhöhten Erholungsbedarfs praktisch nicht erreichbar.

- Auf die Frage „Könnten Sie sich vorstellen, an einigen Tagen auch länger zu arbeiten, wenn Sie dafür an anderen Tagen kürzer/gar nicht arbeiten müssten?“ (die ja zunächst einmal nicht unbedingt etwas mit der gesetzlichen Tages-Höchst-arbeitszeit zu tun hat), gab es offenbar⁹ die Möglichkeit zu antworten, dass man sich vorstellen könne, länger zu arbeiten als die gesetzliche Tages-Höchst-arbeitszeit. Dies galt für 77% der Befragten – weit überwiegend allerdings nur, „wenn ich dies selbst will“ (62%), während sich nur 15% der Befragten dies auch im Falle der Anordnung und 20% der Befragten überhaupt nicht vorstellen konnten.
- Auf die Frage „Wenn dies möglich wäre: Käme eine Kürzung der Ruhezeit für Sie in Frage?“ konnten sich (Mehrfachnennungen waren möglich) 52% der Befragten vorstellen, die gesetzliche Ruhezeit zu kürzen – allerdings wiederum weit überwiegend nur, „wenn ich selbst die Lage meiner Arbeitszeit mitgestalten kann“ (40%), und 21%, „wenn dafür klare Regeln gelten und sich die Arbeitszeit insgesamt nicht erhöht“ (was hier ja überhaupt nicht Thema ist). 44% sagten auf diese Frage Nein.

Mehrheiten für über 10h hinausgehende Tagesarbeitszeiten und Ruhezeiten von weniger als 11h scheint es also auf beiden Seiten (!) nur bei von den Arbeitnehmer/-inne/n (mit)bestimmten Arbeitszeiten zu geben. Eine arbeitszeitgesetzliche Öffnung nur unter diesen Bedingungen scheidet jedoch angesichts der Unschärfe dieses Kriteriums aus¹⁰; ebenso das nicht überprüfbare Kriterium „Freiwilligkeit“¹¹.

Auf der anderen Seite stimmten der im Rahmen der groß angelegten aktuellen Beschäftigtenbefragung der IG Metall angeführten, allerdings wenig konkreten Position

„Wir diskutieren zurzeit in der IG Metall unsere Forderungen zur Bundestagswahl 2017. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

...

Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).

...“

⁹ Der genaue Wortlaut dieser und der folgenden Frage wurde mir seinerzeit seitens Gesamtmetall leider nicht zur Verfügung gestellt.

¹⁰ Eine solche Differenzierung schwebt aber offenbar z.B. Hans Michael Weiss von Metall NRW vor. Nach seiner auf www.wdr.de 05.07.17 zitierten Aussage bräuchten die Arbeitnehmer mit selbst gesteuerten Arbeitszeiten „dringend ein reformiertes Arbeitszeitgesetz. Der Schichtarbeiter müsse dagegen keine Angst haben, dass er gezwungen werde, demnächst zwölf Stunden am Stück zu arbeiten“. Siehe auch Alexander Bissels / Hannah Krings, Dringend gebotene Reform des Arbeitszeitgesetzes – Neues wagen, in: NJW 47/2016, S. 3.418ff., die vor dem Hintergrund von Artikel 17 I a der EU-Arbeitszeitrichtlinie neben den leitenden Angestellten, für die das Arbeitszeitgesetz schon heute nicht gilt, „sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis“ von den gesetzlichen Vorschriften zu Tages-Höchst-arbeitszeit, Pausen und Ruhezeit ausnehmen wollen, jedoch auch keinen rechtssicheren Vorschlag zur Abgrenzung dieser Gruppe liefern können.

¹¹ So aber NRW-FDP-Generalsekretär Johannes Vogel in DIE WELT KOMPAKT 08.08.17. Dagegen ebenda Yvonne Lott von der Hans-Böckler-Stiftung: „Wenn indirekt in der Branche erwartet wird, dass man mitmacht, steht man als Arbeitnehmer häufig unter Zugzwang, sich auch zu beteiligen.“

78,4% der Befragten zu und weitere 18% eher zu – was den IG Metall-Vorsitzenden Jörg Hofmann seinerzeit zu diesem Statement bewogen hat: "Das ist auch eine klare Ansage an die Politik: Wer die bestehenden Schutzregeln schleifen will, hat die Beschäftigten in Deutschland geschlossen gegen sich". Dem haben sich in den letzten Monaten weitere Gewerkschafter und Betriebsräte angeschlossen¹².

Vor diesem Hintergrund wäre für mich in der kommenden Legislaturperiode mehr als eine vorsichtige Öffnung der Tages-Höchst Arbeitszeit mittels Tarifregelung bis maximal 12h eine echte Überraschung. Eine solche Höchstgrenze würde im Übrigen auch mit der heutigen aufsichtsbehördlichen Genehmigungspraxis hinsichtlich Schicht- und Saisonarbeit harmonisieren, ist im Arbeitszeitgesetz bereits für tarifliche Regelungen der Sonn- und Feiertagsarbeit im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb gegeben und findet sich vereinzelt auch schon in Tarifverträgen (etwa des Marburger Bundes und der IG BCE für die Chemische Industrie).

Auch mit den derzeitigen Regelungen kann man gut leben

Gegen die derzeitigen Eckpunkte des Arbeitszeitgesetzes werden immer wieder dieselben Beispiele angeführt, die ich nachfolgend jeweils mit einem Kommentar versehen habe (Hervorhebungen ggf. von mir):

- „Wenn Kunden oder Kollegen in Indien oder in den USA an einem Projekt arbeiten und wir in Deutschland angesichts der Zeitverschiebung daran gehindert werden, mitzuarbeiten, haben wir ein Problem. Wir müssen in Deutschland schon mit hohen Kosten zurechtkommen. Dann sollten wir uns nicht auch noch mit starren Arbeitszeiten einengen“ – so Stefan Wolf, Vorsitzender von Südwestmetall, in einem Interview der Südwest Presse 19.04.17.

Ein Problem mit der gesetzlichen Ruhezeit kann es hier höchstens dann geben, wenn ein Mitarbeiter sowohl mit den indischen als auch mit den US-Kollegen zusammenarbeiten soll; ansonsten wählt er in seinem – sicherlich zeitgemäß hochflexiblen – betrieblichen Arbeitszeitsystem einfach eine entsprechend frühe oder späte Arbeitszeitlage. Diesbezüglich bietet sich die Vereinbarung eines individualisierten 13h-Arbeitszeitrahmens an, durch den die Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeit unterstützt wird¹³.

Aber selbst dann, wenn er mit Partnern in beiden Ländern zusammenarbeiten soll, können Termine so gelegt werden, dass er zwischendurch 11h frei hat. Dazu verabredet man sich beispielsweise um 09:30 deutscher Zeit mit Indien (dann ist es z.B. in Neu Dehli derzeit 13:00) und um 20:00 deutscher Zeit mit Kalifornien

¹² Kürzlich z.B. Guido Zeitler, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NNG) laut www.AHGZ.de 01.09.17: „Leider trägt der Arbeitgeberverband DEHOGA mit seiner Kampagne für noch längere tägliche Arbeitszeiten und für ein Aufweichen des Arbeitszeitgesetzes dazu bei, den Ruf der Branche weiter zu schädigen“.

¹³ Siehe hierzu unter www.arbeitszeitsysteme.com Text 6 unter Vertrauensarbeitszeit.

(dann ist es dort derzeit 11:00) – was sich gut z.B. in einem persönlichen 13h-Arbeitszeitrahmen 08:30-21:30 unterbringen lässt (und natürlich noch einfacher innerhalb eines schon heute auf Tarifbasis möglichen 15h-Rahmens). –

Die betriebliche Praxis scheint hier allerdings zum Teil schon wesentlich weiter zu sein. So sind in aktuellen Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten z.B. bei Daimler (analog bei BMW) die Aufzeichnungspflichten der Mitarbeiter/innen offenbar ganz bewusst so gestaltet worden, dass sich hieraus Verletzungen der gesetzlichen Vorschriften zu Tages-Höchst- und Mindestarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- und Feiertagsarbeit nicht ablesen lassen: „Eine detaillierte Dokumentation der tatsächlichen Arbeitszeiten ist – im Gegensatz zu bisher – nicht nötig, nur die pauschale Angabe über die Arbeitsdauer“ (FAZ.NET 28.07.2016). Da dies jedenfalls in Expertenkreisen bekannt ist, darf man davon ausgehen, dass es von staatlicher Seite toleriert wird – ebenso wie man dies hinsichtlich der allgemein bekannten¹⁴ Arbeitszeit-Exzesse in Anwaltskanzleien, Unternehmensberatungen, Werbeagenturen, etc. annehmen muss. Vielleicht nicht erstaunlich, wenn selbst die derzeitige Bundesarbeitsministerin Nahles die gesetzliche Mindestruhezeit schon als „idiotisch“ bezeichnet hat (www.schwäbische.de 18.09.15) – im Übrigen ganz entgegen der herrschenden (arbeits)wissenschaftlichen Meinung.

- Auch der immer wieder angeführten Mitarbeiterin, die nach dem Zubettbringen ihrer Kinder noch arbeiten möchte und/oder morgens vor deren Aufstehen, kann mit Hilfe eines solchen individualisierten 13h- oder mit Tarifvertrag sogar 15h-Arbeitszeitrahmens geholfen werden, ohne den wegen ihrer Doppelbelastung besonders wichtigen Gesundheitsschutz aus dem Auge zu verlieren.
- Jede auch noch so kurze Unterbrechung der Ruhezeit – und sei sie auch von dem/der Arbeitnehmer/in selbst initiiert –, z.B. für das Lesen einer Email, löst den Beginn einer neuen 11h-Ruhezeit aus. Diese Position ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten¹⁵, so dass vor eventuellen Gesetzesänderungen erst einmal eine höchstrichterliche Klärung abgewartet werden sollte.
- Der Reisebus mit Essens-Gästen verspätet sich. Die Lösung könnte hier z.B. darin liegen, dass die betreffenden Mitarbeiter/innen bis dahin Pause machen (auch ganz oder teilweise bezahlt, was ja am Pausen-Charakter nichts ändert). Möglich wäre in der Gastronomie – in der vielen erst nach Einführung des Mindestlohngesetzes mit den damit notwendig verbundenen Arbeitszeit-Aufzeichnungen klar geworden ist, dass es ein Arbeitszeitgesetz gibt – aber auch eine Tarifregelung, die Arbeitszeiten über 10h pro Tag hinaus ermögli-

¹⁴ "Die gesetzlichen Vorgaben werden millionenfach ignoriert" – so NRW-FDP-Generalsekretär Johannes Vogel nach www.wdr.de 05.07.17.

¹⁵ Siehe z.B. den ArbZG-Kommentar von Baeck/Deutsch, (3. Auflage 2014, § 5, Rn. 14): „Bei geringfügigen Unterbrechungen der Ruhezeit oder bei Unterbrechungen, die den Arbeitnehmer kaum belasten, ist es durchaus vorstellbar, dass sie diesen Erholungszweck nicht gefährden (z.B. Arbeitnehmer erteilt dem Arbeitgeber am Telefon kurz eine Auskunft). In diesen Fällen erfordert der Gesetzeszweck nicht den Lauf einer neuen ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.“

chen würde, wenn in diese „regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt“ (§ 7 Abs. 1 Ziff. 1 a) Arbeitszeitgesetz).

- Die Hochzeitsfeier dauert länger als geplant, das Wetter ist besser als vorhergesagt, so dass die Biergarten-Gäste länger bleiben, etc.
Siehe hierzu den vorherigen Punkt – und versetzte und/oder geteilte Arbeitszeit mit einer gewissen Sicherheits-Reserve bis zur gesetzlichen Tages-Höchst- arbeitszeit wären ja auch noch Optionen.
- Zweitjobs können zu Überschreitungen der Tages-Höchst- arbeitszeit führen.
Auch hier ist eine entsprechende Vorausplanung gefragt und helfen flexible betriebliche Arbeitszeitsysteme, die es den Mitarbeiter/inne/n ermöglichen, die gesetzlichen Grenzwerte einzuhalten.
- „Viele Mitarbeiter können nicht nachvollziehen, warum Montagen nicht sofort fertiggestellt werden können“ und stattdessen am nächsten Tag für kleine Restarbeiten nochmals stundenlange Fahrzeiten in Kauf genommen werden müssen. Parkplatzsuche und Unfallgefahr stellen dabei eine weit höhere Belastung dar als eine minimal verlängerte Tagesarbeitszeit“ (vbw-Broschüre, S. 32).
In solchen Fällen wird häufig ein Ausnahmefall gemäß § 14 Abs. 2 Ziff. 1 ArbZG vorliegen, der jedenfalls geringfügige Überschreitungen von 10h Arbeitszeit ermöglicht. Ist dies nicht der Fall, könnte der/die Mitarbeiter/in vor Ort übernachten, so dass zum einen keine stundenlangen Fahrzeiten anfallen und zum anderen die Unfallgefahr geringer sein dürfte als bei Rückfahrt nach einem sehr langen Arbeitstag.

Fazit

Jedenfalls bei flexibler betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, ggf. unterstützt durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, ist es schon heute fast immer möglich, gesetzeskonforme und auch der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/innen (siehe § 1 Ziff. 1 Arbeitszeitgesetz) verpflichtete Lösungen zu finden.

Weitere Öffnungen könnten darüber hinaus zu einer Diskriminierung derjenigen Arbeitnehmer/innen führen, die solche Arbeitszeiten nicht leisten können oder wollen¹⁶, und sollten daher mit entsprechender Vorsicht eingeführt und eingesetzt werden.

¹⁶ Siehe hierzu auch Yvonne Lott, Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen! Policy Brief Nr. 003 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017, S. 8