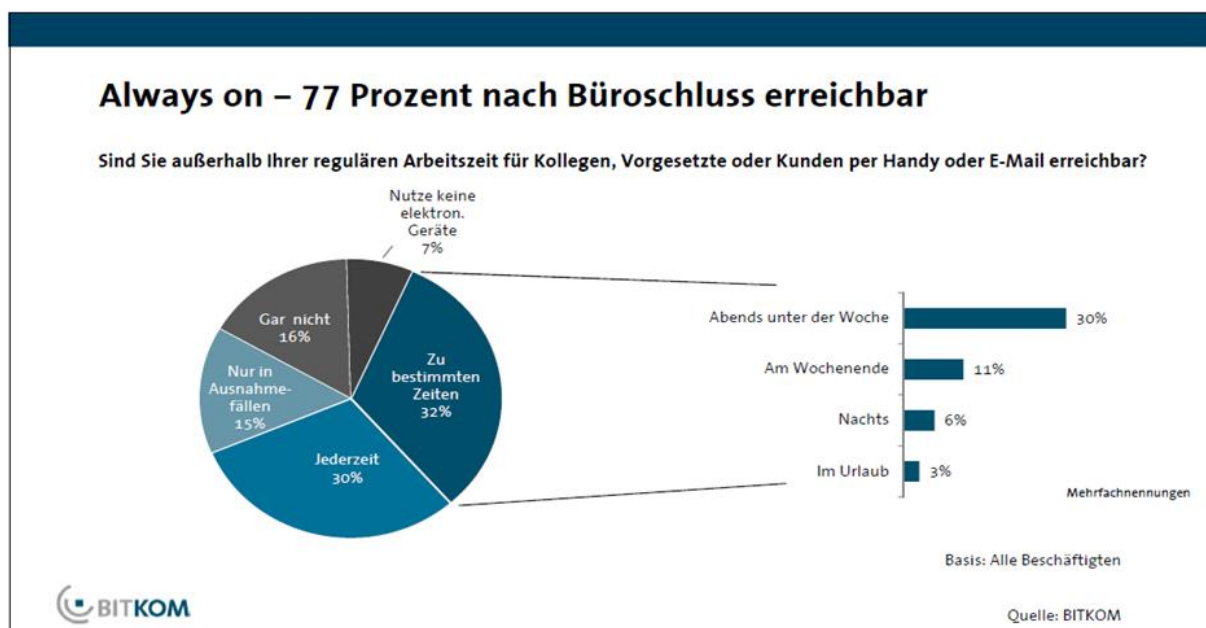


Flexibler 13h-Arbeitszeitrahmen: einfaches Mittel zur Vermeidung von 24/7-Erreichbarkeit

Umfragen aus jüngerer Zeit haben immer wieder ein hohes Maß an Erreichbarkeit in der arbeitsfreien Zeit erkennen lassen. So sind nach eigener Angabe fast 80% aller Beschäftigten zumindest im Ausnahmefall außerhalb der regulären Arbeitszeit beruflich erreichbar, 30% sogar jederzeit (BITKOM 2013):



Bei Führungskräften ist dies nach einer Umfrage des Berufsverbands DIE FÜHRUNGSKRÄFTE (ebenfalls aus dem Jahr 2013) erwartungsgemäß noch deutlich stärker ausgeprägt: Danach sind knapp 90% unter der Woche abends regelmäßig für ihr Unternehmen erreichbar, gut 70% am Wochenende und knapp 60% im Urlaub.

Auf der anderen Seite wird aber offenbar nur von einem Viertel der Beschäftigten erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen oder für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind¹, wobei dieser Wert jedoch nach der im letzten Absatz zitierten Befragung bei den Führungskräften deutlich höher liegt.

Diese Diskrepanz ist auch auf das durch sämtliche Umfragen belegte überwiegende Fehlen von betrieblichen Erreichbarkeits-Regeln zurückzuführen, das dazu beitragen

¹ iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen, iga.Report 27, Juli 2014, S. 60

dürfte, dass sich Arbeitnehmer/innen stärker selbst unter Druck setzen oder gesetzt fühlen als eigentlich erforderlich. Hier gilt es anzusetzen – auch wenn sich die Belastung durch Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit in Grenzen zu halten scheint:

- In einer aktuellen Studie der Techniker Krankenkasse belegt „ständige Erreichbarkeit“ unter den 12 abgefragten jobbedingten Stressoren mit 23% nur Platz 10. Ganz oben stehen „zu viel Arbeit“ (65%) und „Termindruck, Hetze“ (62%); Mehrfachnennungen waren möglich².
- Gemäß iga.Barometer (siehe Fußnote 1) fühlen sich lediglich ca. 30% der Beschäftigten, von denen ständige Erreichbarkeit erwartet wird, hierdurch belastet.

Sehr einfach und vor allem ohne jede technische Restriktion (Abschalten von Servern, etc.) lassen sich solche Regeln auf Basis des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) entwickeln³. Dies unternehme ich nachfolgend für Modelle eigenverantwortlich gesteuerter Arbeitszeit (wie Gleitzeit mit und ohne Kernzeit und Vertrauensarbeitszeit), in denen die Erreichbarkeits-Anforderungen in aller Regel ausgeprägter sind als in Modellen disponierter Arbeitszeit (wie Schicht-, Dienst- und Einsatzplänen).

Ein flexibler 13h-Arbeitszeitrahmen

Die gesetzliche Mindest-Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen beträgt grundsätzlich (für einzelne Bereiche wie die Krankenhäuser gibt es Ausnahmen – siehe § 5 Abs. 2 ArbZG) 11h; sie ist nach dem Wortlaut von § 5 Abs. 1 ArbZG „ununterbrochen“ zu gewähren. Einige namhafte Kommentatoren halten nichtsdestotrotz unter bestimmten Umständen geringfügige Unterbrechungen für zulässig – z.B. Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, 3. Auflage 2014, § 5, Rn. 14 (Rechtsprechung hierzu liegt meines Wissens bisher nicht vor):

„Zweck der Ruhezeit ist es insbesondere, den Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Schäden durch Überanstrengung zu bewahren und ihm durch gründliches Ausruhen die Möglichkeit zur Erholung und Erhaltung seiner Arbeitskraft zu geben. 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. Solche Unterbrechungen sind daher nach Sinn und Zweck der Regelung unschädlich. In diesem Fall können die Ruhezeiten vor und nach der Unterbrechung zusammengerechnet werden“.

Diese Position erscheint auch deshalb sachgerecht, weil eine am Wortlaut klebende Auslegung des Arbeitszeitgesetzes unter den heutigen Umständen zum einen hohen

² Bleib locker, Deutschland! – TK-Studie zur Stresslage der Nation, Hamburg 2013, S. 18

³ Zum hier nicht behandelten Thema Erreichbarkeit im Urlaub vgl. Roland Falder, Immer erreichbar – Arbeitszeit- und Urlaubsrecht in Zeiten des technologischen Wandels, in: NZA 2010, S. 1150ff.

betrieblichen Flexibilitätsbedarfs und zum anderen zunehmendem mobilen Arbeitens völlig lebensfremd wäre. Vor diesem Hintergrund hat Gregor Thüsing kürzlich entsprechende Konkretisierungen der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen gefordert⁴.

Aber ganz unabhängig davon, ob man in Deutschland geringfügige Ruhezeit-Unterbrechungen derzeit für zulässig hält oder nicht, liegt bei eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung zur Unterstützung der Einhaltung der gesetzlichen Mindest-Ruhezeit die Einführung eines arbeitstäglichen „Arbeitszeitrahmens“ von 13h Dauer nahe, außerhalb dessen der/die Arbeitnehmer/in von sich aus keine arbeitsvertragliche Leistung erbringen darf – und zwar völlig unabhängig vom Arbeitsort. Sieht der/die Arbeitnehmer/in dann eine betriebliche Notwendigkeit zu solchen Arbeitszeiten (einschließlich im Rahmen von Dienstreisen), muss er/sie sich hierüber vorab mit seiner/ihrer Führungskraft abstimmen. Diese ist in solchen Fällen dann in ganz besonderem Maße dafür verantwortlich, dass die gesetzlichen Arbeitszeit-Vorschriften eingehalten werden.

Beispiel: Der Arbeitszeitrahmen ist auf 07:00-20:00 festgelegt. Sieht ein Arbeitnehmer nun den Bedarf, seine Arbeit bis 22:00 fortzuführen, darf er dies nur nach vorheriger Abstimmung mit seiner Führungskraft umsetzen, die (bzw. deren Vertreter/in) dazu innerhalb des gesamten Arbeitszeitrahmens erreichbar sein sollte. Diese hat dann dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer am betreffenden Tag nicht mehr als 10h arbeitet bei Einhaltung der gesetzlichen Pausenvorschriften und er seine Arbeit am Folgetag frühestens um 09:00 wieder aufnimmt, so dass ihm an diesem Tag ggf. nicht der vollständige Arbeitszeitrahmen zur Verfügung steht. Ausgenommen von alledem sind Not- und Ausnahmefälle gemäß § 14 ArbZG, die dementsprechend detailliert mit entsprechender Begründung zu dokumentieren sind. Die außerhalb des Arbeitszeitrahmens geleistete Arbeitszeit ist im Übrigen unabhängig von ihrer Dauer gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG in aller Regel aufzuzeichnen.

Sieht umgekehrt die Führungskraft einen betrieblichen Bedarf an Arbeitszeit außerhalb des Arbeitszeitrahmens, sollte sie den/die betreffende/n Mitarbeiter/in *anrufen* müssen⁵, der/die im Übrigen in dieser Zeit nicht erreichbar sein muss, soweit nicht Rufbereitschaft vereinbart worden ist. Damit ist zum einen die Hürde höher als beim bloßen Senden einer Email und können zum anderen ggf. gleich die genauen Arbeitszeit-Modalitäten wie eben beschrieben gesetzeskonform vereinbart werden.

Dies ist aber nur die erste Flexibilisierungs-Dimension. Die zweite könnte eine differenzierte Lage dieses Arbeitszeitrahmens sein – z.B., außerhalb tarifvertraglicher Nacharbeit, zwischen 06:00 und 20:00 (Metallindustrie), 21:00 (Öffentlicher Dienst) bzw. 22:00 (Chemische Industrie). Die Lage des individuellen Arbeitszeitrahmens wäre dann jeweils entsprechend betrieblicher Bedarfe und persönlicher Wünsche

⁴ In: personalmagazin 06/14, S. 29

⁵ Im Anschluss an Markus-Oliver Schwaab, E-Mails zum Frühstück, in: personalmagazin 06/14, S. 18

festzulegen – z.B. in der Fernost-Abteilung frühest- und in der Amerika-Abteilung spätest möglich bzw. für Mitarbeiter/innen, die regelmäßig abends noch arbeiten möchten oder müssen, weil sie nachmittags Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, z.B. von 09:00-22:00. Viel später sollte ein Arbeitszeitrahmen aber auch nicht liegen wegen der ansonsten zu befürchtenden Gefährdung der persönlichen Nachtruhe durch unmittelbar vorlaufende Arbeit.

Die dritte Flexibilisierungs-Dimension schließlich könnte sich auf die möglichen Arbeitstage beziehen – bei Vollzeitarbeit im Rahmen eigenverantwortlich gesteuerter Arbeitszeit also im Wesentlichen darauf, ob der SA einbezogen wird oder nicht; an Sonn- und Feiertagen darf ja von Gesetzes wegen grundsätzlich soundso nicht gearbeitet werden. In der Regel empfiehlt sich jedoch die Beschränkung auf Werktagen MO-FR, um zum einen überlange Wochen-Arbeitszeitdauern zu vermeiden und zum anderen die Arbeitszeit-Leistung auf die Zeiten zu konzentrieren, die aus Sicht der externen und internen Kunden und Kooperationspartner am wichtigsten sind.

Die somit von mir – insbesondere auch bei Vertrauensarbeitszeit – empfohlene Einführung eines flexiblen 13h-Arbeitszeitrahmens an Werktagen MO-FR stellt auf der gesetzlichen Seite nicht nur die Einhaltung der Mindest-Ruhezeit sicher, sondern unterstützt zugleich die Einhaltung der Tages-Höchst- und Wochen-Höchst- sowie des Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit. Darüber hinaus ist die verpflichtende Erreichbarkeit hierin auf maximal (!) 65h/w bzw. knapp 40% der Kalenderzeit beschränkt, was auch im Extremfall ausreichende Regenerationsmöglichkeiten gewährleisten sollte. Und auch innerhalb des Arbeitszeitrahmens kann es ja, schon aus beruflichen Gründen, keine durchgehende Erreichbarkeit geben, so dass sich das Beanspruchungs-Maximum noch deutlich weiter reduziert.

Fazit

Ein flexibler individualisierbarer 13h-Arbeitszeitrahmen an Werktagen MO-FR ist zum einen arbeitszeitschutzrechtlich geboten und führt zum anderen zu einer spürbaren Entlastung der Mitarbeiter/innen von – teils selbst entwickelten – Erreichbarkeits-Erwartungen und damit zugleich zu geringerer Arbeitsbelastung. Dabei schränkt er die Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeiter/innen nur in unabdingbarem Maße ein und kann daher gut auch in hochflexible Arbeitszeitsysteme wie die Vertrauensarbeitszeit integriert werden. Technischer Sperren o.ä. bedarf es dann nach nicht mehr – aber natürlich der Durchsetzung dieser Regeln. Sie ist Aufgabe der Führungskräfte, die sie schon aus Gründen des Selbstschutzes (eigene Gesundheit, Vermeidung von Bußgeldern und Schlimmerem) verantwortlich und auch in ihrer Vorbildfunktion wahrnehmen sollten.