

Von Mails am späten Abend und Hochzeitsfeiern bis zum frühen Morgen

Die Debatte um die Deregulierung
des Arbeitszeitgesetzes

Martin Kamp

Vom E-Mail-Schreiben »zwischen Schreibtisch und Spielplatz« und abgebrochenen Familienfeiern mitten in der Nacht ist da die Rede: Wer die Debatte von Wirtschaft und Teilen der Politik zum Arbeitszeitgesetz verfolgt, muss den Eindruck gewinnen, es handele sich um eine ebenso familien- wie genussfeindliche Regelung. Dabei dient das Gesetz vor allem dem weiterhin dringend notwendigen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Mit dem Tarifvertrag Mobile Arbeit – »TV MobA« – hat die IG Metall außerdem gezeigt, welche Flexibilität das geltende Recht schon bietet.

Arbeitszeitdiskussion in der Berliner Blase

Ob bei der »AG Arbeit 4.0« in einer Parteizentrale oder bei der »Personaldebatte zum Frühstück« im Café Einstein Unter den Linden: Wenn man in einer dieser Politikrunden in Berlin-Mitte sitzt und über Arbeitszeit spricht, geht es spätestens in der dritten Wortmeldung um Mütter (von Vätern ist eher selten die Rede). Für die sei es ein riesiger Gewinn an Flexibilität, zunächst ihre Kinder ins Bett bringen und dann noch E-Mails bearbeiten zu dürfen. Wenn sie dann bis 23 Uhr vor dem Rechner säßen, dürften sie frühestens um 10 Uhr wieder im Büro sein. Hintergrund: Die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden. Überholt sei das, von gestern – und schon gar nicht im Sinne der Beschäftigten.

Bundestagsabgeordnete steuern gern auch Anekdoten von Hochzeitsfeiern bei, die – hielte man sich an das Gesetz – abrupt abgebrochen werden müssten, da die Beschäftigten im Service schon zehn Stunden gearbeitet haben. Der Grund: die gesetzliche Höchstarbeitszeit. »Man

weiß ja vorher nicht, wie schön das Fest wird und wie lange es dauert«, halten sie einem entgegen, wenn man darauf verweist, dass die Beschäftigten auch zeitversetzt in Schicht arbeiten könnten. »Jedenfalls lässt sich niemals vorab planen, ob um zwei Uhr morgens noch ein Fass angegeschlossen wird und man einen Mitarbeiter braucht, der das Bier zapft.«

So wird Beispiel um Beispiel zusammengetragen, um die Geschichte von einem Arbeitszeitgesetz zu erzählen, das nicht mehr in die Zeit passe, das starr und weltfremd sei, dem »gesunden Menschenverstand« widerspreche und auch nicht zu den Bedürfnissen der Beschäftigten in einer digitalen Arbeitswelt passe. Wer dann die Vorteile des Arbeitszeitgesetzes ins Spiel bringt, gilt bestenfalls als altbacken, mit Blick auf das Hochzeitsbeispiel aber eher als Spielverderberin und Spaßbremse – und oft sogar als Ideologe, der den Beschäftigten vorschreiben wolle, wie sie zu arbeiten hätten.

Lange war der gesetzliche Kündigungsschutz das Hauptziel der Attacken von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden. Doch längst hat das Arbeitszeitgesetz den gesetzlichen Kündigungsschutz als Hauptkampfziel der Apologetinnen und Apologen der Deregulierung im Arbeitsrecht abgelöst. Das hat nicht nur mit der Digitalisierung zu tun. Jedenfalls war nicht die Erfindung der E-Mail, die Verbreitung des mobilen Internets oder die Einführung des Smartphones der Startpunkt für die Diskussion um das Arbeitszeitgesetz. Richtig Fahrt aufgenommen hat sie im Jahr 2014 – mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Denn das Mindestlohnsgesetz schreibt in bestimmten Fällen eine Dokumentation der Arbeitszeiten vor – für Minijobber etwa und für die Beschäftigten der Branchen, die im »Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz« genannt sind: Gastronomie, Fleischwirtschaft, Baugewerbe und andere. Denn es gehört zur Logik eines Mindestlohns: Ob auch tatsächlich der richtige Stundenlohn gezahlt wurde, lässt sich nur feststellen, wenn man weiß, wie viele Stunden die Beschäftigten gearbeitet haben. Und das zu dokumentieren, ist ein Aufwand von nicht mal einer Minute pro Tag: Es reicht, Beginn, Ende und Pausen aufzuschreiben. Die gesamte Arbeitszeiterfassung für einen Monat passt auf einen DIN-A4-Zettel. Per App geht es noch schneller. Doch flugs sprachen die Arbeitgeber, etwa des Handwerks, von »Gängelung« und »Bürokratiemonster«. Will man ihnen



nicht unterstellen, dass sie die Arbeitszeiten nur deshalb nicht aufschreiben wollen, weil sie den Mindestlohn umgehen wollen, liegt die Überlegung nahe: Sie haben etwas dagegen, dass dokumentiert wird, von wann bis wann die Beschäftigten gearbeitet haben, weil sie so schwarz auf weiß bekämen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht eingehalten werden.

Das Arbeitszeitgesetz – notwendiger Schutzrahmen für die Gesundheit der Beschäftigten

Warum ein Arbeitszeitgesetz?

Dabei ist das Arbeitszeitgesetz kein Selbstzweck. Schon in Paragraph 1 wird deutlich, worum es geht: »*die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern*«. Sicherheit und Gesundheitsschutz stehen also an erster Stelle. 1994 ist das derzeitige Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Damals löste es die Arbeitszeitverordnung ab, die noch aus dem Jahr 1938 stammte – und dessen Duktus den Geist jener Zeit atmete: Da ist von »*Gefolgschaftsmitgliedern*«, »*Betriebsführern*« und »*Gefahren für die Sittlichkeit*« von Frauen bei bestimmten Arbeiten die Rede.

Anfang 1994 beschloss eine schwarz-gelbe Koalition – Helmut Kohl war Bundeskanzler, Norbert Blüm Arbeitsminister – das Arbeitszeitgesetz im Bundestag, das in weiten Teilen noch heute gilt. Die damaligen Oppositionsparteien – SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, PDS / Linke Liste – hatten weitergehende Vorstellungen. Im Bundestag konzentrierte sich der Streit vor allem auf die Lockerung des Verbots der Sonntagsarbeit. Die damals beschlossenen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten indes wurden von niemandem als zu inflexibel in Frage gestellt. Die vom Blüm'schen Ministerium verfasste Gesetzesbegründung zum Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1993/1994 zeigt noch deutlicher als das Gesetz selbst, worum es geht: »*Neben den Grenzen für die höchstzulässige tägliche*

Arbeitszeit werden im Gesetzentwurf gesundheitliche Mindeststandards für Ruhezeiten und Ruhepausen festgelegt.« Abweichende Regelungen lässt das Gesetz laut der Begründung »innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens« zu. Mit Blick auf die Arbeitszeit pro Tag heißt es: »Nach den bisherigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen ist eine gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich« (alle Hervorhebungen durch den Autor). Mit anderen Worten: In der Gesetzesbegründung wimmelt es nur so von Hinweisen auf den Gesundheitsschutz. Und was dem Gesundheitsschutz dient, ist nicht willkürlich festgelegt worden, sondern auf der Grundlage von Ergebnissen der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft.

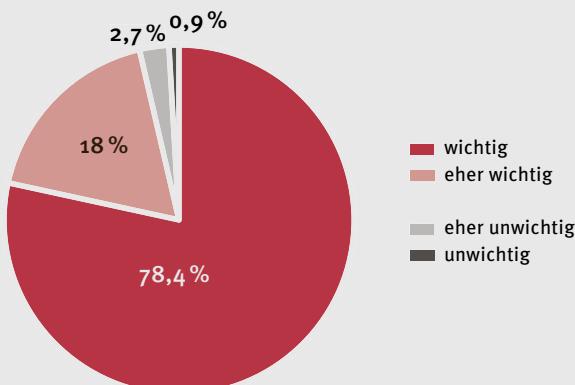
Blättert man den Arbeitszeit-Report 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durch, wird der damalige Gesetzgeber bestätigt. Ob Rückenleiden, Schlafstörungen oder allgemeine Erschöpfungserscheinungen: Je länger die Menschen arbeiten, desto größer sind die Beeinträchtigungen. »Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit [...] steigt der Anteil der Beschäftigten, die gesundheitliche Beschwerden berichten«, heißt es dort. Und mit Blick auf Überstunden ergänzen die Dortmunder Arbeitsschützerinnen und Arbeitsschützer: »Bereits ab zwei Überstunden werden deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden genannt und mit steigender Überstundenzahl nehmen insbesondere körperliche Erschöpfung und Schlafstörungen zu.«

Die Fakten sprechen für sich: Zu lange arbeiten, zu wenig Ruhe: Das macht krank. Wer die Gesundheit der Beschäftigten schützen will, muss Grenzen setzen. Genau darum geht es im Arbeitszeitgesetz.

Und die Beschäftigten wissen sehr genau, wie wichtig dieser Schutzauftrag für sie ist. In der Beschäftigtenbefragung 2017 unterstützten über 95 Prozent der Befragten die Aussage: »Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).«



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



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Was steht im Arbeitszeitgesetz?

Die wichtigsten Regelungen stehen in den Paragraphen 3 bis 5 ArbZG: Beschäftigte dürfen werktäglich höchstens acht Stunden arbeiten – aber zehn Stunden, wenn innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Weil auch der Samstag als Werktag zählt, ist es nicht so schwer, im Schnitt auf acht Stunden werktäglich zu kommen. Wer von Montag bis Donnerstag je zehn Stunden arbeitet und am Freitag noch mal acht Stunden, bewegt sich immer noch in den Grenzen des Gesetzes.

Neben der täglichen Höchstarbeitszeit legt das Gesetz auch Mindestruhepausen fest (eine halbe Stunde bei mehr als sechs Stunden Arbeit; 45 Minuten bei mehr als neun Stunden) – und vor allem eine Mindestruhezeit. Die beträgt elf Stunden. Nach dem Ende der Arbeit muss der Beschäftigte also elf Stunden frei haben, ehe es am nächsten Tag weitergeht. Gar nicht mal so viel, wenn der Spielraum tatsächlich ausgereizt wird und zwischen zwei Arbeitstagen tatsächlich nur elf Stunden bleibt.

ben: Zieht man die Zeit für Pendeln, Einkäufe, Körperpflege ab, bleiben für Erholung und Schlaf nicht mehr viele Stunden – einmal abgesehen von familiären Verpflichtungen und dem berechtigten Bedürfnis nach Freizeit. Das Gesetz enthält darüber hinaus auch Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe.

Ausnahmen und Abweichungen

Während bei der Beratung über das derzeitige Arbeitszeitgesetz Anfang der 1990er Jahre vor allem um die Sonntagsarbeit gerungen wurde, stehen seit einigen Jahren die Ausweitung der Höchstarbeitszeit und die Absenkung der Mindestruhezeit im Fokus der Forderungen der Wirtschaft. Dabei ermöglicht das derzeitige Arbeitszeitgesetz in Paragraph 7 schon jetzt eine Reihe von Ausnahmen. Einmal abgesehen davon, dass der Achtstundentag nach dem Wortlaut von Paragraph 3 de facto ein Zehnstundentag ist, weil zehn Stunden gearbeitet werden dürfen, wenn innerhalb eines halben Jahres ein Ausgleich erfolgt: Auch diese zehn Stunden können in bestimmten Fällen, etwa bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst oder während der Ernte in der Landwirtschaft, noch überschritten werden. Und auch die elf Stunden Ruhezeit sind keine absolute Untergrenze: Paragraph 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG ermöglicht es, die Ruhezeit »um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird«. Die ohnehin nicht üppige Zeit zwischen zwei Arbeitstagen schrumpft damit auf neun Stunden.

Die wichtigsten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

- Höchstarbeitszeit: **acht Stunden pro Tag / zehn Stunden bei Ausgleich auf acht Stunden werktäglich innerhalb von sechs Monaten**
- Mindestruhezeit: **elf Stunden / Abweichung auf neun Stunden möglich**
- Mindestpausen: **30 Minuten bei mehr als sechs Stunden, 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeit**



Indes: Arbeitgeber sollen die Abweichungen nicht allein anordnen – und eine bloße Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem reicht in der Regel auch nicht aus. Laut Gesetz können die Abweichungen in der Regel »*in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung*« zugelassen werden. Warum? Auch dazu steht etwas in der Gesetzesbegründung von 1993/1994: »*Ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten, im Gesetz festgelegten Voraussetzungen auch den Betriebsparteien im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitsschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen.*«

Neben den generellen Öffnungsklauseln in Paragraph 7 sieht das Gesetz weitere Abweichungsmöglichkeiten vor – etwa für Saisonarbeit, bei Forschung und Lehre oder – so das Arbeitsministerium – »*wenn eine Art Notbesetzung vorübergehend arbeiten muss, weil sonst Arbeitsergebnisse misslingen oder unverhältnismäßige Schäden eintreten könnten.*«

Und noch etwas steht im Arbeitszeitgesetz: Wenn Beschäftigte länger als acht Stunden pro Tag arbeiten, muss der Arbeitgeber das aufschreiben und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Dokumentationspflichten bei der Arbeitszeit gelten also nicht erst seit Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns.

Die Arbeitgeber machen mobil

Haben sich etwa viele Arbeitgeber nicht an die Dokumentationspflichten des Arbeitszeitgesetzes gehalten? Die Vehemenz, mit der ihre Verbände die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohnsgesetz geißelten, deutet darauf hin. Lutz Goebel, Präsident des Verbandes der Familienunternehmer, sprach schon zwei Wochen nach Inkrafttreten des Mindestlohns von einem »*Bürokratiemonster*« – und verstieg sich dabei allen Ernstes zu der Behauptung, weil die Dokumentation der Arbeitszeiten so lange dauere und daher so teuer sei, fehle den Unternehmen Geld für Investitionen. Der Ton für die kommenden Jahre, gerade für die Bundestagswahl 2017, war damit gesetzt; besonders eifrig: der Hotel- und Gaststättenverband Dehoga.

Etwa ein halbes Jahr vor der Bundestagswahl, im März 2017, stehen Dehoga-Präsident Guido Zöllick und seine Hauptgeschäftsführerin Ingrid Hartges im Sonnenlicht vor dem Brandenburger Tor. Neben ihnen steht die Attrappe einer riesigen Uhr. Statt Zahlen zieren Fotos von Speisen das Ziffernblatt: ein Nudelgericht auf 12, eine Mokka-Torte auf 3 Uhr. Und die Zeiger – ein Dessertlöffel als kleiner Zeiger und eine Gabel als großer – stehen auf 11.55 Uhr. Nicht nur die Uhrzeit »Fünf vor zwölf«, sondern auch die Headline über der Uhr soll die Dramatik des Anliegens vermitteln: »Höchste Zeit für Wochenarbeitszeit«. Ziel der Kampagne: Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit, stattdessen soll es nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben.

Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union, die Mindeststandards für die nationalen Gesetzgebungen der Mitgliedsstaaten formuliert, gibt lediglich eine solche Wochenhöchstarbeitszeit vor. Nicht nur die Gastronomiearbeitgeber meinen, das würde reichen. Doch der deutsche Gesetzgeber hatte sich 1994 für eine tägliche Höchstarbeitszeit entschieden, weil er diese vor dem Hintergrund der Arbeitsmedizin »zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer« für erforderlich hielt. Seit 1994 sei die Arbeitswelt schneller, flexibler und digitaler geworden, argumentieren die Arbeitgeber. Ob sich zwischenzeitlich auch an den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dahingehend etwas geändert hat, dass längeres Arbeiten (oder kürzere Ruhezeiten) weniger gesundheitsschädlich sind? Dazu sagen die Verbände nichts.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände argumentiert mit der Digitalisierung. Diese erfordere Flexibilität, heißt es in dem BDA-Arbeitszeitkonzept »New Work«. Auch die BDA will nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Zudem plädiert sie für eine Lockerung der Aufzeichnungspflichten. Und die BDA will eine Neuregelung der Ruhezeit: Sie soll generell von elf auf neun Stunden reduziert und in zwei Blöcke aufgeteilt – also zerstückelt – werden können. Wiederum sind es hier vor allem Eltern, die als Begründung für eine Aufweichung der Schutzrechte herhalten müssen. Unter der Überschrift »Spielplatz statt Schreibtisch« erzählen die Arbeitgeber Geschichten von Beschäftigten, die um 15 Uhr Feierabend machen, sich dann um die Kinder kümmern und abends nach dem Ins-Bett-Bringen bis 23 Uhr E-Mails



bearbeiten wollen – und durch das Gesetz daran gehindert werden, weil sie dann wegen der elfstündigen Ruhezeit erst am nächsten Morgen um 10 Uhr wieder anfangen dürften zu arbeiten. Die bisher schon mögliche Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden bleibt übrigens unerwähnt. Hinzu kommt: Viele Betriebsvereinbarungen und seit Anfang des Jahres auch ein eigener Tarifvertrag zeigen, dass sich mobile Arbeit im Sinne der Beschäftigten regeln lässt – im Rahmen des derzeitigen Arbeitszeitgesetzes.

Die Wirtschaft geht bei ihrer Kampagne gegen das Arbeitszeitgesetz arbeitsteilig vor: Der Dehoga suggeriert mit bunten Bildern, das vermeintlich starre Arbeitszeitgesetz verderbe den Menschen die Lebensfreude – weil die Beschäftigten in Restaurants nicht dann arbeiten dürften, wenn die Gäste feiern, essen und trinken wollten. Und der »Digitalverband« Bitkom will die Schutzrechte als altbacken, verkrustet, von gestern erscheinen lassen; als Regelungen, über die die Zeit angesichts der hippen neuen Arbeitswelt mit Homeoffice und Projektarbeit längst hinweggegangen ist. Nach dem Motto: Der Kicker im Foyer des Start-ups und Gratis-Club-Mate sind Ausweis von Arbeitnehmerfreundlichkeit genug – was braucht es da noch verbrieften Arbeits- und Gesundheitsschutz? Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes mutieren da zu bloßen »gesetzlichen Hürden« und »antiquierten Regeln«, die der selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung entgegenstehen. Auch Bitkom argumentiert mit dem »*sternen Achtstundentag*«, den das Arbeitszeitgesetz aber tatsächlich gerade nicht als »starr« vorsieht. Und was sagt Bitkom zu Verstößen gegen die gesetzliche Ruhezeit? »*Durch die Mindestruhezeit setzt der Gesetzgeber Unternehmen und ihre Mitarbeiter massenhaft ins Unrecht.*« Mit anderen Worten: Wenn eine Regelung nicht eingehalten wird, ist der verantwortlich, der sie erlassen hat. Bei Rot über die Ampel fahren? – Nach dieser Logik nicht die Schuld des Verkehrssünders, sondern die Schuld dessen, der die Straßenverkehrsordnung erlassen hat.

Mit ihren Kampagnen gegen das Arbeitszeitgesetz erledigen kleinere Verbände auch das Geschäft der großen Player aus dem Arbeitgeberlager. Das zeigt nicht nur die Positionierung der BDA. Auch Gesamtmetall und die Kampagnemaschinerie der Metallarbeitgeber, die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), wollen das Arbeitszeitgesetz

deregulieren. »*Feste, ununterbrochene Ruhezeiten und tägliche Höchstarbeitszeiten passen nicht mehr in die heutige Zeit*«, wettert etwa die INSM. Auch das »*M+E-Konzept für das Arbeitszeitgesetz*« von Gesamtmetall sieht eine Umstellung der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche sowie eine Aufweichung der Ruhezeiten vor. Und in die Tarifrunde 2017/2018 zogen die Metallarbeitgeber sogar mit der Forderung, die IG Metall solle sich gemeinsam mit ihnen für eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes stark machen.

Reaktionen der Politik

Die Kampagne der Wirtschaft zeigt Wirkung. Davon zeugen nicht nur die eingangs skizzierten Wortbeiträge in politischen Runden in der Hauptstadt, sondern auch die Programme einiger Parteien: Es dauerte nicht lange, bis die FDP die Position der ihr nahestehenden Verbände übernommen hat und damit in den Bundestagswahlkampf gezogen ist. Doch auch der Wirtschaftsflügel der Union machte Druck, so dass sich CDU und CSU in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2017 für »*eine Modernisierung des Arbeitszeitrechts*« stark machten – und insbesondere zusätzliche Spielräume für die Tarifpartner forderten. Während die Linke in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2017 für eine Einschränkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden warb, bekannten sich SPD und Grüne im Wesentlichen zum Status quo des Arbeitszeitgesetzes.

Doch auch bei den Sozialdemokraten hatte es in der vergangenen Wahlperiode Bewegung gegeben. Die damalige Arbeitsministerin Andrea Nahles, die einen großen Dialogprozess zum Thema »Arbeiten 4.0« gestartet hatte, wollte »Experimentierräume« einrichten. Wissenschaftlich begleitet und tariflich abgesichert sollten Unternehmen und Beschäftigte für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz ausprobieren können. Dafür allerdings hätte das Arbeitszeitgesetz geändert werden müssen – und darauf konnte sich die große Koalition kurz vor Ende der vergangenen Wahlperiode nicht mehr verständigen.



Nach der Bundestagswahl 2017 griffen die Parteien das Thema erneut auf. Dass die Jamaika-Koalition aus Union, Grünen und FDP am Arbeitszeitgesetz scheiterte, wäre übertrieben. Allerdings war Arbeitszeit eines jener Themen, die bis zum Platzen der Verhandlungen in eckigen Klammern standen – bei denen es also keine Einigung gegeben hatte. Doch CDU und CSU setzten das Thema auch in den Verhandlungen mit der SPD Anfang 2018 auf die Tagesordnung. Und so landete folgender Passus im Koalitionsvertrag: »*Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, 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 Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.*« Dabei hatte der DGB die Großkoalitionäre noch gewarnt: »*Auch wenn du gerne die Nacht durchverhandelst – Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!*«

Damit hat sich die Union bei der Forderung des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen einer Tariföffnungsklausel durchgesetzt – und diese Öffnung soll im Rahmen der von Andrea Nahles ins Spiel gebrachten »Experimentierräume« erfolgen. Wie diese Räume ausgestattet sind, wie die Öffnung genau aussehen wird, zeichnet sich derzeit noch nicht ab. Auf Kritik an der Vereinbarung im Koalitionsvertrag entgegnen Vertreterinnen und Vertreter der Koalition, durch die Beteiligung der Tarifvertragsparteien werde sichergestellt, dass nichts gegen die Interessen der Beschäftigten geschehe. Aber einmal abgesehen davon, dass der Schwarze Peter für Verschlechterungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes damit schnell den Gewerkschaften zugeschoben werden kann: Tarifliche Abweichungen ermöglicht das Arbeitszeitgesetz schon jetzt. Und die Pointe ist, dass diese Öffnungsklauseln vor knapp einem Vierteljahrhundert von einer schwarz-gelben Mehrheit im Bundestag eingeführt und als »flexible, praxisnahe, sachgerechte« Lösungen zelebriert wurden – von jenen also, die das Arbeitszeitgesetz heute zumindest in Teilen als verkrustet diskreditieren.

Fazit: der TV MobA als Ausweis der Flexibilität

Dass das Arbeitszeitgesetz alles andere als verkrustet ist, zeigt auch ein Ergebnis der Tarifrunde 2017/2018: Anfang 2018 hat die IG Metall mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie ein umfangreiches Tarifpaket zur Arbeitszeit abgeschlossen, das u. a. einen Tarifvertrag zur mobilen Arbeit beinhaltet. In diesem wiederum sind u. a. Rahmenregelungen zu Themen wie Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit, das Prinzip der Freiwilligkeit und ein Recht auf Nichterreichbarkeit geregelt. Und er ermöglicht für Beschäftigte in mobiler Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden – im Rahmen der geltenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Unter diesem Tarifvertrag steht – wie unter jedem Tarifvertrag auch – die Unterschrift der Arbeitgeber. Vorhandene Spielräume gibt es demnach und sie werden bereits genutzt. Das Trommelfeuer gegen den gesetzlichen Rahmen können Arbeitgeberverbände und Parteien also einstellen und lieber Themen anpacken, bei denen wirklich Handlungsbedarf besteht.

Gut zu wissen
Ständig erreichbar sein? Nur für den Liebsten,
und das ist nicht der Chef

Mal überlegen: Wann im Leben möchte man für wen immer und ständig erreichbar sein? Für die Kinder, die Eltern, seine Liebste oder seinen Liebsten. Für die gilt: »Ruf an, wenn etwas ist.« Aber die Chefin, den Kollegen, die Kundin? In der Regel »ist ja auf der Arbeit immer was«. Wenn die rund um die Uhr erwarten, man sei für sie da, ist das nicht gesund. Tausend Studien belegen das, ebenso die Fehltagestatistiken in den Betrieben, die Gesundheitsmagazine sind voll mit dem Thema »Abschalten«. Der Druck auf Beschäftigte wird trotzdem immer größer, da global vernetzt gearbeitet wird (»Telefonat mit San Francisco geht halt nur abends«), der Kindergarten Freitagmittag schließt (»muss los, Mails check ich später noch mal von zu Hause«) oder der Chef meint, er habe schließlich dafür bezahlt (»Ihr Diensthandy haben Sie ja bekommen, um erreichbar zu sein«). Natürlich kann mobiles Arbeiten außerhalb der Regearbeitszeit mal ganz praktisch sein. Aber eins steht fest: Zu den Bedürfnissen der Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt gehört ganz sicher auch: das Recht auf Abschalten.



