

Auch nach »Jamaika«: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz

von ■ Klaus Pickshaus



Foto: dpa

Die Wucht der Angriffe auf das Arbeitszeitgesetz hatte nach der Rechtschwende bei den Bundestagswahlen zugenommen. Die Kapitalverbände trommeln seit geraumer Zeit für eine Deregulierung im digitalen Zeitalter. Gefordert wird ein größerer gesetzlicher Spielraum für die Überschreitung der Höchstarbeitszeit von zehn Stunden und die Unterschreitung der Mindestruhezeit von elf Stunden. »Diese Regelungen erweisen sich angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt als zu unflexibel und werden den Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten nicht mehr gerecht«, heißt es bei der BDA. Das Stichwort »Digitalisierung« taucht hier wie eine Art Naturgewalt auf, der man sich anpassen müsse, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu garantieren. Die Unternehmerlobby sieht dabei vor allem die Beschäftigten am Zug. Arbeiten bis zum Umfallen wird in Kauf genommen.

Die FDP hat sich zur Speerspitze erklärt: »Digital first – Bedenken second« – mit diesem Slogan von Christian Lindner galt das Thema als ein zentrales Deregulierungsziel im Sondieren der Jamaika-Koalition. Dass zu den »Bedenken« das komplette Abräumen der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitszeit gehört,

ist für die forschenden FDP-Deregulierer uninteressant. Parallel dokumentieren die »Wirtschaftsweisen« (Sachverständigenrat) ihre Inkompetenz in Sachen Arbeitszeitpolitik: Dass angeblich zu starre Regeln das deutsche Kapital benachteiligen, bleibt ohne jeden empirischen Beleg. Ein politisches – aus meiner Sicht überflüssiges – Beratergremium macht sich hier zum Bauchredner der Unternehmen.

Einen ersten Vorstoß hatte die neue CDU/FDP-Koalition in NRW gemacht. Dort wurde vereinbart: »Wir wollen die Chancen der Digitalisierung nutzen und deshalb über eine Bundratsinitiative das Arbeitsgesetz 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.« Dies wurde fast wörtlich in die Jamaika-Verhandlungsagenda übernommen. Dagegen leisteten die Grünen dem Vernehmen nach Widerstand. Nach dem Scheitern der Jamaika-Gespräche am 19. November beklagte die FDP mangelnden Modernisierungswillen in Sachen Digitalisierung und Flexibilisierung. Das Thema wird aktuell bleiben.

In den letzten zwei Jahren hatte auch das SPD-geführte Bundesarbeitsmini-

sterium im Rahmen einer Debatte über Arbeiten 4.0 das Experimentieren mit flexiblen Arbeitszeitregeln vorgeschlagen.¹ Dabei sollte es nicht um eine generelle Deregulierung gehen. Aber auch die ehemalige Ministerin Andrea Nahles meinte, dass »das Korsett des Arbeitszeitrechts (...) nicht immer den spezifischen Bedürfnissen bestimmter Betriebe oder Beschäftigter (entspreche).

Hier könnte der gesetzliche Rahmen etwas erweitert werden, unter der Bedingung »ausgehandelter Flexibilität«, die einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung voraussetzt.« Sie fasst die politische Quintessenz dieser Überlegung wie folgt zusammen: »Der Staat kann Anreize setzen, um ausgehandelte Lösungen zu privilegieren.«² Aber weder die Unter-

**Forum
Gewerkschaften**

Klaus Pickshaus hat viele Jahre beim Vorstand der IG Metall gearbeitet und ist als Publizist tätig.

¹ Vgl. hierzu Steffen Lehndorff: Aktivierende Arbeitszeitregulierung oder »neuer Flexibilitätskompromiss«? Im Spannungsfeld von Gesetz und Tarifvertrag, in: Thorsten Schulten/Heiner Dribbusch/Gerhard Bäcker/Christina Klenner (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg 2017, S. 158ff.

² Andrea Nahles: Wir brauchen einen neuen sozialen Kompromiss, FAZ, 21.6.2016.

nehmerverbände konnten sich damit anfreunden

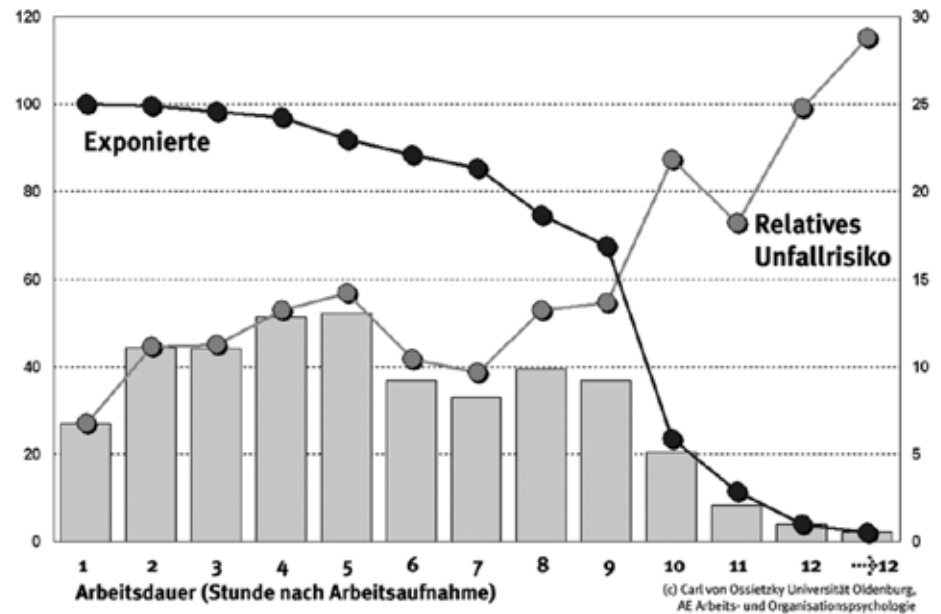
noch die Gewerkschaften – letztere trotz des Angebots einer Stärkung der Tarifverträge. Hans-Jürgen Urban (IG Metall) schlug stattdessen vor: »Soll die Digitalisierung nicht zur Rationalisierungsmaschine degenerieren und sollen Chancen für selbstbestimmte Arbeitszeiten genutzt werden, sind Initiativen für eine Digitalisierung von unten unverzichtbar. Das erfordert Demokratie im Arbeitsalltag.« Das wären aus seiner Sicht sinnvolle Experimentierräume.³

Was all den Deregulierungsfans nicht bewusst ist: Das Arbeitszeitgesetz ist in erster Linie ein Arbeitsschutzgesetz. Im zentralen § 1 heißt es: »Zweck des Gesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (...) bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern«. Das bedeutet, dass die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Zentrum stehen müssen. Da ist seit mehreren Jahrzehnten die Befundlage eindeutig. Die Expertisen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – eine dem Bundesarbeitsministerium unterstellte wissenschaftliche Einrichtung – lassen keine Zweifel offen. Diese Erkenntnisse sind auch hinsichtlich der Auswirkungen des digitalen Umbruchs in der Arbeit überprüft und angepasst worden.

Das Ziel ist offensichtlich: Es geht um eine noch größere Ausweitung der Flexibilisierungsspielräume für die Unternehmen. Dabei sind die Fakten bekannt. Der langjährige Leiter des WSI-Tarifarchivs, Reinhard Bispinck, kommt in einem Überblick der unterschiedlichen Tarifverträge zu der Schlussfolgerung: »Das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus Sicht betrieblicher Steuerungsinteressen ist seit langem sehr hoch.«⁴

Schon jetzt sind ausufernde Arbeitszeiten die Realität. Das belegen die 1,8 Milliarden Überstunden, die meisten davon unbezahlt. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 ist dokumentiert, dass 24,4% überlange Ar-

Abb. 1: Unfall-Risiko in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer
Meldepflichtige Unfälle 1994 bis 1997 (HVBG)



Quelle: Nachreiner

beitszeiten (über 40 Stunden) haben. Und der Stressreport der BAuA aus dem Jahr 2012 – bestätigt durch den darauf folgenden Arbeitszeitreport der BAuA (2016) – weist aus, dass 18% aller männlichen Arbeitnehmer und 11% aller weiblichen Vollzeitbeschäftigten sogar mehr als 48 Stunden arbeiten.⁵ Die Bundesanstalt schreibt weiter: »Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen häufig mit Termin- oder Leistungsdruck, einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher.« Das führt dazu, dass mit zunehmender Länge der Arbeitszeit der Anteil der Beschäftigten sinkt, »die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, und es steigt der Anteil der Beschäftigten, die über gesundheitliche Beschwerden berichten«. Doch solche Fakten zählen für die Deregulierer nicht.

Zuallererst im Visier ist der 8-Stunden-Tag. Bekannt ist, dass das Arbeitszeitgesetz schon jetzt längere Arbeitszeiten bis zu zehn Stunden vorübergehend zulässt, wenn dies in einem Zeitraum von sechs Monaten ausgeglichen wird. Der 8-Stunden-Tag ist hingegen der feste Normgeber für alle Arbeitsschutzregelungen, wenn es um eine vertragliche Expositionsdauer geht. Das gilt beispielsweise für alle Grenzwerte in Bezug auf Gefahrstoffe oder Lärm. Eine Infragestellung würde das

gesamte Arbeitsschutzsystem grundlegend tangieren. Zum Zusammenhang von Dauer der Arbeitszeit und Unfallrisiko gibt es sehr deutliche, methodisch abgesicherte Ergebnisse. So fasst der renommierte Arbeitszeitforscher Friedhelm Nachreiner zusammen: »In einer eigenen Untersuchung anhand von Daten der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung über meldepflichtige Unfälle aus den Jahren 1994 bis 1997 konnten wir zeigen, dass das Unfallrisiko (also die Unfallhäufigkeit bezogen auf die Zahl der Exponierten, d.h. der tatsächlich Arbeitenden) zunächst ansteigt, nach der 4. bis 5. Stunde leicht abnimmt (wahrscheinlich ein Pauseneffekt) und nach der 7. bzw. 8. Stunde exponentiell ansteigt. In der 12. Stunde ist das Risiko nahezu doppelt so hoch wie im Durchschnitt über die ersten 8 Stunden.«⁶ (Siehe Abb. 1.) Ähnliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsdauer und diversen Gesundheitsbeschwerden sind ebenfalls belegt.

Zweitens ist die Ruhezeit von elf Stunden im Visier der Deregulierer.

In einer Begründung zum Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, das im Jahr 1994 durch die damalige Kohl-Regierung verabschiedet wurde, hieß es zur Frage der Ruhezeit noch: »Die Mindestruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist für den Gesundheits-

schutz der Arbeitnehmer von besonderer Bedeutung.« (BT-Drucksache 12/5888) Die Ausbreitung neuer mobiler Arbeitsformen mit erweiterter Erreichbarkeit soll nun die Regelung einer 11-stündigen Ruhezeit als überholt erscheinen lassen. Bemüht wird als Beispiel die Berufstätige, die nach der Kinderversorgung um 22 Uhr abends noch einmal die Mails checkt und morgens um 8 Uhr wieder zur Arbeit antritt. Wolfhard Kohte weist dagegen auf generelle arbeitswissenschaftliche Befunde hin: »Aktuelle Untersuchungen des Phänomens der ständigen Erreichbarkeit haben gezeigt, dass verringerte Ruhezeiten nach einiger Zeit nicht nur zu Schlafproblemen, sondern auch zu physischen und psychischen Gesundheitsgefährdungen führen können.«⁷

Warum aber gerade 11 Stunden Ruhezeit? Andrea Fergen erläutert die »Bedarfsrechnung«: »So beträgt die angemessene mittlere Schlafdauer acht Stunden. Rechnet man nur eine Stunde Fahrtzeit von und zur Arbeit hinzu, so verbleiben für die Essenszubereitung und die Mahlzeit selbst sowie für Körperhygiene noch insgesamt zwei Stunden. Die elfstündige Ruhezeit ist also schon mit der Regenerationszeit (Schlaf) und der sogenannten Obligationzeit mehr als ausgefüllt.«⁸

Aber auch hier bietet schon das Arbeitszeitgesetz eine flexible Handhabung, denn in Ausnahmefällen darf von den 11 Stunden abgewichen werden. In Tarifverträgen kann die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (§§ 5 und 7 Abs. 1 Ziff. 3 ArbZG). »Diese Abweichungsoption bietet die Möglichkeit, die Arbeitszeitgestaltungsoptionen für mobil Arbeitende mit den gesetzlichen Schutzregeln zu versöhnen, ohne die Standards für alle abzusenken. Sie könnte etwa für Beschäftigte mit gelegentlich langen Dienstreisen genutzt werden, die eine Mindestruhezeit von elf Stunden bis zum nächsten Arbeitsbeginn nicht zulassen. Eine in dieser Form konditionierte Abweichung dient dem Schutz der Gesundheit mehr als das schlichte Unterlaufen der gesetzlichen Ruhezeit.

Zudem entschärft das Wahrnehmen bestehender Abweichungsmöglichkeiten den politischen Druck, die Ruhezeit generell und damit für alle Beschäftigten abzusenken.«⁹

Digital first – Bedenken second? Eine repräsentative Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2016 zeigt, dass 46% der Beschäftigten sagen, dass ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung größer geworden sei. Und unter denjenigen, die in sehr hohem Maße mit digitalen Arbeitsmitteln tätig sind, sagen 60%, dass sie unter Zeitdruck und gehetzt arbeiten, 14% sogar unbezahlt außerhalb der normalen Arbeitszeit.¹⁰ Offenkundig hat schon jetzt die Digitalisierung den Arbeitsdruck gesteigert. Eine Deregulierung würde die Situation verschärfen.

Man kann den Vorstoß der Unternehmerverbände mit Schützenhilfe des Sachverständigenrates und der FDP, das Arbeitszeitgesetz zu flexibilisieren, im Übrigen auch im Lichte einer tarifpolitischen Debatte sehen: Die IG Metall versucht gerade, einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung samt Lohnausgleich durchzusetzen. Es geht darum, die wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden pro Woche absenken zu dürfen – wobei etwa Schichtarbeiter einen finanziellen Ausgleich erhalten sollen. Das stößt im Unternehmerlager auf Widerstand: »Wir sehen in der Forderung einen totalen Systemwandel«, wird Südwestmetall-Chef Stefan Wolf zitiert. Stattdessen fordern die Unternehmerverbände eine Ausweitung der Quoten für eine Arbeitszeitverlängerung, die bislang qualifizierte Angestelltengruppen betrafen.

Eine Abwehr der Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes ließe sich von Seiten der IG Metall mit der begonnenen Tarifbewegung verknüpfen. Dabei markiert das »goldene Zeitdreieck«, bestehend »aus dem 8-Stunden-Tag, der 40-Stunden-Woche sowie einer Mindest-Ruhezeit von 11 Stunden nicht nur tarifliche oder gesetzliche Fixpunkte der Arbeitszeitgestaltung. Es verfügt zugleich mit Blick auf die Vereinbarkeit von Arbeitsbelastungen mit dem physischen und psychischen Leistungsvermögen der Menschen über die beste wissenschaftliche Evidenz, und stellt insofern eine

Art Goldstandard dar.«¹¹ Dem trägt das

gültige Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1994 nach wie vor Rechnung, auch wenn Reformvorschläge wie die Heruntersetzung der maximalen 48-Stunden-Grenze auf 40 Stunden hohe Plausibilität haben.¹²

In einem Arbeitszeit-Design der Zukunft wird es sicherlich davon vielfach Abweichungen geben, »erzwungen durch kapitalorientierten Flexibilisierungsdruck oder gewünscht durch Sozialverträglichkeitsansprüche der Beschäftigten. Aber eine präventive Arbeitszeitinitiative in humanisierungspolitischer Absicht wird auch in Zukunft darauf bestehen müssen, dass dauerhafte Abweichungen ohne Kompensationen nur um den Preis steigender Gesundheitsrisiken zu haben sind.«

Dies sollte in der Arbeitszeitdebatte in den Mittelpunkt gerückt werden. Deshalb gilt unabhängig von den zu erwartenden neuen politisch-parlamentarischen Konstellationen auch weiterhin: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!

³ Kommentar von Hans-Jürgen Urban (IG Metall) in der Frankfurter Rundschau: <http://www.fr.de/politik/meinung/gastbeitraege/gastbeitrag-demokratie-haelt-gesund-a-291035>.

⁴ Reinhard Bispinck: Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeiten und Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland, in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit (Jahrbuch Gute Arbeit 2017), Frankfurt a.M. 2017, S. 104

⁵ www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile (hier S. 56, 114 ff.). Vgl. auch den Datenanhang im Jahrbuch Gute Arbeit 2016, in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), a.a.O., S. 335 ff.

⁶ Friedhelm Nachreiner: Dauer der Arbeitszeit, in: Regine Romahn (Hg.): Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg 2017, S. 110f.

⁷ Wolfhard Kohte: Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit, in: Regine Romahn (Hg.), a.a.O., S. 25

⁸ Andrea Fergen: Neue Zeiten mit mobiler Arbeit, in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), a.a.O., S. 202.

⁹ Ebenda, S. 202/203. Hierzu auch Kohte, a.a.O., S. 26/27.

¹⁰ DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.): Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016, Berlin 2017.

¹¹ Hans-Jürgen Urban: (Arbeits-)Zeit – Scharnier zwischen Arbeit, Leben und Gesundheit. Konturen eines humanen Arbeitszeitregimes, in: Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), a.a.O., S. 50

¹² Vgl. hierzu Steffen Lehndorff, a.a.O.