

STECUHR PASSÉ?

FLEXIBILITÄT FÜR UNTERNEHMEN UND BESCHÄFTIGTE

Unternehmen sind in Zeiten von Digitalisierung und globaler Vernetzung zunehmend auf Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung angewiesen. Tritt z. B. in einer von Deutschland aus digital gesteuerten Fabrik in Mexiko ein technisches Problem auf, muss der zuständige Ingenieur auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten die Möglichkeit haben, im Notfall per App in das entsprechende Steuerungssystem einzugreifen. Und auch eine deutsche Programmiererin muss sich als Teil eines internationalen Entwicklerteams bei schwierigen Fragen abends über Internettelefonie kurzfristig mit ihren Kollegen in Indien austauschen können.

Gleichzeitig fordern auch immer mehr Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber, die Möglichkeiten mobiler Arbeitsgeräte sowie

virtueller, cloudbasierter Arbeitsplätze für die selbstbestimmte Einteilung der eigenen Arbeitszeit nutzen zu können – insbesondere vor dem Hintergrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So möchte ein als Projektmanager tätiger Familienvater vielleicht einen Nachmittag in der Woche mit seinen Kindern zum Fußballtraining gehen und dafür erst am späteren Abend bis 23 Uhr die während des Tages liegen gebliebenen E-Mails abarbeiten.



SPIELPLATZ STATT SCHREIBTISCH

Ein Produktmanager bei einem Konsumgüterhersteller ist zweifacher Vater und möchte zwei Mal in der Woche um 15 Uhr Feierabend machen, um seine Kinder aus der Schule abzuholen und den Nachmittag mit ihnen zu verbringen. Am Abend erledigt er bis 23 Uhr noch Korrespondenz via E-Mail aus dem Homeoffice. Nach derzeit geltender Rechtslage ist dieses Arrangement für den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber ein Problem. Aufgrund der gesetzlichen Ruhezeit von elf Stunden dürfte er den nächsten Arbeitstag erst gegen 10 Uhr beginnen.

TEAMWORK ÜBER ZEITZONEN HINWEG

Eine Ingenieurin bei einem Automobilzulieferer startet wie üblich um 8 Uhr in ihren Arbeitstag. Am späten Nachmittag kommt es zu technischen Problemen in einem Werk des Unternehmens in Panama. Die Ingenieurin muss sich deshalb online in das virtuelle Steuerungssystem der dortigen Produktionsanlagen einwählen, um die Kollegen vor Ort bei der dringenden Problembehebung zu unterstützen. Nach geltendem Recht müsste sie spätestens um 18 Uhr ihre Arbeit beenden – unabhängig davon, ob die technischen Probleme in Panama gelöst wurden. Grund: Sie würde ansonsten die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschreiten. Könnte sie stattdessen ihre Arbeitszeit im Laufe der Woche flexibel verteilen, könnte sie auch nach 18 Uhr noch weiter ihre Kollegen bei der Problemlösung unterstützen und als Ausgleich an einem anderen Tag der Woche entsprechend kürzer arbeiten.



Gesetzliche Ruhezeitregelung geht an Realität vorbei

In den skizzierten Szenarien ist die notwendige flexible Gestaltung der Arbeitszeit für die Beschäftigten nicht ohne arbeitsrechtliche Schwierigkeiten möglich. Denn nach geltender Rechtslage müssen Beschäftigte nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (Arbeitszeitgesetz § 5 Abs. 1). Wer also abends bis 23 Uhr noch ein wichtiges Telefonat mit einem Kollegen in den USA führt oder nach dem gemeinsamen Grillabend mit der Familie noch E-Mails beantwortet, darf am nächsten Tag erst ab 10 Uhr

wieder in den Arbeitstag starten. Eine solch starre Ruhezeitenregelung geht nicht nur an den Bedürfnissen der Unternehmen, sondern auch an der Lebensrealität vieler Beschäftigter komplett vorbei.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie gibt vor, dass für jeden Beschäftigten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gelten muss (Art. 3). Diese Vorgabe kann jedoch durch Tarifverträge modifiziert werden (Art. 18). Dies eröffnet den Mitgliedstaaten einen Spielraum, den der deutsche Gesetzgeber nur unzureichend genutzt hat. Das deutsche Arbeitszeitgesetz sieht lediglich vor, dass im Rahmen tarif-



vertraglicher Regelungen die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden gekürzt werden kann, wenn die „Art der Arbeit“ dies erfordert (§ 7 Abs. 1 Nr. 3). Dies gilt derzeit insbesondere bei branchenspezifischen Besonderheiten wie z.B. im Bereich technischer Hilfsdienste oder Stördienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung.

Statt einer unnötigen Einschränkung auf die „Art der Arbeit“ sollte die gesetzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien so abgeändert werden, dass sie alle Arten von Tätigkeiten umfasst. So könnte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit auf bis zu neun Stunden angepasst werden. Zudem sollte es möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit flexibel z.B. in zwei Blöcken pro Tag zu gewähren, wovon ein Block z.B. eine zusammenhängende Ruhezeit von acht Stunden umfassen könnte.

Für die Beschäftigten würde eine solche Anpassung echte Souveränität im Umgang mit der Einteilung der eigenen Arbeitszeit bedeuten. Für die Unternehmen würde sie vor allem Rechtssicherheit schaffen: Arbeitgeber könnten ihren Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität gewähren, ohne ständig Gefahr zu laufen, gegen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu verstoßen.

Höchst Arbeitszeit auf Arbeitswoche beziehen

Auch das starre Festhalten an einer Tageshöchst Arbeitszeit durch das deutsche Arbeitszeitgesetz legt Unternehmen wie Beschäftigten unnötige Fesseln an. In Zeiten von Projektarbeit und der zunehmenden Vernetzung von Unternehmen und Wertschöpfungsketten über Ländergrenzen und Zeitzonen hinweg ist die gesetzliche Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf durchschnittlich acht, im Ausnahmefall zehn Stunden realitätsfern. Wenn am anderen Ende der Welt z.B. ein Sensor meldet, dass eine Maschine beim Kunden nicht rundläuft, kann der Hersteller diesen nicht mit Verweis auf die tägliche Höchst Arbeitszeit auf den Folgetag verträgen.

Statt einer starren Tagesvorgabe muss es daher möglich sein, die zulässige Arbeitszeit über die Woche hinweg variabler zu gestalten. Wir brauchen in Deutschland endlich eine wöchentliche anstelle einer täglichen Höchst Arbeitszeit – ganz im Sinne der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Dabei geht es nicht darum, die Arbeitszeit der Beschäftigten auszuweiten. Wer an einem Tag mehr arbeitet, muss an einem anderen Tag in der Woche diese Überstunden auch durch Freizeit ausgleichen können. Beschäftigte würden dadurch auch mehr Souveränität in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags gewinnen. Der Entwickler, der am Abend noch an einer Videokonferenz mit internationalen Kollegen teilnimmt, könnte dafür an einem anderen Tag in der Woche weniger arbeiten. Und eine Mutter, die am Nachmittag mit ihren Kindern Geburtstag feiert, könnte am Folgetag länger im Büro bleiben, um womöglich liegen gebliebene Aufgaben abzuarbeiten.