

Der Achtstundentag wird zum Auslaufmodell

Anwältin lobt, dass sich etwas bewegt: „Reform des Arbeitsrechts ist definitiv überfällig“ — Auf Crowdworker nicht eingerichtet

VON ANGELA GIESE

Selbst in vielen Fabriken ist es nicht mehr so, dass morgens alle Mitarbeiter gleichzeitig zum Werkstor strömen. Das Normal-Arbeitsverhältnis ist ein Auslaufmodell. Umso mehr, als das digitale Arbeiten in der Cloud und in der Crowd alltäglicher wird. Doch unsere Gesetze halten nicht Schritt mit der „Arbeit 4.0“. Die bevorstehende Anpassung birgt Diskussionsstoff als explosives Gemisch.

NÜRNBERG – Andrea Nahles erinnert sich an den Schuster in ihrem Heimatdorf in der Eifel. Als Billigschuhe den deutschen Markt überschwemmten, musste er sein Geschäft aufgeben, erzählte die Bundesarbeitsministerin bei jüngstem ihrem Besuch in Nürnberg. Ihr Großvater dagegen, einst Dorfschmied, „könnte heute in der Freizeitbranche ein Revival erleben“. Sagen will sie damit: Berufsaussichten ändern sich. Nur dass die Digitalisierung den Wandel extrem beschleunigt. Deswegen wolle sie auch Bewegung in die Arbeitsgesetze bringen: „Experimentierräume“ wolle sie, „keine Tabula rasa“.

Arbeitgeber machen Druck

Bewegung tut auch Not, meint Katharina Reidel: „Das deutsche Arbeitszeitgesetz ist keineswegs fit für Arbeit 4.0. Eine Reform ist definitiv überfällig“, sagt die Nürnberger Fachanwältin für Arbeitsrecht. Und sie weiß sich mit ihrer Einschätzung in der Juristenwelt nicht allein. Auch die Arbeitgeberverbände machen Druck, damit der klassische Acht-Stunden-Tag kippt und mit ihm die elfstündige Ruhepause.

Eine Anpassung an moderne Zeiten mit Flexibilisierungsoptionen hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) in ihrem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ als „Diskussionsentwurf“ (Auszüge daraus im Kasten unten) auch angekündigt. Allerdings will sie nicht abrücken von der maximalen Wochenarbeitszeit und den Ruhezeiten für Arbeitnehmer. Nur: Wer soll das kontrollieren, zum Beispiel bei Start-ups, Gründern also, die arbeiten, wann es ihnen passt? „Am besten nicht hingucken“, rät Nahles.

Tatsächlich sind viele Vorschriften ganz schwer zu vereinbaren mit einer Welt, in der sich Crowdworker ihre Aufträge von internationalen Plattformen holen. Aber sind das überhaupt Arbeitnehmer im juristischen Sinne? Wolfgang Däubler, Arbeitsrechts-Professor an der Uni Bremen, meint nein, eher Solo-Selbstständige. Auch Katharina Reidel sieht das so, solange



Will „Experimentierräume“ für Arbeitszeitregelungen in die Betriebe bringen: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles an einem Roboterarm des Herstellers Kuka. Hierzu stellte die Ministerin ihr „Weißbuch Arbeiten 4.0“ vor. Foto: dpa

der Crowdworker nicht in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingegliedert ist.

Ob er nun Handys testet oder Werbetafel fotografiert: Er tut es, wann und wo er will. Je nach den Umständen könnte er aber Heimarbeiter oder einen arbeitnehmerähnlichen Status haben. Kommt es zu Klagen, etwa

weil sich ein Clickworker ausgebeutet und schutzlos dem Auftraggeber ausgeliefert sieht, müssen das Gerichte für jeden Einzelfall lösen. Aber befriedigend ist die Lage für keinen der Beteiligten.

Für die Anwältin steht fest, dass gesetzgeberische Korrekturen notwendig sind. Insbesondere beim Arbeits-

zeitgesetz werde zu Recht gefordert, „das enge öffentlich-rechtliche Korsett zu lockern“.

Das verlangen die Wirtschaftsverbände schon lange. „Der Achtstundentag kann nicht mehr so starr sein wie bisher“, sagt Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger. „Es muss einfach möglich sein, dass ein Mitarbeiter nachmit-

Die wichtigste Passage im geltenden Arbeitszeitgesetz lautet so:

Beschäftigte dürfen grundsätzlich höchstens acht Stunden pro Werktag arbeiten. In vielen Unternehmen jedoch ist an manchen Tagen mehr zu tun und an anderen weniger. Der Gesetzgeber hat nichts dagegen, dass die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert wird – unter einer wichtigen Voraussetzung: Die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit muss ausgeglichen werden. Und zwar nicht irgendwann, sondern innerhalb der nächsten

Arbeitszeiten werden geschmeidig

sechs Monate. Im Durchschnitt darf niemand innerhalb von sechs Kalendermonaten länger als acht Stunden pro Werktag arbeiten. Und darauf hat eine Pause von elf Stunden zu folgen.

Während einer Experimentierphase von zwei Jahren will Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles zum Beispiel folgende Punkte ändern:

- Alternativen zum Achtstundentag: Tarifgebundene Betriebe dürfen flexible Arbeitszeiten erproben, die über bestehende Möglichkeiten hinausgehen.
- Arbeitnehmer sollen das Recht haben, ihre Arbeitszeit an die jeweilige Lebensphase anzupassen – inklusive Home Office.
- Teilzeit-Beschäftigte sollen das Rückkehrrecht auf Vollzeit erhalten.
- Arbeitnehmer sollen das Recht auf Weiterbildung bekommen.
- Solo-Selbstständige müssen sich rentenversichern. ag

tags um vier heimgeht, das Kind aus der Kita abholt, abends um 21 Uhr ins Bett bringt und sich dann noch mal zwei Stunden an die Arbeit setzt.“ Dulger begrüßt Nahles' Vorschlag der Arbeitszeit-Probephase. „Ich halte es für einen mutigen Schritt von Frau Nahles zu sagen, lasst das doch mal die Tarifpartner machen.“

Nach seinen Vorstellungen könnte ein Gesetz „so aussehen, dass man eine tarifliche Öffnungsklausel vorsieht und sagt: Statt des Achtstundentages gilt eine Wochenarbeitszeit von x Stunden“. Ihm gehe es darum, dass Beschäftigte ein paar Jahre 40 oder 42 Stunden arbeiten können.

Die IG Metall packt das Thema vom anderen Ende an. Beschäftigte sollten ihren Vollzeitjob in besonderen Lebenslagen zumindest zeitweise absenken können. Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt oder sich beruflich fortbildet, sollte die Arbeitszeit in einem Korridor zwischen 28 und 35 Stunden wählen können und zum Lohnausgleich einen staatlichen Grundzuschuss sowie tarifliche Leistungen erhalten, schlägt IG-Metall-Chef Jörg Hofmann vor.

Nach Feierabend unerreichbar

Für Stammebelegschaften ist die ständige Erreichbarkeit ein großes Thema. „Arbeit on demand“, der Einsatz, wenn der Kunde ruft, ist eine Sache, die die wenigsten wünschen. So berichtet Anwalt Marcus Schwarzbach auf einer Betriebsräte-Fortbildung der Nürnberger Kanzlei Manske & Partner von Chefs, die abends und am Wochenende ihre Mitarbeiter kontaktieren. „Oft reicht schon die Befürchtung, da kommt wieder was von der Arbeit. Das bringt einen in einen stetigen Unruhezustand.“

Schwarzbach nennt VW und Daimler als vorbildlich in Bezug auf das Arbeitnehmerrecht auf Freizeit. Das Diensthandy wird nach Feierabend ausgeschaltet, Betriebsvereinbarungen regeln das. Und die gelten auch, wenn der Geschäftspartner in Australien sitzt. „Mit Menschen über verschiedene Zeitzonen zusammenzuarbeiten, bedeutet nicht, dass ich meine Gesundheit deswegen ruiniere“, sagt der Berater für Betriebsräte.

Chef verschenkt Smartphones

Doch es gebe dreiste Fälle, erzählt Schwarzbach. So der Vertriebschef, der seinen Mitarbeitern Smartphones zum privaten Gebrauch schenkt. Die kündigen ihre vorherigen Handyverträge. Zwei Monate später verrät der Chef: „Deine Nummer habe ich inzwischen an die Kunden weitergegeben. Braucht ja nicht dranzugehen.“