

Aktuelles Arbeitszeitgesetz: Ist es noch zeitgemäß?

In Zeiten der Digitalisierung wirkt der Acht-Stunden-Tag in manchen Branchen wie ein Auslaufmodell — Gesetzgeber ist gefragt

Arbeiten, wann, wo und wie man will: In Zeiten der Digitalisierung ist das für immer mehr Menschen kein Traum mehr, sondern Wirklichkeit. Doch das Gesetz, das die Arbeitszeit regelt, stammt aus der Zeit, als viele Arbeitnehmer von 9 bis 17 Uhr im Büro saßen. Warum ist das so und was müsste sich ändern? Das wollten wir von Katharina Reidel, Fachanwältin für Arbeitsrecht aus Nürnberg, wissen.

Frau Reidel, ist der klassische Acht-Stunden-Arbeitstag ein Auslaufmodell?

Katharina Reidel: In bestimmten Branchen auf jeden Fall. Schließlich gibt es in Zeiten der Digitalisierung ganz neue Arbeitsformen, die völlig losgelöst von Zeit und Ort sind. Denken Sie zum Beispiel an das sogenannte Crowdworking: Verschiedene Personen arbeiten an verschiedenen Orten an einem bestimmten Projekt, und das oft nur stundenweise. Nach meiner Erfahrung ist der Acht-Stunden-Tag überall dort ein Auslaufmodell, wo etwas digital hergestellt wird, zum Beispiel Texte oder Webseiten. Das Arbeitszeitgesetz (siehe Infokasten, Anm. d. Red.) stammt allerdings aus dem Jahr 1994. Es ist trotz der Digitalisierung bisher nicht angepasst worden.

Wie müsste das Gesetz Ihrer Meinung nach geändert werden, um der heutigen Arbeitswelt gerecht zu werden?

Reidel: Der Gesetzgeber müsste künftig eine Balance finden. Was erhalten bleiben muss, ist das Ziel des Gesetzes: Schließlich dient es dazu, Arbeitnehmer vor Ausbeutung zu schützen. Das muss natürlich auch in Zukunft so bleiben. Allerdings ist die starre Regelung „Acht Stunden Arbeit, mindestens elf Stunden Ruhe“ nicht mehr zeitgemäß. Das wird deutlich am Beispiel eines Elternteils, der im Home-Office arbeitet: Abends, wenn die Kinder im Bett sind, setzt sich die Mutter oder der Vater noch für zwei Stunden an den Computer und beantwortet berufliche E-Mails. Am nächsten Morgen um 8 Uhr ist der Nachwuchs dann in der Schule oder im Kindergarten. Wenn man jetzt sofort weiterarbeitet, hat man wahrscheinlich die vorgeschriebenen elf Stunden Ruhepause nicht eingehalten und kommt mit dem Gesetz in Konflikt. An diesem Beispiel kann man natürlich auch ganz grundsätzlich die Frage diskutieren, wo Arbeit anfängt. Ist es schon Arbeit, wenn ich meine dienstlichen E-Mails lese? Oder erst, wenn ich sie beantworte? Oder wenn ich mit Kollegen oder Kunden telefoniere?



Von 9 bis 17 Uhr im Büro? In der digitalen Arbeitswelt sind die Mitarbeiter flexibler – kann doch jeder noch am späten Abend auch zu Hause per Smartphone Mails abrufen. Dabei ist eigentlich Pause angesagt. F.: Roland Holschneider/dpa

Mindestens elf Stunden Pause bis zum nächsten Tag

Was heißt das überhaupt: Arbeitszeit? Das Gesetz definiert sie als die Zeit, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Arbeit liegt – und zwar ohne die Ruhepausen. Nur im Bergbau unter Tage zählen die Pausen zur Arbeitszeit.

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wurde 1994 vom Bundestag beschlossen. Es besteht derzeit aus 25 Einzelparagraphen und soll vor allem der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Deutschland dienen.

Unter anderem steht in dem Gesetz, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten darf. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden – aber nur dann, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden

den werktäglich nicht überschritten werden.

Außerdem schreibt das ArbZG bestimmte Ruhepausen bei der Arbeit vor: mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden, mindestens 45 Minuten bei über neun Stunden. Nach Beendigung der täglichen

Arbeitszeit müssen dem Arbeitnehmer mindestens elf Stunden Ruhepause bis zum Beginn des nächsten Arbeitstages gewährt werden. Allerdings sind bestimmte Berufsgruppen von dieser Regelung ausgenommen, zum Beispiel Krankenhaus- und Pflegepersonal, Mitarbeiter von Gaststätten und Unterkünften, Verkehrsbetrieben, Rundfunkanstalten oder Menschen, die in der Landwirtschaft oder Tierhaltung tätig sind.

Außerdem gilt das ArbZG nur für Arbeitnehmer: Selbstständige, Freiberufler, Beamte, Richter und Soldaten sind nicht erfasst.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat (zu finden unter Downloads) eine Broschüre zum Thema Arbeitszeitgesetz aufgelegt. Enthalten ist das Gesetz, praxisnahe Beispiele werden erläutert:

<https://www.bmas.de> pd



Promovierte Fachanwältin für Arbeitsrecht: Katharina Reidel.

Foto: privat

Was glauben Sie, warum der Gesetzgeber bisher keine zeitgemäße Arbeitszeitregelung entwickelt hat?

Reidel: Ich vermute, dass es zum einen daran liegt, dass die jetzige Gesetzgebung immer noch einigermaßen funktioniert. Es ist ja nicht so, dass die Arbeitsgerichte mit Klagen überschwemmt werden, die das Arbeitszeitgesetz zum Gegenstand haben – auch wenn wir Arbeitsrechtler ständig über dieses Thema diskutieren. Andererseits hat die frühere Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles während ihrer Amtszeit ja schon einige Vorschläge zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gemacht. Und man muss bedenken, dass ein neues Gesetz für alle Branchen passen müsste – unabhängig davon, wie der Arbeitsalltag im Einzelnen aussieht. Das stellt natürlich eine immense Anforderung an ein neues Gesetz dar. Zurzeit sammelt die Politik Stoff, berät sich mit Experten und Verbänden. Ich rechne nicht damit, dass es noch in dieser Legislaturperiode ein neues Arbeitszeitgesetz geben wird.

Sie haben die elf Stunden Ruhezeit angesprochen, die Arbeitnehmern laut dem Gesetz zwischen zwei Arbeitstagen mindestens gewährt werden müssen. Aber es gibt ja auch Berufe, die davon ausdrücklich ausgenommen sind...

Reidel: Ja, weil es zum Beispiel bei Pflegeberufen gar nicht anders geht. Die Betreuung kranker Menschen erfordert eben einen 24-Stunden-Dienst. Und bekanntlich herrscht in diesem Bereich Personalmangel. Würde die Regelung zur Ruhezeit auch hier gelten, wäre die Versorgung pflegebedürftiger Menschen bald nicht mehr gewährleistet. Aber es nützt alles nichts, wenn die Pflegekräfte dann nach drei Monaten einen Burnout erleiden. Natürlich muss es auch hier Regelungen geben, die einer Überlastung der Arbeitnehmer vorbeugen.

Bleiben wir beim Stichwort Arbeitsüberlastung: Würde ein neues Arbeitszeitgesetz, bei dem die jetzige Ruhezeitregelung oder Begrenzung der Wochenarbeitszeit nicht mehr gilt, für Arbeitgeber nicht Möglichkeiten zum Missbrauch schaffen?

Reidel: Jede Lockerung der Vorgaben im Arbeitsrecht bietet zumindest eine abstrakte Missbrauchsmöglichkeit. Aber hier muss der Gesetzgeber gegensteuern. Es gibt ja heute schon Aufzeichnungspflichten für Arbeitszeiten, die über acht Stunden hinausgehen. Das könnte natürlich auch für verkürzte Ruhezeiten gelten.

Interview: PHILIPP DEMLING