



Andrea Hammermann / Oliver Stettes

Freiräume ausloten für mehr Arbeitszeitflexibilität

Arbeitszeitflexibilität ist ein wichtiges Merkmal attraktiver Arbeitgeber – besonders für die junge Generation, für die Arbeit und Freizeit nicht zwangsläufig räumlich und zeitlich strikt getrennte Lebensbereiche sind. Vielerorts würden die betrieblichen Sozialpartner sowie Beschäftigte und Führungskräfte den Nine-to-Five-Job gerne einvernehmlich durch flexiblere Modelle ersetzen. Das deutsche Arbeitszeitgesetz begrenzt allerdings die Handlungsspielräume der betrieblichen Partner mit Blick auf die Lage der Arbeitszeit.

Die Mehrheit der Arbeitgeber nutzt bereits Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten, um den Wünschen ihrer Beschäftigten nach zeitlichen Gestaltungsräumen entgegenzukommen (BMFSFJ, 2016, 19). Mit den im Gesetz verankerten Ruhezeiten zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende von elf Stunden sind der Flexibilität aber Grenzen gesetzt, die im digitalen Zeitalter antiquiert erscheinen. So geraten Beschäftigte, die gerne früher zu Hause sind, um Zeit mit der Familie zu verbringen und abends nochmal ihre E-Mails prüfen, schnell in den Konflikt mit dem Arbeitszeitgesetz. Eine verkürzte Ruhezeit ist im Gesetz explizit nur für Beschäftigte einiger

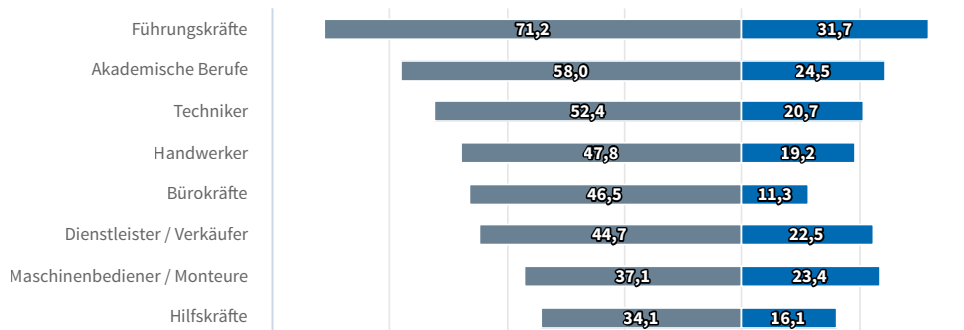
Branchen gestattet und wenn die Art der Arbeit dies erfordert, beispielsweise in der Pflege oder dem Gaststättengewerbe. Vor dem Hintergrund der rasanten Entwicklung mobiler Endgeräte und dem Wunsch nach Arbeitszeitflexibilität scheint es an der Zeit, hier neue Freiräume auszuloten.

Sozialpartnerdialog im Rahmen des Weißbuchs Arbeiten 4.0

Im Rahmen des Dialogprozesses zum Weißbuch Arbeiten 4.0 (BMAS, 2016) haben alle Beteiligten auf die große Bedeutung der Arbeitszeitgestaltung in einer digitalisierten Arbeitswelt hingewiesen. Dabei wurde angeregt, Experimentierräume zu schaffen, in denen neue Wege gegangen und die Chancen, aber auch die Grenzen einer neuen Arbeitszeitgestaltung bewertet werden können. Den Sozialpartnern sollten dadurch neue Möglichkeiten für eine zeitgemäße Arbeitszeitpolitik eröffnet werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Arbeitszeitdiskussion nach Bildung einer neuen Regierung entwickeln wird. Auch im Zusammenhang mit räumlich und zeitlicher flexibler Arbeit kommt dem Arbeitszeitgesetz eine Schutzfunktion zu. Die Frage ist nur, wen schützt man und vor was? Dies gilt besonders mit Blick auf die

Führungskräfte unterbrechen ihren Feierabend am häufigsten

Durchschnittlicher Einflussgrad der Beschäftigten auf die Arbeitsbedingungen von 0 (gering) bis 100 (hoch) und Anteil der Beschäftigten in Prozent, die im vergangenen Monat mindestens einmal ihre Ruhezeit unterbrochen haben



● Durchschnittlicher Einflussgrad ● Anteil Beschäftigter mit unterbrochenen Ruhezeiten

Klassifizierung der Berufe nach ISCO 2008, Techniker: inklusive gleichrangigen nichttechnischen Berufen
Einflussgrad: Durchschnitt der Häufigkeit, inwieweit der Befragte Zielvereinbarungen beeinflussen, Teamkollegen mit auswählen, eigene Ideen verwirklichen, wichtige Entscheidungen mitbestimmen und die Arbeitsorganisation mitgestalten kann
(0 = nie, 25 = selten, 50 = manchmal, 75 = meistens, 100 = immer)

Quellen: EWCS 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Stichprobe von 28.324 abhängig Beschäftigten der EU28-Länder

Ruhezeiten.

Verkürzung der Ruhezeit

In Deutschland unterbrechen 15,7 Prozent ihre Ruhezeiten – im europäischen Durchschnitt sind es 20,9 Prozent. Dies ist ein Ergebnis des European Working Condition Survey (2015), in dem die Beschäftigten der 28 europäischen Länder gefragt wurden, ob es im letzten Monat mindestens einmal vorgekommen ist, dass weniger als elf Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages lagen. Nun ist die Unterbrechung der Ruhezeit nicht mit einem Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz zu verwechseln. So kann die befragte Person unter die Ausnahmeregelungen fallen, was aus den Daten nicht zu erkennen ist. Auch ist nicht klar, was eine Person unter Ende und Start eines Arbeitstages konkret versteht. So zeigen Analysen zum Beispiel zur Arbeit auf Abruf, dass die Beschäftigten häufig ein anderes Begriffsverständnis haben als der Gesetzgeber (Schäfer, 2017).

Ruhezeitunterbrecher sind häufiger Männer, in leitender Position und mit hohem Bildungsabschluss.

Auch Beschäftigte, die häufiger mobil arbeiten, weisen eher Ruhezeitunterbrechungen auf (Hammermann/Stettes, 2017, 13). Unter den Bürokräften gibt es die wenigsten Ruhezeitunterbrecher, wogegen fast jede dritte Führungskraft und mehr als jeder vierte Beschäftigte in akademischen Berufen die Ruhezeiten von elf Stunden unterschreiten (Grafik). Gleichzeitig sind dies die beiden Beschäftigtengruppen mit den höchsten Handlungsspielräumen, die ihnen ermöglichen, etwa ihre Zielvereinbarungen und die Arbeitsorganisation mitzugestalten. Beschäftigte mit größeren (zeitlichen) Handlungsspielräumen fühlen sich nachweislich seltener mengenmäßig überfordert (BAuA, 2016, 57). Die situationsbedingte Anpassung der Lage der Arbeitszeit auch in die Ruhezeit hinein, kann somit womöglich einen Beitrag zum Abbau von Stress leisten. Beschäftigte, die dagegen weniger Freiräume bei ihrer Arbeit genießen und einen höheren Schutzbedarf haben, unterbrechen auch tendenziell seltener ihre Ruhezeiten.

Mehr Flexibilität und Arbeitsschutz schließen sich nicht aus

Der Grundgedanke einer festgelegten Ruhezeit zur

Erholung der Beschäftigten hat heute nach wie vor Bestand und eine Verkürzung der Ruhezeiten ist zweifellos nicht für alle Tätigkeiten sinnvoll. Dennoch stellt sich bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Frage, ob eine starre Regelung mit gesetzlichen Ausnahmen der Granularität der betrieblichen Unterschiede gerecht wird oder ob die Festlegung zulässiger Unterschreitungen nicht in den Händen der Sozialpartner besser aufgehoben wäre. Damit würde die Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung des jeweiligen gebotenen Arbeitsschutzes den betrieblichen Besonderheiten und persönlichen Präferenzen der Beschäftigten entgegenkommen. Die EU-Richtlinie bietet diesen Rahmen bereits und letztlich ist der Betrieb in seiner Unternehmens- und Führungskultur gefragt, wenn es darum geht Erwartungshaltungen über Erreichbarkeiten und Präsenzzeiten im Betrieb zu definieren.

Auszüge aus den gesetzlichen Regelungen

■ **Arbeitszeitgesetz (1994):** Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens elf Stunden** haben (ArbZG, 1994, §5 Abs.1). Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird (ArbZG, 1994, §5 Abs.2). In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, abweichend von §5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, **wenn die Art der Arbeit dies erfordert** und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festgelegten Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (ArbZG, 1994,

§7 Abs. 3).

■ **EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88EG):** Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird (EU-Arbeitszeitrichtlinie, Art. 3). Von Artikel 3 **kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern** auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

Literatur

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016, Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund/ Berlin/ Dresden

BMAS, 2016, Weissbuch Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken, Berlin

BMFSFJ, 2016, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Berlin

EWCS 2015 – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015 [data collection], 3rd Edition, UK Data Service, SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-3>

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Condition Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 3–23

Schäfer, Holger, 2017, Arbeit auf Abruf, IW-Kurzbericht, Nr. 39, Köln