

Nicht die Büchse der Pandora öffnen

ARBEITSZEITGESTALTUNG Das »Weißbuch Arbeiten 4.0« des Bundesarbeitsministeriums eröffnet einen wichtigen politischen Diskurs. Bei den Experimentierräumen für eine innovative Arbeitszeitgestaltung wird es konkret. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach bewertet die Vorschläge.

VON ANNELIE BUNTENBACH

DARUM GEHT ES

1. Das Bundesarbeitsministerium hat mit dem Grünbuch »Arbeiten 4.0« im April 2015 einen Dialogprozess um die Arbeit der Zukunft angestoßen. Ende 2016 wurde der Entwurf für ein »Weißbuch Arbeiten 4.0« vorgestellt.

2. Darin wird ein Gestaltungsanspruch für wichtige arbeitspolitische Themen formuliert. Trotz der Zielorientierung auf »Gute Arbeit« haben die meisten Ansätze aber nur den Charakter von Denkanstößen.

3. Sehr konkret wird es beim Thema Arbeitszeit: Eine gesetzliche Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz wird in Aussicht gestellt – z. B. zur Flexibilisierung von Ruhezeiten der täglichen Höchstarbeitszeit. Damit ist die politische Debatte eröffnet.

Der Dialogprozess um Arbeiten 4.0 ist von hohem Wert. Mit dem Grünbuch¹ wurde die bis dahin stark technikzentrierte Debatte um die Digitalisierung auf die konkrete Arbeitswelt bezogen. Zuvor medial hoch gehandelte Automatisierungstheorien aus den USA wurden geerdet, indem die Fragen nach den Herausforderungen und Auswirkungen digitaler Technologien mit konkreten Gestaltungsmöglichkeiten verbunden worden sind. Hervorzuheben ist dabei, dass dem Prozess das Leitbild von Guter Arbeit zugrunde liegt, was nicht als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt werden kann.

Weißbuch Arbeiten 4.0: Zielrichtung und Leitlinien

Erklärtes Ziel des Dialogprozesses war ein »neuer Flexibilitätskompromiss«, der sich nicht allein auf die Flexibilität von Arbeitszeiten oder -orten bezieht, sondern zuletzt den Anspruch eines »neuen sozialen Kompromisses« erhoben hatte.

Das »Weißbuch Arbeiten 4.0«² kann diesen Anspruch nur bedingt erfüllen. Sicher wäre eine Erwartungshaltung unangemessen, bereits fertige Antworten auf die vielen offenen Fragen einzufordern. Dennoch fehlt es im Weißbuch an vielen Stellen an der konkreten Ausgestaltung der entwickelten Ideen. Der grundlegende Charakter des Weißbuchs zeichnet sich dadurch aus, dass Herausforderungen

und Zielsetzungen trefflich formuliert werden – eine Richtungsentscheidung, zum Beispiel für mehr Mitbestimmung und Teilhabe durch verbiefte Rechte und Rechtsansprüche bei Qualifizierungs- oder Arbeitszeitfragen – wird hingegen vermieden. Mit einer Ausnahme.

Konkreter Vorschlag für einen »Flexibilitätskompromiss«

Auffallend konkret ist der Vorschlag im Weißbuch für die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten. In Aussicht gestellt wird ein Rechtsanspruch für die Beschäftigten auf befristete Teilzeit mit Aufstockungsanspruch. Das wäre eine richtige und wichtige Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, um künftig zu vermeiden, dass Beschäftigte, vor allem Frauen, in eine »Teilzeitfalle« geraten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hierzu bereits einen Referentenentwurf³ in die Ressortabstimmung gegeben, bei dem sich Konflikte innerhalb der Koalition – insbesondere um die Schwellenwerte für den Wirkungsbereich der Neuregelung – andeuten. Es ist auch nicht auszuschließen, dass politische Koppelgeschäfte drohen. Auf der anderen Seite schlägt das BMAS mit dem Weißbuch nämlich eine gesetzliche Öffnungsklausel für das Arbeitszeitgesetz vor, mit der sowohl die gesetzlichen Ruhezeiten als auch die täglichen Höchstarbeitszeiten weiter flexibilisiert werden sollen. Eine solche Öffnungsklausel soll nach Auffassung des BMAS

1 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Grünbuch Arbeiten 4.0, 2015 – www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?sessionid=69C2492EEC346F655FB881D812399B90?__blob=publicationFile&v=2.

2 BMAS, Weißbuch Arbeiten 4.0, 2016 – www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

3 Referentenentwurf der Bundesregierung des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, hier: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2017 – www.dgb.de/themen/++co++8ccecf46a-e6ee-11e6-9809-525400e5a74a.



»konditioniert« erfolgen, also an Bedingungen gebunden werden:

- So wird besonders hervorgehoben, dass »eine allgemeine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes wie eine Abkehr von der Norm des Acht-Stunden-Tages zugunsten nur noch einer Wochenhöchst Arbeitszeit [...] aus Sicht des BMAS mit den Zielen des Arbeitsschutzes und der Zeitsouveränität nicht vereinbar«⁴ ist.
- Nach dem Vorschlag im Weißbuch soll ein Tarifvertrag vorliegen – das Interesse an einer gesetzlichen Öffnungsklausel müsste also von beiden Tarifvertragsparteien formuliert sein.
- Darüber hinaus soll eine Betriebsvereinbarung über so genannte Wahlarbeitskonzepte mit Regelungen zu Aufzeichnungspflichten in Bezug auf die Arbeitszeit und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen – die allerdings ohnehin gesetzlich vorgeschrieben sind – vorliegen.
- Beschäftigte sollen individuell zustimmen müssen. Sie sollen ein »Erörterungsrecht« hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und des Ortes der Arbeit erhalten.
- Zudem müssen sich die Betriebe verpflichten, die Ergebnisse evaluieren zu lassen.
- Als mittelfristige Option wird angedeutet, einen solchen Weg zur Einführung eines auf zwei Jahre befristeten »Wahlarbeitszeitgesetzes« zu nutzen.

Ob ein solcher Vorschlag für mehr Flexibilität bei Ruhe- und Tageshöchst Arbeitszeiten dazu führen kann, ohne »die Zeitsouveränität und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen«⁵ – wie es das BMAS reklamiert –, darf bezweifelt werden.

Das BMAS verbindet eine solche Öffnung mit der Hoffnung, die Tarifbindung zu stärken. Dieses Ziel ist nachdrücklich zu begrüßen. Mit dem Vorschlag für eine Öffnungsklausel, die auf eine Absenkung der geltenden gesetzlichen Schutzstandards durch die Tarifvertragsparteien abzielt, kann das Verhältnis zwischen den gesetzlichen Mindeststandards und den darauf aufbauenden tarifvertraglichen Bestimmungen jedoch ins Gegenteil verkehrt werden.

Schutzstandards in Gefahr

Tarifverträge haben nämlich den hohen Wert, dass sie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern, in der Regel über gesetzliche Standards hinausgehen und ein hohes Maß an Flexibilität und Sicherheit ermöglichen. Eine gesetzliche Öffnungsklausel zur Flexibilisierung von Ruhezeiten oder Höchst Arbeitszeiten birgt die Gefahr, dass die Arbeitszeiten ausgeweitet werden, der Arbeits- und Leistungsdruck weiter steigt und die – arbeitswissenschaftlich fundierten – gesetzlichen Schutzstandards ins Rutschen kommen. Bislang ist Konsens, dass die Gesundheit der Beschäftigten nicht verhandelbar ist.

Kompromisse bei den Arbeitszeiten seitens der Arbeitnehmer/innen haben zumeist zur Beschäftigungssicherung beigetragen. Und dieser Aspekt wird angesichts der Aussicht auf technologisch bedingte Rationalisierungstendenzen in Zukunft sicher nicht unwichtiger. Außerdem fehlen die notwendigen Instrumente zur Stärkung der Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung sowie bei der Leistungs politik.

Es stellt sich deshalb die Frage, ob durch diesen – wenn auch gut gemeinten – Ansatz

Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz: Gesetzliche Schutzstandards könnten rutschen, der Gesundheitsschutz für die Beschäftigten leiden.



Gute Arbeitszeiten

Lothar Schröder / Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)

Gute Arbeit Ausgabe 2017
Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit
2017. 384 Seiten, gebunden
€ 39,90
ISBN: 978-3-7663-6524-8

www.bund-verlag.de/6524



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/795010-20

⁴ Weißbuch Arbeiten 4.0, a. a. O., S. 124.
⁵ ebd.



gutearbeit-online.de

▷ Zum Thema Lesen: Die Ausgabe 12/2016, Seite 8 bis 20, behandelt das Titelthema »Mobile Arbeit« gut gestalten.

▷ Darin auch: Oliver Suchy mit einem Beitrag zum Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016) auf den Seiten 21 bis 23.

nicht die Büchse der Pandora geöffnet wird und eine weitere Entgrenzung der Arbeitszeiten zu befürchten ist. Dies gilt nicht zuletzt vor dem Hintergrund einer möglichen neuen Regierungskonstellation nach der Bundestagswahl im September.

Ruhe- und Tageshöchst Arbeitszeiten schützen

Durch den Vorschlag für eine – wenn auch konditionierte – Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz entsteht leicht der Eindruck, als wären die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von elf Stunden oder der Acht-Stundentag ein Problem für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen. Bislang ist davon nichts zu spüren.

Im Gegenteil: Die eigentlichen Probleme liegen in der Ausweitung der Arbeitszeiten, die verbunden sind mit einer starken Arbeitsverdichtung und hohen gesundheitlichen Belastungen. Moderne Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten und Home Office verstärken diesen Trend.⁶ Hinzu kommen zunehmende Erreichbarkeits- und Verfügbarkeitserwartungen an Beschäftigte. Deshalb braucht es einen starken Schutzrahmen, um arbeitsbedingte Fehlbelastungen und Erkrankungen zu vermeiden. Verdächtig in der Debatte ist, dass die Arbeitgeberverbände hier zumeist aus vermeintlicher Sicht der Beschäftigten für eine Flexibilisierung von Ruhezeiten argumentieren. Da heißt es zum Beispiel, es müsse doch möglich sein, dass eine Mitarbeiterin nachmittags etwas früher 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.

Flexibilität – kaum zugunsten der Beschäftigten

Doch ist es erstrebenswert, dass die Beschäftigten abends bis in die Nacht nacharbeiten, nur weil sie am Nachmittag etwas früher aufhören? Sollte es nicht eher darum gehen, an dem einen oder anderen Tag etwas kürzer zu arbeiten – und dafür im Zweifel an einem anderen Tag etwas länger zu machen? Oder die Arbeitszeiten je nach Lebensphase anzupassen. Dann kann man (oder Frau) die Kinder nicht nur abholen, sondern wirklich Zeit mit ihnen verbringen. Man müsste nicht erreich-

bar sein und spät abends nicht noch einmal an den Schreibtisch.

Abgesehen davon ist Kindererziehung auch keine Ruhezeit. Es geht aber nicht nur um Eltern mit kleinen Kindern. Er geht um neue, differenzierte Arbeitszeitwünsche und -bedarfe von Beschäftigten, die neue Ansprüche an eine moderne Arbeitsorganisation mit sich bringen. Um dies zu stärken, braucht es mehr durchsetzbare Ansprüche und mehr Mitsprache bei der Arbeitszeitgestaltung. Genau hier fehlt es an ausreichenden Möglichkeiten. Das im Weißbuch genannte »Erörterungsrecht« zur Lage der Arbeitszeiten ist zum Beispiel gar kein Recht oder Verhandlungsanspruch, sondern letztlich nur ein Plädoyer für eine offene Unternehmenskultur.

Experimentierräume brauchen keine Öffnungsklausel

Die in Aussicht gestellte gesetzliche Öffnungsklausel wird gern mit der Idee verbunden, Experimentierräume für eine innovative Arbeitsgestaltung einzurichten. Beides gilt es aber voneinander zu trennen. Experimentierräume sind bereits vor dem Weißbuch im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vereinbart worden – gemeinsam von BMAS, Ländern und Sozialpartnern.⁷

Der gemeinsame Konsens ist, dass solche Experimentierräume sich im Rahmen des bestehenden gesetzlichen Rahmens bewegen. Gesetzliche Öffnungsklauseln sind also in solchen Experimentierräumen nicht vorgesehen. Ein Grund ist, dass das Arbeitszeitgesetz den Tarifparteien bereits enorme Flexibilitätsspielräume bietet, die in der tariflichen wie betrieblichen Wirklichkeit ja auch gelebt werden. Das gemeinsame Selbstverständnis von INQA für Experimentierräume basiert vielmehr darauf, innovative Gestaltungsideen zu fördern, die von Beginn an gemeinsam mit den Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt werden. Der Fokus sollte also darauf gelegt werden, die bestehenden Spielräume für bessere Arbeitsbedingungen im gemeinsamen Interesse zu nutzen. ◀



Annelie Buntenbach ist Mitglied des DGB-Bundesvorstands in Berlin, u. a. zuständig für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.



Diese Arbeitszeiten sind erlaubt

Rudolf Buschmann / Jürgen Ulber
Arbeitszeitgesetz
Basiskommentar mit Nebengesetzen und Europäischem Recht
8., überarbeitete Auflage
2015. 558 Seiten, kartoniert
€ 39,90
ISBN: 978-3-7663-6307-7

www.bund-verlag.de/6307



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20

⁶ Vgl. Oliver Suchy: Flexibel auf Kosten der Gesundheit. Schlussfolgerungen aus dem Arbeitszeitreport der BAuA, in: Gute Arbeit, Ausgabe 12/2016.

⁷ Neues INQA-Selbstverständnis; Beschluss vom 8.11.2016 – www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Presse/inqa-selbstverstaendnis.pdf?jsessionid=2DA3EDCF2666A31769CEA2C676FF61F2?__blob=publicationFile.