

Arbeit 4.0 – unlimited?

Endlich geschafft, ein voller Arbeitstag von 8 bis 17:30 Uhr mit einer Stunde Pause und um 19:00 Uhr wieder zu Hause. Um 22:30 Uhr, kurz vor dem schlafen gehen, noch ein letzter Blick auf das Smartphone und siehe da, der Chef fragt elektronisch etwas nach. Der Mitarbeiter schreibt umgehend eine kurze Mail in 5 Minuten zurück. Am nächsten Tag wieder um 8:00 Uhr im Büro bis 17:00 Uhr zum „Schaffen“. Ist dies alles so in Ordnung und wie verhält es sich mit der Ruhezeit von 11 Stunden nach § 5 I ArbZG?

Die zunehmende Digitalisierung und ortsungebundene IT-Technik führen zur Entgrenzung von Arbeit und Nichtarbeit. Der ortsgebundene Arbeitsplatz im Büro, Fabrik weicht dem „fliegenden Büro“. Die schöne neue Medienwelt führt zur totalen Erreichbarkeit – zu jeder Zeit an jedem Ort. Arbeitnehmer werden jederzeit, gerade auch in ihrer Ruhezeit, zu dienstlichen Zwecken erreicht. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit verschwimmen.

Die ständige Erreichbarkeit ist ein allgemeines gesellschaftliches Phänomen – beruflich wie privat – und geht mit dem Druck einher, sich keiner Muße hinzugeben. Dies und die von der Globalität der Arbeits- und Wirtschaftsprozesse geforderte ständige Erreichbarkeit aller relevanten Mitarbeiter beflügelt die Diskussion um die Grenzen der Arbeitszeit. „Richtige“ Arbeit fiele während der Ruhezeit doch gar nicht an. Es störe die Ruhezeit des Mitarbeiters „nicht wirklich“, wenn er mal dienstlich kurz sein Smartphone oder Laptop benutze. Das Beharren auf einer ungestörten Ruhezeit sei anachronistisch.

Wirklich neu ist es nicht, das gesetzliche Arbeitszeitregime in Frage zu stellen. Es ging und geht auch neben der Begrenzung der werktäglichen Arbeitszeit auch darum, dass die Ruhezeit (§ 5 ArbZG) nicht durch Arbeit unterbrochen werden darf. Arithmetische Ausgleichs für die Unterbrechung von Ruhezeiten gibt es nicht, sondern nur für deren Verkürzung in bestimmten Branchen (§ 5 II, III ArbZG). Es wird als lästig empfunden, dass die Ruhezeit wieder völlig neu zu laufen beginnt, wenn sie unterbrochen worden ist, wie in dem einleitenden Beispiel. Könnte das Erfordernis „ununterbrochen“ nicht entfallen, wenn es dem Mitarbeiter überlassen bliebe, autonom zu entscheiden, ob er seine Ruhezeit durch Arbeit unterbrechen will oder nicht? Auf das Nein des betroffenen Mitarbeiters gegen eine kleine Arbeitsleistung während seiner Ruhezeit darf der Gesetzgeber nicht vertrauen. Derart selbstbewusste Mitarbeiter sind eher die Ausnahme denn die Regel. Aber können wenigstens „kleine“ Unterbrechungen für nicht ruhezeitschädlich erklärt werden? Was wäre „klein“ und wie soll verifiziert werden, dass die Arbeitsleistung während der Ruhezeit wirklich „klein“ war? Und wie stünde es dann mit mehreren „kleinen“ Unterbrechungen? Und könnte nicht wenigstens die Ruhezeit durch Addition von Ruhezeitteilen gewährt werden? Nichts davon würde dem Zweck der Ruhezeit – Erholung von der Arbeit – entsprechen.

Was bleibt? Keine Anpassung des Arbeitszeitrechts an die gewünschte Arbeitsorganisation, sondern umgekehrt eine Anpassung der Arbeitsorganisation an das Recht. Erste Schritte zeichnen sich ab. Es gibt bereits betriebliche Weisungen und Regelungen darüber, zu welchen Tageszeiten die neuen Medien nicht benutzt oder Mitarbeiter in Ruhe gelassen werden sollen. Dieser Weg kann sich lohnen.



Thür. Justizminister a. D., Vors. Richter am BAG i. R. Harald Schliemann, Isernhagen