

Kolumne Nr. 21/2019

Wir brauchen die Vertrauens-Ruhezeit

Erschienen in Badische Zeitung v. 18.5.2019

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg hat die seit Jahren schlafende Politik wachgerüttelt: Nach dem Richterspruch in dieser Woche, der die Arbeitszeiterfassung obligatorisch macht, muss das Arbeitszeitgesetz angepasst werden. Das ist eine hervorragende Chance auf ein modernes Arbeitszeitrecht für die digitaler werdende Dienstleistungsgesellschaft Deutschland.

Das zuletzt 1996 novellierte Arbeitszeitgesetz ist eine wichtige arbeitsrechtliche und soziale Errungenschaft: Der Acht-Stunden-Tag und eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden sind die zwei wichtigsten Eckpfeiler. Dieses Gesetz passt wunderbar in die Industriegesellschaft mit Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz und einer klaren Trennung von Arbeit in der Firma und Freizeit zu Hause.

Doch immer mehr Menschen arbeiten in Jobs, bei denen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen: Firmenmails checken außerhalb der Arbeitszeit; lange Arbeitstage bis zum Abschluss eines Projekts, danach Freizeitausgleich – Beispiele kennen alle Beschäftigte. Die moderne Arbeitswelt erfordert mehr Flexibilität von Arbeitgebern, die schnell auf Kundenwünsche reagieren müssen. Dagegen wünschen sich immer mehr Arbeitnehmer mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und beim Arbeitsort (Stichwort: Home-Office), um Familie, Freunde und Arbeit unter einen Hut bringen zu können.

Auch dank der Untätigkeit des Gesetzgebers in den letzten Jahren hat sich Unerfreuliches in den Arbeitsalltag eingeschlichen. Arbeitgeber erwarten immer häufiger, dass Nachrichten am Abend und am Wochenende noch gecheckt und beantwortet werden. Arbeitnehmer fühlen sich wegen kulanter Regelungen bei Arbeitszeit und Arbeitsort innerlich verpflichtet, dieser Erwartungshaltung entgegenzukommen. Die Folge kann höhere Arbeitszufriedenheit sein, weil durch die informell gewährte Flexibilität alle Bälle in der Luft gehalten werden können. Doch ständig online sein und nicht zur Ruhe kommen können, birgt Burnout-Gefahren. Fakt ist: Schon seit Jahren liegt Deutschland beim Thema arbeitsbedingter Stress über dem OECD-Durchschnitt.

Jetzt gilt es diese Verhaltensnormen durch eine moderne Gesetzgebung aufzubrechen. Wichtig ist die gedankliche Befreiung vom starren Acht-Stunden-Tag als das Nonplusultra. Erste Gehversuche auf tariflicher Ebene zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung waren im letzten Jahr zu beobachten. Das zukunftsweisende Tarifverhandlungsergebnis in der Metall- und Elektroindustrie hat dem Wunsch der Menschen nach weniger und mehr Arbeitsstunden, je nach Lebenssituation, Rechnung getragen. Es wurde sowohl eine phasenweise Reduzierung der Arbeitszeit auf 28 Stunden je Woche bei individuellem Bedarf mit Rückkehrrecht auf Vollzeitätigkeit vereinbart als auch eine 40-Stunden-Woche für einen Teil der Belegschaft bei hohem Auftragsvolumen ermöglicht.

Jetzt muss der Gesetzgeber ran. Die gute Nachricht: Der EuGH hat keine minutiöse Arbeitszeiterfassung gefordert, auch wenn die heute technisch machbar ist und unbürokratisch sein könnte. Bei der Reform sollten zwei Stellschrauben neu justiert werden. Erstens sollte über Wochen- oder sogar Jahresarbeitszeiten nachgedacht werden, um termingetriebenem Arbeitsaufwand besser gerecht werden zu können. Zweitens erscheint eine Neudefinition der Ruhezeit dringend notwendig, um arbeitsbedingten Stress zu reduzieren. Wer formal elf Stunden nicht arbeitet, aber in ständiger Erwartungshaltung lebt, der ruht nicht. Deshalb sollte über eine „Vertrauens-Ruhezeit“ nachgedacht werden – das könnten gesetzlich verpflichtende Vereinbarungen auf Firmenebene sein, auf digitale Kommunikation in bestimmten Zeiträumen komplett zu verzichten. Das erfordert Vertrauen und Disziplin von beiden Seiten.

Alexander Spermann ist habilitierter Volkswirt. Der Arbeitsmarktexperte lehrt an der FOM Hochschule für Erwerbstätige in Köln und an der Universität Freiburg.

18. Mai 2019