

01.12.2015 - Arbeitszeit: XXL

Der Acht-Stunden-Tag auf dem Prüfstand

von Tobias Michel

Weg mit dem 8-Stunden-Tag?

Ins Sommerloch 2015 trötete der Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Rainer Dulger, Beschäftigte sollten entscheiden können, statt täglich starr 7 Stunden heute mal 9 und morgen 11 Stunden zu arbeiten, dafür dann aber übermorgen zu Hause zu bleiben. «Das geht aber rechtlich nicht. Deshalb ist der Vorschlag sinnvoll, von einer täglichen auf eine wöchentliche Grenze zu gehen.» Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) berichtete umgehend der *Berliner Zeitung*: «Ich bin für vieles offen». Tatsächlich stehen bei der Marke «8 Stunden» arbeitsschutzrechtlich keine Schranken irgendwelchen Verwertungsinteressen im Wege. Allein Beschäftigte, die zumindest Schwerbehinderten gleichgestellt sind, können sich auf ihr Verlangen hin von Arbeitszeiten über 8 Stunden hinaus freistellen lassen. Ansonsten finden wir weder vergütungsrechtlich noch kollektivrechtlich eine Regel, die Ministerin Nahles noch schleifen könnte. Das zeigen die nachfolgenden Beispiele.

In tiefer Nacht klingelt das Telefon. Ein Arzt, es könnte auch eine OP-Schwester sein, wird zum Einsatz ins Krankenhaus gerufen. Er springt aus dem Bett, setzt sich ins Auto und braust durch die Dunkelheit, um Leben zu retten. Später, bei der Abrechnung, folgte ein Streit um die Nachtzuschläge. Der Arbeitgeber hielt die nächtliche Anfahrt für das, was alle Wege zur Arbeit sind: Freizeit! Er war bereit, bei Inanspruchnahmen im Rufdienst die Fahrzeit wie Arbeitszeit zu vergüten. So regelt es der Tarifvertrag. Doch auch noch Nachtzuschläge?

Das beschäftigte die Bundesarbeitsrichter. Konsequentermaßen folgten sie ihrer neueren Rechtsprechung. Nicht nur beim An- und Ablegen einer auffälligen Arbeitskleidung innerhalb des Betriebs handele es sich um eine ausschließlich «fremdnützige Tätigkeit» und damit um Arbeitszeit. «Die Arbeitsleistung des Arztes innerhalb der Rufbereitschaft beginnt nicht mit dem Einsatz im Krankenhaus, sondern tatsächlich mit dem Verlassen des Aufenthaltsorts nach §10 Abs.8 TV-Ärzte/VKA und dem Weg ins Krankenhaus und endet erst nach der Rückkehr am Aufenthaltsort. Hierbei handelt es sich um tatsächliche Vorgänge und nicht um Fiktionen.» So das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.8.2014.

Das ist eine denkwürdige Feststellung. Denn Arbeitsrichter haben recht wenig mit Tatsachen zu schaffen und viel mit den wesentlich abstrakteren Rechtsbeziehungen

zwischen den Menschen. So bleibt das Arbeitsrecht, und insbesondere das Arbeitszeitrecht, meistens eine kontrafaktische Fiktion. Es regelt Ansprüche zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten. Die Arbeitsrechtler trennen sie feinsäuberlich in Ansprüche auf Vergütung, auf Arbeitsschutz ? so nennen sie etwas irritierend den Schutz unserer Gesundheit ? und den Anspruch auf Mitbestimmung. Und bei den Ansprüchen im Arbeitsrecht ist es ähnlich wie bei den schönen Künsten: Je höher die Ansprüche, umso trockener das Brot.

Betrachten wir fünf Fälle aus der betrieblichen Praxis.

58 Stunden/Woche

Dr. Müller kann sich einen 8-Stunden-Tag nicht vorstellen. Sie arbeitet 9?10 Stunden, einmal pro Woche schließt sich noch ein 12stündiger Bereitschaftsdienst an. Ärzte werden am Arbeitsmarkt gesucht. Darum wurde im Arbeitszeitgesetz der Gesundheitsschutz «geöffnet», im nächsten Schritt haben Tarifverträge dies zum Trampelpfad ausgebaut, dann haben Betriebsräte dies nachgeahmt oder nichts unternommen. Nun liegt es beim Einzelnen. Dr. Müller unterschreibt die ihr vorgelegte Erklärung «Opt-out». Nun darf der Arbeitgeber sie mehr als 48 Stunden im Wochendurchschnitt arbeiten lassen. Das bedeutet:

? *Vergütungsrechtlich*: Die zusätzlichen Stunden werden meist in Form von Bereitschaftsdienst geleistet. Dann gibt es dafür weniger Geld als für normale Stunden.

? *Arbeitsschutzrechtlich*: Es wird rund um die Uhr und zum Teil auch körperlich schwer gearbeitet. Doch weit überwiegend bleiben die Betroffenen mit dem Gesundheitsschutz allein.

? *Kollektivrechtlich*: Die Ärzte haben sich als Berufsgruppe zunehmend isoliert. Darum verteidigen einzelne Oberärzte in den Betriebsräten oder Mitarbeitervertretungen erfolgreich die Belastungen, die sie dann ihren Assistenzärzten abfordern.

48 Stunden/Woche

Ralf ist Rettungsassistent. Er fährt zusammen mit einem Rettungssanitäter auf einem Rettungswagen, zweimal in der Woche eine 24-Stunden-Schicht. Im Nachbarbetrieb ist man auf viermal 12-Stunden-Schichten umgestiegen. Das bedeutet:

? *Vergütungsrechtlich*: Die zusätzlichen Stunden bleiben komplett unbezahlt. Der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD) hat dazu die «Bereitschaftszeit» erfunden, Darüber wird die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden auf 48 Stunden verlängert. Denn in den Wartezeiten zwischen den Einsätzen sei ja nichts zu tun.

? *Arbeitsschutzrechtlich*: Der 8-Stunden-Tag aus dem Arbeitszeitgesetz bezieht sich auf eine 6-Tage-Woche. 6 mal 8 Stunden macht 48 Stunden. Wenn Ralf an bestimmten

Tagen deutlich länger als 8 Stunden arbeitet, muss der Arbeitgeber ihn an anderen weniger arbeiten lassen. Kein Problem ? für den Arbeitgeber.

? *Kollektivrechtlich*: Der Tarifvertrag regelt, dass Bereitschaftszeiten bis zu 48 Stunden regelmäßig vereinbart werden dürfen. Die Betriebs- und Personalräte lassen sich durch die Bank bis zu genau dieser Höchstdauer drängen. Danach stellen sie etwas ratlos die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz ein.

24 Stunden am Stück

Carmen arbeitet als OP-Schwester. Wenn sie die Instrumente nach der Notoperation um 5 Uhr morgens zusammenpackt und zählt, hofft sie, dass kein Tupfer und keine Schere im Patienten geblieben ist. Das Arbeitszeitgesetz hat ihre werktägliche Höchstarbeitszeit über 8 Stunden hinaus geöffnet. Wenn erfahrungsgemäß nicht mehr als 13 Stunden «Vollarbeit» abverlangt werden, darf die Arbeitszeit insgesamt bis zu 24 Stunden dauern. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht dies, die Tarifverträge knüpfen es an Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Die betrieblichen Interessenvertretungen sind ratlos. Das bedeutet:

? *Vergütungsrechtlich*: Bereitschaftsdienst wird mindervergütet. Nach Ende des Bereitschaftsdienstes muss Carmen nach Hause. Weil sie damit nicht auf ihre regelmäßige Arbeitszeit kommt, verrechnet ihr Arbeitgeber die Vergütungsansprüche aus dem Bereitschaftsdienst gegen die «Minusstunden». Für Carmen ein ungleicher Tausch.

? *Arbeitsschutzrechtlich*: Alles im grünen Bereich. Tatsächlich aber werden in der Nacharbeit oft nicht einmal die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen gewährt.

? *Kollektivrechtlich*: Ohne formale Betriebsvereinbarung und ohne konkrete Zustimmung zum Schichtplan durch die Betriebsräte oder die Mitarbeitervertretung ist die gesamte Praxis rechtsunwirksam. Die Wirkung auf Carmens Gesundheit ist recht konkret.

Zwei Schichten am Tag

Geli besucht um 6.30 Uhr den ersten Patienten zu Hause. Für den ambulanten Pflegedienst tourt sie durch die Straßen ihrer Stadt. Gegen 12 Uhr macht sie Schluss.

Doch um 17 Uhr sitzt sie schon wieder hinterm Steuer und bringt nacheinander ihre Klienten «ins Bett». Nach dem letzten Patienten auf ihrer Liste endet ihre Arbeit.

Manchmal ist es dann 21 oder 22 Uhr. Eigentlich handelt es sich um Doppelschichten. Ihr Chef nennt es geteilten Dienst, oder, beschönigend: Teildienst. Das bedeutet:

? *Vergütungsrechtlich*: Arbeitsrechtler vermuten in der Spanne zwischen 12 und 17 Uhr einen Annahmeverzug. Der Arbeitgeber ist für diese überlange Pause verantwortlich. Der Kollegin steht Bezahlung zu. Eigentlich. In der Einkommensteuererklärung darf Geli für ihre vier Arbeitswege pro Tag nur einmal die Entfernungspauschale absetzen.

? *Arbeitsschutzrechtlich*: Die NRW-Landesregierung ist in ihrem Durchführungserlass

zum Arbeitszeitgesetz recht klar: «Keine geteilten Schichten». Arbeitgebern und Arbeitsrichtern ist das nicht so klar. Die von Medizinern dominierte Arbeitswissenschaft erscheint ihnen als weiche und darum unverbindliche Lehre. Auch die «werktägliche Höchstarbeitszeit» wird ihnen zum elastischen Begriff, da Beginn und Ende des Werktags im Arbeitszeitgesetz unbestimmt blieb.

? *Kollektivrechtlich*: Hätte Geli einen Betriebsrat gewählt: Wie soll dieser bei den Touren ein zuverlässiges Ende bestimmen? Wie soll er das überwachen?

Schlafwache

Nina betreut eine Wohngruppe Behinderter. Nach der siebenstündigen Spätschicht klappt sie gegen 23 Uhr im Dienstzimmer das Bett herunter. Sie darf jetzt schlafen, soll dabei aber bei Bedarf Streit schlichten oder jemandem auf die Toilette helfen. Ab 6 Uhr bringt sie die Bewohner in den Tag und auf den Weg zu ihren Werkstätten. Gegen 10 Uhr ist Feierabend. Gesamtlänge der Schicht: 18 Stunden. Das bedeutet:

? *Vergütungsrechtlich*: Der Arbeitgeber kennt den TVöD. Bereitschaftsdienst im Betreuungsdienst wird zu 25% als Arbeitszeit gewertet. Mit rund 4,40 Euro je Stunde würde der Arbeitgeber das Limit von 8,50 Euro je Zeitstunde aus dem Mindestlohngesetz durchbrechen. Er hat Nina aber an den beiden Tagen nur zu insgesamt 11 Stunden der regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit eingeteilt. Die zusätzliche Bereitschaftszeit «faktoriert» er daher gegen dieses Minus, aus 4 mach 1.

? *Arbeitsschutzrechtlich*: Handelt es sich wirklich um Bereitschaftsdienst? Bereits die bizarre Bezeichnung «Schlafwache» nährt einen Verdacht. Hier wird tatsächlich Arbeitsbereitschaft abverlangt, eine besondere Form der Vollarbeit. Spätestens nach 12 Stunden hätte die Aufsichtsbehörde einschreiten müssen. Dem Arbeitgeber droht bis zu einem Jahr Haft. Nicht wirklich.

? *Kollektivrechtlich*: Die wilde Gemengelage aus Begriffswirrwarr, Unterfinanzierung der Versorgung und Sozialarbeitern als Betriebsräten verstopft bislang jeden Veränderungsprozess.

* *Tobias Michel ist Arbeitszeitexperte und Autor der «Schichtplanfibel», siehe www.schichtplanfibel.de.*