

Der Arbeit Grenzen ziehen?

Journalisten arbeiten bisweilen sehr lange. 60 Stunden in der Woche können durchaus anfallen, auch 12 Stunden an einem Tag, und das über einen längeren Zeitraum hinweg. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitgesetz? Danach fragt ein „loyaler Mitarbeiter“ nicht. Und der Betriebsrat? Unterstellt, er würde eine Betriebsvereinbarung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit erreichen – würde sie wohl in der Praxis beachtet, wenn dies nicht einmal beim Arbeitszeitgesetz der Fall ist?

Was bei einem Zeitungsverlag passiert, ist im öffentlichen Dienst ebenfalls möglich. Es kann sich beispielsweise um befristet Beschäftigte handeln, die sich nicht gegen Zumutungen wehren können, oder um solche Personen, die unmittelbar vor einer Beförderung stehen. Daneben existieren Fälle, in denen so viel Arbeit anfällt, dass eine kürzere Arbeitszeit beim besten Willen nicht machbar erscheint. Träfe es nicht die Falschen, wenn man die Dinge treiben lassen würde? Und schließlich mag es Situationen geben, in denen eine Art Überidentifikation mit der Arbeit vorliegt; der Rest des Lebens tritt mehr oder weniger in den Hintergrund.

Kann hier eine Dienstvereinbarung hilfreich sein? Sie könnte dafür sorgen, dass einigermaßen sicher erfasst wird, wie lange jemand in der Dienststelle arbeitet. Nur dann lässt sich ernsthaft an eine Begrenzung denken. Zum zweiten kann sie eine Verpflichtung des Arbeitgebers begründen, bei einem Übermaß an Arbeit neue Arbeitskräfte einzustellen. Das ArbG Stuttgart (13. 1. 2009 – 3 BV 131/08 -) hatte über eine derartige Betriebsvereinbarung zu entscheiden: Sobald mindestens 15 Beschäftigte ein Zeitguthaben von mehr als 100 Stunden hatten, musste eine weitere Vollzeitkraft eingestellt werden. Dies sei – so das Gericht - eine zulässige Regelung. Das lässt sich auch auf die Personalvertretung übertragen. Etwas Derartiges zu erzwingen, dürfte nicht einfach sein, doch müsste die Dienststelle notfalls eine bessere Lösung vorschlagen.

Ein zweiter Weg kann über die Gefährdungsbeurteilung gehen. Sie ist auch für den öffentlichen Dienst durch das Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. In der Betriebsverfassung hat der Betriebsrat sogar ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die konkreten Fragen, die dabei zu untersuchen sind. Aber auch in der Personalvertretung muss der Arbeitgeber der

Frage nachgehen, welche gesundheitlichen Gefährdungen mit einer bestimmten Arbeitsorganisation verbunden sind. Liegt dann eine Stellungnahme vor, so lassen sich daraus konkrete Konsequenzen ableiten. Sie lassen sich in die Form einer Dienstvereinbarung bringen – es würde schwer fallen, bei nachweisbaren Gesundheitsgefährdungen mit irgendwelchen formalen Argumenten den Status quo bestehen zu lassen.

Schließlich bietet der oben geschilderte Journalistenfall eine Möglichkeit, von der viel zu wenig Gebrauch gemacht wird. Die Gewerbeaufsicht hatte dort verbindlich und unter Androhung von Sanktionen verlangt, dass der (durchschnittliche) Acht-Stunden-Tag eingehalten wird. Der Arbeitgeber müsse notfalls zusätzliche Arbeitskräfte einstellen, wenn er sein Unternehmen im bisherigen Umfang fortführen wolle. Diese Entscheidung wurde vom Bayerischen Verwaltungsgerichtshof bestätigt (Entscheidung vom 28. 10. 1993 – 22 B 90.3225 -); auch die Pressefreiheit erlaube keine Durchbrechung des Arbeitszeitrechts. Warum sollte sich die Arbeitsaufsicht nicht auch mal Teile des öffentlichen Dienstes vornehmen?