

»Kontrolle der Arbeitsmenge«

ARBEITSZEIT Die zunehmende Digitalisierung erhöht die Anforderungen an die Beschäftigten. Arbeitgeber wünschen noch mehr zeitliche Flexibilität. Arbeitsrechts-Experte Wolfgang Däubler erläutert im Interview, warum das so nicht geht.

FRAGEN VON DER REDAKTION

Mehr Spielraum ist das Argument der Arbeitgeber mit dem sie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) infrage stellen. Sie möchten – so jüngst ein Vorstoß ihrer Verbände – den Acht-Stunden-Tag kippen und von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umstellen.

Ist der Acht-Stundentag nicht mehr zeitgemäß? Der Acht-Stunden-Tag ist eine Errungenschaft, die wir auch in der digitalen Welt nicht aufgeben dürfen. Nur muss und wird seine Realisierung eine andere als heute sein.

Schon nach geltendem Recht haben wir nur einen statistischen Acht-Stunden-Tag, der im Laufe von sechs Monaten erreicht werden muss. An einzelnen Tagen kann die Arbeit bis zu zehn Stunden dauern. Darüber hinaus – und das ist der wichtigste Punkt – gibt es eine wachsende Zahl von Personen, die weit länger arbeiten. Darunter sind IT-Freaks und Workaholics, aber auch Menschen, die befürchten, ohne solchen Zusatzeinsatz ihren Arbeitsplatz zu verlieren, oder die sich aufgrund der betrieblichen Verhältnisse zu einem solchen Verhalten veranlasst sehen. Nun kann man aber nicht neben jeden von ihnen einen Polizisten stellen, der eingreift, wenn die zehn Stunden überschritten sind oder die Elf-Stunden-Ruhezeit nicht eingehalten wird. Deshalb übergeht man das Problem mit Stillschweigen.

Die eigentliche Schwierigkeit ist die Menge an Arbeit, die der Einzelne zu bewältigen hat. Sie muss anders als heute, nämlich so bestimmt werden, dass der Arbeitnehmer sie in durchschnittlich acht Stunden bewältigen

kann. Wir brauchen eine wirksame Kontrolle der Arbeitsmenge – nur dann kann man über die Vorschläge der Arbeitgeberseite reden.

Die Präsenzkultur im Arbeitsleben wird zunehmend abgelöst durch neue Modelle wie etwa das Arbeiten im Home Office. Mischformen liegen im Trend. Erodieren dadurch das System für die Betriebsratsarbeit? Wer nur noch zu Hause oder unterwegs arbeitet, ist für den Betriebsrat allenfalls per E-Mail erreichbar. Das schafft nicht die nötige persönliche Verbundenheit. Der Einzelne muss wenigstens ein bis zwei Tage pro Woche im Betrieb anwesend sein.



DARUM GEHT ES

1. Arbeitgeberverbände stellen das Arbeitszeitgesetz infrage. Sie plädieren für eine wöchentliche Höchstarbeitszeit.
2. Tatsächlich liegt das Problem im Übermaß an Arbeit. Meist wird nur deshalb noch am späten Abend und am Wochenende gearbeitet.
3. Bei Arbeitsmodellen wie Home Office kann der Betriebsrat kaum kontrollieren. Zum Ausgleich sollte er die Arbeitsmenge mitbestimmen können.

Viele Beschäftigte arbeiten länger als erlaubt. Schuld daran: Eine Menge Arbeit.



Dr. Wolfgang Däubler ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

Wie gehen Betriebsräte nach Ihrer Erfahrung mit der Entwicklung um? Ich erlebe, dass Betriebsräte Verständnis dafür haben, dass Beschäftigte zu Hause arbeiten wollen. Ich hatte den Fall, dass eine Zweigstelle mit einer anderen zusammengelegt werden sollte, und zwar an einem Ort, der 80 km entfernt lag. Bei einigen Kolleginnen und Kollegen kam ein Umzug aus persönlichen Gründen nicht in Betracht. Für sie war es ganz entscheidend, dass sie nur zwei Tage am neuen Standort sein mussten und drei Tage zu Hause arbeiten konnten. Einmal die Woche zum neuen Arbeitsort zu fahren und dort bei Freunden einmal zu übernachten, war machbar; die ganze Woche weg zu sein, wäre nicht gegangen. Das Home Office hat ihnen so mit Unterstützung des Betriebsrats den Arbeitsplatz gerettet.

Wie sind Betriebsräte bei Heimarbeitsplätzen überhaupt präsent? Soweit ich sehe, in amtlicher Eigenschaft so gut wie nie. Ob man rechtlich den Heimarbeitsplatz zum Betrieb zählt oder zur Privatwohnung, ist nicht so entscheidend. Ein Hausbesuch, um etwa die Einhaltung des Zehn-Stunden-Tags zu kontrollieren, verbietet sich aus persönlicher Rücksichtnahme; man will nicht in die Privatsphäre eindringen. Manche Betroffene würden vielleicht sogar sagen, der Betriebsrat hätte bei ihnen eine »Hausdurchsuchung« gemacht – das verbessert nicht unbedingt die betriebliche Atmosphäre. Auch wäre ein solches Vorgehen sehr zeitaufwändig.

Wie werden die mitbestimmungspflichtige Lage der Arbeitszeit und die Einhaltung des ArbZG in der Realität kontrolliert? Ich will nichts beschönigen und sage deshalb ganz offen: Aller Erfahrung nach findet da nicht viel statt. Die Zeit, in der betriebliche Informationssysteme kontaktiert werden, lässt sich erfassen; was off-line am heimischen Computer passiert oder auf andere Weise erledigt wird, entzieht sich der Kenntnis des Betriebsrats wie des Arbeitgebers. Deshalb wieder mein Appell: Wenn wir schon nicht kontrollieren können, ob und wie lange gearbeitet wird, dann sollte der Betriebsrat zum Ausgleich über die Arbeitsmenge mitbestimmen können.

In Zukunft könnte das anders werden. Im digitalisierten Betrieb kann nicht nur der Arbeitgeber kontrollieren. Dieselbe Möglichkeit steht im Prinzip auch der Arbeitsaufsicht und dem Betriebsrat offen. Wir müssen allerdings noch Mittel und Wege finden, wie diese zusätz-

liche Datenerfassung so erfolgt, dass wirklich nur die Einhaltung der Gesetze überwacht und kein Arbeitsprofil erstellt wird. Im Prinzip kann man jede Sekunde des Arbeitens mit digitalen Medien erfassen.

Was sollte sinnvollerweise in Betriebsvereinbarungen geregelt sein? Das ist ein weites Feld. Wichtigster Punkt ist, dass man die Bedingungen festschreibt, unter denen Arbeit ins Home Office verlagert werden darf. Der unbeflügelte Wunsch des Arbeitnehmers sollte dabei eine ganz herausragende Rolle spielen. Außerdem ist die Mindestzeit der Anwesenheit im Betrieb zu regeln. Dazu kommen viele Einzelfragen, wie die Haftung, wenn bei den zu Hause genutzten Geräten etwas kaputt geht. Und wichtig ist natürlich der Datenschutz. Was wird erfasst? Zu welchem Zweck wird es ausgewertet? Wann wird es wieder gelöscht?

»Der Acht-Stunden-Tag ist eine Errungenschaft, die wir auch in der digitalen Welt nicht aufgeben dürfen.«

WOLFGANG DÄUBLER

Betriebe setzen teils auch auf Crowdworker. Wird hier der Einfluss des Betriebsrats nicht noch geringer? Da sprechen Sie eine ganz wichtige Frage an, die in Zukunft immer wichtiger sein wird. Arbeit im Netz auszuschreiben und so Menschen aus der Crowd, aus der weltweiten Menge der Internet-User, billig für sich arbeiten zu lassen, das ist das Ziel vieler Arbeitgeber. Im Einzelfall kann der Betriebsrat eine solche Auslagerung verhindern oder sehr teuer machen, doch geht das nicht immer. Was einmal weg ist, holt man selten zurück. Die künftige Aufgabe wird darin bestehen, die Crowdworker an die Interessenvertretung heranzuführen. Wie das geschehen kann – darüber sollten wir ein eigenes Gespräch führen. <