



Kurzfassung der Vorträge

Referentinnen: Ursula Höfer, Dr. Jennifer Kölm-Kuhlmann (Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz)

Titel: Abschalten aber wie? Was ist eigentlich Arbeitszeit?

Ausgehend von dem Einsetzen der Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten zum Ende der 90ziger haben viele Betriebe ihre „Verfügbarkeit für den Kunden“ neu überdacht. Dieser Wandel in der Arbeitswelt hat weitreichende Auswirkungen: Die Grenzen der bisherigen „normalen“ Arbeitszeiten verschieben sich. Die Zeiten, die Betriebe für ihre Kunden einsatzbereit sein wollen oder die Betriebe ihre Maschinen aus Gründen der Wirtschaftlichkeit besser ausnutzen wollen, haben sich deutlich erweitert. Folge dessen ist, dass von Beschäftigten ein höheres Maß an Einsatzbereitschaft und Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung erwartet wird.

Dabei weichen Betriebe neben den üblichen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag immer mehr auch auf das Wochenende oder aber Bereitschaftszeiten außerhalb der Betriebs- und Arbeitszeiten aus. Insgesamt ist bundesweit ein deutlicher Anstieg der Wochenendarbeit zu verzeichnen. So haben 1991 bundesweit knapp 20 % der Beschäftigten am Wochenende gearbeitet, im Jahr 2010 waren es bereits ca. 30 % der Beschäftigten, davon die Hälfte auch am Sonntag¹. In der Hamburger Befragung² haben 41,2 Prozent der Befragten angegeben, samstags oder sonntags arbeiten zu müssen. Dabei ist Sonntagsarbeit in Deutschland nur unter eng umschriebenen Rahmenbedingungen zulässig.

„Wir sind Tag und Nacht für Sie da“ - so werben viele Unternehmen. In vielen Branchen sind Beschäftigte auch außerhalb der üblichen Betriebs- und Arbeitszeiten für ihren Arbeitgeber und vor allem auch für Kunden erreichbar und einsatzbereit. Schichtarbeit ist wegen des zu geringen Arbeitsanfalls in der Nachtzeit für viele Unternehmen keine Lösung. Stattdessen werden Rufbereitschaften eingerichtet und Beschäftigte bestimmt, die zwar abends nach Hause oder ins Kino gehen dürfen, aber auf Abruf sofort zum Kunden hinaus müssen. Es wird heute davon ausgegangen, dass in Deutschland mittlerweile ca. 1,5 Mio. Menschen solche Art von geregelter Rufbereitschaft leisten – nicht diejenigen, die mit dem Handy allzeit bereit sind.

¹ Statistisches Bundesamt, Wiesbaden September 2012

² Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) 2012: Ergebnisse einer Befragung zu Gesundheit und Arbeit von über 1600 Hamburgerinnen und Hamburgern im jüngeren und mittleren Lebensalter. Hamburg.



Durch die Einrichtung solcher Rufbereitschaften erweitert das Unternehmen das Serviceangebot für die Kunden. Dies dient dem Arbeitgeber, der dadurch für Kunden attraktiver wird, aber vor allem auch dem Kunden, der in Notsituationen schnell Hilfe bekommt. Solche Arbeit auf Abruf schränkt aber für den Beschäftigten den Erholungswert der Freizeit erheblich ein, selbst dann, wenn es nicht zu einem Einsatz kommt.

Aber auch solche Rufbereitschaften unterliegen Regeln, der Arbeitgeber kann nach den rechtlichen Grundlagen nicht frei über den Arbeitnehmer verfügen. Die Regeln des Arbeitszeitgesetzes geben den Rahmen vor. Der Arbeitgeber sollte daher, wenn eine Rufbereitschaft eingerichtet werden muss, genau überlegen und betrachten, welche Belastungen für seine Beschäftigten mit der Rufbereitschaft verknüpft sind. Je nach Art und Größe des Betriebs bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, Belastungen durch unvermeidliche Rufbereitschaftsdienste zu begrenzen. Dies setzt eine gute Arbeits- und Arbeitszeitorganisation voraus. Anregungen zur Gestaltung von Rufbereitschaften werden in der Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin „Rufdienste – eine Handlungsanleitung zur positiven Gestaltung“ dargestellt.

Die Broschüre kann unter der folgenden Internetadresse heruntergeladen werden:

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A39.html> .