

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Antrag der Fraktion DIE LINKE: Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und
Arbeitsstress reduzieren (BT-Drs. 18/8724)
und
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Mehr Zeitsouveränität –
Damit Arbeit gut ins Leben passt (BT-Drs. 18/8241)

Mehr Gestaltungsrechte und besserer Schutz, damit Flexibilität den Beschäftigten zugutekommt

17.03.2017

Allgemeine Bemerkungen:

Die Bundestagsfraktionen der LINKEN und der Grünen beschreiben in ihren Anträgen die bekannten Probleme und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in vielen Punkten auch auf Beamtinnen und Beamte bezüglich der Arbeitszeitfragen zutreffen. Die Reformvorschläge, die sie zur Lösung dieser Probleme formulieren, gehen in einzelnen Aspekten in die richtige Richtung und müssten auch für Beamtinnen und Beamte gelten.

Generell kritisch anzumerken bleibt, dass beide Anträge sich nicht ausreichend mit der durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierten Funktion von Tarifvertragsparteien und insbesondere von Gewerkschaften auseinandersetzen. Denn sie rufen in vielen Bereichen der Arbeitszeitgestaltung, die klassische Felder gelebter Tarifautonomie betreffen, nach einer individualrechtlichen Regelung, ohne die Bedingungen ihrer Durchsetzung im Betrieb zu berücksichtigen. Dem kann aber vor allem durch eine Stärkung der Tarifbindung begegnet werden. Der DGB hat dafür bereits Vorschläge für gesetzliche Änderungen vorgelegt.

Für die Einlösung des Anspruchs auf eine generelle Trendwende in der Arbeitszeitfrage wären im Übrigen mindestens die folgenden Aspekte mit einzubeziehen.

Die Anträge benennen problematische Entwicklungen, die auch in zahlreichen Studien und verschiedensten Beschäftigtenbefragungen zu Tage gefördert worden sind: die Zunahme von längeren Arbeitszeiten und atypische Arbeitszeiten. Längere als die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten haben 59 Prozent der Beschäftigten (DGB Index Gute Arbeit 2014). 16 Prozent leisten sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche (INQA 2015). Immer häufiger haben Beschäftigte atypische Arbeitszeiten: Die Arbeit an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist gestiegen: 27 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft oder sehr häufig am Abend oder am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2015., StBA 2016), sonntags 13,8 Prozent (BAuA 2015). 43 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig, mindestens einmal monatlich, auch am Wochenende.

Aus der aktuellen, breit angelegten Beschäftigtenbefragung der IG Metall sind in Kürze weitere detaillierte Ergebnisse zu den Themen Arbeitszeitwirklichkeit und Arbeitszeitwünsche zu erwarten.

Zeitgleich mit diesen Entwicklungen verzeichnen wir ein hohes Maß an Arbeitsverdichtung. Die psychischen Beanspruchungen der Beschäftigten bewegen sich auf einem hohen Niveau. In der Arbeitszeitdebatte müssen deshalb die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sowie die Fragen der Arbeitsorganisation immer mitgedacht werden.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

Helga Nielebock
Abteilungsleiterin

helga.nielebock@dgb.de

Telefon: 030-24060-513
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de/recht

Als besonders problematisch erachtet der DGB die zunehmende Auflösung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Regelungen zum sog. Homeoffice (Heimarbeit), zur mobilen Arbeit, zur Vertrauensarbeitszeit und zur Arbeit auf Abruf müssen den Schutz der Beschäftigten stärker berücksichtigen.

Nach einer Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der HBS (WSI) von November 2016 ist das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus betrieblicher Sicht durchaus gegeben. Dies wird durch neue Vereinbarungen, wie z. B. der Abschluss der EVG und der DB zur Wahl zwischen Arbeitszeitverkürzung, mehr Urlaub oder mehr Geld weiterentwickelt. Dies gilt auch für den Tarifvertrag bei der Telekom, der kürzere Ausgleichszeiten bei bestimmten Formen belastender Arbeitszeiten vorsieht.

Das WSI stellt in seiner Untersuchung fest: Eine flächendeckende und wirksame tarifliche Regulierung von Arbeitszeioptionen, die den Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt, bleibt eine Herausforderung. Es ist den Gewerkschaften aber an einigen Stellen gelungen, Arbeitnehmerrechte tariflich stärker zu verankern. Pauschale Forderungen nach noch mehr Flexibilisierung und einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes seien nicht nur unnötig, sie würden die Probleme von Beschäftigten, die Arbeit und Familienleben unter einen Hut bringen müssen, weiter verschärfen. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit haben eine wichtige Ankerfunktion, die auch die Tarifpolitik beeinflusst.

II. Zu den Forderungen im Einzelnen:

Die gesetzliche Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden absenken, jede Stunde Arbeit dokumentieren und verbindliche Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit schaffen.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind ein äußerster Rahmen, der aus Arbeitsschutzgründen vom Gesetzgeber gesetzt wurde und erhalten bleiben muss. Betriebliche Realität ist, dass Unternehmen und ihre Verbände vehement eine Aufweichung des gesetzlichen Rahmens hin zu mehr Flexibilität fordern. Gegenleistungen für Flexibilität, z.B. die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn sie kurzfristig gebraucht wird oder verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung oder Ausgleich durch Entgeltzuschläge oder ausreichend lange Ankündigungsfristen werden meist nicht angeboten.

Den DGB-Gewerkschaften ist es gleichwohl gelungen, die Arbeitszeit innerhalb des jetzigen gesetzlichen Rahmens tariflich zu gestalten und dabei sowohl unternehmerischen Flexibilitätsanforderungen Rechnung zu tragen als auch Arbeitsschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen.

Der DGB verteidigt die Errungenschaft des Acht-Stunden-Tages als Regelarbeitszeit; er hält auch an der Fünf-Tage-Woche als Regelarbeitszeit fest. Die Beschränkung der gesetzlichen Regelung auf eine Wochenarbeitszeit, wie es die BDA fordert, bringt dem einzelnen Beschäftigten nicht mehr Schutz, sondern weniger: er kann dann täglich länger als acht Stunden beschäftigt werden, wenn nur innerhalb der Woche ausgeglichen wird. Eine tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden wäre danach möglich. Bei der gleichzeitigen Beseitigung des Acht-Stunden-Tages und einer Einschränkung der Elf-stündigen Ruhezeit könnten täglich arbeitsgebundene Zeiten (Arbeitszeiten inklusive gesetzlicher Ruhepausen) von sogar 15 Stunden möglich werden, wenn nur innerhalb der Woche ein entsprechender Ausgleich erfolgen würde. Die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes zum Zweck seiner Verschlechterung, wie es die BDA fordert, lehnt der DGB daher strikt ab. Der Anstieg physischer und psychischer Belastungen nach der achten Arbeitsstunde am Tag ist durch zahlreiche Studien belegt. Eine längere täg-

liche Arbeitszeit erhöht die Gefahr von Unfällen und steigert mittelfristig das Krankheitsrisiko. Zudem sinkt die Produktivität nach der achten Arbeitsstunde am Tag. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten hinreichend Flexibilitätsmöglichkeiten im Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes.

Mit der Reduzierung der gesetzlich zulässigen Wochenarbeitszeit wird ein ganz klassisches Thema angesprochen. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften sprechen in diesem Zusammenhang eher über Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleichselementen - kollektiv ausgehandelt, aber selbstbestimmt gestaltbar und mit einem klaren Anspruch für alle.

Die gesetzliche Regelung einer eindeutigen Dokumentationspflicht des Arbeitgebers für alle geleisteten Arbeitsstunden ist im Zuge von weit verbreiteter Vertrauensarbeitszeit, mobiler Tätigkeit und Arbeit von zu Hause oder auf Abruf als präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes und auch zur Durchsetzung individualrechtlicher Ansprüche von Arbeitnehmern sinnvoll.

Die Ausgleichsregelungen von Mehrarbeit in Tarifverträgen sind sehr differenziert; der zeitliche Ausgleich von Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz ist geregelt; unklar bleibt im Antrag, welche verbindlichen Ausgleichsregelungen gemeint sind.

Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden mit Wahlarbeitszeiten mit Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers nur bei dringenden betrieblichen Gründen

Bisher fällt die Frage von Arbeitszeitkorridoren und Wahlarbeitszeiten vorrangig in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien. Regelungen zur Arbeitszeitdauer bilden neben dem Arbeitsentgelt das wesentliche Betätigungsfeld von Gewerkschaften bei der Ausübung ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie. Allein individualrechtlich ausgestaltete Ansätze sind ohne entsprechende Durchsetzungsinstrumente wie insbesondere Tarifverträge aufgrund des Verhandlungsübergewichts auf Arbeitgeberseite in der Praxis ebenso wenig umsetzbar wie generalisierende gesetzliche Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die anders als Tarifverträge weder branchenspezifischen Besonderheiten noch betriebspezifischen Bedarfen Rechnung tragen können.

Zudem greift der unklare Vorschlag eines „Arbeitszeitkorridors“ eine durch Arbeitgeberverbände wie die BDA favorisierte Variante einer tariflichen Öffnungsklausel auf, die auf eine allgemeine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zielt.

Lage und Ort der Arbeit können Beschäftigte nach Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber mitgestalten, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen

Mit dieser Forderung ist ein aus Sicht des DGB wesentliches Feld der Arbeitszeitgestaltung angesprochen, ihre Durchsetzung ist gleichzeitig zu gewährleisten, und dazu bedarf es auch betrieblicher und tariflicher Gestaltungsoptionen.

Wesentliche Akteure sind hier zunächst die Betriebsparteien, die mit ihren Vereinbarungen den Wünschen der Beschäftigten Rechnung tragen können. Gerade in jüngerer Zeit wurden bei großen Automobilunternehmen wie VW, BMW und Daimler, aber auch bei Bosch beispielgebende Regelwerke für mobiles Arbeiten geschaffen.

Um die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten auch betriebsübergreifend abzusichern, bedarf es einer Regelung durch die Tarifvertragsparteien. Dieser Herausforderung werden sich die DGB-Gewerkschaften im Rahmen ihrer tarifpolitischen Möglichkeiten aktiv stellen bzw. haben auch schon erste Tarifverträge abgeschlossen (z.B. Telekom).

Rückkehrrecht auf Vollzeit/vorherige Arbeitszeit durch Recht auf zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierung

Die Forderung entspricht im Grundsatz der Position des DGB. Ein großer Teil der Beschäftigten, 40 Prozent, wünscht sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen. Ein anderer Teil der Beschäftigten würde indes gerne länger arbeiten: 12 Prozent – unter ihnen 84 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen. Insgesamt möchte die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten. Für 60 Prozent läge die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 30 Stunden und mehr.

Die Zeitautonomie der Arbeitnehmerinnen und Arbeit ist trotz der bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten nur eingeschränkt gegeben. Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2016) haben nur 38 Prozent der Beschäftigten großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeitszeit beginnen und sie beenden. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit (2015) geben 52 Prozent der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. Bei der Arbeitsmenge sind es sogar 65 Prozent. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch die Sonderbefragung des DGB-Index Gute Arbeit (2014) zur Arbeitszeitgestaltung belegt: Während fast zwei Drittel der Beschäftigten kurzfristig einen Tag freinehmen können, haben 41 Prozent kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch nach der (dritten) Unternehmensbefragung von Eurofound (2015) bieten nur knapp 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Kurzfristig von zu Hause arbeiten können 14 Prozent der Beschäftigten. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind dagegen keine Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass ihre Arbeitszeiten sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden – mehr als zwei Drittel der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig, in 68 Prozent der Fälle am Vortag oder erst am selben Tag (DGB-Index Gute Arbeit 2014).

Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA-Arbeitszeitreport 2016) zu Folge:

- Würden 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren wollen,
- 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden ebenfalls ihre Arbeitszeit gerne reduzieren wollen
- Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne länger arbeiten
- 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben (sog. unfreiwillige Teilzeit).

Diese Bedürfnisse sind in Betrieben Größen stark ausgeprägt. Besonders stark unter den Beschäftigten der kleinen und kleinsten Betriebe (bis 49 Arbeitnehmer/innen):

- 32 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 37 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen mit Verkürzungswunsch arbeiten in kleinen und kleinsten Betrieben
- 55 Prozent von teilzeitbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne weiter reduzieren würden arbeiten in kleinen und kleinsten Betrieben
- Unter den Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden, arbeitet die Mehrheit – Frauen: 62 Prozent, Männer: 53 Prozent – in kleinen und kleinsten Betrieben.

Daher fordert der DGB dringend das Recht auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht zur alten oder einer höheren Stundenzahl. Generell gehört auch eine bessere Durchsetzung dieses und des bereits

bestehenden Verringerungsanspruchs in der Praxis dazu, damit der Beginn der Teilzeitbeschäftigung nicht vom Arbeitgeber mit fadenscheinigen Gründen verzögert oder verunmöglicht werden kann. Daneben ist ein verbesserter Aufstockungsanspruch mit Gestaltungselementen und eine Beweislastumkehr für freie Arbeitszeitvolumina - zu realisieren durch den Arbeitgeber – erforderlich, weil ansonsten seine Realisierung an mangelnden Informationen scheitert. Ein Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit gehört auch dazu.

Um solche Individualansprüche in der betrieblichen Praxis ausreichend zur Geltung zu bringen und damit für die Beschäftigten echte Arbeitszeitsouveränität zu generieren, bedarf es auch einer Ausgestaltung von Mitbestimmungsrechten und entsprechender tariflicher Rahmenregelungen. Insofern ist auch hier eine Stärkung der Tarifbindung erforderlich.

Erlass einer Verordnung zum Schutz der Beschäftigten gegen Stress bedingt durch ständige Erreichbarkeit und Überforderung, psychische Belastung und unbezahlte Mehrarbeit.

Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit haben sich für viele Beschäftigte aufgelöst. Fast ein Viertel der Beschäftigten (23 Prozent; DGB Index Gute Arbeit – 22 Prozent BAuA-Arbeitszeitreport) geben an, auch in der Freizeit oft für den Arbeitgeber verfügbar sein zu müssen, 75 Prozent von ihnen fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Dieser Trend wird durch die Digitalisierung, vor allem durch die berufliche wie private Nutzung mobiler Endgeräte verstärkt. Auf der einen Seite bietet der digitale Wandel eine Chance auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie; zugleich beinhaltet er aber auch das Risiko, dass die bestehenden Probleme noch verstärkt werden. Mit den Erreichbarkeitserwartungen nehmen auch die psychischen Belastungen zu. Das Abschalten von der Arbeit nach Feierabend (sog. Detachment) gelingt den Beschäftigten umso weniger.

Die Digitalisierung erleichtert also nicht automatisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sie erschwert aber eine klare Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Auch der aktuelle DGB-Index Gute Arbeit 2016 zeigt, dass der Leistungsdruck mit der Digitalisierung bereits zugenommen hat.

Hier sind gesetzliche Regelungen zur Prävention erforderlich. Der Arbeitgeber muss verpflichtet werden, Vereinbarungen zur Arbeitszeit zu treffen und die tatsächliche Leistung der Arbeitszeiten zu dokumentieren; auch die betriebliche Interessenvertretung muss deren Einhaltung kontrollieren können. Denkbar ist zudem das Recht auf Nichterreichbarkeit bzw. Log off stärker ins Bewusstsein der Beschäftigten zu rufen, neue Kommunikationspraktiken im Betrieb hierfür zu nutzen (Abschalten des Kontaktes zum Server ab einer bestimmten Uhrzeit; kein Email-Versand nach Arbeitsschluss; Mitbestimmung bei Zielvorgaben) und entgegenstehende Praktiken einzudämmen.

Mehr erzwingbare Mitbestimmung bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie der Bestimmung der Arbeitsmenge bzw. Zielvorgaben sowie bezüglich der Lage der Arbeitszeit und dem Arbeitsort.

Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bezogen auf Arbeitsmenge und Leistungsvorgaben ist richtig. Gerade die Verdichtung von Arbeit, d. h. die Erhöhung der Arbeitsmenge bei gleich bleibender Arbeitszeit, führt zu hohem Termin- und Leistungsdruck. Zwei Drittel der Beschäftigten beklagen eine solche Arbeitsverdichtung. Hintergrund ist eine zunehmende ergebnisorientierte Unternehmenssteuerung, die sich nur am Markt und am Kunden orientiert. Dabei halten 36 Prozent der Beschäftig-

ten die Zielvorgaben für unerreichbar (Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK 2015). Insbesondere werden ständig steigende Leistungsziele („Zielspirale“) von 42 Prozent der Beschäftigten problematisiert.

So werden die eigentlich unternehmerischen Risiken auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert. Ergebnisorientierte Arbeit über Zielvereinbarungen führt vermehrt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlichem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen. Lange und überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten oder arbeitsbezogene Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit (eingeschränktes Detachment) erhöhen das Risiko gesundheitlicher, insbesondere psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen (BAuA 2016).

Angesichts der gesundheitlichen Risiken kann die stärkere Einbindung der Betriebsräte die Beschäftigten vor Überlastung schützen. Nachhaltig wirkt dieser Schutz aber erst dann, wenn den Betriebsräten auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung zugestanden wird. Auch im Hinblick auf die Einführung einer technischen Arbeitszeiterfassung muss die Mitbestimmung ausgebaut werden. Dazu gehört dann auch ein Initiativrecht mit erzwingbarer Mitbestimmung für den Datenschutz. Das fehlt bisher in dieser konkreten Ausprägung und einer entsprechenden Reichweite des Arbeitnehmerschutzes.

Arbeit auf Abruf berechenbarer machen durch eine Festlegung der Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und die Zeit darf das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen. Darüberhinausgehende Regelungen sind nur durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag möglich. Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen soll sich am durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate orientieren. (Forderung 3a des Antrags der Grüne)

Der DGB lehnt die Fortführung der Zulässigkeit der Arbeit auf Abruf – auch kapazitätsorientierte variablen Arbeitszeit genannt – ab. Studien sowie Erfahrungen aus dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz zufolge werden die gesetzlichen Regelungen wie Ankündigungsfristen nicht eingehalten und sie können auch nur sehr schlecht kontrolliert werden. Zudem sind Beschäftigte in dieser Arbeitsform oft mit einer Verweigerung von Arbeitnehmerrechten konfrontiert

Der Vorschlag, einer „Festlegung der Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und die Zeit darf das anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen“ bleibt hinter der BAG-Rechtsprechung zu Bandbreitenregelungen bei Arbeit auf Abruf zurück (BAG 7.12.2005 - 5 AZR 535/04).

Um Arbeit auf Abruf seine gesetzliche Grundlage zu entziehen, wäre eine Streichung des § 12 TzBfG notwendig. Zudem braucht es eine Regelung, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Solange die Regelung der Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG bestehen bleibt, wäre zumindest eine gesetzliche Klarstellung sinnvoll, dass die tatsächlich geleistete Durchschnittsstundenanzahl als fest vereinbart gilt. Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen bspw. aufgrund von stark variierendem Arbeitsvolumen diese Durchschnittsstundenanzahl nicht ermittelt werden kann. Für diese Fälle sollte zum Schutz der Arbeitnehmer/innen branchenübliche Vollzeit gelten.

L Erfahrungen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zeigen, dass in der betrieblichen Praxis Arbeit auf Abruf in rechtlich unzulässigen Formen existiert. So sind zum Beispiel rechtlich unzulässige Flexibilisierungsanteile oder Bandbreitenregelungen hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit (Festlegung von Mindest- und/oder Höchstarbeitszeiten) immer wieder zu beobachten.



Weiter sieht die gesetzliche Regelung zum Schutz von Beschäftigten in Arbeit auf Abruf vor, dass Beschäftigte mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn sie mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden. Auch hier sieht die betriebliche Praxis oft anders aus. Der Arbeitszeitreport 2016 der BAuA weist bei Beschäftigten in Arbeit auf Abruf ein erhöhtes Risiko für verschiedene gesundheitliche Beschwerden nach.

Hinzu kommt, dass bei Arbeit auf Abruf Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen und bezahlter Urlaub schnell unterlaufen werden können. Arbeitgeber können diese Zahlungsverpflichtungen relativ leicht umgehen, indem sie die Arbeit an diesen Tagen einfach ‚nicht abrufen‘. Der Vorschlag, dass die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen sich am durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate orientieren soll, hilft nur bedingt weiter, diese individuell zustehende Rechte auch tatsächlich durchzusetzen.

Bei Schichtarbeit soll ein freiwilliger Schichttausch möglich sein, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bei der Aufstellung der Schichtpläne sollen die Wünsche der Betroffenen berücksichtigt werden.

Der DGB unterstützt diese Forderungen grundsätzlich, macht jedoch darauf aufmerksam, dass es sich hier originär um Regelungstatbestände für Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen handelt und bereits eine Reihe von Praxisbeispielen für die Möglichkeit eines freiwilligen Schichtwechsels vorliegt.