

# WEM GEHÖRT DIE ZEIT?

**D**er Alltag der meisten Menschen und ihre Arbeitsverhältnisse werden durch die gedankliche Größe „Arbeitszeit“ geprägt. Die Bedeutung dieses Strukturmerkmals steht jedoch, angesichts des tiefgreifenden Wandels der Arbeitswelt, zunehmend in Frage. Es lohnt sich daher eine kritische Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld zwischen Arbeit und Freizeit.

Das Wesen der Arbeitszeit scheint auf den ersten Blick recht eindeutig, setzt sich der Begriff doch aus den Begriffen Arbeit und Zeit zusammen. Die Zeit dürfte wohl den allermeisten Menschen ein Begriff sein, und auch die Arbeit zählt zur allgemeinen Realität. Insbesondere von abhängig Beschäftigten dürfte „die Arbeit“ daher als Zeitspanne empfunden werden, innerhalb derer die freie Gestaltung der Zeit eingeschränkt ist. Aber auch darüber hinaus bedürfen Haus- und Sorgearbeiten ebenso wie Ruhepausen Zeit, welche mit der Lohnarbeit in einem untrennbaren Zusammenhang stehen.<sup>1</sup> Arbeitszeit kann daher als die Negation der Freizeit begriffen werden.

Die Kategorie Arbeitszeit hat jedoch nicht nur für die Unterscheidung von Freizeit und Arbeit eine Bedeutung, sondern auch im Kontext von Produktivität bzw. Leistung. Zum Verständnis lohnt ein Blick auf die physikalische Größe. Leistung ist Arbeit geteilt durch Zeit, also das, was sich aus dem Zusammenwirken von Arbeit und Zeit ergibt. Wenn wir annehmen, dass das menschliche Leben stets körperliche und geistige Leistungen erfordert, dann trifft diese Formel auch auf uns zu. Denn jede Leistung, sei es nun etwa das Zubereiten einer Mahlzeit, oder das Lösen einer mathematischen Denkaufgabe, erfordern Arbeit und Zeit.<sup>2</sup>

Das ist sicherlich eine recht banale Feststellung. Schließlich nimmt jede menschliche Handlung Zeit in Anspruch. Aber auch die Untätigkeit erfordert Zeit. Sofern also der Sinn des Lebens nicht darin besteht fremdbestimmte Leistungen gegen Arbeitslohn einzutauschen, kommt es für abhängig Beschäftigte maßgeblich darauf an, über wieviel ihrer Lebenszeit sie frei verfügen können, um etwa für sich oder andere etwas zu leisten.<sup>3</sup> Mit Marx gesprochen fragt sich daher wie weit das unfreie „Reich der Notwendigkeit“ das „Reich der Freiheit“ hinein hineinreicht.<sup>4</sup> Die Wirklichkeit der allermeisten Menschen zeigt: die Zeit, deren Inhalt frei bestimmt werden kann, ist nach wie vor ein kostbares Gut.

## Zeitlicher Interessenkonflikt

Ein kostbares Gut ist die Zeit auch für Arbeitgeber\*innen. Genauer: Kostbar ist diejenige Zeit, für welche sie ihre Arbeitnehmer\*innen entlohnen müssen, sowie diejenige Zeit, in welcher sie trotz betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit, kein Personal einsetzen können, weil Gesetze dies verbieten. Etwa sonntags<sup>5</sup>.

Der Versuch, möglichst viel Arbeitsleistung für möglichst wenig Geld zu erhalten, ist ein ureigenes kapitalistisches Interesse.

Arbeitgeber\*innen stehen, bedenkt man die oben genannte Formel, hierzu zwei Stellschrauben zur Verfügung: Die Wirksamkeit der Arbeitshandlung an sich, und die Zeit, innerhalb derer sie verrichtet wird. Da jedoch, so will es das Gesetz, nicht die Wirksamkeit der einzelnen Arbeitshandlungen maßgeblich für den Arbeitsvertrag ist, bleibt die Zeitspanne innerhalb derer die Arbeiten zu verrichten sind, die wichtigste Stellschraube für Kosteneinsparungen.<sup>6</sup>

Hieraus folgt ein latenter Interessenkonflikt. Arbeitgeber\*innen wenden Mittel für Arbeitsleistung auf. Da die Höhe der hierfür aufzuwendenden Mittel sich regelmäßig an der Maßeinheit Arbeitszeit bemisst, haben sie ein betriebswirtschaftliches Interesse, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer\*innen so produktiv wie möglich zu nutzen und umgekehrt, unproduktive oder nur mittelbar produktive Zeiten, möglichst nicht zu vergüten. Gleiches gilt für Bereitschaftszeiten und andere Formen flexiblen Personaleinsatzes.<sup>7</sup>

Auf der anderen Seite sehen sich Arbeitnehmer\*innen mit einem tatsächlichen zeitlichen Mehraufwand für ihr Arbeitsverhältnis konfrontiert, der sog. arbeitsgebundenen Zeit. Bereits ihre tatsächliche Anwesenheit im Betrieb übersteigt die berücksichtigte Arbeitszeit. Hinzukommen können Umkleidezeiten, Wegezeiten, Dienstreisezeiten, Regenerationsphasen und ähnliches. Es ist unschwer zu erkennen, dass etwa der morgendlichen Berufsverkehr dem „Reich der Freiheit“ nur schwerlich zugerechnet werden kann.<sup>8</sup> Daher besteht für Arbeitnehmer\*innen ein Interesse, den persönlichen Aufwand der Lebenszeit, mit den vergütungspflichtigen Zeiten möglichst abzudecken und damit den unbezahlten Zeitaufwand zu minimieren. Hinzu kommt natürlich das Interesse an einem gesunden Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit.

## Flexibilisierung und zeitliche Entgrenzung

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt, oft „Arbeit 4.0“, „smart working“, oder ähnlich genannt, hat die Interessen der Arbeitnehmer\*innen bisher nur unzureichend bedient. Arbeitsprozesse werden zunehmend automatisiert. Ständige Erreichbarkeit und die Bereitschaft spät abends und am Wochenende zu arbeiten, werden immer selbstverständlicher. Vertrauensarbeitszeit und Zielvereinbarungen, welche ohne Festlegung der für das jeweilige Projekt aufzuwendenden Zeit auskommen,

<sup>1</sup> Gabriele Winker, „Care Revolution“, Bielefeld 2015, 16 ff.

<sup>2</sup> Ähnlich: Jörg Flecker, „Arbeit und Beschäftigung – Ein soziologische Einführung“, Wien 2017, 16 f.

<sup>3</sup> Wolfgang Gast, „Der Faktor Zeit und das Arbeitsrecht“, Betriebsberater (BB), 1998, 2635.

<sup>4</sup> Karl Marx, „Das Kapital Bd. 3“, Marx Engels Werke Nr. 25, Berlin 1964, 828.

<sup>5</sup> § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

<sup>6</sup> Gast (Fn. 5), 2636

<sup>7</sup> Rudolf Buschmann, „Was ist Arbeitszeit?“, In: Festschrift für Peter Hanau, 197 f.

<sup>8</sup> Buschmann, (Fn. 9), S. 198

boomen. Je mehr das Arbeitsergebnis zum Inhalt der vertraglichen Schuld wird, desto geringer wird die Bedeutung der strukturierenden Maßeinheit Arbeitszeit.<sup>9</sup> Dies führt letztlich dazu, dass die Grenzen zwischen Lohnarbeit und lohnarbeitsfreier Zeit zugunsten der Arbeitgeberseite verwischen.<sup>10</sup>

Sicherlich darf nicht unterschlagen werden, dass auch bei vielen Arbeitnehmer\*innen ein reges Interesse an Flexibilisierung der Arbeit vorherrscht.<sup>11</sup> Gründe hierfür sind Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch eine sich ändernde gesellschaftliche Wertigkeit von Arbeit und Freizeit.<sup>12</sup> Gleichwohl darf bezweifelt werden, dass sich dieses Interesse auch auf die Nachteile der neuen Arbeitswelt erstreckt. Die Entgrenzung fördert, oft-

mals absichtlich, das Überschreiten von Höchstarbeitsgrenzen durch Arbeitnehmer\*innen. Das Arbeiten am späten Abend verkürzt die Ruhezeit bis zum nächsten Arbeitstag. Dienstreisezeiten werden oftmals nicht als Arbeitszeit erfasst, addieren sich aber trotzdem zur Belastung. Hinzu kommt die stressbedingte Gesundheitsgefahr durch ständige Erreichbarkeit.

### Rechtliche Unschärfe bei der Arbeitszeitbestimmung

Diese Veränderungen der Arbeitswelt prägen auch den arbeitszeitrechtlichen Diskurs. Bemerkenswert ist jedoch, dass eine präzise juristische Definition des Begriffs der Arbeitszeit nicht existiert, obwohl es eines der wichtigsten Strukturmerkmale des Arbeitsverhältnisses ist.<sup>13</sup>

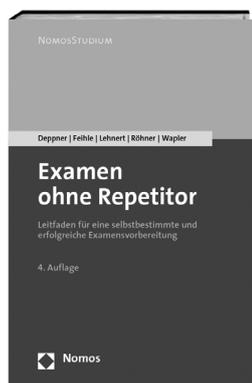
Grundsätzlich wird allerdings die Frage der Vergütung von der Frage des Arbeitsschutzes getrennt. Es können sich im Detail nämlich unterschiedliche Bewertungen ergeben, etwa wenn eine bestimmte Wartezeit als Ruhezeit betrachtet wird, der\*die Arbeitnehmer\*in hierfür aber trotzdem eine vertraglich zugesicherte Vergütung erlangt.<sup>14</sup> Die vergütungsrechtliche Dimension entspringt den privatrechtlichen Vereinbarungen der Vertragsparteien und kann somit sehr unterschiedlich ausgestaltet sein. Die arbeitsschutzrechtliche Erwägung, dass eine noch so hohe Vergütung nicht zum Raubbau an der Gesundheit führen darf, war und ist eines der wichtigsten Ziele der Arbeiter\*innen-Bewegung<sup>15</sup>, welche inzwischen durch öffentlich-rechtliche Gesetze flankiert wird. Unter anderem zu diesem Zweck ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in Kraft. Es enthält jedoch keine eindeutige Bestimmung dessen, was unter den Begriff der Arbeitszeit fällt, sondern definiert diese lediglich als „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit (...)“.<sup>16</sup> Demnach wäre eher die Frage zu stellen, was eigentlich „Arbeit“ ist.

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie<sup>17</sup>, in deren Lichte das ArbZG auszulegen ist, beantwortet diese Frage nicht. Sie greift aber das grundsätzliche Verhältnis von Arbeits- und Freizeit auf, indem sie die Grundbegriffe Arbeitszeit und Ruhezeit definiert. Hiernach ist Arbeitszeit „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. Ruhezeit ist hingegen lediglich „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“.<sup>18</sup> Hieraus folgt also immerhin, dass Ruhezeit nicht Arbeitszeit und Arbeitszeit nicht Ruhezeit sein kann.<sup>19</sup>

Die herrschende Meinung im deutschen Arbeitsrecht tut sich mit einer solch scharfen Trennung jedoch schwer. Arbeitszeit soll möglichst nur dann auch Ruhezeit sein, wenn sie produktiv genutzt wird. Wird sich hingegen lediglich bereitgehalten, möchte man diese Zeiten nur ungern als Arbeitszeit verbuchen.<sup>20</sup> Hier-

Anzeige

## Aktuelle Neuerscheinung



### Examen ohne Repetitor

Leitfaden für eine selbstbestimmte und erfolgreiche Examensvorbereitung

Von Thorsten Deppner, Prisca Feihle, Matthias Lehnert, Cara Röhner und Dr. Friederike Wapler

4. Auflage 2017, 242 S., brosch., 22,- €  
ISBN 978-3-8487-2581-6  
eISBN 978-3-8452-8080-6

(NomosStudium)

nomos-shop.de/25413

Jahr für Jahr fällt ein Drittel der Prüflinge durch das Jura-Examen. Der Markt für Repetitorien boomt daher. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass ein Großteil der Durchgefallenen für viel Geld ein Repetitorium besucht hat, die „Ohne Rep“-Fraktion unter den Absolventen mit Prädikats-Examen aber deutlich überrepräsentiert ist. Könnte ein Examen ohne Rep vielleicht doch die bessere Lösung sein? Ja, meinen die Autorinnen und Autoren dieses Buches und versorgen Jurastudentinnen und -studenten mit allen Informationen, um das Examen ohne bezahlte Nachhilfe zu absolvieren.

Die Leser erhalten Antworten auf alle für eine selbstbestimmte Examensvorbereitung notwendigen Fragen, wie z.B.:

- Wie erstelle ich einen AG-Plan?
- Wie läuft eine AG-Sitzung ab?
- Wie organisiere ich mein individuelles Lernen?



Unser Wissenschaftsprogramm ist auch online verfügbar unter: [www.nomos-elibrary.de](http://www.nomos-elibrary.de)

Bestell-Hotline (+49)7221.2104-37 | Online (versandkostenfrei) [nomos-shop.de](http://nomos-shop.de) | E-Mail [bestellung@nomos.de](mailto:bestellung@nomos.de) | Fax (+49)7221.2104-43 | oder im Buchhandel

978-3-8487-2581-6 Deppner | Feihle | Lehnert | Röhner | Wapler **Examen ohne Repetitor** 22,- €

Name, Vorname:

Tätigkeitsschwerpunkt:

Firma, Institution:

Tel.-Nr. für Rückfragen:

Straße:

E-Mail:

Ort:

Unterschrift:

Ich bin damit einverstanden, dass ich über interessante Produkte per E-Mail oder telefonisch informiert werde.

Sie haben das Recht, die Wom innerhalb von 14 Tagen nach Lieferung ohne Begründung an den Nomos Verlag, In den Lössen 12, 72629 Stühlingen zurückzugeben. Bitte nutzen Sie bei Rücksendungen den kostenlosen Adressservice. Ein Anruf unter Tel. 07221/2104-37 genügt. Alle Preise inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten.



zu sind differenzierende Kategorien geschaffen worden, welche ohne nähere Begründung in das ArbZG eingeflossen sind.<sup>21</sup> Zunächst ist die sog. Arbeitsbereitschaft zu nennen, welche der Arbeitszeit voll zugerechnet wird. Bei ihr handelt es sich um solche Situationen, in denen Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz auf Aufgaben warten. Diese Untätigkeit unterfällt dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers.<sup>22</sup> Dagegen will die noch herrschende Meinung den sog. Bereitschaftsdienst der Ruhezeit zurechnen, da es sich bei ihr im Wesentlichen um einen Zustand „Zustand der Entspannung“<sup>23</sup> handele, obwohl der Aufenthaltsort durch den\*die Arbeitgeber\*in vorgegeben werde. Schließlich soll es sich bei der sog. Rufbereitschaft, dem Bereithalten des\*der Arbeitnehmers\*in zur eventuellen zeitnahen Arbeitsaufnahme an einem frei wählbaren Ort, um Ruhezeit handeln.<sup>24</sup>

Diese Differenzierungen zeigen, dass sich im deutschen Arbeitsrecht die Auffassung etabliert hat, Arbeits- und Ruhezeit müsse man nach dem Belastungsgrad der ausgeübten (Un-)Tätigkeit ermitteln.

### Die Haltung des Europäischen Gerichtshofs

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hält von derartigen Mischformen und anderen zeitlichen Entgrenzungen zwischen Arbeit und Ruhezeit allerdings wenig. Bereits im Jahr 2000 erklärte es den Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit, und stellte dabei vor allem auf die Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz, nicht aber auf die konkrete Belastung, ab.<sup>25</sup>

Letztes Jahr hatte der EuGH die Frage zu klären, ob die Zeit innerhalb derer ein belgischer Feuerwehrmann sich unweit der Wache in seinem eigenen Haus für mögliche Einsätze bereithielt, als Arbeitszeit im arbeitszeitlichen Sinne, oder eben als Ruhezeit anzusehen ist.<sup>26</sup> Auch hier stellte der EuGH auf die Beschränkung der persönlichen Bewegungsfreiheit ab und nahm deshalb Arbeitszeit an.<sup>27</sup> Das ist deshalb bemerkenswert, da mit dem Argument des Aufenthalts im eigenen Haus die Annahme von Ruhezeit durchaus hätte vertreten werden können.

Erst kürzlich bezog der EuGH Stellung zu ausufernden (Vertrauens-) Arbeitszeiten, und legte den EU-Mitgliedsstaaten die Pflicht auf, Regelungen zu schaffen, die Arbeitgeber\*innen dazu verpflichten, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer\*innen lückenlos zu dokumentieren.<sup>28</sup> Im Schrifttum wird bereits das Ende der Vertrauensarbeit befürchtet.<sup>29</sup>

### Die Zukunft der Arbeitszeit

Wie die jüngsten Urteile des EuGHs deutlich machen, ist das Arbeitszeitrecht eine umkämpfte und dynamische Materie. Das ist kein Zufall. Die Arbeitszeit ist eine der zentralen Schauplätze der Wandlung der Arbeitswelt. Gründe hierfür sind sowohl der natürliche Zusammenhang von (Lebens-) Zeit und Arbeit, als auch die wandelnden Bedürfnisse der Gesellschaft, sowie die Tatsache, dass die Arbeitszeit das prägnanteste Element der Arbeitsleistung ist, und daher als Maß Einheit taugt. Insofern stehen auch handfeste betriebswirtschaftliche Interessen hinter vielen Neuerungen der modernen Arbeitswelt.

Die jüngste Rechtsprechung des EuGH geht zwar in die richtige Richtung. Der Trend, betrieblich notwendige und betriebswirtschaftlich nützliche Tätigkeiten in einen außerhalb der eigentlichen Arbeit stehenden Zeitraum zu verlagern, und dabei nicht erfasste Überstunden sowohl vergütungsrechtlich, als auch arbeitsschutzrechtlich zu dulden oder gar zu fördern, ist damit jedoch noch nicht aufgehalten.<sup>30</sup> Auch von einer sehr wahrscheinlichen Änderung des ArbZG, ist dies unter den gegebenen politischen Mehrheiten nicht zu erwarten.

Viele Entwicklungen der modernen Arbeitswelt sind prinzipiell geeignet, weiten Teilen der Gesellschaft einen Zugewinn an individueller Freiheit und neuen Formen der Lebensgestaltung zu beschieren. Die aktuellen Entwicklungen sind weder Fluch noch Segen allein. Entscheidend ist vielmehr, ob es gelingen kann, das vorhandene und künftige revolutionäre technische Potential, in einen gesamtgesellschaftlichen Gewinn umzusetzen. Dieser könnte etwa in einem Weniger an Arbeitsintensität, vor allem aber in einem Weniger an Arbeitszeit liegen. Hierzu sollten wir eine Frage ganz besonders in den Vordergrund der Debatte rücken: Wem gehört die Zeit?!

**Aidan Harker hat gerade das 1. Staatsexamen in Jura absolviert und arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer Kanzlei für Arbeitsrecht.**

<sup>9</sup> Bernd Wiebauer, „Arbeitsschutz und Digitalisierung“, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2016, 1430

<sup>10</sup> Exemplarisch: Matthias Jacobs, „Reformbedarf im Arbeitsrecht“, NZA 2016, 733; Ralf Steffan, „Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0“, NZA 2015, 1409 ff.

<sup>11</sup> Rüdiger Krause, „Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt“, NZA-Beilage 2017, 53 (54)

<sup>12</sup> Etwa: Sabine Blum-Geenen/ Eric Leiderer/ Jan Machnig, „Quo Vadis Gute Arbeit – Perspektiven der jungen Generation“, in Lothar Schröder/ Hans-Jürgen Urban (Hrsg.) „Gute Arbeit“, Ausgabe 2014

<sup>13</sup> Gast (Fn. 5), 2635

<sup>14</sup> Rolf Wank, „Facetten der Arbeitszeit“, Recht der Arbeit (RdA), 2014, 285 (286)

<sup>15</sup> Etwa: Wolfgang Däubler, „Arbeitsrecht“, 12. Auflage 2017, Kapitel 10.1 f.

<sup>16</sup> § 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG

<sup>17</sup> Heute: Richtlinie 2003/88/EG

<sup>18</sup> Vgl. Art. 2 Nr. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88/EG

<sup>19</sup> Wank (Fn. 15), 286

<sup>20</sup> Ausführlich: Buschmann (Fn. 9), S. 207 f.

<sup>21</sup> §§ 5 Abs. 3, 7 Abs. 1 Nr. 1a, 7 Abs. 1 Nr. 4a, 7 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG

<sup>22</sup> Grundlegend: Bundesarbeitsgericht (BAG), Urt. v. 14.4.1966 - 2 AZR 503/63

<sup>23</sup> So: Reichsarbeitsgericht (RAG), v. 3.11. 1928, ARS 4, 411

<sup>24</sup> Eingehend: Bayreuther, „Rufbereitschaft als Arbeitszeit?“, NZA 2018, 348 (349)

<sup>25</sup> Zu diesen Entwicklungen: Wank (Fn.15), 286

<sup>26</sup> EuGH v. 21.02.2018, Az: C-518/15 (Matzak)

<sup>27</sup> Abgedruckt in AuR 2018, 301 ff. mit Anmerkung von Rudolf Buschmann

<sup>28</sup> EuGH, Urt. v. 14.05.2019, Az.: C-55/18

<sup>29</sup> Etwa Michael Fuhlrott, „Das Ende der Vertrauensarbeitszeit“, in Legal Tribune Online v. 14.05.19, <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/eugh-c-5518-arbeitszeit-richtlinie-zeiterfassung-ueberstunden-arbeitnehmerschutz/>

<sup>30</sup> Ähnlich: Buschmann (Fn. 6), S. 210