

90 Jahre KrAZVO, 20 Jahre Arbeitszeitgesetz Eierschalen

Tobias Michel

Am frisch geschlüpften Küken kleben noch Bruchstücke der Schale. Im Alltag der Kliniken und Heime kleben wir an lang ausrangierten Regeln. Hartnäckig halten sich die ›Pause auf Zuruf‹ oder die ›Dienstverpflichtung‹.



Der Autor

Tobias Michel,
zählt im Essener
Alfried-Krupp-
Krankenhaus die Tage
und Stunden.
Tobias.Michel@
schichtplanfibel.de

Vor etwa 6.000 Jahren zählten die Sumerer mit ihren Fingern. Fünf der rechten Hand mal vier (ohne Daumen) der linken mal je drei Fingergliedern, so kamen sie zu ihren bevorzugten Maßvorgaben 12 und 60. Unsere Tage und Nächte teilen sich seitdem in 12 Stunden, jede Stunde in 60 Minuten. Ein paar Jahrtausende darauf führten die Babylonier die Woche zu sieben Tagen ein. Da 7 eine Unglückszahl war, blieb der siebte Tag arbeitsfrei. Nicht die Natur misst und regelt unsere Arbeitszeit, es ist die menschliche Kultur.

Arbeitszeitgesetz und Gewerbeordnung ziehen der unternehmerischen Freiheit nur lückenhaft und undeutlich Grenzen. Manchmal stehen wir fassungs- und verständnislos vor Öffnungsklauseln, Halbheiten und Bruchstellen. Genau da graben wir tiefer, blicken zurück, legen alte Fundamente frei und entdecken, welche zertrümmert geglaubten Ideen der Vergangenheit gespenstisch weiterleben.

Neuzeit

Die erste Arbeitszeitordnung von 1923 blieb weitgehend wirkungslos. Das Arbeitszeit-Notgesetz von 1927 schrieb unter anderen einen Mehrarbeits-Zuschlag von 25 v. H. fest. Die deutschen Faschisten, frisch an die Macht gelassen, bündelten 1934 etliche Spezialregelungen in der Arbeitszeitordnung (AZO). Die Fassung von 1938 bestand, über den Untergang ihres Dritten Reiches hinweg, bis 1994 fort. All diese Vorschriften enthalten ausdrückliche Hinweise auf ihre Vorläufigkeit. Dann räumte das Arbeitszeitgesetz 1994 mit braunen Begriffen auf, fasste weiter zusammen und schrieb vieles unbedacht fort.

Bereits in § 1 Abs. 3 der AZO blieb ›das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Gefolgschaftsmitglieder in Krankenpflegeanstalten‹ ausgenommen. Für sie galt die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 bis 1996. Deren Gehalt ist dürftig:

KrAZVO § 1

In Krankenpflegeanstalten darf das Pflegepersonal in der Woche – einschließlich der Sonn- und Feiertage – bis zu 60 Stunden, die Pausen nicht eingerechnet, beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.

›Darf ... beschäftigt werden‹ und ›soll ... in der Regel ... nicht überschreiten‹ – das Gesetz versagte offenkundig den greifbaren Schutz. Vollends entmutigte der Folgeschritt. Er stufte die Mitbestimmung zur ›Anhörung‹ herab:

KrAZVO § 3

Die Anstaltsleitung regelt die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung. Die Regelung ist durch Aushang an sichtbarer Stelle bekanntzugeben.

Die nach dieser Verordnung sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit finden keine Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen.

Den Gesetzgebern widerstrebte es, sich einzumischen, zwischen der Aufopferung für Patienten und Betreute einerseits und andererseits dem Gesundheitsschutz der dazu Beschäftigten. Ob Demokraten oder Faschisten, sie lieferten die Arbeitenden in den Kliniken und Heimen über siebzig Jahre hinweg dem Regime von Mutter Oberin und den Chefärzten aus.

Ihr Arbeitszeitgesetz von 1994 setzt dies fort. Zunächst räumte es genau dort eine weitere, zweijährige Übergangszeit ein. Ab da wurden für ›die Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen‹ alle Schutzbestimmungen zu Höchstarbeitszeit, Pause, Ruhezeit, Sonntags- oder Nachtarbeit bis zur Farce durchlöchert.



Das Reichsarbeitsdienstgesetz vom 26. Juni 1935 wurde bald kriegswichtig.

Mitbestimmung?

Im Gesundheitssektor dürfen die Betriebs- und Anstaltsleiter weiterhin länger belasten und unbesorgter einplanen. Doch – und das scheint neu und anders – nur mit Zustimmung von Betriebsräten oder Mitarbeitervertretungen. Deren Mitbestimmung bei den Arbeitszeiten kann sich seit zwanzig Jahren ungehemmt entfalten. Könnte sie, tut sie aber nicht.

Das Mitbestimmungsrecht umfasst die Lage und Dauer der Schichten, der Pausen und die Zuordnung, wer welche Schicht arbeiten soll. Anordnungen ohne Zustimmung sind rechtsunwirksam. Doch die Verhältnisse, sie sind nicht so.

Arbeitszeiten greifen tief in die Lebensplanung der Kolleginnen ein. Viele klagen über Pausen, die sinnlos sind, um die sie sich selbst kümmern sollen oder die lediglich von ihrer bezahlten Arbeitszeit abgezogen werden. Haben die gesetzlichen Interessenvertretungen die Pflicht, da mitzubestimmen? Oder handelt es sich um ein bloßes Recht? Kann man machen, muss man aber nicht? Warten wir mit dieser Option, bis sich jemand ausdrücklich und unüberhörbar beschwert?

Zwanzig Jahre nach Ablösung der KrAZVO durch das Arbeitszeitgesetz werden in der Mehrzahl der Kliniken und Heime die Dienstpläne allenfalls gelegentlich ›überwacht‹. Typisch sind Dienstvereinbarungen, die an allen Tatsachen vorbei extrabreite Pausenkorridore einrichten: ›Frühestens nach zwei und spätestens nach sechs Stunden ist eine dreißigminütige Pause zu gewähren; diese kann geteilt werden.‹ So erschöpft die Mitbestimmung sich und die Beschäftigten. Bescheiden werden alte Bräuche bruchlos fortgeführt. Wie vor 90 Jahren regelt die Anstaltsleitung Tag für Tag die Arbeitszeit und Pausen.

Vereinbarungen über Pausenkorridore verstoßen nicht gegen das Arbeitszeitgesetz.

Die Ruhepausen müssen im Voraus feststehen [, indem] zu Beginn der täglichen Arbeitszeit zumindest ein bestimmter zeitlicher Rahmen feststehen muss, innerhalb dessen der Arbeitnehmer – ggf. in Absprache mit anderen Arbeitnehmern – seine Ruhepause in Anspruch nehmen kann.

BUNDESTAGSDRUCKSACHE 12/5888,
13.10.1993, S. 24 ZU ARBZG § 4

Die Kolleginnen dürfen in solch einem Rahmen die Pausen frei und unbekümmert selbst bestimmen. Bleibt dagegen die Festlegung der Betriebsleitung und ihren Vorgesetzten überlassen oder richtet sie sich nach dem schwankenden Arbeitsanfall, so widerspricht dies dem Arbeitszeitgesetz. Wichtiger: Es verletzt die Mitbestimmung.

Dienstverpflichtung

Wer sich weigert, geplante Freizeit zu opfern, anders oder gar länger zu arbeiten, hört manches Mal den drohenden Satz: ›Dann muss ich Sie dienstverpflichten.‹ Die Verpflichtung anderer zur Arbeit hat in Deutschland Tradition. Es ist die Geschichte der Sklaverei und der Zwangsarbeit.

Die deutschen Faschisten wollten im Sommer 1935 zur ›wahren Arbeitsauffassung, vor allem zur gebührenden Achtung der Handarbeit‹ erziehen. ›Alle jungen Deutschen beiderlei Geschlechts sind verpflichtet, ihrem Volk im Rechtsarbeitsdienst zu dienen.‹ Ihr Gesetz blieb beschränkt auf sechs Monate ›gemeinnützige Arbeiten‹.

Vor 75 Jahren, ab dem Juni 1938, verordneten und verschärften sie in rascher Folge ihren unmittelbaren Zugriff auf die Arbeitskraft der Menschen:

§ 1 Dienstpflicht

Für Aufgaben, die [der Staat] als besonders bedeutsam und unaufschiebbar bezeichnet, kann das Arbeitsamt Bewohner des Reichsgebietes zur Dienstleistung verpflichten.

VIERTE VERORDNUNG ZUR SICHERSTELLUNG DES KRÄFTEBEDARFS FÜR AUFGABEN VON BESONDERER STAATSPOLITISCHER BEDEUTUNG, 13.02.1939, RGB S. 206-207

Vier Jahre nach der Befreiung, noch unter dem Schock der bitteren Erfahrung, verbot das Grundgesetz in Artikel 12 jede Form von Zwangsarbeit. Erst 1968 reaktivierte die erste Große Koalition unter Kiesinger und Brandt (CDU/CSU und SPD) die Dienstverpflichtung. Diese Notstandsgesetze schlummern seitdem für einen Kriegs- oder Spannungsfall. Durch Einschub eines Artikels 12a dürften dann ›Frauen vom vollendeten achtzehnten bis zum vollendeten fünfundfünfzigsten Lebensjahr durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes zu derartigen Dienstleistungen herangezogen werden. Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden.‹

Es wurde und wird dabei kein Arbeitsvertrag geschlossen.

Eine auf Zwang und der Androhung von Gewalt beruhende Leistung fremdnütziger Arbeit begründet keinen Arbeitnehmerstatus im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes und des materiellen Arbeitsrechts.

BAG, BESCHLUSS VOM 16.02.2000 – 5 AZB 71/99, RN. 22

Andere Menschen zur Arbeit verpflichten, billig, ›für einen Appel und ein Ei‹, das durfte über all diese Jahrzehnte der Staat. Das durfte aber nie ein Arbeitgeber eigenmächtig. ›Dann werde ich Sie dienstverpflichten‹ – dieser Satz droht mit einem Verstoß gegen das Grundgesetz, mit Amtsanmaßung und einer Straftat.

Allerdings: Wir dürfen uns selbst zur Arbeit verpflichten. Der Arbeitsvertrag ist eine besondere Form des Dienstvertrags (BGB § 611). Wir sind durch ihn zur Leistung unserer so versprochenen Arbeitszeit verpflichtet, der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung. So trifft die freche Antwort: ›Dienstverpflichten? – Das tu ich bislang noch selbst!‹

Über sein Direktionsrecht, unter Beachtung von Verträgen, Gesetzen und Mitbestimmung, ordnet der Arbeitgeber geplante Arbeitszeit an. Genauso kann er versuchen, im Einzelfall darüber hinausgehende Stunden anzuordnen. Neue Rechte oder Pflichten begründet er dabei nicht.

In den Vorstellungen seiner Vorgesetzten hallt die frühere Allmacht nach. Die möchten nur zu gerne glauben, sie hätten mit dem Zauberwort ›Dienstverpflichtung‹ Gewalt über uns. Was gestern noch Gesetz war oder Verordnung, geistert als kopflose Reiter durch die Betriebe.

Unter www.geschichte.schichtplanfibel.de finden wir diese gruseligen Untoten im Original.

