

SYSTEMRELEVANT 63

Johanna Wenckebach und Marco Herack besprechen das Arbeitszeitgesetz und wie die Politik es dem Wandel der Zeit nach anpassen möchte.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 22. Juni 2021. Willkommen zur 63. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi. Grüß dich, Marco.

Marco Herack:

Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und wir nehmen ja heute etwas früher auf als sonst. Will heißen, heut ist Dienstag, der 22., aber die Folge wird erst in der Folge drauf, also zwischen dem 28. Juni und dem 2. Juli veröffentlicht. Das mussten wir urlaubsbedingt so machen. Und wir müssen gleich darauf hinweisen, dass wir im Juli so eine kleine Sommerpause machen. Wir haben aber zwei Folgen vorbereitet, die ihr dann hören könnt. Die sind thematisch zeitlich völlig unverfänglich. Das wird einmal mit Sebastian Dullien sein und einmal mit dir, Johanna. Da freue ich mich auch schon drauf, am Freitag hören wir uns nämlich wieder.

Johanna Wenckebach:

Sehr schön. Ich freu mich auch schon.

Marco Herack:

So, ich hoffe, unabhängig davon hält sich der Stress dann doch bei dir in Grenzen.

Johanna Wenckebach:

Ja, davon wollen wir heute unter anderem reden: Stress. Und wie er sich begrenzen lässt – durch Arbeitszeitregeln nämlich.

Marco Herack:

Wenn ihr uns noch etwas mitteilen möchtet oder mit den Urlaub geben möchtet, dann könnt ihr das tun, indem ihr uns auf Twitter erreicht @boeckler_de oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach mit CK. Mein Name ist Marco Herack und heute soll es, wie Johanna schon gesagt hat, um die Frage gehen, ob das Arbeitszeitgesetz noch zeitgemäß ist. Johanna, ich habe gesehen, du warst im November 2020 genau zu diesem Thema – ich kann jetzt nicht sagen, schon wieder als Expertin, aber auch da schon als Expertin – beim Bundestagsausschuss. Das ist so in den letzten Folgen, die wir beide gemacht haben, so ein sich durchziehender roter Faden. Also bist du ja die perfekte Ansprechpartnerin für das Arbeitszeitgesetz, oder?

Johanna Wenckebach:

Das hoffe ich. Ich habe mir jedenfalls sehr viele Gedanken über Arbeitszeit gemacht und zwar schon seit vielen, vielen Jahren, weil ich Arbeitszeit tatsächlich für ein ganz essenzielles Gerechtigkeits Thema halte und für einfach auch eins der ganz großen Kernthemen der Arbeitswelt, sowohl der Gegenwart als auch der Zukunft.

Weil letztlich ist das ja schon immer in der kapitalistischen Welt auch wirklich das große Thema gewesen, wie viel Zeit zum Leben für Familie, für Hobbys, für Sorgearbeit insbesondere, für Gesundheit, Weiterbildung, wie viel Zeit bleibt neben der Erwerbsarbeit. Und da hat es viele gesellschaftliche, gewerkschaftliche Kämpfe drum gegeben. Und das Thema hat an Brisanz und, ich finde, Wichtigkeit einfach auch für das Leben der Menschen überhaupt nicht an Bedeutung verloren.

Marco Herack:

Ja und ich habe mir zum Anfang gleich eine ganz gemeine Frage aufgeschrieben.

Johanna Wenckebach:

Oh. Oh.

Marco Herack:

Ich habe aber zwei Fragen zu der ganzen Geschichte. Und zwar die erste Frage: Was genau regelt denn das Arbeitszeitgesetz? Und die zweite: War es deiner Meinung nach jemals zeitgemäß?

Johanna Wenckebach:

Wirklich ein bisschen gemein. Also die erste finde ich aber tatsächlich klasse, weil das gleich zu den Punkten gehörte, wo ich mir in meiner Vorbereitung vorgenommen hatte, sie anzusprechen: Was regelt eigentlich das Arbeitszeitgesetz. Wenn man in das Gesetz guckt, da steht gleich vorne in Paragraph 1 der Zweck des Gesetzes. Und da steht, dass es die „Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und“ – mag ich sehr gerne – „der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen“.

Marco Herack:

Was, der seelischen Erhebung?

Johanna Wenckebach:

Seelische Erhebung, das ist geregelt im Arbeitszeitgesetz. Nein, um wieder ernst zu werden, also Sicherheit und Gesundheitsschutz, das ist wirklich ganz essenziell. Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Es schützt die Gesundheit, es schützt die Freiheit, das letztlich ja auch die Persönlichkeit von Menschen, die die Möglichkeit haben müssen, sich familiär, privat als Menschen jenseits der Erwerbsarbeit zu entfalten. Das ist über viele Jahrhunderte nicht so gewesen. Und zum Beispiel die Sonntagsruhe, der Acht-Stunden-Tag, der tatsächlich auch dort geregelt ist, das sind ja alles große Errungenschaften, ja, der letzten Jahrzehnte gewesen. Und die sind dort eben im Wesentlichen festgeschrieben. Das zu deiner ersten Frage. Ich denke, wir kommen auf das Thema Gesundheitsschutz und den Zweck dieses Gesetzes noch mal zurück. Und zu der zweiten Frage, war es jemals zeitgemäß, da würde ich natürlich auch in meiner Rolle als feministische Juristin sagen, nein. Denn da ist überhaupt, und da darf man aber den Blick nicht nur auf das Arbeitszeitgesetz werfen, sondern es gibt auch andere Regeln zur Arbeitszeit in anderen Gesetzen, die aber auch mit, sage ich mal, die Struktur geben für

Arbeitstage, für das Verhältnis von Arbeitszeit und beispielsweise Sorgearbeit. Wir haben ja zum Beispiel das Teilzeit- und Befristungsgesetz, wir haben das Elternzeitgesetz. Und bei all diesen Regeln, würde ich sagen, es ist noch kein ausgewogenes und den heutigen menschlichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechendes Gesetzeswerk, das zum Beispiel Zeitautonomie, Zeitsouveränität von Beschäftigten wirklich herstellt. Das ist eine der Kritiken, die ich habe. Und tatsächlich hat sich ja auch in der Europäischen Union einiges getan in Sachen Arbeitszeit, sodass auch da tatsächlich Anpassungsbedarf besteht.

Marco Herack:

Und der Ausschuss, in dem du da warst, der hat sich mit diesem Thema Arbeitszeit ja auch deswegen beschäftigt, weil es da wohl ein EuGH-Urteil gegeben hat, dem nach den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Zeitsouveränität gewährt werden muss. Was genau wurde denn da entschieden?

Johanna Wenckebach:

Ja, das ist eine Entscheidung aus Mai 2019 vom Europäischen Gerichtshof. Das mit der Zeitsouveränität ist eine der politischen Forderungen, die erhoben wird. Hier in diesem Fall ging es konkret um einen Antrag der Grünen. Das EuGH-Urteil bezieht sich aber auf die Vorgabe des Europäischen Rechts an die Mitgliedsstaaten, dafür zu sorgen, dass jeder Arbeitgeber – das ist jetzt wirklich ein Zitat des Urteils – „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einrichtet, in dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann“. Das heißt, es wurde hier die Vorgabe gemacht, dass Arbeitnehmer*innen die Zeit erfassen, und zwar nicht die Arbeitnehmer selbst, sondern der Arbeitgeber soll die Zeiterfassung sicherstellen. Und die Mitgliedsstaaten, das hat der EuGH gesagt, also alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, müssen eben dafür sorgen, dass in ihren Arbeitszeitgesetzen diese Zeiterfassung sichergestellt ist.

Marco Herack:

Jetzt lasse mich mal raten. Die Arbeitgeber haben dann gesagt, das kann ja nicht sein, dass wir zurück zur Stechuhr kommen.

Johanna Wenckebach:

Ja genau. Stechuhr ist sozusagen das Hauptargument dann in der Auseinandersetzung um was heißt das jetzt und dieses Schreckensszenario von rückwärtsgewandter Arbeitszeitpolitik ist da immer aufgemacht worden. Das wird sehr stark auch immer noch angeführt in der Diskussion um die Regulierung von mobiler Arbeit, über die wir ja hier im Podcast auch schon oft gesprochen haben. Also ganz oft wird diese Veränderung der Arbeitswelt immer wieder auch als Beispiel angeführt dafür, na ja, und wer schon von zuhause oder mobil arbeitet, bei dem ist ja egal, ob er jetzt um 23 Uhr, um 1 Uhr oder um 5 Uhr morgens seine E-Mails schreibt, weil das ist ja alles dann auch wirklich, muss ja auch flexibel sein. Und andere haben aber eben gesagt, na ja, gut, schauen wir doch mal rein ins Arbeitszeitgesetz. Natürlich gibt es da eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Allerdings steht da, das ist wiederum Paragraph 16, es eben nicht so deutlich, wie der Europäische Gerichtshof es jetzt gesagt hat, sondern da steht drin, der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit, das ist Paragraph 3, da ist nämlich die werktägliche Arbeitszeit geregelt, also die über diese werktägliche

Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Das ist jetzt nicht gleich die Formulierung des EuGH; objektives, verlässliches, zugängliches System, über die geleistete tägliche Arbeitszeit. Denn im deutschen Gesetz steht ja nur das, was über die tägliche Arbeitszeit hinausgeht. Da entbrannte dann auch unter den Juristinnen und Juristen natürlich ein Streit. Das ist ja nun unsere Profession. Die einen sagten, na ja, dann muss jetzt eben das Arbeitszeitgesetz geändert werden, damit man da ganz klar reinschreibt, so ist es. Die anderen sagen, nein, nein, alles gut, wir haben hier die Zeiterfassung und außerdem – das ist dann noch weitergehend – ist das rückwärtsgewandt. Wir haben ja tatsächlich am HSI richtig auch ein Rechtsgutachten dazu in Auftrag gegeben, das noch mal zu klären, was denn nun aus diesem EuGH-Urteil für das deutsche Arbeitsrecht folgt. Es ist natürlich eindeutig, dass eine Pflicht der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung besteht.

Es wäre schön, so habe ich es beispielsweise in dieser Anhörung im Bundestag vertreten, wenn man einfach klarstellen würde diese Anforderungen des EuGH auch im deutschen Gesetz, sodass im Zweifel Menschen das Gesetz aufschlagen können und wissen, zu was der Arbeitgeber verpflichtet ist – Betriebsräte beispielsweise oder auch Arbeitnehmer*innen, die wissen wollen, was eigentlich ihre Rechte sind. Und das ist so jetzt natürlich nicht abgebildet. Wenn man sich aber anschaut, wie viele Überstunden in Deutschland gemacht werden, und das ist ja kürzlich noch mal abgefragt worden von der Linken, dann sieht man, dass das mit der Arbeitszeiterfassung womöglich nicht ganz so glatt läuft, wie es vielleicht vorgesehen ist. Denn natürlich ist die Arbeitszeiterfassung auch kein Selbstzweck, das hat der EuGH sehr deutlich gemacht. Er hat in diesem Urteil sehr deutlich gemacht, dass es um Gesundheitsschutz geht von Beschäftigten – also das, worüber wir schon gesprochen haben, auch Zweck des deutschen Arbeitszeitgesetzes ist – und er hat auch gesagt, es geht letztlich auch um Beweisfragen. Er macht deutlich, dass Arbeitnehmer*innen immer diejenigen sind, die meistens am kürzeren Hebel sitzen, die Schwierigkeit haben, zu beweisen, wenn sie Ansprüche gegen den Arbeitgeber erheben, dass die Voraussetzungen dieser Ansprüche erfüllt sind. Und deswegen brauchen sie ein Arbeitszeiterfassungssystem, um im Zweifel zum Beispiel auch Gehaltsansprüche durchzusetzen. Also es hat definitiv auch eine Beweisfunktion und die tut Not, wenn man sich anschaut, wie viele auch unbezahlte Überstunden in Deutschland ja gemacht werden.

Marco Herack:

Ich liege jetzt nicht ganz falsch, wenn ich sage, die Schwierigkeit bei der Arbeitszeiterfassung liegt weniger darin, dass man am Ende rausfinden wird, die Leute arbeiten zu wenig und der Arbeitgeber muss sie dahintreten, dass sie ihre acht Stunden da vollmachen oder wie viel auch immer es im Einzelfall sind, sondern das Ding wird dann wohl eher sein, wenn man dann erst mal die Arbeitszeiten ordentlich erfasst, sprich, wenn jemand zum Beispiel sein berufliches Handy um 23 Uhr rausnimmt, dass das dann als Arbeitszeit gilt und irgendwie auf diesem Handy vielleicht auch getrackt wird.

Johanna Wenkebach:

Es hat sicherlich zum Beispiel auch eine Selbstschutzfunktion. Also selber zu überprüfen, wie viel habe ich heute eigentlich schon gemacht. Also ich weiß nicht,

wie es dir geht, aber bei der Arbeit, die wir machen mit diesem am Bildschirm, da rauschen oben die Mails rein, die man hinten versucht, wegzuarbeiten und am Ende des Tages ist irgendwie mehr da als man das Gefühl hat, gemacht zu haben, sodass eigentlich permanent das Gefühl da ist, und so wird das ja dann nicht nur eine subjektive Wahrnehmung jetzt von mir sein, sondern wird ja auch in allen Umfragen über was macht Digitalisierung zum Beispiel mit eurer Arbeit genauso beschrieben, dass wir einerseits eine enorme Verdichtung haben und andererseits, dass alles so schnell geht, dass man am Ende des Tages das Gefühl hat, habe ich eigentlich irgendwie was geschafft. Und schon guckt man in seinen Postausgang und sagt, na ja, diese E-Mails werde ich alle irgendwann geschrieben haben und die Texte. Aber natürlich hilft es da, zu sehen, soundso viele Stunden sind seitdem vergangen. Und das wird natürlich auch insbesondere relevanter, wenn eben nicht Nine to Five gearbeitet wird, sondern Leute im Zuge von Arbeitszeitautonomie vielleicht eine Unterbrechung machen, um Kinder abzuholen und dann eben noch mal die Arbeit aufnehmen. Ich denke, es ist auch sozusagen für die Selbstermächtigung ganz wichtig.

Marco Herack:

Ja, nun wissen wir aber auch, dass, obwohl viele Leute wissen, sie arbeiten mehr als acht Stunden, sie da ja nicht wirklich aktiv dagegen arbeiten. Eigentlich läuft es dann eher auf so eine Funktion raus, dass vielleicht in den Betrieben durchgesetzt wird, dass man dann sagt, okay, also spätestens wenn der neun Stunden rum hat, dann hat er keinen Zugriff mehr auf sein Handy oder sonst was.

Johanna Wenckebach:

Es gibt ja Regeln in den Betrieben und so ist das Arbeitszeitgesetz auch angelegt und das macht auch Sinn. Es wird ja immer gerne auch von denjenigen, die da aus meiner Sicht letztlich eine Aufweichung des Schutzes wollen, argumentiert, dass das alles viel zu starre Regeln seien, die nicht mehr hineinpassten in unsere flexible, globalisierte Arbeitswelt. Natürlich macht das einen Unterschied, ob man mit Unternehmen, Geschäftspartnern im Austausch ist, die zeitversetzt arbeiten am anderen Ende der Welt. Aber wenn man sich das anguckt, das Arbeitszeitgesetz, wie das aufgebaut ist, dann hat man da vorne die Regeln – das ist Arbeitszeit, die Ruhepausen sind einzuhalten – und dann kommen ganz, ganz viele Ausnahmen, wo eben für besondere Gefahrensituationen, vielleicht erinnerst du dich, das hatten wir jetzt in der Corona-Krise beispielsweise mit den Beschäftigten in der Pflege, im Gesundheitsbereich, dass da auf 12-Stunden-Schichten das erweitert wurde, also wenn es besondere branchenbezogene Gründe gibt, Gefahrensituationen gibt. Aber es ist auch möglich, die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes durch einen Tarifvertrag auszuweiten. Idee dahinter ist natürlich, dass das durch eine Gewerkschaft nur abgeschlossen wird im Rahmen der Interessen ihrer Beschäftigten mit entsprechenden Gegenleistungen für branchenbezogene Lösungen, wo dann meistens beispielsweise für bestimmte Schichtsysteme dann ja auch höhere Entgelte damit verbunden sind, Ausgleichszeiten, so etwas.

Und dann können natürlich im Rahmen solcher Tarifverträge auch Betriebsvereinbarungen, also noch mal betriebliche Lösungen getroffen werden. Das heißt, wir haben nicht einfach nur dieses Arbeitszeitgesetz, sondern wie Arbeitszeit geregelt ist, da gibt es ganz unterschiedliche Regime. Es ist überhaupt

kein starres System, sondern es gibt ganz viele branchenspezifische Lösungen. Und ich würde mal sagen, was die Arbeitgeberinteressen angeht, ist da schon sehr viel Spielraum drin, darauf einzugehen. Das muss nicht unbedingt noch ausgeweitet werden. Und ich fände es eben wichtiger vor dem Hintergrund dieser immer größer werdenden Entgrenzung und auch Erreichbarkeit von Menschen, jetzt sich wirklich darum zu kümmern, dass diese Zeiterfassung klargestellt wird. Und ich finde es wirklich bedenklich, gerade heute habe ich mir das Wahlprogramm, das gestern veröffentlichte der CDU, angeschaut, die eben den Passus da drin haben, dass das Arbeitszeitgesetz geöffnet werden soll, sodass die Ruhezeiten sich nicht mehr täglich bemessen, sondern auf die Woche gerechnet werden.

Marco Herack:

Hä? Was? Also die Pausen oder sind Ruhezeiten was anderes als Pausen?

Johanna Wenckebach:

Was wir im Arbeitszeitgesetz haben, was ganz wichtig ist, also es gibt einmal Ruhepausen im Sinne von Pausen und dann gibt es Ruhezeit. Und das ist eine ganz wichtige Regelung im Arbeitszeitgesetz, Paragraph 5, da steht: „Arbeitnehmer*innen müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben.“ Das heißt also, wenn man einen Werktag hinter sich gebracht hat, hat man 11 Stunden Pause. Und das ist vielen aus Arbeitgebersicht ein Dorn im Auge, weil das führt dann dazu, wenn du um elf Uhr noch eine halbe Stunde an der Power Point bastelst, kann du erst 11 Stunden später im nächsten Termin quasi verpflichtet werden. Was natürlich daran liegt, dass man sagt, na ja ...

Marco Herack:

Ah, ich verstehe.

Johanna Wenckebach:

... was muss man nach dem Arbeitstag machen.

Marco Herack:

Ja. Das heißt, das Problem an der Stelle für die Arbeitgeber ist dann, dass sie auf der einen Seite diese ganzen Überstunden da haben, die sich ja auch so aufhäufen und dann, wenn dann einer dann wirklich auch noch recht lange dann im Büro hockt, da braucht er trotzdem seine 11 Stunden und das ...

Johanna Wenckebach:

Richtig.

Marco Herack:

... will jetzt die CDU – $5 \times 11 = 55$ – dann quasi über die Woche gestreckt auf 55 Stunden Ruhezeit, die man irgendwann mal irgendwie

(Hinweis der Redaktion: Unklare Tonspur bei Minute 17:40.)

Johanna Wenckebach:

Genau. Also sie verweisen da auf das europäische Recht. Da gibt es eine Arbeitszeitrichtlinie. Da ist eben nicht eine tägliche Höchstarbeitszeit, auf die dann

eine Ruhezeit folgt, vorgesehen, sondern eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit. Und da steht dann auch drin, dass eine tägliche Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden pro 24 Stunden Zeitraum vorgesehen ist. Also da ist dann schon innerhalb von 24 Stunden doch mehr möglich. Und was sie schreiben in ihrem Wahlprogramm ist, na ja, wir wissen schon, dass Arbeitszeitrecht Arbeitnehmerschutz ist und wir wollen die Gesundheit achten und wollen keine Entgrenzung ermöglichen und deshalb soll das möglich werden, in nicht gefahrgeneigten Berufen. Und da habe ich heute mal die Frage gestellt, welche Berufe sind denn nicht gefahrgeneigt, zu einer Entgrenzung? Also mir ist da nichts eingefallen. Weil es wird ja gerne immer so argumentiert, ja, Leute in Wissensberufen, nur da denke ich so, na ja, also gerade die sind ja die, deren psychische Gesundheit immer stärker darunter leidet, dass man eben gerade kurz vor dem Einschlafen sich noch mal in irgendwelche E-Mailfragen begibt, die einen dann vom Schlafen abhalten. Es gibt da sehr eindeutige Untersuchungen von verschiedenen Institutionen, zum einen was die psychische Belastung durch entgrenzte Arbeitszeit angeht, und da sehe ich nicht, wie jetzt beispielsweise hochqualifizierte da weniger gefahrgeneigt sind. Also wenn wir uns die Untersuchung von Yvonne Lott anschauen beispielsweise aus dem WSI, da kommt sie ja sehr deutlich zu der Einschätzung, dass gerade auch hochqualifizierte, diese interessierte Selbstgefährdung nennen die Soziolog*innen das, ja, dass die da verfallen sozusagen und dann eben diese Überstunden machen und damit ihre insbesondere psychische Gesundheit gefährden.

Es gab ja ganz kürzlich gerade aber auch die Studie der OECD, wo deutlich wurde, dass es einen Zusammenhang zwischen Herzinfarkten, Schlaganfällen und überlangen Arbeitszeiten gibt. Und das finde ich nicht sehr weit hergeholt, denn unsere Körper brauchen nun mal Ruhe und Schlaf. Und ich finde, das lässt sich auch schlecht über die Woche verteilen, sondern Schlaf und eine Pause ist ein tägliches Bedürfnis. Und was man schon auch sehen muss, ist, dass für viele Menschen, die schlechte Verhandlungsmöglichkeiten haben, was Arbeitszeitautonomie angeht, die aber auch im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber in einer schlechteren Verhandlungsposition sind, ihre Rechte durchzusetzen, dass gerade die wirklich essenziell auf das Arbeitszeitgesetz und die dort gesetzten Grenzen angewiesen sind.

Marco Herack:

Ich bin grad ein bisschen baff. Diesen Begriff, gibt es den im Rechtlichen? Nicht-gefahrgeneigt?

Johanna Wenckebach:

Ja. Also „gefahrgeneigt“ ist tatsächlich auch ein rechtlicher Begriff. Ich habe heute noch nicht rekonstruiert, aus welchem Rechtsgebiet er kommt. Also müssten wir jetzt hier live googeln, wenn wir das herausfinden wollen. Also ich habe daraus geschlossen, Neigung zur Gefahr der Entgrenzung. Das Wahlprogramm schweigt dann tatsächlich dazu, welche Berufe sie dort sehen. Ich kenn ja das aus Diskussionen, dass gesagt wird, ja, die Hochqualifizierten, die High Potentials und so was, denen darf man doch die Freiheit nicht nehmen, dann abends noch mal ein paar E-Mails zu checken und trotzdem am nächsten Morgen am Start zu sein. Aber auch deren Gesundheit ist ja gefährdet durch Entgrenzung. Und wenn sozusagen in

den Ebenen, beispielsweise in den Entgeltbereichen oder in den Verantwortungsbereichen von Unternehmen, wo viele andere hin wollen, so gearbeitet wird, dann setzt es natürlich einen Maßstab auch für alle anderen. Und ich glaube, da reißt man dann Dämme ein, die eben dann letztendlich auch die Bereiche überfluten, wo es wirklich gefährlich ist, wenn diese Arbeitszeit-Schutzdämme fallen. Und ich finde auch das Argument, es wird immer wieder gesagt, ja, das ermöglicht doch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und das ist, finde ich, noch mal ein ganz wichtiger Aspekt an der Stelle zu widersprechen, weil es wird wirklich immer wieder in diesen Argumentationen der Ablauf der berufstätigen Mutter beschrieben, die nachmittags ihre Kinder abholt, Zeit mit ihnen verbringt und doch bitte die Freiheit haben soll, dann abends noch mal ein paar Stunden am Computer zu arbeiten. Und zum einen da die Vorstellung, dass das nicht durch Gleitzeitrahmen beispielsweise, die von mir eben schon beschriebenen legalen Lösungen von Arbeitszeitflexibilisierung abgedeckt werden könnte. Zum anderen dann die Frage, ja, aber will sie denn, wenn sie abends noch arbeitet, wirklich nicht diese 11 Stunden Ruhezeit haben? Also ich unterstelle tatsächlich, dass das nicht als Freiheitsbeschränkung empfunden wird.

Und ich denke, was in Wirklichkeit Zeitautonomie aus Beschäftigtensicht bedeuten würde, das sind ganz andere Sachen als die Aufhebung von den Ruhezeiten oder von der täglichen Höchstarbeitszeit. Da reden wir über solche Vorschläge wie Wahlarbeitszeit, was der Juristinnenbund mal vorgeschlagen hat oder einen Ausbau der ja sehr kleinherzig geregelten Brückenteilzeit, also die Möglichkeit, einfach mal für einen kürzeren Zeitraum seine Arbeitszeit zu reduzieren, seine Wochenarbeitszeit, um dann aber verlässlich auch wieder Vollzeit arbeiten zu können. Das wären für mich echte Maßnahmen für mehr Arbeitszeitautonomie oder auch tatsächlich der Anspruch auf mobile Arbeit, den die Kollegin aus dem WSI und ich in unserem letzten Policy Brief vorgeschlagen haben. Auch der bringt natürlich Arbeitszeitautonomie, wenn lange Pendlerwege wegfallen. Oder ein Rechtsanspruch da drauf, dass man verändern kann, wie die Lage der Arbeitszeit liegt. Also kann ja entscheidend sein, ob du deinen Job weitermachen kannst. Habe ich gerade als ehrenamtliche Richterin beim Arbeitsgericht gehabt.

Eine Altenpflegehelferin, alleinerziehende Mutter, die keine Kita gefunden hat, die um 6 Uhr öffnet in einem für sie zumutbaren Umkreis zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsplatz. Und der Arbeitgeber hat gesagt, du kannst aber nicht die Schicht später anfangen, dann musst du halt gehen, weil unsere Schichten fangen nur um diese Uhrzeit an. Und da denke ich, also wenn wir Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern wollen und dabei die Arbeitszeit in den Blick nehmen, die natürlich ein ganz essenzieller Hebel ist, dann müsste man eher solche Probleme angehen als den Leuten dann den Schutz durch Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten wegzunehmen. Das finde ich einfach ... ist mir wichtig, das aufzudecken, dass das aus meiner Sicht ein vorgeschobenes Argument ist, dass es da um die Vereinbarkeit geht.

Marco Herack:

Das ist ja ganz offensichtlich, dass oftmals bei diesen Themen diese High Potentials, die ja aus eigenem Purpose arbeiten und nicht, weil sie es müssten, weil Geld habe ich ja eh genug und so weiter, die werden ja immer wirklich gerne als

Argument hergehalten.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Deswegen würde ich gerne mal so den Bogen ins genaue Gegenteil schlagen, wobei ich da auch niemandem unterstellen würde, dass er seine Arbeit nicht gerne macht oder sie. Es gibt ja tatsächlich so Berufe, in denen man nicht nur für sehr wenig Geld arbeitet, wie zum Beispiel im Einzelhandel, wo man dann halt auf Abruf dann auch noch da sein muss und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dann sagen, du, ja, halt dich mal bereit, vielleicht brauchen wir dich, weiß ja nicht, Samstag, kann ja sein und so weiter. Und in der Zeit können die dann, obwohl sie ja schlecht bezahlt sind und sich eigentlich vielleicht noch weitere Berufe suchen wollen würden, können die das aber da nicht tun, die Menschen.

Johanna Wenckebach:

Da gibt es tatsächlich einige problematische Fälle. Du hast jetzt mit der Arbeit auf Abruf einen beschrieben. Es gibt unterschiedliche Rechtsprechungen zu unterschiedlichen Fallkonstellationen, Bereitschaftsdienst, dann auch immer wieder ein Thema, also wenn man sich anguckt, es gibt tatsächlich eine Definition von Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz, da steht einfach drin: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.“ Hm. Das ist natürlich nicht so richtig klar definiert. Wie ist es denn zum Beispiel, wenn wir jetzt mobile Arbeit haben und ich zu einem Termin mit dem Zug fahre. Theoretisch könnte ich in dem Zug ja auch eine schöne Zeitung lesen oder mir einen schönen Systemrelevant-Podcast anhören. Arbeite ich dann eigentlich?

Marco Herack:

Zumindest der Weg zur Arbeit während der Arbeitszeit.

Johanna Wenckebach:

Genau. Also wenn du sozusagen an deinem Arbeitsort gestartet bist und dann zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Termin unterwegs bist. Wir haben zu Dienstreisen und deren rechtlicher Behandlung auch ein ganz großes Rechtsgutachten von einem Professor herausgebracht in der Schriftenreihe, was, denke ich, schon deutlich macht, wie vielseitig da die Fragen und auch der Streit darum ist, ist das jetzt Arbeitszeit – und das ist ja nur ein Aspekt der Frage, weil die andere Frage ist ja, wird diese Arbeitszeit auch bezahlt. Und da wird tatsächlich in der Rechtsprechung unterschiedlich drauf geantwortet, weil teilweise ist es tatsächlich so, dass explizit geregelt ist, dass beispielsweise Reisezeiten vergütet werden, teilweise sind da aber andere Sätze vorgesehen als für andere Arbeitszeiten. Da muss man dann wirklich immer im Einzelnen gucken, wie ist die Regelung getroffen worden und was wurde hier im Einzelnen gemacht. Eine Sache wollte ich noch nachtragen, weil du das eben mit den High Potentials noch mal so schön gesagt hast. Das finde ich noch mal wichtig für die Debatte, das klarzumachen. Das Arbeitszeitgesetz gilt für Arbeitnehmer. Das heißt, Leute, die Unternehmer sind, die sind natürlich nicht davon erfasst. Und was ist da der Unterschied? Bei Arbeitnehmern geht man von weisungsgebundenen Menschen

aus. Also Menschen, die eben nicht selbstbestimmt ihre Arbeit organisieren, auch mit der entsprechenden wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Sondern diese Regeln gelten für Arbeitnehmer, die im Wesentlichen weisungsgebunden sind. Und ich finde, da kommt eben immer auch dieses Über-, Unterordnungsverhältnis zum Arbeitgeber zum Ausdruck, sodass man, finde ich, nur sehr schwer argumentieren kann, dass Leute wirklich ganz freiwillig aus Interesse und mit ganz großer Freiheit sich entscheiden, um 23 Uhr noch mal die E-Mails zu checken.

Marco Herack:

Okay, ich würde noch gerne mal auf diesen Aspekt der Zeitsouveränität zurückkommen, weil das ist ja tatsächlich so ein Ding, was uns in den letzten Monaten, ich hätte jetzt fast gesagt, Jahren, aber es sind eineinhalb Jahre seit Corona fast. Also da ist ja etwas, was uns seitdem sehr stark beschäftigt, zugleich aber auch so ein Konsens zu herrschen scheint, na ja, das wird auch in irgendeiner Form bleiben. Das heißt, da gibt es ja jetzt ein ganz intensives Verhandlungspotenzial, wie man damit umgeht. Gibt es denn da vom Gesetzgeber Ideen, wie man überhaupt in eine Messung dieser Arbeitszeit reinkommt?

Johanna Wenckeback:

Ja. Auch da gibt es natürlich technische Möglichkeiten, die nicht aussehen wie eine Stechuhr, sondern digital funktionieren beispielsweise. Da muss man natürlich drauf achten, dass das nicht mit einer Überwachung einhergeht. Also gleichzeitig Datenschutz zu gewährleisten, ist auf jeden Fall essenziell, weil wir wollen ja nicht dann irgendwie technische Systeme, die am besten noch die Tastenanschläge mitüberprüfen, um zu wissen, wie effizient dann auch innerhalb der Arbeitszeit gearbeitet wurde. Also das ist sicherlich eine Herausforderung. Nur, wenn du sagst, der Gesetzgeber; in dieser Legislatur wird da wohl nichts mehr passieren. Und es hängt dann sehr davon ab, wer der Gesetzgeber wird in der nächsten Legislatur und die Vorstellungen sind da sehr unterschiedlich. Ich habe gerade über das Wahlprogramm der CDU geredet. Auch die FDP ist dafür, die Arbeitszeitgrenzen aufzuheben, während die anderen Parteien sich mehr damit beschäftigen, auch zum einen diesen Schutzaspekt von Arbeitszeit zu betonen. Also die SPD hatte ja schon in dem Entwurf aus dem Ministerium von Hubertus Heil den Vorschlag gemacht, jetzt beispielsweise für die Regulierung der mobilen Arbeit gleich auch die Arbeitszeiterfassung mitzuregulieren, um das eben gesetzlich wirklich noch mal klarzustellen. Wie gesagt, in der Anhörung, die du angesprochen hast, habe ich einen der Vorschläge der Grünen diskutiert. Das heißt, da ist durchaus ein Bewusstsein für das Bedürfnis, Arbeitszeit gerade in der digitalen Arbeitswelt eher zu begrenzen, und Erfassung ist da nun mal eine essenzielle Herausforderung für.

Was ich mir auch gewünscht habe für den Wahlkampf und auch für die nächste Bundesregierung ist, und das gehört für mich auch unter die Überschrift Arbeitszeit, eben wirkliche Ideen dazu, die von dir angesprochene Arbeitszeitsouveränität oder auch Arbeitszeitautonomie tatsächlich aus Beschäftigtensicht geschaffen werden kann. Arbeitszeit ist ja immer sehr stark getrieben von den Bedürfnissen, Produktionsvoraussetzungen, Kundenwünschen der Arbeitgeber. Aber ich denke, dass auch auf der Arbeitnehmerseite wirklich ganz legitime Interessen sind. Das betrifft zum einen in Zeiten der ökologischen Transformation, aber auch der Digitalisierung beispielsweise das Bedürfnis nach Weiterbildungszeiten. Ich denke,

da müssen wir weiter ausbauen, dass es Möglichkeiten gibt, ohne seinen Job aufzugeben, wirklich Zeit zu bekommen, um sich weiterzubilden, neue Berufe zu erlernen oder sich mit einem durch Digitalisierung sehr stark veränderten Beruf zu befassen. Und ein ganz anderer wichtiger Bereich, den wir wirklich immer noch überhaupt nicht abschließend geregelt haben, ist das Thema, wie lässt sich Sorgearbeit mit Erwerbsarbeit vereinbaren. Und da würde ich mir wirklich eine Auseinandersetzung der Parteien wünschen. Das ist essenziell für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Es hat sehr kluge Vorschläge gegeben. Ich habe schon angesprochen den Vorschlag des Juristinnenbundes zur Wahlarbeitszeit. Der ist auch von den Gewerkschaften intensiv diskutiert worden. Natürlich haben auch die Gewerkschaften ganz präzise Forderungen für die Arbeitszeiten. Beispielsweise Teilzeit ist immer noch nicht wirklich als ein atmendes System ausgestaltet, sondern als Einbahnstraße, die Brückenteilzeit, die ich angesprochen habe, wollte darauf reagieren, das ist aber halbherzig passiert. Ich finde ja, und ja klar, also das kann man als Utopie diskutieren, ich finde es aber total wichtig, weil es auch vor Jahrzehnten irgendwie als utopisch erschien, eine 35-Stunden-Woche zu haben beispielsweise, wie sie jetzt ja gilt in der Metall- und Elektroindustrie.

Deswegen finde ich es wichtig, auch so was in den Blick zu nehmen und zum Beispiel die Diskussion um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Und das kann aber nicht der Staat regeln, sondern das muss tatsächlich über Gewerkschaften geregelt werden, weil da ja auch Entgeltfragen dranhänge. Ich habe gerade noch mal einen kleinen Artikel für das IG Metall Bildungsmagazin dazu geschrieben, wo ich unter anderem darauf hinweise, na ja, wenn sie künstliche Intelligenz beispielsweise so entwickelt und Digitalisierung so entwickelt, wie es ja in den guten Szenarien beschrieben wird, nämlich dass sie uns wirklich sehr viele, sehr lästige Aufgaben abnehmen kann, warum kann dann nicht die entstehende Zeit, die Zeitgewinne genutzt werden, um sie den Menschen zugute kommen zu lassen. Und das sind, glaube ich, so die gewerkschaftlichen, aber hoffentlich auch gesellschaftlichen Debatten der Zukunft um die Arbeitszeit, wie wir sie uns vorstellen aus Arbeitnehmersicht.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Vielen Dank, lieber Marco.

Marco Herack:

Ja und euch vielen lieben Dank fürs Zuhören. Kleine Erinnerung noch mal, ich hatte es ja schon am Anfang der Sendung gesagt, wir sind im Juli jetzt in der Sommerpause. Es wird zwei Folgen geben, die wir voraufgenommen haben. Wir sagen ja am Anfang auch immer, wann wir etwas aufnehmen, sodass ihr dann das einordnen könnt, zu welcher Zeit das jeweils passt. Ja, ansonsten danken wir euch fürs Zuhören, wünschen euch eine schöne Zeit und bis August. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.