

SYSTEMRELEVANT 78

Johanna Wenckebach und Yvonne Lott sprechen mit Marco Herack über das Arbeitszeitgesetz, dessen Nutzen für Gesundheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wieso es äußerst kritisch wäre, wenn es geschwächt würde.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 28. Oktober 2021. Willkommen zur 78. Ausgabe von Systemrelevant. Yvonne Lott, ich grüße dich.

Yvonne Lott:

Ja, hallo Marco. Danke für die Einladung.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des Referats Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut, also dem WSI, an der Hans-Böckler-Stiftung. Und ebenfalls Johanna Wenckebach. Hallo.

Johanna Wenckebach:

Hi. Grüß euch.

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. Habt ihr euch bei den Sondierungsgesprächen auch so gelangweilt wie ich?

Johanna Wenckebach:

Nein, gar nicht.

Marco Herack:

Echt nicht?

Johanna Wenckebach:

Nein, ich war schon wirklich sehr angespannt und gespannt auf das, was da jetzt rauskommt, muss ich sagen. Natürlich steigt die Spannung mit Koalitionsverhandlungen und auf das Warten dann auf Nägeln mit Köpfen, würde ich mal sagen.

Yvonne Lott:

Ja, ich habe mich eigentlich tatsächlich viel geärgert während der Sondierungstagen, also vor allen Dingen auch, als dann das Papier rauskam. Also wir reden ja heute über das Thema Arbeitszeit, das hatten wir ja noch gar nicht so richtig angeteasert. Aber das ist ja schon so lange im Raum drin, also schon seit Jahren reden wir über diese Lockerungen des Arbeitszeitgesetzes und ob das sinnvoll ist oder nicht, wie auch immer. Auf jeden Fall war das dann, als dann das Sondierungspapier kam, für mich ein großes Ärgernis. Und ich war von Twitter nicht mehr wegzubekommen.

Marco Herack:

Da trifft sich ja ganz gut, dass wir das heute als Thema haben. Aber vorweg wie immer der Hinweis, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder

Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach. Und Yvonne findet ihr auch Twitter als @yj_lott. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit dem Arbeitszeitgesetz beschäftigen, denn, so habe ich gelesen, Zitat: „Gewerkschaften gegen flexiblere Arbeitszeiten“ – Johanna, das war in einem Artikel, in dem du zitiert wurdest. Und das passt ja nicht so ganz zu meinen Podcasts hier, die ich mit euch gemacht habe. Johanna, der Hintergrund ist wohl, dass in den Koalitionsverhandlungen das Arbeitszeitgesetz auf dem Tisch ist. Was ist denn da los? Was wollen die denn machen?

Johanna Wenckebach:

Ja, es gibt diesen Abschnitt „Respekt und Chancen in der modernen Arbeitswelt“. Und vielleicht noch mal ganz kurz als Einschub vorab, in dem Sondierungspapier sind definitiv auch gute und wichtige Ansätze, über die wir sicherlich bei anderer Gelegenheit auch noch sprechen. Einiges ist allerdings auch noch wenig konkret, sodass man da einfach so ein bisschen rumphilosophiert und es kann halt alles oder nichts sein. Deswegen bringt es wenig, darüber zu diskutieren. Aber in diesem Abschnitt zu Respekt und Chancen in der modernen Arbeitswelt, in diesem, ja, veröffentlichten und für alle zugänglichen Sondierungspapier unter Ziffer 3 ist eben ein sehr konkreter Abschnitt, der, wie Yvonne gesagt hat, auch auf sehr konkrete, in den letzten Jahren sehr intensiv geführte Debatten zurückgeht. Ich lese das vielleicht einfach mal vor, um so das Feld zu eröffnen, um das es geht.

Und zwar steht da in dem zweiten Abschnitt, geht natürlich um Veränderungen in der Arbeitswelt, Wünsche nach mehr Flexibilität, Gewerkschaften und Arbeitgeber, flexible Arbeitsmodelle kommen da vor und dann heißt es eben: „Im Rahmen einer befristeten Regelung mit Evaluationsklausel werden wir es ermöglichen, dass im Rahmen von Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Außerdem wollen wir eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies vorsehen.“ In Klammern: „Experimentierräume“. Experimentierräume ist nicht etwas, was sich jetzt diese Sondierungsparteien ausgedacht haben, sondern das stand schon 2016, November 2016 hat das Bundesarbeitsministerium, damals noch unter der Leitung von Andrea Nahles, ein Papier „Weißbuch Arbeiten 4.0“ veröffentlicht.

Und da sind eben diese Experimentierräume auch schon genannt. Wir kommen da bestimmt im Einzelnen noch drüber zu sprechen. Aber ich kann natürlich für mich als Arbeitsrechtlerin und als gewerkschaftsnahe Arbeitsrechtlerin sagen, wenn da steht „Möglichkeit zur Abweichung der Tageshöchst Arbeitszeit“, dann gehen einfach alle Alarmglocken an.

Marco Herack:

Warum?

Johanna Wenckebach:

Weil die Tageshöchstleistungszeit wirklich eine der zentralen Grenzen im Arbeitszeitrecht ist. Das haben wir seit, also den Achtstundentag, den gibt es seit 1918. Und das ist wirklich ein langer Kampf um ein besseres Leben für arbeitende Menschen gewesen. Da geht es, finde ich, bei der Begrenzung der Zeit, die Menschen am Tag arbeiten dürfen, um wirklich nicht weniger als das Recht auf ein gutes Leben. Das recht darauf, sich zu erholen, seine Gesundheit zu schützen, teilzuhaben an einer demokratischen Gesellschaft, ein Familienleben zu führen und auch einfach Freizeit zu haben für kreative Tätigkeiten, all das, was Menschsein ausmacht, ja. Viele Jahrhunderte ist das ein Privileg von ganz wenigen Menschen gewesen. Und dass wir jetzt ein Arbeitszeitgesetz haben, das sagt, jeder arbeitende Mensch hat ein Recht da drauf, diese Pause zu haben, auf arbeitsfreie Zeit, das finde ich eine zentrale Errungenschaft wirklich in der Arbeitswelt und nicht einfach was, was man mal eben unter so netten Digitalisierungs- und Modernisierungsaspekten einfach wegstreichen kann. Was mich auch ein bisschen ärgert, weswegen ich es sehr gut finde, dass wir jetzt hier auch diesen Podcast dazu machen, weil – Yvonne hat es gesagt – seit Jahren wird diese Diskussion geführt und es führt immer, „Weißbuch Arbeiten 4.0“, unter diesem Aspekt, ja, es ist ja alles nicht mehr dasselbe, wir sind ja total digitalisiert und wir arbeiten global und man muss auch mit China Videokonferenzen um 3 Uhr nachts machen können und muss dann aber trotzdem mit New York um 9 Uhr am nächsten Morgen auch reden können, sonst können wir ja all unsere Arbeit nicht mehr machen.

Also es wird dieser Veränderungsdruck quasi als Zwang beschrieben, jetzt diese starren Grenzen des Arbeitszeitgesetzes aufzuheben, aber eigentlich ist das Arbeitszeitgesetz schon total flexibel. Ich meine, wir fragen jetzt ja gleich Yvonne nach den Daten, aber es ist ja nicht so, als würden die Leute keine Überstunden machen in enormem Maße und als würden sie nicht über ihre vertraglich oder tariflich geregelte Arbeitszeit hinaus reden und als hätten die Pflegekräfte nicht jetzt in der ganzen Krise 12-Stunden-Schichten geschoben ohne Ende. All das ist bereits gesetzlich möglich, weil es natürlich schon alle möglichen Ausnahmeregelungen und so weiter gibt. Und das ist eigentlich nur so ein vorgeschobenes Argument, dass das alles so starr sei. Das stimmt überhaupt nicht.

Yvonne Lott:

Genau, Johanna, was du meinstest, also es wird immer so getan, wenn sich jetzt irgendwie die Akteure, gerade auch Gewerkschaften, gegen die Lockerungen des Arbeitszeitgesetzes stellen, als wären wir gegen Flexibilisierung, als würden wir den Beschäftigten es nicht gönnen, flexibel zu arbeiten in Ihrem Sinne. Das ist schon mal total problematisch. Ein anderer Punkt, also du hast ja jetzt auch gerade die Digitalisierung und Globalisierung angesprochen, die veränderten Kundenwünsche, die eben auch Flexibilität nötig machen, was ich auch immer schwierig finde, ist, dass dann auch immer gesagt wird, ja, aber die wollen ja auch Vereinbarkeit, die Beschäftigten und die armen Mütter, die daran gehindert werden, ihren Job auszuführen und auch die brauchen Flexibilität und darum müssen wir das Arbeitszeitgesetz lockern. Und das war wirklich der Punkt, wo wir dann gesagt haben, Moment, Stopp, ganz kurz mal innehalten, es gibt super viele empirische Befunde, national und international, genau dazu, unter welchen Umständen denn eigentlich flexible Arbeitszeiten wirklich den Beschäftigten ihre Flexibilität in ihrem

Sinne, also wirklich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Gesunderhaltung geben. Da kommen wir jetzt schon zu dem Report.

Marco Herack:

Der Report erscheint, während der Podcast erscheint, weil der wird erst am Dienstag veröffentlicht. Also ihr könnt das dann in den Shownotes euch angucken, weil wir werden das verlinken.

Yvonne Lott:

Genau, also es gibt wirklich breite empirische Befunde, die wirklich zeigen, also diese Annahme, dass einfach eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes per se eine super gute Sache für die Beschäftigten ist und sie dann eben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut unter einen Hut bekommen, dass die Mütter dann auch besser am Arbeitsmarkt partizipieren können, das stimmt so einfach nicht. Es gibt flexible Arbeitszeitarrangements, die helfen den Beschäftigten durchaus, aber auch nur unter bestimmten Umständen. Und da, wo irgendwie, das zeigen wir in unserem Report sehr breit anhand von empirischen Befunden, da, wo sehr viel Arbeitsverdichtung ist, also wo sehr intensiv gearbeitet wird, wo auch Überstunden anfallen, da sind natürlich auch flexible Arbeitszeiten ein reines Gift für die Vereinbarkeit und auch für die Gesunderhaltung. Also es kommt immer drauf an, wie wird eigentlich diese Flexibilität wirklich ausgestaltet.

Und unsere Befunde zeigen einfach, dass wir eigentlich eher nicht das Problem haben, dass das Arbeitszeitgesetz zu starr ist, sondern dass das Arbeitszeitgesetz einfach ganz oft nicht eingehalten wird und einfach untergraben wird, dass einfach die Beschäftigten das Problem haben, wirklich Feierabend zu machen, dass diese ständige Erreichbarkeit, also gerade auch da, wo sehr kundenorientiert gearbeitet wird, eben auch wirklich erwünscht ist, erwartet wird eben auch von Vorgesetzten, dass die Wochenenden mittlerweile auch immer mehr aufgeweicht werden durch Arbeit, wo natürlich dann auch Beziehung und Familienleben drunter leidet. Und das zeigt dieser Report sehr breit, um eben genau das Fähnchen hochzuhalten und zu sagen: liebe Leute, also eine reine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes, das wird nicht die Vereinbarkeit und die Gesunderhaltung fördern, ganz im Gegenteil, wir brauchen eigentlich stärkere Regelungen, wir brauchen nicht nur eine bessere Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, wir brauchen sogar oben drauf, und das ist der Punkt, den wir machen und das zeigen wir sehr schön mit den aktuellen Daten der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, dass wir oben drauf eigentlich noch eine weitere gesetzliche Regelung brauchen, nämlich eine Arbeitszeiterfassung, die gesetzlich geregelt ist. Das ist ja vom EuGH sozusagen beschlossen worden. Das ist jetzt wie lange her, Johanna? Schon zwei Jahre her, drei Jahre her? Ich glaube, 2019 war das Urteil.

Johanna Wenckeback:

CCOO, ja. Und seitdem hat sich ...

Yvonne Lott:

Ist nichts passiert.

Johanna Wenckeback:

Genau. Dieses Stillhalten in der GroKo von, also wenn eben da keine Kompromisse möglich sind, wer sich als erstes bewegt, hat verloren oder so was, ich weiß es nicht. Natürlich haben wir dazu, also zu dieser Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, die hat sich nicht der EuGH ausgedacht, sondern er hat sich einfach die europäischen Gesetze zur Arbeitszeit angeguckt und hat gesagt, diese Gesetze funktionieren nur, und das ist auch total logisch, wenn die Arbeitszeit erfasst wird. Denn wie kann man die Gesundheit von Beschäftigten schützen und darauf achten, dass diese Regeln, die ja nicht einfach nur auf dem Papier stehen sollen, sondern auch gelten sollen, wie kann man die Einhaltung dieser Regeln überprüfen? Das geht ja denklogisch nur, wenn die Arbeitszeit erfasst wird. Und er hat aber das sehr detailliert ausgeführt, also Europäische Gerichtshof, was alles an Arbeitszeiterfassung erfolgen muss, damit es eben diese Europäischen Anforderungen erfüllt.

Und da ist unser Arbeitszeitgesetz, da muss man sich schon sehr viel Mühe geben, diese Anforderungen des EuGH in den Wortlaut unseres Arbeitszeitgesetzes hineinzulesen. Aber, weil das deutsche Recht immer auch europarechtskonform ausgelegt werden muss, ist das bereits jetzt auch schon zu machen. Also natürlich sagen wir auch in der Rechtsberatung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten beispielsweise, klar gibt es die Verpflichtung, es gibt auch sehr gute Rechtsprechungen jetzt, dass es zum Beispiel ein Initiativrecht von Betriebsräten gibt, Arbeitszeiterfassung durch technische Maßnahmen vorzusehen. Also da kann man sich sozusagen behelfen. Aber wenn man eine gesetzliche Regelung macht, dann ist es einfach klarer und dann wissen auch alle, wo sie dran sind, denn sozusagen ein Urteil des EuGH zu kennen, um das deutsche Arbeitszeitgesetz richtig anwenden zu können, ist natürlich eine komplizierte Lage, die viele, und zwar sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberseite überfordern dürfte. Aber ich will noch mal auf einen anderen Punkt eingehen von dem, was Yvonne gesagt hat. Ich finde das nämlich super wichtig.

Ich meine, dieser eine Satz, der jetzt hier in diesem Sondierungspapier steht, also „wir wollen, dass unter bestimmten Voraussetzungen und unter einzuhaltenden Pflichten Beschäftigte ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können“, da könnte man jetzt natürlich auch was Positives reininterpretieren und sagen, gut, vielleicht haben sie sich noch nicht so richtig getraut oder wissen natürlich auch einfach noch nicht in diesen Sondierungsverhandlungen, was wollen wir denn machen. Da wirklich auch Ansprüche zu schaffen. Und da steht aber „im Rahmen von Tarifverträgen“ und da muss ich sagen, also wenn es jetzt um Zeitsouveränitätsansprüche geht, also so was wie zum Beispiel eine Wahlarbeitszeit oder ein recht auf mobile Arbeit, also alles das, was Beschäftigte dazu bringt, wirklich in ihrem Interesse und nicht gebeugt den Flexibilisierungs- und Flexibilitätsinteressen eines Arbeitgebers, der irgendwie einen Produktionsprozess am Laufen haben will oder ein Krankenhaus und alle Schichten besetzen will und mit irgendwelchen internationalen Geschäftspartnern rund um die Uhr kommunizieren will, sondern ihren eigenen Bedürfnissen entsprechend Zeitsouveränität geltend machen können, dann muss ich sagen, also dafür muss man das Arbeitszeitgesetz nicht öffnen und das können Tarifvertragsparteien auch jetzt schon machen und, denke ich, machen da auch gute und innovative Lösungen jetzt schon. Also da müsste eigentlich der Gesetzgeber nichts mehr machen. Wo er etwas machen müsste, das wären eben

solche Sachen wie zu sagen, wir haben einen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit und wir sagen explizit im deutschen Arbeitszeitgesetz ganz klar, dass die Arbeitszeit erfasst werden muss, damit es eben Grenzen gibt. Oder wir machen die Brückenteilzeit, die ja schon gesetzlich geregelt ist, endlich effektiver, damit Leute nicht, um irgendwie klarkommen zu können mit Sorgearbeitsanforderungen und der Notwendigkeit, ihr Geld zu verdienen, das ist ja schon gesetzlich geregelt, die Brückenteilzeit, die sogenannte, also die Möglichkeit, nur befristet in Teilzeit zu gehen und dann wieder länger zu arbeiten. Aber das ist alles viel zu starr ausgestaltet. Also das wären alles so positive Ansätze, um wirklich Zeitautonomie zu schaffen. Ob das jetzt aber mit diesem Satz dort, „Arbeitszeit flexibler gestalten“, gemeint ist, wissen wir nicht so genau.

Yvonne Lott:

Wir hoffen es einfach mal, Johanna. Ich würde sagen, wir hoffen es.

Marco Herack:

Hatten wir nicht im Wahlkampf die Situation, dass es eher darum ging, dass man auch seitens der FDP die Pausen flexibilisieren wollte, also dass man eher so eine Wochenarbeitszeit ansetzt statt einer Tagesarbeitszeit und innerhalb der Woche die Zeit flexibler gestaltet wird?

Yvonne Lott:

Genau, das ist ein guter Punkt, Marco. Das ist mir nämlich gerade auch noch eingefallen, Johanna, als du noch mal allgemein was dazu gesagt hast, warum das Arbeitszeitgesetz wichtig ist. Und du hast ja auch sehr gesellschaftlich auch argumentiert. Natürlich gibt es auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die genauso zeigen, dass das Arbeitszeitgesetz wichtig ist, also diese tägliche Arbeitszeitgrenze sinnvoll ist und damit verbunden, und da komme ich jetzt zu dir, Marco, eben auch die Ruhezeiten. Also es braucht eben diese klar geregelten, also momentan sind es ja elf Stunden Ruhezeit, die im Arbeitszeitgesetz geregelt sind, die eben wichtig ist. Und dann gibt es auch wieder wirklich sehr, sehr viel Forschung zu, die eben zeigt, wie wichtig es wirklich ist, diese Erholung von der Arbeit, gerade wenn ich auch einen sehr intensiven Arbeitstag habe, muss eine zeitnahe Erholung wirklich möglich sein. Und da reicht es dann eben nicht, ein paar Stunden zu haben, das müssen dann eben halt schon auch die elf Stunden sein. Erkennt also das, was im Arbeitszeitgesetz festgeschrieben ist, das fällt ja nicht vom Himmel, sondern das basiert auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und die gelten nach wie vor ungeachtet der Digitalisierung und Globalisierung. Die Biologie des Menschen hat sich ja jetzt nicht geändert. Der Mensch braucht einfach Pausen. Und in dem Wahlprogramm der FDP habe ich jetzt zu den Ruhezeiten und Pausen nur das gefunden, dass die Höchstarbeitszeitgrenze, die tägliche, flexibilisiert werden soll. Also man will eher zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze, aber bei der Beibehaltung der Anzahl der Ruhepausen. Also es war so sehr schwammig ausformuliert und da bin ich jetzt auch mal gespannt, ob die jetzt in den Koalitionsverhandlungen jetzt auch noch an die Ruhezeiten rangehen. Also ich meine, zwangsläufig leiden die Ruhezeiten ja, wenn die täglichen Höchstarbeitszeiten ... das kann man sich ja an einer Hand abzählen. Also da ist die FDP tatsächlich sehr vage geblieben.

Marco Herack:

Aber das wäre ja tatsächlich eine Frage, wenn das dann auf Wochenbasis gezählt wird, also 40 Stunden, fünf mal acht. Und wenn ich in den ersten zwei Tagen 20 Stunden arbeite und dann die anderen 20 Stunden auf die nächsten drei Tage verteile, arbeite ich da ja weniger, habe dann also auch mehr Pausen.

Johanna Wenckebach:

Schlafen ist schon schön, wenn man das jeden Tag machen kann. Zum Beispiel.

Yvonne Lott:

Genau. Und aus arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen würde man sagen, es muss eine zeitnahe Erholung sein. Also man kann also jetzt irgendwie über drei Tage sich zusammenreißen und durchhalten und dann die Erholung irgendwie dann, okay, in drei Tagen kann ich mich auch erholen und da kann ich dann auch mal schlafen, das ist einfach auch, gerade wenn es auf Dauer passiert, einfach wirklich sehr gesundheitsschädlich. Und es ist auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gut. Also sag mal deinem Kind: „Sorry, ich kann dich die nächsten drei Tage nicht von der Kita abholen, aber dann kann ich dich wieder abholen. Ab Donnerstag kann ich dich wieder abholen.“ Also das funktioniert ja auch nicht.

Johanna Wenckebach:

Erst mal zu dem gesundheitlichen Aspekt. Also Arbeitszeitbegrenzung ist Gesundheitsschutz. Und wir hatten ja gerade wirklich auch verheerende Daten dazu, wie, ja, bis hin zu tödlich das tatsächlich sein kann, wenn man sich permanent überarbeitet. Ja, diese Daten dazu, wie beispielsweise das Herzinfarktrisiko steigt, das ist, finde ich, auf jeden Fall ernst zu nehmen. Ich finde auch und kann es auch persönlich wirklich sehr gut nachvollziehen, ist auch sozusagen meine persönliche Empirie, was so die psychische Gesundheit angeht. Ja, permanent dieses Thema Digitalisierung, Entgrenzung, permanente Erreichbarkeit, wie unfassbar geschafft und angestrengt die Leute sind, weil es dann eben auch nicht gelingt mehr abzuschalten. Und ganz wichtig finde ich das, wie das Yvonne gerade mit der Kita beschrieben hat, es wird ja immer so dargestellt, also es ist ja eindeutig Arbeitgeberlobby, die das will, dass das geändert wird, damit eben ihre Flexibilitätsinteressen eigentlich berücksichtigt werden können.

Und deswegen ist es ja auch so ein fetter Streitpunkt; wir reden hier definitiv auch über einen dicken Kostenpunkt. Also die Begrenzung und die Regelung von Arbeitszeit und wenn es dann Tarifverträge gibt, dann ist es ja beispielsweise auch so gemacht, dass Zuschläge für Mehrarbeit, für Überstunden gezahlt werden. Das macht dann das noch mal teurer, was ja auch eine Begrenzungs- und Regulierungsfunktion hat. Und letztlich geht es auch um die Frage, quetsche ich einfach alles aus meinem vorhandenen Personal raus, was irgendwie möglich ist oder muss ich vielleicht auch einfach ein paar mehr Leute einstellen, um die Schichten zu bewältigen. Ich denke mal, am breitesten im öffentlichen Diskurs ist jetzt zum Beispiel das Thema Pflege. Ja klar, wir haben echt in einigen Branchen, nicht nur in der Pflege, einen Fachkräftemangelproblem. Aber dieses Problem jetzt darüber zu lösen, dass man dann einfach die Leute ausquetscht bis zum Gehnichtmehr, das kann doch nicht die Antwort sein. Und da erwarte ich mir von den Arbeitgebern, aber auch vom Gesetzgeber tatsächlich mehr Regelung in

anderen Bereichen und mehr Kreativität, als jetzt zu sagen, dann wird halt aus den Pflegekräften, die da sind, bis zum Zusammenbruch alles rausgewungen. Das verschlimmert doch eher die Situation. Das haben wir ja deutlich gesehen. Ich meine, die Menschen gehen aus diesen Berufen, weil sie sagen, ich kann nicht mehr. Und das, finde ich, ist keine Lösung. Ich finde es wirklich wichtig, noch mal deutlich zu machen, Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeberseite sind ungleich Zeitautonomie und Vereinbarkeit für Beschäftigte. Und dieses Bild, der Vater macht die ersten drei Tage in der Woche täglich zwölf Stunden und dafür kann er dann an den anderen zwei Tagen die Mutter entlasten, ich glaube nicht, dass es Familien gibt, die wirklich sagen, ja, so habe ich mir das Familienleben vorgestellt, das wird uns gut tun, wenn wir das machen. Das ist es doch nicht.

Marco Herack:

Ich habe in dem Report, Yvonne, ein Satz ist es nicht, aber eine schöne Formulierung gefunden: interessierte Selbstgefährdung. Was ist denn das?

Yvonne Lott:

Interessierte Selbstgefährdung ist ein Phänomen, wo Beschäftigte sich dazu entscheiden, länger zu arbeiten als die vertragliche Arbeitszeit, also dann wirklich sich noch mal abends drei Stunden hinzusetzen zum Beispiel, um irgendwie die Arbeit nachzuholen oder auch vorzubereiten. Und das machen sie jetzt aber nicht, weil sie jetzt für die Arbeit so sehr brennen und eine so große Leidenschaft für die Arbeit haben, sondern sie machen das, weil sie eben sonst die Arbeit nicht schaffen, weil die Projekte sonst nicht abgeschlossen werden können, weil die Terminvorgaben, die ihnen gesetzt wurden, gerissen werden müssen, so. Also das ist diese interessierte Selbstgefährdung, ist so: Ich habe Interesse daran, dass ich gute Arbeit mache, ich habe Interesse daran, dass das Projekt abgeschlossen wird, dass es auch ein gutes Ergebnis gibt, das zeitgerecht auch vorliegt und darum arbeite ich dann eben länger. Und das ist, finde ich, noch mal auch wichtig zu betonen, dieser Punkt, weil ganz oft in den Debatten, was mir entgegengebracht wurde in den ganzen letzten Jahren, wo wir über dieses Thema Arbeitszeiten sprechen, ist so, ja, die Leute wollen das doch, die wollen doch so arbeiten, die finden ihre Arbeit so toll und die arbeiten doch gerne einfach auch mal länger. So und das stimmt einfach nur für einen ganz kleinen Teil.

Johanna Wenckebach:

Und privilegierten Teil. Also letztlich auch, was Entgelt angeht.

Yvonne Lott:

Das Problem ist immer so manchmal, dass die Menschen immer so an sich denken in dem Moment und wir, würde ich sagen, schon sehr luxuriöse Jobs haben in dem Sinne, dass wir eben auch selber entscheiden können, was wir vielleicht machen wollen. Also wir haben eine sehr hohe Job-Autonomie, können eben entscheiden, was wollen wir arbeiten et cetera und dann ist es vielleicht dann auch eher noch mal nachvollziehbar zu sagen, ich bin so intrinsisch motiviert, dann mache ich das doch gerne freiwillig abends mehr. Es ist natürlich trotzdem gesundheitsschädlich und es ist trotzdem Gift für die Vereinbarkeit, so. Aber es wird halt immer gesagt oder es gibt eine schöne Studie, die zeigt, okay, es gibt ganz viele verschiedene Gruppen der hart Arbeitenden, also die wirklich auch lange, lange, lange arbeiten über die

vertraglichen Arbeitszeiten hinaus und nur eine kleine Gruppe ist wirklich die, die so intrinsisch motiviert ist und das wirklich aus einer Leidenschaft zur Arbeit heraus macht. Und die anderen, die machen das, weil das Arbeitspensum nicht zu schaffen ist. Personal, das hat ja gerade auch Johanna angesprochen, der Personalmangel, das zeigen wir auch in unserem Report, ist Gift für die Erholung. Also wir gucken uns ganz konkret die Erholung noch mal an, auch ein wichtiger Aspekt. Johanna, du hast es ja auch gesagt, also wirklich das Abschalten von der Arbeit. Also wirklich den Kopf mal freizukriegen von der Arbeit, das ist wichtig wirklich für eine gute Erholung. Und Personalmangel ist da einfach ein totales Gift, weil die Beschäftigten, und das zeigen wir mit unseren Daten, sich viel schlechter erholen, also viel häufiger angeben, dass sie sich von der Arbeit nicht erholen, wenn das Personal knapp ist. Und wenn das Personal auf Dauer knapp ist, dann belastet das einfach die Leute, die die Arbeit eben stemmen müssen.

Marco Herack:

Na ja, ich kenne ja auch so Betriebe, die haben dann noch zusätzlich zum knappen Personal dann ein, zwei Burn-out-Fälle und dann bleibt noch mehr Arbeit an den anderen hängen und dann kann man sich natürlich fragen, wie das bei denen irgendwann mal endet. Da ist es, glaube ich, schon sinnvoll, dass es da grundsätzlich Regeln gibt. Dann wäre noch eine von meinen Fragen: Habt ihr denn in euerm Report festgestellt, ob es da Unterschiede in den Sichtweisen zu diesem Thema gibt, was das Alter betrifft? Weil ich erinnere mich jetzt, dass die FDP eine sehr junge Wählerschaft auch ansprechen konnte bei der letzten Wahl und die strotzen natürlich noch vor Kraft. So mit 30, 40 sieht man das dann schon ganz anders, wenn man das mal ein paar Jahre gemacht hat und dann in so einem Job festhängt und dann doch eher noch mal seine Freiräume sucht. Also habt ihr da Erkenntnisse?

Yvonne Lott:

Das ist ein guter Punkt, Marco. Schreibe ich mir gleich auf unsere To-do-Liste. In der kurzen Zeit haben wir uns jetzt das nicht so tief angeguckt, ob das jetzt nach Altersgruppen variiert. Also diese Indikatoren, die wir genutzt haben, um Erholung zu müssen, würde ich sagen, sollten eigentlich altersübergreifend sein, weil halt einfach zum Beispiel gefragt wird, okay, also wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Ich denke nach Feierabend an meine Arbeit – ja oder nein. Also so würde ich eigentlich denken, auch jüngere Menschen könnten da auch angeben, ja, ich denke immer noch an meine Arbeit. Also auch das wäre dann ein Indikator dafür, dass sie sich nicht gut erholen. Aber in der Tat könnte man da sicherlich auch noch mal schauen, ob sich das eben nach Altersgruppen und dann sozusagen so ein bisschen im Lebensverlauf ändert. Das kumuliert sich ja vielleicht auch. Also wenn ich irgendwie so in den ersten Jahren öfter an die Arbeit denke, das Detachment nicht so leicht fällt, dann ist es vielleicht auch einfach nicht so gesundheitsschädlich, als wenn ich das schon 20 Jahre so habe.

Marco Herack:

Ja, zumindest spürt man es auch nicht.

Yvonne Lott:

Genau.

Marco Herack:

Also wenn ich mich so an meine früheren Jahre erinnere, denke ich heute auch über manche Sachen ganz anders, weil ich sie ganz anders wahrnehme. Aber das sind dann natürlich auch schon so 20 Jahre. Steter Tropfen höhlt den Stein.

Johanna Wenckebach:

Ja und dieses Thema Rushhour of Life, also das ist ja schon die Phase, wo dann eben, also viele steigen ein ins Berufsleben und haben eben noch keine Kinder und dass diese Kumulation von du hast Kinder zu versorgen, hast vielleicht auch pflegebedürftige Angehörige, das kommt da einfach in einer etwas späteren Lebensphase. Aber ich glaube, diese Diskussion um junge FDP-Wähler, da kann man auch noch mal andere Sachen in Frage stellen. Und das ist nämlich auch dieses Framing, was zum Beispiel dieser Arbeitszeitdebatte gegeben wird. Und da ist eben die Überschrift „Flexibilität“ und was im Kleingedruckten dann steht, ist aber Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten. Und in einer Zeit, wo viele Menschen nur noch Überschriften lesen, würde man unter Flexibilität dann auch gerne womöglich unterschreiben, aber macht sich eben die eigene Verhandlungsposition ohne ein Gesetz, das den Achtstundentag vorsieht – Klammer auf, mit all den Ausnahmen, die es gibt bereits, Klammer zu – da ist einem vielleicht nicht bewusst, wie wichtig dieses Gesetz ist. Ich will noch einen weiteren rechtlichen Detailaspekt ansprechen, weil ich den auch wichtig finde, weil der in der Debatte eine Rolle spielt, gerade aus gewerkschaftlicher Perspektive.

Und das ist dieser Satz zu den Experimentierräumen im Sondierungspapier, wo drinsteht, dass diese Abweichung von der Tageshöchst Arbeitszeit – Ja, Tageshöchst Arbeitszeit, Paragraph 3 Arbeitszeitgesetz: Werkverträgliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten von Arbeitnehmer*innen. – da steht jetzt eben bei diesen Experimentierräumen zur Abweichung: wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen das vorsehen. Und da hatte ich auch gleich auf Twitter eine ziemlich große Debatte dazu und mir ist es einfach wichtig, das auch noch mal zu sagen. Also man kann schon über den Punkt „Abweichung von Arbeitsschutzgesetzen durch Tarifvertragsparteien diskutieren“, ja, und sagen, warum sollen das eigentlich Gewerkschaften machen, dann nach unten bauen, wenn es um Arbeitnehmerschutz geht. Da kann man aber noch sagen, da, wo Gewerkschaften stark sind und wo sie mit einem Organisationsgrad im Hintergrund verhandeln, werden sie auf Augenhöhe verhandeln und werden gute Gesamtvereinbarungen treffen. Ja, deswegen würde ich da noch sagen, wenn man das den Tarifvertragsparteien überlässt, da, wo Gewerkschaften stark sind, können die natürlich branchennahe Lösungen schaffen und das wird ja im Arbeitszeitrecht auch schon so gemacht.

Ich finde allerdings – da haben wir in meinem Institut, im HSI, auch zu gearbeitet – das sollte dann aber tatsächlich auch bei den Tarifvertragsparteien bleiben. Und diejenigen, die eigentlich nichts mit Gewerkschaften und Tarifverträgen zu tun haben wollen, aber dann auf solche Regelungen gerne Zugriff haben wollen, die kommen dann eben nicht zum Zuge. Und ich meine, Tarifautonomie stärken, ist ja eine wichtige Überschrift für die Koalitionsverhandlungen und auch etwas, was wir in der Hans-Böckler-Stiftung sehr intensiv diskutieren und bearbeiten. Und wenn man dann aber in so ein Papier reinschreibt, das sollen nicht nur Tarifverträge sein,

die das machen, sondern auch betriebliche Regelungen, dann ist das wirklich der Türöffner dazu, tarifliche Regelungen zu unterlaufen und Gewerkschaften mit ihrer Funktion in der Arbeitszeit zu umgehen und das halte ich für einen wirklich auch noch mal explizit gefährlichen Punkt. Und diejenigen, die dann sagen, warum, Betriebsvereinbarungen, das hat doch dann der Betriebsrat gemacht, das sind doch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer – ja, na klar sind Betriebsräte Interessenvertretungen, aber ich meine, ich habe das ja jahrelang gemacht auch mit den Betriebsräten in den Betrieben zusammen; natürlich verhandeln die solche Sachen mit dem Arbeitszeitgesetz im Rücken und mit Tarifverträgen im Rücken. Wenn auf der betrieblichen Ebene ein Betriebsrat, und Betriebsräte dürfen ja nicht streiken bei uns, vertrauensvolle Zusammenarbeit ist da die Überschrift, wenn der Arbeitgeber auf den Betriebsrat zugehen kann und sagen kann, hier, Leute und jetzt räumen wir hier das Arbeitszeitgesetz weg, also das finde ich rechtsdogmatisch tatsächlich schwierig, ich finde es mit Blick auf die Tarifautonomie höchst problematisch. erinnert euch mal an diese betrieblichen Bündnisse für Arbeit.

Das wollten die Arbeitgeber schon immer richtig gerne, dass man die Gewerkschaften raushält und es nur noch direkt auf der betrieblichen Ebene macht. Und da ist einfach das Risiko total groß, dass die erpresst werden mit anderen Themen und sich nicht wehren können ohne Streikrecht. Und deswegen, also das ist wirklich ein absolutes No-Go. War mir wichtig, weil das nicht alle so detailliert vielleicht auf dem Schirm haben, dass aber wirklich allen klar ist, was da in diesem Sondierungspapier steht. Ich hoffe, es ist nicht so gemeint und ich hoffe, es kommt in den Koalitionsverhandlungen wieder vom Tisch, weil das ist wirklich hoch problematisch.

Marco Herack:

Aus diesen Sondierungen heraus, das muss man ja fairerweise auch zu sagen, das sind ja noch nicht mal die Koalitionsverhandlungen gewesen. Da ist es noch nicht sehr detailliert und selbst wenn es dann im Koalitionsvertrag steht, ist ja auch noch mal ein Unterschied, wie es dann vielleicht umgesetzt wird.

Johanna Wenckebach:

Wir haben ja einige Aspekte jetzt genannt von den Sachen, die positiv zu tun sind. Und das ist ja wirklich ein großes Themenfeld, was da jetzt die sogenannte moderne Arbeitswelt betrifft. Das ist ein großes Paket, was da verhandelt wird. Wir werden uns das sicherlich, wenn dann das Papier kommt, im Einzelnen anschauen. Aber wichtig ist, dass eben an dieser Stelle sehr scharfes Bewusstsein dafür besteht, worum es da eben geht und deswegen bin ich so froh, dass Yvonne da jetzt auch noch mal den Report gemacht hat. Denn sich anzugucken, wie es im wirklich wahren Leben da draußen aussieht in Sachen Arbeitszeit, ist eben ein ganz wichtiger Aspekt und nicht einfach nur Begriffe in den Raum zu schmeißen, die mit der Lebensrealität und den Bedürfnissen eigentlich nichts zu tun haben.

Marco Herack:

Ich frage mich gerade, ob am Ende nicht ein Gesamtpaket vielleicht da steht, wo man halt so mit den einzelnen Punkten unzufrieden ist, aber im Gesamten vielleicht zufrieden. Das ist ja auch etwas, was passieren kann und was ja urpolitisch wäre.

Johanna Wenckebach:

Ja. Also gestern, du hast den Zeitungsartikel angesprochen da habe ich tatsächlich gesagt, dass ich ... klar, ich meine, das ist eine Ampelkoalition, da wird es auf jeden Fall Kompromisse geben. Aber das ist eben ein Punkt, wo ich tatsächlich erwarte, dass es da rote Linien gibt an bestimmten Stellen. Also klar guckt man sich am Ende ein Gesamtpaket an und es ist auch wirklich klar, dass es ein Kompromiss sein wird, aber das ist eben ein Punkt, der definitiv in die falsche Richtung führt und auch keinen Preis sein sollte für jetzt beispielsweise so etwas Positives wie ein Mindestlohn von 12 Euro.

Yvonne Lott:

Ich sehe das genauso wie Johanna. Ich würde das auch so einschätzen. Also es gibt da keinen Kompromiss. Man kann, finde ich, das Arbeitszeitgesetz nicht nur ein bisschen lockern. Also sobald du da rangehst und dann eben sagst, okay, das geht nur da, also durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, das hast du ja, Johanna, auch problematisiert, warum das gerade keine gute Idee ist. Es wird ja jetzt nicht gesagt, wir wollen das für alle Beschäftigten reißen, sondern es ist sehr konditional formuliert, also dann und dann und dann und es soll diese Experimentierräume geben, aber meine Sorge ist, wenn da einmal drangegangen wird, also gerade auch im Hinblick darauf, seit wie vielen Jahren auch die Arbeitgeberseite so vehement darauf drängt, das Arbeitszeitgesetz zu lockern, würde ich sagen, also da nur ein Stückchen, nur einen Zentimeter nachzugeben, ist wirklich ein großer Fehler und es sollte tatsächlich wirklich die rote Linie sein. Und Arbeitsschutz ist einfach nicht verhandelbar und da gibt es keine Kompromisse. Der Körper, dem kannst du keinen Kompromiss anbieten, zu sagen, ja, jetzt machen wir mal halb Pause oder erhole dich mal in einem Jahr oder so. Da kommen wir alle an unsere Grenzen und das muss einfach auch ernst genommen werden.

Marco Herack:

Sind wir am Ende dieser Folge. Vielen Dank an Johanna Wenckebach ...

Johanna Wenckebach:

Sehr gerne. Danke dir, Marco.

Marco Herack:

... und Yvonne Lott.

Yvonne Lott:

Danke, Marco. Hat Spaß gemacht.

Marco Herack:

Euch vielen Dank fürs Zuhören. Und wie immer am Ende der Hinweis, ihr könnt uns auf Twitter erreichen @boeckler_de oder auch per E-Mail: systemrelevant@boeckler.de. Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte also dorthin senden, Also vielleicht gibt es wünsche, was wir so an Themen mal besprechen könnten. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach und Yvonne findet ihr auf Twitter als @yj_lott. Euch vielen Dank fürs Zuhören. Tschüss.

Johanna Wenckebach:
Ciao.

Yvonne Lott:
Ciao.