

SYSTEMRELEVANT 141

HSI-Direktorin Johanna Wenckebach verdeutlicht, dass eine moderne Arbeitszeiterfassung nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung ist, sondern dazu beiträgt, mehr Gerechtigkeit und Fairness in der Arbeitswelt zu schaffen.

Marco Herack:

Heute ist Mittwoch, der 27. April 2023. Willkommen zur 141. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi Marco.

Marco Herack:

Du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und bevor wir zu den Fragen an dich, liebe Johanna, kommen und dem Thema Zeiterfassung, hab ich noch eine Ankündigung zu machen, denn das IMK hält das IMK Forum ab. Also das IMK Forum 2023. Und dieses Jahr geht es um den großen Inflationsschock. Mit der Fragestellung versehen, vorübergehender Ausreißer oder Zeitenwende? Das Ganze findet statt in Berlin am 4.5. Beginnt um 15 Uhr und endet um 20 Uhr. Und es wird einen Livestream geben. Auf diesen Livestream wollen wir euch hinweisen. Einmal werde verlinken das Programm, sodass ihr euch das angucken könnt. Und wenn ihr dann auf den Livestream gehen wollt, geht ihr einfach auf www.boeckler.de. Ja, da ist dann eine Ankündigung Livestream IMK Forum. Und da klickt ihr dann einfach drauf und könnt euch das angucken. Ich versuche auf alle Fälle reinzuschauen. Und wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken oder Anregungen habt, also einmal zum IMK Forum, aber auch zu unserer heutigen Folge oder generell zum Podcast, dann schreibt uns eine E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Oder tickert uns auf Twitter an: [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte an uns schicken. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich auch, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über die Arbeitszeiterfassung unterhalten. Denn das BMAS, Entschuldigung, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen Referentenentwurf vorgelegt, der zumindest in den Medien kursiert. Mir liegt er mal wieder nicht vor, an mich denkt immer keiner. Jedenfalls in dem wird das Thema Arbeitszeiterfassung nun angegangen oder soll nun angegangen werden. Ich denk mal, das ist ja so, da legt mal einer was vor und dann beginnt die große Diskussion. Und dann muss man gucken, was übrig bleibt von den vielleicht ja ganz guten Vorschlägen. Aber Johanna, bevor wir dazu kommen, warum ist das denn überhaupt notwendig, dass da jetzt an der Arbeitszeiterfassung rumgedoktert wird?

Johanna Wenckebach:

Ja, also im Koalitionsvertrag war ja die Formulierung, ich hab das extra noch mal nachgeguckt, auf Seite 54, wer es nachlesen möchte, da stehen auch spannende andere Sachen zu dem, was die Bundesregierung sich so in Sachen Arbeitszeit vorgenommen hat. Und da stand ja noch im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen wir,

welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel Vertrauensarbeitszeit, weiterhin möglich sein. Wir sprechen bestimmt nachher noch über diese ominöse Vertrauensarbeitszeit und was das eigentlich zu bedeuten hat. Aber hier sieht man ja schon, dass zurzeit der Koalitionsverhandlungen offenbar noch nicht so ganz klar ist, ob man was tun muss oder nicht. Aber da wird eben diese Rechtsprechung des Europäische Gerichtshofs angesprochen. Und der Europäische Gerichtshof hat schon im Mai 2019 ein sehr klares Urteil gefällt dazu, wie Arbeitszeit erfasst werden muss. Und hat, und das find ich noch mal sehr wichtig, weil wenn man sich die Presse jetzt zu dem Vorschlag aus dem BMAS zur Arbeitszeiterfassung anschaut, entgleitet die Diskussion doch ziemlich. Was der EuGH gesagt hat, und was sozusagen Anlass war, den Regelungsbedarf, also gesetzgeberisches Tätig werden in den Blick zu nehmen, war dieses Urteil, wo er gesagt hat, die Mitgliedsstaaten müssen Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Das hat schon 2019 für sehr große Aufregung gesorgt. Und wurde damals schon, wie es auch jetzt wieder passiert, mit dem Bild der Stechuhr versehen.

Das Stechuhr-Urteil des EuGH und jetzt kommt die ganz große Bürokratiewelle. Könnte man so meinen, häh? Arbeitszeiterfassung, sollte das nicht eigentlich überall selbstverständlich sein? Problem ist, dass in unserem Arbeitszeitgesetz, wer es genau wissen will, in Paragraph 16, Absatz 2, steht, der Arbeitgeber ist verpflichtet, über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Das ist jetzt natürlich nicht ganz so präzise, wie das, was der EuGH in seinem Urteil ausgeführt hat. Deswegen war so ein bisschen unklar, mhm, muss man das da jetzt hineinlesen, was heißt das jetzt? Und endgültig klargemacht hat das dann auch den letzten, das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom 13.09.2022, und da hat eben das Bundesarbeitsgericht ganz deutlich gesagt, es gibt eine Pflicht von Arbeitgebern, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Überstunden, erfasst werden. Und das ist eben mehr als bisher explizit im Gesetz entsteht. Und da entstand dann noch mal eine ganz große Aufregungswelle. Das Bundesarbeitsgericht habe mit diesem Urteil den Gesetzgeber links überholt und das sei ein Paukenschlag-Urteil.

Und schon da wurde der Ruf nach dem Gesetzgeber laut. Wo eben gesagt wurde, es muss jetzt unbedingt klargestellt werden, was denn jetzt eigentlich genau erfasst werden soll. Und wie in Deutschland diese Vorgaben, die zum Teil sehr präzise ja sein, des Europäischen Gerichtshofs, umgesetzt werden sollen. Und darauf hat das Bundesarbeitsministerium nun mit diesem Entwurf reagiert.

Marco Herack:

Das sind immer so Diskussionen. Also es geht doch nicht wirklich um Stechuhr, oder?

Johanna Wenckeback:

Nee. Danke für die Nachfrage. Das ist mir nämlich wirklich ein ganz wichtiges Anliegen, auch mit diesem Podcast, darauf noch mal Bezug zu nehmen. Denn ich hab wirklich das Gefühl, dass die mediale Debatte grade doch etwas entgleist zu dem Thema. Also „Die Zeit“ hat es für mich, finde ich, wirklich auf die Spitze getrieben mit einem Text, der jetzt die Zeiterfassung zu einer „Entmenschlichung der Arbeitswelt“ macht. Das finde, schießt wirklich weit über das Ziel hinaus. Ansonsten ist überall immer dieses Stechuhr-Bild. Kontrolle, Bürokratie. Und das ist, finde ich, ein Framing, was eigentlich von der Arbeitgeberseite kommt. Und wo komplett ausgeblendet wird, worüber wir eigentlich reden. Und was auch sowohl Europäischer Gerichtshof als auch Bundesarbeitsgericht sehr deutlich gemacht haben.

Wir reden nämlich über Gesundheitsschutz und über Arbeitsschutz. Also wir haben wirklich ganz eindeutige Zahlen dazu, dass überlange Arbeitszeiten krankmachen. Deswegen ist es schon eine sehr lange Errungenschaft, dass wir einen Acht-Stunden-Tag haben. Dafür haben Gewerkschaften in den letzten Jahrzehnten wirklich auch erbittert gekämpft. Deswegen gibt es Ruhezeiten, die im Arbeitszeitgesetz festgesetzt werden, dass die eingehalten werden müssen. Und es gibt gesetzliche Regeln zu Pausen. Und all das hat den Zweck, Menschen vor Überarbeitung zu schützen, auf körperliche Bedürfnisse zu achten, präventiv vor Gefahren zu schützen. Und wir wissen übrigens auch, dass je länger Menschen arbeiten, umso größer wird zum Beispiel das Unfallrisiko. Also auch da geht es um Unfallprävention. Und deswegen ist einfach Zeiterfassung wichtig. Und es geht eben um Gesundheitsschutz. Und was der EuGH auch sehr schön deutlich gemacht hat, ist, dass das Arbeitsverhältnis ein ungleiches Machtverhältnis ist. Und dass es für die eine Seite immer schwieriger ist, ihre Interessen durchzusetzen, aber auch dafür zu sorgen, dass Arbeitsverträge eingehalten werden. Und da wundere ich mich auch so ein bisschen über die Debatte, weil was abhängige Arbeit von Selbstständigen oder von Werkverträgen abgrenzt, ist ja, dass Menschen sich in der Regel für eine bestimmte Stundenzahl verpflichten, dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen.

Und eben nicht dazu, dass ihnen ein Werk übertragen wird und es ihnen überlassen ist, wie viele Stunden sie dazu brauchen. Und es deswegen auch nicht auf die Stundensätze ankommt, die sie gearbeitet haben, sondern darauf, dass das dann eben irgendwann fertig ist. Deswegen ist diese sogenannte Vertrauensarbeitszeit dann wirklich in einem Arbeitsvertragssystem, in dem Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, funktioniert einfach nicht, wenn sie wirklich so gemeint ist, dass überhaupt keine Verantwortung mehr dafür tragen, ob das, was Beschäftigten an Workload aufgetragen wird, auch mit den Arbeitszeiten korrespondiert, sich in der Zeit bewältigen lässt. Und Arbeitgeber können sich eben auch nicht in der Vertrauensarbeitszeit von der Verantwortung freisprechen, die sie für die Gesundheit von Beschäftigten tragen. Und Arbeitsschutz, und deswegen auch Arbeitszeiterfassung, ist eine Pflicht von Arbeitgebenden. Und mein Eindruck ist, dass in der Debatte und wirklich leider

zum Teil auch aus Unwissenheit, es so dargestellt wird, als sei jetzt Arbeitszeiterfassung etwas, was Zeitautonomie von Beschäftigten verhindert. Das ist aber nicht so. Da, wo Arbeitszeitflexibilität besteht, und übrigens auch, also ich bin grade auf Twitter gefragt worden, ja, ist das denn mit Homeoffice vereinbar, Arbeitszeiterfassung? Wo ich geschrieben hab, na klar. Überall, wo Menschen ein mobiles Endgerät nutzen, und das ist ja bei den meisten im Homeoffice so, es auch wirklich ohne große Probleme Zeiterfassung möglich. Und zwar auch elektronische übrigens, die ja jetzt in dem Entwurf vorgesehen ist. Was ich auch sehr richtig finde, weil der EuGH hat nicht nur gesagt, es muss ein objektives und ein verlässliches System sein, sondern auch ein zugängliches. Und da ist digital ja schon einiges möglich und es ist auch wirklich jetzt nicht wahnsinnig teuer, was da an Angeboten an digitaler Zeiterfassungstechnik auf dem Markt ist. Aber ich will noch einmal zurück zu diesem Ungleichheitsaspekt, um etwas Wichtiges zu sagen, worum es eben auch geht. Nämlich um Geld. Ich hab grade noch mal diese, wie ich finde, ziemlich schlimmen Zahlen nachgeschaut. Also das hat Statista herausgearbeitet, ich bezieh mich jetzt hier auf einen Text zum Beispiel vom 16.09.2022. Wo eben analysiert wird, dass 1,7 Milliarden Überstunden gemacht werden, laut IAB. Und 50 Prozent dieser Überstunden nicht bezahlt werden.

Das ist eine ganze Menge Asche. Und wenn jemand geltend machen will, mehr gearbeitet zu haben, als er oder sie vertraglich verpflichtet ist, also Überstunden gemacht zu haben, und die Bezahlung dafür einklagen will, ist die Person, die es geltend macht, in der Pflicht, zu beweisen, dass sie tatsächlich diese Überstunden gearbeitet hat. Nach dem Zeiterfassungsurteil des EuGH ist ein Fahrer aus der Logistikbranche, und wir wissen, dass das eine wirklich fiese Branche ist, wo wirklich über die Maßen die Leute ausgequetscht werden und eben grade Pausenzeiten nicht eingehalten werden, gescheitert vor dem Bundesarbeitsgericht mit seiner Lohnforderung für die durchgefahrenen Pausen bezahlt zu werden, weil sie ihm ganz klar gesagt haben, du kannst es nicht beweisen. Und deswegen geht es auch um Geld. Und es geht auch um Gerechtigkeit, wenn es um Zeiterfassung geht, neben dem Gesundheitsaspekt. Und ich könnte mir sehr gut vorstellen, dass diese große Summe von unbezahlten Überstunden auch Antrieb ist für diejenigen, die sich jetzt mit den Füßen dagegenstemmen, dass diese klaren Regeln zur Arbeitszeiterfassung kommen.

Marco Herack:

Das ist ja sehr offensichtlich, weil wenn es eine Arbeitszeiterfassung gibt, also das Ganze beweisbar wird, und dann die Leute anfangen, diese Überstunden einzufordern, das wird spannend.

Johanna Wenckebach:

Ja, genau. Also deswegen gibt es schon die Chance, dass sich da grade in prekären Branchen etwas ändert. Das Problem ist, dass noch nicht ganz klar ist, ob da jetzt tatsächlich wirklich auch ein Gesetz rauskommt, was grade in diesen Bereichen

hilft. Denn so wie es jetzt aussieht, sind zum Beispiel Ausnahmen für kleinere Unternehmen vorgesehen. Das geht natürlich gar nicht. Weil da gibt's ja nicht weniger ungleiche Machtverhältnisse. Und grade da, wenn man jetzt irgendwie an den Gastro-Bereich denkt oder so was, wird auch ziemlich viel zulasten der Beschäftigten geschmüt im Bereich der Arbeitszeit. Also das ist ein Problem. Es ist auch so, dass die Regelung im Arbeitszeitgesetz erfolgen soll. Da hatte sich der DGB insbesondere immer auf die Position gestellt, aber es hat ja auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil gesagt, es geht hier um eine Regelung des Arbeitsschutzes bei der Arbeitszeiterfassung. Was ja, nachdem was ich zur Gesundheit gesagt hab, auch naheliegend ist. Und das jetzt im Arbeitszeitgesetz zu machen, ist eben vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrages, den ich ja eben schon angesprochen habe, wirklich riskant, denn wir erinnern uns, darüber haben wir hier im Podcast ja auch schon gesprochen, nachdem im Sondierungspapier noch Schlimmeres drin stand, stand jetzt im Koalitionsvertrag zur Arbeitszeit schon drin, dass am Grundsatz des Acht-Stunden-Tages festgehalten werden soll. Aber die Ampelkoalition hat sich eben auch verabredet, dass es eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von derzeit bestehenden Regeln des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst-arbeitszeit geben solle.

Diese sogenannten Experimentierräume, die im Koalitionsvertrag stehen. Und davor habe ich ja auch an anderer Stelle schon wirklich sehr ausdrücklich gewarnt. Das wird ja gerne in so ein Digitalisierungsframing gestellt, so nach dem Motto, ja, Tageshöchst-arbeitszeiten sind doch in einer digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr zeitgemäß. Wo ich immer wieder sage, doch. Denn auch in einer digitalisierten Arbeitswelt hat sich unser körperliches Bedürfnis nach Schlaf, und zwar Schlaf zur Nachtzeit, und der Rhythmus eines Familienlebens mit Kindern, die abends zu betreuen sind, morgens früh in ihre Einrichtung gebracht werden müssen, und am Nachmittag Betreuung bedürfen, und ein Abendbrot haben wollen, all das hat sich nicht verändert. Und es würde wirklich Menschen enorm unter Druck setzen, vor diesen Entgrenzungsrisiken, die sich ja jetzt bereits verwirklichen in der Arbeitswelt, da hat ja Yvonne Lott ganz viele Daten dazu, Elke Ahlers hat grade einen neuen Report veröffentlicht zu diesen Entgrenzungsrisiken und den gesundheitlichen Folgen. Und deswegen, finde ich, da wird so eine Flexibilitätserzählung aufgemacht, die eigentlich Entgrenzung will und unbegrenzten Zugriff von Arbeitgebenden auf ihre Beschäftigten und davor schützen einfach diese Grenzen des Arbeitszeitgesetzes. Und die dürfen nicht weg.

Und jetzt soll also diese Arbeitszeiterfassungsregelung ins Arbeitszeitgesetz. Und es hat natürlich sofort die FDP auch gesagt, oh, super. Dann können wir ja gleich auch mit über die Experimentierräume reden. Und ich bin sehr gespannt, was in der Ressortabstimmung da jetzt passiert. Ich sehe die Gefahr leider nicht gebannt, dass hier Deregulierung passiert in einem Bereich, wo sich das Schutzbedürfnis abhängig Beschäftigter, wirklich gar nicht verändert hat.

Marco Herack:

Aber im Referentenentwurf ist das Ganze erst mal nicht so, wie du grade befürchtet hast?

Johanna Wenckebach:

Ja, also das ist tatsächlich sehr beruhigend. Das BMAS hat Experimentierräume, was jetzt die Tageshöchst Arbeitszeit angeht, nicht vorgesehen. Da wird immer gerne auf die Wissenschaft Bezug genommen, weil da würden Menschen ja dann auch unter der Dusche über ihre Arbeit nachdenken. Und da könne man ja nun wirklich keine Arbeitszeit erfassen. Wo ich denke, mhm, ja, das mag sein. Betti Kohlrausch hat ja kürzlich geschrieben, nun gut, es gibt auch andere Berufe, in denen jenseits des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, intensiv nachgedacht wird über arbeitsrelevante Fragen. Aber jetzt mit so was dann zu begründen, dass es insgesamt keine Zeiterfassung geben kann, finde ich wirklich schwierig. Und ich hab mich grade gestern, und fand das sehr interessiert, mit Kolleginnen unterhalten an Universitäten im Ruhrgebiet, wo es eben tatsächlich schon Arbeitszeiterfassung gibt. Und zwar auch für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Und das funktioniert. Mit einem digitalen Zeiterfassungssystem, so wie es auch in Angestelltenbereichen in der Produktion funktioniert. Und vielleicht ist es auch noch mal wichtig, zu sagen, ein großer Teil der Arbeitgebenden tut das ja bereits. Und ich fand das fast ein bisschen witzig, als die damalige Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts dann angesprochen wurde auf die Entscheidung des EuGH und wie dramatisch das denn jetzt sei und was man denn jetzt im deutschen Recht damit müsse. Und sie hat nur gesagt, sie versteht die Aufregung gar nicht, weil ihr gar nicht klar ist, wie Arbeitgebende ihr Unternehmen und ihren Betrieb strukturieren, wenn sie nicht wissen, wer wann und insbesondere wie lange arbeitet. Und da ist ja durchaus was dran.

Marco Herack:

Was ist denn bei der Regulierung, die jetzt erst begonnen wird zu verhandeln, besonders wichtig für dich?

Johanna Wenckebach:

Also wichtig ist auf jeden Fall, und ich meine, dass es um Gesundheitsschutz geht und der effektiv sein muss, das hab ich schon gesagt. Super wichtig find ich auch, dass klar ist, das ist Verantwortung der Arbeitgeber. Das können die auch nicht ... also ich meine, in hierarchischen Verhältnissen abhängiger Arbeit ist ganz klar, das haben EuGH gesagt, das haben Bundesarbeitsgericht gesagt, die Verantwortung für diese Arbeitsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber. Der kann nicht einfach seine Hände in Unschuld waschen. Was einige mit der Vertrauensarbeitszeit eben tun wollen. Und sagen, pff, ob die Ruhezeiten eingehalten werden oder nicht, das interessiert mich nicht. Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß. Das geht eben nicht. Die Verantwortung tragen sie auch, bei sogenannten Vertrauensarbeitszeiten muss das gewährleistet sein. Wichtig ist natürlich auch, dass die Mitbestimmungsrechte greifen und das gut funktioniert. Das muss auf jeden Fall gesichert werden. Denn

natürlich bleiben Betriebsrätinnen und Betriebsräte total wichtige Akteure, in diesem System für Gerechtigkeit zu sorgen. Zum Beispiel auch auf den Datenschutz zu achten. Also erfasst werden darf eben wiederum nur das, was nötig ist, um die Arbeitsschutzregeln einzuhalten. Aber keine darüber hinausgehende Verhaltenskontrolle. Das ist deswegen total wichtig, dass da Betriebsrätinnen und Betriebsräte auch ein Auge mit drauf haben. Und, und das hat der EuGH auch klar gesagt, ich hab es ja am Anfang noch mal genannt, das System muss zugänglich sein. Und das hat der EuGH mit dieser Beweisfrage begründet, und der Entwurf jetzt sieht vor, dass auf Nachfrage die Beschäftigten Zugriff auf diese Daten bekommen, und das geht nicht. Weil das ist schon eine zu hohe Hürde. Das ist kein niedrigschwellig zugängliches System. Weil ich mich da dann schon offenbaren muss gegenüber dem Arbeitgeber, dass mir da vielleicht was nicht koscher vorkommt. Und grade, wo es konfliktreich ist, ist das vielleicht schon ein Schritt zu weit aus der Deckung heraus, von Beschäftigten zu verlangen. Deswegen, es sollte wirklich dieses Kriterium, wie der EuGH es aufgestellt hat, also der Europäische Gerichtshof, das System muss zugänglich sein. Das heißt, die Beschäftigten müssen ohne nachfragen zu müssen, sehen können, wie viel sie denn gearbeitet haben, wie der Stand ist. Und technisch ist das wirklich auch möglich. Und den Satz hab ich, glaub ich, noch nicht gesagt, das will ich noch mal zu diesem Stechuhr-Bild sagen, also alle reden immer über Digitalisierung und allen ist das total wichtig und an der Stelle wird dann so getan, als wäre das irgendwie was total Rückständiges und auch in den Zeitungen sind ständig die Bilder zu sehen von Stechkarten aus den 1960er Jahren, wo ich mir so denke, Leute, googelt mal kurz Arbeitszeiterfassung und guckt euch die ganzen technischen Anbieter und die digitalen Systeme an, die dafür am Markt sind. Dann kann man relativ schnell sehen, dass dieses Bild wirklich so einfach nur ein Framing ist und überhaupt nicht der Realität entspricht.

Marco Herack:

Ja, das ist ja eh völlig weit weg von der Realität, weil die meisten Leute machen die Arbeitszeiterfassung schon selber.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Grade, wenn sie am Schreibtisch sitzen.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Selbst Windows hat ja mittlerweile Applikationen, wo du dich mal für 25 oder 30 Minuten mal konzentrieren kannst. Und die Nachrichten ausgeschaltet werden. Also ...

Johanna Wenckebach:

Genau. Und das ist eben viel verlässlicher, als wenn man den Leuten sagt, ja, ihr könnt es auch Ende der Woche irgendwie händisch auf dem Papierzettel nachtragen. Weil das ist nicht objektiv verlässlich und zugänglich. Und ich weiß nicht, wie es dir geht, aber wenn ich versuche, zu sagen, wie ich vor zwei Tagen gearbeitet habe, ich krieg das nicht mehr zusammen. Das ist dann eben nur noch über den Daumen gepeilt.

Marco Herack:

Johanna, für so was arbeite ich einfach zu viel. Als dass ich mir das merken kann.

Johanna Wenckebach:

Ach, Mann. Siehst du. Also ja.

Marco Herack:

Ja, nee, also ich glaub auch, dass da ein sehr ... also grade in dieser medialen Antizipation, ist ja irgendwie so eine sehr starke Lücke zu dem, was in der Realität möglich wäre, wenn man es dann auch gesetzlich begleitet, umsetzen könnte. Und dem, was irgendwie da, ja, scheinbar geglaubt wird, was das alles bedeutet.

Johanna Wenckebach:

Also es hängt wirklich zusammen mit größeren Debatten. Und vielleicht machen wir auch in einem der nächsten Podcasts noch mal eine Neuauflage unserer Vier-Tage-Woche-Debatte. Weil Arbeitszeit schon wirklich ein großes Thema ist, wo grade sich auch gesellschaftliche Werte und Verhältnisse ändern. Und die Kolleg*innen, mit denen ich gesprochen habe, die eben an Unis arbeiten, wo es auch für wissenschaftliche Beschäftigte die Zeiterfassung gibt, die haben zum Beispiel gesagt, das war etwas, was die Jungen haben wollten. Das war so ein Generationending. Und die haben gesagt, uns sind Grenzen der Arbeitszeit wichtig. Wir unterwerfen uns nicht mehr diesem Modell von Wissenschaft heißt, rund um die Uhr brennen für deinen Job und immer zur Verfügung stehen. Uns stört auch dieses Machtverhältnis, grad, wenn man promoviert, ist man ja auch wirklich noch mal sehr stark abhängig von der Person, die dann vielleicht sagt, am Freitagabend um 20 Uhr, wenn deine Arbeitszeit eigentlich schon längst voll ist, also die eine Sache bräuchte ich jetzt bitte noch mal kurz bis Sonntagmorgen. Und die haben das durchgesetzt. Und das ist so ein Kulturwandel, der, glaub ich, insgesamt für Arbeitszeit spannend ist. Deswegen finde ich das eine sehr spannende Debatte. Und ich finde es aber problematisch, dass die Debatte grad in den Zeitungen, muss man sagen, wirklich, finde ich, mit einem sehr privilegiertem Blick auf Arbeitswelt, Arbeit insgesamt geführt wird. Und wir dürfen wirklich nicht vergessen, dass diese Regeln der Grenzen von Arbeitszeit und des Arbeitsschutzes wirklich ganz wichtige Errungenschaften für die Gesundheit von abhängig Beschäftigten ist. Und deswegen begrüße ich das sehr, wenn es da gute Regeln gibt. Ich bin nicht sicher, ob der Gesetzesentwurf dem wirklich ausreichend Rechnung trägt. Weil er schon sehr stark den Anstrich hat, dass Arbeitgebende, die

das eben nicht wollen, jetzt hier vortragen, oh, diese weitgehende Rechtsprechung von EuGH und Bundesarbeitsgericht, da müssen jetzt mal gesetzliche Ausnahmen geschaffen werden. Und so hört sich das leider zum Teil ein bisschen an. Deswegen, es wird sehr spannend, wie das weitergeht und was dann auch im Parlament diskutiert wird. Ich würde sagen, wir bleiben dran, oder?

Marco Herack:

Ja, und damit meine Überstunden jetzt hier nicht in die Höhe schießen ...

Johanna Wenckebach:

Ja, machen wir Schluss.

Marco Herack:

Genau. Machen wir Schluss. Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Herzlichen Dank, lieber Marco.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken und Anregungen habt, sendet sie uns zu an: systemrelevant@boeckler.de oder twittert uns auf Twitter an: @boeckler_de. Johanna findet ihr auf Twitter als: @jo_wenckebach. Und wir freuen uns natürlich, wenn wir uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.