



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (20.)
Ausschuss für Digitalisierung und Innovation (11.)

gemeinsame Sitzung (öffentlich)

NEUDRUCK

2. Mai 2018

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Vorsitz: Heike Gebhard (SPD)

Protokoll: Marion Schmieder

Verhandlungspunkt:

Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 17/1665

Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

* * *

Vorsitzende Heike Gebhard: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich darf insbesondere die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie des Ausschusses für Digitalisierung und Innovation, der sich dieser Anhörung pflichtig angeschlossen hat, ganz herzlich begrüßen. Daneben begrüße ich natürlich die Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung und ganz besonders unsere Gäste, die Sachverständigen, die uns mit Rat und Tat zur Seite stehen werden.

Ich begrüße selbstverständlich auch die Zuhörerinnen und Zuhörer, die Medienvertreter und sonstige Gäste. Ganz wichtig ist für uns auch immer unser zuverlässiger Sitzungsdokumentarischer Dienst; denn ohne diesen bekämen wir kein ordentliches Protokoll und könnten das, was uns hier alles vermittelt wird, nicht im Anschluss miteinander bewerten.

Wir haben uns zusammengefunden zum einzigen Tagesordnungspunkt der heutigen Sitzung:

Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 17/1665

Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

Dieser Antrag ist dem Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales bereits am 18. Januar dieses Jahres federführend überwiesen worden. Der Ausschuss für Wirtschaft, Energie und Landesplanung ist ebenso wie der Ausschuss für Digitalisierung und Innovation mitberatend. Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass sich Letzterer dazu entschlossen hat, sich pflichtig an unserer Anhörung zu beteiligen.

Ich darf mich ganz herzlich bei den Sachverständigen dafür bedanken, dass sie uns ihre Stellungnahmen bereits schriftlich haben zukommen lassen. Somit konnten wir uns gut vorbereiten. Da sie immer nur einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung haben, haben wir miteinander vereinbart, dass die Abgeordneten sich direkt an Sie wenden werden. Wir werden also auf einführende Statements verzichten.

Darum meine herzliche Bitte an die Abgeordneten: Seien Sie präzise und geben Sie konkret an, welchen der Sachverständigen Sie um eine Antwort bitten. Die Sachverständigen darf ich darauf hinweisen – gerade wegen des Protokolls und damit Sie gut verstanden werden –: Wenn ich Ihnen das Wort erteile, seien Sie so gut und schalten das Mikrofon ein, das sich bei Ihnen am Platz befindet. Wenn es Grün leuchtet, sind Sie sozusagen auf Sendung. Wenn Sie Ihren Beitrag beendet haben, dann klinken Sie sich bitte wieder aus.

Wir können jetzt starten. Wer von den Damen und Herren Abgeordneten bittet um das Wort? – Herr Kollege Neumann, bitte.

Josef Neumann (SPD): Frau Vorsitzende, Kolleginnen und Kollegen! Meine Damen und Herren Sachverständigen, herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen, die Sie uns umfangreich zugeleitet haben zu einem der sicherlich spannendsten Themen, die momentan die Gesellschaft beschäftigen.

Wer von Ihnen gestern an den Kundgebungen zum 1. Mai teilgenommen hat – ich gehe davon aus, das dürften die meisten von Ihnen gewesen sein –, der weiß, dass das Thema „Digitalisierung“ und die Veränderung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in diesem Zusammenhang ein ganz zentraler Punkt ist, der alle Menschen beschäftigt: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, aber auch alle anderen.

Der Antrag der SPD-Fraktion zum Thema „Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“ hat vor allem den Hintergrund, dass im Rahmen der aktuellen Debatte unter dem Begriff der Entfesselung auch das Arbeitszeitgesetz entfesselt werden soll. Hier beabsichtigt man, die täglichen Arbeitszeiten zu verändern im Sinne einer wöchentlichen Arbeitszeit. Wir möchten deshalb im Rahmen dieser Anhörung mit Ihnen als Sachverständige über die Auswirkungen dieser Maßnahmen insbesondere für die Beschäftigten in unserem Lande sprechen und mit Ihnen erörtern, welche Auswirkungen das letztlich sind.

Erlauben Sie mir folgenden Vorspann: Die Bundesrepublik verzeichnet derzeit einen Aufschwung, wie sie ihn seit Jahren nicht erlebt hat. Wir haben die höchste Beschäftigungsquoten; wir sind Exportweltmeister in allen möglichen Bereichen; wir haben Exportüberschüsse und Sonstiges. All dies geschieht unter einem Arbeitszeitgesetz, das angeblich so schlecht sein soll, dass man es entfesseln muss.

Es ist ein Paradoxon, dass die vorhandenen Strukturen der Arbeitszeitgesetze, der Tarifverträge, der Betriebsvereinbarungen aus der Sicht einiger anscheinend so schlecht sind, dass man sie jetzt verändern, entfesseln muss, obwohl gleichzeitig diese Struktur für den enormen wirtschaftlichen Aufschwung in unserem Lande mitverantwortlich ist; denn ohne Flexibilisierung im Bereich der Betriebe, der Tarifverträge, der Betriebsvereinbarungen würden wir all das nicht haben, worüber wir heute sprechen.

Eine Frage richtet sich insbesondere an Herrn Dr. Bauer, Herrn Biesenbach, Herrn Hermund vom DGB und Frau Schildmann von der Hans-Böckler-Stiftung sowie an Herrn Weiss von den Unternehmensverbänden Nordrhein-Westfalen. Es geht um die Frage: Was bedeuten die Veränderung der Arbeitszeiten, also eine nicht mehr vorhandene Struktur von Arbeitszeitregelungen, nicht so sehr für den täglichen Ablauf, sondern für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt von Gesundheit, von Überlastung und dass die Menschen heute schon zu einem Drittel aus dem Berufsleben ausscheiden, weil sie beispielsweise psychischen und sonstigen Druck nicht aushalten. Was erkaufte man sich, wenn man sagt: „Wir brauchen Flexibilisierung, weil das angeblich noch besser ist“?

Diesen Widerspruch könnten Sie vielleicht noch einmal aus Ihrer Sicht kommentieren. Es geht um die Frage: Welchen Preis wird man dafür bezahlen, dass man eine Flexibilisierung zulässt? Ich habe noch eine zweite Frage. Wenn man denn flexibilisiert,

weil sich eine Mehrheit dafür finden wird, wie werden dann gesetzliche Rahmenbedingungen in diesem Lande kontrolliert? Angesichts einer geschwächten Arbeitsschutzverwaltung, einer Struktur, die mit nur wenig Personal einen erheblichen Aufwuchs von Unternehmern und Beschäftigten kontrollieren muss? Wie soll das möglich sein, wenn auf der einen Seite die Kontrollmöglichkeiten nicht vorhanden sind und auf der anderen Seite die Standards der Arbeitszeitgesetze entfesselt werden?

Marco Schmitz (CDU): Sehr geehrte Sachverständige, auch von unserer Seite, vonseiten der CDU-Fraktion, ein herzliches Dankeschön für die sehr ausführlichen und intensiven Stellungnahmen, die Sie uns schriftlich haben zukommen lassen. Ich möchte nicht ein solch langes Vorwort halten wie Herr Neumann, da wir Ihnen das auch nicht zugestehen. Wir sollten das als Politiker also auch nicht machen.

Lassen Sie mich unsere Intention dennoch kurz nennen. Ich glaube, die Arbeitszeitgesetze sind gar nicht so schlecht, sie gehen jedoch etwas an der Realität vorbei. Darum bin ich auch dankbar, dass heute diese Anhörung stattfindet. Wir benötigen eine gewisse Flexibilisierung, und darum hat sich die NRW-Koalition dazu entschlossen, sich der Sache anzunehmen.

Ich komme zu meinen konkreten Fragen.

Eine erste Frage richtet sich an den DGB, die Unternehmer NRW und die Familienunternehmer. Sie schreiben in Ihren Stellungnahmen, dass das Arbeiten von zu Hause zur Entlastung von Beschäftigten beitragen kann, wenn es sich dabei um reguläre Arbeitszeit und nicht um Überstunden handelt. Wie sind da die Erfahrungswerte aus Ihren Mitgliedsunternehmen und deren Mitarbeiter?

Das klassische Beispiel sieht ja so aus: Ein Berufstätiger oder eine Berufstätige fährt mittags von der Arbeit nach Hause und holt erst mal die Kinder aus dem Kindergarten ab. Abends arbeitet er dann noch mal zwei oder drei Stunden, wenn die Kinder im Bett sind. Er schafft es natürlich nicht, die elf Stunden Ruhezeit einzuhalten. Können Sie da Praxisbeispiele nennen und Erfahrungen, die Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Verbänden damit gemacht haben?

Eine weitere Frage richtet sich an Herrn Weiss von Unternehmer NRW. Sie sprechen behutsame Reformschritte im Arbeitszeitgesetz an. Was stellen Sie sich darunter vor? Können Sie das bitte noch etwas ausführlicher darstellen?

An die Familienunternehmer habe ich folgende Frage: In Ihrer Stellungnahme formulieren Sie, dass Sie den Antrag der SPD als Eingriff in die Personalpolitik der Betriebe und in die unternehmerische Freiheit sehen. Könnten Sie bitte verdeutlichen, wie Sie das meinen?

An Herrn Dr. Bauer vom IAB habe ich eine Frage im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer. Inwiefern ist das erkennbar, wenn sie häufig außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert werden? Das sind die Fälle, wo ein Arbeitnehmer zum Beispiel am Wochenende oder nachts permanent Mails erhält. Wir sind da die Auswirkungen auf die gesundheitliche Entwicklung?

So viel zur ersten Fragerunde. Vielen Dank.

Rainer Matheisen (FDP): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Werte Sachverständige, ich werde jetzt kein Co-Referat halten wie der Kollege Neumann, sondern uns interessiert, was Sie uns als Sachverständige auf den Weg geben wollen zu dem Thema, das sinnvollerweise angestoßen wurde.

Ich komme daher direkt zu unseren Fragen. Wie bewerten Sie die im Antrag der SPD vorgeschlagenen zusätzlichen Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung sowie weitere Regulierungen wie eine Einschränkung der Erreichbarkeit angesichts von Anforderungen des Wandels für die deutsche Volkswirtschaft, konjunkturelle Lage und Fachkräftemangel? Alle Fragen richten sich an Herrn Zülow, Herrn Weiss und Herrn Dr. Klös.

Eine weitere Frage: Wie sollten stattdessen die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich Mindestruhezeiten und Höchstarbeitszeiten konkret für betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen genutzt werden, und welche Grenzen und Bedingungen sollten dafür gelten? – Vielen Dank für Ihre Antworten und die wertvollen Hinweise, die Sie uns aus der Praxis geben können.

Dr. Martin Vincentz (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ein großen Dank auch von unserer Seite an die Sachverständigen. Unsere erste Frage richtet sich an den DGB. Es geht um die Schutzrechte im Arbeitsrecht. Diese sind nicht durchgehend für alle Arbeitnehmer verbindlich.

Daher unsere Frage: Können Sie mir eine Zahl oder einen Prozentsatz bezogen auf die über 40 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland nennen, auf die diese Ausnahmen zu treffen? Kann man angesichts dieser Relation der Ausnahmen zu den umfassend geschützten Arbeitnehmern noch von einer allgemeinen Schutzfunktion reden?

Die nächste Frage richtet sich an die Hans-Böckler-Stiftung. Es gerät immer ein bisschen aus dem Blick; aber neben der Vielzahl von Arbeitnehmern gibt es auch Millionen von Freiberuflern. Daher möchte ich von Ihnen wissen, ob Sie Erkenntnisse darüber haben, um wie viele Personen es sich dabei handelt. Wir sehen deren übliche Arbeitszeiten bzw. ihre wöchentliche Gesamtarbeitszeit aus? Kann das unter Umständen mit der Häufigkeit von Erkrankungen korrelieren?

Schließlich habe ich noch eine Frage an die Familienunternehmer; dies aber mit einem Augenzwinkern. Wer arbeitet in Ihren Betrieben eigentlich länger, bezogen auf die Wochenarbeitszeit: die Eigner oder die Arbeitnehmer? – Vielen Dank.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Frau Vorsitzende, liebe Kolleginnen und Kollegen! Auch von der Fraktion der Grünen herzlichen Dank an die Sachverständigen, dass Sie erstens heute hier sind und zweitens auch Stellungnahmen zur Verfügung gestellt haben. Ich möchte jetzt nur noch das ergänzend fragen, was noch nicht gefragt worden ist.

Zunächst hätte ich gerne von den Familienunternehmern eine Einschätzung, weil sowohl IAB als auch DGB – nicht ganz überraschend – und IAT konstatieren, dass in Deutschland relativ familienfreundliche Arbeitszeitregelungen gelten würden; Sie aber

monieren, dass der Vertrag der Großen Koalition nicht weiter reicht. Könnten Sie uns konkrete Beispiele nennen, womit Sie Ihre Stellungnahme unterlegen könnten?

Eine weitere Frage richtet sich an die Hans-Böckler-Stiftung. Sie sagen, dass künftig die Zeitfrage die Schlüsselfrage werden soll. Allerdings gibt es ja durchaus unterschiedliche Arbeitsweisen. Bei Friseurjobs und IT-Jobs dürften sich große Unterschiede ergeben, was die Möglichkeiten von Home-Office-Regelungen anbelangt.

Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme unter anderem, dass das mobile Arbeiten nicht ausgeschöpft sei. Könnten Sie da vielleicht ein paar Zahlen nennen und Anregungen geben, auf welchem Wege wir das verbessern können? Die gleiche Frage richte ich zuständigkeithalber auch an das IAB sowie an den DGB, weil auch Sie dazu Ausführungen gemacht haben.

Das IAB hat außerdem geschrieben – das wäre die nächste Frage –, dass es zwar einige Modelle gibt, aber nur wenige Auswertungen. Wenn es welche gibt, würden mich diese interessieren. Außerdem interessiert mich, wo es noch weiteren Forschungsbedarf gibt.

Ganz konkret möchte ich noch von den Familienunternehmern etwas zu den Arbeitszeiten wissen. Der Koalitionsvertrag in NRW begründet sich damit, dass wir eine Digitalisierung haben. Für den Gastronomiebereich wird aber eine Flexibilisierung gefordert. Welchen unmittelbaren Zusammenhang sehen Sie in dem Bereich?

Damit komme ich zu meiner letzten Frage, und zwar an IAT. Sie haben noch einen weiteren Aspekt angeführt, den ich sehr spannend finde, weil ich selber auch aus der Pflege komme. Dabei geht es um den Bereich der Partizipation der Beschäftigten bei der Auswahl und Einführung neuer Techniken. Könnten Sie das noch bitte ein bisschen hinterlegen? Sie haben ja bei den verschiedenen Bereichen noch einmal unterschieden, nicht nur was Sie damit meinen, sondern welche Forderungen sich daraus ableiten müssten.

Vorsitzende Heike Gebhard: Ich sehe keine weiteren Fragen mehr. Dann können wir in die Antwortrunde eintreten. Da an alle Experten Fragen gerichtet wurden, fangen wir mit Herrn Dr. Bauer an und gehen der Reihenfolge nach vor.

Dr. Frank Bauer (IAB Regionaleinheit NRW): Vielen Dank für Ihre Fragen. Ich versuche mal, das zusammenzubringen. Vielleicht als Eingangsbemerkung, um Ross und Reiter zu benennen: Das IAB ist die Forschungsinstitution der BA und als solche keiner der Tarifparteien organisationell verpflichtet – im Gegenteil, beide sitzen sozusagen auf den Selbstverwaltungsbänken in der BA. Insofern ist meine Perspektive möglichst unabhängig und unparteiisch.

Aus dieser Perspektive ergibt sich sehr schnell, dass die Flexibilisierungsinteressen der beiden Seiten natürlich beide legitim nachvollziehbar, aber auch hochgradig unterschiedlich sind. Daraus folgt, dass es eine Kernaufgabe der modernen Arbeitsgesellschaft ist, diese unterschiedlichen Interessen in Form eines fairen Kompromisses zusammenzubringen, also eines Flexibilisierungskompromisses.

Da scheint mir das Arbeitszeitgesetz eher eine Hilfe als eine Blockade zu sein. Man kann sich das ganz grob daran klarmachen, dass in Deutschland ein großes Ausmaß an Flexibilität besteht, und auch die Arbeitnehmerinteressen gewahrt zu sein scheinen. Das kann man sich daran klarmachen, dass wir außerordentlich hohe Betriebszeiten haben. Die Zeiten, in denen Unternehmen Dienstleistungen konzipieren, erstellen und an den Mann und die Frau bringen können, in denen produziert werden kann, die ein Vielfaches der individuellen Arbeitszeiten ausmachen und trotzdem die Arbeitszeiten der individuell Beschäftigten bei allen Überstunden, die wir jedes Jahr in der Arbeitszeitrechnung dokumentieren, sich dennoch einigermaßen im Rahmen halten.

Wenn man nun zu diesem Thema aus der Perspektive von Forschungsergebnissen – das ist das, was wir machen können; dafür sind wir da – Stellung nehmen will, dann muss man sagen: Auf der einen Seite gibt es jede Menge deskriptive Befragungen, die – egal ob es Beschäftigtenbefragungen oder Betriebsbefragungen sind, ob es Längsschnittuntersuchungen sind oder Querschnittuntersuchungen, ob individuell Beschäftigte, Haushalte oder Betriebe befragt werden – seit Jahren zum selben Resultat kommen: Die Arbeitszeitflexibilität ist hoch.

Sie ist nicht nur hoch, sondern sie nimmt auch zu, und sie schafft sich neue Handlungsfelder, in denen, dem Strukturwandel durchaus angemessen, auch neue Formen der Flexibilität praktiziert werden. Das sind die deskriptiven Ergebnisse, und da nehme ich nicht an, dass das irgendeiner bestreiten wird. Das ist aus allen Perspektiven klar.

Es gibt allerdings auch analytische Forschungsergebnisse, also solche, die nicht nur sagen, was der Fall ist, sondern die statistisch bewiesene Zusammenhänge zwischen Variablen diskutieren und zeigen. Aus diesen Ergebnissen folgt schon sehr klar, dass die Arbeitszeitflexibilität in Deutschland weitgehend unternehmens- und betriebsgesteuert ist.

Will man die Arbeitszeitflexibilität erklären, findet man die Bestimmungsgründe dafür eher bei Betrieben und bei Jobmerkmalen als bei Beschäftigtenmerkmalen. Diskutiert man über selbstgesteuerte Arbeitszeiten, stellt sich schnell heraus, dass es Beschäftigte gibt, die solche haben, sie aber nutzen, um ihre Arbeitskraft selbstgesteuert an betriebliche Bedarfe anzupassen, was ja auch sehr vernünftig sein kann, obwohl es ihrer privaten Zeitökonomie eher hinderlich ist.

Das sind die analytischen Ergebnisse, und sie verweisen meines Erachtens darauf – das ist die gleiche Ambivalenz, von der ich anfangs bereits sprach –, dass die Betriebe einerseits geschickt und klug die Handlungsspielräume nutzen – und das ist auch gut so –, auf der anderen Seite aber die Arbeitnehmer durchaus ernstzunehmende Schutzbedarf haben, gepaart mit einer gewissen Vulnerabilität.

Daraus folgt für mich, dass die Diskussion von Änderungen starrer Regulierungen immer dazu führen muss, dass alle Regelungen, die getroffen werden – auch die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes –, die Form von kollektivvertraglichen Vereinbarungen haben müssen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, also eben kollektivvertraglichen zwischen den Tarifparteien, zwischen den Betriebsparteien, weil sonst die Machtasymmetrie zwischen Betrieb als kollektivem Akteur und den individuell Beschäftigten sich zu Ungunsten der Beschäftigten auswirkt, was nicht fair sein kann.

Das erlaubt das Arbeitszeitgesetz in großem Umfang. Wenn man diskutiert – das wird sinnvollerweise ja auch getan –, wie Experimentierräume geschaffen werden können, beißt auch da die Maus keinen Faden ab: Die Experimentierspielräume können gefunden werden im Rahmen von kollektivvertraglichen Vereinbarungen. Wenn es Experimente sein sollen, aus denen man lernen will, müssen es wissenschaftlich begleitete, unabhängig und methodisch kontrolliert ausgewertete Experimente sein. Das steht im Moment jedoch noch aus.

Wenn man etwas zu den Ruhezeiten sagen soll, dann muss man vernünftigerweise sagen, dass über das, was gegenwärtig diskutiert wird, natürlich noch keine Forschungsergebnisse vorliegen. Die Forschung bezieht sich auf eine Praxis, die besteht, und nicht auf eine, die angedacht ist. Es gibt arbeitsmedizinische Untersuchungen, die im Rahmen von Schichtarbeit und Bereitschaftsdiensten zeigen, dass eine dauerhafte Verkürzung von Ruhezeiten und eine häufige Unterbrechung die Arbeitszufriedenheit, die Zufriedenheit mit der Lage der Beschäftigung und auch die Gesundheit schädigt. Das ist aber nicht bezogen auf das, was momentan diskutiert wird. – So weit meine Ausführungen.

Pascal Biesenbach (Klimaquartier Arrenberg): Wie Herr Dr. Bauer gerade schon gesagt hat, gibt es eine Reihe von Untersuchungen zum Bereich Gesundheit. Zu meinem Hintergrund: Ich bin von Hause aus Historiker und Neurowissenschaftler. Was mich interessiert, ist die Frage: Was macht das eigentlich in den Köpfen von Menschen? Ich bin aber zugleich ein Mann der Praxis.

Was uns beide eint, Herr Dr. Bauer, ist die Tatsache, dass wir eine gewisse Unabhängigkeit mit in den Saal bringen dürfen. Ich komme hier als Vertreter eines kleinen Re-allabors aus Wuppertal, also aus einem jener Experimentierräume, in denen wir uns anschauen: Was macht eigentlich Digitalisierung? Was macht eigentlich Industrie 4.0 in einem Ausschnitt, vor allem aber in einem Querschnitt durch die Gesellschaft hindurch? Wie gestalten wir Experimentierräume? Wie schauen wir uns deren Auswirkungen an? Wie sieht eine saubere Begleitforschung aus? Wie geben wir deren Ergebnisse weiter?

Mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz: Ein Schlagwort, das gerade schon gefallen ist, lautet „Kollektivvereinbarungen“. Warum scheint das in diesem Kontext ein sehr wichtiges Schlagwort zu sein? Wir wissen, dass die Anforderungen der Digitalisierung eines tun: Sie erhöhen den Komplexitätsgrad der Anforderungen um ein so Vielfaches, dass ich als Individuum nicht mehr die Möglichkeit habe, angemessen darauf zu reagieren. Ich als Individuum bin also nicht in der Lage, meinen Komplexitätsgrad angemessen zu adaptieren. Ich bin also auf kooperative Formen angewiesen.

Ich schlage jetzt einen Bogen. Anfangs hatte ich gesagt, dass ich auch Historiker bin; zudem komme ich auch noch aus Wuppertal. Wuppertal hat den charmanten Vorteil, dass es eine der Wiegen in der ersten industriellen Revolution war. Da konnten wir uns schon sehr gut anschauen, was das eigentlich mit Arbeitnehmern und mit Unternehmen in diesem Zuge gemacht hat.

Wir können feststellen – Herr Dr. Bauer hat es auch schon gesagt –, dass es für die Zukunft noch keine Untersuchungen gibt, sehr wohl aber für die Vergangenheit. Darin können wir sehen, dass zumindest die körperlichen Gesundheitsmerkmale der Arbeitnehmer massiv gelitten haben.

Wenn wir zugleich einen Blick nach vorne wagen und uns anschauen, wie wir denn reagieren auf etwas, dessen Ausmaß uns noch nicht einmal ansatzweise klar ist, dann heißt das doch zumindest eines: Unsere Kernaufgabe wird es sein, die Ressourcen unserer Arbeitnehmer im Lande so gut es geht zu schützen. Eines der wichtigsten Schlagworte derzeit ist der Fachkräftemangel. Richtig, dass ist die Ressourcen, die uns weiter nach vorne bringt.

Das bedeutet an dieser Stelle: Das Arbeitszeitgesetz, dessen Kernelement es ist, den körperlichen, gesundheitlichen, mentalen Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, gilt es zwingend und in jeder erdenklichen Form zu verteidigen. Das ist der Aspekt der Schutzfunktion dieses Gesetzes.

Ich glaube, ein anderer Aspekt bedarf einer wirklich ausdifferenzierten Diskussionsgrundlage; denn neben dem Kollektiv steht etwas anderes im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, und das ist – das merken wir alle – die Individualisierung. Ich mache es mal an einem anderen Beispiel fest: Wir sind nicht mehr beim Konsumenten, sondern wir werden in einigen Jahren schon beim Prosumenten sein.

Ich werde also dem Hersteller meines Produktes schon vorher sagen, wie ich es haben möchte. Das ist ein Herunterbrechen auf eine Dimension von Individualisierung, die wir noch nie zuvor in der Menschheitsgeschichte hatten. Das bedeutet gleichzeitig: Wenn man die Komplexitätsadaption tatsächlich zu Ende denkt, dann muss man einen Spagat schaffen, von dem wir bislang noch nicht wissen, wie er gelingen soll.

Ich muss die Kollektivierung auf der einen Seite schaffen und zugleich die Individualisierung auf der anderen Seite. Das bedeutet mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz: Ich brauche tatsächlich Verhandlungspartner, die sich in einer Form von Kollektivverträgen zusammenbringen; ich muss aber zugleich jedem einzelnen individuellen Arbeitnehmer genau die Möglichkeit lassen, mit der knappen Ressource Zeit so umzugehen, wie er oder sie das für angemessen empfindet.

Das muss das Arbeitszeitgesetz auch leisten, weil wir bei den Entwicklungen, die anstehen, auch einen massiven Konkurrenzkampf um Fachkräfte erleben werden. Das werden wir nicht nur mit rein finanziellen Anreizsystemen schaffen; vielmehr ist ein Anreizsystem auch der Umgang mit Zeit, mit Flexibilisierung. An dieser Stelle werden wir einen Spagat hinlegen müssen zwischen Kollektivverträgen und einem höheren Maß an Individualentscheidungen und an Mitbestimmungsrecht auf rein individueller Ebene. – Vielen Dank so weit.

Michaela Evans (Institut Arbeit und Technik): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich werde versuchen, auf die Fragen einzugehen. Wir sind ein Forschungsinstitut, das sich seit vielen Jahren mit dem Thema „Strukturwandel der Wirtschaft“ beschäftigt sowie mit dem Thema „Strukturwandel der Arbeitswelt“.

Vor diesem Hintergrund ist auch mit Blick auf den Antrag zunächst die Frage zu stellen, über welche Arbeitswelt wir überhaupt sprechen. Es ist ja nicht so, dass wir nur über jene Berufe sprechen, die sich derzeit sehr stark im digitalen Wandel befinden, sondern wir wissen aus vielen Prognosen, aus vielen Analysen, dass wir vor allen Dingen in den letzten Jahren einen Bedeutungsgewinn personenbezogener und sozialer Dienstleistungen hatten und dies in den nächsten Jahren auch noch haben werden.

Die Frage, wie Arbeit in diesem Bereich organisiert ist, unterscheidet sich – das werden Sie kennen – fundamental von der Arbeit in anderen Bereichen. Trotzdem spielt die Digitalisierung eine Rolle; darauf komme ich gleich noch zu sprechen. Das wäre der erste Punkt.

Wir haben also eine Entwicklung in der Arbeitswelt, wir haben einen Bedeutungsgewinn von Branchen, die sich sehr stark auf personenbezogene Sozialdienstleistungen beziehen. Da müssen wir sehr genau prüfen, ob die Flexibilitätsgewinne, die wir in anderen zugestehen, nicht an dieser Stelle künftig zu Flexibilitätsumutungen werden können.

Warum ist das so? Wir wissen, dass soziale Dienstleistungen für die Wirtschaft insgesamt eine wichtige Gewährleistungsfunktion haben. Ohne pflegerische Dienstleistungen, ohne Dienstleistungen im Bereich Erziehung, Begleitung und Betreuung von Menschen wären auch die Produktionsbedingungen in anderen Branchen nicht entsprechend abgesichert.

Wenn wir dort flexible Arbeitszeiten zugestehen und ein Mehr an Flexibilität haben wollen, bedeutet das natürlich auch etwas für die Organisation sozialer Dienstleistungen. Diese müssten dann nämlich auch flexibler werden. Das wissen wir aus vielen Analysen, dass wir in diesem Bereich schon heute massive Probleme haben.

Ein weiterer Punkt, den ich gerne ansprechen möchte: Gerade im Bereich der Altenpflege ist flexibles Arbeiten keine Ausnahme, sondern das ist seit Jahren die Regel. Dort muss flexibel gearbeitet werden, und zwar vor dem Hintergrund – Sie kennen das – von Fachkräftemangel auf der einen Seite und von kurzfristigen Versorgungsbedarfen sowie dem Ausfall von Kolleginnen und Kollegen auf der anderen Seite. Da muss sehr viel kompensiert werden.

Wir wissen es aus unseren Daten, dass Beschäftigte aus dem Frei kommen, dass sie zusätzliche Aufgaben übernehmen, dass sie überaus flexibel sein müssen, um überhaupt eine Versorgung in der Pflege zu gewährleisten. Das ist heute an der Tagesordnung.

Ich möchte noch einen zweiten wichtigen Punkt nennen. Wenn man sich anschauen möchte, was das an Arbeitsbelastungen bedeutet, lohnt sich der Blick genau in diesem Bereich. Wir haben da viele sehr gute Analysen vorliegen. Vor allen Dingen haben wir eine Situation mit Blick auf die Arbeitgeber und die Dienstgeber in diesem Bereich. Heutzutage haben Sie mit Blick auf den Fachkräftemangel gar keine andere Chance mehr, als den Beschäftigten flexible Arbeitszeitangebote zu machen. Nur – Sie kennen die Rahmenbedingungen – ist das nicht ganz so einfach, auch vor dem Hintergrund der Regulierung und der vorhandenen Engpässe.

Das wichtigste für diesen Bereich ist nicht, die Arbeitszeit noch flexibler zu organisieren; das haben wir schon. Vielmehr geht es hier darum, die Arbeitszeiten verlässlicher zu organisieren, als das heute der Fall ist. Da bietet unserer Meinung nach das bestehende Arbeitszeitgesetz einen sehr guten Rahmen. Wir wissen aus der Praxis, dass die Arbeitgeber heutzutage schon sehr bemüht sind, über unterschiedliche Modelle, zum Beispiel neue Modelle in der Tourenplanung, die Flexibilitätsansprüche der Beschäftigten einzulösen.

Was fehlt uns? Dann nenne ich das Stichwort „kollektivvertragliche Regelungen“. Hierauf möchte ich kurz eingehen. Wir haben in diesem Bereich eine grundsätzlich andere Ausgangssituation zur Verhandlung kollektivvertragliche Regelungen, als das in anderen Wirtschaftsbranchen der Fall ist. Derzeit haben wir dort eine geringe Tarifbindung; es gibt auch nur einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. In vielen Betrieben gibt es keine Betriebsräte; sie sind gar nicht tariflich gebunden, zum Teil sogar kleinstbetrieblich strukturiert.

Wir haben nicht nur einen Arbeitgeberverband, sondern wir haben viele Arbeitgeberverbände in diesem Bereich. Wir haben es auch nicht nur mit dem ersten Weg zu tun, also die einseitige Setzung des Arbeitsrechts durch den Arbeitgeber, auch nicht nur den zweiten Weg, den tarifvertraglichen Weg, sondern wir haben das auch mit dem kirchlichen Arbeitsrecht zu tun.

Vor diesem Hintergrund handelt es sich also um eine Branche, in der die Beschäftigten lange flexibel arbeiten müssen, dies auch tun, und wo sie einen Anspruch auf verlässliche Arbeitszeiten haben, wir aber keine entsprechenden Strukturen vorfinden, um dies in der Fläche zu verhandeln.

Ich komme nun zum Thema „Digitalisierung“. Aus unseren eigenen Untersuchungen wissen wir, dass Beschäftigte auch in diesem Bereich – Krankenhäuser, Altenpflege – mittlerweile sehr viel Kontakt mit digitalen Technologien haben. Das sind inzwischen keine Nachzüglebranchen mehr, ganz im Gegenteil. Die Digitalisierung verändert die Arbeit unter anderem dadurch, dass auch in patientennahen Prozessen zunehmend Arbeitsschritte durch Algorithmen und Computerprogramme vorgegeben werden. Dies ist auch vor dem Hintergrund rechtlicher Veränderungen am Arbeitsplatz ein sehr relevantes Thema.

Wir wissen zudem, dass Beschäftigte nicht in Lösungen, die der Frage folgen: „Was nützt uns das eigentlich?“ eingebunden werden. Digitalisierungsprojekte gerade im Bereich der sozialen Dienstleistungen sind zumeist Technikprojekte, aber nicht so sehr arbeitsgestaltungs- oder versorgungsbezogene Projekte. Hier fehlt es bislang noch an entsprechender Unterstützung derart, dass wir Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen und Personalräte für dieses Thema vorbereiten. Andere Branchen sind da deutlich weiter, weil sie die Strukturen der Arbeitsbeziehungen haben, die wir in unserer Branche noch vermissen.

Deswegen möchte ich abschließend noch ein Plädoyer halten. Wir glauben, dass wir gerade in diesem Bereich mehr Arbeitszeitintelligenz vor Ort brauchen. Betriebliche Lösungen müssen gestärkt und verhandelt werden. Dafür braucht es entsprechende

Behandlungsstrukturen und vor allem das Wissen darüber, wie die Modelle in der Praxis verbreitet sind und wie die Erfolgsfaktoren aussehen. – Vielen herzlichen Dank.

Michael Hermund (DGB): Ich kann teilweise ergänzen. Dabei will ich gar nicht auf Details eingehen, die meine Vorredner schon sehr gut beschrieben haben. Die Flexibilisierung, die bisher mit dem vorhandenen Gesetz möglich ist, ist sehr hoch; sie hat aber insbesondere zugunsten der Arbeitgeber ausgeschlagen. Im Mittelpunkt stand nicht der Mensch bzw. der Arbeitnehmer. Das hat damit zu tun, dass wir in vielen Bereichen keine kollektiven Regelungen treffen können, sondern dort sind vielfach Menschen beschäftigt, die nicht den Schutz eines Tarifvertrags, von Kollektivvereinbarungen oder durch Betriebsräte genießen.

Genau in diesen Bereichen fängt die prekäre Beschäftigung ein. Nicht alle Arbeitnehmer ohne Betriebsrat sind prekär beschäftigt, aber da fängt die prekäre Beschäftigung zumindest an. Wir stellen fest, dass die Arbeitswelt sich wandelt und insofern immer mehr Menschen nicht mehr durch das alte bzw. das derzeit noch geltende Arbeitszeitgesetz erfasst werden. Viele Solo-Selbstständige haben eigentlich einen Arbeitnehmerstatus; viele im Umfeld der EDV, der Computer und der neuen Technologien tätigen Menschen arbeiten alleine, aber nur für einen Auftraggeber und unter zeitgebundenen Vorgaben. Sie gelten aber oftmals im prekären Bereich als Selbstständige. Diese Menschen werden nicht erfasst.

Wie hoch der Anteil ist, das kann nur geschätzt werden. Definitiv wissen wir nur, dass dieser Anteil steigt. Von zu Hause arbeiten ist eine gute Sache, die auch Arbeitnehmer gerne in Anspruch nehmen. Aber auch da scheint das bisherige Gesetz nicht ausreichend Schutz zu bieten, weil es keine ausreichenden Dokumentationspflichten gibt, die Arbeitszeiten, die man von zu Hause aus erledigt, aufzuschreiben. Entsprechend sind auch keine Entlohnungsbedingungen festgelegt.

Ausnahmen gibt es, auch sehr gute Ausnahmen, und zwar überall da, wo wir über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen kollektive Regeln schaffen konnten. Dort wurde aufbauend auf dem vorhandenen Gesetz Kollektivrecht geschaffen, um Sicherheit auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in dieser Branche, in diesem Betrieb zu bekommen.

Das ist aber, wie gesagt, in vielen Bereichen nicht der Fall. Wir wissen, dass annähernd die Hälfte der Arbeitnehmer mehr oder minder regelmäßig Überstunden machen. Wir wissen auch, dass mehr oder minder 50 % der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben. Wenn man sich diese beiden Zahlen vergegenwärtigt, heißt das, dass sehr viele Menschen Überstunden machen, ohne dass sie das offensichtlich wünschen.

Insofern brauchen wir eine bessere Absicherung durch das Gesetz, eine Ergänzung, um beispielsweise prekäre Beschäftigungsformen zu umgehen oder um neue Beschäftigungsformen zu ermöglichen. Dazu bedarf es eines rechtlichen Rahmens, um festzulegen, in welchem Rahmen, wann und wie häufig Menschen zu Hause arbeiten, Heimarbeit machen können und wie es um die Dokumentation dieser Zeiten bestellt ist.

Jetzt komme ich zu Frage: Was heißt das für die Kontrolle? Die Kontrolle dieses Gesetzes – die Arbeitsschutzverwaltung kontrolliert viele Gesetze – bedeutet für die Kontrolleure einen erheblichen Mehraufwand; das bedeutet, da, wo es keine Dokumentationspflichten gibt, sehr schwierige Kontrollmöglichkeiten, eventuell sogar gar keine. Das heißt, der Aufwand für die Kontrolleure wird höher, gerade in einer sich verändernden Arbeitswelt. Die Zahl der Betriebe hat in den letzten Jahren zugenommen; die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten ebenfalls. Die Kontrolleure jedoch sind weniger geworden.

Noch ein Hinweis zum EU-Recht. Das EU-Recht, das gerade in Rede stand, hat meiner Meinung nach wenig positive Wirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht. Mit dem EU-Recht regeln wir europaweite Mindeststandards, und zwar für Menschen in Skandinavien, die vor und nach der Sommer- und Wintersonnenwende zum Teil ständig in Dunkelheit arbeiten und leben, bis hin zu Menschen im Süden Europas, die üblicherweise in der Mittagshitze Siesta halten. Die Entstehung dieser EU-Richtlinie und der EU-Gesetzgebung beruht genau auf diesen breiten Pfad, der es ermöglicht, EU-weit vereinheitlichende Standards hinzubekommen, was natürlich nicht bedeutet, dass die Mindeststandards überall als Norm gelten sollen.

Ich bin jedenfalls froh darüber, dass wir in Deutschland ein solch erfolgreiches Arbeitszeitmodell haben, das es uns ermöglicht, beispielsweise Tarifverträge abzuschließen, die flexiblere Möglichkeiten bieten, als das mit dem EU-Recht möglich wäre. Insofern sollten wir uns eher damit befassen, wie wir unsere Gesetzgebung weiter sinnvoll gestalten.

Dr. Hans-Peter Klös (Institut der deutschen Wirtschaft): Meine sehr geehrten Damen und Herren! Danke für Ihre Frage. Die Antwort möchte ich gern wie folgt zusammenfassen:

Es heißt so schön: Politik beginnt mit dem Betrachten der Wirklichkeit. Ich habe mir im Vorfeld noch einmal die Arbeitszeitbefunde angeschaut und dabei versucht, mir einen halbwegs kompletten Überblick zu verschaffen, zugegebenermaßen deskriptiv, Herr Bauer. Beginnen wir mit dem europäischen Vergleich. Man versucht immer, besondere Muster zu erkennen. Gibt es ein besonderes Muster für Deutschland?

Wir liegen im Vergleich der tariflichen Jahres-Sollarbeitszeit für Vollzeit Arbeitnehmer europaweit stark unterdurchschnittlich, im Bereich der Wochenarbeitszeit tariflich für Vollzeit Arbeitnehmer unterdurchschnittlich, im Bereich der Sonn- und Feiertagsarbeit unterdurchschnittlich, im Bereich Schichtarbeit unterdurchschnittlich, im Bereich überlange Arbeit unterdurchschnittlich.

Die Zahl der Überstunden ist seit vielen Jahren deutlich im Rückgang begriffen. Das geleistete Überstunden-Arbeitsvolumen ist rückläufig. Der Anteil der Arbeit auf Abruf liegt in den beiden Datenpunkten bei 7 %. Die überlange Arbeit in Deutschland – ich habe mir die Zeitpunkte 1995, 2005 und 2016 angeschaut – nimmt nicht zu. Die Nacharbeit – hier für den Zeitraum zwischen 2005 und 2016 – nimmt nicht mehr zu. Die Schichtarbeit nimmt leicht zu. Die Sonn- und Feiertagsarbeit nimmt auch leicht zu. Die Wochenendarbeiten nimmt kaum noch zu, und auch die Abendarbeit nimmt nicht mehr zu.

Von der Befundlage her ist also zu beobachten, dass in Deutschland die Flexibilitätsinstrumente arbeitszeitpolitischer Art und die Arbeitszeit eine zentrale betriebliche Aushandlungsressource ausmachen, die maßgeblich über die Produktivität und damit den gesamten Wachstumspfad – um Ihre Frage aufzunehmen – entscheidet. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit hat sich in eine Ausdifferenzierung der Arbeitszeit bewegt, ganz eindeutig.

Auch im internationalen Vergleich haben wir vergleichsweise geringe Arbeitszeiten, pro Kopf jedenfalls. Das ist auch ein Flexibilitätskompromiss. Man geht mit der Ressource „Arbeitszeit durch Flexibilisierung“ deutlich ausdifferenzierter um. Diesen Befund teilen wir weitgehend.

Die Frage ist jetzt: Ist dieses Mehr an Flexibilität, diese Art von Arbeitszeiten, wie wir sie beobachten, die in einzelnen Parametern in der weiteren Ausdifferenzierung zum Stillstand gekommen ist, unvereinbar mit den Schutzbedarfen der Arbeitnehmer? Ich habe in meinem Thesenpapier auf die sogenannten arbeitszeitpolitischen Tauschmenngen hingewiesen.

Natürlich gibt es einen Flexibilitätskompromiss in den Betrieben. Dieser muss immer die Interessen von Unternehmen und die Interessen der Beschäftigten miteinander tarieren. Das ist die Aufgabe der Tarifparteien und der Betriebsparteien sowie der individuellen Vertragsparteien eines Arbeitsvertrages.

Meine Auffassung ist, dass wir durch die Digitalisierung nicht in einen Grundwiderspruch zwischen mehr Flexibilität und der Sicherung der Schutzbedürfnisse von Arbeitnehmern hineinkommen. Das Thema „mobile Arbeit“ ist einer der aktuellen Trends: Die Arbeit wird flexibler, digitaler, mobiler, autonomer und ergebnisorientierter, nebenbei auch noch individueller. Ich glaube, dass die Mobilität, die mobile Arbeit, nebenbei auch ein Kennzeichen von Höherqualifizierten ist, von Personen in Führungspositionen, die mobil arbeiten.

Noch ist längst nicht alle Arbeit, die wir in Deutschland verrichten, mobil. Wir können auch Evidenzen vorliegen, dass „mobil und digital“ bislang eher für ein Viertel der Arbeit gilt. Mir scheint jedenfalls deutlich zu sein, dass die Bedürfnisse an Mobilität sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe eine potenzielle Win-Win-Situation bieten. Das ist das Kennzeichen von Digitalisierung – wenn wir es gut machen, wenn wir den Flexibilitätskompromiss in den Betrieben gut tarieren. Daher sind kollektive Regelungen wichtig.

Sie hatten Fragen gestellt zur Betrachtung der Lebenswirklichkeit und zur Zuschneidung der Arbeitszeitgesetze. Wir haben es mit einem Arbeitszeitgesetz zu tun, das sich erkennbar in einen Widerspruch zur Lebenswirklichkeit begibt, wo jedenfalls die Lücke zwischen der Lebenswirklichkeit und dem, was das Arbeitszeitgesetz regelt, erkennbar ist. Jeder von uns mag sich mal prüfen, ob er oder sie sich an das Arbeitszeitgesetz in der Form, wie es derzeit vorliegt, tatsächlich hält.

Daher gilt es, die Frage zu prüfen: Bietet das Arbeitszeitgesetz in der jetzigen Form Möglichkeiten mit Blick auf die europäische Lösung, mit Blick auf die Höchstarbeitszeiten in eine Wochenbetrachtung zu kommen, und bei den Mindestruhezeiten mit

Blick auf Bagatellgrenzen usw. einen klaren Schutz von Arbeitnehmerrechten hinzubekommen und trotzdem dem Bedarf in einer international digitalisierten Ökonomie zu entsprechen?

Ich glaube, dass dieser Flexibilitätskompromiss möglich ist, und dass es dazu nicht zwingend einer Reregulierung bedarf, sondern einer vorsichtigen Betrachtung und Überprüfung der Regeln, die wir für den Arbeitsmarkt haben: Sind sie funktional für den Arbeitsmarkt? Im Übrigen sollten wir darauf vertrauen, dass die Tarifparteien und Betriebsparteien mit ihren Tarifverträgen ein gutes Stück weiter gegangen sind. Deswegen habe ich den M+E-Tarifvertrag hervorgehoben, der deutliche Flexibilitätsgrade auf der konkreten Ebene regelt. Das könnte eine Maßgabe sein, wie die Frage der Wettbewerbsfähigkeit, der Vereinbarkeit von Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen und Sicherheitsbedürfnissen sowie Stabilitätsbedürfnissen der Beschäftigten austariert werden kann. Das scheint mir ein Weg zu sein. Vielen Dank.

Christina Schildmann (Hans-Böckler-Stiftung): Die Hans-Böckler-Stiftung ist die Stiftung des DGB und der Einzelgewerkschaften. Wir fördern Forschungen zum Wandel der Arbeitswelt. Aus dieser Forschung versuche ich Antworten auch für diese Anhörung zu schöpfen.

Zum Ersten stand die Frage im Raum: Ist unser Arbeitszeitgesetz so wahnsinnig starr, dass wir es unbedingt ausweiten, verändern müssen? Ich habe mir daraufhin noch einmal angeschaut, wie unsere derzeit geltenden Tarifverträge mit dem Arbeitszeitgesetz umgehen können, und habe Ihnen in der Stellungnahme auch eine große Flexibilität gezeigt, die mein Kollege im Detail in einer Studie aufführt. Das können Sie sich gerne anschauen. Die Tarifverträge ermöglichen bereits eine sehr hohe Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Die Frage nach der Arbeitszeit als Schlüssel für die kommenden Herausforderungen möchte ich so beantworten: Die Arbeitszeitfrage ist in der Tat einer der Schlüssel zur Lösung vieler Probleme und Herausforderungen, die aktuell auf uns zukommen, wie beispielsweise die Digitalisierung, der demografische Wandel, die neuen Vereinbarkeitsfragen. Wenn man das gut macht, ist das eine Win-Win-Situation, weil das zugleich auch die Digitalisierung ermöglicht.

Mich wundert immer, dass die Debatte über die Ruhezeit so im Vordergrund steht, weil wir doch viel größere Baustellen und Herausforderungen vor uns liegen haben. Ich nenne als Beispiel den demografischen Wandel: Wir müssen zusehen, dass wir Menschen gesund durch ein immer länger werdendes Erwerbsleben bringen. Bei einer Verdichtung der Arbeit – das zeigen unsere Studien –, mit der wir es zu tun haben, besteht die große Herausforderung in der Frage: Wie bekommen wir es eigentlich hin, dass die Menschen das bis zum Ende ihrer Erwerbsbiografie auch schaffen? Vorhin haben wir schon etwas zu den hohen Zahlen der Frühverrentung gehört.

Ich komme zur Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und allen möglichen anderen Dingen. Wir sehen eine Explosion an Vereinbarkeiten im Lebensverlauf, die dringend eine Arbeitszeitsouveränität erfordern.

Fangen wir doch einfach mal bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an. Der demografische Wandel führt dazu, dass immer mehr Menschen nebenher eine Pflegeverantwortung wahrnehmen müssen und deswegen zeitlich souveräner und flexibler arbeiten müssen. Es gab eine große Beschäftigtenbefragung der IG Metall; die letzte fand gerade erst statt, und die davor vor zwei Jahren. Man fand heraus, dass insbesondere eine sehr große Anzahl von Männern angab, sie müssten ihre Arbeitszeit flexibler gestalten, weil sie zu Hause Pflegeverantwortung haben. Das zeigt, dass da unheimlich viel in Bewegung ist.

Die Digitalisierung führt zu einer komplexer werdenden Arbeit – das haben wir gerade gehört –, zu großen Chancen bei der Mobilität der Arbeit. Zugleich kommt es zu großen Weiterbildungsnotwendigkeiten. Wir reden derzeit viel über die sinkende Halbwertszeit von Berufsabschlüssen. Das ist ja nicht nur ein Sprichwort, sondern das ist eine Tatsache. Zwischen den Parteien besteht Konsens, dass man einen großen Wurf tun muss mit Blick auf die Weiterbildung.

Das bedeutet zugleich, dass man viel mehr an Weiterbildung neben der Arbeitszeit benötigt. Das heißt, die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Beruf wird eine gigantische Herausforderung werden, die gerade nicht dafür spricht, dass man Arbeitszeiten ausweitet, sondern dass man kluge Lösungen findet, wie man das Ganze kombinieren kann.

Jetzt komme ich zu dem kritischen Punkt der Ruhezeiten. Ich habe in der Stellungnahme noch mal die enge Verbindung zwischen Arbeitszeiten und Überlastung dargestellt, also gesundheitliche Beeinträchtigungen. Das ist aus unserer Sicht offensichtlich. Dieser Schutz ist ein sehr hohes Gut; ihn pauschal aufweichen zu wollen, halten wir für fahrlässig. Einzelne Gruppen kann man sich natürlich anschauen; man kann auch in begrenzten Experimentierräumen probieren, keine Frage. Es gibt jedoch viele Gruppen am Arbeitsmarkt, die gerade dort schutzlos würden, wenn man ihnen den Haltebegriff der Ruhezeiten einfach wegnehmen würde. Hier schauen wir zum Beispiel in den Bereich von Hotel und Gastronomie.

Weiterhin stand die Frage im Raum: Wie weit reicht eigentlich unser Arbeitsschutz? Das ist eine wichtige und interessante Frage. Wir sehen, dass unser Arbeitsschutz dort halt macht, wo die Selbstständigkeit beginnt. Die Selbstständigkeit hat sich in den letzten Jahren geändert. Der Bereich zwischen dem klassischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verschwimmt; dort entsteht eine Grauzone mit Arbeitenden, die so richtig weder in die eine Kategorie noch in die andere fallen, insbesondere auf digitalen Plattformen.

Genau hier reicht unser Arbeitsschutz nicht mehr aus. Hier entsteht eine neue Zone der Schutzlosigkeit, wo wir in Abstufungen, in konzentrischen Kreisen diesen Schutz anpassen können. Wir haben in der Hans-Böckler-Stiftung ein Forschungsprojekt, in dem wir uns diese neue Grauzone genauer anschauen und Kartierungen vornehmen. So können wir sehen, wer überhaupt davon betroffen ist, und welche Schutzrechte nötig sind.

Die letzte Anmerkung bezog sich auf das mobile Arbeiten, das unterausgeschöpft ist. Ich habe mich auf Zahlen vom Digitalisierungsindex bezogen. Sie sprachen von 16 %. Sicherlich ist Ihre Anmerkung richtig: Nicht alle Menschen können mobil arbeiten. Es

gibt einfach Tätigkeiten – Frau Evans sprach über den Bereich der Pflege –, wo die persönliche Anwesenheit dringend erforderlich ist. Wir sehen den Umfragen aber auch, dass selbst dort, wo eigentlich nichts gegen mobiles Arbeiten spricht, die Möglichkeiten noch lange nicht ausgeschöpft sind.

Wenn man diejenigen, die gerne mobil arbeiten möchten, befragt, woran es scheitert, dann sagen sie zumeist: Entweder es scheitert daran, dass der Arbeitgeber nicht die Technik zur Verfügung stellt, oder es scheitert an den Vorgesetzten, die es erst noch lernen müssen, dass man seine Belegschaft ins Home Office entlässt oder in die digitale Welt. Das ist ein kollektiver Lernprozess. Hier ist sicherlich noch viel möglich.

Gleichzeitig – darauf möchte ich als Mitarbeiterin der Hans-Böckler-Stiftung besonders hinweisen – besteht auch die Gefahr der Entgrenzung. Deshalb sind Betriebsvereinbarungen wichtig, die genau regeln: Wer hat Anspruch? Wann muss man erreichbar sein? Wie kann es funktionieren, dass Arbeit und Leben nicht komplett miteinander verschmelzen? Das ist aus gesundheitlichen Gründen nämlich problematisch.

Hans Michael Weiss (unternehmer nrw): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Damen und Herren! Es fällt mir jetzt ein bisschen schwer, die Vielzahl der Fragen so zusammenzufassen, dass es nicht zu einem Grundsatzstatement ausartet.

Der Antrag der SPD-Fraktion geht zum Thema: „keine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes“. Ich bin vorhin persönlich gefragt worden, wie wir uns denn die behutsamen Reformschritte vorstellen, die wir wollen. Kein Mensch, definitiv auch nicht die Arbeitgeberverbände, will den Schutz der Arbeitnehmer, den das Gesetz bietet, aufheben oder, wie vorhin vorgetragen wurde, das Arbeitszeitgesetz entfesseln. Darum geht es überhaupt nicht.

Ich nehme mal ein Statement auf, das vorhin genannt worden ist: „Das Gesetz geht teilweise an der Realität vorbei.“ Es wurde die Kontrolle angesprochen. Sie wissen, dass der Gesetzgeber dem Arbeitgeber – der ist der einzige Normenadressat des Gesetzes – auferlegt, für zwei Jahre rückwirkend jegliche Übersteigerung der vorgegebenen acht Stunden aufzuzeichnen und vorzulegen bei einer Kontrolle, die, wie bekannt, häufig erfolgt. Das Ganze ist bußgeldbewehrt und strafbewehrt, wenn dagegen verstoßen wird.

Gleichzeitig stellen wir fest, dass zum Beispiel die netten Start-up-Unternehmen möglicherweise in einem rechtsfreien Raum unterwegs sind, rund um die Uhr arbeitend und sich an diese Regeln überhaupt nicht mehr haltend.

Ich spreche hier für die organisierten Unternehmen und bin zugleich, wie der eine oder andere von Ihnen vielleicht weiß, verantwortlich für die Tarifverhandlungen der M+E-Industrie. Wir haben uns gerade mit der IG Metall in einem sehr heißen Prozess, wie alle wissen, über das Thema „Arbeitszeit“ auseinandergesetzt und da kollektivvertragliche Regelungen gefunden, die alle gut finden.

Würde die Ruhezeit so kontrolliert werden wie die Arbeitszeitaufzeichnungen, hätten wir ein Riesenproblem in Deutschland. Elf Stunden nach Dienstende ein Verbot der Arbeit, um dann am nächsten Morgen erst wieder anfangen zu dürfen – also, meine

Damen und Herren, halten Sie hier im Raum sich jeden Tag daran? Ich glaube aber, der öffentliche Dienst und auch andere sind ausgenommen, und ich möglicherweise auch. Das ist jedenfalls an der Wirklichkeit völlig vorbei.

Vor drei Jahren fand eine große Tagung zu Industrie 4.0 statt. Da hat ein Gewerkschaftsvertreter das schöne Beispiel gebracht, wo jemand mit seiner Frau aus dem Theater kommt und sagt: Schatz, ich muss mal eben die Mails checken, damit ich morgen ausschlafen kann. – Er hat dann ja ein gesetzlich verordnetes Arbeitsverbot, sodass er erst nach elf Stunden seinen Dienst wieder aufnehmen kann. So jedenfalls können wir die Bundesrepublik Deutschland und unsere wirklich wettbewerbsfähige Industrie nicht in das 21. Jahrhundert mit seinen modernen Anforderungen führen.

Das Arbeitszeitgesetz ist schon seit 1994 letztlich nichts anderes als die Arbeitszeitordnung in neuen Schläuchen, und jene stammt aus dem Jahr 1938. Wir haben den Achtstundentag mit der Verlängerungsmöglichkeit auf zehn Stunden schon seit 1938. Der Achtstundentag stammt übrigens aus der Demobilisierungsverordnung von 1918, wo gesagt wurde: Wir müssen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen für die Soldaten, die aus dem Krieg zurückkehren, genügend Arbeit vorhalten; deshalb darf keiner länger arbeiten als acht Stunden.

Mit jeder Reform ist das etwas ausgeweitet worden. 1994 sind dann aus den zwei Wochen des Ausgleichs in der Arbeitszeitordnung die sechs Monate gemacht worden. Die EU-Richtlinie sieht vier Monate vor. Jetzt geht es nur um darum, das Gesetz, das mittlerweile auch schon wieder 25 Jahre alt ist, noch einmal auf den Prüfstand zu stellen und zu schauen: Passt es in wirklich allen Punkten auf mobiles Arbeiten?

Bei Vodafone hat jeder Beschäftigte die Möglichkeit, 50 % seiner Zeit mobil zu arbeiten. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, aufzuzeichnen und zu kontrollieren und die Einhaltung der Ruhezeiten zu überwachen. Was wir wollen, ist eine Prüfung des Opt-out, keinesfalls natürlich für den Schichtbeschäftigten, wo der Arbeitgeber ihn anweist, in einem rotierenden System unterwegs zu sein. Wir wollen Sie einfach nur bitten, nicht gleich eine Blockadehaltung einzunehmen wie hier im Antrag: „Das Arbeitszeitgesetz bedarf keiner Aufweichung“. Wir bitten Sie, ein bisschen offensiver an die Sache heranzugehen. Würde da stehen: „Der Kernbereich des Arbeitsschutzes muss geschützt werden“, könnten wir sofort mitmachen.

Das ist im Wesentlichen unsere Stellungnahme. Eine differenzierte Herangehensweise an die unterschiedlichen Wechselfälle des Lebens macht Sinn. Ein Wissensarbeiter, jemand, der erlaubterweise mit seinem Laptop arbeiten darf, wo er will, der kann nicht nach dem gleichen Maßstab behandelt werden wie ein im Schichtsystem eingesetzter Arbeiter an der Maschine. Darum geht es uns.

David Zülw (Familienunternehmer Nordrhein-Westfalen): Frau Vorsitzende, meine Damen und Herren! Es ist immer schwer, als Letzter etwas zu sagen, was nicht schon zuvor gesagt worden wäre.

Ich möchte eingangs Ihre Frage mit einem Augenzwinkern beantworten, indem ich sie nicht beantwortet. Darum geht es nämlich nicht; vielmehr geht es um die Aufweichung

des Arbeitszeitgesetzes, auch um den Betriebsbegriff im digitalen Wandel. Denn wir müssen uns auch mit Themen auseinandersetzen wie der Betriebsstättenverordnung, und nicht nur der Arbeitsstättenverordnung.

Vorhin erst einige Male das Stichwort „Start-up“ gefallen. Wenn Sie einem Start-up-Gründer vorschreiben, dass der Mitarbeiter nicht mehr mit einem i-Pad irgendwo in einer Cafeteria sitzen darf, dann zeigt er uns den Vogel. Das verstehen die nicht.

Wir selber führen ein Betrieb, der hier in der Region im Handwerk unterwegs ist. Auch bei uns findet eine Digitalisierung der Berufsbilder statt, die im Ergebnis dazu führt: Ich kann schlecht hingehen und den Jungs und Mädels sagen: Ihr könnt morgens kommen und gehen, wann ihr wollt. Das geht nicht; das muss bei uns schon einigermaßen synchron laufen, sonst bekommen wir in Berlin den Flughafen garantiert nie fertig.

(Zuruf: Kriegen wir sowieso nicht!)

– Kriegen wir vielleicht sowieso nicht, aber das sollte zumindest nicht auch noch an den Arbeitszeitgesetzen scheitern.

Wir müssen und wollen den Beschäftigten die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeiten ein Stück weit frei zu wählen. Das ist der eine Teil der Win-Situation, dass die Mitarbeiter in der Lage sind, anhand ihrer familiären oder privaten Situation ihre Arbeit so, wie sie es für nötig halten und wie sie erledigt werden kann, gestalten können.

Ich bin dankbar auf den Hinweis, der vorhin zur 11-Stunden-Pausenregelung kam. Die konterkariert das Ganze. Bei der Präsenzarbeitszeit kann der Betrieb hingehen und die Mitarbeiter nach Hause schicken, wenn die Arbeitszeit vorbei ist, oder im Schichtbetrieb sagen: Bis dann und dann bist du präsent, und ab dann und dann musst du wieder präsent sein; dazwischen liegen die elf Stunden.

Ich kann ihm aber nicht sagen: Geh nach Hause, wann du möchtest, gestalte den Nachmittag, wie du möchtest, kümmere dich um die Kinder, kümmere dich um die Familie, und erledige das, was noch zu erledigen ist, und was du von überall erledigen kannst, dann, wann du möchtest. – Das würde letzten Endes dazu führen, dass er im Grunde dann wiederkommt, wenn er geht.

Unsere Stellungnahme zielt gleichzeitig darauf ab – das war Ihre Frage, Herr Schmitz –, wie es mit dem Eingriff in die Personalpolitik aussieht. Tatsächlich ist es so: Bislang haben wir nur über den Arbeitsschutz und über das Arbeitszeitgesetz geredet. Wir reden aber auch über den Themenkomplex Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit etc. Das wirkt letztlich alles mit darauf ein.

Wenn ein Arbeitnehmer sagt: „Ich darf als Arbeitnehmer kommen und gehen, wie es mir gerade passt und wie es in meine Lebenssituation hineinpasst“, dann ist das nicht unbedingt immer deckungsgleich mit der betrieblichen Situation beim Arbeitgeber. Ich treibe es mal auf die Spitze: Momentan haben wir in der Branche relativ volle Auftragsbücher bei gleichzeitiger Personalknappheit. Wenn jetzt noch jemand auf die Idee kommt und sagt: „Ich komme aber nur vormittags“, dann haben wir ein Realisierungsproblem. Wenn irgendwann der Wind mal wieder von vorne bläst, der Kollege aber sagt: „Jetzt komme ich auch wieder nachmittags“, dann haben wir ein doppeltes Problem.

Wenn wir also über Flexibilisierungen reden – das ist Teil des Antrags der SPD-Fraktion –, dann muss das immer in einem Ausgleich mit den betrieblichen Interessen geschehen. Hier schlägt gerade kein Pendel von links nach rechts oder umgekehrt. Solche Maßnahmen müssen einfach ausgewogen sein; sie müssen also auch die Betriebsinteressen wahrnehmen.

Herr Mostofizadeh, Sie hatten mich nach der Gastronomie gefragt. In der Gastronomie gehöre ich nur zu den Gästen; deshalb kann ich dazu nur etwas aus der Sicht eines Dritten wiedergeben. Wenn man sich aber mit den Kollegen über die Probleme unterhält, die sie im Zusammenhang mit dem Arbeitszeitgesetz haben, dann sind wir wieder bei dem Aspekt der Harmonisierung mit der europäischen Richtlinie. Die Beschäftigten dort tun sich leichter, gelegentlich einen 11-, 12- oder 13-Stunden-Tag zu arbeiten, dafür aber längere Zeit frei.

Ich weiß nicht, wann Sie das letzte Mal auf einer Hochzeit waren. Wenn Ihnen die Mitarbeiter bei der Hochzeit sagen: „Ich fange nicht erst um 1 Uhr nachts an zu arbeiten“, zugleich aber soll nicht schon um 3 Uhr die Party vorbei sein, dann hat der Gastronom, der das Ganze veranstaltet, schlicht und ergreifend ein Umsetzungsproblem.

Das sind Themen, die ich an dieser Stelle nicht weiter beleuchten kann. Das sind schlaglichtartig die Dinge, die man dabei berücksichtigen sollte. Beim Ausgleich der Interessen und beim Arbeitszeitgesetz geht es nie gegen den Arbeitnehmer.

Vorsitzende Heike Gebhard: Vielen Dank an die Sachverständigen. – Jetzt liegen noch einige Wortmeldungen aus dem Kreise der Abgeordneten vor. Sammeln wir also noch einmal die Fragen.

Florian Braun (CDU): Liebe Sachverständige, vielen Dank für die Antworten in dieser ersten Runde. In manchen Beschäftigungsfeldern wird – das hat sich auch in der ersten Antwortrunde herauskristallisiert – das Arbeitszeitgesetz nicht nur von Arbeitgebern, sondern auch von Arbeitnehmern aktiv umgangen, um Flexibilität durch neue Zeitfenster und durch Digitalisierung zu nutzen, vielleicht nicht immer mit Arbeitszeiterweiterung, sondern vor allem mit Arbeitszeitflexibilität.

Ist es aus Ihrer Sicht vorstellbar, dass weniger Dokumentation weniger Aufwand nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für den Arbeitnehmer bedeutet? Ist es vorstellbar, dass das dann auch vom Arbeitnehmer gewünscht ist, da er sich lieber an Zielvorgaben abarbeitet, anstatt an klaren Zeitvorgaben, und dafür letztlich sogar weniger Zeit benötigt, als es vielleicht die reine Präsenz notwendig wäre?

So viel allgemein vorweg.

Eine Frage richtet sich direkt an Herrn Zülow. Gibt es aus Ihrer Praxis, auch aus der Praxis Ihrer Mitgliedsunternehmen konkrete Beispiele, die Sie uns mit auf den Weg geben können, wie schon heute Flexibilität durch Digitalisierung in den Unternehmen gelebt wird?

Eine letzte Frage richtet sich an Herrn Dr. Klös vom Institut der deutschen Wirtschaft. Sie sagen, dass sich das Schutzbedürfnis und die Flexibilität nicht ausschließen. Können Sie vor diesem Hintergrund konkret ausführen, wie eine Neuregelung im Arbeitszeitgesetz aussehen müsste, um das hinzubekommen?

Vielen Dank.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Sie haben den Fall vorhin ziemlich gut geschildert, Herr Zülow: Sie haben volle Auftragsbücher, und dann kommen irgendwelche Mitarbeiter auf die Idee, ihre Mutter pflegen zu wollen – das ist jetzt mal meine Interpretation – und nur noch vormittags zur Arbeit kommen zu wollen. Ich habe jetzt einfach nur den Grund genannt, warum jemand auf diese Idee kommen könnte.

Wir wünschen der Wirtschaft nicht nur volle Auftragsbücher, sondern sehr viel Arbeit. Sie können versichert sein: Die Konstellationen, die Sie vorhin vorgetragen haben, haben wir, die wir alle Arbeitgeber sind, vor Ort ebenfalls zu regeln. Wir haben meist nur wenige Beschäftigte und müssen solche Fragen auch regeln.

Deswegen möchte ich wissen: Wie stellen Sie sich ganz konkret den Aushandlungsprozess vor? Wir sprechen jetzt über gesetzliche Regelungen, die einen breiten Regelungsmechanismus auslösen. Sollte die Flexibilität bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen? Welche Rückkehr Optionen stellen Sie sich vor?

Kommen wir noch mal auf den Fall mit der Gastronomie zurück. Da stellt sich die Frage: Wer zahlt am Ende die Zeche? Gesetzgeberisch könnte man auch fordern, dass Sie so viel vorhalten, dass eine solche Hochzeit im Budget enthalten ist. Darüber reden wir ja. Wir reden bei der Flexibilisierung immer über die Frage, wer am Ende das höhere Risiko trägt: entweder der Arbeitnehmer, weil er mehr arbeiten muss für weniger Geld, oder der Arbeitgeber, weil er möglicherweise Reserven vorhalten muss. Wenn Sie das anders sehen, können Sie das gerne schildern.

Ein weiterer Punkt ist in mehreren Stellungnahmen aufgetaucht, sowohl von IAT als auch von IAB; er war nur noch nicht in der Diskussion. Es geht um den Aspekt der Gesunderhaltung der Menschen. Die Gesetze werden – zumindest habe ich das mal so gelernt – nicht gemacht, um irgendwelche Felder abzustecken. Hier geht es um die Gesunderhaltung der Menschen. Das darf nicht einseitig auslegbar sein, auch nicht von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Hat jemand von Ihnen Erkenntnisse, hier zu etwas zu schildern, was den Pflegebereich anbelangt, weil die öffentliche Hand sonst ja auch die Kosten tragen müsste, wenn Krankheitskosten auftreten würden?

So weit meine Fragen.

Vorsitzende Heike Gebhard: Die letzte Frage richtete sich an Frau Evans?

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Die anderen Sachverständigen können diese Frage gerne auch beantworten. Schriftlich geäußert haben sich dazu nach meiner Erinnerung Herr Hermund und Frau Evans sowie Frau Schildmann.

Christina Kampmann (SPD): Herr Zülow und Herr Weiss, Sie haben sich vorhin im Kontext der von Ihnen beschriebenen Probleme des Arbeitszeitgesetzes sehr stark auf das Thema „mobiles Arbeiten“ fokussiert. Das hat mich, ehrlich gesagt, ein bisschen gewundert; denn immer wenn ich mir Studien dazu angeschaut habe, warum wir in Deutschland bei den Themen „Home Office“ und „mobiles Arbeiten“ im europäischen Vergleich sehr weit hinten liegen, dann wurden in erster Linie andere Hindernisse genannt.

Diese waren meist mit Aspekten wie „Unternehmenskultur“ oder „Präsenzpflicht statt Vertrauenskultur“ gekoppelt. Kann ich aufgrund Ihrer Ausführungen denn daraus schließen, dass, wenn wir das Arbeitszeitgesetz ändern würden, alle Unternehmen, in denen es möglich ist, Arbeitsplätze für mobiles Arbeiten zu schaffen, dies auch anbieten würden?

Schließlich habe ich noch eine Frage an Frau Schildmann: Wie müsste sich der Arbeitnehmer-, aber auch der Arbeitnehmerbegriff verändern, um den Herausforderungen, die mit der digitalen Transformation gerade in der Plattformökonomie einhergehen, gerecht zu werden? Sie haben von der Zone der Schutzlosigkeit gesprochen.

Da würde mich interessieren, welche politischen Antworten und welche gesetzlichen Antworten es im Arbeitsrecht bräuchte, um auch die Beschäftigten zum Beispiel in der Plattformökonomie zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu machen. Herr Weiss, Sie sind in ihrer Stellungnahme darauf eingegangen. Es geht ja nicht darum, die Beschäftigten daran zu hindern, entsprechende Aufgaben zu übernehmen; vielmehr geht es darum, dass sie auch in der veränderten Arbeitswelt Schutzpflichten haben.

Ich wüsste gerne ganz konkret von Frau Schildmann, was wir gesetzlich ändern müssten, damit das gewährleistet werden könnte.

Stefan Lenzen (FDP): Vielen Dank an die Sachverständigen für ihre bisherigen Antworten.

Ich möchte noch einmal auf die Ausführungen von Herrn Dr. Klös eingehen. Sie haben es kurz angerissen, und in Ihrer Stellungnahme ist ausgeführt, dass in Deutschland 15,7 % der Arbeitnehmer ihre Ruhezeit unterbrechen. Im europäischen Durchschnitt liegen wir bei 20,9 %. Meine Frage ist, ob es daran liegt, dass in anderen Ländern mehr Spielräume für Ausnahmeregelungen mit den Sozialpartnern bestehen.

Daran möchte ich die Frage einschließen, wie sich die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie in Europa unterschiedlich gestaltet. Das hatten Sie in Ihren Ausführungen kurz angerissen; aber vielleicht können Sie noch einmal näher darauf eingehen. – Vielen Dank.

Dr. Martin Vincentz (AfD): Auch von unserer Seite ein Dankeschön für die ersten Antworten. Ich habe noch eine Nachfrage zur ersten Runde, und zwar an Herrn

Biesenbach. Sie haben sich in der ersten Runde als Neurowissenschaftler, wenn ich es richtig verstanden habe, tätig wahrscheinlich auf dem Gebiet der Chronobiologie, zu erkennen gegeben.

Dahin gehend habe ich eine Frage. Ihnen sind wahrscheinlich die relativ populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen von Putilov et al. zur Chrono-Typisierung bekannt. Das hat vor einiger Zeit die Populärpresse erreicht. Wie würden Sie angesichts der dort verniedlicht genannten Lerchen- bzw. Eulen-Typen eine Lösung für das Arbeitszeitproblem suchen, fernab einer Liberalisierung des Arbeitszeitschutzgesetzes?

Iris Dworeck-Danielowski (AfD): Sehr geehrte Sachverständige! Meine erste Frage richtet sich an Herrn Zülow und Herrn Hermund. Die Frage geht in die Richtung, die vorhin Herr Braun schon angerissen hatte, und zwar zur Dokumentationspflicht von Überstunden. Ich möchte das noch einmal etwas konkreter benennen. Inwieweit sehen sich die Arbeitnehmer Ihrer Mitgliederbetriebe durch die Dokumentationspflichten zu Überstunden hinsichtlich ihrer Flexibilität, aber auch ihrer Selbstbestimmung betroffen?

Von Herrn Hermund möchte ich wissen: Wie bewerten Sie es, dass eine Dokumentationspflicht von Überstunden möglicherweise gleichzeitig dokumentiert, dass der Arbeitnehmer vielleicht länger zum Verrichten seiner Tätigkeit braucht, als vom Arbeitgeber vorgesehen ist? In dem Moment, wo er das alles dokumentieren muss, wird dem Arbeitgeber vielleicht eine gewisse Ineffizienz des Arbeitnehmers dokumentiert. Gegebenenfalls macht sich das auch in den Ausgangsrechnungen, die man den Kunden stellen muss, deutlich, und die Leistung wird für den Arbeitnehmer teurer.

Gerade mit Blick darauf, dass wir in den vergangenen Anhörungen immer auch über Themen wie Langzeitarbeitslosigkeit oder sozialer Arbeitsmarkt gesprochen haben, dass man vielleicht auch wieder mehr Leute beschäftigen möchte, die die Arbeit nicht in dem Zeitfenster liefern, wie man sich das vorstellt, könnte eine Dokumentation von Überstunden vielleicht auch nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitnehmer haben, weil es sich um eine Dokumentation der Zeit, die jemand zur Verrichtung einer Arbeit braucht, handelt.

Das widerspräche dann dem, wie man es vorher gemacht hat, nach dem Motto: Hauptsache, das Ergebnis stimmt, egal wann Du es schaffst. Welche Auswirkungen kann das auf das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern haben? Diese Frage richtet sich explizit an Herrn Hermund.

Vorsitzende Heike Gebhard: Damit kommen wir zur zweiten Antwortrunde. Diesmal gehen wir in umgekehrter Reihenfolge vor. Herr Zülow, bitte fangen Sie an.

David Zülow (Familienunternehmer Nordrhein-Westfalen): Und ich hatte gehofft, das wird ein gemütlicher Nachmittag! – Ich versuche mal, einigermaßen die Reihenfolge einzuhalten.

Herr Braun, Sie hatten nach konkreten Beispielen gefragt. Ja, der Eindruck ist tatsächlich richtig. Der Input „Ich möchte von zu Hause aus arbeiten“ kommt üblicherweise

vom Arbeitnehmer. Wir stellen die Flächen bereit, wir stellen die Geräte bereit, wir stellen im Grunde sämtliche Instrumente bereit, damit wir überhaupt in der Lage sind, die gesetzlichen Regelungen einzuhalten.

Ab dem Moment, wo der Arbeitnehmer sagt: „Ich wechsle jetzt die Räumlichkeit und arbeite von zu Hause aus“, müsste ich erstens technologisch Instrumente einführen, die immer in Richtung Drangsalierung gehen. Meist braucht man gar nicht lange zu warten, bis aus der Ecke der Arbeitnehmervertreter die Frage kommt, wie weit ich denn in die Privatsphäre des Arbeitnehmers noch eingreifen möchte.

Bei den Fragen, mit denen wir uns derzeit beschäftigen – Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitsplatzausgestaltung, digitale Arbeitsplatz usw. –, bekommen Sie eine Antwort nicht gut in einem Satz untergebracht, wenn Sie die gleichen Instrumente der Arbeitszeitkontrolle anwenden wollen, die Sie bei der Präsenzarbeit benutzen. Möglicherweise könnte noch an den elektronischen Stempel gedacht werden: Jetzt fange ich an, jetzt höre ich auf.

Ich erzähle bei Home Office immer den gleichen Witz. Sie sind bei Verwaltungsarbeiten für den Fall, dass Sie Home Office machen, meist in der Lage, in vier Stunden das Gleiche zu erledigen wie in der Firma in sechs bis acht Stunden. Gegen Mittag kommen dann die Kinder nach Hause, und dann werden andere Dinge wichtig. Das ist auch in Ordnung so. Sie bekommen ja trotzdem an dem Tag die acht Stunden bezahlt.

Umgekehrt scheint es momentan völlig problemlos zu funktionieren. Auch wir als Arbeitgeber sagen hier: Das ist kein Problem, mach es dann, wann du willst, mach es, wie du willst, mach es meinetwegen auch am Abend – der Klassiker –, wenn die Kinder schon im Bett sind und noch der Rest zu erledigen ist. Damit spielt man sich, ehrlich gesagt, im Vertrauen die Bälle zu.

Ich meine nach wie vor, dass gerade wir in den mittelständischen und familiengeführten Betrieben mehrheitlich ein so gutes Vertrauensverhältnis mit den Mitarbeitern untereinander haben, dass der Schuss mit der Mehrkontrolle im Zweifel nach hinten losgeht und im Zweifelsfalle dazu führen wird, dass wir sagen müssen: Ihr müsst jetzt wieder in die Firma kommen, weil ich das ansonsten nicht gewährleisten und bereitstellen kann. – Man schießt sich also ins eigene Bein.

Herr Mostofizadeh, Sie hatten die Frage gestellt nach der jetzigen Regelung und wer die Zeche zahlt in der Gastronomie. Wie gesagt, ich bin kein Gastronom. Am Ende zahlt die Zeche hoffentlich der Gast. Davon ist abhängig, wie viel zu tun ist. Das Personalproblem haben Sie in der Gastronomie genauso wie in allen anderen Sparten auch.

Ich hatte es vorhin bereits angesprochen: Sie finden mehr Mitarbeiter, die sagen: Ich möchte punktuell deutlich länger arbeiten, als es das Arbeitszeitgesetz derzeit vorsieht, und dafür im Anschluss einige Tage freihaben. – Das kennt man auch von den Wochenend- und Nachtarbeitszeiten im Schichtbetrieb. Da ist das schon entsprechend geregelt. Ich glaube nicht, dass Sie irgendwo jemanden finden, der bereit ist, erst um 23:30 Uhr seine Arbeit aufzunehmen, und schon gar nicht für das, was in der Gastronomie üblicherweise an Lohn gezahlt wird. Aber, wie gesagt, da bin ich nicht vom Fach.

Dann kamen Sie noch auf die berühmte Mutter zu sprechen, die gepflegt werden soll, womit der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit verbunden wäre. Das gibt es schon jetzt. Das ist der Komplex der sachgrundlosen Wechselmöglichkeiten von Teilzeit in Vollzeit und wieder umgekehrt. Derzeit kennen wir Elternzeit, Pflegezeit für Angehörige usw. Das gibt es bereits. Da brauchen wir nichts anzufassen. Das sind Arbeitszeitmodelle, die so gewählt worden sind, weil in beide Richtungen eingezahlt wird.

Insofern gäbe es an dieser Stelle keine Neuerung, außer dem Vorschlag, der jetzt reingespült kommt, das Ganze auch noch anlasslos. Ich mache ein großes Fragezeichen dahinter, was das soll.

Frau Kampmann, Sie haben die Frage gestellt: Mobiles Arbeiten, wo ist das Problem? – Das Problem besteht tatsächlich in der Breite, dass nämlich nicht jedes Unternehmen die Technologien anbieten kann, um mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Viele sind gerade dabei, und viele entdecken jetzt erst die Digitalisierung. Ehrlicherweise ist das für denjenigen, der es noch nicht hat, oder der noch nicht so weit ist, ein Wettbewerbsnachteil im Hinblick auf Mitarbeiter. Für denjenigen, der schon jetzt dazu in der Lage ist, ist das ein Wettbewerbsvorteil.

Jetzt kommen wir zurück zur Frage von Herrn Braun: Änderungsmöglichkeiten zur mobilen Arbeit und der Kontrolle. Der Dreh- und Angelpunkt wird sein: Wie tief möchte ich in die Privatsphäre meines Mitarbeiters eingreifen, um zu kontrollieren, was er denn macht, wenn er nicht unter meiner Beobachtung steht? Das ist das Spannungsfeld zwischen gesetzlicher Überwachung, dem Stöbern nach dem einzelnen Mitarbeiter. Demgegenüber steht das Vertrauen, das ich in den Mitarbeiter brauche.

Die meisten Unternehmer zählen am Ende des Tages für beide Seiten die Ergebnisse, genauso wie auch der Mitarbeiter für sich das Ergebnis zählt. Ich habe bislang nicht den Eindruck gewonnen, dass bei den Arbeitszeit nennenswert betuppt wird oder Überstunden im Zweifel nicht bezahlt werden. Das kenne ich ganz ehrlich nicht, und das ist auch praktisch nicht möglich.

Das beantwortet auch die Frage aus der AfD-Fraktion nach der Dokumentationspflicht von Überstunden. Wir dokumentieren jetzt schon, was das Zeug hält. Ich bin froh, dass jetzt die Digitalisierung kommt, sonst würden, wenn in ein paar Jahrhunderten die Archäologen zu uns kommen, diese nicht glauben, dass da Elektrobetrieb gestanden hat, sondern sie gehen von einer Papierfabrik aus. Alleine, was wir schon an Arbeitszeiten aufschreiben und Nachhalten müssen!

Praktischerweise wird gerade bei uns im Handwerk noch viel selbst aufgeschrieben, und da werden noch viel Arbeitskarten selbst erstellt. Wir sind alle Handwerker geworden, und nicht Schriftsteller! Das Problem besteht meist nicht darin, dass Sie als Betrieb hinter dem Mitarbeiter her sind, damit dieser seine Arbeitszeiten korrekt dokumentiert, sondern es geht eher darum, dass wir sagen müssen: Wenn du dein Geld ausbezahlt haben möchtest, dann brauchen wir erst mal etwas Schriftliches. – Früher hätten wir das unbürokratisch geregelt, aber jetzt heißt es gleich wieder: Schwarzarbeit. Also, mehr Dokumentation brauchen wir nun wirklich nicht!

Hans Michael Weiss (unternehmer nrw): Ich mache es kurz. Auf die Frage von Herrn Braun: Ja. Und auch auf Ihre Frage: Ja. In beiden Fällen geht es darum, dass ein Weniger an Aufzeichnen auch den Beschäftigten helfen wird. Eines ist klar: Der Arbeitgeber entledigt sich heute seiner Last der Aufzeichnungspflicht dadurch, dass er gerade bei mobilem Arbeiten diese Pflicht dem Arbeitnehmer überträgt und ihm sagt: Du musst jetzt die Dokumentationspflicht für mich übernehmen. – Damit ist der Arbeitnehmer im Obligo.

Frau Kampmann, Sie haben die Frage gestellt, ob die Arbeitgeberseite sich anders zu dem Thema „mobiles Arbeiten“ stellen würde. Sie haben völlig zu Recht darauf hingewiesen, dass es im Betrieb eine Unternehmenskultur und auch eine Vertrauenskultur gibt. Wir sind der Meinung, dass wir nicht alles einordnen können. Wir haben vielmehr für Spielräume zu sorgen; das ist der entscheidende Punkt.

Vielleicht werden Sie gesehen haben, dass wir bei der M+E-Industrie einen Tarifvertrag – MobA abgekürzt – für mobiles Arbeiten ausgehandelt haben, der die beidseitige Freiwilligkeit garantiert, sowohl für den Beschäftigten wie auch für den Arbeitgeber. Dieser Tarifvertrag enthält zwei wesentliche Aspekte.

Erstens können keine Zuschläge mehr verlangt werden, wenn ein Mitarbeiter abends oder nachts arbeitet. Das ist der eine Aspekt: Gewillkürte, selbstverantwortete Lage der Arbeitszeit kann nicht zu Zuschlägen führen.

Der zweite Punkt ist vorhin schon mal angesprochen worden: Die Ruhezeit ist verkürzt worden von elf Stunden auf neun Stunden, und zwar in einer gewagten Auslegung des Arbeitszeitgesetzes, da die Art der Arbeit das entsprechend verlangen würde.

Man sieht schon die Regelungsnotwendigkeiten. Das haben aber nicht die Arbeitgeberverbände allein so gemacht, sondern das ist ein Tarifvertrag, der mit der großen Gewerkschaft IG Metall abgeschlossen worden ist.

Zu mobilem Arbeiten gehört häufig auch die Vertrauensarbeitszeit, wenn die Aufzeichnungspflicht nicht da wären. Es geht darum, dass der Arbeitnehmer dem Beschäftigten insoweit vertraut, dass er seinen Job macht und sagt: Ich verzichte auf jegliche Kontrolle, wann, wo, wie.

Ich erinnere noch einmal kurz daran: Das deutsche Arbeitsrecht – und zwar nicht im Arbeitszeitgesetz geregelt, sondern im Bürgerlichen Gesetzbuch, auch ein altes Gesetz, und zwar von 1900 – gibt dem Arbeitgeber das Recht, Ort, Art und Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, wenn das nicht durch Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wie häufig bei der Teilzeit üblich, konkretisiert worden ist. Denn keine Arbeitgeber sagen: Diese Schicht, aber diese nicht.

Ein Teil der Flexibilität – und das müssen Sie bitte verstehen, und das wollen wir auch so beibehalten – besteht in der Möglichkeit, die Arbeitnehmer einzusetzen, wenn der Bedarf dafür vorhanden ist. In der gesamten Tarifrunde ging es immer um die Frage, die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Bedarfe der Unternehmen zum Wohle beider über Kreuz zu bringen.

Vorhin ist es im Eingangsstatement von Herrn Neumann gesagt worden: Wir sind Exportweltmeister, obwohl wir die höchsten Löhne haben. Warum denn? – Weil wir die Möglichkeit haben, mit dem knappen Gut, dem teuren Gut der Arbeitszeit so umzugehen, dass sie höchst produktiv ist. Und da müssen die Spielregeln so gut wie möglich anpassbar sein.

An eines möchte ich zum Schluss noch erinnern: Das ist der höchste Bereich der Mitbestimmung. Es gibt in Deutschland kein Mitbestimmungsrecht, das stärker ausgeformt ist als das in der Arbeitszeitlage. Wir haben also heute schon ein hohes betriebliches Controlling. Jedenfalls da, wo es Betriebsräte gibt, funktioniert nichts gegen den Willen der Betriebsräte.

Ich wünsche allen ein bisschen mehr Mut. Mehr Selbstverantwortung für die Beschäftigten zu akzeptieren und weniger Kontrolle wären sicherlich gut, jedenfalls dann, wenn es um bestimmte Personengruppen geht, denen wir zutrauen, dass sie ihre Arbeit selbst am besten organisieren können.

Christina Schildmann (Hans-Böckler-Stiftung): Ich wollte eigentlich zunächst mit dem Hinweis von Frau Kampmann zum Arbeitnehmerbegriff anfangen. Jetzt fühle ich mich aber doch herausgefordert, noch etwas zum Thema „mobiles Arbeiten“ zu ergänzen. Der Tarifvertrag „MobA“ ist hochinteressant. Das ist ein kleiner Experimentierfeld, und das zeigt, wie viel möglich ist im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes.

Einem Punkt von Herrn Zülow möchte ich widersprechen. Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen mobilem Arbeiten und unbezahlten Überstunden. Eine schleichende Ausweitung von Arbeitszeiten kennen wir hier durchaus. Das ist auch logisch. Wenn sich Menschen abends noch einmal einen Schreibtisch setzen, um ihre Arbeit zu vollenden, dann kann das leicht geschehen.

Das hat natürlich auch mit der persönlichen Motivation der Menschen zu tun, ihre Arbeit fertigzustellen. Man brennt für sein Projekt, man möchte es schaffen. Zugleich muss man aber auch über die Zielvorgaben diskutieren, und ob die Personaldecke eigentlich ausreichend ist, wenn solche Überstunden gemacht werden.

In der Kommission „Arbeit der Zukunft“, die ich betreue, hat man das unter dem Aspekt der „motivierten Selbstgefährdung“ diskutiert. Menschen wollen gerne mehr arbeiten, weil sie ihr Projekt beenden wollen, zugleich besagt das Wort „Gefährdung“, dass der gesundheitliche Aspekt eine Rolle spielt.

Zum Arbeitnehmerbegriff. Das ist ein spannendes und großes Thema. Die Frage, welche gesetzlichen Vorschläge wir machen können, kann ich nur vorsichtig beantworten, weil wir gerade noch eine Arbeitsgruppe, eine Taskforce „neuer Arbeitnehmerbegriff“ haben, die sich dieser Frage widmet.

Ich möchte aber betonen, dass die Frage ausgesprochen wichtig ist, ob unsere Arbeitsgesetz noch das abbildet, was auf dem digitalisierten Arbeitsmarkt stattfindet. Das ist die Frage, die unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet wird.

Wir haben – das hatte ich vorhin schon erwähnt – in der Zone zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also den klassischen Polen des Arbeitsrechts, eine zwar nicht gigantisch wachsende, aber doch wachsende Gruppe, der sich nicht mehr klar zuordnen lassen kann.

In diesem Zusammenhang kann man verschiedene Dinge tun diskutieren. Zum einen kann man schauen, ob man den Schutzbereich des Arbeitsrechts erweitert, indem man den Begriff noch einmal neu konzipiert. Die Überlegung, die in der Taskforce diskutiert wird, geht dahin, den Arbeitnehmerbegriff zu entpersönlichen, also nicht die persönliche Abhängigkeit zum Thema zu machen, sondern die sachliche und wirtschaftliche.

Damit hätte man diejenigen, die auf den digitalen Plattformen arbeiten, und den Teil davon – es sind ja nicht alle, die falsch einkopierte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind – hätte man damit erfasst. Damit wäre schon ein bisschen etwas gewonnen. Damit erfasst man jedoch auf keinen Fall alle. Im Bereich der digitalen Plattform gibt es ganz klar Menschen, die keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind, die aber zugleich keine klassischen Selbstständigen sind.

An dieser Stelle wird es kompliziert. Man kann zum einen darüber nachdenken, ob man die Kategorie der arbeitnehmerähnlichen Personen ausweitet, die arbeitnehmerähnliche Schutzstandards genießen, zum Beispiel Urlaubsansprüche oder Pflegezeit Ansprüche, die auch kollektive Rechte haben, zum Beispiel Tarifverträge abschließen können. Aber auch das reichte nur bis zu einem bestimmten Grad.

Es gibt noch eine Gruppe, die auch darunter nicht zählt. Das sind diejenigen, die solo-selbstständig sind, die aber dennoch eines Schutzes bedürfen. Hier muss man zu sehen, ob man portable Rechte ermöglicht, wie man diese Gruppe noch besser in die Sozialversicherungssysteme integriert. Das ist ein großes Thema, über das man dringend diskutieren sollte.

Wir diskutieren in diesem Zusammenhang auch die Ausweitung des Betriebsbegriffs. Der Betrieb löst sich zwar nicht auf als Organisationsform von Arbeit, er wird aber an den Rändern porös. Das Abwandern in die Selbstständigkeit oder auf digitale Plattformen oder in Werkverträge sehen wir. Möglicherweise kann man auch durch die Ausweitung des Betriebsbegriffs Abhilfe schaffen. Das ist besonders für die Mitbestimmung relevant; denn die Rechte von Betriebsräten enden bislang dort, wo der Betrieb endet, und zwar der räumliche, örtliche Betrieb. Sie haben überhaupt keine Möglichkeit mehr, die Rechte derjenigen zu vertreten, die jenseits davon arbeiten, auch wenn diese für das Unternehmen arbeiten.

Auch diese Frage diskutieren wir gerade. Wir bleiben dran und hoffen, dass wir demnächst einen Vorschlag jetzt vorlegen können.

Dr. Hans-Peter Klös (Institut der deutschen Wirtschaft): Ich würde gerne auf die zusammengefassten Fragen von Herrn Braun und Herrn Lenzen antworten. Einleitend noch einmal der Hinweis, den ich auch im Thesenpapier formuliert hatte: Im Moment

gehen wir davon aus, dass wir gesamtwirtschaftlich aggregiert mehr Arbeitszeitverlängerungs- als -verkürzungswünsche haben. Das ist ein wichtiger Punkt, und den muss man sehen.

Die Alternative zum länger Arbeiten ist das produktive Arbeiten. Die Frage ist in der Tat zentral, in welcher Weise wir mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten einen weiteren Beitrag zur Erhöhung der Stundenproduktivität leisten können. Für einen Volkswirt ist natürlich die Frage interessant: Wie setzt sich unser gesamtwirtschaftlicher Prozess, wie wir das Bruttosozialprodukt erstellen, zusammen?

Als Parameter haben wir zum einen die Zahl der Menschen, die erwerbstätig sind, die Zahl der Stunden, in der die Menschen erwerbstätig sind, und die Produktivität, die sie pro Stunde leisten können. Daher ist die Arbeitszeitfrage von zentraler Bedeutung. Deswegen ist auch Ihre Nachfrage nach der möglichen, behutsamen Weiterentwicklung des Arbeitszeitgesetzes oder der Arbeitszeitordnung schon von einiger Bedeutung. Da wollte ich die Antwort nicht auslassen.

Sie fragte nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Diese Richtlinie sieht in Art. 3 vor, dass die Mitgliedsstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 24 Stunden eine Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden möglich ist. Davon kann nach § 18 abgewichen werden. Danach kann diese Regel sozusagen suspendiert werden.

Auch das deutsche Arbeitszeitgesetz enthält in § 7 den Hinweis: In einem Tarifvertrag kann zugelassen werden, wenn Abweichungen von § 5 die Ruhezeit bis um zwei Stunden zu kürzen ist – Herr Weiss, Sie haben es vorhin erwähnt –, unter innovativer Interpretation dieses Spielraums, was namentlich die Qualität der Art der Arbeit anbelangt. Hier ist die Antwort: Wenn die Art der Arbeit so interpretiert werden kann – ich glaube, so ist es im Tarifvertrag auch geschehen –, dass die Frage des Grades der Einwirkung des Beschäftigten auf die Arbeitszeit gegeben ist, dann kann definiert werden, dass die Art der Arbeit so gestaltet ist, dass dort abgewichen werden kann. Das ist doch eine sehr pragmatische Lösung, die einer näheren Betrachtung durch den Gesetzgeber wert ist.

Die Höchstarbeitszeit: Es ist evident, dass ein Übergang von der Tagesarbeitsplatz zur Wochenarbeitszeit kommen muss. Die 48 Stunden bleiben doch als Deckel bestehen. Da ist nicht von Mehrarbeit die Rede, sondern von einer anderen Verteilung über einen Wochenzyklus. Das ist doch das, was zumindest sehr viele von uns genauso machen dürften: mal mehr, mal weniger über den Tag, aber in der Woche zu flexibilisieren. Es kann noch nicht denkunmöglich sein, über so etwas nachzudenken. Es geht um das Ziel, das Recht der Arbeitszeitflexibilisierung an die Lebenswirklichkeit anzupassen. – Vielen Dank.

Michael Hermund (DGB): Ich höre sehr interessiert zu, weil ich selber als Experte hier sitze und weil ich auch andere Meinungen höre. Ich glaube, es geht ein bisschen durcheinander, was die Fragen, aber auch die Antworten anbelangt.

Es handelt sich um ein Schutzgesetz. Schutzgesetze werden in der Regel nicht gemacht für die Stärksten im Wettbewerb, sondern eher für die Schwächsten. Wenn wir

über eine, sage ich mal, vorbildliche Branche wie die Metall- und Elektroindustrie reden, mit hoher Tarifbindung, und das vergleichen mit dem Gesetz, das die Mindestbedingungen festlegt, dann passt das natürlich nicht. Die IG Metall und die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie haben zu Recht für ihre Branche Regelungen getroffen, nämlich Kollektivregelungen.

Wenn es uns in allen Branchen gelingen würde, und die Arbeitgeberverbände sich dafür einsetzen, dass auch in der Altenpflege, auch im Transport und Logistikbereich, auch in der Fleischindustrie usw. usw. solche Regelungen getroffen würden, wäre ich gerne bereit, mit den entsprechenden Gewerkschaften hierhinzukommen, um direkt die Tarifverträge zu unterschreiben. Dann hätten wir das, was eigentlich mit den Gesetzen verlangt ist, nämlich dass Sie Mindestbedingungen festlegen, die natürlich zugunsten dieser Branche verbessert werden können, überall erreicht.

Das scheint mir aber noch nicht der Fall zu sein. Wenn Sie Zeitung lesen, werden Sie feststellen, dass es durchaus Bereiche gibt, die hier einen Regelungsbedarf haben. Jetzt kann man natürlich sagen: In bestimmten Branchen hält man sich nicht so richtig daran; deshalb senken wir die Standards ab, dann haben wir wieder mehr, die unter den gesetzlichen Rahmen passen. Ich halte das für verkehrt. Wir sollten auch gegenüber der EU als produktivstes Land ihr nach vorne gehen und produktiv denken.

Die physischen und psychischen Belastungen sind in den letzten Jahren gestiegen. Ich will da gar nicht auf Details eingehen. Das ist in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Die Zahl der Frühverrentungen ist ebenfalls gestiegen, ebenfalls sehr unterschiedlich in den einzelnen Branchen. Das Rentenalter jedoch ist einheitlich raufgesetzt worden nach Alter.

Man könnte jetzt sagen: Gut, dann soll sich der Jugendliche mit 16 direkt eine Branche aussuchen, wo man nicht so schnell frühverrentet wird, dann ist zumindest die individuelle Lösung gewährleistet, dass er bis zum Rentenalter durchhält. Ich halte das aber auch für einen falschen Ansatz, weil auch die anderen Branchen zu Recht existieren. Wir müssen in diesen Bereichen dafür sorgen, dass die Menschen, die in Branchen bearbeiten, die besonders belastet sind, auch in der Lage sind, bis zur Rente arbeiten zu können. Das ist Aufgabe von Schutzgesetzen, so auch dieses Arbeitszeitgesetzes.

Ein weiterer Punkt. Wir reden aus meiner Sicht sehr viel über den Ist-Zustand. In dem Antrag wurde über die Zukunft nachgedacht. Was brauchen wir für ein Arbeitszeitgesetz in den nächsten Jahren oder Jahrzehnten? „Jahrzehnte“ würde ich vielleicht sogar noch ausschließen, denn wer so weit nach vorne denkt, läuft meist in die Irre. Was brauchen wir aber vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Digitalisierung in einem modernen Arbeitszeitgesetz?

Das war die Motivation, warum wir heute hier sitzen. Ich bin fest davon überzeugt – da dürften wir uns eigentlich einig sein –, dass es auf dem Arbeitsmarkt zunehmend einen Arbeitnehmermarkt geben wird. Über Jahrzehnte war es so, dass durch hohe Arbeitslosigkeit die Arbeitgeber es relativ einfach hatten, neue Fachkräfte zu gewinnen. Es wird zukünftig so sein, dass die Arbeitslosigkeit sinkt – wir sehen es aktuell schon –,

dass die Qualifikation der Beschäftigten steigen wird und dass wir einen Wettbewerb der Unternehmen haben werden, wer die besten Arbeitsbedingungen bietet.

So müsste es nach der marktwirtschaftlichen Theorie funktionieren. Darauf kann man nun reagieren, indem man sagt: Jetzt senken wir die Standards ab und verändern die Arbeitszeit. – Das wird kurzfristig dem einen oder anderen Arbeitgeber helfen, seine Fachkräfte besser und produktiver nutzen zu können, indem er beispielsweise zehn Stunden arbeiten lässt, oder indem er 48 Stunden arbeiten lässt.

Wir würden aber der Digitalisierung nicht gerecht, wenn wir die anderen Punkte, die ich nicht im Detail schildern will, nicht mit berücksichtigen würden, dass wir nämlich auch sehen müssen, dass sich die Arbeit als solche verändert. Wir werden mehr Home Office bekommen, wir werden eine andere Art von Arbeit bekommen: weniger körperliche Arbeit, mehr höher qualifizierte Arbeit usw., und das vor dem Hintergrund, dass wir weniger Arbeitnehmer haben werden.

Deshalb rate ich dringend dazu, dieses Thema auch für die nächsten Jahre fortzuschreiben und darüber nachzudenken, was es bedeutet, auch den schwächeren Branchen, was die Tarifbindung angeht, zu helfen, indem man eine untere Ebene einzieht, um auch zukünftig attraktiv zu sein, sodass Beschäftigte rekrutiert werden können. In einigen Branchen wird demnächst nicht mehr derjenige den Vorteil haben als Arbeitgeber, der die schlechtesten Arbeitsbedingungen hat und die niedrigsten Löhne zahlt. Er wird zukünftig eventuell gar keine Beschäftigten mehr bekommen.

Insofern sollten wir anders mit dem Thema umgehen. Ich halte vor dem Hintergrund von Vereinbarkeiten – darüber haben wir in der ersten Fragerunde gesprochen – auch die übrigen Arbeitsbedingungen für durchaus überlegenswert für Arbeitgeber, dass sie sich also einer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, von Beruf und Kindererziehung usw. mehr widmen, und zwar aus freien Stücken, weil sie angewiesen sein werden darauf, dass sie die vorhandenen Beschäftigten halten und eventuell sogar neue gewinnen.

Wir reden sehr defensiv über bestimmte Themen, sollten aber stärker offensiv diskutieren, wie der Arbeitsmarkt in fünf oder zehn Jahren aussieht, und was da geschehen muss. Deshalb halte ich die Punkte, die in dem Antrag formuliert sind, für sinnvoll und wichtig. Wir müssen aber die weißen Flecken noch bereinigen und da tätig werden, wo zukünftig neue Arbeitsformen entstehen werden, die wir auch unter den Schutzsystem bringen müssen. – Danke.

Vorsitzende Heike Gebhard: Es gab noch Fragen an Frau Evans und an Herrn Biesenbach. Ich darf Sie in Anbetracht der Zeit bitten, sich kurz zu fassen. Danke schön.

Michaela Evans (Institut Arbeit und Technik): Ich mache es kurz. Ich möchte gerne noch einmal das Stichwort „Gesundheit“ aufgreifen und das in Verbindung bringen mit dem Stichwort „interessierte Selbstgefährdung“. Wir wissen, dass Beschäftigte gerade in den sozialen Berufen heute sehr viel von dem kompensieren, was an organisatorischen Defiziten vorhanden ist, ein Finanzierungsdefizite usw.

Das führt auch dazu, dass unter den bestehenden Regelungen Pausen im Regelbetrieb zum Teil nicht genommen werden können, dass es immer wieder ein Holen aus dem Frei ist, also keine verlässliche Arbeitszeit. Die Erwerbsminderungsrente in der Pflege wird heute im Durchschnitt mit, ich glaube, 56 Jahren deutlich früher als bei allen anderen Berufen eingereicht. Wir wissen auch, dass die Erwerbsminderungsrente bereits zehn oder zwölf Jahr früher bereits durch unfreiwillige Teilzeit eingeleitet wird, also Teilzeitarbeit, die eigentlich gar nicht notwendig wäre, wenn die Rahmenbedingungen besser wären für verlässliche Arbeitszeitorganisationen.

Man kann auch umgekehrt argumentieren: Wir hätten ein Arbeitskräftepotenzial. Jede vierte Beschäftigte in dem Bereich würde tatsächlich gerne mehr Stunden arbeiten. Häufig ist das aber aus Sicht von Arbeitgebern, aus arbeitsorganisatorischen Gründen nur schwerlich möglich. Da muss man noch einmal in die Tiefe gehen und prüfen, welche Gründe es da gibt.

Der Arbeitsschutz ist ein ganz wichtiges Thema. Es ist notwendig, sowohl physische als auch psychische Belastungen zu erfassen. Allerdings wissen wir auch, dass das in den seltensten Fällen gerade im Gesundheit und Sozialwesen in konkrete arbeitsorganisatorische Maßnahmen mündet. Es bleibt zumeist bei Gesundheitskursen, bei freiwilligen Angeboten, es findet jedoch keine konsequente Übersetzungen Arbeitsorganisation statt. Wenn man hier an das Thema Arbeitszeit heran will, dann ist es sehr wichtig, an dieser Stelle nachzuschauen, inwiefern im Sinne arbeitsorganisatorischer Maßnahmen darauf reagiert wird.

Mein letzter Punkt. Mit Blick auf die Digitalisierung beobachten wir im Moment zwei Entwicklungen auf Seiten der Arbeitnehmer. Sie berichten zum einen über eine steigende Selbsteffizienz; sie nehmen sich also selber als effizienter im Arbeitsprozess wahr. Gleichwohl berichten sie über steigende Arbeitsbelastungen. Das muss man im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes künftig stärker in den Blick nehmen. – Vielen Dank.

Pascal Biesenbach (Klimaquartier Arrenberg): Ich nehme direkt Bezug auf die Frage von gerade eben. Sie schließt eigentlich nahtlos an. Wenn wir bei den Chrono-Typen sind, also bei einem der Merkmale, wie das Gehirn funktioniert, sind wir sehr schnell auch bei der Gesundheit und damit sofort beim Arbeitnehmerschutz.

Mit Blick auf diese Typen – Sie als approbierter Arzt und Internist werden wissen, dass es Zeiten gibt, in denen Sie leistungsfähig sind und solche, zu denen Sie weniger leistungsfähig sind. Im Gespräch mit Kollegen wird Ihnen vielleicht aufgefallen sein, dass es bei denen genau umgekehrt ist. Insofern glaube ich, dass uns aus den Neurowissenschaftler heraus eine Erkenntnis frei Haus kommt, nämlich zu wissen, dass die reine Festlegung von Arbeitszeit im Sinne von acht Stunden am Stück noch nicht heißt, dass das automatisch zur Gesunderhaltung beiträgt.

Für mich persönlich gesprochen: Wenn ich um 5 Uhr morgens irgendwo stehen muss, dann kann man mich für den Rest des Tages vergessen. Darf ich hingegen um 10 Uhr

anfangen, dann können Sie mich getrost auch bis 22 Uhr abends durcharbeiten lassen; da läuft die Sache. Da empfinde ich dann zwölf Stunden anders als vielleicht sechs Stunden zu einem anderen Zeitpunkt.

Das ist genau der Aspekt: Die subjektiv empfundene Belastung variiert. Darauf darf sich mit Blick auf einen lebenslangen Arbeitsplatzwechsel, also ein lebenslanges Lernen, mit Blick auf die Zukunft – das hatte Herr Hermund gerade gesagt: Wie definieren wir Arbeitsbelastung und Arbeitsschutz in die Zukunft hinein? – ein Arbeitszeitgesetz stärker beziehen.

Ich würde allerdings noch ein weiteren Bogen schlagen, nämlich zu Nassim Taleb, der das Buch „Der schwarze Schwan“ geschrieben hat oder aktuell „Antifragilität“. Darin kommt er auf eine Methode zurück – und ich glaube, damit schließt sich ein bisschen der Kreis –, nämlich die Maximum-Lift-Methode, sprich: einmal eine große Belastung, und danach die Ruhezeit. Das ist das, wie sich unser Organismus oder par excellence unser Gehirn am besten weiterentwickelt.

Damit ist nicht definiert, zu sagen: „Man macht eine tägliche Arbeitszeit“, sondern da sind wir an dem Punkt, dass ein Wochenarbeitszeitpensum dem viel besser Rechnung tragen kann. Wenn man gerade eine Belastungsphasen hat, wo man auch mal zwölf oder 14 Stunden mit entsprechenden Pausen durcharbeiten kann, danach aber einen kompletten Tag oder ein verlängertes Wochenende frei hat, dann ist das rein neurowissenschaftlich tatsächlich empfehlenswert.

Das heißt aber nicht, dass man damit die motivierte oder interessierte Selbstaussbeutung vorantreiben lassen darf; da muss man ein Schutzfenster einziehen. Frau Kampmann, das war Ihre Frage; das ist auch an den Ausführungen von Herrn Hermund gerade sehr deutlich geworden. Das Arbeitsfeld der Zukunft wird so aussehen, dass der Ort der Arbeit davon abhängig ist, wo sozusagen das jeweilige Gehirn setzt.

Alle jetzigen Untersuchungen zeigen klar: Die Routinetätigkeiten gehen runter; Flexibilität, Mobilität und Kreativität hingegen sind die Prozesse, auf die es ankommt. Kreativität kann man schlecht quantifizieren im Sinne von acht Stunden kreativ tätig sein.

Ich möchte auch noch Bezug nehmen auf Herrn Brauns Fragestellung mit Blick auf die Dokumentation. Sicherlich hat niemand von uns hier im Raum ernsthaft Spaß daran, sich den Tag mit Dokumentationen um die Ohren zu schlagen. Darin liegt meines Erachtens eine der größten Geschenke der Digitalisierung. Jeder von uns wird 24 Stunden rund um die Uhr dokumentiert.

Das kann man relativ leicht weiterdenken. Ich glaube, dass sehr viel Arbeit im Dokumentationsbereich in Zukunft von Digital Devices übernommen wird, ob wir das wollen oder nicht. Die Frage ist ja: Wie binden wir das – Herr Zülow hatte es auch angesprochen – denn so weit ein, dass trotzdem noch die Persönlichkeitsrechte gewahrt sind oder ich nicht in Konflikt mit der Datenschutzgrundverordnung, die zum 25. Mai dieses Jahres in Kraft tritt, gerate?

Das sind die Fragestellungen – da muss ich Herrn Hermund zustimmen –, mit denen man sich mit Blick auf die zukünftige Gestaltung in den nächsten Jahren vor einer sich

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (20.)

02.05.2018

Ausschuss für Digitalisierung und Innovation (11.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Sm

sehr stark verändernden Arbeitswelt bei gleichzeitiger Wahrung des Gesundheitszustands der Arbeitnehmer als langfristige Ressourcen, als Entwicklungsgrundlage der Entwicklung eines Landes, beschäftigen muss. Daran bemisst sich ein Stück weit die Qualität eines Arbeitszeitgesetzes. Vielen Dank.

Vorsitzende Heike Gebhard: Wir haben den Experten zu danken, die uns hier Rede und Antwort gestanden haben. Ich habe keine weiteren Wortmeldung vorliegen und wünsche den Experten eine gute Heimfahrt. Ihnen allen einen angenehmen Tag. Die Sitzung ist geschlossen.

gez. Heike Gebhard
Vorsitzende

Anlage

29.06.2018/29.06.2018

276

Anhörung von SachverständigenSitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des
Ausschusses für Digitalisierung und Innovation**"Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der
Arbeitswelt gestalten!"**

Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 17/1665

am Mittwoch, dem 2. Mai 2018
13.30 bis 15.30 Uhr, Raum E 3 D01**Tableau**

Eingeladene Sachverständige/ Institutionen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Regionaleinheit Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	Dr. Frank Bauer	17/570
Aufbruch am Arrenberg e. V., Wuppertal	Pascal Biesenbach	17/592
Institut Arbeit und Technik (IAT) Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“, Gelsenkirchen	Michaela Evans	17/595
Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	Michael Hermund	17/535
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Leiter Wissenschaft, Köln	Dr. Hans-Peter Klös	17/574
Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf	Christina Schildmann	17/594
Landesvereinigung der Unternehmensver- bände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw), Düsseldorf	Hans Michael Weiss	17/536
Familienunternehmer Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	David Zülow	17/554

ABSAGEN VON EINGELADENEN SACHVERSTÄNDIGEN / INSTITUTIONEN		
TRIVAGO Chief People Officer (CPO), Düsseldorf	Anna Drüing	----
IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	Knut Giesler	----
Universität zu Köln Humanwissenschaftliche Fakultät, Köln	Prof. Dr. Nadia Kutscher	----