

INTERVIEW HILMAR SCHNEIDER

„Die Grenzen verschwimmen“

Der Direktor des in Bonn ansässigen Institute of Labor Economics (IZA) spricht über die moderne Ausgestaltung des Arbeitsrechtes und das besonders schwierige Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit bei Geistesarbeitern

Wann beginnt Arbeit, wo endet sie? Das ist eine der drängenden Fragen in einer Zeit, in der es keinen festen Moment für den Beginn der Arbeit gibt und erst recht kein statisches Ende mehr. Zwar definiert § 2 ArbZG Arbeit über die Arbeitszeit: „Arbeitszeit (...) ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit.“ Hinzu kommt ein Arbeitsplatz, der durchaus auch am heimischen Küchentisch oder im Intercity liegen kann. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung verlagert sich die Erwerbseinkommenserzielung zunehmend weg von materieller hin zu geistiger Produktion. Das Nachdenken über ein Marketingkonzept beim Spaziergang, der Geistesblitz beim Zähneputzen oder die Diskussion um ein spezielles Thema mit Freunden wird so zur Frage: Ist das schon Arbeit? Wenn ja: Wird mir die honoriert? Und: Bin ich während dieser Arbeitszeit eigentlich versicherungstechnisch abgesichert?

Das Thema Arbeit lässt sich kaum noch mit Paragraphen bändigen – und daraus resultiert die Frage, wie es zurzeit ums Arbeitsrecht steht. GA-Autor Jörg Wild hat sich über den komplizierten Themenkomplex mit dem Direktor des Institute of Labor Economics (IZA) in Bonn Professor Dr. Hilmar Schneider unterhalten.

In einem Statement für den Bonner Netzwerkabend haben Sie im vorigen Jahr gesagt, dass die Arbeit zunehmend intellektualisiert wird, und sich dadurch das Arbeitsrecht ändern muss. Was meinen Sie genau?

Hilmar Schneider: Ein wachsender Teil der Jobs beinhaltet vorwiegend geistige Arbeit. Dazu brauchen wir unser Gehirn, und das schaltet bekanntlich niemals ab. Die besten Ideen für ein Marketing-Konzept oder einen Gebäudeentwurf kommen den Verantwortlichen nicht selten im Schlaf oder vielleicht während eines Spaziergangs. Geistige Arbeit lässt sich nicht in ein starres Zeitkorsett pressen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit ver-

schwimmen. Ein Arbeitsrecht, das Arbeit an festen Zeiten festmacht, geht in immer mehr Fällen an der Lebenswirklichkeit vorbei.

Wenn Menschen eigenständig arbeiten und noch dazu viel zu Hause – was ändert sich am Arbeitsrecht?

Schneider: Das Arbeitsrecht ändert nur der Gesetzgeber. Insofern müsste man die Frage wohl anders stellen.

Geistige Arbeit führt nicht nur zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, auch der Ort der Leistungserbringung verliert an Bedeutung. Das Arbeitszeitgesetz hängt aber noch an der Vorstellung fest, Arbeit ließe sich über die Anwesenheit an einem bestimmten Ort definieren. Wenn Menschen mehr und mehr von zu Hause arbeiten, funktioniert das dummerweise nicht mehr, denn die Menschen sind dann ja im Prinzip permanent zu Hause. Wie will man dann noch definieren, was davon Arbeitszeit und was Freizeit ist?

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Schneider: In der Praxis führt das zwangsläufig zu aberwitzigen Rechtsstreitigkeiten. Vor einiger Zeit ging ein Fall durch die Medien, bei dem das Bundessozialgericht zu entscheiden hatte, ob ein häuslicher Unfall, der einem Arbeitnehmer auf dem Weg vom Schlafzimmer zum Arbeitszimmer zustieß, als Arbeitsunfall zu werten sei. Der Arbeitnehmer wollte morgens von seinem Schlafzimmer ungewaschen direkt ins Arbeitszimmer zum Arbeiten. Dabei stürzte er auf der Wendeltreppe, die die beiden Räume verbindet und brach sich einen Brustwirbel. Das Bundessozialgericht entschied, dass dies im vorliegenden Fall als Arbeitsunfall zu betrachten sei, weil der zurückgelegte Weg in der Wohnung des Be-



Professor Dr. Hilmar Schneider ist Direktor des Institute of Labor Economics (IZA) in Bonn.

FOTO: INSTITUTE OF LABOR ECONOMICS (IZA)

schäftigten als „unmittelbar unternehmensdienlich“ zu betrachten sei. In diesem Fall hat das Gericht zwar zugunsten des Arbeitnehmers entschieden, aber ich kann mir nicht vorstellen, dass sich solche Fragen im Einzelfall stets zweifelnd klären lassen, wenn im Prinzip Aussage gegen Aussage steht. Abgesehen davon muss auch die Frage erlaubt sein, ob wir es uns wirklich leisten wollen, die Arbeitsgerichte mit solchen kaum zu klärenden Streitigkeiten lahmzulegen.

Wie hat sich das Arbeitsrecht durch Corona überhaupt verändert?

Schneider: Aus einer pandemischen Notlage heraus wurde zeitlich befristet der sogenannte „Homeoffice-Zwang“ verordnet. Das hat erstaunliche Lernprozesse ausgelöst, sowohl auf Seiten der Führungskräfte als auch auf der Seite der Mitarbeiter. Führungskräfte mussten lernen, dass der Laden auch laufen kann, wenn die Mitarbeiter nicht permanent unter Aufsicht stehen, und Mitarbeiter haben durch mehr Zeitsouveränität und den Wegfall von Leerzeiten durch Pendelei mehr

Lebensqualität gewonnen. Nun liebäugelt der Arbeitsminister mit einem Recht auf Homeoffice. Das dürfte de facto aber eher zu einer neuen Spielwiese für Betriebsräte mutieren.

Worauf müssen sich das Arbeitsrecht – oder die Arbeitnehmer – überhaupt noch einstellen?

Schneider: Eigentlich geht es – zumindest bei geistiger Arbeit – nicht um den Input in Form von Arbeitszeit, sondern um den jeweiligen Output. Der ist leider ungleich schwieriger zu messen als Anwesen-

einständig treffen. Wenn es also Regelungsbedarf gibt, dann vor allem dahingehend, Arbeitnehmer davor zu schützen, dass ihre Leistungserbringung zu Unrecht als mangelhaft beurteilt werden kann, ganz analog zu Selbständigen, deren Kunden auch nicht ohne Weiteres die Zahlung verweigern können, wenn sie mit der erbrachten Leistung zu Recht oder Unrecht unzufrieden sind.

Arbeitsrecht und Arbeitszeit hängen eng zusammen – wie funktioniert das noch, wenn Arbeitszeit zum Beispiel im Homeoffice zerfleddert?

Schneider: Der Gesetzgeber hat sich bislang darum herum gedrückt, eine zeitgemäße Definition von Arbeit zu liefern. In der Praxis sind Richter aber trotzdem gezwungen, in Zweifelsfällen zu urteilen. Daraus entwickelt sich Richterrecht, und das hat zu einer durchaus pragmatischen Lösung geführt. Im Kern läuft es darauf hinaus, Arbeitszeit als die Zeit zu betrachten, in der man der Weisungsgebundenheit durch einen Arbeitgeber unterliegt. Ein Arbeitgeber kann also beispielsweise Zeiten mit den Mitarbeitern vereinbaren, zu denen sie erreichbar sein müssen. Solange sich diese Zeiten im Rahmen der Höchstgrenzen bewegen, ist damit den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes Genüge getan. Ob jemand während dieser Zeiten arbeitet oder sich Film anschaut, interessiert dann niemanden mehr, solange am Ende die Leistung stimmt.

Wenn Arbeitszeit und Ort nicht mehr starr sind – wie klappt dann beispielsweise der Gesundheitsschutz – wenn ich mich also im Homeoffice während der Arbeitszeit verletze aber dafür keine Zeugen habe?

Schneider: Meines Erachtens lässt sich das nur lösen, indem die imaginäre Trennung zwischen Arbeit und Freizeit für geistige Tätigkeiten auch versicherungsrechtlich aufgehoben wird. Die Unfallversicherung eines Arbeitnehmers gilt dann eben rund um die Uhr und sieben Tage die Woche. Und um Arbeitnehmer vor Überlastungssituationen zu schützen, muss man sich über eine betriebliche Prophylaxe Gedanken machen, die frühzeitig zu erkennen hilft, wo sich Probleme aufbauen

um entsprechend tätig werden zu können.

Was sind die schwierigsten Knackpunkte, wenn Recht nicht aktuell mit der Entwicklung Schritt hält?

Schneider: Wenn Recht und Gesetz sich zu weit von der Lebenswirklichkeit entfernen, verliert die staatliche Ordnung ihre Autorität.

Sie fordern „eine Entrümpelung eines antiquierten Arbeitsrechtes, um so intellektuelle Kapazitäten freizusetzen“. Schränkt das Arbeitsrecht diese Kapazitäten ein?

Schneider: Wo kein Kläger, da kein Richter. In der Praxis scheren sich Geistesarbeiter wenig um Arbeitszeitregelungen. Schwierig wird es nur dann, wenn man dem durch starre Regelungen begegnen will. So hat beispielsweise der Betriebsrat von Porsche vor einiger Zeit gefordert, dass am Wochenende keine dienstlichen E-Mails versendet werden dürfen. Damit erreicht man das Gegenteil dessen, was erreicht werden soll. Statt einem Arbeitnehmer zu ermöglichen, einen wichtigen Gedanken zu einem betrieblichen Problem auf der Stelle loszuwerden, um sich danach befreit den persönlichen Bedürfnissen widmen zu können, zwingt man die Betroffenen, die Sache im Kopf mit sich herumzuschleppen, bis am Montagmorgen der Wecker klingelt.

Gibt es auch Arbeitnehmer-Gruppen, für die sich wenig ändert?

Schneider: Natürlich gibt es nach wie vor Arbeitsplätze, die traditionell funktionieren, das heißt wo die Leistungserbringung orts- und zeitgebunden erfolgt. Das gilt etwa im Handwerk, am Bau, oder im Supermarkt. Da braucht sich niemand philosophische Fragen darüber zu stellen, was eigentlich Arbeit ist.

HILMAR SCHNEIDER

Professor Dr. Hilmar Schneider ist seit 2016 Direktor des Institute of Labor Economics (IZA) in Bonn. Zuvor war er Direktor des Institute of Socio-Economic Research, Luxemburg. Professor Schneider war im Laufe seines Berufslebens mehrfach als Berater für die Bundesregierung tätig, u.a. seit 2007 als Mitglied der Deutschen Zensuskommission und von 2006 bis 2008 als Mitglied des Nationalen Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten. In den Jahren 2011 und 2012 war er als Hauptexperte für den Kanzlerdialog zur Zukunft Deutschlands tätig. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören neben der Arbeitsmarktpolitik Probleme der sozialen Sicherung, der Lohnpolitik und der Demografie.