

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	4
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA).....	5
Lena Hipp, PhD, Berlin.....	9
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH).....	15
Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf.....	23
Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.	29
ver.di Bundesverwaltung.....	35
BASF SE	40
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).....	43
DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.....	48
BDA - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	52
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	55

Mitteilung

Berlin, den 9. März 2017

**Die 108. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 20. März 2017, 13:00 bis ca. 14.05 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, E.200**

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 33 08
Fax: +49 30 - 227 3 63 32

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren

BT-Drucksache 18/8724

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 18/8241 Antrag

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt

BT-Drucksache 18/8241

verbundene Dokumente:

BT-Drucksache: 18/8724 Antrag

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mithberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 20. März 2017, 13.00 – 14.00 Uhr

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH)

Handelsverband Deutschland - HDE e.V.

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.

BASF SE

Deutscher Gewerkschaftsbund

ver.di Bundesverwaltung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Lena Hipp, PhD, Berlin

Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)934

15. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)

I. Vorbemerkung

Ohne Zweifel ist das Arbeitszeitrecht einer der Bereiche, in denen die Schere zwischen den Anforderungen des aktuellen Wirtschafts- und Arbeitslebens einerseits und einem überkommenen rechtlichen Rahmen andererseits besonders weit auseinandergeht. Durch Digitalisierung und Globalisierung, durch demografischen und gesellschaftlichen Wandel verstärkt sich diese Diskrepanz.

Gastronomie und Hotellerie sind geprägt von starken Nachfrageschwankungen, von Veranstaltungen, die länger dauern als geplant, von kurzfristigen witterungs- und verkehrsbedingten Änderungen der Betriebsabläufe.

Der DEHOGA weist daher schon seit längerem darauf hin, dass das bestehende Arbeitszeitgesetz in Teilen nicht mehr zeitgemäß ist. Für die Betriebe des Gastgewerbes ist es insbesondere die **starre tägliche Höchst Arbeitszeit**, die mit Mitteln der Personaleinsatzplanung nahezu nicht mehr zu bewältigen ist.

Nicht nachvollziehen können wir die Behauptung in beiden Anträgen, das Arbeitszeitrecht sei derzeit einseitig bzw. überwiegend an den Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber ausgerichtet. Das ist vollkommen falsch! Im Gegenteil, das Arbeitszeitgesetz ist in erster Linie ein Gesetz, das Arbeitnehmer schützen soll. Das ist in § 1 ArbZG eindeutig niedergelegt, der als Gesetzeszweck die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer benennt. Daneben sollen mit dem Gesetz auch die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten verbessert werden. Zwi-

schen diesen beiden Aspekten – Schutz der Arbeitnehmer einerseits und Flexibilitätsbedarf andererseits – muss das richtige Verhältnis immer wieder neu ausgelotet werden. Diese Diskussion muss in der Tat geführt werden.

Der in den Anträgen behauptete Gegensatz zwischen Flexibilität als Anliegen der Arbeitgeber auf der einen Seite und Zeitsouveränität als Anliegen der Arbeitnehmer auf der anderen Seite ist dagegen künstlich konstruiert und fern der Realität.

Jedenfalls für das zentrale Anliegen des Gastgewerbes – eine Flexibilisierung der täglichen Höchst Arbeitszeit – existiert dieser Gegensatz nicht.

Das Gegenteil ist richtig: Es ist die **Flexibilität, die überhaupt erst Raum schafft für Zeitsouveränität**.

Deshalb sprechen sich im Gastgewerbe zahlreiche Arbeitnehmer für eine Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit aus. Sie wollen frei selbst mitbestimmen, wann sie wie lange arbeiten können und möchten. Und nicht durch ein starres Gesetz bevormundet und paternalistisch „vor sich selbst geschützt“ werden.

II. Dringender Reformbedarf bei der starren täglichen Höchst Arbeitszeit

Die tägliche Höchst Arbeitszeit von regelmäßig acht, im Ausnahmefall zehn Stunden, ist nicht mehr zeitgemäß.

Beispiele gibt es genug: Wenn eine Hochzeit länger dauert, sich der Reisebus verspätet oder das Sommerwetter zum Verweilen im Biergarten einlädt –

sollen die Betriebe dann aufhören zu kochen und zu bedienen? Diese und andere typische Fallkonstellationen in Hotellerie und Gastronomie sind mit den bestehenden Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes nicht lösbar. Weder kann tarifvertraglich Abhilfe geschaffen werden, da keine der in § 7 ArbZG beschriebenen Konstellationen vorliegt. Noch sind in der Regel Ausnahmegenehmigungen nach § 15 ArbZG eine Lösung, da sie von den meisten Genehmigungsbehörden restriktiv gehandhabt werden, bürokratisch und teuer sind. Noch liegt in den meisten Fällen ein Notfall im Sinne von § 14 ArbZG vor.

Ein **Rechtsgutachten**, das der DEHOGA im Herbst 2015 in Auftrag gegeben hat, kommt zum Ergebnis, dass eine gesetzgeberische Lösung geschaffen werden muss.

Unser Lösungsvorschlag lautet, von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit umzustellen, so wie es auch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht.

So können Arbeitszeiten individuell und flexibel auf die Woche verteilt werden, ohne jedoch die Gesamtarbeitszeit zu verlängern. Das wäre eine europarechtskonforme, einfache, unbürokratische und rechtssichere Lösung, die Unternehmern wie auch Mitarbeitern größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen würde.

Dabei geht es **nicht um mehr Arbeit oder um weniger Arbeitsschutz**, sondern um eine bessere Verteilung der Arbeit. Überstunden werden bezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen. Mindestruhezeiten bleiben unangetastet. Gesundheitsschutz und Jugendarbeitsschutz selbstverständlich auch.

Eine Umstellung von Tages- auf Wochenarbeitszeit würde nicht nur mehr Flexibilität für Unternehmen sondern auch mehr **Zeitsouveränität für Mitarbeiter** schaffen. Das gilt für die Mutter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchte – und lieber zwei Tage die Woche zwölf Stunden arbeiten, anstatt drei Tage die Woche acht Stunden – z.B. auch, weil sie an zwei Tagen eine Kinderbetreuung hat. Das gilt auch für die Bedienung im Biergarten, die bei bestem Wetter Schluss machen muss, obwohl sie weiß: morgen regnet es.

Eine für das Gastgewerbe zielführende Lösung müsste auf jeden Fall gewährleisten, dass die bestehenden **Ausgleichszeiträume** und die Möglichkeiten ihrer tarifvertraglichen Ausgestaltung („Jahresarbeitszeitkonto“) bestehen bleiben. Denn anderenfalls könnte in den Saisonbetrieben eine ganzjährige Beschäftigung, der unser intensives Bemühen gilt, nicht realisiert werden.

III. Die Forderungen der Antragsteller

Die Ansätze in den Anträgen der Bundestagsfraktionen DIE LINKE sowie BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gehen dagegen an der Realität vorbei.

Insbesondere:

1. Senkung der Wochenhöchst Arbeitszeit auf 40 Stunden

Mit einer Senkung der Wochenhöchst Arbeitszeit auf 40 Stunden würden Normalarbeitszeit und Höchst Arbeitszeit nahezu vollständig angenähert.

Das bedeutet im Klartext bei Vollzeitbeschäftigten eine **Flexibilität nahe Null**.

Die notwendigen Konsequenzen:

- **Arbeitszeitkonten, Gleitzeitregelungen und Überstunden**, die einen Zeitraum von einer Woche überschreiten, sind nicht mehr zulässig.
- Unternehmen können auf **schwankenden Arbeitsanfall** nicht mehr legal reagieren. Sie können nur noch Aufträge ablehnen, auf mehr Teilzeitbeschäftigung setzen – oder schwarz arbeiten lassen.
- Mitarbeiter können nicht mehr durch „Plusstunden“ an einzelnen Tagen Raum für „Minusstunden“ an anderen Tagen in einer anderen Woche schaffen. Das nimmt ihnen Zeitsouveränität, z.B. für Familienarbeit, Vereinsaktivitäten, ehrenamtliches Engagement. Oder sie reduzieren generell ihre regelmäßige Arbeitszeit – **aus Vollzeit wird Teilzeit**.
- Überall da, wo es Saisongeschäft gibt, führt eine solche Festschreibung zu **weniger ganzjähriger Beschäftigung** und mehr befristeten Arbeitsverhältnissen. Denn nur durch die Sommer-Überstunde wird in Saisonbetrieben und Saisonregionen die Winter-Arbeitslosigkeit verhindert (bzw. umgekehrt). Für das Gastgewerbe gefährdet das mittelfristig die Fachkräftebasis und somit die Qualität von Dienstleistungen und Produkten – und damit den Tourismusstandort Deutschland insgesamt.

Das kann nicht ernsthaft gewollt sein!

2. Anspruch von Beschäftigten, in einem Korridor zwischen 30 und 40 Stunden ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht nach unten und oben anzupassen

Unternehmen reagieren in aller Regel auf sich ändernde Rahmenbedingungen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter wie Elternschaft, Pflegeaufgaben in der Familie oder finanzielle Engpässe o.ä. Wenn Mitarbeiter ihre individuelle Arbeitszeit oder deren Verteilung ändern möchten, wird geprüft, ob dies ohne Einbußen für Umsatz und Arbeitsorganisation und ohne dass Kollegen oder Kunden darunter leiden müssen umsetzbar ist. Sehr vieles wird auf dieser Basis möglich gemacht. Unternehmen und Arbeitnehmer stellen tagtäglich im Rahmen freiwilliger Kompromisse ihre Flexibilität unter Beweis und gestalten gemeinsam ihre Arbeitsbedingungen. Gerade die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten sind heutzutage nicht Ergebnis einer einseitigen Arbeitgeber-Vorgabe, sondern einer besprochenen und ggf. ausgehandelten Vereinbarung.

Soweit es jedoch um Rechtsansprüche geht, darf und muss daran erinnert werden, dass auch im Arbeitsrecht der Grundsatz „Pacta sunt servanda“ gilt - Verträge sind bindend und sind einzuhalten. Das gilt für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer. Beide müssen sich darauf verlassen können, dass einmal getroffene Vereinbarungen zum Umfang der der Arbeitszeit eingehalten werden. Der Arbeitnehmer ist vor einseitigen Veränderungen durch den Arbeitgeber durch das Recht zum Schutz vor Änderungskündigungen umfassend geschützt. Gleichzeitig gelten für ihn eine Reihe von Sonderansprüchen, aus denen er unter bestimmten Bedingungen eine Änderung seiner Arbeitszeit verlangen kann, insbesondere nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, in Eltern- und Pflegezeit.

Darüber hinaus weitere Ansprüche einzuführen, aus denen Arbeitnehmer jederzeit, ohne Ansehen ihrer individuellen Motive und lediglich begrenzt durch Ankündigungsfristen und „dringende betriebliche Erfordernisse“ ihre Arbeitszeit nach oben und nach unten anpassen können, wäre eine völlig einseitige Verschiebung. Arbeitnehmer könnten eine wesentliche Stellschraube der Vertragsbedingungen **einseitig in beträchtlichem Umfang verändern**. Der Arbeitgeber, der entsprechend für Ersatz sorgen müsste, ggf. für nur kleinste Stundenkontingente und ohne zu wissen, wie lange die Festlegung gilt, kann kaum noch **disponieren**. Die Ersatzbeschaffung wird extrem aufwändig und schwierig, da die Bedingungen unkalkulierbar und somit für evtl. Ersatz-Arbeitnehmer wenig attraktiv sind. Für all dies soll auch noch der Arbeitgeber die Beweislast tragen. Und durch häufig wechselndes Arbeitsvolumen und entsprechend sich ändernde **Personalkosten** steht er ebenfalls alleine gerade.

Die **Verlässlichkeit** und die **Ausgewogenheit** im Vertragsverhältnis würden nachhaltig gestört. Eine solche Regelung ist daher unbedingt abzulehnen.

3. Rückkehrrecht in Vollzeit / Befristung der Teilzeitphase

Soweit die Antragsteller als weitere Ausweitung des Teilzeitanpruchs in Rückkehrrecht in Vollzeit bzw. Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang fordern, so lehnt der DEHOGA diesen zusätzlichen gesetzlichen Anspruch als weitere **bürokratische Belastung** des Arbeitsverhältnisses ab

Auch diesbezüglich ist es in der Praxis selbstverständlich, dass Unternehmer und Mitarbeiter bei entsprechendem Veränderungsbedarf über Umfang und Lage der Arbeitszeit sprechen. Es ist ebenso selbstverständlich, dass man hier gemeinsam, oftmals auch mit Kollegen im **Team**, versucht, zu Lösungen zu kommen. Ob dies gelingt, ist nicht eine Frage von immer mehr und immer ausgefeilteren juristischen Einzelansprüchen, sondern von tatsächlichen Gegebenheiten, von **Kompromissbereitschaft** und einer vernünftigen Einstellung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die gesetzlichen Ansprüche verbessern dies nicht, sie sind sinnlos und schaffen lediglich neue Bürokratie und Rechtsunsicherheit.

Insbesondere mittelständische Unternehmen werden durch die dadurch entstehenden Unwägbarkeiten in

der **Planbarkeit ihrer Arbeitszeitgestaltung und Stellenbesetzung** behindert. Die Besetzung von Ersatzstellen für Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit verringern wollen, wird so immer komplexer und schwieriger. Dies erschwert weiter die ohnehin so schwierige **Fachkräftesicherung**.

4. Schichttausch

Auch der sog. Schichttausch wird in der Praxis täglich tausendfach praktiziert. Insbesondere in Hotellerie und Gastronomie spielt er eine große Rolle, wie z.B. kürzlich erst die Best Practice-Beispiele im Rahmen des Wettbewerbs von DEHOGA und Netzwerk Erfolgsfaktor Familie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezeigt haben.

(vgl. <http://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/fachkraeftesicherung/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie/>)

Die Praxisbeispiele haben jedoch auch deutlich gezeigt, dass es bei solchen einfachen und effektiven Maßnahmen vor allem auf den guten Willen und die **wechselseitige Kooperationsbereitschaft im Team** ankommt. So etwas lässt sich nicht gesetzlich verordnen!

Die juristische Regelung eines Schichttauschrechts birgt vor allem zwei Risiken:

Auf Seiten der Beschäftigten besteht die Gefahr, dass häufig die gleichen Arbeitnehmer zu Lasten ihrer Kollegen einen Schichttausch einfordern. Dies setzt die Kollegen, insbesondere die, die vermeintlich weniger Grund haben, bestimmte „attraktive“ Schichten machen zu wollen, unter **Rechtfertigungszwang** und befördert **Konflikte in der Belegschaft**.

Auf Seiten des Unternehmens ist darauf hinzuweisen, dass die **Personaleinsatzplanung**, d.h. die Erstellung von Schicht- und Dienstplänen, ja **nicht nur eine zeitliche Komponente** hat. Dabei spielen auch Aspekte der Qualifikation und Leistungsfähigkeit der eingeplanten Mitarbeiter eine Rolle, ebenso wie z.B. Ausbildungsaufgaben, teamdynamische Erwägungen, die Verzahnung mit der Urlaubsplanung und die Einhaltung von Arbeitszeitrecht, Jugendschutz oder Mutterschutz. Für die **Gewährleistung dieser qualitativen Aspekte und Einhaltung dieser Schutzrechte ist der Arbeitgeber bzw. zuständige Vorgesetzte rechtlich und tatsächlich verantwortlich**. Bei ihm muss daher auch das Letztentscheidungsrecht bzgl. eines Schichttausches liegen, nicht bei den Arbeitnehmern.

5. Arbeit zu „atypischen“ Zeiten und Arbeit auf Abruf

Es ist bereits heute ein Ziel des Arbeitszeitgesetzes, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen, und in der Nacht zu begrenzen bzw. dafür einen angemessenen Ausgleich zu schaffen. Dafür hält das Arbeitszeitgesetz ein differenziertes Regelungssystem bereit.

Dieses muss in Details sicher immer wieder diskutiert und an sich verändernde Rahmenbedingungen angepasst werden. Angesichts von Phänomenen wie Globalisierung und Plattformökonomie, von Onlinehandel und Ausdifferenzierung von Freizeitaktivitäten ist hier jedoch **eher mehr als weniger Flexibilität**

das Gebot der Stunde. Die pauschale Forderung, Arbeit zu „atypischen“ Zeiten stärker zu begrenzen, ist **rückwärtsgerichtet, wachstumsfeindlich und undifferenziert**.

Bei der Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es bereits heute so, dass die Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen muss. Erfolgt das nicht, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Eine weitere verbindliche Festschreibung oder ein Höchstabrufzeit würden dem **Charakter der Arbeit auf Abruf diametral entgegenlaufen** und ist daher abzulehnen.

6. Anti-Stress-Verordnung

Das Instrument des Arbeitsschutzgesetzes, um Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, ist die **Gefährdungsbeurteilung**. Gemäß § 5 Abs. 3 ArbSchG sind psychische Belastungen bei der Arbeit, wozu z.B. in den Anträgen genannte Aspekte wie ständige Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung Arbeitszeit oder Arbeitsorganisation gehören, dabei explizit einzubeziehen.

Dieser individuell auf den einzelnen Arbeitsplatz bezogene Ansatz ist der geeignetste, um im Arbeitsverhältnis mit Stress umzugehen. Eine separate, förmliche Anti-Stress-Verordnung hat demgegenüber keinen Mehrwert, sie erhöht lediglich Regelungsdichte und Bürokratie und ist daher strikt abzulehnen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)936

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Lena Hipp, PhD, Berlin

1. Zusammenfassendes Ergebnis der Stellungnahme

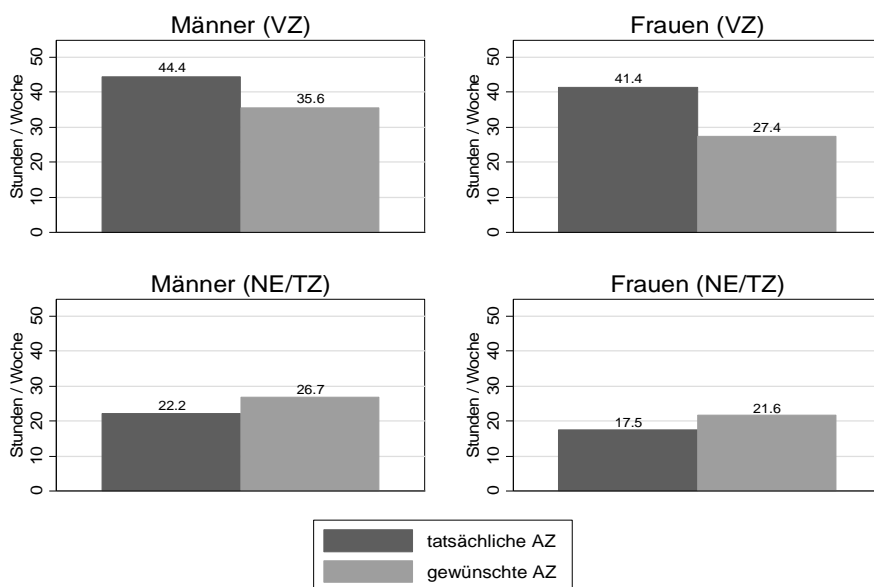
Im Zuge eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels, einer weiterhin steigenden Frauenerwerbsquote und der Einführung neuer Technologien, die Erwerbsarbeit zusehends vom Arbeitsort entkoppeln, gewinnt das Thema „Arbeitszeiten“ gesellschaftlich und politisch weiter an Wichtigkeit. Dauer, Lage und Verteilung von Erwerbsarbeitszeiten sind zentral für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen, gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeiten wie Kinderziehung, Pflegetätigkeiten, bürgerschaftlichem Engagement oder Weiterbildungen. Vorschläge und Maßnahmen, die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen und den spezifischen Zeitbedarfen im Lebenslauf Rechnung tragen, sind daher notwendig und zu begrüßen, bedürfen jedoch einer differenzierteren Bewertung hinsichtlich ihrer Zielerreichung.

2. Aktuelle Forschungsergebnisse zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitsouveränität

Eine Betrachtung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland nach Alter, Qualifikationsniveau und

Geschlecht zeigt, dass manche demographischen Gruppen gerne weniger, andere hingegen gerne mehr arbeiten würden (Wöhrmann et al. 2016). So sind Frauen beispielsweise noch immer seltener und mit deutlich weniger Stunden erwerbstätig als Männer (Hipp und Molitor 2016). Diese ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit entspricht jedoch in vielen Fällen nicht den Wünschen der Betroffenen. Während beispielsweise Vollzeit arbeitende Eltern – sowohl Mütter als auch Väter – den Wunsch haben, weniger zu arbeiten, möchten teilzeit- und nicht erwerbstätige Mütter gerne mehr arbeiten (Bernhardt et al. 2016, S. 31ff). Vollzeiterwerbstätige Väter mit Kindern bis zu 12 Jahren arbeiten derzeit durchschnittlich rund 44 Stunden pro Woche, würden jedoch im Schnitt 9 Wochenstunden weniger arbeiten wollen, vollzeiterwerbstätige Mütter sogar 14 Wochenstunden. Umgekehrt verhält es sich bei der Gruppe derjenigen, die derzeit nicht erwerbstätig oder in Teilzeit beschäftigt sind. Nicht oder teilzeiterwerbstätige Mütter wünschen sich eine Arbeitszeit von knapp 22 Stunden pro Woche (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Eltern junger Kinder (bis 12 Jahre)



Anmerkung: Ergebnisse basieren auf einer Zusatzerhebung zur AID:A II Befragung („Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“) des Deutschen Jugend Instituts (DJI) aus dem Jahr 2015. Die dargestellten Ergebnisse sind repräsentativ für Eltern in Partnerschaften mit Kindern bis einschließlich 12 Jahren, in denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist (N=1756); Quelle: Bernhardt et al. 2016, S.121 und S. 122, angepasste Darstellung.

Auf die Frage, warum Eltern ihre Arbeitszeiten nicht ihren Wünschen anpassen, unterscheiden sich die Antworten von Müttern und Vätern leicht. Sowohl aus Sicht der Mütter als auch der Väter sind es am häufigsten finanzielle Gründe, die gegen eine Reduzierung der Arbeitszeiten sprechen. Zudem stehen betriebliche Gründe einer Arbeitszeitreduzierung im Weg: Knapp jeder zweite Vater und knapp jede dritte Mutter sehen in ihren aktuellen Betrieben keine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verringern. Gut jeder dritte Vater gibt als Grund an, dass Teilzeioptionen

für Männer im Betrieb unüblich seien bzw. der oder die Vorgesetzte dagegen wäre. Auch jede fünfte Mutter gibt ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten als Hinderungsgrund an; ähnlich häufig sagen Mütter, dass sie ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden wollen. Gegen eine Erhöhung der Arbeitszeiten sprechen aus Sicht der Mütter insbesondere Einschränkungen bei der zeitlichen Flexibilität und der Erwerbsumfang des Partners. Aus Sicht der Väter ist es hingegen eher das Fehlen einer passenden Stelle (Tabelle 1; Bernhardt et al. 2016, S. 39 ff).

Tabelle 1: Häufige Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs

Mütter	Väter
Gründe gegen gewünschte Verringerung der Arbeitszeit	
1. Finanzielle Gründe (52%)	1. Finanzielle Gründe (56%)
2. Renten- und Sozialversicherung (39%)	2. Keine passende Stelle in Aussicht (46%)
3. Keine passende Stelle in Aussicht (30%)	3. Renten- und Sozialversicherungsansprüche (39%)
4. Berufliches Fortkommen nicht gefährden (21%)	4. Teilzeit im Betrieb für Männer unüblich (36%)
5. Vorgesetzte*r dagegen (19%)	5. Vorgesetzte*r dagegen (34%)
Gründe gegen gewünschte Erhöhung der Arbeitszeit	
1. Weniger zeitliche Flexibilität (65%)	1. Keine passende Stelle in Aussicht (59%)*
2. Wegen der Arbeitszeiten des Partners (58%)	2. Es lohnt sich finanziell nicht (47%)*
3. Kinder würden darunter leiden (50%)	3. Aktuell kein berufliches Vorankommen möglich (33%)*
4. Keine passende Stelle in Aussicht (37%)	4. Kinder würden darunter leiden (15%)*
5. Wegen fehlender Betreuungsmöglichkeiten (36%)	5. Weniger zeitliche Flexibilität (14%)*

Anmerkung: Ergebnisse basieren auf einer Zusatzerhebung zur AID:A II Befragung („Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“) des Deutschen Jugend Instituts (DJI) aus dem Jahr 2015. Die dargestellten Ergebnisse

sind repräsentativ für Eltern in Paarbeziehungen mit Kindern bis einschließlich 12 Jahren, in denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist (N=1756); Mehrfachnennungen möglich; * Fallzahlen < 20; Quelle: Bernhardt et al. 2016, S. 41, angepasste Darstellung.

Ein ähnlich diverses Bild sehen wir, wenn wir betrachten, wie viele Beschäftigte die Möglichkeit haben, zeitlich und räumlich flexibel zu arbeiten. Die gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), dem Sozialforschungsinstitut infas und der Wochenzeitung Die Zeit durchgeführte *Vermächtnisstudie* zeigt, dass 50 Prozent der Befragten insgesamt angeben, ihre Arbeit mit der entsprechenden Technik an jedem Ort der Welt erledigen zu können (Rudzio et al. 2016). Bei der Flexibilität von Arbeitszeiten, also der Möglichkeit, auch mal später anfangen oder früher gehen zu können, gibt es große Unterschiede nach Bildung und Einkommen. So haben derzeit 69 Prozent der Befragten mit niedriger Bildung feste Arbeitszeiten, während es bei den Hochschulabsolventen 42 Prozent sind (Novotny et al. 2016). Auswertungen der Arbeitszeitbefragung 2015 durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigen zudem, dass Beschäftigte, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsanfangs- und -endzeiten haben, auch ihren Gesundheitszustand deutlich häufiger als gut oder sehr gut einschätzen als dies Beschäftigte mit geringen Einflussmöglichkeiten tun (Wöhrmann et al. 2016, S.58). Insgesamt haben jedoch deutlich weniger als die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und die Möglichkeiten der Einflussnahme sind wesentlich von betrieblichen und branchenbezogenen Regelungen bestimmt (Wöhrmann et al. 2016, S.55).

Insgesamt scheint es also keine einheitlichen Arbeitszeitbedürfnisse in der Erwerbsbevölkerung zu geben und demnach auch keine universellen Lösungen, die den Bedürfnissen aller Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden können. Vielmehr müssen Regelungen, die die Zeitsouveränität von Beschäftigten stärken sollen, flexibel an unterschiedlichen Bedürfnissen ausgerichtet werden können.

3. Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen

Neben einer notwendigen Differenzierung zwischen Beschäftigungsgruppen, wenn es um die Realisierung von Arbeitszeitwünschen geht, müssen Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität auch die betriebliche Praxis, vorherrschende Arbeitszeitkulturen sowie den Haushaltskontext, in dem Arbeitszeitentscheidungen getroffen werden, berücksichtigen. Gesetzliche und auch tarifrechtliche Regelungen kommen Beschäftigten nur dann zugute, wenn sie vor Ort und angesichts familiärer und finanzieller Restriktionen auch tatsächlich umgesetzt werden können. Außerdem müssen angesichts einer sinkenden Tarifbindung und der großen Zahl von Beschäftigten, die von kollektiven Vereinbarungen nicht profitieren (bspw. weil sie in kleinen Unternehmen tätig sind), auch individuelle Anspruchsrechte gestärkt werden.

Im Folgenden werden die in den Anträgen aufgestellten Forderungen nach Themenkomplexen gebündelt betrachtet und im Lichte aktueller Forschungsergebnisse diskutiert und bewertet.

a) *Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach Teilzeitarbeit und Neudefinition von Vollzeitarbeit*

Die Forderung beider Anträge, nach einer zeitweisen Arbeitszeitreduzierung auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren zu können, ist sinnvoll. Eine solche Regelung bietet Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten an lebensphasenspezifische Zeitbedürfnisse anzupassen, ohne dabei in eine berufliche Sackgasse zu geraten. Ein solcher Rechtsanspruch ist daher ein zentrales Element für mehr Zeitsouveränität ebenso wie für eine gleichmäßigere Verteilung von Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern, speziell Müttern und Vätern. So arbeiten Väter kleiner Kinder derzeit im Durchschnitt rund 42 Stunden pro Woche; sie würden jedoch gerne 35 Stunden pro Woche arbeiten. Gäbe es bereits heute die Möglichkeit nach zeitweiser Teilzeitarbeit zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren, so würde sich die Wunscharbeitszeit der Väter um etwas mehr als eine weitere Stunde reduzieren (statistisch signifikanter Unterschied) (Bernhardt et al. 2016, S. 118).

Daher ist es begrüßenswert, dass die Bundesregierung angekündigt hat, einen gesetzlichen Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu verankern. So kann sichergestellt werden, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit zeitweise verringern wollen, nach einer Teilzeitphase wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.

Auch eine Flexibilisierung von Vollzeitarbeit, die erlaubt, Arbeitszeiten an private, insbesondere familiäre Umstände anzupassen, würde den Bedürfnissen vieler Beschäftigten entgegenkommen. Eine Möglichkeit einer solchen Flexibilisierung, die gleichzeitig dazu beitragen kann, Arbeitszeiten gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern zu verteilen, ist der Vorschlag einer sogenannten Familienarbeitszeit (BMFSFJ 2016; Müller et al. 2015). Diese sieht vor, dass Eltern, die beide in einem wöchentlichen Korridor zwischen 28 und 36 Stunden arbeiten, für eine befristete Dauer finanzielle Unterstützung erhalten. Dadurch könnten mögliche Einkommensverluste durch die Arbeitszeitreduzierungen eines oder beider Elternteile kompensiert werden.

b) *Antistressmaßnahmen, Recht auf Nichterreichbarkeit, Senkung der Wochenhöchstarbeitszeit auf 40 Stunden*

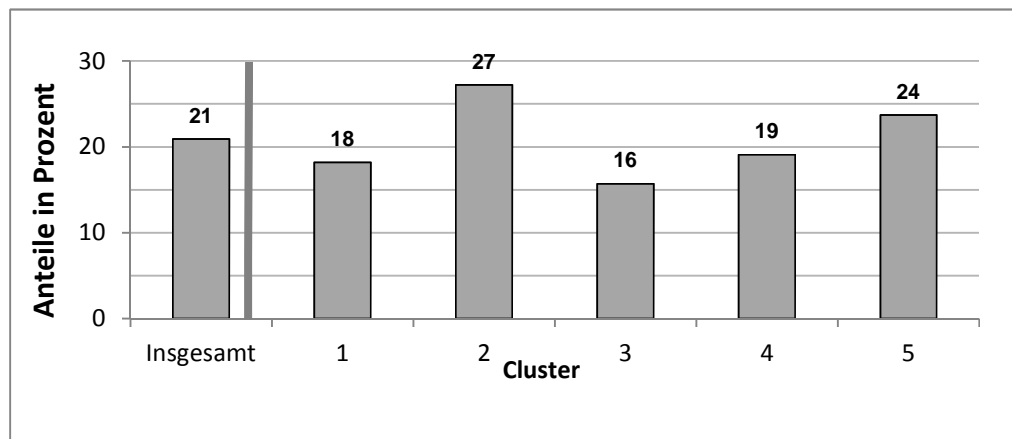
Aufgrund des Einsatzes digitaler Technologien können viele Beschäftigte heute räumlich und zeitlich flexibel arbeiten. Gleichzeitig kann der Einsatz dieser Technologien dazu führen, dass Arbeitsleistungen leichter kontrolliert und sowohl zwischen Beschäftigten als auch über die Zeit verglichen werden können. Eine größere Autonomie geht darum mitunter auch mit einem höheren Druck und mehr Stress einher.

Mehr als 20 Prozent der Eltern mit kleinen Kindern in Deutschland sind heute auch außerhalb ihrer Ar-

beitszeiten für Kunden, Vorgesetzte oder Kolleginnen bzw. Kollegen erreichbar (siehe Abbildung 3). Interessanterweise weist dies jedoch nicht generell auf familienunfreundliche Arbeitsbedingungen hin: Der Anteil von Eltern, die von regelmäßiger Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit berichten, ist mit rund 27 Prozent in Betrieben am höchsten, die sich generell durch eine egalitär-vollzeitorientierte Vereinbarkeit auszeichnen (Abbildung 3, Cluster 2). Angesichts einer zunehmenden Entgrenzung von Berufs- und Privatleben sind daher auch individuelle

Fähigkeiten und Möglichkeiten, Grenzen zu setzen, wichtiger denn je. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten sollte daher in jedem Fall durch Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Reflexion bezüglich Erreichbarkeit und Schutz des Privatlebens ergänzt werden. Nur so kann die wachsende und von vielen auch gewünschte Flexibilität bzgl. Arbeitszeiten und Arbeitsort auch tatsächlich produktiv und im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden.

Abbildung 3: Erreichbarkeit für Kunden, Vorgesetzte, Kolleg/-innen außerhalb der Arbeitszeit nach Familienfreundlichkeit von Unternehmen



Cluster: Betriebe mit...

1: ... modernisiert-ambivalenter Vereinbarkeit

2: ... progressiv-universalistischer Vereinbarkeit

3: ... wenig Vereinbarkeit („Beruf vor Privatleben“)

4: ...egalitär-vollzeitorientierter Vereinbarkeit

5: ... traditionell-mütterorientierter Vereinbarkeit

Anmerkung: Ergebnisse basieren auf einer Zusatzerhebung zur AID:A II Befragung („Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“) des Deutschen Jugend Instituts (DJI) aus dem Jahr 2015. Die dargestellten Ergebnisse sind repräsentativ für Eltern in Partnerschaften mit Kindern bis einschließlich 12 Jahren, in denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist, N=1433; Quelle: Bernhardt et al. 2016, S. 85, angepasste Darstellung

Ob der Vorschlag einer Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden der Realität und den Bedürfnissen aller Beschäftigten entspricht kann bezweifelt werden. Zudem werden zeitweise Arbeitsspitzen auch künftig zumindest zum Teil durch Überstunden abgefangen werden müssen. Angesichts der Tatsache, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten bereits heute für viele Beschäftigte weit verbreitet sind und in der Tat mit mehr Überstunden einhergehen (Matta 2015), bedarf es jedoch zusätzlicher Regulierung, um überlange und damit auch gesundheitsschädliche Arbeitszeiten einzudämmen. Zum einen ist hier zentral, dass bestehende Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes auch tatsächlich eingehalten werden. Zum anderen böten der Ausbau von Arbeitszeitkonten und Verbesserungen bei der Auszahlung und des Ausgleichs von Überstunden Möglichkeiten, den berechtigten Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen Rechnung zu tragen (siehe Matta 2015; Wotschack et al. 2011; Zapf 2012).

c) Mitsprachemöglichkeiten bzgl. Lage der Arbeitszeiten und Ort der Erwerbstätigkeit

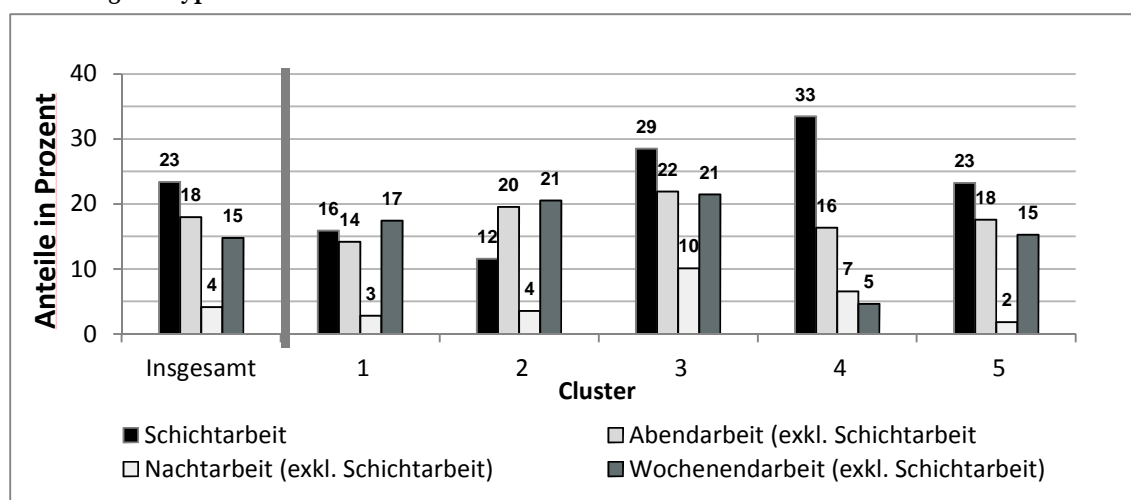
Die Möglichkeit zur Mitsprache der Arbeitnehmer/-innen bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiten ist sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Arbeitgeber von hoher Bedeutung. Solche Mitsprachemöglichkeiten erlauben es insbesondere Eltern oftmals überhaupt erst (in vollem Umfang) erwerbstätig zu sein. Auch für Arbeitgeber zahlt sich ein Entgegenkommen bei den Arbeitszeitbedürfnissen wirtschaftlich aus: Beschäftigte erleben weniger Zeitkonflikte, sie fühlen sich ihrem Arbeitgeber deutlich verbundener und planen seltener einen freiwilligen Arbeitsplatzwechsel (Bernhardt et al. 2016, S. 94ff und S. 106ff). Universelle Mitspracherechte bei der Arbeitszeitgestaltung sind daher aus Sicht aller Beteiligten begrüßenswert und weiter zu fördern und auszubauen. Neben einer Ausweitung betrieblicher und tariflicher Angebote sollten auch Überlegungen zur Ausweitung individueller Ansprüche vorangetrieben

werden, bspw. im Rahmen eines „Wahlarbeitszeitgesetzes“, wie es der Deutsche Juristinnenbund vorgeschlagen hat (Deutscher Juristinnenbund e.V. 2015), oder ähnlich wie in den Niederlanden, mit der Einführung eines Rechts auf Homeoffice (Brenke 2016, S.95).

Bezüglich der Forderung nach einer Reduzierung atypischer Arbeitszeiten (d.h. Arbeit am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder in Schichtarbeit) ist festzuhalten, dass diese Arbeitszeitmodelle nicht grundsätzlich familienunfreundlich sind und auch hier stark nach Familienkonstellation und –situation differenziert werden muss. Atypische Arbeitszeiten, so zeigt Abbildung 4, konzentrieren sich nicht generell auf weniger familienfreundliche Betriebstypen, sondern sind – wenn auch in unterschiedlichem

Maße – in allen Organisationstypen verbreitet. So liegt der Anteil der Eltern, die regelmäßig am Abend oder am Wochenende arbeiten in Betrieben, die sich durch wenig Familienfreundlichkeit auszeichnen mit einem Fünftel ebenso hoch wie in Betrieben mit hoher Familienfreundlichkeit (Vergleich zwischen Cluster 3, Betriebstyp „Beruf vor privat“ und Cluster 2. Typ „progressiv-universalistische Vereinbarkeit“). Atypische Arbeitszeiten bieten mitunter auch die Möglichkeit für einen Zeitausgleich, so dass z.B. auch tagsüber oder an einzelnen Wochentagen Behördengänge, Hausarbeit u.ä. erledigt werden kann. Ein größeres Problem als atypische Arbeitszeiten sind aus Sicht der Eltern fehlende Planbarkeit und kurzfristige Arbeitszeitänderungen (Bernhardt et al. 2016, S. 59f). Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Abbildung 4: Atypische Arbeitszeiten nach Familienfreundlichkeit von Unternehmen



Cluster: Betriebe mit...

1: ... modernisiert-ambivalenter Vereinbarkeit

2: ... progressiv-universalistischer Vereinbarkeit

3: ... wenig Vereinbarkeit („Beruf vor Privatleben“)

4: ...egalitär-vollzeitorientierter Vereinbarkeit

5: ... traditionell-mütterorientierter Vereinbarkeit

Anmerkung: Ergebnisse basieren auf einer Zusatzerhebung zur AID:A II Befragung („Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“) des Deutschen Jugend Instituts (DJI) aus dem Jahr 2015. Die dargestellten Ergebnisse sind repräsentativ für Eltern in Partnerschaften mit Kindern bis einschließlich 12 Jahren, in denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist, N=1433, Quelle: Bernhardt et al. 2016, S. 84.

Literatur

Bernhardt, Janine, Lena Hipp und Jutta Allmendinger, 2016: *Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien*. Discussion Paper (SP I 2016–501). <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf>. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH.

BMFSFJ, 2016: *Die Familienarbeitszeit – mehr Zeit für Familie und Beruf, mehr wirtschaftliche Stabilität*. Pressekonferenz zur Familienarbeitszeit. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/106820/8722a71a2ef0e6eca09007d207c6ef6b/reader-familienarbeitszeit-data.pdf>.

Brenke, Karl, 2016: *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft*. DIW-Wochenbericht 83(5): S. 95-105. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/127434/1/847088146.pdf>.

Deutscher Juristinnenbund e.V., 2015: *Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes*. <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>.

Hipp, Lena, und Friederike Molitor, 2016: *Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen*. Werkheft 02. Wie wir arbeiten (wollen). Berlin. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: S. 68 - 75.

Matta, Vanita Irene, 2015: *Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?* Zeitschrift für Soziologie 44(4): S. 253–271.

Müller, Kai-Uwe, Michael Neumann und Katharina Wrohlich, 2015: *Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter*. DIW Wochenbericht: S. 1095-1103.

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.518983.de/15-46-1.pdf.

Novotny, Rudolf, Paul Blicke, Julian Stahnke und Sascha Venohr, 2016: *Generation Gibtsnicht*. ZEIT Online. <http://www.zeit.de/gesellschaft/2016-03/generationen-jugend-alter-sex-drogen-arbeit-kinder-vermaechtnis-studie>.

Rudzio, Kolja, Sascha Venohr, Paul Blicke und Julian Stahnke, 2016: *Schwimmen Sie vorne mit?* ZEIT Online. <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-02/arbeit-mindestlohn-erfolg-deutschland-studie-vermaechtnis>.

Wöhrmann, A. M., S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt und B. Beermann, 2016: *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wotschack, Philip, Franziska Scheier, Philipp Schulte-Braucks und Heike Solga, 2011: *Beruf und Bildung vereinbaren Neue Arbeitszeitmodelle gegen den Fachkräftemangel*. WZBrief Arbeit 11. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH.

Zapf, Ines, 2012: *Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten: Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung*. IAB Forschungsbericht 03. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb0312.pdf>.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)937

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH)

**Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE
"Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren" - (BT-Drs. 18/8724)**

A. Einleitung

Die Fraktion DIE LINKE hat am 8. Juni 2016 den Antrag "Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren" (BT-Drs. 18/8724) in den Bundestag eingebracht. Mit diesem Antrag beabsichtigt die Fraktion, den Beschäftigten zu mehr Zeitsouveränität zu verhelfen, ausufernde Arbeitszeiten zu verhindern und die Arbeit besser umzuverteilen.

Die Fraktion schlägt dazu eine Vielzahl von Maßnahmen vor, wie beispielsweise die Reduzierung der Wochenhöchst Arbeitszeit, ein befristetes Teilzeitrecht oder Wahlarbeitszeiten mit arbeitgeberfinanziertem Lohnausgleich. Diese Maßnahmen müssten nach Ansicht der Fraktion DIE LINKE endlich Realität werden.

Das Handwerk lehnt den Antrag der Fraktion DIE LINKE ab und gibt zu bedenken, dass die Fraktion bei den angedachten Maßnahmen nicht den Blick auf die Realitäten des Arbeits- und Wirtschaftslebens verlieren darf. Denn die im Fraktionsantrag formulierten Forderungen entziehen den Handwerksbetrieben die souveräne Ausgestaltung der Arbeitszeit und werden die Personaleinsatzplanung weiter erschweren. Bereits die gegenwärtigen Möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitgestaltung, die insbesondere dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, wie etwa die zahlreichen Freistellungsansprüche im Zuge der Eltern- und Großelternzeit sowie der Familienpflege- und Pflegezeit

stellen neben dem ohnehin bereits bestehenden Teilzeitananspruch vor allem kleine und mittelständische Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Mit der Normierung weiterer einseitiger Arbeitszeitflexibilisierungsinstrumente zugunsten der Arbeitnehmer droht eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt bereits angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher werden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Beschäftigten, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen möchten, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Ansprüche auf mehr Arbeitszeitsouveränität, die lediglich dazu dienen, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um ihrem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen können, schaffen auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stellt ein solcher Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren soll. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert.

Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte

Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Arbeitszeitflexibilisierungsvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die unterschiedlichen Interessenslagen der Beschäftigten sowohl untereinander als auch mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

I. Reduzierung der Wochenhöchst Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz ist verfehlt

Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, die gesetzliche Wochenhöchst Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden zu senken, ist abzulehnen. Die Fraktion hält diese Korrektur für notwendig, um "entgrenzten und überlangen Arbeitszeiten" entgegen zu wirken, die die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben schwerer machen würden. Auch soll dies eine Umverteilung der Arbeit fördern.

Nach § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dürfen Arbeitnehmer an jedem Werktag acht Stunden, also 48 Stunden pro Woche, arbeiten. Diese Arbeitszeit kann ohne Begründung auf zehn Stunden ausgeweitet werden. Die maximale Arbeitsdauer darf im Regelfall 60 Wochenstunden nicht überschreiten. Festgeschrieben ist zudem, dass die angefallene Mehrarbeit innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen durch entsprechend verminderte Arbeitszeiten ausgeglichen werden muss.

Warum die Fraktion von dem Regelwerk des § 3 ArbZG Abstand nehmen möchte, erschließt sich für das Handwerk in der Sache nicht. Die derzeitige Regelung des § 3 ArbZG entspricht den europarechtlichen Vorgaben vollumfänglich und gibt lediglich einen Arbeitszeitrahmen vor, der auf kollektiver oder individualrechtlicher Ebene näher konkretisiert werden kann. Von dieser Ausgestaltungsmöglichkeit haben viele Branchen durch oder aufgrund von Tarifverträgen Gebrauch gemacht und passgenaue Lösungen für ihre Unternehmen geschaffen.

Würde man die Regelung des § 3 ArbZG auf den Fraktionsvorschlag "herunterbrechen", würde das bedeuten, dass an jedem Werktag nur noch 6,6 Stunden gearbeitet werden dürften, um die wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden nicht zu überschreiten. Bei einer 5-Tage-Woche wäre damit nach acht Stunden pro Tag die zulässige Höchst Arbeitszeit erreicht. Jede Weiterarbeit nach einem 8-Stunden-Tag wäre unzulässig.

Eine solche Regelung würde weder die Realität noch die betrieblichen Notwendigkeiten abbilden. Sinnvoller wäre es, von der derzeit im Arbeitszeitgesetz normierten täglichen Höchst Arbeitszeit abzusehen und eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit auf der bisherigen 48-Wochenstunden-Basis zu etablieren. Dieser Vorschlag steht nicht nur im Einklang mit den europarechtlichen Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie. Er stellt auch für beide Arbeitsvertragsparteien eine win-win-Situation dar und eröffnet ihnen neue Spielräume. Das zulässige Arbeitszeitvolumen bliebe insgesamt unverändert. Die Arbeitszeit könnte im Einzelfall aber flexibler verteilt werden. Dadurch

könnten nicht nur betriebliche Abläufe unterstützt, sondern es auch dem Arbeitnehmer im Einzelfall ermöglicht werden, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können.

II. Allgemeines Recht auf befristete Teilzeit ist abzulehnen

Zurückzuweisen ist ferner der Vorschlag, ein allgemeines Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit einzuführen. Der befristete Teilzeitanspruch soll es den Beschäftigten ermöglichen, sich für eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden und gleichzeitig sicherstellen, dass diese zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren können (Rückkehrrecht).

Zwar wird es für viele Arbeitnehmer immer bedeutsamer, den täglichen Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern. Dafür bedarf es aber keines weiteren starren, gesetzlich normierten und zudem befristeten Teilzeitanspruchs, der sich in die ohnehin schon bestehenden Freistellungsansprüche der Beschäftigten einreicht, wie etwa die Familienpflegezeit, die Pflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder der allgemeine unbefristete Teilzeitanspruch. Sie alle erlauben bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung. Zudem lassen sich diese Instrumente ohne Weiteres auch für eine partnerschaftliche Erwerbstätigkeit nutzen.

Der avisierte Teilzeitanspruch mit optionalem Rückkehrrecht hätte zur Folge, dass den Betrieben damit die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und die Personaleinsatzplanung weiter entzogen wird. Vor allem wird verkannt, dass mit der Einführung dieses befristeten Rückkehrrechts die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt wird. Bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen ist es nicht möglich, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Arbeitszeitvolumen vorzuhalten, nur, um es aus der Teilzeit zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Bereits der gegenwärtige Teilzeitanspruch stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen.

Problematisch ist ferner, dass der befristete Teilzeitanspruch den Beschäftigten nach den Vorstellungen der Fraktion DIE LINKE anlassunabhängig gewährt werden soll. Eine Bindung an familiäre Pflichten, die sich aus der Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege ergeben können, ist nicht vorgesehen. Das ist nicht hinnehmbar. Aus Sicht des Handwerks kann es nicht sein, dass jeder Beschäftigte das Rückkehrrecht ohne Weiteres für sich beanspruchen kann, nur, um beispielsweise für einen gewissen Zeitraum sein Hobby besser ausleben zu können, während andere Kollegen mit zeitlichen Engpässen im Zusammenhang mit familiären Betreuungs- und Pflegeproblemen zu kämpfen haben. Auch kann es nicht dem Arbeitgeber obliegen abzuwägen, welche Interessen seiner Beschäftigten im Streitfall höher wiegen. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert.

Anstatt sich nur auf die jetzigen "Arbeitsplatzbesitzer" zu fokussieren, sollte der Blick auch darauf gerichtet werden, dass mit der Schaffung neuer (Teil-)Freistellungsansprüche Arbeitszeitvolumina freigesetzt werden, die der Arbeitgeber – will er im Wettbewerb bestehen – kompensieren muss. Soll das freigeordnete Arbeitszeitvolumen nicht durch Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft gehen, ist der Arbeitgeber gezwungen, neue befristete Beschäftigungsverhältnisse mit im Zweifel nur geringfügigem Arbeitszeitumfang zu schaffen, und damit bewusst neue und von vornherein perspektivlose (weil in jedem Fall befristete) Teilzeitstellen für Arbeitssuchende anzubieten. Die öffentliche Meinung neigt bei solchen Beschäftigungsverhältnissen sehr schnell dazu, diese als "prekär" zu bezeichnen und Arbeitgeber in Misskredit zu bringen, die davon Gebrauch machen (müssen). Dabei darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass diese "prekären" Beschäftigungsverhältnisse im Ergebnis die unmittelbare Folge (befristeter) Freistellungsansprüche der gegenwärtigen "Arbeitsplatzbesitzer" sind, die die Fraktion DIE LINKE mit dem vorliegenden Antrag selbst befördert.

Überdies zeigen bereits die jetzigen Erfahrungen der Handwerksbetriebe mit gesetzlichen (Teil-) Freistellungsansprüchen, wie etwa der Eltern-, Familienpflege- und Pflegezeit bzw. dem allgemeinen Teilzeitanspruch, oder auch mit Ausfallzeiten wegen Krankheit, dass es gerade kleinen Unternehmen mit Filialbetrieben und mittelständisch geprägten Arbeitgebern schwer fällt, adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume und die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumina zu finden. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 15 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen, sehr schnell mit seiner Personaleinsatzplanung vor einem Problem: Wenn bei einer 3-köpfigen Besetzung einer Filiale ein Beschäftigter befristet in Teilzeit gehen möchte, ein weiterer Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz wahrnimmt oder ein dritter erkrankt, entfällt jeweils knapp ein Drittel des im Filialbetrieb zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumens. Das kann den ordnungsgemäßen Betrieb der Verkaufsstelle nahezu zum Erliegen bringen. Kurzfristig entstehende Personalengpässe sind gerade in diesen Betriebseinheiten, die nur über eine knappe Personaldecke verfügen (können) regelmäßig nicht ad hoc überbrückbar.

Zudem scheidet ein adäquater Personalersatz überwiegend bereits daran, dass für befristete Stellen, die zum Teil auch nur über ein geringes Arbeitszeitvolumen verfügen, angesichts des weithin bestehenden Fachkräftebedarfs kein entsprechend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Vielfach ist den Betrieben auch eine qualifizierte Einarbeitung innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums bzw. Arbeitszeitvolumens nicht angemessen möglich oder scheitert am hohen finanziellen Aufwand, was vor allem für kleine und mittelständische Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben erhebliche Wettbewerbsnachteile mit sich bringt. Weder dies, noch der Umstand, dass das freiwerdende Arbeitszeitvolumen notfalls auf dem Rücken der übrigen

Beschäftigten abgeladen wird, wird bei den Vorschlägen der Fraktion DIE LINKE hinreichend bedacht.

III. Wahlarbeitszeiten mit Lohnausgleich führt zur Überforderung der Arbeitgeber und ist nicht finanzierbar

Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE zur Einführung einer Wahlarbeitszeit – zumal mit Lohnausgleich – ist abzulehnen. Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion müsste bei der aus der Wahlarbeitszeit resultierenden Arbeitszeitreduzierung auch die Frage des Entgeltausgleichs betrachtet werden. Bei der Finanzierung des Lohnausfalls zur Verwirklichung einer größeren Zeitsouveränität sei der Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen.

Bereits dem Fraktionsansinnen, es den Beschäftigten zu überlassen, ihre Arbeitszeit im Rahmen einer Wahlarbeitszeit selbst festzulegen, ist eine klare Absage zu erteilen. Die Bestimmung der Dauer, der Lage und des Arbeitsorts liegt originär im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Die ist Ausdruck des ihm zustehenden Weisungsrechts. Entsprechend ist in § 106 Gewerbeordnung festgeschrieben, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine an den betrieblichen Belangen orientierte Arbeitsorganisation und Personalplanung durchzuführen. Diese für den regulären Betriebsablauf elementare Gestaltungsoption würde dem Arbeitgeber entzogen werden, wenn es den Arbeitnehmern im Rahmen einer Wahlarbeitszeit erlaubt wäre, ihre Arbeitszeit einseitig nach Ort, Zeit und Lage festlegen zu können.

Im Übrigen könnten mit Hilfe dieses Anspruchs nicht nur Beschäftigte in der sogenannten "Rushhour des Lebens" bzw. solche, denen familiäre Pflegeaufgaben obliegen, eine neue Arbeitszeitsouveränität einfordern, sondern alle Arbeitnehmer zu jeder Zeit und für jeden beliebigen Zweck. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie sich mit regelmäßig wiederkehrenden Veränderungen der Arbeitszeit sämtlicher Beschäftigter auseinandersetzen und diese miteinander in Einklang bringen müssen.

Belastend wirkt sich dies vor allem für Arbeitgeber in kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks aus. Für sie wird es beispielsweise kaum mehr möglich sein, die Einsatzzeiten der Beschäftigten auf Baustellen zu koordinieren. Auch notwendige Anschlussarbeiten mit anderen Gewerken drohen zu scheitern, weil der entsprechende Beschäftigte zum maßgeblichen Zeitpunkt aufgrund seiner individuellen Arbeitszeitregelung nicht zur Verfügung steht und der Arbeitgeber das freigeordnete Arbeitszeitvolumen angesichts des ohnehin bestehenden Fachkräftebedarfs nicht kompensieren kann. Dies führt nicht nur zu verzögerten Werksausführungen, sondern auch zu unzufriedenen Kunden – mithin sogar zu Auftragsverlusten, die zulasten der Gesamtschicht und der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu Großbetrieben gehen können.

Die Flexibilität der Arbeitsbedingungen wird ihre Grenzen daher vielfach schon in der betrieblichen Realität finden. Eine örtliche und zeitliche Souveränität der Arbeitsbedingungen ist jedoch nicht nur in vielen Handwerksbereichen, sondern auch in zahlreichen anderen Bereichen, wie etwa der Pflege oder der industriellen Fertigung, kaum umsetzbar.

Erst recht ist nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund der Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden soll für eine Entgeltreduzierung, die der Beschäftigte durch eine Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der Wahlarbeitszeit selbst herbeigeführt hat. Ob der Beschäftigte von einer Wahlarbeitszeit Gebrauch macht, liegt in seinem eigenen Ermessen. Er selbst muss entscheiden, ob er sich die angestrebte Freizeit "leisten kann" und der erstrebte Freizeitgewinn aus seiner Sicht höher zu werten ist, als der damit einhergehende zeitratierliche Entgeltverlust. Das Arbeitsverhältnis ist ein schuldrechtliches Austauschverhältnis. Es wird durch den Austausch von Arbeitsleistung gegen Entgeltzahlung charakterisiert. Es kann daher nicht sein, dass der Arbeitgeber Entlohnung für nicht geleistete Arbeitszeit zu erbringen hat. Der Arbeitgeber ist nicht der Finanzier der Freizeitinteressen seiner Beschäftigten. Eine "Vollkaskoversicherung" für alle Lebensentwürfe kann es nicht geben.

IV. Zeitnaher Ausgleich von Mehrarbeit geht an betrieblichen Realitäten vorbei

Der Vorschlag der Fraktion DIE LINKE, dass Mehrarbeit zeitnah ausgeglichen werden soll, ist überflüssig.

Bereits gegenwärtig sind die Betriebe bemüht, einen zeitnahen Ausgleich von Mehrarbeit im Rahmen ihrer Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Vielfach werden auch Arbeitszeitkonten genutzt, um Zeiten der Mehrarbeit durch Zeiten, in denen weniger Arbeit ansteht, in einen sach- und interessengerechten Ausgleich zu bringen.

Zu berücksichtigen ist dabei jedoch auch, dass Mehrarbeit häufig temporär anfällt, sei es etwa zum Zweck der Überbrückung von Personalengpässen (wegen krankheits- oder urlaubsbedingter Abwesenheit anderer Beschäftigter) oder zur Abfederung von Auftragsspitzen. Je nach Dauer dieser Phasen kann ein sofortiger Ausgleich innerhalb gewisser Zeitgrenzen nicht stets gewährleistet werden. Im Übrigen sieht das Arbeitszeitgesetz bereits einen Ausgleich von Mehrarbeit innerhalb eines Rahmens von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen vor (vgl. § 3 ArbZG). Diese Vorgabe ist ausreichend.

V. Gesetzlich verankertes Recht auf Nichterreichbarkeit ist überflüssig

Zurückzuweisen ist ferner der Plan der Fraktion DIE LINKE, ein "definiertes Recht auf Nichterreichung außerhalb der Arbeitszeit" festzuschreiben.

Für die Normierung eines solchen Rechts, das lediglich weitere Bürokratisierung für die Betriebe bedeutet, besteht kein Bedarf. Zudem sollte es dem Beschäftigten selbst obliegen zu entscheiden, ob und in welcher Form er außerhalb seiner Arbeitszeit auf dienstliche Anfragen reagieren möchte. Im Übrigen zeigt die Praxis, dass viele Betriebe bereits über eine

entsprechende Sensibilisierung in Bezug auf die Frage der Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit verfügen. Zudem sind schon vielfach auf freiwilliger Basis Vereinbarungen getroffen worden, die die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit regeln.

VI. Verständnis von Arbeitszeiten als "atypisch" muss korrigiert werden

Ebenfalls abzulehnen ist der Fraktionsvorschlag, dass "atypische Arbeiten" am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder bei Schichtarbeit auf ein "unvermeidbares Maß zurückgeführt und wenn nicht vermeidbar, stärker als bisher durch Freizeit ausgeglichen werden" sollen. Ähnlich sei auch mit der Arbeit auf Abruf zu verfahren.

Warum die Fraktion bei Arbeiten am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder bei Schichtarbeit von "atypischen Arbeiten" spricht, ist nicht nachvollziehbar. Die Beschäftigten, die zu diesen Zeiten tätig sind, arbeiten auf der Grundlage regulärer Beschäftigungsverhältnisse, genauso wie Beschäftigte zu anderen Tageszeiten auch. Die Beschäftigten üben die Arbeiten zu diesen Zeiten aus, ohne dass sie dies als "atypisch" empfinden, sei es, dass in der jeweiligen Branche Arbeiten zu diesen Zeiten systemimmanent sind oder dass es aufgrund des Nachfrageverhaltens der Kunden zu anderen Tageszeiten kein Bedarf für diese Arbeiten gibt. Gerade auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und dem veränderten Konsum- und Freizeitverhalten der Bevölkerung wird es für die Betriebe immer wichtiger, sich den Wünschen der Kunden anzupassen, um im Wettbewerb bestehen zu können.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigten, die zu den in Rede stehenden Zeiten arbeiten, dies vielfach deswegen auf sich nehmen, weil Schichtdienst und Nachtarbeit besonders vergütet werden, anderenfalls eine Vereinbarkeit von Familie (Kinderbetreuung und/oder Angehörigenpflege) und Beruf nicht möglich ist oder sonstige konträre Freizeit- und Privatinteressen sie daran hindern.

Würde man dazu übergehen, Arbeiten zu den entsprechenden Zeiten stärker zu regulieren, hätte dies zur Folge, dass viele Tätigkeiten und Dienstleistungen nicht mehr angeboten werden. Das würde nicht nur zulasten des Konsums- und Freizeitverhaltens vieler Menschen gehen, sondern auch zulasten der Beschäftigung vieler Abend-, Nacht- und Schichtarbeiter, deren privater Lebensentwurf auf diese Arbeitszeiten ausgerichtet ist.

VII. Weitere Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation ist unnötiger Bürokratismus

Die Forderung der Fraktion DIE LINKE, eine Dokumentation der geleisteten Arbeitszeiten vorzunehmen, ist als unnötiger Bürokratismus zu verwerfen.

Schon jetzt sind viele Betriebe im Zuge des gesetzlichen Mindestlohns bzw. aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu Arbeitszeitdokumentationen verpflichtet. Zudem ist der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG in der Pflicht, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausge-

hende Arbeitszeit gemäß § 3 S. 1 ArbZG aufzuzeichnen und die Nachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Insoweit besteht bereits eine umfassende und auch kontrollierbare Dokumentationspflicht, die keiner weiteren Konkretisierung bedarf.

VIII. Anti-Stress-Verordnung ist nicht sinnvoll

Entgegen der Ansicht der Fraktion DIE LINKE besteht für die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung kein Handlungsbedarf, da schon die heute im Arbeitsschutzgesetz und den untergeordneten Verordnungen bestehenden Regelungen zum Schutz vor Gefährdungen der psychischen Gesundheit ausreichend sind.

Zur Umsetzung der bestehenden rechtlichen Vorgaben existieren zahlreiche Handlungshilfen und Leitfäden zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit im Wesentlichen gleichen Inhalten. So gibt es entsprechende Hilfestellungen der BDA, den Berufsgenossenschaften, der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) oder auch die speziell von ZDH und itb erarbeitete Praxishilfe für die handwerklichen Kleinbetriebe. Sie erfreuen sich immer größerer Verbreitung in den Betrieben. Eine neue Anti-Stress-Verordnung mit ggf. anderen Strukturen, anderen Schwerpunkten und anderslautenden Inhalten würde Verunsicherung bei den Betrieben hervorrufen.

Im besten Fall würde eine separate Anti-Stress-Verordnung die bestehenden Handlungshilfen doppeln. Im schlechtesten Fall würde eine solche zu neuer Rechtsunsicherheit und erheblichen zusätzlichen bürokratischen Lasten führen.

Eine über die aktuellen Handlungshilfen hinausgehende Konkretisierung der Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes in Verordnungen und Technischen Regeln ist mit Blick auf den aktuellen Stand der Forschung aber nicht sinnvoll. Vorrangiges Ziel muss aktuell sein, die Betriebe beim Umgang mit psychischen Belastungen zu unterstützen, wie es mit den oben genannten Handlungshilfen geschieht.

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

"Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt" - (BT-Drs. 18/8241)

A. Einleitung

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 27. April 2016 den Antrag "Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt" (BT-Drs. 18/8241) in den Bundestag eingebracht. Ziel des Antrags ist es, die Beschäftigten besser vor "entgrenzter" Arbeit zu schützen und ihnen mehr Arbeitszeitsouveränität einzuräumen, damit ihnen die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Anforderungen, wie sie sich etwa aus der Notwendigkeit der Kinderbetreuung oder der Angehörigenpflege ergeben können, besser gelingen kann. Zugleich soll den Beschäftigten damit auch mehr Raum gegeben werden zu helfen, beispielsweise wenn Geflüchtete Unterstützung brauchen.

Die Fraktion schlägt dazu ein Bündel von gesetzlichen Maßnahmen vor, wie etwa ein Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten, ein befristetes Teilzeitrecht

mit Rückkehranspruch oder umfassende Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf betriebliche Arbeitszeitregelungen.

Das Handwerk lehnt den Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ab. Die darin formulierten Forderungen entziehen den Handwerksbetrieben die souveräne Ausgestaltung der Arbeitszeit und werden die Personaleinsatzplanung weiter erschweren. Bereits die gegenwärtigen Möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitgestaltung, die insbesondere dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, wie etwa die zahlreichen Freistellungsansprüche im Zuge der Eltern- und Großelternzeit sowie der Familienpflege- und Pflegezeit stellen neben dem ohnehin bereits bestehenden Teilzeitananspruch vor allem kleine und mittelständische Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Mit der Normierung weiterer einseitiger Arbeitszeitflexibilisierungsinstrumente zugunsten der Arbeitnehmer droht eine unnötige zusätzliche Belastung vieler Handwerksbetriebe.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommt bereits angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher werden schon jetzt in zahlreichen Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Beschäftigten, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen möchten, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Ansprüche auf mehr Arbeitszeitsouveränität, die lediglich dazu dienen, Beschäftigten mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um ihrem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Beschäftigte nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen können, schaffen auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stellt ein solcher Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren soll. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert.

Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Arbeitszeitflexibilisierungsvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die unterschiedlichen Interessenslagen der Beschäftigten sowohl untereinander als auch mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

I. Wahlarbeitszeiten überfordern die Betriebe

Der Vorschlag zur Einführung eines Vollzeitkorridors mit Wahlarbeitszeiten, der im Teilzeit- und Befristungsgesetz aufgenommen werden soll, ist abzulehnen. Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, soll durch eine Wahlarbeitszeit von 30 bis 40 Wochenstunden die Grenze

zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger werden.

Dass Beschäftigten ermöglicht werden soll, ihre Arbeitszeit im Rahmen eines Vollzeitkorridors frei wählen zu können, ist abzulehnen. Die Bestimmung der Dauer, der Lage und des Arbeitsorts ist originäre Aufgabe des Arbeitgebers und Ausdruck des ihm zustehenden Weisungsrechts. So legt § 106 Gewerbeordnung klar fest, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine an den betrieblichen Belangen orientierte Arbeitsorganisation und Personalplanung durchzuführen. Diese für den regulären Betriebsablauf elementare Gestaltungsoption würde dem Arbeitgeber entzogen werden, wenn es den Arbeitnehmern im Rahmen einer Wahlarbeitszeit erlaubt wäre, ihre Arbeitszeit einseitig nach Ort, Zeit und Lage festlegen zu können.

Im Übrigen könnten mit Hilfe dieses Anspruchs nicht nur Beschäftigte in der sogenannten "Rushhour des Lebens" bzw. solche, denen familiäre Pflegeaufgaben obliegen, eine neue Arbeitszeitsouveränität einfordern, sondern alle Arbeitnehmer zu jeder Zeit und für jeden beliebigen Zweck. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie sich mit regelmäßig wiederkehrenden Veränderungen der Arbeitszeit sämtlicher Beschäftigter auseinandersetzen und diese miteinander in Einklang bringen müssen.

Entgegen der Annahme der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist die flexible Vollzeit gerade nicht "auf praktisch alle Arbeitsplätze anwendbar". Im Gegenteil wird es Arbeitgebern im Handwerk kaum mehr möglich sein, die Einsatzzeiten der Arbeitnehmer auf Baustellen zu koordinieren. Auch notwendige Anschlussarbeiten mit anderen Gewerken drohen zu scheitern, weil der entsprechende Beschäftigte zum maßgeblichen Zeitpunkt aufgrund seiner individuellen Arbeitszeitregelung nicht zur Verfügung steht und der Arbeitgeber das freigewordene Arbeitszeitvolumen angesichts des ohnehin bestehenden Fachkräftebedarfs nicht kompensieren kann. Dies führt nicht nur zu verzögerten Werksausführungen, sondern auch zu unzufriedenen Kunden – mithin sogar zu Auftragsverlusten, die zulasten der Gesamtbelegschaft und der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu Großbetrieben gehen können.

Die Flexibilität der Arbeitsbedingungen wird ihre Grenzen daher vielfach schon in der betrieblichen Realität finden. Eine örtliche und zeitliche Souveränität der Arbeitsbedingungen ist jedoch nicht nur in vielen Handwerksbereichen, sondern auch in zahlreichen anderen Bereichen, wie etwa der Pflege oder der industriellen Fertigung, kaum umsetzbar.

Über die Begründung, warum die Einführung einer Wahlarbeitszeit, wie von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN behauptet, einer "Diskriminierung der Teilzeit" entgegen wirken soll, schweigt die Fraktion sich aus. Bereits den Nachweis, dass überhaupt eine Diskriminierung von Teilzeitkräften statt-

findet, bleibt die Fraktion schuldig. Dass Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeit nicht ohne Sachgrund schlechter behandelt werden dürfen, ist bereits geltende Rechtslage (vgl. § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Um eine Gleichbehandlung sicherzustellen, bedarf es keines Wahlarbeitszeitgesetzes.

II. Allgemeines Recht auf befristete Teilzeit ist abzulehnen

Zurückzuweisen ist ferner der Vorschlag, ein allgemeines Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit einzuführen. Der befristete Teilzeitananspruch soll es den Beschäftigten ermöglichen, sich für eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden und gleichzeitig sicherstellen, dass diese zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren können (Rückkehrrecht). Die Fraktion erhofft sich damit, dass "Teilzeit entstigmatisiert" wird und "Paare ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlich gestalten können".

Zwar wird es für viele Arbeitnehmer immer bedeutsamer, den täglichen Spagat zwischen Familie, Pflege und Beruf zu meistern. Dafür bedarf es aber keines weiteren starren, gesetzlich normierten und zudem befristeten Teilzeitanpruchs, der sich in die ohnehin schon bestehenden Freistellungsansprüche der Beschäftigten einreicht, wie etwa die Familienpflegezeit, die Pflegezeit, die Elternzeit, die Großelternzeit oder der allgemeine unbefristete Teilzeitananspruch. Sie alle erlauben bereits heute eine umfassende Bewältigung von Kinderbetreuungsaufgaben, familiärer Pflege und privater Lebensgestaltung. Zudem lassen sich diese Instrumente ohne Weiteres auch für eine partnerschaftliche Erwerbstätigkeit nutzen.

Der anvisierte Teilzeitananspruch mit optionalem Rückkehrrecht hätte zur Folge, dass den Betrieben damit die Souveränität über die Arbeitszeitgestaltung und die Personaleinsatzplanung weiter entzogen wird. Vor allem wird verkannt, dass mit der Einführung dieses befristeten Rückkehrrechts die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt wird. Bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen ist es nicht möglich, über Monate oder sogar Jahre hinweg ein gewisses Arbeitszeitvolumen vorzuhalten, nur, um es aus der Teilzeit zurückkehrenden Arbeitnehmern zu ermöglichen, zu ihrem ursprünglichen Arbeitszeitvolumen zurückzukehren. Bereits der gegenwärtige Teilzeitananspruch stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen.

Problematisch ist ferner, dass der befristete Teilzeitananspruch den Beschäftigten nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN anlassunabhängig gewährt werden soll. Eine Bindung an familiäre Pflichten, die sich aus der Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege ergeben können, ist nicht vorgesehen. Das ist nicht hinnehmbar. Aus Sicht des Handwerks kann es nicht sein, dass jeder Beschäftigte das Rückkehrrecht ohne Weiteres für sich beanspruchen kann, nur, um beispielsweise für einen gewissen Zeitraum sein Hobby besser ausleben zu können, während andere Kollegen mit zeitlichen Engpässen im Zusammenhang mit familiären Betreuungs- und Pflegeproblemen zu kämpfen haben. Auch

kann es nicht dem Arbeitgeber obliegen abzuwägen, welche Interessen seiner Beschäftigten im Streitfall höher wiegen. Innerbetriebliche Konflikte sind hier vorprogrammiert.

Anstatt sich nur auf die jetzigen "Arbeitsplatzbesitzer" zu fokussieren, sollte der Blick auch darauf gerichtet werden, dass mit der Schaffung neuer (Teil-) Freistellungsansprüche Arbeitszeitvolumina freigesetzt werden, die der Arbeitgeber – will er im Wettbewerb bestehen – kompensieren muss. Soll das freigewordene Arbeitszeitvolumen nicht durch Arbeitsverdichtung zulasten der übrigen Belegschaft gehen, ist der Arbeitgeber gezwungen, neue befristete Beschäftigungsverhältnisse mit im Zweifel nur geringfügigem Arbeitszeitumfang zu schaffen, und damit bewusst neue und von vornherein perspektivlose (weil in jedem Fall befristete) "stigmatisierende" Teilzeitstellen für Arbeitssuchende anzubieten. Die öffentliche Meinung neigt bei solchen Beschäftigungsverhältnissen sehr schnell dazu, diese als "prekär" zu bezeichnen und Arbeitgeber in Misskredit zu bringen, die davon Gebrauch machen (müssen). Dabei darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass diese "prekären" Beschäftigungsverhältnisse im Ergebnis die unmittelbare Folge (befristeter) Freistellungsansprüche der gegenwärtigen "Arbeitsplatzbesitzer" sind, die die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem vorliegenden Antrag selbst befördert.

Überdies zeigen bereits die jetzigen Erfahrungen der Handwerksbetriebe mit gesetzlichen (Teil-) Freistellungsansprüchen, wie etwa der Eltern-, Familienpflege- und Pflegezeit bzw. dem allgemeinen Teilzeitananspruch, oder auch mit Ausfallzeiten wegen Krankheit, dass es gerade kleinen Unternehmen mit Filialbetrieben und mittelständisch geprägten Arbeitgebern schwer fällt, adäquaten Ersatz für die zu überbrückenden Zeiträume und die zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumina zu finden. So steht beispielsweise ein Bäckereibetrieb mit mehr als 15 Beschäftigten, verteilt auf Produktion und mehrere Filialen, sehr schnell mit seiner Personaleinsatzplanung vor einem Problem: Wenn bei einer 3-köpfigen Besetzung einer Filiale ein Beschäftigter befristet in Teilzeit gehen möchte, ein weiterer Akutpflege nach dem Pflegezeitgesetz wahrnimmt oder ein dritter erkrankt, entfällt jeweils knapp ein Drittel des im Filialbetrieb zur Verfügung stehenden Arbeitszeitvolumens. Das kann den ordnungsgemäßen Betrieb der Verkaufsstelle nahezu zum Erliegen bringen. Kurzfristig entstehende Personalengpässe sind gerade in diesen Betriebseinheiten, die nur über eine knappe Personaldecke verfügen (können) regelmäßig nicht ad hoc überbrückbar.

Zudem scheidet ein adäquater Personalersatz überwiegend bereits daran, dass für befristete Stellen, die zum Teil auch nur über ein geringes Arbeitszeitvolumen verfügen, angesichts des weithin bestehenden Fachkräftebedarfs kein entsprechend qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Vielfach ist den Betrieben auch eine qualifizierte Einarbeitung innerhalb des zur Verfügung stehenden Zeitraums bzw. Arbeitszeitvolumens nicht angemessen möglich oder scheitert am hohen finanziellen Aufwand, was vor allem für kleine und mittelständische

Betriebe im Vergleich zu Großbetrieben erhebliche Wettbewerbsnachteile mit sich bringt. Weder dies, noch der Umstand, dass das freiwerdende Arbeitszeitvolumen notfalls auf dem Rücken der übrigen Beschäftigten abgeladen wird, wird bei den Vorschlägen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinreichend bedacht.

III. Recht auf selbstbestimmte Arbeitszeit macht jede Auftragsdurchführung unkalkulierbar

Nicht nachvollziehbar ist überdies der Plan der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, den Beschäftigten ein Recht auf selbstbestimmte Arbeitszeit einzuräumen. Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion, sollen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, flexibel auf Anforderungen reagieren zu können, die ihr Leben außerhalb der Arbeit an sie stellt. Dazu soll es den Beschäftigten ermöglicht werden, die Lage der eigenen Arbeitszeit und damit sowohl Arbeitsbeginn und -ende als auch die Verteilung der Arbeit über den Tag, die Woche oder den Monat in Abstimmung mit dem Arbeitgeber selbst bestimmen zu können.

Mit der Schaffung eines allgemeinen Rechts auf eine selbstbestimmte Arbeitszeit für jeden Beschäftigten würde einer "Hyperindividualisierung" der Arbeitszeit Tür und Tor geöffnet. Jeder Arbeitnehmer könnte, ohne dass dafür ein Sachgrund substantiiert vorgetragen werden muss, nach Gutdünken seine Arbeitszeit tages-, wochen- oder monatsweise nach Belieben gestalten, ohne Rücksicht auf die Arbeitszeitwünsche der übrigen Belegschaft, den jeweiligen Arbeitsanfall oder sonstige betriebliche Notwendigkeiten. Dabei wird völlig verkannt, dass in § 106 Gewerbeordnung klar normiert ist, dass es dem Arbeitgeber obliegt, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Wird dem Arbeitgeber dieses Recht aus der Hand geschlagen, ist nicht erkennbar, wie es ihm gelingen soll, eine verlässliche Personaleinsatzplanung vorzunehmen bzw. seinen Betrieb überhaupt ordnungsgemäß zu führen. Steht die Individualisierung der Arbeitszeit des einzelnen Beschäftigten im Mittelpunkt allen Handelns, wie die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN es in ihrem Antrag vorschlagen, wird es für die Betriebe sehr schwierig werden, Dienstleistungsangebote abzugeben und diese auch entsprechend durchzuführen. Denn es ist für sie nicht absehbar, ob die für die Dienstleistungserbringung notwendigen Beschäftigten überhaupt zum maßgeblichen Zeitpunkt im Betrieb anwesend sein werden. Den Betrieben wird damit quasi die geschäftliche Handlungsgrundlage entzogen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der durchschnittliche Handwerksbetrieb regelmäßig über fünf bis acht Mitarbeiter verfügt, die regelmäßig Spezialisten für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich sind und Hand in Hand arbeiten. Würden sich in einem Betrieb mit fünf Beschäftigten nur zwei Arbeitnehmer dazu entscheiden, wochen- oder gar monatsweise entweder gar nicht oder nur vormittags arbeiten zu wollen, müssten nicht nur 40 Prozent des im Betrieb

verfügbaren Arbeitszeitvolumens umverteilt werden. Auch 40 Prozent des Know-hows stehen zeitweilig nicht zur Verfügung. Der Handwerksunternehmer wird dadurch vor das Problem gestellt, dass er aufgrund seiner dünnen Personaldecke das fehlende Know-how nicht kompensieren kann und im Zweifel lukrative und existenzsichernde Dienstleistungsaufträge ablehnen muss.

Zwar soll der Arbeitgeber berechtigt sein, betriebliche Gründe vorzubringen, die gegen die Arbeitszeitwünsche des Beschäftigten sprechen. In der betrieblichen Praxis erweist sich diese Option für die Betriebsinhaber – auch vor dem Hintergrund der von der Rechtsprechung mittlerweile erwarteten Anforderungen – als unüberwindbare Hürde und damit als stumpfes Schwert.

IV. Doppelte Urlaubsansprüche sind verfehlt

Eine Absage ist zudem dem Plan der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu erteilen, dass Urlaubstage, an denen Beschäftigte durch Weisung von Vorgesetzten berufliche Tätigkeiten erledigen, künftig – analog § 9 Bundesurlaubsgesetz wie bei der Krankheit während des Urlaubs – nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Diese Urlaubstage sollen dann als Arbeitstage gelten.

Der Urlaub dient der Erholung des Beschäftigten. Wird dieser aber beispielsweise nur durch geringfügige Tätigkeiten, wie etwa die Beantwortung einer Anfrage oder das Schreiben einer E-Mail, unterbrochen, stellt dies den Urlaubszweck insgesamt nicht in Frage. Vor allem rechtfertigt dies nicht das Entstehen doppelter Urlaubsansprüche.

Problematisch ist der Fraktionsvorschlag auch vor dem Hintergrund, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass Beschäftigte bewusst betriebliche Prozesse so steuern bzw. steuern lassen, dass dringende Anfragen und Aufgaben stets in ihrem Urlaub abzuarbeiten sind, um sich auf diesem Wege einen erhöhten Urlaubsanspruch zu sichern. Einem solchen Bestreben sollte kein Vorschub geleistet werden.

V. Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes ist nicht zielführend

Zurückzuweisen ist darüber hinaus der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, das Arbeitsschutzgesetz mit einer Verordnung zu konkretisieren, um es den betrieblichen Interessensvertretungen zu ermöglichen, "geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung zu entwickeln". Für eine derartige weitere Bürokratisierung besteht kein Bedarf. Die Praxis zeigt, dass viele Betriebe bereits über eine entsprechende Sensibilisierung in Bezug auf die Frage der Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit verfügen. Zudem sind schon vielfach auf freiwilliger Basis Vereinbarungen getroffen worden, die die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb der individuellen Arbeitszeit regeln.

VI. Einschränkung der Arbeit auf Abruf ist verfehlt

Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, soll die Arbeit auf Abruf für die Beschäftigten "berechenbarer werden" und diese ihnen "mehr Zeitsouveränität einräumen". So soll vor allem die Dauer und die Lage der Arbeitszeit der entsprechenden Beschäftigten im Arbeitsvertrag verbindlich festgelegt werden und auch die Arbeitszeit soll das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen.

Die Vorschläge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind verfehlt. Bereits gegenwärtig ist die Arbeit auf Abruf in § 12 Abs. 1 und 2 TzBfG stark reglementiert und nur in sehr engen Grenzen möglich. Durch eine weitere Regulierung würde dieses Instrument zunehmend an Attraktivität für die Unternehmen verlieren. Dies geht im Ergebnis auch zulasten der Beschäftigten. Arbeit auf Abruf eröffnet vielen Unternehmen, vor allem solchen mit Filialbetrieben, eine gute Option, den Arbeitskräfteeinsatz flexibel zu gestalten. Die Arbeitszeiten der jeweiligen Beschäftigten können dabei optimal an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden. Gerade kleine Betriebe können über dieses Instrument Arbeitszeitflexibilisierungen zugunsten anderer Beschäftigter erst ermöglichen, Auftragsspitzen abarbeiten oder auf Auftragsschwankungen besser reagieren. Der Rückgriff auf Arbeit auf Abruf darf gerade für diese Betriebe nicht weiter erschwert werden.

VII. Kein Bedarf für eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung

Abzulehnen sind überdies die Forderungen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach einer weiteren Ausdehnung der Rechte der betrieblichen Interessensvertretungen. So ist es beispielsweise nicht einsichtig, warum der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zustehen soll "über die Menge der Arbeit bzw. über Zielvorgaben, wenn Vertrauensarbeitszeit die Arbeit entgrenzt und Mehrarbeit entsteht". Bei der Vertrauensarbeitszeit handelt es sich im Grunde weniger um eine Form der Arbeitszeit, sondern vielmehr um eine Form der Arbeitsorganisation. Bei der Vertrauensarbeitszeit legt der Arbeitgeber lediglich eine bestimmte Arbeitszeit innerhalb eines Zeitfensters fest, in dem bestimmte Arbeiten zu erbringen sind. Die Vertrauensarbeit "lebt" quasi davon, dass der Beschäftigte in Zeiten, in denen auch mal mehr Arbeit anfällt, Überstunden leistet. Dass der Beschäftigte im Gegenzug in Zeiten, in denen wenig Arbeit anfällt, die Arbeitszeit im Betrieb nicht "absitzt", sondern zugunsten erbrachter Überstunden eigenständig reduziert, ist der Vertrauensarbeitszeit immanent und verhilft diesem Instrument zu seiner gewünschten Flexibilität. Das gilt sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber, so dass eventuelle Korrekturen an diesem Instrument auf betrieblicher Ebene nicht erforderlich und auch nicht zielführend sind.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)938

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Dr. Yvonne Lott, Düsseldorf

Antrag „Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt!“

Die AntragstellerInnen und die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beantragen, gesetzliche Rahmenbedingungen zu entwickeln, die dafür sorgen, dass die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gestärkt wird und sie vor entgrenzter Arbeit geschützt werden. Konkret wird beantragt, gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die dafür sorgen, dass

- 1) Beschäftigte mehr Mitsprache über den Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit erhalten und dass Betriebs- und Personalräte diese Ansprüche durch Betriebsvereinbarungen betrieblich verankern können.
- 2) Beschäftigte vor entgrenzter Arbeit effektiv geschützt werden und Überforderung, psychische Belastung und unbezahlte Mehrarbeit vermieden wird.
- 3) Beschäftigte, die in Arbeit auf Abruf oder Schichtarbeit tätig sind, mehr Zeitsouveränität erhalten.

Im Folgenden werde ich auf die Bedeutung und Relevanz dieser drei Punkte und der im Antrag ausgeführten Unterpunkte eingehen.

- 1) a) *Um die Mitsprache der Beschäftigten über den Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit zu stärken, soll ein **Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche** geschaffen werden. Ankündigungsfristen müssen bei der Korridornutzung eingehalten werden und Arbeitszeitwünsche können nur aus*

dringenden betrieblichen Gründen, die vom Arbeitgeber darzulegen sind, abgelehnt werden.

Ein Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden ist aus drei Gründen sinnvoll. Erstens wünscht sich mehr als die Hälfte der deutschen Erwerbstätigen eine wesentliche Änderung ihrer Arbeitszeit: 40 Prozent möchten die Arbeitszeit um mindestens fünf Stunden reduzieren, 12 Prozent möchten die Arbeitszeit um mindestens fünf Stunden verlängern (Seifert et al. 2016, S. 303). Die gewünschten Arbeitszeiten können aber oft nicht realisiert werden (Seifert et al. 2016). „Von Wahlarbeitszeiten kann also noch längst nicht die Rede sein. Insofern besteht kein Anlass, auf gesetzliche oder tarifliche Regelungen einer Wahlarbeitszeit zu verzichten“ (Seifert et al. 2016, S. 307). Den Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitbedarfen, die je nach Lebensphase und Lebenssituation von Beschäftigten variieren können (Stichwort: Familiengründung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten), wird zurzeit nicht ausreichend Rechnung getragen. Ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden kann die Anpassung der Arbeitszeit an die Lebensphase und Lebenssituation von Beschäftigten erleichtern und Beschäftigte bei der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitbedarfe unterstützen.

Häufig wird gegen die Reduzierung der Arbeitszeit angeführt, dass Beschäftigte aus finanziellen Gründen auf Teilzeit verzichten. Dies konnten Klenner und Lott (2016) in ihrer Studie nicht be-

stätigen. In einem der untersuchten Industrie-
betriebe, in dem Beschäftigte jährlich zwischen 32
und 35 Wochenstunden wählen können, ent-
scheiden sich Beschäftigte zunehmend für die 32
Stunden-Woche, da sie den Gewinn an Freizeit
schätzen – ungeachtet des Einkommensverlusts
(Klenner und Lott 2016, S. 27). Von negativen
wirtschaftlichen Konsequenzen für das Unter-
nehmen haben Personalabteilung und Manage-
ment nicht berichtet.

Zweitens ist ein wesentlicher Grund für den ho-
hen Anteil (40 Prozent) von Überbeschäftigung,
d.h. für den hohen Anteil an Beschäftigten mit
dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten, die
Vollzeit als vorherrschende Arbeitszeitnorm in
Betrieben. Aufgrund der Vollzeitnorm besteht
eine Stigmatisierung von Teilzeit. Von Beschäf-
tigten, insbesondere von höher Qualifizierten,
Führungskräften und Männern, wird erwartet, in
Vollzeit zu arbeiten und die Erwerbsarbeit gegen-
über dem Privat- und Familienleben zu priorisie-
ren (Lott und Klenner 2016; Williams et al.
2013). Teilzeitkräfte werden daher oftmals nicht
als vollwertige Beschäftigte angesehen und kön-
nen Karrierenachteile erfahren (Leslie et al.
2012). Sie werden seltener weitergebildet und be-
fördert und erhalten geringere Einkommenszu-
wächse als Vollzeitbeschäftigte (Allmendinger et
al. 2014). Teilzeitstellen sind selten Stellen, die
eine berufliche Fortentwicklung ermöglichen.
Vor allem Teilzeitstellen mit bis zu 20 Stunden
gehen mit niedrigen Löhnen und unzureichender
sozialer Absicherung einher (Allmendinger et al.
2014).

Ein Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40
Stunden kann die Vollzeitnorm schwächen und
zu einem neuen Vollzeitstandard oder zu ver-
schiedenen „kurzen und langen“ Vollzeitstan-
dards – je nach Lebensphase oder Lebenssitua-
tion – führen. Der Arbeitszeitkorridor kann zur
Normalisierung von Teilzeit beitragen und so die
Stigmatisierung von Beschäftigten mit kürzeren
Arbeitszeiten verhindern. Zudem kann die Schaf-
fung einer neuen Vollzeitnorm bzw. neuer Voll-
zeitnormen dazu beitragen, dass die Teilzeit bis
20 Stunden gegenüber einer gesetzlich geförder-
ten 30 Stundenwoche unattraktiv für Beschäftigte
wird. Klenner und Lott (2016) zeigen, dass die
Wahloption für Beschäftigte auf kurze Vollzeit
(32 Stunden) bereits sehr viel Bedarf an Arbeits-
zeitreduzierung auffängt.

Drittens haben die Vollzeitnorm und die Stigma-
tisierung von Teilzeit gleichstellungspolitische
Implikationen. Aufgrund der ungleichen Vertei-
lung der Haus- und Sorgearbeit in Paaren (Lott
2016; van der Lippe et al. 2011), insbesondere in
Deutschland (OECD 2017), besteht eine ungleiche
Verteilung von Erwerbsarbeit in Paaren. Männer
arbeiten vorwiegend in Vollzeit, oftmals mit
Überstunden (OECD 2017), Frauen reduzieren in
der Regel ihre Arbeitszeit in der Familienphase.
81 Prozent der abhängig Beschäftigten in Teilzeit
waren im Jahr 2015 Frauen (destatis 2016).¹

Die Stigmatisierung von Teilzeit trifft damit vor-
rangig Frauen. Der überwiegende Anteil weibli-
cher Beschäftigter in Teilzeit führt zu einem rela-
tiv hohen Gender Pay Gap in Deutschland im
Vergleich zu anderen europäischen Ländern und
den USA (Hipp und Leuze 2015). Die Stigma-
tisierung von Teilzeit verhindert zugleich die Re-
duzierung der Arbeitszeit von Männern, die auf-
grund ihrer geringeren Übernahme von Haus-
und Sorgearbeit eher Teilzeit vermeiden können
als Frauen.

Insgesamt kann ein Arbeitszeitkorridor zwischen
30 und 40 Stunden zu einer neuen Vollzeitnorm
bzw. neuen Vollzeitnormen führen und zur Ge-
schlechtergerechtigkeit und Partnerschaftlichkeit
beitragen.

b) *Um die Mitsprache der Beschäftigten über den
Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit zu
stärken, soll das Rückkehrrecht auf den früheren
Stundenumfang geschaffen werden.* Das Rück-
kehrrecht auf den früheren Stundenumfang bzw.
auf Vollzeit ist notwendig, damit Beschäftigte,
die etwa aufgrund von Veränderungen ihrer Le-
benssituation wieder länger arbeiten wollen bzw.
müssen, tatsächlich auch die Möglichkeiten ha-
ben, länger zu arbeiten. Dafür ist die Reversibili-
tät von Arbeitszeiten zentral. In Deutschland, wo
Beschäftigte keinen gesetzlichen Anspruch auf
die Rückkehr in Vollzeit haben, verharren Frauen
häufig in Teilzeit nach der Familienphase (Anxo
et al. 2006). Die schlechtere berufliche Fortent-
wicklung, die mit Teilzeit einhergeht, verhindert
oftmals den Aufstieg in „bessere“ Vollzeitstellen.
Geschlechterungleichheiten werden so fortge-
schrieben und verfestigen sich im Lebensverlauf.
Sie tragen nicht nur zu dem hohen Gender Pay
Gap, sondern auch zu dem hohen Gender Pen-
sion Gap bei (Frommert und Strauss 2013) bei.
Der gesetzliche Anspruch auf die Rückkehr auf
den früheren Stundenumfang schafft hier Ab-
hilfe.

c) *Um die Mitsprache der Beschäftigten über den
Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit zu
stärken, sollen Beschäftigte die Verteilung der
Arbeitszeit über Tag, Woche und Monat und den
Ort der Arbeit mit gestalten, sofern dem keine be-
trieblichen Gründe entgegenstehen.* Dies ist not-
wendig, da sich Beschäftigte, die neben der Er-
werbsarbeit anderen Verpflichtungen und Aktivi-
täten nachgehen (Stichwort: Kinderbetreuung,
Pflege von Angehörigen, Weiterbildungen, ehren-
amtliche Tätigkeiten), in der Regel nach Zeiten
außerhalb der Erwerbssphäre (z.B. Kita-Öffnungs-
zeiten, Schulzeiten, Seminarzeiten bei Weiterbil-
dungen) richten müssen. Diese Beschäftigten be-
dürfen oftmals nicht zwangsläufig kürzeren, son-
dern flexibleren Arbeitszeiten, die es Ihnen erlau-
ben, die Arbeitszeit nach ihren Bedarfen am Tag,
in der Woche oder im Monat zu verteilen oder
der Möglichkeit, nach Bedarf von zu Hause zu ar-
beiten. Dies gilt vor allem auch für pflegende Be-
schäftigte, die oft nur einige Stunden am Tag o-
der in der Woche die Pflege von Angehörigen

¹ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0011>

leisten und daher Autonomie/Flexibilität in der Arbeitszeitverteilung brauchen (Leiber et al. 2015).

Die Mitgestaltung der Arbeitszeit ist für Beschäftigte zuträglich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Gleitzeit (Anfangs- und Endzeiten des Arbeitstages können von den Beschäftigten selbst bestimmt werden) haben gegenüber Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten eine deutlich bessere Work-Life Balance (Lott 2015b). Auch Homeoffice, im Wechsel mit oder als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, kann zur mehr Selbstbestimmung und zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Aktivitäten beitragen. Allerdings stehen flexible Arbeitsformen wie Gleitzeit und Homeoffice bisher vor allem höher qualifizierten Beschäftigten und Führungskräften zur Verfügung (Brenke 2016; Lott 2015a).

Außerdem wird bei 40 Prozent der Arbeitsstellen, bei denen Homeoffice möglich wäre, kein Homeoffice angeboten (Brenke 2016). Dies ist eine Erklärung für die geringe bzw. stagnierende Verbreitung von Homeoffice. „Würden [Arbeitgeber] umdenken, könnte der Anteil der Heimarbeiter auf über 30 Prozent steigen“ (Brenke 2016, S. 95). Ein gesetzlicher Anspruch auf Mitsprache bei der Verteilung der Arbeitszeit und dem Ort der Arbeit stärkt damit nicht nur die Zeitsouveränität von Beschäftigten, sondern wirkt ebenfalls sozialen Ungleichheiten im Betrieb entgegen. Insbesondere Beschäftigte in klein- und mittelständigen Betrieben, in denen die Angebote flexibler Arbeitsarrangements oftmals begrenzt sind, könnten mit einem gesetzlichen Anspruch erreicht werden.

d) *Um die Mitsprache der Beschäftigten über den Umfang, Lage und Ort der Erwerbstätigkeit zu stärken, sollen Betriebs- und Personalräte die Möglichkeit erhalten, Betriebsvereinbarungen zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität bei der Lage der Arbeitszeit und dem Ort der Arbeit von der Geschäftsführung zu verlangen.* Die Stärkung der Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung ist sinnvoll. In Betrieben mit einer starken Mitbestimmung werden die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten und der Arbeitsschutz besser gewahrt als in Betrieben, in denen es eine schwache Mitbestimmung gibt (Klenner und Lott 2016).

- 2) a) *Um Beschäftigte vor entgrenzter Arbeit, d.h. im Fall von Mehrarbeit und Vertrauensarbeitszeit, effektiv zu schützen und Überforderung, psychische Belastung und unbezahlte Mehrarbeit zu vermeiden, sollen Betriebs- und Personalräte Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit bzw. über Zielvorgaben erhalten.* (zu Punkt 2 b siehe S.5)

c) *Des weiteren soll das Arbeitsschutzgesetz mit einer Verordnung konkretisiert werden, damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung entwickeln.*

Die Regulierung bzw. Begrenzung der Arbeitsmenge und Zielvereinbarungen sowie Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung und Stress sind notwendig, um gesundheitliche Belastungen und Vereinbarkeitsprobleme zu vermeiden. Fehlende formale Arbeitszeitgrenzen, wie etwa bei der Vertrauensarbeitszeit, führen häufig zu Mehrarbeit (Lott 2015a) und damit zu gesundheitlichen Risiken für Beschäftigte (Berniell und Bietenbeck 2017; Kleiner et al. 2015). Längere Arbeitszeiten, Zielvereinbarungen und ständige Erreichbarkeit haben negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit und die Work-Life Balance von Beschäftigten (Absenger et al. 2014; Pangert et al. 2016).

Ein Zuviel an Arbeit, etwa hervorgerufen durch Personalkürzung, ist auch ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Inanspruchnahme rechtlicher Ansprüche auf Elternzeit (Klenner und Lott 2016) und verstärkt die Stigmatisierung von Teilzeitbeschäftigten in Betrieben (Klenner und Lott 2016). Dies kann wiederum zu Vereinbarkeitsproblemen und zu psychischen Belastungen führen.

Die Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes und die Stärkung der Mitbestimmung sind daher sinnvoll. Das Mitbestimmungsrecht stärkt die Position von Beschäftigten gegenüber Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Brannen 2005). Starke Mitbestimmungsträger und eine starke Sozialpartnerschaft sind für die Wahrung der Arbeitszeitinteressen von Beschäftigten zentral – insbesondere im Fall von Vertrauensarbeitszeit. Sind die Mitbestimmungsträger schwach wie es in liberalen Ländern der Fall ist, können Beschäftigte Nachteile haben, wenn die Lage ihrer Arbeitszeit nicht geregelt und damit nicht formal begrenzt ist (Lott 2015b). In Großbritannien, wo eine Kultur langer Arbeitszeiten vorherrscht (Sturges und Guest 2004), sind feste Arbeitszeiten geradezu ein Schutz der Beschäftigten vor der Willkür von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (Lott 2015b).

Auch können Betriebsvereinbarungen zur Sensibilisierung für die Themen Stress und Arbeitsbelastung in Betrieben beitragen und damit einer Kultur der langen und intensiven Arbeitszeiten entgegenwirken.

Für die Regulierung der Arbeitsmenge bei Vertrauensarbeitszeiten und Zielvereinbarungen ist allerdings die Dokumentation der Arbeitszeit notwendig, damit Betriebs- und Personalräte abschätzen können, ob die Arbeitsmenge in der vertraglichen Wochenarbeitszeit zu bewältigen ist bzw. bewältigt wird. Darüber hinaus ist die Dokumentation der Arbeitszeit notwendig, damit die tatsächliche Arbeitszeit eine zentrale Größe auch beim entgrenzten Arbeiten ist.

b) *Um Beschäftigte vor entgrenzter Arbeit, d.h. im Fall von Mehrarbeit und Vertrauensarbeitszeit, effektiv zu schützen und Überforderung, psychische Belastung und unbezahlte Mehrarbeit zu vermeiden, sollen Urlaubstage, an denen Beschäftigte arbeiten, als Arbeitstage gelten.* Urlaub ist wesentlich für die Erholung von der Arbeit.

Erholung ist insbesondere bei hoher Arbeitsbelastung, z.B. Arbeitsintensivierung und Mehrarbeit, von großer Bedeutung (Bakker und Geurts 2004). Eine hohe Arbeitsbelastung schwächt die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten und kann zu Vereinbarkeitsproblemen führen (Bakker und Geurts 2004; Kattenbach et al. 2010; Krause et al. 2005).

- 3) a) *Um Beschäftigten in Arbeit auf Abruf mehr Zeitsouveränität zu verschaffen, soll die Dauer und Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden. Die Arbeitszeit soll des Weiteren das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen. Zudem soll sich die Entgeltfortzahlung bei Krankheit an dem durchschnittlichen Einkommen der letzten drei Monate orientieren.* Diese Maßnahmen sind sinnvoll, da Arbeit auf Abruf in Kombination mit Teilzeit bis 20 Stunden bzw. Minijobs oft mit einem unzureichenden Einkommen einhergehen kann (Absenger et al. 2014). Arbeit auf Abruf ist in dem Fall höchst prekär. Darüber hinaus besteht bei Arbeit auf Abruf im hohen Maße zeitliche Unsicherheit, teilweise auch bzgl. der genau zu erbringenden Stundenzahl. Beschäftigte passen ihre Freizeitaktivitäten daher häufig dem Abruf an, was zur Einschränkung der Freizeitqualität führt und das Wohlbefinden und die Gesundheit, insbesondere in Kombination mit hoher Arbeitsbelastung und Mehrarbeit, beeinträchtigt (Absenger et al. 2014). Die vertragliche Festschreibung der Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlage bei Arbeit auf Abruf, die Begrenzung von Mehrarbeit und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wirken der Prekarität und vor allem der Zeitunsicherheit entgegen.

b) *Um Beschäftigten in Schichtarbeit mehr Zeitsouveränität zu verschaffen, soll ein freiwilliger Schichttausch ermöglicht werden, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen.* Diese Forderung ist sinnvoll, da die Vereinbarkeitsproblematik vor allem bei Schichtarbeitenden sehr hoch ist (Klenner und Lott 2016). Insbesondere die Pflege sozialer Kontakte (z.B. die Teilnahme an Hochzeits- und Geburtstagsfeiern, Abendessen mit Freunden) fällt wegen der starren Schichtplanung oftmals schwer. Paare mit Kindern, in denen beide Partner in Schicht arbeiten, planen ihre Schichten oftmals asynchron, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Eine asynchrone Schichtplanung erschwert allerdings Aktivitäten als Paar und kann die Partnerschaftsqualität mindern. Die AntragstellerInnen weisen zu Recht daraufhin, dass der freiwillige Schichttausch bereits gängige Praxis in vielen Betrieben ist. Ein gesetzlicher Rahmen für den freiwilligen Schichttausch ist aber für die Arbeitskontexte sinnvoll, in denen Schichttausch nicht üblich ist. Zudem kann ein solcher gesetzlicher Rahmen die informelle Praxis stärken und legitimieren.

Antrag „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“

Die AntragstellerInnen und die Fraktion Die LINKE beantragen, umfassende Regulierungen, die die Wochenhöchst Arbeitszeit absenken, Zeitsouveränität der Beschäftigten fördern, zur Gesunderhaltung der Beschäftigten beitragen und der Entgrenzung von Arbeit entgegenwirken. Konkret wird beantragt,

- 1) Die Wochenhöchst Arbeitszeit abzusenken, das Recht auf Nichterreichbarkeit zu schaffen, einen zeitnahen Ausgleich von Mehrarbeit zu gewährleisten und die Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation einzuführen.
- 2) Eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen.
- 3) Das Rückkehrrecht auf Vollzeit zu schaffen.
- 4) Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für Personal- und Betriebsräte bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und der Arbeitsmenge zu schaffen.

Im Folgenden werde ich auf die Bedeutung und Relevanz insbesondere der Forderungen 1 und 2 eingehen. Zu den Punkten 3 und 4 habe ich bereits im Vorhergehenden Stellung genommen.

1. *Die Wochenhöchst Arbeitszeit soll von 48 auf 40 Stunden gesenkt werden.* Vor dem Hintergrund der hohen gesundheitlichen Belastungen, die mit langen Arbeitszeiten einhergehen (Berniell und Bietenbeck 2017; Kleiner et al. 2015), ist die Begrenzung der Wochenhöchst Arbeitszeit sinnvoll. Die Begrenzung kann die erhoffte Signalwirkung haben, dass Mehrarbeit über den Vollzeitstandard hinaus nicht erwünscht ist. Dies kann im besten Fall auch zu einer Sensibilisierung für lange Arbeitszeiten in Betrieben führen.

Ein definiertes Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit soll geschaffen werden. Ein solches Recht kann die Interessen der Beschäftigten stärken, von denen in den Betrieben in der Regel erwartet wird, die Erwerbsarbeit gegenüber dem Privat- und Familienleben zu priorisieren (Lott und Klenner 2016; Williams et al. 2013). Durch die Verbreitung digitaler Technologien besteht darüber hinaus die Gefahr, dass die ständige Erreichbarkeit zunehmend auch von bisher weniger betroffenen Beschäftigtengruppen erwartet wird, d.h. von Beschäftigten auf unteren und mittleren betrieblichen Positionen (Klenner und Lott 2016).

Ein zeitnaher Ausgleich von Mehrarbeit soll ebenfalls gewährleistet werden. Die Erholung von der Arbeit insbesondere bei hoher Arbeitsbelastung ist für die Gesunderhaltung notwendig (Bakker und Geurts 2004). Dafür bedarf es eines zeitlichen Ausgleichs von Mehrarbeit. Andauernde Arbeitsbelastung ohne Erholungsphasen können die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten schwächen und zu Vereinbarkeitsproblemen führen (Bakker und Geurts 2004; Kattenbach et al. 2010; Krause et al. 2005).

Eine Dokumentationspflicht der geleisteten Arbeitszeit soll geschaffen werden. Die Dokumentation der Arbeitszeit ist vor allem dann notwen-

dig, wenn Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten und/oder Zielvereinbarungen arbeiten, da das Risiko von Mehrarbeit und gesundheitlicher Belastung hier besonders groß ist (Absenger et al. 2014). Damit Betriebs- und Personalräte die Arbeitsmenge mitbestimmen können (Punkt 4), bedarf es der Information über die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten. Die Dokumentation der Arbeitszeit ist außerdem notwendig, damit die Arbeitszeit eine zentrale Größe auch beim entgrenzten Arbeiten ist (Siehe Punkte 2 a) und c) beim vorhergehenden Antrag). Die Erfassung der Arbeitszeit dient auch der Sensibilisierung der Beschäftigten, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen für die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten.

2. *Eine Anti-Stress-Verordnung soll erlassen werden, die die Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die sozialen Bedingungen und die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung als Gefährdungsfaktoren berücksichtigt.* Eine solche Verordnung und die Berücksichtigung vielfältiger Gefährdungsfaktoren sind äußerst sinnvoll. Die Dauer und Lage der Arbeitszeit haben erhebliche Konsequenzen für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Aktivitäten. Vor allem atypische Arbeitszeiten am Wochenende oder Nachtarbeit bedeuten eine hohe Belastung für Beschäftigte und sind wesentliche gesundheitliche Risikofaktoren (BAuA 2016). Die Arbeitszeit ist daher ein wichtiger Gefährdungsfaktor, den eine Anti-Stress-Verordnung berücksichtigen muss.

Zudem sind die Arbeitsteilung bzw. Aufgabenverteilung, Vertretungsregelungen und die Personalausstattung zentral für die Inanspruchnahme gesetzlicher Arbeitszeitoptionen wie Elternzeit und Teilzeit und für deren Akzeptanz in Betrieben (Klenner und Lott 2016). Eine erschwerte oder verhinderte Nutzung von gesetzlichen Optionen durch zu große Arbeitsmengen, Personalknappheit und fehlende Vertretungsregelungen (Klenner und Lott 2016) kann zu Vereinbarkeitsproblemen und damit psychischer Belastung am Arbeitsplatz führen. Unmut im Kollegenkreis und unter Vorgesetzten gegenüber Beschäftigten in Teilzeit und Elternzeit aufgrund von Arbeitsbelastung und Personalmangel (Klenner und Lott 2016) kann die Betroffenen ebenfalls belasten. Dies betrifft vor allem Teilzeitbeschäftigte, die oft versuchen, der Stigmatisierung von Teilzeit durch ein erhöhtes Arbeitsengagement entgegen zu wirken (Klenner und Lott 2016).

3. *Ein Rückkehrrecht auf Teilzeit soll geschaffen werden.* Stellungnahme siehe Punkt 1 b) im vorangegangenen Antrag.
4. *Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für Betriebs- und Personalräte bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und der Arbeitsmenge soll geschaffen werden.* Stellungnahme siehe Punkt 2 a) und c) zum Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsmenge im vorangegangenen Antrag.

Literaturverzeichnis

- Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispink, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Hans-Böckler-Stiftung (WSI Report, 19).
- Allmendinger, Jutta; Giesecke, Johannes; Leuze, Katrin (2014): Ergebnisbericht zum Projekt "Atypische Beschäftigung und soziale Ungleichheit in Europa". Berlin.
- Anxo, Dominique; Boulin, Jean-Yves; Cebrián, Inmaculada (2006): Working time options over the life course. New work patterns and company strategies. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bakker, Arnold B.; Geurts, Sabine A.E. (2004): Towards a Dual-Process-Model of Work-Home Interference. In: *Work and Occupations* 31, S. 345–366.
- BAuA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Berniell, Inés; Bietenbeck, Jan (2017): The Effect of Working Hours on Health. IZA Institute of Labor Economics. Bonn (IZA Discussion Paper Series, 10524).
- Brannen, Julia (2005): Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries. Autonomy or illusion? In: *Time & Society* 14 (1), S. 113–131.
- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. DIW Berlin (DIW Wochenbericht, 5).
- Hipp, Lena; Leuze, Kathrin (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4), S. 659–684.
- Frommert, Dina; Susanne Strauß (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap. Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: *Journal for Labour Market Research* 46, S.145–166.
- Kattenbach, Ralph; Demerouti, Evangelia; Nachreiner, Friedhelm (2010): Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. In: *Career Development International* 15 (3), S. 279–295.
- Kleiner, Sibyl; Schunck, Reinhard; Schömann, Klaus (2015): Different Contexts, Different Effects? Work Time and Mental Health in the United States and Germany. In: *Journal of Health and Social Behavior* 56 (1), S. 98–113.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Düsseldorf (WSI Study, 04).
- Krause, Niklas; Scherzer, Teresa; Rugulies, Reiner (2005): Physical Workload, Work Intensification and Prevalence of Pain in Low Wage Workers: Results From a Participatory Research Project With Hotel Room Cleaners in Las Vegas. In: *American Journal of Industrial Medicine*, S. 1–12.

- Leiber, Simone; Leitner, Sigrid; Auth, Diana (2015): Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben "Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege: typische Arrangements, Ressourcen und Unterstützungsbedarfe". Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012): Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.
- Lott, Yvonne (2015a): Costs and Benefits of Flexibility and Autonomy in Working Time: The Same for Women and Men? Düsseldorf (WSI Discussionpaper, 196).
- Lott, Yvonne (2015b): Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. In: *European Journal of Industrial Relations* 21, S. 259–274.
- Lott, Yvonne (2016): Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Report, 1).
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2016): Ideal Workers and Ideal Parents. Working-time norms and the acceptance of part-time and parental leave at the workplace in Germany. Düsseldorf (WSI Working Paper, 204).
- OECD (2017): Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families. OECD Publishing, Paris. Online verfügbar unter DOI:10.1787/9789264259157-en.
- Pangert, Barbara; Pauls, Nina; Schüpbach, Heinz (2016): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. BAuA. Dortmund (baua: Bericht).
- Seifert, Harmut; Holst, Elke; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. Hartmut Seifert, Elke Holst, Wenzel Matiaske. In: *WSI Mitteilungen* 4, S. 300–308.
- Sturges, Jane; Guest, David (2004): Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. In: *Human Resource Management Journal* 14, S. 5–20.
- van der Lippe, Tanja; Ruijter, Judith de; Ruijter, Esther Raub Werner de (2011): Persisten Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture. In: *European Sociological Review* 27 (2), S. 164–179.
- Williams, Joan C.; Blair-Loy, Mary; Berdahl, Jennifer L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. In: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)940

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.

I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland rund 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten einen Umsatz von über 480 Mrd. Euro jährlich. Der Einzelhandel ist damit nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland.

Der HDE lehnt einen weiteren Ausbau der Zeitsouveränität der Arbeitnehmer ab, weil es sich dabei um einen einseitigen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt. Das gilt insbesondere für die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf befristete Teilzeit. Baut der Gesetzgeber die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer aus, müsste er zwangsläufig auch die Flexibilisierungselemente für Arbeitgeber fördern.

II. Grundsätzliche Position des HDE

Wird die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer durch die Schaffung neuer gesetzlicher Ansprüche, insbesondere die Einführung neuer befristeter Teilzeitansprüche immer weiter ausgebaut, wird sich für die Arbeitgeber im Gegenzug noch häufiger die Frage stellen, wie die dadurch freiwerdenden Zeitkontingente in Zeiten des Fachkräftemangels mit adäquatem Ersatzpersonal aufgefüllt werden können. Konsequenterweise müsste der Gesetzgeber daher auch dazu übergehen, die bestehenden Flexibilisierungsinstrumente der Arbeitgeber (z. B. Befristung, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge, Zeitarbeit) zu

stärken. Das Gegenteil ist derzeit der Fall. Wird diese Wechselwirkung seitens des Gesetzgebers nicht im Auge behalten, entsteht eine Schiefelage zulasten der Unternehmen, die sich negativ auf die Gesamtwirtschaft und damit auch auf die Beschäftigung in Deutschland auswirken wird.

Die betrieblichen Folgen einer erweiterten Zeitsouveränität der Arbeitnehmer sind gravierend und stellen die Unternehmen in der Praxis vor große Herausforderungen: Verringert beispielsweise ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit befristet um lediglich 4 Wochenstunden, muss der Arbeitgeber aufwendig eine neue Arbeitskraft für dieses Arbeitszeitkontingent suchen. D. h., er muss die Stelle ausschreiben und zudem einen ganzen Bewerbungsprozess mit diversen Bewerbern durchlaufen. Dieser Vorgang ist bereits bei einer einzigen Stelle mit einem erheblichen Aufwand und Kosten für den Arbeitgeber verbunden. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen wären damit dramatisch überfordert. Stellt der Arbeitgeber hingegen kein neues Personal ein, muss die Stammelegschaft die fehlende Arbeitszeit durch Mehrarbeit ausgleichen.

Zur Wahrheit gehört auch, dass eine weitere Arbeitszeitflexibilisierung auf Seiten der Arbeitnehmer dazu führt, dass die in der öffentlichen Debatte häufig als „prekär“ bezeichneten Arbeitsverhältnisse einen erheblichen Zuwachs erfahren werden. So wird bspw. durch die Einführung einer befristeten Teilzeit die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen massiv gefördert. Ein zusätzliches Problem dürfte in der Praxis zudem die Lage der freiwerdenden

den Zeitkontingente sein. Es liegt nahe, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit zumeist um die eher unpopulären Arbeitszeiten reduzieren wollen. Dies führt dazu, dass es für Arbeitgeber noch schwieriger wird, geeignetes Ersatzpersonal zu akquirieren.

Im Übrigen ist festzustellen, dass sich nach einer aktuellen Erhebung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 nur 14 % der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland zusätzliche Arbeitsstunden wünschten (Pressemitteilung vom 23. September 2016 – 338/17). Diese Daten zeigen deutlich, dass die in der Öffentlichkeit geführte Debatte um die sog. Teilzeitfalle („*Einmal Teilzeit, immer Teilzeit*“) einer objektivierte Überprüfung nicht standhält. Denn die Zahlen des Statistischen Bundesamtes bedeuten ja im Umkehrschluss auch, dass etwa neun von zehn Teilzeitkräften in Deutschland mit ihrem Arbeitszeitvolumen einverstanden sind.

Die Arbeitszeitgestaltung wird zunehmend auch durch die immer weiter fortschreitende Digitalisierung beeinflusst. So führt die Digitalisierung zu einem Wandel der Arbeitswelt, der im Gesetz vielfach nicht mehr zutreffend abgebildet wird. Dies stellt die Unternehmen in der Praxis teilweise vor erhebliche Probleme. Im Arbeitszeitgesetz sehen die Unternehmen insbesondere bei der vorgesehenen täglichen Ruhezeit von elf Stunden Reformbedarf. Diese Regelung wird den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Auch das im Arbeitszeitgesetz vorgesehene Konzept einer täglichen Höchstarbeitszeit ist etwa in einem internationalen Konzern, in dem zeitzonenübergreifend in Teams gearbeitet wird, häufig hinderlich. Wünschenswert wäre stattdessen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Darüber hinaus wäre auch eine Anpassung der Regelung zu den Aufzeichnungspflichten der Arbeitgeber im Arbeitszeitgesetz erforderlich. Die Arbeitnehmer arbeiten zunehmend orts- und zeitflexibel, so dass in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz ein höheres Maß an Eigenverantwortung gerechtfertigt ist. Es muss für Arbeitgeber daher die Möglichkeit geschaffen werden, sich zu exkulpieren, sofern die Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Außerdem ist die vierstägige Ankündigungsfrist bei der im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelten „Arbeit auf Abruf“ aufgrund der technischen Möglichkeiten im Zeitalter der Digitalisierung veraltet.

III. Im Einzelnen

A. „**Wochenhöchst arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren**“ (BT-Drs. 18/8724) der Fraktion DIE LINKE vom 08.06.2016

1. Höchst arbeitszeit

Die Forderung im Antrag nach einer Absenkung der „wöchentlichen Höchst arbeitszeit“ von 48 auf 40 Stunden pro Woche ist irreführend, da das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – entgegen der Formulierung im Antrag – nicht von einer wöchentlichen, sondern von einer werktäglichen Höchst arbeitszeit ausgeht. So sieht die Regelung in § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine werktägliche Höchst arbeitszeit von grundsätzlich 8 Stunden vor. Erst durch Addition der werktäglichen Höchst arbeitszeiten (8 Std. x 6 Tage) ergibt sich dann eine wöchentliche Höchst arbeitszeit

von 48 Stunden. Richtig ist allerdings, dass das Konzept einer werktäglichen Arbeitszeit in der Praxis häufig zu starr ist. So fördert die Digitalisierung die Vernetzung und die ortsunabhängige länderübergreifende Zusammenarbeit. In internationalen Konzernen ist es durchaus üblich, dass Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern und Zeitzonen in einem Team an einem gemeinsamen Projekt arbeiten. Probleme treten beispielsweise immer dann auf, wenn an einem Tag später am Abend eine Telefonkonferenz in einer anderen Zeitzone erforderlich wird. Gleiches gilt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Muss eine Arbeitnehmerin etwa ihre Arbeit am Nachmittag aus familiären Gründen für einen längeren Zeitraum unterbrechen, kann sie die ausgefallene Arbeitszeit an einem anderen Tag nur innerhalb der engen zeitlichen Vorgaben des § 3 ArbZG nachholen.

Durch eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst arbeitszeit ließe sich grundsätzlich mehr Flexibilität erreichen. Die Arbeitszeitrichtlinie räumt den Mitgliedstaaten auch ausdrücklich die Möglichkeit ein, die Höchst arbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. So sieht die Arbeitszeitrichtlinie lediglich vor, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf. Der nationale Gesetzgeber sollte daher den bestehenden Gestaltungsspielraum nutzen und durch eine Umstellung auf eine wöchentliche Höchst arbeitszeit für mehr Flexibilität und Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen sorgen.

Die im Antrag der Fraktion DIE LINKE geforderte Absenkung auf maximal 40 Arbeitsstunden pro Woche ist allerdings entschieden abzulehnen, weil damit die Möglichkeit für den flexiblen Einsatz der Arbeitnehmer weiter eingeschränkt würde. Zwar könnten Arbeitnehmer verlorene Arbeitszeit vom Vortag am nächsten Tag ausgleichen, allerdings müssten sie dann an einem anderen Werktag der Woche zwangsweise kürzertreten. Dies würde die Arbeitgeber vor große organisatorische Probleme stellen, schließlich müssten sie die kurzfristig wegfallende Arbeitskraft ersetzen. Zudem könnten insbesondere bei projektbezogener Arbeit Probleme entstehen.

2. Recht auf Nichterreichbarkeit

Ein Recht auf Nichterreichbarkeit ist überflüssig und daher abzulehnen. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer, ständig erreichbar zu sein, existiert in Deutschland nicht. Das Gegenteil ist der Fall. So sieht § 5 Absatz 1 ArbZG beispielsweise vor, dass Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten müssen. Hinzu kommt, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer nach § 3 ArbZG 8 Stunden (bzw. 10 Stunden bei Ausgleich) nicht überschreiten darf.

Kein Arbeitnehmer ist also rechtlich dazu verpflichtet, ständig erreichbar zu sein. Die im Antrag geforderte darüber hinausgehende Begrenzung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, und damit auch die Einschränkung von mobiler Kommunikation, wird nicht immer im Interesse der Beschäftig-

ten sein. Für Arbeitnehmer, die Arbeitszeitverantwortung und Freiheit bei der Arbeitsgestaltung fordern, muss auch die Möglichkeit bestehen, die aus familiären Gründen unterbrochene Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit (z. B. abends) von daheim oder mobil fortzusetzen.

3. Aufzeichnungspflichten für jede Stunde Arbeit

Die Arbeitgeber sind nach heutiger Rechtslage (§ 16 Abs. 2 ArbZG) dazu verpflichtet, insbesondere die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Dabei handelt es sich bereits um eine Regelung, die bei Arbeitgebern zu einem erheblichen Maß an Bürokratie führt. Eine Aufzeichnungspflicht für jede Stunde Arbeit würde Arbeitgeber daher noch zusätzlich mit einem erheblichen Maß an weiterer Bürokratie belasten und ist daher entschieden abzulehnen. Sinnvoller wäre es, die bestehende Aufzeichnungsverpflichtung nach § 16 Abs. 2 ArbZG in der Weise zu überarbeiten, dass nicht auf das Überschreiten der täglichen Höchstarbeitszeit im Sinne von § 3 Satz 1 ArbZG abgestellt wird, sondern auf das Überschreiten der Wochenhöchstarbeitszeit von 48 Stunden. Das würde Verwaltungsaufwand einsparen.

4. Verbindliche Ausgleichsregelung für Mehrarbeit

Die Forderung nach einer verbindlichen Ausgleichsregelung für Mehrarbeit geht ins Leere und ist daher abzulehnen, da die Regelung in § 3 Absatz 1 Arbeitszeit bereits eine verbindliche Ausgleichsregelung enthält. Danach kann die werktägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden nur dann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Der geforderte „zeitnahe“ Ausgleich von Mehrarbeit entspricht weder den praktischen Erfordernissen (Arbeitszeitschwankungen aufgrund von Konjunkturzyklen) noch den Interessen der Arbeitnehmer, die den Zeitausgleich zum Beispiel gerne für Brückentage nutzen, die aber oftmals nicht zeitnah liegen.

5. Anti-Stress-Verordnung

Eine Anti-Stress-Verordnung ist überflüssig und daher abzulehnen. Denn es ist bereits auf verschiedenen Ebenen auf die öffentliche Diskussion um die mögliche Zunahme von psychischen Belastungen durch die Digitalisierung reagiert worden. So ist in § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz unlängst gesetzlich klargestellt worden, dass der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung u. a. auch „*psychische Belastungen bei der Arbeit*“ zu berücksichtigen hat. Die Thematik ist daher bereits heute von jedem Unternehmen bei der Erstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Sie ist damit auch im Fokus der Überwachung durch die Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzbehörden. Darüber hinaus stellt beispielsweise die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) bereits heute für Arbeitgeber umfangreiche Instrumente und Materialien zur Erfassung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung im Einzelhandel (sog. PegA-Konzept) zur Verfügung.

Dieses Instrument soll Arbeitgeber dabei unterstützen, psychische Belastungen im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu erfassen.

6. Befristete Teilzeitarbeit

Ein allgemeiner Anspruch für Arbeitnehmer auf eine befristete Teilzeit ist überflüssig und daher abzulehnen. Denn bereits nach heutiger Rechtslage hat der Arbeitgeber gemäß § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Unterstützend steht Teilzeitkräften zudem ein gesetzlicher Informationsanspruch zu (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Danach hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. In der Praxis ist es für Arbeitgeber sehr schwierig nachzuweisen, dass einer Rückkehr einer Teilzeitkraft „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Dabei handelt es sich um eine hohe rechtliche Hürde. Die Rechtsposition einer Teilzeitkraft ist daher lange nicht so schlecht, wie in der öffentlichen Diskussion um die sog. „Teilzeitfalle“ glaubend gemacht werden soll. Arbeitnehmern muss zugemutet werden, bestehende Rechte gegenüber dem Arbeitgeber auch einzufordern. Das TzBfG schafft also bereits heute eine starke Rechtsposition für Teilzeitkräfte, die im Unternehmen in Vollzeit wechseln wollen (s. o.). Eine weitere Regulierung ist daher in diesem Bereich überflüssig.

Es ist wichtig, auch an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, welche Folgen eine befristete Teilzeit für die Arbeitsorganisation im Unternehmen hat. Macht ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine befristete Teilzeit geltend, muss der Arbeitgeber eine weitere Teilzeitkraft finden, die die freiwerdenden Arbeitszeitkontingente der ehemaligen Vollzeitkraft kompensiert. Da dies auch nur wenige Wochenstunden sein können, ist – insbesondere vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftemangels – sehr fraglich, ob es dem Arbeitgeber überhaupt gelingt, eine adäquate Teilzeitkraft zu finden. Denn welche Fachkraft würde denn für wenige Wochenstunden eine Stelle annehmen? Erschwerend kommt noch hinzu, dass der Arbeitgeber eine solche Stelle ja regelmäßig auch nur befristet anbieten kann, bis die sich nunmehr in Teilzeit befindliche Kraft zur Vollzeit zurückkehrt. Die Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit fördert daher letztlich massiv die Schaffung neuer befristeter Teilzeitstellen und damit von „prekärer“ Beschäftigung, die ja gerade vermieden werden soll.

7. Erzwingbare Mitbestimmung / Initiativrecht des Betriebsrates

Es ist alleiniges Recht des Arbeitgebers darüber zu entscheiden, welches Arbeitsvolumen er für die Bewältigung des Arbeitsaufkommens für erforderlich erachtet und wie viele Arbeitsplätze dafür vorgesehen werden. Dazu gehört insbesondere auch die Frage, ob es sich um Vollzeit oder Teilzeitarbeitsplätze handelt. All dies ist Teil der verfassungsrechtlich geschützten Unternehmerentscheidung. Zu bedenken ist zudem, dass ein privater Arbeitgeber überhaupt nur dann neue Stellen schaffen kann bzw. das Arbeitszeitvolumen erhöhen wird, wenn dies für ihn ökonomisch sinnvoll ist. Bestünde hierzu ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht mit einem Initiativrecht des Betriebsrates, könnte in einem Einigungsstellenverfahren beispielsweise sogar gegen den Willen des Arbeitgebers eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens erzwungen werden und das, obwohl letztlich der Arbeitgeber das alleinige wirtschaftliche Risiko zu tragen hätte. Die Forderung nach einer erzwingbaren Mitbestimmung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf ist zudem viel zu wenig präzise und damit uferlos. Unter diesen Themenkomplex lassen sich nahezu alle arbeitszeitrechtlichen Fragestellungen fassen. Das ist inakzeptabel.

Es gibt aus Sicht des HDE keinen Grund, die Mitbestimmungsrechte des § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auszubauen. Die Mitbestimmungsrechte sind bereits heute sehr weitgehend und garantieren den Betriebsräten eine hinreichende Partizipation. Sollte tatsächlich an eine Überarbeitung der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG gedacht werden, wäre es aus Sicht der Arbeitgeber viel wichtiger, beispielsweise § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wieder auf seinen ursprünglichen Wortlaut zurückzuführen, so dass ein Mitbestimmungsrecht nur dann ausgelöst wird, wenn eine technische Einrichtung auch tatsächlich zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer „bestimmt“ und nicht bloß „objektiv geeignet“ ist. Die derzeitige Auslegungspraxis des Bundesarbeitsgerichts (BAG), nach der es für die Mitbestimmungspflichtigkeit bereits ausreicht, wenn eine technische Einrichtung zur Überwachung „objektiv geeignet“ ist, führt zu erheblichen Verzögerungen bei der Einführung neuer technischer Komponenten und passt daher nicht mehr ins Zeitalter der Digitalisierung.

B. „Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt“ (BT-Drs. 18/8241) der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 27.04.2016

1. Wahlarbeitszeit

Die Überlegung, für Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage einen „Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten“ einzurichten, geht an der Praxis vollkommen vorbei und ist daher entschieden abzulehnen. Arbeitnehmern soll es danach in einem festgelegten Bereich von 30 bis 40 Wochenstunden möglich sein, unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist ihre individuelle Arbeitszeit nach oben oder unter anzupassen. Individuelle Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer können nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die der Arbeitgeber darzulegen hat, zurückgewiesen werden. Das ist inakzeptabel und stellt einen

erheblichen Eingriff in die Vertragsfreiheit einseitig zugunsten der Arbeitnehmer dar. Arbeitgeber könnten sich damit de facto nicht gegen einen individuellen Arbeitszeitwunsch der Arbeitnehmer zur Wehr setzen, da das Merkmal „aus dringenden betrieblichen Gründen“ in der Praxis – das haben die Erfahrungen mit § 9 TzBfG gezeigt – nahezu nie dargelegt und bewiesen werden kann.

Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang auch, dass ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Veränderung der Arbeitszeit aller Beschäftigten eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer voraussetzt. Das geht vollkommen an der betrieblichen Praxis vorbei und ist nicht umsetzbar, weil eine verlässliche Personalplanung für Unternehmen damit unmöglich wäre. Außerdem würde eine Wahlarbeitszeit zu einer weiteren „Zerstückelung“ von Arbeitszeiten führen. Dabei wäre auch die Lage der Arbeitszeit jeweils ausgesprochen problematisch, da die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit vermutlich jeweils um eher unbeliebte Arbeitszeiten verkürzen würden. Im Einzelhandel wären dies insbesondere die bei den Arbeitnehmern oftmals nicht sonderlich beliebten Stoßzeiten am Mittag oder am Abend. Vollkommen inakzeptabel ist zudem, dass offenbar nicht einmal kleine und mittelständische Unternehmen von einer solchen Regelung befreit wären. Eine Wahlarbeitszeit würde aber gerade diese Unternehmen dramatisch überfordern.

2. Befristete Teilzeitarbeit

Die Forderung, eine befristete Teilzeit einzuführen, wird entschieden abgelehnt. Zur Begründung wird vollumfänglich auf die Ausführungen zu III. A. Ziff. 6 verwiesen.

3. Homeoffice

Im Antrag wird u. a. gefordert, die Nutzung von Homeoffice, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, zu erleichtern. Dabei wird in der politischen Debatte zumeist vergessen, dass das Arbeiten im Homeoffice im betrieblichen Alltag oftmals daran scheitert, dass sich viele Arbeitsplätze überhaupt nicht für eine Tätigkeit von zu Hause eignen. Im stationären Einzelhandel betrifft dies insbesondere die Verkaufs- und Kassiertätigkeiten sowie die Warenverräumung. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, beschränkt sich im Einzelhandel regelmäßig auf die klassischen Bürotätigkeiten. Allerdings gibt es auch dort Tätigkeiten, bei denen die Ungeeignetheit für ein Arbeiten im Homeoffice nicht offensichtlich zu Tage tritt. Zu denken ist hier beispielsweise an stark teambezogene Bürotätigkeiten, für die eine Gruppendynamik vor Ort entscheidend sein kann. Einem Arbeitgeber darf nicht die Möglichkeit genommen werden, frei darüber zu entscheiden, ob er ein teambezogenes Arbeiten vor Ort bevorzugt, auch wenn die Tätigkeit der Art nach durchaus auch im Homeoffice verrichtet werden kann. Diese Entscheidung ist zentraler Bestandteil des Weisungsrechts des Arbeitgebers nach § 106 Gewerbeordnung. Im Übrigen erfüllen die Arbeitgeber schon jetzt die Wünsche der Arbeitnehmer nach einer Tätigkeit im Homeoffice, soweit dies betrieblich möglich ist. Das macht auch Sinn, da sich hierdurch Bürokapazitäten

einsparen lassen und die Motivation der Arbeitnehmer steigt.

4. Erzwingbare Mitbestimmung / Initiativrecht des Betriebsrates

Die Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmung um ein Initiativrecht hinsichtlich von Vereinbarkeitsfragen und mehr Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ist entschieden abzulehnen. Lässt sich ein Arbeitgeber auf die Initiative des Betriebsrates nicht ein, könnte dieser dann sogar die Einigungsstelle anrufen und die Einigung gegebenenfalls sogar gegen den Willen des Arbeitgebers ersetzen lassen. Das ist vollkommen inakzeptabel. Hinzu kommt, dass § 87 Absatz 1 Nr. 2 BetrVG schon heute ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bezüglich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit enthält, so dass die kollektive Partizipation der Arbeitnehmer an der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb bereits gewährleistet ist. Ergänzend wird auf die Ausführungen zu III. A. Ziff. 7 verwiesen.

5. Arbeit auf Abruf

Im Antrag wird u. a. gefordert, dass die Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden. Die Forderung nach einer verbindlichen Regelung zur Dauer der Arbeitszeit steht dabei allerdings in einem offensichtlichen Widerspruch zu der ebenfalls im Antrag erhobenen Forderung, dass die Zeit, in der Beschäftigte für die Arbeit abrufbereit sind, das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen darf. Hinzu kommt, dass diese Forderung ins Leere geht, da sie hinter den bereits heute geltenden strengeren Vorgaben des BAG zurückbleibt. Nach Auffassung des BAG ist es heute lediglich zulässig, neben der fest vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, einen flexiblen Anteil von höchstens 25 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit abzurufen.

Bei Arbeit auf Abruf ist der Arbeitnehmer gemäß § 12 Abs. 2 TzBfG zur Arbeitsleistung nach heute geltendem Recht nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Dabei handelt es sich bereits um eine sehr weitgehende Einschränkung der Arbeit auf Abruf, die noch dazu im Zeitalter der Digitalisierung vollkommen überholt wirkt. Insbesondere die Arbeitnehmer, die im Homeoffice oder unterwegs arbeiten, werden diese Ankündigungsfrist in der Regel als zu sperrig empfinden, weil sie dazu führt, dass sie weniger arbeiten können. Wer von zu Hause oder unterwegs arbeitet, muss keine Dispositionen treffen, die eine viertägige Ankündigungsfrist rechtfertigen (bspw. Betreuung der Kinder organisieren, Anreise mit dem PKW planen, wenn ein Paar sich ein KFZ teilt etc.). Es kann hier also nicht um eine weitere Reglementierung der Abrufarbeit gehen. Das Gegenteil ist der Fall. Im beiderseitigen Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber müsste die gesetzliche Ankündigungsfrist daher verkürzt werden.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestimmt sich gemäß § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz nach dem sog. Lohnausfallprinzip. Das Lohnausfallprinzip gilt im Falle der Entgeltfortzahlung im

Krankheitsfall grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse und damit auch für die Arbeit auf Abruf. Dabei muss es bleiben. Die Forderung im Antrag, nach der sich insbesondere die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall daran orientieren soll, was die Beschäftigten in den vorangegangenen 3 Monaten durchschnittlich verdient haben (sog. Referenzprinzip), ist systemwidrig und daher abzulehnen.

6. Schichtarbeit

Regelungen zur Erleichterung eines freiwilligen Schichtaustausches sind für eine abstrakt-generelle Regelung durch den Gesetzgeber nicht geeignet. Es bedarf vielmehr maßgeschneiderter Regelungen auf betrieblicher Ebene. Es besteht also kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf.

IV. Zusammenfassung

- Ein Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer ist abzulehnen, weil es sich dabei um einen einseitigen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt. Das gilt insbesondere für den allgemeinen Anspruch auf befristete Teilzeit. Baut der Gesetzgeber die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer aus, muss er auch die Flexibilisierungselemente für Arbeitgeber fördern.
- Durch die Einführung einer allgemeinen befristeten Teilzeit würde zudem die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen stark gefördert werden. Mit der Folge, dass insbesondere die als „prekär“ bezeichneten Arbeitsverhältnisses massiv zunehmen würden und die Unternehmen in der Praxis vor die große Herausforderung gestellt würden, das fehlende Arbeitszeitvolumen auszugleichen.
- Der Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung führt dazu, dass einige arbeitszeitrechtliche Vorschriften veraltet sind und der Überarbeitung bedürfen. Das gilt vor allem für die im ArbZG vorgesehene elfstündige tägliche Ruhezeit sowie für das Konzept einer täglichen Höchstarbeitszeit. Der Gesetzgeber sollte den Flexibilisierungsspielraum nutzen, den ihm das EU-Recht hier eröffnet. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer ständig erreichbar zu sein, existiert in Deutschland hingegen nicht.
- Zusätzliche Aufzeichnungsverpflichtungen führen zu mehr Bürokratie und sind daher abzulehnen. Darüber hinaus können Arbeitgeber zwar schon heute die Aufzeichnungspflichten bei Überschreitung der werktäglichen Höchstarbeitszeit auf Arbeitnehmer übertragen. Für Arbeitgeber muss nun aber auch die Möglichkeit geschaffen werden, sich zu exkulpieren, sofern sie ihre Aufzeichnungspflichten auf die Arbeitnehmer übertragen haben, diese jedoch von den Arbeitnehmern nicht ordnungsgemäß erfüllt werden.
- Im Arbeitsschutzgesetz wurde bereits gesetzlich klargestellt, dass bei der vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen vom Arbeitgeber zu berücksichtigen sind. Damit wurde bereits in hinreichendem Maße auf

die öffentliche Debatte zur sog. „Anti-Stress-Verordnung“ reagiert.

- Es ist allein die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, welches Arbeitsvolumen er für die Bewältigung des Arbeitsaufkommens für erforderlich erachtet und wie viele Arbeitsplätze er dafür einrichtet. Ferner bestehen bereits heute sehr weitgehende erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Ein Ausbau der erzwingbaren Mitbestimmung wird daher entschieden abgelehnt.
- Die allermeisten Tätigkeiten sind für das Arbeiten im Homeoffice gar nicht geeignet. Das gilt insbesondere für den Einzelhandel (z. B. für die

Verkaufs- und Kassiertätigkeit). Hinzu kommt, dass sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers auch auf den Ort der zu verrichtenden Arbeit bezieht. Eine Selbstbestimmung der Arbeitnehmer würde das gesetzliche Weisungsrecht des Arbeitgebers einschränken.

- Die gesetzlich vorgesehene viertägige Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf ist aufgrund der verbesserten Kommunikationsmöglichkeiten veraltet und muss daher angemessen verkürzt werden. Weitere Einschränkungen der Arbeit auf Abruf führen zu zusätzlicher Bürokratie und sind daher abzulehnen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)941

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

ver.di Bundesverwaltung**Grundsätzliche Einschätzung und Zusammenfassung**

Das arbeitszeitpolitische Leitbild von ver.di ist die „kurze Vollzeit bei vollem Personal- und Lohnausgleich“. Insofern greifen die beiden Anträge von DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN übereinstimmend ein Thema auf, das auch von ver.di zunehmend in den Mittelpunkt der tarifpolitischen Arbeit gestellt wird. Damit reagiert ver.di auf die zunehmende physische und psychische Belastung der Beschäftigten im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit, die vor dem Hintergrund der mit der Digitalisierung verbundenen Umbrüche in der Arbeitswelt einen zusätzlichen Schub erhalten hat.

Im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen versucht ver.di seit langem hier Verbesserungen zu erzielen. Dies ist in einer Reihe von Tarifverträgen (TV) auch gelungen (im letzten Jahr z.B. im TV „Belastungsschutz Deutsche Telekom“, TV „Gesundheitsschutz und Demographie Charité Berlin“, TV „Arbeitszeitverkürzung DHL HUB Leipzig GmbH“). Gleichzeitig müssen aber auch immer wieder Versuche der Arbeitgeber abgewehrt werden, Arbeitszeiten zu verlängern und weiter zu flexibilisieren. Ohne dass dies nach außen hin sichtbar wird, stellt vor diesem Hintergrund eine Festschreibung des bestehenden Arbeitszeitregimes schon einen gewerkschaftlichen Erfolg dar.

Das Ergebnis von tariflichen Regelungen spiegelt allerdings immer das bestehende Machtverhältnis in den konkreten Tarifaueinandersetzungen wider. In

vielen Branchen und Betrieben sind die Gewerkschaften nur noch beschränkt durchsetzungsfähig. Die deutlich zurückgegangene Tarifbindung führt zudem dazu, dass es immer größere tariflose Bereiche in Deutschland gibt. Da die tarifungebundenen Bereiche durchweg schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen aufweisen, ist dies nicht nur für die betroffenen Beschäftigten ein großer Nachteil. Auch wird durch die Konkurrenzsituation ein negativer Druck ausgelöst, gute Regelungen für Beschäftigte in tarifgebundenen Branchen und Betrieben zu erzielen. Aus diesem Grunde ist es auch von zentraler Bedeutung, dass die Verbreitung von als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen wieder stärkere Bedeutung erlangt. Weitere gesetzliche Initiativen zur Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sind dringend notwendig.

Vor diesem Hintergrund befürwortet ver.di grundsätzlich die von den Fraktionen DIE LINKE und Bündnis 90/Die GRÜNEN angestoßenen Initiativen, die eine Begrenzung der Wochenhöchstgrenzen, eine Reduzierung von Arbeitsstress und mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten zum Ziel haben.

Im Einzelnen unterstützt ver.di insbesondere die Forderungen nach

- Absenkung der gesetzlichen Wochenhöchst Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden; bei einer durch gesetzliche Vorgaben notwendigen Reduzierung individueller Arbeitszeiten darf es jedoch zu keiner Entgeltkürzung kommen;

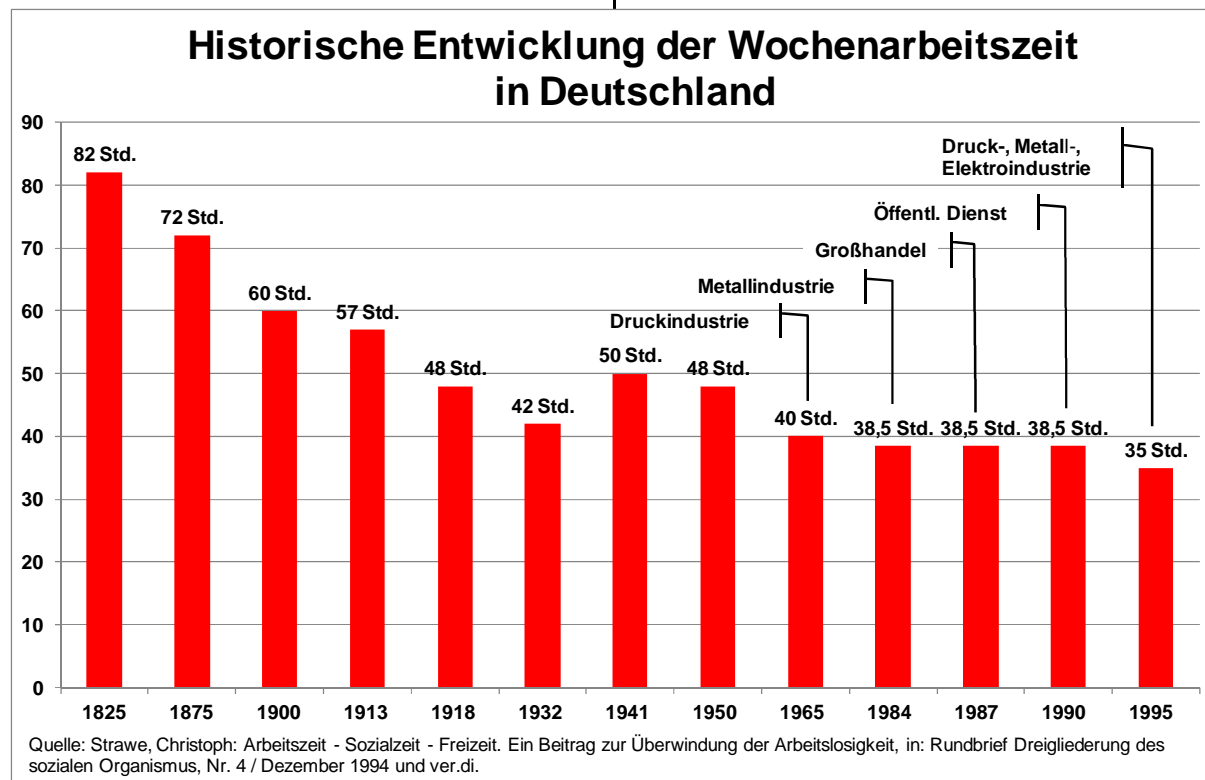
- Schaffung eines Vollzeitkorridors im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche mit Wahlarbeitszeiten; die konkrete Umsetzung muss allerdings tarifvertraglichen Regelungen vorbehalten bleiben;
- einem Recht auf Nichterreichbarkeit;
- einer grundsätzlichen Dokumentationspflicht jeder Arbeitszeit;
- Festschreibung verbindlicher Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit;
- einer Anti-Stress-Verordnung;
- einem Rückkehrrecht auf Vollzeit bzw. zur vorherigen Arbeitszeit, das Unternehmen ab 15 Beschäftigten erfasst;
- erzwingbaren Mitbestimmungsrechten für Betriebs- und Personalräte bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie bei der Bestimmung der Arbeitsmenge;
- einer umfassenden Regulierung der Arbeit auf Abruf; allerdings kann dies nur der erste Schritt

sein; grundsätzlich wird diese Form der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit abgelehnt.

Ergänzend zu diesen Forderungen sieht ver.di erheblichen Reformbedarf bei den Mini- und Midi-Jobs. Um diese zurückzudrängen sind alle Arbeitsverhältnisse arbeits-, steuer- und sozialabgaberechtlich grundsätzlich gleich zu behandeln sind.

Begründung

Die Verkürzung der Arbeitszeit und ihre Gestaltung sind für ver.di zentrale tarif- und gesellschaftspolitische Ziele. Gewerkschaften kämpfen seit dem 19. Jahrhundert für kürzere Arbeitszeiten, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Der erfolgreiche Kampf um die Einführung des Acht-Stundentags, der Fünf-Tage-Woche und des freien Wochenendes waren politische Wegmarken des Kampfes um die Verfügung über die Zeit der Arbeitenden und die Begrenzung der Tendenz der Arbeitgeber, möglichst umfassend über die Zeit der abhängig Beschäftigten zu verfügen. Die Begrenzung der Arbeitszeit war gleichzeitig Teil der politischen und gesellschaftlichen Emanzipation der Arbeiterbewegung insgesamt.



Im 21. Jahrhundert stellen sich Fragen der Arbeitszeitgestaltung und -verkürzung mit erneuter Dringlichkeit, aber auch auf differenziertere Weise. Eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit kann grundsätzlich zum Abbau von Arbeitslosigkeit beitragen und Entlassungen verhindern. Gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritte, nicht zuletzt als Folge der voranschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft, erlauben eine Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit, die selbstverständlich

auch mit steigenden Einkommen für alle einhergehen kann. Die Beschleunigung und Intensivierung von Arbeit, Stress, Hetze und psychische Belastungen führen vermehrt zu negativen gesundheitlichen Folgen, denen mit einer Verkürzung der Arbeitszeit entgegengewirkt oder die dadurch zumindest gelindert werden können.

Die Arbeitgeber verfolgen jedoch seit einigen Jahren eine arbeitszeitpolitische Rollback-Strategie, die auf eine Verlängerung täglicher, wöchentlicher und jähr-

licher Arbeitszeit bis hin zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielt. Vor diesem Hintergrund ist der allgemeine Trend der Verkürzung der Arbeitszeit seit über zwei Dekaden praktisch zum Erliegen gekommen. Ver.di tritt dem entschieden entgegen und hält daran fest, Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohn- und Personalausgleich durchzusetzen. Dabei wird allerdings ein arbeitszeitpolitisches Einheitsmodell den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten immer weniger gerecht. Die Arbeits- und Lebenswelt der Erwerbstätigen ist vielfältiger geworden. Daher müssen die gesamtwirtschaftlichen Verteilungsfragen in die jeweils unterschiedlichen Bedingungen und Betroffenheiten von Branchen übersetzt, sowie vor dem Hintergrund einer zunehmenden Vielfalt von Lebens- und Bedarfslagen beantwortet werden. Das arbeitszeitpolitische Leitbild von ver.di ist die „kurze Vollzeit bei vollem Personal- und Lohnausgleich“, die in unterschiedlichen Formen umgesetzt werden kann. Wichtig ist ein Schutz gegen Überanstrengungen und vorzeitigen Verschleiß. Daher ist es auch unser Ziel, die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche auf 40 Stunden und die zulässigen Ausnahmeregelungen zu reduzieren.

Diese konkrete Reduzierung auf 40 Stunden bzw. eine Tagesarbeitszeit von maximal acht Stunden ist auch keinesfalls willkürlich. Sie wird durch aktuelle umweltmedizinische Untersuchungen bestätigt, etwa von der Medizinischen Universität Wien.² Darüber hinausgehende Arbeitszeiten sind danach mit einem erheblichen Ermüdungszuwachs verbunden, der kaum auf normalem Weg durch die Tagesfreizeit abgebaut werden kann. Deshalb sollte die Tagesarbeit in der Regel acht Stunden nicht überschreiten.

Bei einer durch gesetzliche Vorgaben notwendigen Reduzierung individueller Arbeitszeiten darf es jedoch zu keiner Entgeltkürzung kommen. Dies könnte im Arbeitszeitgesetz nach Vorbild der österreichischen Regelung festgeschrieben werden. § 3 des Österreichischen Arbeitszeitgesetzes (AZG) lautet:

„(1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Aus Anlaß der mit dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes eintretenden Arbeitszeitverkürzung darf das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer nicht gekürzt werden (Lohnausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist dabei in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungslohnarten festgelegte Löhne sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Lohnausgleiches vereinbart werden.“

Arbeitszeitgestaltung als Kernelement Guter Arbeit

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund steigender Belastungen im Arbeitsleben stellt eine Arbeitszeitgestaltung, die den Bedarfslagen von Beschäftigten ent-

spricht, ein Kernelement Guter Arbeit dar. Dazu gehört zunächst und grundsätzlich Arbeitszeitsouveränität: die Planbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, der Schutz geregelter Freizeit und freier Wochenenden oder freier Tage bzw. Sonntage und nicht zuletzt im Rahmen kollektiver Regelungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene eine Mitbestimmung der Beschäftigten selbst über Lage, Dauer und Verteilung ihrer Arbeitszeit. Dazu gehört auch eine Arbeitszeitgestaltung, die unterschiedlichen Ansprüchen und Bedarfslagen in verschiedenen Lebensphasen und -situationen Rechnung trägt und bei denen neben familiären, persönlichen und gesellschaftlichen Anliegen auch berufliche Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfe zu berücksichtigen sind. Der demografische Wandel erfordert zudem eine alters- wie auch eine altersgerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, die prinzipiell so gestaltet sein muss, dass alle Beschäftigte ihren Beruf bzw. ihre Tätigkeit gesund und sicher bis zum Eintritt ins Rentenalter ausüben können. Und schließlich gehören dazu die Möglichkeiten flexibler Übergänge in die Rente, bei denen Belastungen während der Berufsbiographie anerkannt und ungeminderte Altersrenten gewährleistet werden. In unterschiedlichen Formen und Ausprägungen spielt Arbeitszeitverkürzung bei all diesen Gestaltungsansätzen eine Rolle.

Die Veränderungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, aber auch gewandelte Ansprüche und Erwartungen der Menschen, wie sie ihre Arbeit und ihr Leben organisieren möchten, erfordern differenzierte arbeitszeit- und arbeitspolitische Strategien und Dialogangebote, die zu ihren Wünschen und Bedürfnissen passen.

Arbeitszeitsouveränität

In den vergangenen gut 20 Jahren dominierten arbeitgeberseitige Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten, die in den letzten Jahren durch die im Zuge der Digitalisierung ermöglichte Mobilität und Erreichbarkeit noch verschärft wurde. In der Folge drohen Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, permanente Verfügbarkeit und ständige Erreichbarkeit bis hin zum Druck, immer und überall zu arbeiten. Der Anteil der Beschäftigten, die samstags, sonntags, nachts oder in Wechselschichten arbeiten, ist in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen und betrug zuletzt (2012) nahezu 60 Prozent – 1991 waren es nicht einmal 40 Prozent. Laut Mikrozensus 2016 des Statistischen Bundesamts gelten inzwischen dreieinhalb Millionen Menschen als Nachtarbeiter. Die Zahl ist kontinuierlich angestiegen.

Diese Abweichungen von der „Normalarbeitszeit“ werden oft mit Arbeitszeitkonten kombiniert, auf die der Arbeitgeber zugreifen kann und innerhalb derer die Arbeitskraft der Beschäftigten flexibel je nach betrieblichem Bedarf und häufig kurzfristig in Anspruch genommen wird. Dabei wird Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und „Arbeit auf Abruf“ von den Unternehmen als Flexibilitätspuffer genutzt, zumal für geleistete Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten keine zusätzlichen Zuschläge zu zahlen sind. Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit werden dadurch für

² Vgl. „Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses.“ Blasche, G., Bauböck, V. M., & Haluza, D. (2017). International Archives of Occupational and Environmental Health, 90, 197-205.

die Beschäftigten immer schlechter planbar. Viele Beschäftigte, auch und gerade im Teilzeitbereich, leiden unter einer Situation der „permanenten Arbeitsbereitschaft“, die ihre freie Zeit, die auch Regenerationszeit und Eigenzeit sein sollte, erheblich beeinträchtigt und eine gesundheitsschädliche Belastung darstellt. Zugleich geraten durch diese zunehmende Flexibilisierung kollektive Zeitrhythmen unter Druck, angefangen von gemeinsamen Familienzeiten über Zeiten für gemeinsame Tätigkeiten in Vereinen oder Parteien bis hin zu gemeinsam gelebter Öffentlichkeit.

Daher hält ver.di an den Forderungen nach Planbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, nach Schutz geregelter Freizeit und freier Wochenenden oder freier Tage sowie nach Regelungen gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit fest. Die Fortführung der Zulässigkeit der Arbeit auf Abruf wird abgelehnt.

Zugenommen haben auch überlange Arbeitszeiten von 45 Stunden wöchentlich oder mehr, wovon zuletzt 14 Prozent der Männer und fünf Prozent der Frauen betroffen waren. Überlange Arbeitszeiten gehen im seltensten Fall auf die Wünsche der Beschäftigten zurück und wirken sich nachweislich gesundheitsschädlich aus. Zugleich hat sich auch das Verhältnis bezahlter zu unbezahlten Überstunden kehrt: Während erstere deutlich abnahmen, haben unbezahlte Überstunden zugenommen und überwiegen inzwischen die bezahlten Mehrarbeitsstunden. Erforderlich sind daher Maßnahmen zu einer effektiveren Einhaltung vertraglich vereinbarter Arbeitszeiten und eine weitergehende gesetzliche Beschränkung der zulässigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von derzeit 48 Stunden sowie eine deutliche Reduktion zulässiger Ausnahmeregelungen.

In diesem Rahmen und im Rahmen der Tarifverträge setzt ver.di sich weiterhin dafür ein, Regelungsspielräume zu eröffnen, in denen unterschiedliche Beschäftigtengruppen mitgestalten können, zu welchen Zeiten und wie lange sie arbeiten wollen (z.B. in einem Vollzeitkorridor im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche). Dazu gehört als zentrales Element, dass die Beschäftigten selbst tatsächlich Einfluss auf die Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit – gemeinsam mit ihren Betriebs-/Personalräten – nehmen können. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass aus Arbeitszeitmodellen für die einen keine Nachteile für andere entstehen.

Arbeitszeitverkürzung gewinnt dabei angesichts steigender Belastungen wie auch durch eine zunehmende Intensivierung der Arbeit und Beschleunigungsschübe durch die Digitalisierung an Relevanz. Dabei darf es sich aber nicht um eine Verkürzung lediglich der bezahlten Arbeitszeit bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Arbeitsvolumens und Aufgabenumfangs handeln, sondern eine Verkürzung die vorhandene Arbeitsmenge muss mit entsprechendem Personalausgleich erfolgen. So stößt eine formale Verkürzung der täglichen Arbeitszeit wegen der damit häufig verbundenen weiteren Intensivierung der bereits vorhandenen Arbeitsdichte auf Akzeptanzprobleme. Viele Beschäftigte empfinden (zusätzliche) arbeitsfreie Tage attraktiver, weshalb sich

ver.di gemeinsam mit ihnen für Freizeitausgleich in Form freier Tage einsetzt. Ein solches Modell wird z.Zt. in ver.di unter dem Titel „Kurze Vollzeit als Chance für alle – mehr Zeit für mich“ diskutiert.³ Alle Beschäftigten sollen dem Konzept zufolge einen Anspruch auf ein tariflich festgelegtes Kontingent an Verfügungstagen je Kalenderjahr ohne Lohnverlust haben. Bei z.B. 14 Verfügungstagen pro Jahr würde dies einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit von zwei Stunden für Vollzeitbeschäftigte mit einer 38-Stunden-Woche bedeuten bzw. für Teilzeitbeschäftigte eine entsprechende Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit. Auf diese Weise würde man sich von unten (Teilzeit) wie von oben (Vollzeit) der 35-Stunden-Woche annähern. Über die zusätzliche Zeit sollen Beschäftigte selbst entsprechend ihrer eigenen Bedürfnisse verfügen können.

Arbeitszeitverkürzung und Rationalisierungsschutz

Steigende Einkommen und sinkende Arbeitszeiten sind bei einer wachsenden durchschnittlichen Stundenproduktivität kein Widerspruch. Auch wenn die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung in den letzten Jahren zurückgegangen ist, steigt die Produktivität weiterhin an. Möglicherweise wird sie im Zusammenhang mit der Digitalisierung sogar wieder deutlicher ansteigen. Allerdings ist bereits absehbar, dass digitalisierungsbedingte Produktivitätsschübe sich keineswegs in gleichem Maße und Tempo über die gesamte Wirtschaft vollziehen, sondern manche Branchen weniger oder nur sehr langfristig, andere dagegen sehr viel mehr und in kürzerer Frist treffen. Für die Beschäftigten besonders in kurz- bis mittelfristig betroffenen Branchen stellt sich die Frage nach Arbeitszeitverkürzung als Rationalisierungsschutz ganz unmittelbar und praktisch. Das gilt beispielsweise im Bereich der Telekommunikation, wo ganze Berufsgruppen in den nächsten Jahren durch die flächendeckende Umstellung klassischer Telefonie und entsprechender Übertragungsnetze auf internetgestützte voice-over-IP-Übertragung bedroht sind. ver.di setzt sich mit ihnen und für sie auf tariflicher Ebene für eine Arbeitszeitverkürzung ein, die neben der Beschäftigungssicherung Zeit für Qualifizierung und Entlastung gewährleistet. Ähnlich ist die Konsolidation in den Häfen, die schon einen hohen Automatisierungsgrad aufweisen, der durch digitale Technologien nun einen weiteren Schub erfährt. Auch hier steht Arbeitszeitverkürzung als Rationalisierungsschutz im Zentrum der Tarifbemühungen von ver.di. Diese haben Modellcharakter, weshalb ver.di sondiert, inwiefern dies auch in anderen Branchen verfolgt werden kann, die in besonderem Maße durch Automatisierung und Digitalisierung von Rationalisierungsschüben betroffen sein können bzw. werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die ver.di-Tarifpolitik verfolgt das Ziel, dass Beschäftigte mit Kindern und Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen befristet ihre Berufstätigkeit unterbrechen können, während dieser Phase aus ihrem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ein ausreichendes Einkommen beziehen und nach dieser Unterbre-

³ Vgl. Ver.di (Hg.): Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte, Berlin 2015.

chung wieder ohne Nachteile weiterbeschäftigt werden müssen. Sie müssen zudem das Recht haben, ihre Arbeitszeit verringern und auch wieder auf das vorherige Volumen verlängern zu können. ver.di unterstützt daher den Ansatz, das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Recht auf Teilzeitbeschäftigung um ein Recht auf Rückkehr und zur Aufstockung von Stunden bis hin zur Vollzeitbeschäftigung zu ergänzen. ver.di setzt sich darüber hinaus dafür ein, dass Frauen und Männer gleichermaßen Pflege- und Erziehungszeiten und/oder entsprechende Verkürzungen ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen können, ohne dass ihnen daraus Karriere Nachteile entstehen. Im Vordergrund müssen dabei die jeweiligen Interessen und Bedarfslagen der Beschäftigten stehen, wobei auch Beschäftigte in Führungspositionen zu berücksichtigen sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert hinsichtlich einer effektiven Begrenzung der täglichen Arbeitszeit und Einschränkung der Erreichbarkeit allerdings auch entsprechende Rahmenbedingungen. So muss es Menschen mit Kindern ermöglicht werden, ohne Nachteile Beruf und Familie zu leben. Neben dem gesetzlichen Anspruch auf Kinderbetreuungsplätze muss es daher auch genügend Plätze geben, die in Anspruch genommen werden können. Zudem ist der Bedarf an Betreuung und Erziehung nicht nur auf frühkindliche Phasen beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf ältere Kinder. ver.di setzt sich daher dafür ein, dass eine ausreichende Anzahl von Kindergartenplätzen und Kindertagesstätten und Betreuungseinrichtungen ebenso wie ein entsprechendes Angebot von Ganztagschulen bereitgestellt wird. Ähnliches gilt für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen. Auch hier bedarf es neben der Verankerung gesetzlicher Rechte zur pflegegerechten Arbeitszeitgestaltung eines ausreichenden Angebotes öffentlicher Unterstützungseinrichtungen, die dies auch ermöglichen. ver.di setzt sich daher weiterhin für die bedarfsgerechte Ausweitung von Angeboten an Pflegeheimen und Einrichtungen der Tagespflege ein.

Qualifizierung und Weiterbildung

Die Förderung von Ansprüchen auf Qualifizierung und Weiterbildung für alle Beschäftigtengruppen

auch durch die Vereinbarung von Weiterbildungszeiten bleibt für ver.di ein wichtiges tarifpolitisches Ziel.

Deutschlands wichtigste Ressourcen sind und bleiben die Menschen. Von ihnen hängen Wohlstand und Lebensqualität ab. Dabei nehmen im Zuge technologischen Fortschritts und des Wandels der Arbeitswelt die Anforderungen an Qualifizierung und Weiterbildung zu. Der Bedarf an zusätzlichen und neuen Qualifikationen im Verlaufe des Erwerbslebens bis hin zu beruflichen Umorientierungen mit entsprechender Ausbildung oder Studium wächst. Zusätzliche Bildung und Weiterbildung im Laufe des Erwerbslebens erfordert jedoch Zeit – Zeit, die auch von den Unternehmen zur Verfügung zu stellen ist, die letztlich davon profitieren. Deshalb sind nicht nur die Kosten für die betriebliche Weiterbildung von den Unternehmen zu übernehmen, es muss auch die dafür erforderliche Zeit bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Den Qualifizierungs- und Weiterbildungserfordernissen trägt ver.di in der Tarifpolitik Rechnung: In vielen Tarifverträgen wurden bereits rechtsverbindliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung vereinbart. Diese Regelungen beziehen sich überwiegend auf den Anspruch, Qualifizierungsgespräche zur Feststellung vorhandener Qualifizierungsbedarfe zu führen. Was künftig tarifpolitisch zu verfolgen ist, ist die Vereinbarung eines Rechtsanspruchs auf einen bestimmten Umfang an Weiterbildungstagen. Darüber hinaus fordert ver.di ein Gesamtkonzept für die Weiterbildung, in dem unter anderem die Verknüpfung staatlicher Fördermaßnahmen mit tariflichen Qualifizierungsansprüchen und -verfahren verbunden werden kann.

Die Ausführungen zeigen, dass ver.di die Verkürzung und Gestaltung von Arbeitszeit als eine der zentralen wohlstandsrelevanten Aufgaben sieht. Ver.di hat diese Themen tarifpolitisch aufgenommen und forciert gleichzeitig die gesellschaftspolitische Debatte um Arbeitszeitgestaltung und Arbeitszeitverkürzung.

Vor diesem Hintergrund unterstützt ver.di grundsätzlich die in den Anträgen formulierten Reformvorschläge der Bundestagsfraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und verweist im Weiteren auf die Stellungnahme des DGB.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)942

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

BASF SE

**Zu Drucksache 18/8724,
Antrag „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und
Arbeitsstress reduzieren“**

BASF unterstützt die Bestrebungen, die Flexibilität von Arbeitszeit und Zeitsouveränität dort zu erhöhen, wo die Arbeitsprozesse eine solche Flexibilisierung zulassen und die Situation in den internationalen Märkten sie erfordert. Flexibilisierung darf allerdings nicht um ihrer selbst Willen erfolgen, sondern muss dazu beitragen, dass die deutschen Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit in globalen Märkten erhalten und ausbauen können.

Im Einzelnen:

1) Größere Zeitsouveränität (zu Nr. 1)

- a. Arbeitszeit ist kein Selbstzweck, sondern letztendlich ein Resultat der Kundenanforderungen, die in Betriebsabläufe übersetzt werden. Die betrieblich entwickelten Arbeitszeitmodelle sind das Mittel, um diese Betriebsabläufe arbeitsorganisatorisch mit Hilfe der vorhandenen Ressourcen im Sinne des unternehmerischen Auftrags zu realisieren. Die Unternehmen müssen in der Lage sein, die operativen Abläufe sinnvoll zu gestalten und zu planen, nicht zuletzt, um die deutsche Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Umfeld zu erhalten.

Eine pauschale Forderung nach Reduzierung von Nacht-/Schicht- oder Wochenend-Arbeit wird den Arbeitsprozessen nicht gerecht. Gerade in der chemischen Industrie darf der Produktionsprozess aus chemischen, physikalischen und

biologischen Gründen nicht unterbrochen werden, wenn das Produkt in der erforderlichen Qualität hergestellt werden soll. Um hier die auch für die Mitarbeiter beste Lösung anbieten zu können, bedarf es gerade bei der grundsätzlich nicht flexiblen Arbeitszeit - wie Schichtarbeit - der Möglichkeit einer stärkeren Flexibilisierung. Dies kann bereits heute durch entsprechende Schichtgestaltung im Rahmen der gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden.

- b. Eine Verkürzung der Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz führt nicht zu einer Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastung. Heute schon sehen in vielen Bereichen Tarifverträge deutlich unter 48 Stunden liegende Wochenarbeitszeiten vor, die in aller Regel auch im Durchschnitt eines bestimmten Zeitraums zu erbringen sind, worin bereits eine Flexibilisierung von Arbeitszeit angelegt ist.
- c. „Entgrenzung“ von Arbeit hängt häufig damit zusammen, dass in flexiblen Arbeitszeitsystemen den Mitarbeitern bereits heute eine hohe Zeitsouveränität eingeräumt wird, die es ihnen ermöglicht, zu Zeiten, in denen zum Beispiel Kinder Betreuung brauchen oder öffentliche Behörden geöffnet haben, die entsprechenden Aufgaben wahrzunehmen und ihre Arbeit am Abend ortsflexibel im Homeoffice fortzusetzen. Eine Einschränkung, die nach dem vorliegenden Antrag zugunsten der Mitarbeiter wirken soll, würde diesen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem erschweren.

2) Anti-Stress-Verordnung (zu Nr. 2)

Wir sehen keine Notwendigkeit einer zusätzlichen Regulierung durch eine sog. Anti-Stress-VO. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber bereits derzeit dazu, bei der Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes auch psychische Belastungen zu berücksichtigen. Dazu gehören diverse Einflüsse, u.a. die Arbeitsintensität, die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes oder die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass Stress multikausal ist. Arbeit ist nur ein Stressfaktor neben vielen anderen Herausforderungen des Alltags. Wir sind der Auffassung, dass sich passgenaue Lösungen gegen Stress am besten auf betrieblicher Ebene mit Hilfe der bereits heute geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen finden lassen: durch ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement, geeignete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und die gebotenen Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes.

3) Befristeter Teilzeitananspruch (zu Nr. 3)

Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit würde zu erheblicher Planungsunsicherheit und damit zu einer Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit führen. Portfoliobereinigungen und Strukturmaßnahmen schaffen ständige Veränderungen in einem Unternehmen, mit denen die Regelung eines vom Mitarbeiter gesteuerten Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit nicht zuletzt zur Erhaltung von Arbeitsplätzen nicht vereinbar ist. Darüber hinaus ist bereits heute für familienbedingte Teilzeit, wie Eltern- und Pflegezeiten, ein Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit gesetzlich geregelt.

4) Mitbestimmungsrecht (zu Nr. 4)

Eines über die heutige Rechtslage hinausgehenden erzwingbaren Initiativrechts der Betriebs- und Personalräte hinsichtlich größerer Zeitsouveränität bedarf es nicht. Der Betriebsrat hat heute schon – bei kollektiven Tatbeständen- ein Initiativrecht hinsichtlich der Verlängerung und Verkürzung von Arbeitszeit. Außerdem steht es jedem Mitarbeiter frei, den Betriebsrat zur Unterstützung seiner persönlichen Belange hinzuzuziehen.

Zu Drucksache 18/8241,**Antrag „Mehr Zeitsouveränität – damit Arbeit gut ins Leben passt“**

BASF unterstützt die Bestrebungen, die Flexibilität von Arbeitszeit und Zeitsouveränität dort zu erhöhen, wo die Arbeitsprozesse eine solche Flexibilisierung zulassen und die Situation in den internationalen Märkten sie erfordert. Flexibilisierung darf allerdings nicht um ihrer selbst Willen erfolgen, sondern muss dazu beitragen, dass die deutschen Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit in globalen Märkten erhalten und ausbauen können.

Im Einzelnen:

1) Änderung der Arbeitszeitkultur und größere Zeitautonomie (zu Nr. 1a), 2, 3a), 3b))

Arbeitszeit ist kein Selbstzweck, sondern letztendlich ein Resultat der Kundenanforderungen, die in Betriebsabläufe übersetzt werden. Die betrieblich entwickelten Arbeitszeitmodelle sind das Mittel, um diese Betriebsabläufe arbeitsorganisatorisch mit

Hilfe der vorhandenen Ressourcen im Sinne des unternehmerischen Auftrags zu realisieren. Die Unternehmen müssen in der Lage sein, die operativen Abläufe sinnvoll zu gestalten und zu planen, nicht zuletzt, um die deutsche Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Umfeld zu erhalten.

Die oftmals noch vorherrschende Präsenzkultur ist in der Chemieindustrie den eigentlichen Arbeitsprozessen geschuldet. Die Herstellung von chemischen Produkten kann nur vor Ort unter Nutzung der entsprechenden Anlagen stattfinden. Um hier die auch für die Mitarbeiter beste Lösung anbieten zu können, bedarf es gerade bei dieser grundsätzlich nicht flexiblen Arbeitszeit - wie Schichtarbeit - der Möglichkeit einer stärkeren Flexibilisierung. Dies kann bereits heute durch entsprechende Schichtgestaltung - selbstverständlich auch durch einen freiwilligen Schichttausch- im Rahmen der gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden.

Dort, wo die Art der Arbeit mehr Zeitsouveränität erlaubt, bedarf es in der Tat einer entsprechenden Vertrauenskultur, damit entsprechende Arbeitszeitmodelle erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden können. Dies gilt aber für Unternehmens- wie Mitarbeiterseite und kann nicht durch Vorschriften verordnet werden.

Die Einführung eines Vollzeitkorridors mit Wahlarbeitszeiten führt weder zu einer Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastung noch zu größerer Flexibilität als sie heute unter den geltenden Rahmenbedingungen bereits möglich ist. Heute schon sind Arbeitszeitmodelle etabliert, bei denen bestimmte Ansprechzeiten definiert werden, innerhalb derer die jeweilige Einheit erreichbar sein muss und das Team sich so organisiert, dass der eine Mitarbeiter früher und der andere später kommen oder gehen kann, um den persönlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

„Entgrenzung“ von Arbeit hängt – positiv betrachtet - häufig damit zusammen, dass in flexiblen Arbeitszeitsystemen den Mitarbeitern bereits heute eine hohe Zeitsouveränität eingeräumt wird. Dieses ermöglicht es ihnen, zu Zeiten, in denen zum Beispiel Kinder Betreuung brauchen oder öffentliche Behörden geöffnet haben, die entsprechenden Aufgaben wahrzunehmen und ihre Arbeit am Abend ortsflexibel im Homeoffice fortzusetzen. Eine gesetzliche Einschränkung oder gar ein Festschreiben im Arbeitsvertrag, die nach Vorstellung des Antrags zugunsten der Mitarbeiter wirken sollen, würde im Gegenteil die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem erschweren.

2) Befristeter Teilzeitananspruch (zu Nr. 1b))

Ein allgemeines Recht auf befristete Teilzeit würde zu erheblicher Planungsunsicherheit und damit zu einer Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit führen. Portfoliobereinigungen und Strukturmaßnahmen schaffen ständige Veränderungen in einem Unternehmen, mit denen die Regelung eines vom Mitarbeiter gesteuerten Wechsels zwischen Voll- und Teilzeit nicht vereinbar ist. Darüber hinaus ist bereits heute für familienbedingte Teilzeit, wie Eltern- und Pflegezeiten, ein Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit gesetzlich geregelt.

3) Mitbestimmungsrecht (zu Nr. 2a)

Ein über die heutige Rechtslage hinausgehendes, erzwingbares Initiativrecht der Betriebs- und Personalräte hinsichtlich größerer Zeitsouveränität bedarf es nach unserer Einschätzung nicht. Der Betriebsrat hat heute schon – bei kollektiven Tatbeständen - ein Initiativrecht hinsichtlich der Verlängerung und Verkürzung von Arbeitszeit. Durch kreative Nutzung der gegebenen Möglichkeiten kann sowohl den Unternehmens- wie auch den Mitarbeiterinteressen ausgewogen Rechnung getragen werden. Darüber hinaus steht es jedem Mitarbeiter frei, den Betriebsrat zur

Unterstützung seiner persönlichen Belange hinzuzuziehen.

4) Passgenaue Lösungen gegen Stress (zu Nr. 2)

Die im Antrag vorgeschlagenen passgenauen Lösungen gegen Stress lassen sich auch im Rahmen der heutigen gesetzlichen Rahmenbedingungen durch ein entsprechendes Gesundheitsmanagement, geeignete Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben erreichen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)943

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Zusammenfassung

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) forscht und berät mit dem Ziel der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass der Arbeitszeitgestaltung eine zentrale Rolle für die Gesundheit und die Work-Life Balance von Beschäftigten zukommt. Die vorliegenden Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE zielen insbesondere auf eine Stärkung der Zeitsouveränität von Beschäftigten sowie den Schutz der Beschäftigten vor zu hoher zeitlicher und mengenmäßiger Belastung durch die Arbeit ab.

Forschung zur Arbeitszeit hat wiederholt gezeigt, dass die Gestaltung der Arbeitszeit mit verschiedenen Aspekten der Gesundheit, Work-Life Balance und Leistung von Beschäftigten zusammenhängt. Insbesondere Arbeitszeiten, die ausreichende Erholung verhindern oder erschweren - z. B. überlange Arbeitszeiten - oder sozial wertvolle Zeiten besetzen - z. B. Abende oder das Wochenende, sollten demnach vermieden werden. In Bezug auf Arbeitszeitflexibilität zeigen wissenschaftliche Befunde, dass es in erster Linie wichtig ist, dass Arbeitszeiten für die Beschäftigten vorhersehbar sind, um ihnen eine Planungssicherheit zu geben. Flexibilitätsanforderungen, wie Änderungen der Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf, sollten Arbeitgeber deshalb möglichst vermeiden. Sind diese jedoch unvermeidbar, sollten sie zumindest möglichst lange im Voraus angekündigt werden.

Eine höhere Zeitsouveränität bzw. Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte haben dagegen eher positive Effekte auf die Gesundheit und Work-Life Balance. Daher sollte die Gewährung von Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf ihre Arbeitszeit ermöglicht bzw. ihre Wünsche in der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Dies sollte jedoch immer mit ausreichender Sensibilisierung der Beschäftigten für gesundheitliche Auswirkungen von flexibler Arbeitszeitgestaltung einhergehen, um Selbstgefährdung zu vermeiden.

Bei der Arbeitszeitgestaltung sollten auch Wechselwirkungen mit der Art der ausgeübten Tätigkeit bzw. weiteren Anforderungen des Arbeitsplatzes beachtet werden. Insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem Risikopotenzial sollte die Arbeitszeit eher risikomindernd gestaltet sein, z. B. durch reduzierte tägliche Arbeitszeiten oder angemessene Pausenregelungen. Auch kann Arbeitszeit nur gesundheitsgerecht gestaltet sein, wenn eine gute Passung von Arbeitsmenge und personellen Kapazitäten gegeben ist. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten vor zu hoher zeitlicher und mengenmäßiger Überlastung.

Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz für Beschäftigte und lässt bereits eine Menge an Arbeitszeitflexibilität zu. Dies zeigen unter anderem Beispiele von Unternehmen, die im Rahmen von Projekten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sozialpartnerschaftlich gute Lösungen für Zeitsouveränität entwickeln. Die Gestaltung von Arbeitszeit muss betriebs- und tätigkeitsnah sein, weshalb der Mitbestimmung eine wichtige Rolle zu-

kommt. Aus wissenschaftlicher Sicht sind die im Arbeitszeitgesetz definierten Schutzstandards grundsätzlich ausreichend (z. B. zu Länge und Lage der Arbeitszeit). Vor dem Hintergrund der Gesamtbelastung der Beschäftigten sind höhere arbeitszeitliche Schutzmaßnahmen (z. B. Verkürzung der täglichen Arbeitszeit) jedoch dort zu prüfen, wo es zu kritischen Belastungskonstellationen kommt. Dabei sollte zunächst geprüft werden, ob sich - statt einer Arbeitszeitreduktion - die mit der Tätigkeit einhergehenden Belastungen reduzieren lassen. Da die Arbeitszeit eine kritische Größe für die Gesamtbelastung der Beschäftigten darstellt, ist die Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz definierten Schutzstandards von zentraler Bedeutung. Da die Empirie zeigt, dass es viele Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz gibt, wäre aus Sicht der BAuA eine stärkere Überprüfung der Einhaltung wünschenswert.

Arbeitszeit und Gesundheit

Grundlegende Fragen der Anträge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE beziehen sich auf die Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit. Im Folgenden werden die relevanten Gestaltungsaspekte im Zusammenhang mit den gesundheitlichen und lebensbezogenen Kriterien basierend auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dargestellt.

Arbeitszeit ist bestimmt durch ihre Länge, ihre Lage und ihre Verteilung bzw. ihre Flexibilität. Sie wirkt sich wie kaum ein anderer Aspekt der Arbeit direkt auf die Gestaltung des Alltags, die individuelle Lebensgestaltung und das gesellschaftliche Zusammenleben aus. Sie bestimmt mit, welche Zeit für Familie, Freizeit, Erholung, Weiterqualifikation oder ehrenamtliche Tätigkeiten bleibt und wie freie Zeit verteilt werden kann. Wird auf Grund der Lage und Dauer der Arbeitszeit die Zeit für Bedürfnisse und Pflichten außerhalb der Arbeit zu knapp oder ist schlecht verteilt, kann sich das auf die Lebenszufriedenheit, die Work-Life-Balance und auch die Gesundheit auswirken. In einer Vielzahl von wissenschaftlichen Studien wurden die Wirkzusammenhänge von Arbeitszeitgestaltung und psychischen sowie körperlichen Kurzzeit- und Langzeitwirkungen untersucht. Dass Arbeitszeit eine wichtige Rolle für die Gesundheit von Beschäftigten spielt, zeigen unter anderem die Ergebnisse des BAuA-Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ sowie der 2016 veröffentlichte Arbeitszeitreport der BAuA.

Erholung

Die Wiederherstellung sowohl physischer als auch psychischer Leistungsvoraussetzungen ist die Kernfunktion von Pausen-, Erholungs- und Ruhezeiten. Daher gilt, dass für alle Tätigkeiten und bei allen Arten von Arbeitsbedingungen und alle Beschäftigtengruppen eine angemessene Zeit zur Erholung sichergestellt werden muss. Gelungene Erholungsprozesse gleichen die Folgen von tätigkeitsbedingter Beanspruchung aus. Problematisch wird es aus arbeitswissenschaftlicher Sicht dann, wenn ein länger andauernder Beanspruchungszustand nicht in der direkt folgenden Erholungszeit kompensiert wird, z. B. bei häufigen Arbeitstätigkeiten während der Ruhe-

bzw. Erholungszeit. Durch das so entstehende Erholungsdefizit können Beanspruchungszustände entstehen, die nicht mehr durch eine alltägliche Erholungsphase ausgeglichen werden können. In diesem Fall kann sich die Beanspruchung auf Dauer zu einer gesundheitsgefährdenden Überbeanspruchung summieren. In den letzten Jahren wurde das mentale Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit als bedeutende Komponente der individuellen Erholung identifiziert. Dies gelingt jedoch bei hohen Arbeitszeitanforderungen, wie überlangen Arbeitszeiten oder ständiger Erreichbarkeit, schlechter.

Länge der Arbeitszeit

Lange Arbeitszeiten bewirken eine Ausdehnung der tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexposition und verkürzen die zur Verfügung stehende Zeit zur Erholung und für außerberufliche Aktivitäten. Konkret zeigt sich, dass überlange Wochenarbeitszeiten bzw. eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit über 8 und insbesondere 10 Stunden hinaus mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einhergehen können. So lässt sich eine Steigerung des Unfallrisikos bei täglichen Arbeitszeiten von über acht Stunden beobachten, und eine wöchentliche Arbeitszeit von über 50 Stunden birgt ein erhöhtes Risiko für Burnout und übermäßigen Alkoholkonsum. Darüber hinaus können (über)lange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erschweren. Der BAuA-Arbeitszeitreport zeigt, dass Beschäftigte, die 48 Stunden oder mehr in der Woche arbeiten, die größten Verkürzungswünsche in Bezug auf die Wochenarbeitszeit haben. Im Durchschnitt möchten sie knapp 42 Stunden in der Woche arbeiten. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten, die unter 48 Stunden arbeiten, haben Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten insgesamt häufiger gesundheitliche Beschwerden und sind seltener zufrieden mit ihrer Work-Life Balance. Daher sollten Arbeitszeiten jenseits der 48 Stunden vermieden werden. Insbesondere bei Tätigkeiten mit hohem Risikopotenzial oder bei sehr hohen Tätigkeitsanforderungen ist eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit zu prüfen.

Aus wissenschaftlicher Sicht ist es zentral, dass jede Belastung durch Entlastung ausgeglichen wird. Verbindliche Ausgleichsregelungen von Mehrarbeit, die – zumindest bei Vollzeittätigen – möglichst auf zeitnahen Freizeitausgleich ausgerichtet sein sollten, sind daher sinnvoll. Für einen adäquaten Ausgleich ist die Dokumentation von Mehrarbeit bzw. Überstunden wichtig. Laut Arbeitszeitgesetz muss bereits jetzt die tägliche Arbeitszeit, die über 8 Stunden hinausgeht aufgezeichnet werden. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass dieses häufig nicht eingehalten wird. Eine stärkere Überprüfung in den Betrieben wäre daher sinnvoll. Darüber hinaus zeigt die Empirie, dass Überstunden von vielen Beschäftigten nicht ausgeglichen werden und verfallen.

Ob bereits ab 40 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit eine deutliche Zunahme an Beeinträchtigungen zu beobachten ist, lässt sich anhand bestehender Studien nicht eindeutig feststellen. Eine klare Schädigungsgrenze ist daher schwer auszumachen. So sind bei Tätigkeiten mit hoher Beanspruchung oder hohem Risikopotenzial kürzere Wochenarbeitszeiten

aus gesundheitlicher Sicht durchaus sinnvoll. Auch über die kluge Gestaltung von Pausen und täglicher Arbeitszeit lassen sich gute Arbeitszeitbedingungen gestalten.

Eine vorübergehende Verkürzung des Umfangs der Arbeitszeit von Beschäftigten sollte so vorausschauend gestaltet sein, dass sowohl auf Beschäftigten- als auch auf betrieblicher Seite Planungssicherheit herrscht. Dabei sind auch die möglichen Auswirkungen der Veränderung des Umfangs der Arbeitszeit einzelner Beschäftigter auf ihre Kollegen und Kolleginnen sowie auf ihre eigenen Arbeitsaufgaben zu beachten. Dabei sollte insbesondere sichergestellt sein, dass die Arbeitsmenge weiterhin zu den personellen Kapazitäten passt, betriebliche Abläufe nicht gefährdet werden, und dass entsprechende Maßnahmen nicht eine Zunahme an prekärer Beschäftigung, wie die Einstellung befristeter Beschäftigter oder Leiharbeiter, fördern.

Lage der Arbeitszeit

Wissenschaftliche Befunde zeigen, dass die Lage der Arbeitszeit Effekte auf die gesundheitliche Situation von Beschäftigten haben kann. Arbeit zu „unüblichen Zeiten“ wie Nacht- und Schichtarbeit oder Wochenendarbeit kann sich negativ auf die Sicherheit, die Gesundheit und das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben auswirken. So wird bei Nacht- und Schichtarbeit der normale Rhythmus der körperlichen Funktionen gestört, und Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten, wie abends, nachts und am Wochenende, erschwert die Teilhabe am sozialen und am Familienleben.

Arbeit zu unüblichen Zeiten sollte daher soweit wie möglich vermieden werden. Wenn Arbeit zu unüblichen Zeiten nicht zu vermeiden ist, sollten zumindest die vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit befolgt werden, um die negativen physischen und psychischen gesundheitlichen Folgen möglichst gering zu halten.

Arbeitszeitflexibilität

Mit Zunahme der betriebsseitigen und auch von Erwerbstätigen gewünschten Arbeitszeitflexibilität hat die Frage an Bedeutung gewonnen, wie sich flexible Arbeitszeiten und ihre Rahmenbedingungen auf die psychische und körperliche Gesundheit auswirken. Arbeitswissenschaftliche Studien zeigen, dass betriebsseitige Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte, die mit einer schlechten Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten einhergehen oder zur Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhezeiten führen, mit einer schlechteren Gesundheit und Work-Life Balance der Beschäftigten einhergehen. Erholung bzw. von der Arbeit Abschalten gelingt unter diesen Flexibilitätsanforderungen seltener. Da die arbeitsbezogene Inanspruchnahme während der Freizeit eine effiziente Erholung verhindert, sollte ständige Erreichbarkeit bzw. das Erledigen von Arbeitsbelangen in der Freizeit möglichst vermieden werden. Ist das aufgrund betrieblicher Belange nicht möglich, sollten auf betrieblicher Ebene konkrete verbindliche Vereinbarungen für Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit getroffen werden. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung der Betriebe,

ihre Arbeitsorganisation in Bezug auf zeitabhängige Bedarfe so vorausschauend zu planen, dass Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten möglichst reduziert sind.

Die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit sind wichtige Schlüsselfaktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Sie bilden Ressourcen, die negative Effekte von Belastungen abschwächen können und sich darüber auch auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken können. Bei Arbeit auf Abruf ist diese Vorhersehbarkeit allerdings meist nicht gegeben. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 gaben 7 % der abhängig Beschäftigten an, auf Abruf zu arbeiten – zum Teil mit Ankündigungsfristen von weniger als einem Tag. Neben einer größeren Unzufriedenheit mit der Work-Life Balance berichten diese Beschäftigten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, die nicht auf Abruf arbeiten. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sollte Arbeit auf Abruf daher, wenn möglich, vermieden werden. Falls dies nicht möglich ist, sollten Maßnahmen ergriffen werden, die die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit fördern, wie z. B. möglichst lange Ankündigungszeiträume.

Die von den Beschäftigten häufig gewünschten Flexibilitätsmöglichkeiten, wie erhöhte Zeitsouveränität in Bezug auf Arbeitsbeginn und -ende, hängen verschiedenen Studien zufolge eher mit einer verbesserten Work-Life Balance und auch besserer Gesundheit zusammen. Beschäftigten sollte daher die Möglichkeit eingeräumt werden, die Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse anzupassen. Der Arbeitszeitreport der BAuA zeigt, dass 38 % der abhängig Beschäftigten angeben viel Einfluss auf die täglichen Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeit zu haben. Fast die Hälfte (45 %) gibt jedoch an, wenig Einfluss darauf zu haben. Weiterhin zeigen die Analysen, dass die tägliche Arbeitszeit von insgesamt 61 % der Beschäftigten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht wird. In 60 % der Fälle bestimmt der oder die Beschäftigte überwiegend selbst über die Entnahme des Zeitguthabens, während bei 15 % der Beschäftigten überwiegend betriebliche Gründe darüber entscheiden. Diejenigen Beschäftigten mit hoher Zeitsouveränität in Bezug auf ihre Anfangs- und Endzeiten und mit Verfügungsmöglichkeiten über ihr Zeitguthaben haben seltener gesundheitliche Beschwerden und sind zufriedener mit ihrer Work-Life Balance. Befunde aus der Schichtarbeitsforschung zeigen, dass Mitbestimmung der Beschäftigten in Bezug auf die Schichtplangestaltung und die konkrete Schichtplanung mit einer besseren Work-Life Balance einhergeht. Eine hohe Zeitsouveränität in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit ist also erst einmal als positiv zu bewerten.

Allerdings ist zu beachten, dass nicht alle Beschäftigten gleich gut mit zeitlichen Handlungsspielräumen umgehen können und eine hohe Zeitsouveränität auch zu längeren (täglichen oder wöchentlichen) Arbeitszeiten und Entgrenzung führen kann. Bestimmte Arbeitszeitwünsche können auch durch falsche Anreize, wie Zulagen oder Karriereerwartungen, entstehen. Andere Studien zeigen, dass Beschäftigte für eine höhere Zufriedenheit mit der Work-

Life-Balance lange tägliche Arbeitszeiten bevorzugen, wenn sie dafür weniger Tage in der Woche arbeiten müssen. Dies ist jedoch in Bezug auf Sicherheit und langfristige Gesundheit von Beschäftigten nicht zu befürworten. Beschäftigte müssen also qualifiziert im Umgang mit hoher Zeitsouveränität sein, z. B. indem sie für mögliche kurz- und langfristige gesundheitliche Folgen sensibilisiert werden. Gleichzeitig ist aus den genannten Gründen eine vollständige Zeitsouveränität nicht zu befürworten, sondern es sollte durchaus Grenzen geben, wie z. B. vorgegebene Rahmenarbeitszeiten oder die Schichtplangestaltung nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu menschengerechter Gestaltung. Gute Modelle hierzu sollten auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden, um an die betrieblichen Erfordernisse und beschäftigtenbezogenen Bedürfnisse angepasst zu sein.

Homeoffice/Telearbeit

Alternierende Telearbeit, also die Möglichkeit auch von zu Hause aus zu arbeiten, ist in Deutschland weniger weit verbreitet als in vielen anderen Ländern. Laut Analysen des sozioökonomischen Panels arbeiten gerade einmal 12 % der Beschäftigten von zu Hause aus. Gleichzeitig zeigt diese Studie auch, dass deutlich mehr Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten würden, wenn ihr Arbeitgeber es zuließe. Allerdings können auch nicht alle Tätigkeiten außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes ausgeführt werden. So spielen für die Nutzung von Telearbeit durchaus die Art der Tätigkeit, das Bildungsniveau, die Branche und die Betriebsgröße eine Rolle.

Wissenschaftliche Befunde zu den Auswirkungen von Telearbeit bzw. Homeoffice auf die Gesundheit von Beschäftigten sind heterogen. Insbesondere die Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit und der Rahmenbedingungen, wie z. B. die Häufigkeit von Telearbeit, sind dabei von hoher Bedeutung. So zeigt eine systematische Überblicksarbeit, dass sich alternierende Telearbeit grundsätzlich positiv auf das Autonomieempfinden von Beschäftigten auswirkt und das Risiko von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben verringert. Gleichzeitig gibt es aber auch Befunde, die dafür sprechen, dass sich das Risiko von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben insbesondere bei häufiger Arbeit im Homeoffice auch verstärken kann und mit stärkerer arbeitsbedingter Erschöpfung zusammenhängt. Die Befunde deuten darauf hin, dass in Telearbeit häufig zusätzliche Arbeit abends und am Wochenende verrichtet wird, was das nötige Abschalten von der Arbeit, das normalerweise zu diesen Zeiten erfolgt, verhindert.

Darüber hinaus können die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz durch intensive Telearbeit negativ beeinträchtigt werden, was bei wenig intensiver alternierender Telearbeit allerdings nicht der Fall ist. Weiterhin unterscheiden sich Beschäftigte hinsichtlich ihrer Bedürfnisse und Kompetenzen in der Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben. Eine Aufklärung der Beschäftigten über mögliche positive und negative Konsequenzen von Telearbeit sowie Strategien in Bezug auf Grenzziehung scheint daher sinnvoll.

Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte

Im besten Fall ist Arbeitszeit sowohl tätigkeits- als auch kontextbezogen gestaltet und an die betrieblichen Bedürfnisse angepasst. Bei der Festlegung von Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene sollten also auch die Anforderungen der Tätigkeiten sowie Spezifika der Belegschaften, wie die Alterszusammensetzung, berücksichtigt werden. Hohe Belastungen, wie eine hohe Arbeitsintensität, sollten sich in entsprechenden Maßnahmen zur Entlastung widerspiegeln, wie z. B. spezifische Pausen- oder Ruhezeitregelungen. Um Arbeitszeit menschengerecht und gesunderhaltend zu gestalten und Überlastsituationen bei den Beschäftigten zu vermeiden, muss eine Passung zwischen personellen Kapazitäten und der Arbeitsmenge sichergestellt sein. Die Kultur einer guten betrieblichen Mitbestimmung scheint sehr gut dafür geeignet zu sein, angemessene Modelle der Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln.

Fazit

Zusammenfassend zeigt sich für die Arbeitszeitgestaltung, dass neben der Begrenzung von Arbeitszeitlänge und atypischer Arbeitszeitlage insbesondere die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit sowie die Einflussnahme auf die Gestaltung positive Wirkungen auf die Belastungsentstehung und -verarbeitung haben. Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit sind im Arbeitszeitgesetz geregelt, das in erster Linie ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darstellt.

Vertiefende Literatur

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Arbeitszeiten*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Ducki, A., & Nguyen, H.T. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Mobilität*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Folkard, S., & Lombardi, D.A. (2006). *Modelling the impact of the components of long working hours on injuries and "accidents"*. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 953-63.

Gajendran, R. S., & Harrison D. A. (2007). *The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences*. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.

Pangert, B., Pauls, N., & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

STAMI-Report. (20014). *Arbeidstid og helse Oppdatering av en systematisk litteraturstudie* [Arbeitszeiten und Gesundheit Update einer systematischen Literaturrecherche]. Norwegen, Oslo.

Tucker, P., & Folkard, S. (2012). *Working time, health and safety: A research synthesis paper*. Geneva, Schweiz: International Labour Organization.

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Detachment*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Pausen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wöhrmann, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Work-Life-Balance*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)944

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.**Vorbemerkung**

Das Thema „Arbeitszeit“ wurde zuletzt wieder stärker diskutiert. Öffentlich wie im politischen Diskurs. Ausschlaggebender Punkt sind dabei nicht zuletzt die Veränderungen, welche die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringen. Künftig wird es in vielen Tätigkeitsbereichen noch stärker möglich sein, orts- und zeitungebunden zu arbeiten. Was sich für die einen als Chance auf Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung ergibt, wird von anderen als zunehmende Bedrohung angesehen.

Im politischen Diskurs wurde sich seitens der Bundesregierung Ende des letzten Jahres dem Thema „Arbeitszeit“ mit der Vorstellung des Weißbuches „Arbeiten 4.0“ angenähert. Die im Weißbuch vorgeschlagenen „Experimentierlabore“, um im Einvernehmen der Tarifpartner Abweichungen von den derzeitigen gesetzlichen Regelungen bei der Arbeitszeit vornehmen zu können, befürworten DIE FAMILIENUNTERNEHMER ausdrücklich. Auch wenn die Bundesregierung dabei noch ruhig etwas mutiger hätte sein und auch tarifungebundenen Unternehmen die Möglichkeit auf Abweichungen von den derzeitigen Arbeitszeitbestimmungen hätte einräumen können.

In diesem Jahr wurden zudem die ersten Eckpunkte der Bundesregierung für die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vorgelegt. Es soll neben dem Recht auf Teilzeit auch ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt werden. DIE FAMILIENUNTERNEHMER haben bereits in einer Kurzstellungnahme deutlich gemacht, wie unpraktikabel sie dieses gesetzliche Vorhaben halten. Eine Einschätzung, die im Übrigen

auch von Betriebsräten in den Familienunternehmen geteilt wird.

Die Opposition von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und der LINKEN scheint nun in diesem Diskurs nicht untergehen zu wollen und legt nun jeweils einen Antrag vor, der ein ganzes Maßnahmenpaket an Vorschlägen enthält, wie man die Arbeitszeit in den Betrieben noch stärker regeln und kontrollieren kann. Beiden Fraktionen gemein ist, dass sie die Umwälzungen, insbesondere der Digitalisierung der Arbeitswelt, eher als Bedrohung für die Arbeitnehmer denn als Chance begreifen. Auch zeichnen beide für die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ein düsteres Bild. Beide Stellungnahmen lesen sich so, als hätten die Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gar keinen Einfluss auf die Arbeitszeiten und würden sich die Arbeitgeber bei den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer auch nicht kompromissbereit zeigen. Eine wahrlich abenteuerliche Ansicht, die glücklicherweise nicht der Realität entspricht. Fairerweise muss man dazu sagen, dass der Antrag von DIE LINKE in der Hinsicht auf eine verzerrte Darstellung der betrieblichen Praxis den Antrag von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN noch bei Weitem übersteigt. Traditionen muss man sich da wohl erhalten.

Jedenfalls hat auch vor nicht allzu langer Zeit das Statistische Bundesamt festgestellt, dass lediglich jeder zehnte Arbeitnehmer in Deutschland unzufrieden mit seiner Arbeitszeit ist. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 90 Prozent der Beschäftigten hierzulande nichts an ihrer Wochenarbeitszeit ändern wollen. 7,3 Prozent der Arbeitnehmer sehen sich als unterbeschäftigt an und würden gern mehr arbeiten.

Lediglich 2,3 Prozent äußern den Wunsch, kürzer treten zu wollen.¹ Bei den Teilzeitbeschäftigten wiederum sind 85 Prozent mit ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden.² Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen, die wieder in Vollzeit wechseln wollen, ist von 22,4 Prozent im Jahr 2006 auf 12,9 Prozent im Jahr 2015 abgesunken. Viele der Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind und eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit anstreben, wollen diese nur um wenige Stunden erhöhen, nicht aber bis zur Vollzeit aufstocken.³

Die Gründe dafür, warum Arbeitnehmer statt einer Vollzeittätigkeit lieber eine Teilzeittätigkeit anstreben, sind dabei höchst unterschiedlich. Wie eine Auswertung des sozioökonomischen Panels (SOEP) allerdings zeigt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die zentrale Ursache für die divergierenden Arbeitszeitwünsche zwischen Männern und Frauen. Laut Daten des Mikrozensus 2015 geben lediglich 12 Prozent der Frauen an, in Teilzeit arbeiten zu müssen, da sie keine Vollzeittätigkeit gefunden haben bzw. ihnen diese vom Arbeitgeber nicht angeboten werden kann. Bei 26 Prozent der Frauen geht die Teilzeitbeschäftigung auf die Notwendigkeit zurück, die Kinder betreuen zu wollen bzw. zu müssen. 21 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit aufgrund sonstiger familiärer oder persönlicher Verpflichtungen (z.B. der Pflege von Angehörigen). Die Mehrheit der Frauen (32 Prozent) gibt allerdings „andere Gründe“ an, warum sie in Teilzeit beschäftigt sind.⁴ Hierbei kann von einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund rein freiwilliger Motive ausgegangen werden. Aus all diesen Daten ergibt sich ein Bild, welches dem in den Anträgen der Oppositionsfraktionen durchaus entgegensteht.

Wesentlicher Inhalt der Anträge

Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN „Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt“ (Drucksache 18/8241) - Auswahl⁵

- Einführung eines Vollzeitkorridors mit Wahlarbeitszeiten (30 bis 40 Stunden /Woche) im Teilzeit- und Befristungsgesetz.
- Einführung von befristeter Teilzeit (gesetzliches Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang).
- Mitsprache des Arbeitnehmers über Lage, Ort, Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über Tag, Woche oder Monat. Erleichterung der Nutzung von Home Office.
- Auf Verlangen von Betriebs- und Personalräten soll eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität eingeführt werden können.

- Betriebs- und Personalräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit bzw. über die Zielvorgaben.
- Für Beschäftigte soll Arbeit auf Abruf berechenbar werden (z.B. soll die Dauer und Eingrenzung der Lage der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden).

Fraktion DIE LINKE. „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“ (Drucksache 18/8724)⁶

- Reduzierung der gesetzlichen Wochenhöchst Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden.
- Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit.
- Einführung einer Dokumentationspflicht für jede Stunde Arbeit sowie verbindliche Ausgleichregelungen für Mehrarbeit.
- Erlass einer Anti-Stress-Verordnung, die als mögliche Gefährdungsfaktoren mindestens die Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die sozialen Bedingungen sowie die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung berücksichtigen.
- Einführung eines Rückkehrrechts auf Vollzeit (befristete Teilzeit).
- Einführung erzwingbarer Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie bei der Bestimmung der Arbeitsmenge im Betriebsverfassungsgesetz.

Positionen zu den Anträgen

Die Inhalte beider Anträge dürften bei jeweiliger Umsetzung die Personalplanung in den Betrieben deutlich erschweren. Den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer für den Unternehmer zu begegnen, ist laut den Vorschlägen von GRÜNEN wie von LINKEN lediglich mit der Angabe dringender betrieblicher Gründe möglich, deren Definition nicht näher getroffen wird und über die man sich schlussendlich zeitaufwendig vor den Arbeitsgerichten zu verständigen hat. Gerade in kleineren und mittleren Betrieben sind die Vorstellungen der GRÜNEN nach einem Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten genauso wenig umsetzbar wie das in beiden Anträgen befindliche Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Da anzunehmen ist, dass gerade bei letzterem Vorhaben beide Oppositionsparteien in ihren Vorstellungen der Bundesregierung in nichts nachstehen wollen, sei hier die Kritik von DIE FAMILIENUNTERNEHMER an der befristeten Teilzeit erneuert.

Bereits im Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts haben DIE FA-

¹ <http://www.spiegel.de/karriere/arbeitszeit-jeder-zehnte-ist-unzufrieden-a-1077404.html>

² <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/beruf-und-buero/buero-special/statistische-bundesamt-millionen-menschen-wollen-in-deutschland-laenger-arbeiten/19275824.html>

³ Statistisches Bundesamt 2015

⁴ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2015

⁵ „Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt“ (Drucksache 18/8241), Seite 3ff.

⁶ „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“ (Drucksache 18/8724), Seite 2ff.

MILIENUNTERNEHMER deutlich gemacht, dass fehlende Vorgaben für eine Mindest- bzw. Höchstdauer der befristeten Teilzeit die Personalplanung in den Unternehmen vor unlösbare Aufgaben stellen. Insbesondere lange Zeiträume sind problematisch (beispielsweise mehrere Jahre), da sich moderne und wettbewerbsfähige Unternehmen bis dahin in aller Regel erheblich verändert haben können. Und dennoch müssen sie dann wieder einen Vollzeitarbeitsplatz anbieten. Auch, dass der Arbeitnehmer schon vor Fristende seine Arbeitszeit erhöhen bzw. die Teilzeit verlängern kann, ist unzumutbar. Denn die Arbeit des von der Vollzeit in Teilzeit wechselnden Arbeitnehmers muss trotzdem gemacht werden. Entweder wird die Arbeit dann innerhalb der Belegschaft auf die anderen Mitarbeiter verteilt, oder aber es wird zusätzliches Personal eingestellt. Die Arbeit auf andere zu verlagern ist umso einfacher, je mehr es sich bei der zu verlagernden Arbeit um Routinetätigkeiten handelt. Bei Spezialtätigkeiten ist es so gut wie unmöglich. Schon die aktuellen Regelungen zum Teilzeit- und Befristungsgesetz haben negative betriebswirtschaftliche Auswirkungen in Berufen, in denen Arbeit nicht einfach aufgeteilt und verteilt werden kann. Beispielsweise ist dies in Wissensberufen, bei der Softwareentwicklung, in der Projektarbeit der Fall. Grundsätzlich benötigen die Unternehmen keine „gesetzgeberische Nachhilfe“ zur Fachkräfteaktivierung. Entweder haben sie die Jobs und sind froh, dass sie guten Mitarbeitern auch wieder die Wochenarbeitszeit erhöhen können, oder sie haben die Kapazitäten nicht.

Wenn allerdings zusätzliches Personal eingestellt werden muss, dann wirkt der aktuell in einigen Regionen und Branchen auftretende Fachkräftemangel kontraproduktiv. Denn gutes Personal sucht natürlich in erster Linie nach unbefristeter Beschäftigung. Dies wird dann personalpolitisch zum Bumerang. Kehrt der mit befristeter Teilzeit versehene Arbeitnehmer in Vollzeit zurück (das ist quasi wie eine Neueinstellung), dann ist ein Überangebot an Mitarbeitern vorhanden, welches der Arbeitgeber nicht benötigt. Deswegen wird das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit seitens von DIE FAMILIENUNTERNEHMER auch als „staatlich verordneter Beschäftigungsaufbau“ bezeichnet, den der Arbeitgeber letztlich nur mit der Aussprache von Kündigungen (inklusive Sozialauswahl etc.) lösen kann. Alternativ kann der Arbeitgeber die Arbeit auf Zeitarbeiter oder Freelancer verlagern oder er wählt den Weg hin zu mehr Automatisierung. Jedenfalls dürfte der organisatorische Aufwand, den die Unternehmer künftig betreiben müssen, enorm sein.

Neben dem hohen organisatorischen Aufwand im Zuge der Personalplanung und Aufgabenverteilung entsteht dem Unternehmer auch ein hoher bürokratischer Aufwand. Zum einen, weil er, unabhängig von der Mitarbeiterzahl des Unternehmens, jeden Wunsch nach Änderung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zumindest zu erörtern hat. Zum anderen ist der Unternehmer künftig viel stärker in der Beweispflicht. Das gilt vor allem für Arbeitnehmer, die bereits heute in unbefristeter Teilzeit beschäftigt

sind. Nach aktueller Rechtslage sollen diese zwar heute schon bevorzugt behandelt werden, wenn es darum geht, einen Vollzeitarbeitsplatz zu besetzen. Den Beweis darüber, ob ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und ob er für diesen auch geeignet ist, muss der Arbeitnehmer selbst erbringen. Das soll künftig anders sein. Demzufolge wird die Beweislast umgekehrt, und der Arbeitgeber hat künftig den vierfachen Beweis anzutreten: dass dem Wunsch auf Erhöhung der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers erstens keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, dass ihm zweitens keine Arbeitszeitwünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen, dass drittens ein entsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist und viertens, dass der Arbeitnehmer dafür auch noch qualifiziert ist.

Im Antrag der LINKEN ist zudem die Forderung nach Reduzierung der Wochenhöchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden enthalten. Auch das ist nichts Neues im Themen-Portfolio der Fraktion. Eine Forderung, die theoretisch zunächst vielleicht plausibel klingt, da man die frei werdende Arbeitszeit einfach jenen zur Verfügung stellt, die keine Arbeit oder wenig davon haben. Praktisch gesehen fällt dieser Vorschlag allerdings durch, denn er würde nur den Fachkräftemangel in unserem Land verschärfen, wenn Beschäftigte in aktuellen Mangelberufen, wie bei den Ärzten oder in Ingenieurberufen, plötzlich ihre Wochenarbeitszeit reduzieren. Wer sollte dann an ihrer Stelle die Arbeit übernehmen? Langzeitarbeitslose oder Geringqualifizierte? Schon die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat in einer Studie zur Fachkräftesicherung eher für eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens plädiert, um die Fachkräftelücke zu schließen. Die Bundesagentur beziffert das entsprechende Potenzial auf 300.000-600.000 Vollzeitäquivalente.⁷

Ziel der Anträge beider Oppositionsfraktionen ist es darüber hinaus, den Stress am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer zu minimieren. Sei es mit Einführung einer Anti-Stress Verordnung, mit gesetzlich festgelegten Zeiten der Nichterreichbarkeit, oder mit der strikten Dokumentation der Arbeitszeiten. In der Tat sind die Ausfalltage von Arbeitnehmern mutmaßlich infolge von womöglich stressbedingter Krankheit zuletzt gesamtwirtschaftlich jedenfalls angestiegen. Auch wenn man den Anstieg teilweise mit den in den letzten Jahren immer weiter steigenden Beschäftigungszahlen und Kosten für die Entgeltfortzahlung, zum Teil mit den steigenden Entgelten der Beschäftigten erklären kann, so ist die Größenordnung von knapp 54 Milliarden Euro hinsichtlich der Aufwendungen der deutschen Wirtschaft für die Entgeltfortzahlung im Jahr 2015 ein neuer Spitzenwert und als beträchtlich anzusehen.⁸ Auch wenn sicherlich nicht alle Krankheitsfälle stressbedingt sind, die Unternehmen sind jedenfalls ohnehin bestrebt, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten. In den deutschen Familienunternehmen finden Maßnahmen zur Gesundheitsprävention und damit zur Stressvermeidung immer stärkere Verbreitung. Aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER reichen

⁷ Bundesagentur für Arbeit: Schwerpunktthema Fachkräfte für Deutschland – Zwischenbilanz und Fortschreibung, 2016

⁸ Pimpertz, Jochen: Kosten der Entgeltfortzahlung – beschränktes Präventionspotenzial, IW-Kurzberichte 13.2017

darüber hinaus die aktuellen Bestimmungen im Arbeitsschutzgesetz aus. Eine wie in den Anträgen der beiden Fraktionen vorgeschlagene Anti-Stress Verordnung würde lediglich zu mehr Bürokratie und zu mehr Einschränkungen der unternehmerischen Freiheit führen. Für wenig geeignet halten DIE FAMILIENUNTERNEHMER außerdem den Vorschlag der strikten Dokumentation der Arbeitszeiten. Mit Einführung einer derartigen Regelung wäre das Modell der „Vertrauensarbeitszeit“ praktisch nicht mehr anwendbar. Dabei ist es gerade der Vorteil dieses Modells, dass die Arbeitnehmer in großer Eigenverantwortung über den zeitlichen Rahmen ihrer Arbeit bestimmen und beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser realisieren können.

Im Antrag der GRÜNEN ist von Erleichterungen von Home Offices die Rede. Die Frage stellt sich, wie diese aussehen sollen? Ein Recht oder gar Rechtsanspruch auf Home Office lehnen DIE FAMILIENUNTERNEHMER ab. Denn dieser würde an der betrieblichen Praxis in den Unternehmen vorbei gehen. Einer Umfrage unter den Mitgliedern des Verbandes zufolge, bieten aktuell 43 Prozent der Familienunternehmen ihren Beschäftigten Home Office an. Die Familienunternehmen, die ihren Mitarbeitern kein Home Office anbieten, nannten dabei folgende Gründe: Bei 64 Prozent der Familienunternehmen lassen es die Betriebsabläufe nicht zu. 61 Prozent der Familienunternehmer gaben an, dass Präsenz der Mitarbeiter für sie aus Gründen der betrieblichen Abläufe wichtig sei. Bei 28 Prozent der Familienunternehmen besteht seitens der Belegschaft aktuell kein Wunsch nach Home Office.⁹

Abschließend ist beiden Anträge gemein, dass sie die betriebliche Mitbestimmung stärken wollen. Es sollen zum Teil erzwingbare Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte und Personalräte hinsichtlich der Arbeitsmenge und der Zielvorgaben eingeführt werden. Das ist aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER Planwirtschaft! Die Frage nach dem Umfang der Arbeit, und der Zeit, wann diese zu erledigen ist, kann immer weniger geplant werden und wird aktuell in großen Teilen auch gar nicht einmal mehr vom Arbeitgeber, sondern de facto vom Kunden vorgegeben.

Schlussbemerkung

Die enge Bindung zu den Mitarbeitern, das hohe persönliche Verantwortungsbewusstsein der Belegschaft gegenüber und die kurzen Kommunikationswege – sind schon immer Stärken deutscher Familienunternehmen gewesen. Die Familienunternehmer sind sich bewusst, dass neben Erfindergeist und Innovationskraft in erster Linie motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens tragen. Die Fähigkeit, Lösungen auch im Bereich der Arbeitszeiten, auf individueller betrieblicher Ebene zu finden, machen aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER gesetzliche Regelungen überflüssig. In Zeiten von Fachkräftemangel und der ständigen Suche nach gut qualifizierten Mitarbeitern kann es sich kein Unternehmer erlauben, die Wünsche der Arbeitnehmer zu ignorieren und diese mit überbordender Arbeit zu überlasten.

Die Kompromisse, welche Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene schließen und welche die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer einerseits aber auch die betrieblichen Notwendigkeiten und Erfordernisse andererseits abbilden, sind in jedem Fall höher einzuschätzen als starre gesetzliche Regelungen. Gerade die vorliegenden Anträge der Fraktionen von BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und von DIE LINKE sind nicht dazu geeignet, die Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis zu verbessern. Vor allem in kleinen und mittleren Betrieben hätte die Umsetzung dieser Vorschläge personalpolitisches Chaos zur Folge.

Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes ist aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER allerdings geboten, auch um den Wandel in der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung besser bewältigen zu können. Mit diversen Betriebsräten in Familienunternehmen ist man sich einig, dass im Bereich von Arbeit 4.0 ein großes Potenzial liegt, um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch besser miteinander verbinden zu können. Dazu müssen die Gesetze allerdings angepasst werden. Etwa beim Thema „gesetzliche Ruhezeiten“ sollte es Flexibilisierungen geben. Es kann nicht sein, dass sich ein Unternehmer strafbar macht, nur weil ein Mitarbeiter am Abend von zu Hause noch eine kurze Email schreibt und am nächsten Morgen wieder im Büro erscheint. Hier gilt es, Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Eine Aufgabe, der sich auch gern die Oppositionsfraktionen widmen dürfen.

⁹ Quartalsumfrage DIE FAMILIENUNTERNEHMER 4. Quartal 2016 unter 576 Familienunternehmen

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)945

16. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

BDA - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

I. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Wochenhöchst-Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“

1. Senkung der Wochenhöchst-Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden pro Woche

Die Antragsteller implizieren mit ihrem Antrag, dass die Beschäftigten heute regelmäßig und in großem Umfang die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehene wöchentliche Höchst-Arbeitszeit von 48 Stunden ausschöpfen. Dies vermittelt ein verzerrtes Bild der betrieblichen Wirklichkeit: Die durchschnittliche geleistete Wochen-Arbeitszeit der Beschäftigten betrug im Jahr 2015 in Deutschland 35,2 Stunden pro Woche und war im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht rückläufig (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Es entspricht den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter, dass die arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarte Wochen-Arbeitszeit in den Grenzen des ArbZG flexibel verteilt werden kann. Deshalb muss es z. B. möglich sein, dass in einer Woche über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgegangen wird. Unternehmen mit innovativen flexiblen Arbeitszeitmodellen zeigen, dass gerade auch Arbeitnehmer die Möglichkeit wahrnehmen, in Einzelfällen und aus unterschiedlichen privaten Gründen die mit dem Arbeitgeber vereinbarte Wochen-Arbeitszeit zu überschreiten.

Vor diesem Hintergrund ist kein Bedarf ersichtlich, den von der EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffneten Spielraum, der eine Wochenhöchst-Arbeitszeit von 48 Stunden vorsieht, weiter zu begrenzen. Vielmehr sollte der deutsche Gesetzgeber diesen Spielraum

nutzen, um das Arbeitszeitrecht an die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt anzupassen.

Insbesondere sollte die gesetzliche Begrenzung der Höchst-Arbeitszeit variabler gestaltet werden. Das verändert das Arbeitsvolumen selbst nicht, es wird nur anders verteilt gearbeitet. Die gesetzlichen Ruhezeiten sollten durch weitere Öffnungsklauseln für Tarifverträge ergänzt werden. Ruhezeiten sind unverzichtbar; im Rahmen der durch die Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Modifikationen können sie angemessen verkürzt werden. Ebenso sollte der vorhandene Handlungsspielraum für die sehr bürokratischen Aufzeichnungsregelungen genutzt werden.

2. Recht auf Nichterreichbarkeit überflüssig

Es besteht keine Notwendigkeit, ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit zu regeln. Bereits nach geltender Rechtslage hat der Arbeitgeber für die Einhaltung des ArbZG zu sorgen. Die Gewährleistung eines „Rechts auf Nichterreichbarkeit“ kann allenfalls auf betrieblicher Ebene unterstrichen werden.

Die Unternehmen bieten auf Wunsch der Beschäftigten zahlreiche Arbeitszeitmodelle an. Für den Arbeitgeber wird es deshalb z. B. bei Arbeitsplätzen im Home Office immer komplizierter, den Aufzeichnungspflichten aus § 16 Abs. 2 ArbZG zu genügen. Daher sollte es für den Arbeitgeber zukünftig möglich sein, die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit auf die Beschäftigten zu delegieren und dafür bei ordnungsgemäßer Unterweisung der Be-

schäftigten nicht länger zu haften, wenn die Beschäftigten ihren Verpflichtungen zur Einhaltung des ArbZG nicht nachkommen.

3. Erlass einer Anti-Stress-Verordnung

Eine Anti-Stress-Verordnung schafft unnötige Bürokratie, befördert Rechtsunsicherheit und gefährdet effektiven Arbeitsschutz. Die schon heute im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bestehenden Regelungen zum Schutz vor Gefährdungen der Gesundheit durch psychische Belastungen sind vollkommen ausreichend. Eine sinnvolle Konkretisierung der Vorgaben des ArbSchG in Verordnungen und staatlichen Regeln ist nach Stand der Forschung weder möglich noch sinnvoll. Hinzu kommt, dass Verordnungen in der Regel ohne dazugehörige Interpretationen und Konkretisierungen eines dazu erst noch einzusetzenden staatlichen Ausschusses kaum in den betrieblichen Alltag und in das Aufsichtshandeln umsetzbar sind. Dies würde bedeuten, dass eine Anti-Stress-Verordnung über Jahre nicht umsetzbar ist und für betriebliche Konflikte sorgt.

Vorrangiges Ziel muss es sein, die Betriebe durch konkrete Hilfestellungen bei der Arbeitsgestaltung hinsichtlich des richtigen Maßes für psychische Belastungen (Tätigkeiten herausfordernd ohne Überforderung gestalten) zu unterstützen. Die Aktivitäten im Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ tragen bereits erste Früchte. Eine deutliche Verbesserung der betrieblichen Gestaltungskompetenz in diesem Feld ist durch die in großer Zahl in Kürze erwarteten DGUV-Branchenregeln sichergestellt, die tätigkeitsspezifisch nachvollziehbare Gestaltungsempfehlungen enthalten.

4. Rückkehrrecht in Vollzeit

Insgesamt sind fast 90 % aller Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Über 80 % der teilzeitbeschäftigten Frauen geben an, mit ihrer Arbeitszeit zufrieden zu sein und wünschen sich keine Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit (Quelle: IAB, 2016). Knapp 90 % der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach, z. B. wegen familiärer Verpflichtungen (Quelle: Eurostat, 2016). Für einen Großteil der wenigen „unfreiwillig“ in Teilzeit Beschäftigten sind Ursache v.a. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ein Rückkehrrecht auf Vollzeit ist auch deswegen unnötig, weil knapp 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich umsetzen (Quelle: BMFSFJ, 2013).

Gesetzliche Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit belasten die Betriebe in erheblichem Maße in ihrer Wettbewerbsfähigkeit mit Organisationsaufwand, Personal- und Sachkosten und Bürokratie. Das stellt auch eine Gefahr für den Erhalt und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in einem Unternehmen dar. Vor allem darf mit einem Anspruch auf Vollzeit oder die frühere Arbeitszeit kein Eingriff in den Kernbereich der Unternehmerentscheidung verbunden sein, die u. a. die Bestimmung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens erfasst und Anzahl und Gestaltung der Arbeitsplätze, auf die dieses verteilt wird. Ein Mehr an

Zeitsouveränität für den Arbeitnehmer muss dort seine Grenze haben, wo der betrieblichen Umsetzung rationale und nachvollziehbare Gründe entgegenstehen. Solche können sich auch nachteilig auf die Beschäftigung anderer Mitarbeiter auswirken.

5. Befristete Teilzeit

Im Rahmen eines Anspruchs auf befristete Teilzeit müssen die betrieblichen Interessen angemessen Berücksichtigung finden. In jedem Einzelfall muss der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine ErsatzEinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen. Eine geeignete, qualifizierte Ersatzkraft zu finden und einzuarbeiten, bedeutet weitere Belastungen – wenn denn am Arbeitsmarkt überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu finden ist, die bereit ist, die befristete Stelle anzunehmen.

6. Entgeltausgleich bei Arbeitszeitreduzierungen

Indiskutabel ist ein Entgeltausgleich für eine vom Arbeitnehmer gewollte Reduzierung seiner Arbeitszeit durch die Betriebe. Das Entgelt ist unmittelbar abhängig von dem zu leistenden Arbeitsumfang. So führt eine Reduzierung der Arbeitszeit zu einer anteiligen Reduzierung des Entgelts. Es handelt sich um die im Synallagma stehenden Hauptleistungspflichten des Arbeitsvertrags. Davon kann nicht abgewichen werden.

7. Reduzierung von atypischen Arbeitszeiten

Das ArbZG sieht für Arbeitszeiten wie Nacharbeit (§ 6 ArbZG) oder Sonntagsarbeit (§§ 9, 10 ArbZG) sehr strenge Regelungen vor, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Diese Regelungen sind z. B. im Hinblick auf Ausgleichszeiträume deutlich strenger als bei „typischen“ Arbeitszeiten. Damit hat der Gesetzgeber in ausreichender Weise die besonderen Belastungen von „atypischen“ Arbeitszeiten berücksichtigt. Die Notwendigkeit für weitergehende Einschränkungen ist nicht ersichtlich und wird von den Antragstellern nicht schlüssig dargelegt.

8. Erzwingbare Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte bei Fragen der Zeitsouveränität und zu „Vereinbarkeitsfragen“

Der Betriebsrat hat bereits heute zwingende Mitbestimmungsrechte im BetrVG zur Zeitsouveränität und zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. zum Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) oder bei der Ausgestaltung von betrieblichen Kindertagesstätten (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG). Die von den Antragstellern genannte Thematik „Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben“ ist so unbestimmt, dass dies zu einer uferlosen Ausweitung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats führen würde. Dies ist aber vom BetrVG nicht intendiert und stellt einen unzulässigen Eingriff in die Unternehmerfreiheit dar.

9. Mitbestimmung über Arbeitsvolumen

Nach dem Grundgedanken von § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 5 BetrVG sollen die Arbeitnehmer ihre Interessen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit durch den Betriebsrat zur Geltung bringen, während sich die

geschuldete Dauer der Arbeitszeit aus einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergibt. Der Betriebsrat soll also bei Fragen der Ordnung des Betriebs einbezogen werden, die die Arbeitnehmer im täglichen Arbeitsalltag betreffen.

Demgegenüber handelt es sich bei der Aufteilung der Arbeitsmenge nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebs, sondern vielmehr um eine zentrale unternehmerische Entscheidung, die der Unternehmer verantworten muss. Die Entscheidung darüber kann nicht der Disposition von Arbeitnehmern und Betriebsrat unterliegen. Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitsorganisation und Personalbemessung würden tief in die unternehmerische Freiheit der Bemessung des Arbeitsvolumens eingreifen und wären damit verfassungsrechtlich höchst problematisch.

II. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt“

1. Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten

Dauerhaft und ohne Anbindung an eine besondere familiäre Verantwortung eine wöchentliche Arbeitszeit von nur 30 Stunden zu ermöglichen, beweist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels fehlendes Problembewusstsein in einer Zeit, in der Menschen in Beschäftigung gehalten werden müssen. Das Modell einer Wahlarbeitszeit ist schon im Ansatz verfehlt. Die Vereinbarung der Arbeitszeit ist ein wesentliches Merkmal des beidseitig verhandelten Arbeitsvertrags, auf deren Grundlage der Arbeitgeber den Betrieb organisiert und strukturiert. Im Einzelfall können die Parteien im Wege der Vertragsfreiheit gemeinsam abweichende Vereinbarungen treffen. Ein Übermaß an ständig wechselnden Arbeitszeiten und Arbeitsausfällen könnte für kleine und mittlere Betriebe unmittelbar existenzbedrohend sein.

2. Rückkehrrecht zur früheren Arbeitszeit

Vgl. dazu die Ausführungen unter I. 4.

3. Mitgestaltung von Umfang, Lage und Ort der Arbeitszeit

Die Bestimmung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens, der Lage der Arbeitszeit und des Ortes der Arbeitsleistung gehören zum Kernbereich der unternehmerischen Entscheidung. Der Arbeitgeber muss selbständig in der Lage sein, unter Berücksichtigung aller Umstände, wie Kundenwünschen und Auftragszyklen, ein sinnvolles und tragfähiges Organisationskonzept zu bestimmen, das vor dem Hintergrund wachsender Digitalisierung wettbewerbsfähig ist.

Auf freiwilliger Basis und aus eigenem Interesse führen Arbeitgeber ohnehin Gespräche mit ihren Mitarbeitern, die Lage und Ort der Arbeitszeit betreffen, um praxisgerechte und für beide Seiten sinnvolle Lösungen zu finden. Darüber hinaus besteht bereits nach § 82 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Anspruch der Arbeitnehmer – auch in Betrieben

ohne Betriebsrat – auf Erörterung der Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf.

4. Recht auf Betriebsvereinbarung zu „Vereinbarkeitsfragen“

Vgl. die Ausführungen unter I. 8.

5. Mitbestimmung über Arbeitsvolumen

Vgl. die Ausführungen unter I. 9.

6. Geltung von Urlaubstagen als Arbeitstage, sofern der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber „gestört“ wird

Der Schutzgedanke des Urlaubs als Erholungsphase von der Arbeit wird im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie durch das Bundesarbeitsgericht gewährleistet. Eine Inanspruchnahme des Arbeitnehmers während des Urlaubs führt bereits heute zum Nichtverbrauch des betroffenen Urlaubs. Daher sind keine Ergänzungen im BUrlG notwendig.

7. Konkretisierung des ArbSchG mit einer Verordnung gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung

Vgl. die Ausführungen unter I. 3.

8. Einschränkung der Regelungen zu Abrufarbeit

Eine schnelle Reaktionsfähigkeit ist im Zeitalter der Digitalisierung der Wirtschaft von unerlässlicher Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Es ist daher kontraproduktiv, an Flexibilitätsinstrumente wie Abrufarbeit so hohe Hürden zu stellen, dass sie in der betrieblichen Praxis unbrauchbar werden.

Vielmehr sollten die in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthaltenen Regelungen an die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt angepasst werden. Dies betrifft insbesondere die in § 12 TzBfG enthaltene Ankündigungsfrist. § 12 Abs. 2 TzBfG legt insoweit fest, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleitung nur verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Diese Frist sollte verkürzt werden; zumindest für diejenigen Fälle, in denen die Arbeit der Beschäftigten weitgehend flexibel, z. B. im Home Office, erbracht wird, ist diese Ankündigungsfrist zu eng bemessen. In diesem Fall erscheint es zumutbar, dass die Arbeit auch in einer kürzeren Frist abgerufen werden kann, da der Beschäftigte keinerlei Anreisewege in Kauf nehmen muss.

9. Freiwilliger Schichttausch

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt birgt gerade auch bei der flexiblen Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen große Chancen. Dies beweisen bereits zahlreiche Unternehmen in der Praxis. So erhalten Arbeitnehmer die Möglichkeit, mithilfe von Apps selbstbestimmt, flexibel und unkompliziert Schichten untereinander zu tauschen. Die Antragsteller legen nicht schlüssig dar, welche zusätzlichen Schritte der Gesetzgeber ergreifen sollte.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)946

17. März 2017

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 20. März 2017 zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren - BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt - BT-Drucksache 18/8241

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Allgemeine Bemerkungen:

Die Bundestagsfraktionen der LINKEN und der Grünen beschreiben in ihren Anträgen die bekannten Probleme und Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in vielen Punkten auch auf Beamtinnen und Beamte bezüglich der Arbeitszeitfragen zutreffen. Die Reformvorschläge, die sie zur Lösung dieser Probleme formulieren, gehen in einzelnen Aspekten in die richtige Richtung und müssten auch für Beamtinnen und Beamte gelten.

Generell kritisch anzumerken bleibt, dass beide Anträge sich nicht ausreichend mit der durch Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz garantierten Funktion von Tarifvertragsparteien und insbesondere von Gewerkschaften auseinandersetzen. Denn sie rufen in vielen Bereichen der Arbeitszeitgestaltung, die klassische Felder gelebter Tarifautonomie betreffen, nach einer individualrechtlichen Regelung, ohne die Bedingungen ihrer Durchsetzung im Betrieb zu berücksichtigen. Dem kann aber vor allem durch eine Stärkung der Tarifbindung begegnet werden. Der DGB hat dafür bereits Vorschläge für gesetzliche Änderungen vorgelegt.

Für die Einlösung des Anspruchs auf eine generelle Trendwende in der Arbeitszeitfrage wären im Übrigen mindestens die folgenden Aspekte mit einzubeziehen.

Die Anträge benennen problematische Entwicklungen, die auch in zahlreichen Studien und verschiedensten Beschäftigtenbefragungen zu Tage ge-

fördert worden sind: die Zunahme von längeren Arbeitszeiten und atypische Arbeitszeiten. Längere als die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten haben 59 Prozent der Beschäftigten (DGB Index Gute Arbeit 2014). 16 Prozent leisten sogar mehr als zehn Überstunden pro Woche (INQA 2015). Immer häufiger haben Beschäftigte atypische Arbeitszeiten: Die Arbeit an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist gestiegen: 27 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft oder sehr häufig am Abend oder am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2015., StBA 2016), sonntags 13,8 Prozent (BAuA 2015). 43 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig, mindestens einmal monatlich, auch am Wochenende.

Aus der aktuellen, breit angelegten Beschäftigtenbefragung der IG Metall sind in Kürze weitere detaillierte Ergebnisse zu den Themen Arbeitszeitwirklichkeit und Arbeitszeitwünsche zu erwarten.

Zeitgleich mit diesen Entwicklungen verzeichnen wir ein hohes Maß an Arbeitsverdichtung. Die psychischen Beanspruchungen der Beschäftigten bewegen sich auf einem hohen Niveau. In der Arbeitszeitdebatte müssen deshalb die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sowie die Fragen der Arbeitsorganisation immer mitgedacht werden.

Als besonders problematisch erachtet der DGB die zunehmende Auflösung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Regelungen zum sog. Homeoffice (Heimarbeit), zur mobilen Arbeit, zur Vertrauensarbeitszeit und zur Arbeit auf Abruf müssen den Schutz der Beschäftigten stärker berücksichtigen.

Nach einer Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der HBS (WSI) von November 2016 ist das Flexibilitätspotenzial der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen aus betrieblicher Sicht durchaus gegeben. Dies wird durch neue Vereinbarungen, wie z. B. der Abschluss der EVG und der DB zur Wahl zwischen Arbeitszeitverkürzung, mehr Urlaub oder mehr Geld weiterentwickelt. Dies gilt auch für den Tarifvertrag bei der Telekom, der kürzere Ausgleichszeiten bei bestimmten Formen belastender Arbeitszeiten vorsieht.

Das WSI stellt in seiner Untersuchung fest: Eine flächendeckende und wirksame tarifliche Regulierung von Arbeitszeitoptionen, die den Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt, bleibt eine Herausforderung. Es ist den Gewerkschaften aber an einigen Stellen gelungen, Arbeitnehmerrechte tariflich stärker zu verankern. Pauschale Forderungen nach noch mehr Flexibilisierung und einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes seien nicht nur unnötig, sie würden die Probleme von Beschäftigten, die Arbeit und Familienleben unter einen Hut bringen müssen, weiter verschärfen. Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit haben eine wichtige Ankerfunktion, die auch die Tarifpolitik beeinflusst.

II. Zu den Forderungen im Einzelnen:

Die gesetzliche Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden absenken, jede Stunde Arbeit dokumentieren und verbindliche Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit schaffen.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes sind ein äußerster Rahmen, der aus Arbeitsschutzgründen vom Gesetzgeber gesetzt wurde und erhalten bleiben muss. Betriebliche Realität ist, dass Unternehmen und ihre Verbände vehement eine Aufweichung des gesetzlichen Rahmens hin zu mehr Flexibilität fordern. Gegenleistungen für Flexibilität, z.B. die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn sie kurzfristig gebraucht wird oder verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung oder Ausgleich durch Entgeltzuschläge oder ausreichend lange Ankündigungsfristen werden meist nicht angeboten.

Den DGB-Gewerkschaften ist es gleichwohl gelungen, die Arbeitszeit innerhalb des jetzigen gesetzlichen Rahmens tariflich zu gestalten und dabei sowohl unternehmerischen Flexibilitätsanforderungen Rechnung zu tragen als auch Arbeitsschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen.

Der DGB verteidigt die Errungenschaft des Acht-Stunden-Tages als Regelarbeitszeit; er hält auch an der Fünf-Tage-Woche als Regelarbeitszeit fest. Die Beschränkung der gesetzlichen Regelung auf eine Wochenarbeitszeit, wie es die BDA fordert, bringt dem einzelnen Beschäftigten nicht mehr Schutz, sondern weniger: er kann dann täglich länger als acht Stunden beschäftigt werden, wenn nur innerhalb der Woche ausgeglichen wird. Eine tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden wäre danach möglich. Bei der gleichzeitigen Beseitigung des Acht-Stunden-Tages und einer Einschränkung der Elf-stündigen Ruhezeit könnten täglich arbeitsgebundene Zeiten (Arbeitszeiten inklusive gesetzlicher Ruhepausen) von sogar 15 Stunden möglich werden, wenn nur inner-

halb der Woche ein entsprechender Ausgleich erfolgen würde. Die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes zum Zweck seiner Verschlechterung, wie es die BDA fordert, lehnt der DGB daher strikt ab. Der Anstieg physischer und psychischer Belastungen nach der achten Arbeitsstunde am Tag ist durch zahlreiche Studien belegt. Eine längere tägliche Arbeitszeit erhöht die Gefahr von Unfällen und steigert mittelfristig das Krankheitsrisiko. Zudem sinkt die Produktivität nach der achten Arbeitsstunde am Tag. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten hinreichend Flexibilitätsmöglichkeiten im Rahmen des geltenden Arbeitszeitgesetzes.

Mit der Reduzierung der gesetzlich zulässigen Wochenarbeitszeit wird ein ganz klassisches Thema angesprochen. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften sprechen in diesem Zusammenhang eher über Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleichselementen - kollektiv ausgehandelt, aber selbstbestimmt gestaltbar und mit einem klaren Anspruch für alle.

Die gesetzliche Regelung einer eindeutigen Dokumentationspflicht des Arbeitgebers für alle geleisteten Arbeitsstunden ist im Zuge von weit verbreiteter Vertrauensarbeitszeit, mobiler Tätigkeit und Arbeit von zu Hause oder auf Abruf als präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes und auch zur Durchsetzung individualrechtlicher Ansprüche von Arbeitnehmern sinnvoll.

Die Ausgleichsregelungen von Mehrarbeit in Tarifverträgen sind sehr differenziert; der zeitliche Ausgleich von Mehrarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz ist geregelt; unklar bleibt im Antrag, welche verbindlichen Ausgleichsregelungen gemeint sind.

Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden mit Wahlarbeitszeiten mit Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers nur bei dringenden betrieblichen Gründen

Bisher fällt die Frage von Arbeitszeitkorridoren und Wahlarbeitszeiten vorrangig in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien. Regelungen zur Arbeitszeitdauer bilden neben dem Arbeitsentgelt das wesentliche Betätigungsfeld von Gewerkschaften bei der Ausübung ihrer verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie. Allein individualrechtlich ausgestaltete Ansätze sind ohne entsprechende Durchsetzungsinstrumente wie insbesondere Tarifverträge aufgrund des Verhandlungsübergewichts auf Arbeitgeberseite in der Praxis ebenso wenig umsetzbar wie generalisierende gesetzliche Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die anders als Tarifverträge weder branchenspezifischen Besonderheiten noch betriebspezifischen Bedarfen Rechnung tragen können.

Zudem greift der unklare Vorschlag eines „Arbeitszeitkorridors“ eine durch Arbeitgeberverbände wie die BDA favorisierte Variante einer tariflichen Öffnungsklausel auf, die auf eine allgemeine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zielt.

Lage und Ort der Arbeit können Beschäftigte nach Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber mitgestalten, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen

Mit dieser Forderung ist ein aus Sicht des DGB wesentliches Feld der Arbeitszeitgestaltung angespro-

chen, ihre Durchsetzung ist gleichzeitig zu gewährleisten, und dazu bedarf es auch betrieblicher und tariflicher Gestaltungsoptionen.

Wesentliche Akteure sind hier zunächst die Betriebsparteien, die mit ihren Vereinbarungen den Wünschen der Beschäftigten Rechnung tragen können. Gerade in jüngerer Zeit wurden bei großen Automobilunternehmen wie VW, BMW und Daimler, aber auch bei Bosch beispielgebende Regelwerke für mobiles Arbeiten geschaffen.

Um die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten auch betriebsübergreifend abzusichern, bedarf es einer Regelung durch die Tarifvertragsparteien. Dieser Herausforderung werden sich die DGB-Gewerkschaften im Rahmen ihrer tarifpolitischen Möglichkeiten aktiv stellen bzw. haben auch schon erste Tarifverträge abgeschlossen (z.B. Telekom).

Rückkehrrecht auf Vollzeit/vorherige Arbeitszeit durch Recht auf zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierung

Die Forderung entspricht im Grundsatz der Position des DGB. Ein großer Teil der Beschäftigten, 40 Prozent, wünscht sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen. Ein anderer Teil der Beschäftigten würde indes gerne länger arbeiten: 12 Prozent – unter ihnen 84 Prozent teilzeitbeschäftigte Frauen. Insgesamt möchte die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen die vereinbarte Arbeitszeit gerne ausweiten. Für 60 Prozent läge die gewünschte Wochenarbeitszeit bei 30 Stunden und mehr.

Die Zeitaufonomie der Arbeitnehmerinnen und Arbeit ist trotz der bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten nur eingeschränkt gegeben. Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2016) haben nur 38 Prozent der Beschäftigten großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeitszeit beginnen und sie beenden. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit (2015) geben 52 Prozent der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. Bei der Arbeitsmenge sind es sogar 65 Prozent. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch die Sonderbefragung des DGB-Index Gute Arbeit (2014) zur Arbeitszeitgestaltung belegt: Während fast zwei Drittel der Beschäftigten kurzfristig einen Tag freinehmen können, haben 41 Prozent kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch nach der (dritten) Unternehmensbefragung von Eurofound (2015) bieten nur knapp 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Kurzfristig von zu Hause arbeiten können 14 Prozent der Beschäftigten. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind dagegen keine Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass ihre Arbeitszeiten sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden – mehr als zwei Drittel der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig, in 68 Prozent der Fälle am Vortag oder erst am selben Tag (DGB-Index Gute Arbeit 2014).

Erhebungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (BAuA-Arbeitszeitreport 2016) zu Folge:

- Würden 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren wollen,
- 18 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden ebenfalls ihre Arbeitszeit gerne reduzieren wollen
- Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 Prozent) würde gerne länger arbeiten
- 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Beschäftigung in Vollzeit gefunden haben (sog. unfreiwillige Teilzeit).

Diese Bedürfnisse sind in Betrieben Größen stark ausgeprägt. Besonders stark unter den Beschäftigten der kleinen und kleinsten Betriebe (bis 49 Arbeitnehmer/innen):

- 32 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 37 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen mit Verkürzungswunsch arbeiten in kleinen und kleinsten Betrieben
- 55 Prozent von teilzeitbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne weiter reduzieren würden arbeiten in kleinen und kleinsten Betrieben
- Unter den Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden, arbeitet die Mehrheit – Frauen: 62 Prozent, Männer: 53 Prozent – in kleinen und kleinsten Betrieben.

Daher fordert der DGB dringend das Recht auf befristete Teilzeit mit Rückkehrrecht zur alten oder einer höheren Stundenzahl. Generell gehört auch eine bessere Durchsetzung dieses und des bereits bestehenden Verringerungsanspruchs in der Praxis dazu, damit der Beginn der Teilzeitbeschäftigung nicht vom Arbeitgeber mit fadenscheinigen Gründen verzögert oder verunmöglicht werden kann. Daneben ist ein verbesserter Aufstockungsanspruch mit Gestaltungselementen und eine Beweislastumkehr für freie Arbeitszeitvolumina - zu realisieren durch den Arbeitgeber – erforderlich, weil ansonsten seine Realisierung an mangelnden Informationen scheitert. Ein Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit gehört auch dazu.

Um solche Individualansprüche in der betrieblichen Praxis ausreichend zur Geltung zu bringen und damit für die Beschäftigten echte Arbeitszeitsouveränität zu generieren, bedarf es auch einer Ausgestaltung von Mitbestimmungsrechten und entsprechender tariflicher Rahmenregelungen. Insofern ist auch hier eine Stärkung der Tarifbindung erforderlich.

Erlass einer Verordnung zum Schutz der Beschäftigten gegen Stress bedingt durch ständige Erreichbarkeit und Überforderung, psychische Belastung und unbezahlte Mehrarbeit.

Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit haben sich für viele Beschäftigte aufgelöst. Fast ein Viertel der Beschäftigten (23 Prozent; DGB Index Gute Arbeit – 22 Prozent BAuA-Arbeitszeitreport) geben an, auch in der Freizeit oft für den Arbeitgeber verfügbar sein zu müssen, 75 Prozent von ihnen fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Dieser Trend wird durch die Digitalisierung, vor allem durch die berufliche wie private Nutzung mobiler Endgeräte verstärkt. Auf der einen Seite bietet der digitale Wandel

eine Chance auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie; zugleich beinhaltet er aber auch das Risiko, dass die bestehenden Probleme noch verstärkt werden. Mit den Erreichbarkeitserwartungen nehmen auch die psychischen Belastungen zu. Das Abschalten von der Arbeit nach Feierabend (sog. Detachment) gelingt den Beschäftigten umso weniger.

Die Digitalisierung erleichtert also nicht automatisch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sie erschwert aber eine klare Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Auch der aktuelle DGB-Index Gute Arbeit 2016 zeigt, dass der Leistungsdruck mit der Digitalisierung bereits zugenommen hat.

Hier sind gesetzliche Regelungen zur Prävention erforderlich. Der Arbeitgeber muss verpflichtet werden, Vereinbarungen zur Arbeitszeit zu treffen und die tatsächliche Leistung der Arbeitszeiten zu dokumentieren; auch die betriebliche Interessenvertretung muss deren Einhaltung kontrollieren können. Denkbar ist zudem das Recht auf Nichterreichbarkeit bzw. Log off stärker ins Bewusstsein der Beschäftigten zu rufen, neue Kommunikationspraktiken im Betrieb hierfür zu nutzen (Abschalten des Kontaktes zum Server ab einer bestimmten Uhrzeit; kein Email-Versand nach Arbeitsschluss; Mitbestimmung bei Zielvorgaben) und entgegenstehende Praktiken einzudämmen.

Mehr erzwingbare Mitbestimmung bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie der Bestimmung der Arbeitsmenge bzw. Zielvorgaben sowie bezüglich der Lage der Arbeitszeit und dem Arbeitsort.

Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bezogen auf Arbeitsmenge und Leistungsvorgaben ist richtig. Gerade die Verdichtung von Arbeit, d. h. die Erhöhung der Arbeitsmenge bei gleich bleibender Arbeitszeit, führt zu hohem Termin- und Leistungsdruck. Zwei Drittel der Beschäftigten beklagen eine solche Arbeitsverdichtung. Hintergrund ist eine zunehmende ergebnisorientierte Unternehmenssteuerung, die sich nur am Markt und am Kunden orientiert. Dabei halten 36 Prozent der Beschäftigten die Zielvorgaben für unerreichbar (Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK 2015). Insbesondere werden ständig steigende Leistungsziele („Zielspirale“) von 42 Prozent der Beschäftigten problematisiert.

So werden die eigentlich unternehmerischen Risiken auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert. Ergebnisorientierte Arbeit über Zielvereinbarungen führt vermehrt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlichem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen. Lange und überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten oder arbeitsbezogene Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit (eingeschränktes Detachment) erhöhen das Risiko gesundheitlicher, insbesondere psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen (BAuA 2016).

Angesichts der gesundheitlichen Risiken kann die stärkere Einbindung der Betriebsräte die Beschäftigten vor Überlastung schützen. Nachhaltig wirkt dieser Schutz aber erst dann, wenn den Betriebsräten auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung zugestanden wird. Auch im Hinblick auf

die Einführung einer technischen Arbeitszeiterfassung muss die Mitbestimmung ausgebaut werden. Dazu gehört dann auch ein Initiativrecht mit erzwingbarer Mitbestimmung für den Datenschutz. Das fehlt bisher in dieser konkreten Ausprägung und einer entsprechenden Reichweite des Arbeitnehmerschutzes.

Arbeit auf Abruf berechenbarer machen durch eine Festlegung der Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und die Zeit darf das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen. Darüberhinausgehende Regelungen sind nur durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag möglich. Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen soll sich am durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate orientieren. (Forderung 3a des Antrags der Grüne)

Der DGB lehnt die Fortführung der Zulässigkeit der Arbeit auf Abruf – auch kapazitätsorientierte variablen Arbeitszeit genannt - ab. Studien sowie Erfahrungen aus dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz zufolge werden die gesetzlichen Regelungen wie Ankündigungsfristen nicht eingehalten und sie können auch nur sehr schlecht kontrolliert werden. Zudem sind Beschäftigte in dieser Arbeitsform oft mit einer Verweigerung von Arbeitnehmerrechten konfrontiert

Der Vorschlag, einer „Festlegung der Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und die Zeit darf das anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen“ bleibt hinter der BAG-Rechtsprechung zu Bandbreitenregelungen bei Arbeit auf Abruf zurück (BAG 7.12.2005 - 5 AZR 535/04).

Um Arbeit auf Abruf seine gesetzliche Grundlage zu entziehen, wäre eine Streichung des § 12 TzBfG notwendig. Zudem braucht es eine Regelung, dass sogenannte Null-Stunden-Verträge unzulässig sind. Solange die Regelung der Arbeit auf Abruf in § 12 TzBfG bestehen bleibt, wäre zumindest eine gesetzliche Klarstellung sinnvoll, dass die tatsächlich geleistete Durchschnittsstundenanzahl als fest vereinbart gilt. Es sind aber auch Fälle denkbar, in denen bspw. aufgrund von stark variierendem Arbeitsvolumen diese Durchschnittsstundenanzahl nicht ermittelt werden kann. Für diese Fälle sollte zum Schutz der Arbeitnehmer/innen branchenübliche Vollzeit gelten.

L Erfahrungen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zeigen, dass in der betrieblichen Praxis Arbeit auf Abruf in rechtlich unzulässigen Formen existiert. So sind zum Beispiel rechtlich unzulässige Flexibilisierungsanteile oder Bandbreitenregelungen hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit (Festlegung von Mindest- und/oder Höchstarbeitszeiten) immer wieder zu beobachten.

Weiter sieht die gesetzliche Regelung zum Schutz von Beschäftigten in Arbeit auf Abruf vor, dass Beschäftigte mit kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeiten nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, wenn sie mindestens vier Tage im Voraus über ihre Einsätze informiert werden. Auch hier sieht die betriebliche Praxis oft anders aus. Der Arbeitszeitre-

port 2016 der BAuA weist bei Beschäftigten in Arbeit auf Abruf ein erhöhtes Risiko für verschiedene gesundheitliche Beschwerden nach.

Hinzu kommt, dass bei Arbeit auf Abruf Arbeitnehmerrechte wie Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder an Feiertagen und bezahlter Urlaub schnell unterlaufen werden können. Arbeitgeber können diese Zahlungsverpflichtungen relativ leicht umgehen, indem sie die Arbeit an diesen Tagen einfach ‚nicht abrufen‘. Der Vorschlag, dass die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen sich am durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate orientieren soll,

hilft nur bedingt weiter, diese individuell zustehende Rechte auch tatsächlich durchzusetzen.

Bei Schichtarbeit soll ein freiwilliger Schichttausch möglich sein, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Bei der Aufstellung der Schichtpläne sollen die Wünsche der Betroffenen berücksichtigt werden.

Der DGB unterstützt diese Forderungen grundsätzlich, macht jedoch darauf aufmerksam, dass es sich hier originär um Regelungsstatbestände für Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen handelt und bereits eine Reihe von Praxisbeispielen für die Möglichkeit eines freiwilligen Schichtwechsels vorliegt.