

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, Katja Dörner, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Markus Kurth, Corinna Rüffer, Dr. Franziska Brantner, Ekin Deligöz, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler, Maria Klein-Schmeink, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Ulle Schauws, Kordula Schulz-Asche, Dr. Harald Terpe, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität – Damit Arbeit gut ins Leben passt

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Zeit ist reif für eine neue Arbeitszeitkultur, denn die Ansprüche an Arbeit und Leben wandeln sich. Viele Beschäftigte fordern heute mehr Zeitsouveränität, um Erwerbsarbeit und private Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. Die Beschäftigten brauchen Zeit gemeinsam mit den Kindern, oder um sich in Ruhe um die alten Eltern kümmern zu können. Zugleich wollen sie ihr Arbeitspensum schaffen, ohne ständig zu hetzen. Sie wünschen sich aber auch Zeit, um mal durchzuatmen oder um zu helfen, wenn beispielsweise Geflüchtete Unterstützung brauchen. Gleichzeitig gibt es viele Menschen, die gern mehr arbeiten möchten, als sie es derzeit tun.

Die Beschäftigten erhoffen sich deshalb mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Sie brauchen bessere Mitspracherechte beim Umfang, der Lage und dem Ort ihrer Erwerbstätigkeit. Bisher haben vor allem die Arbeitgeber Ansprüche an die Flexibilität ihrer Angestellten gestellt. Doch Flexibilität ist keine Einbahnstraße, sondern ein Geschäft auf Gegenseitigkeit. Statt starrer Arbeitszeitmodelle braucht es mehr Beweglichkeit. Eine moderne Arbeitszeitkultur beruht auf größtmöglicher Zeitsouveränität von Beschäftigten und einem wirksamen Schutz vor Entgrenzung der Arbeit. Mehr Freiheiten bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit vermindern Stress und Überlastung. Sie erhöhen Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität und tragen darüber hinaus dazu bei, Fachkräftepotenziale zu heben, die bisher unerschlossen geblieben sind.

Nicht einmal jeder Zweite ist heute mit seinem Arbeitszeitumfang zufrieden. Vollzeitbeschäftigte wollen oft weniger arbeiten, als sie es gegenwärtig tun. Viele Teilzeitkräfte, insbesondere mit Minijobs, dagegen würden gern mehr arbeiten, weil sie beruflich durchstarten wollen oder mehr verdienen möchten. Doch viel zu oft gelingt es nicht, Arbeitszeiten zu vereinbaren, die den Bedürfnissen der Menschen gerecht werden. Die Ursachen dafür sind vielfältig. So sorgt das Zusammenspiel von Minijobs, Ehegattensplitting und nicht bedarfsgerechter Kinderbetreuung dafür, dass

die Zahl kleinster und kleiner Teilzeitjobs in Deutschland hoch bleibt. Auch gibt es Arbeitgeber, die lieber weitere Minijobs schaffen, als die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten aufzustocken. Vor allem Frauen werden daran gehindert, ihre Beschäftigung auszuweiten, obwohl sie sich das wünschen. Viele Männer dagegen meiden Teilzeit, weil sie Karriereeinschnitte und andere Nachteile fürchten. Grund dafür ist die nach wie vor ausgeprägte Vollzeit- und Präsenzkultur in deutschen Betrieben, bei der lange Anwesenheiten am Arbeitsplatz als besonderes Leistungskriterium gelten. Um einfacher zu passgenauen Lösungen zu kommen, ist es notwendig, Vollzeit neu zu definieren und zu einem flexiblen Arbeitszeitkorridor umzugestalten. Durch Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger. Damit ist nicht mehr jede Arbeitszeit unterhalb der traditionellen Vollzeitsnorm gleichbedeutend mit dem Abschied von Leitungsfunktionen und Karrierechancen. Zudem muss das Recht auf Teilzeit endlich um ein Rückkehrrecht auf die vorherige Stundenzahl ergänzt werden.

Manchmal ist aber nicht der Arbeitsumfang das entscheidende Flexibilisierungsmoment, sondern die Frage, wann und wo gearbeitet werden kann. Dies gilt vor allem für Beschäftigte, die aus finanziellen Gründen Vollzeit arbeiten müssen. Manche wollen gern etwas später anfangen, damit sie die Kinder zur Schule bringen können. Andere wollen früher zu Hause sein, um am späten Nachmittag für einen kranken Elternteil sorgen zu können. Häufig fehlen genau diese passgenauen Lösungen. Deshalb sollen die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität erhalten. Die Arbeitszeiten müssen beweglicher werden. Neben besseren gesetzlich geregelten individuellen Mitspracherechten soll es darüber hinaus durch Betriebsvereinbarungen einfacher werden, spezifische betriebliche Lösungen für die bessere Vereinbarkeit und größere Zeitsouveränität von Beschäftigten zu erreichen. Flexibles Arbeiten ist im besten Fall so ausbalanciert, dass sowohl Beschäftigte als auch Betriebe davon profitieren. Wenn die Beschäftigten mitentscheiden können, wann der Arbeitstag beginnt, wann er endet und ob für sie Homeoffice besser passt, dann können sie Beruf und Familie besser vereinbaren. Zufriedene Beschäftigte sind produktiver, weniger gestresst, gesünder und enger an ihren Arbeitgeber gebunden. Wenn Arbeit und Leben besser zusammenpassen, dann ermöglicht dies insbesondere Frauen in größerem Umfang zu arbeiten. Paare können ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlicher gestalten.

Gleichzeitig gehört zu einer neuen Arbeitszeitkultur auch ein wirksamer Schutz vor Stress und entgrenzter Arbeit. Der Alltag vieler Menschen ist heutzutage von Zeitdruck und Hetze geprägt. Unser Leben hat sich beschleunigt und verdichtet – privat und beruflich. Mobile Kommunikationsmittel lassen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Vertrauensarbeitszeit verdrängt die exakte Arbeitszeiterfassung. Die Zahl der Beschäftigten, die in Randzeiten, nachts oder an Wochenenden arbeiten, hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland arbeiten länger, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart. Wenn sich Arbeit in vielen Bereichen zunehmend verdichtet, Überlastung, Stress und Zeitnot entstehen und immer mehr Aufgaben von immer weniger Menschen geschafft werden müssen, sind Erholung, Ausgleich und Zeitsouveränität entscheidend. Die Beschäftigten brauchen Zeit, um aufzutanken und um neue Energie zu bekommen. Deshalb muss mehr Zeitsouveränität mit besserem Schutz vor Stress und grenzenloser Arbeit einhergehen. Denn Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Geht es um mehr Zeitsouveränität, dann kann es nicht nur um „Normalarbeitsverhältnisse“ gehen. Notwendig ist es im Rahmen einer neuen Arbeitszeitkultur auch, die Arbeitsformen in den Blick zu nehmen, die bislang den Beschäftigten besonders wenige Freiheiten ermöglichen – also Schichtarbeit und Arbeit auf Abruf. Auch die so Beschäftigten sollen mehr Zeitsouveränität erhalten. Schichtpläne sollen die Wünsche der Beschäftigten stärker berücksichtigen. Die Arbeit auf Abruf muss berechenbarer werden, damit sie eine selbstbestimmte Lebensgestaltung ermöglicht.

Bundesarbeitsministerin Nahles weckt im Zuge des Dialogs „Arbeit 4.0“ viele Erwartungen. Sie fordert eine Abkehr von der Anwesenheitskultur, mehr Homeoffice

und andere Möglichkeiten bis hin zur Wahlarbeitszeit. Die Umsetzung dieser Ankündigungen aber steht in den Sternen. Bis heute wurde noch nicht einmal die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD verankerte Einführung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit (Rückkehrrecht) in Angriff genommen. Von Ankündigungen und ungehaltenen Versprechen haben die Beschäftigten allerdings nichts. Sie brauchen verlässliche Rahmenbedingungen.

Es ist an der Zeit, Beschäftigten mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeit zu geben. Passgenaue Arbeitszeitarrangements verbessern die Lebensqualität der Beschäftigten und sorgen dafür, dass Arbeit gut ins Leben passt. Sie können gleichzeitig den Betrieben helfen, ihren Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

gesetzliche Rahmenbedingungen zu entwickeln, die dafür sorgen, dass Beschäftigte mehr Arbeitszeitsouveränität erhalten und besser vor entgrenzter Arbeit geschützt werden. Die Bundesregierung soll ein Maßnahmenpaket entwickeln, das sich an folgenden Eckpunkten orientiert:

1. Die Beschäftigten bekommen mehr Mitsprache über den Umfang, die Lage und den Ort ihrer Erwerbstätigkeit, damit Arbeit gut ins Leben passt. Darüber hinaus wird die betriebliche Mitbestimmung in diesen Fragen gestärkt.
 - a. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird ein Vollzeitkorridor mit Wahlarbeitszeiten geschaffen. Im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche können Beschäftigte dadurch – unter Einhaltung von Ankündigungsfristen – leichter ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht nach oben oder nach unten anpassen. Diese Arbeitszeitwünsche können nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die vom Arbeitgeber darzulegen sind, zurückgewiesen werden.
 - b. Der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit wird um ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang ergänzt. Dies kann durch die Befristung der Teilzeitphase erreicht werden.
 - c. Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Lage und den Ort ihrer Arbeit mitzugestalten, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das kann Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über Tag, Woche oder Monat umfassen. Die Nutzung von Homeoffice wird, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, erleichtert.
 - d. Betriebs- und Personalräte erhalten die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität bei der Lage der Arbeitszeit und beim Arbeitsort von der Geschäftsführung zu verlangen, damit passgenaue Lösungen für das jeweilige Unternehmen und dessen Beschäftigte gefunden werden können.
2. Beschäftigte werden vor entgrenzter Arbeit effektiv geschützt, denn Zeitsouveränität darf nicht zu Überforderung, psychischen Belastungen und unbezahlter Mehrarbeit, sondern tatsächlich zu mehr Lebensqualität führen.
 - a. Betriebs- und Personalräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit bzw. über Zielvorgaben, wenn Vertrauensarbeitszeit die Arbeit entgrenzt und Mehrarbeit entsteht.
 - b. Urlaubstage, an denen Beschäftigte durch Weisung von Vorgesetzten berufliche Tätigkeiten erledigen müssen, sollen zukünftig nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden können, sondern als Arbeitstage gelten.

- c. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Wissenschaft soll das Arbeitsschutzgesetz mit einer Verordnung konkretisiert werden, damit die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen ein Werkzeug an die Hand bekommen, um geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung zu entwickeln.
3. Beschäftigte mit besonders starren oder mit wenig geregelten Arbeitszeiten erhalten mehr Zeitsouveränität.
 - a. Für die Beschäftigten soll Arbeit auf Abruf berechenbarer werden und sie sollen mehr Zeitsouveränität erhalten, auch um ggf. ein weiteres Arbeitsverhältnis annehmen zu können:
 - Die Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden.
 - Die Zeit, in der Beschäftigte für die Arbeit abrufbereit sind, darf das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Regelungen sind nur durch tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen möglich.
 - Bei Arbeit auf Abruf soll sich die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen an dem orientieren, was die Beschäftigten in den vorangegangenen drei Monaten durchschnittlich verdient haben.
 - b. Bei Schichtarbeit soll ein freiwilliger Schichttausch ermöglicht werden, wenn keine betrieblichen Gründe dagegensprechen. Bei der Aufstellung von Schichtplänen sollen die Wünsche der betroffenen Beschäftigten berücksichtigt werden, damit die Beschäftigten unkomplizierte Lösungen für mehr Zeitsouveränität finden können.

Berlin, den 26. April 2016

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Die Ansprüche an Arbeit und Leben wandeln sich. Viele Beschäftigte fordern mehr Zeitsouveränität, um Arbeit und private Anforderungen besser unter einen Hut zu bekommen. Ihre Wünsche sind dabei so unterschiedlich wie die Menschen selbst. Viele Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit ausweiten, vollzeiterwerbstätige Väter und Mütter wünschen sich eher kürzere Arbeitszeiten. Andere sind mit dem Umfang zufrieden, aber wünschen sich beweglichere Arbeitszeiten. Diese Bedürfnisse ändern sich zudem im Lebensverlauf. Wer Kinder bekommt, will anders arbeiten als ein Berufseinsteiger. Ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reicht für diese unterschiedlichen Bedürfnisse nicht aus. Das wird auch den veränderten Partnerschaftsmodellen nicht gerecht: Viele Frauen wollen sich nicht mehr aufs berufliche Abstellgleis stellen lassen und auf eine eigenständige Existenzsicherung verzichten, weil sie sich für Kinder entscheiden; gleichzeitig wollen viele Männer nicht mehr nur Feierabend- und Wochenendväter sein, sondern sich gleichberechtigt an der Kindererziehung beteiligen.

Eine neue Arbeitskultur ist auch im Interesse der Arbeitgeber selbst. Das bestätigt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Gerade kleine Unternehmen können durch flexible Arbeitszeiten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden und mit weniger Fluktuation, zufriedeneren, eigenständigeren und produktiveren Beschäftigten rechnen. Das IW warnt gleichzeitig vor einer Ausweitung der gesetzlich möglichen Arbeitszeit, wie sie kürzlich von Arbeitgeberpräsident Kramer gefordert wurde, weil dies auf Dauer nicht förderlich für die Produktivität sei (vgl. Handelsblatt vom 30.03.16).

Zu 1a:

Für eine moderne Arbeitszeitkultur ist es erforderlich, Vollzeit flexibel zu gestalten. Dies kann über die Setzung eines Vollzeitkorridors im Teilzeit- und Befristungsgesetz erreicht werden, über den Beschäftigte leichter im Stundenbereich von 30 bis 40 Stunden passgenaue Arbeitszeiten vereinbaren können. Diese Wünsche der Arbeitszeitanpassung nach oben oder unten im Rahmen des Korridors können nur aus dringenden betrieblichen Gründen von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zurückgewiesen werden. Die flexible Vollzeit hat viele Vorteile: Sie ist auf praktisch alle Arbeitsplätze anwendbar. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privaten Bedürfnissen und Verpflichtungen wird erleichtert. Die Grenze zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit wird fließender, weil die herkömmliche Vorstellung von Teil- und Vollzeit aufgelöst wird. Dadurch wird auch der Diskriminierung der Teilzeit entgegengewirkt. Eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bedeutet nicht gleich das Karriere-Aus. Ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus wird interessanter, dagegen verlieren Halbtagsjobs an Attraktivität. Im Ergebnis wird das Arbeitszeitvolumen tendenziell ausgeweitet. Motivation und Engagement der Beschäftigten wachsen zugunsten des wirtschaftlichen Ergebnisses; dies zeigen auch Erfahrungen aus der Praxis. Diese Vorteile überwiegen den Organisationsaufwand bei Weitem.

Zu 1b:

Der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit des § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz wird um eine Befristungsmöglichkeit ergänzt. Mit dem Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang wird die Formel „einmal Teilzeit, immer Teilzeit“ der Vergangenheit angehören. Die Spielräume für bedarfsgerechte, temporäre Arbeitszeitanpassungen – auch für Männer – werden größer. Die Teilzeit wird entstigmatisiert, und Paare können ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlicher gestalten.

Zu 1c:

Das Recht auf selbstbestimmte Arbeitszeit, also die Lage der eigenen Arbeitszeit beeinflussen zu können, soll Beschäftigte in die Lage versetzen, flexibel auf Anforderungen reagieren zu können, die ihr Leben außerhalb der Arbeit an sie stellt. So erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, in Abstimmung mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für einen vereinbarten Zeitraum die Lage ihrer Arbeitszeit mitzugestalten, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das kann Arbeitsbeginn und -ende sowie die Verteilung der Arbeit über den Tag, die Woche oder den Monat umfassen. Flexible Arbeitszeitmodelle existieren in der Regel in großen Unternehmen und Verwaltungen, die mitbestimmt sind. Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat verfügen in der Regel über wenige oder gar keine Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Das soll geändert werden.

In Deutschland ist der Anteil derjenigen, die im Homeoffice arbeiten, seit 2004 rückläufig. In der gesamten EU zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung und Deutschland liegt im europäischen Vergleich im unteren Mittelfeld. Viel stärker verbreitet als hierzulande ist Homeoffice insbesondere in den skandinavischen Ländern, in

Frankreich, Großbritannien und in mitteleuropäischen Ländern wie der Schweiz, Österreich, Belgien und Luxemburg. Nur eine Minderheit der Beschäftigten in Deutschland – gerade einmal 1½ Prozent – arbeitet überwiegend zu Hause, weitere 6 Prozent tun dies manchmal (DIW Wochenbericht 8 2014). Nicht jede Arbeit ist geeignet für Homeoffice und es ist auch nicht wünschenswert, komplett von zu Hause zu arbeiten. Homeoffice als tageweise Ergänzung zum Büroarbeitsplatz kann aber den Beschäftigten helfen, Arbeit und Privatleben besser unter einen Hut zu bringen. Zeitsouveränität durch Homeoffice soll deshalb stärker ermöglicht werden.

Zu 1d:

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit besteht im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in § 80 nur als allgemeine Aufgabe. Diese wichtige Aufgabe soll gestärkt werden. Deshalb sollen Betriebsräte die Möglichkeit erhalten, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität bei der Lage der Arbeitszeit und dem Ort der Arbeit von der Geschäftsführung verlangen zu können, damit passgenaue Lösungen für das jeweilige Unternehmen und dessen Beschäftigte gefunden werden können. Neben den konkreten kollektiven Regelungen würde diese gesetzliche Regelung auch die Betriebe sensibilisieren, das Problembewusstsein stärken und Vereinbarkeitsfragen als kollektive Aufgabe etablieren.

Zu 2a:

Die Vertrauensarbeitszeit ist ein recht weitgehendes Arbeitszeitmodell, das viel Flexibilität zulässt. Vertrauensarbeitszeitmodelle gewähren den Beschäftigten das Recht, innerhalb vorab definierter Grenzen Beginn, Dauer und Ende der persönlichen Arbeitszeit festzulegen. Vertrauensarbeitszeit orientiert sich an Zielvorgaben und der Arbeitsmenge, die in einem festgelegten Zeitraum erledigt sein muss. Eine Arbeitszeiterfassung findet in der Regel nur noch durch die Beschäftigten selbst oder gar nicht mehr statt. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entfällt ebenfalls. Die Vertrauensarbeitszeit wird von Beschäftigten geschätzt, weil sie ihre Arbeit selbstverantwortlich gestalten können. Sie führt aber auch nicht selten zu sehr viel längeren Arbeitszeiten, als sie im Arbeitsvertrag oder tariflich vorgesehen sind. Häufig ist die Arbeitsmenge so hoch, dass sie in der vertraglichen Arbeitszeit gar nicht bewältigt werden kann. Auf diese Weise trägt die Vertrauensarbeitszeit zum weiteren Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit bei. Arbeit, die zu jeder Zeit und an jedem Ort geleistet werden kann, lässt sich mit traditionellen Mitteln nicht mehr kontrollieren. Dennoch brauchen auch die Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit Schutz vor Stress und gesundheitsschädlicher Überforderung. Für diese Arbeitszeitmodelle ist es notwendig, dass der Betriebsrat neue angepasste Befugnisse erhält. Deshalb sollen Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit bzw. über Zielvorgaben erhalten, wenn durch Vertrauensarbeitszeit die Arbeit entgrenzt wird und Mehrarbeit entsteht.

Zu 2b:

Während des Urlaubs sind die Beschäftigten von sämtlichen Arbeitspflichten freigestellt und müssen nicht erreichbar sein. Die digitale Arbeitswelt mit mobilen Geräten samt Internetzugang führt allerdings häufig dazu, dass Beschäftigte auch im Urlaub „nach dem Rechten sehen“ und E-Mails oder andere dienstliche Aufgaben erledigen. Soweit sie dies aus eigenem Antrieb tun, kann und sollte man sie daran nicht hindern. Anders ist die Situation, wenn sie von Vorgesetzten im Urlaub Aufgaben erteilt bekommen. Das unbestrittene Recht, eine solche Arbeit zu verweigern, steht für die allermeisten jedoch nur auf dem Papier. Notwendig ist deshalb eine Regelung, die die Beschäftigten stärkt. Wenn Vorgesetzte die Beschäftigten im Urlaub anweisen, dienstlich tätig zu werden, dann sollen diese Urlaubstage zukünftig analog zu § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) wie bei Krankheit während des Urlaubs nicht mehr auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Zu 2c:

Gute und gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Zukunftsinvestition, die sich für die Betriebe und die Menschen gleichermaßen lohnen. Sie sind nicht nur eine Verpflichtung den Menschen gegenüber, sondern auch betriebs- und volkswirtschaftlich sinnvoll. Nur mit guten und gesunden Arbeitsbedingungen sowie angemessen ausgestalteten Arbeitsplätzen werden die Beschäftigten ihrer Arbeit bis zum Renteneintrittsalter nachgehen können. Bedenklich in diesem Zusammenhang ist aber, dass in den vergangenen Jahren vor allem die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zugenommen haben. Es ist ein eindeutiges Warnsignal, wenn psychische Erkrankungen mit zurzeit 43,1 Prozent die Hauptursache für Frühverrentung sind („Rentenversicherung in Zeitreihen“ der Deutschen Rentenversicherung, 2015). Die Gründe dafür sind vielfältig. Die Arbeitsintensität ist angestiegen und Arbeit hat sich verdichtet, gleichzeitig haben sich die Arbeitszeiten wieder verlängert. Flexible, nicht planbare Arbeitszeiten sowie Schicht- und Nachtarbeit nehmen zu und immer mehr Menschen arbeiten auch am Wochenende. Die Folgen sind hohe Arbeitsbelastung, permanente Veränderungen und Neuanforderungen,

dauernde Erreichbarkeit und fehlende Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist aber Grundlage des Arbeitsschutzes und stellt den Menschen, seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit in den Mittelpunkt. Aus diesem ganzheitlichen Ansatz ergibt sich letztlich implizit die Verpflichtung, auch die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Dies gilt es im System des deutschen Arbeitsschutzgesetzes mit seinen Verordnungen und den darunter liegenden Regelungen zu konkretisieren. Deshalb soll die Bundesregierung in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und der Wissenschaft das Arbeitsschutzgesetz mit einer Verordnung konkretisieren, damit die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen ein Werkzeug an die Hand bekommen, um geeignete und passgenaue Lösungen gegen Stress durch ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung zu entwickeln.

Zu 3a:

Es gibt Beschäftigungsformen, bei denen sich die Beschäftigten zeitlich den Ansprüchen des Betriebs völlig unterordnen müssen. Bei der Arbeit auf Abruf entscheidet der Vorgesetzte frei über die zeitliche Lage und Dauer des Arbeitseinsatzes und kann die Arbeitszeit je nach Bedarf erhöhen. Für die Beschäftigten hat das eine umfassende Abrufbereitschaft zur Folge. Damit schränkt die Arbeit auf Abruf die Zeitsouveränität der Beschäftigten erheblich ein. Das kann sogar dazu führen, dass es für Beschäftigte nicht möglich ist, einen weiteren Job anzunehmen, weil ihnen die notwendige Zeitsouveränität dazu fehlt. Das ist fatal, denn gerade sie erhalten einen nicht kalkulierbaren und in vielen Fällen auch einen niedrigen Lohn, bei dem noch nicht einmal die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen geregelt ist. Notwendig sind deshalb gesetzliche Regelungen, die Beschäftigte bei der Arbeit auf Abruf stärken. Die Dauer und eine Eingrenzung der Lage der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit muss im Arbeitsvertrag verbindlich festgeschrieben werden. Wichtig ist dabei, dass die abrufbare Zeit das Anderthalbfache der vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht übersteigen darf. Darüber hinausgehende Bandbreitenregelungen sind zukünftig nur durch tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarung möglich. Vor allem muss endlich die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen geregelt werden. Die Entlohnung soll sich an dem orientieren, was die Beschäftigten in den vorangegangenen drei Monaten durchschnittlich verdient haben. Mit diesen Regelungen wird auch die Arbeit auf Abruf für die Beschäftigten berechenbarer, selbstbestimmter und ermöglicht eine bessere Lebensplanung.

Zu 3b:

Bei der Schichtarbeit sind die Beschäftigten – ganz anders als bei der Vertrauensarbeitszeit – in feste Schichtpläne eingebunden. Anfang, Ende und Dauer der Arbeit sind starr festgelegt. Das kann sowohl zu sozialen, als auch zu gesundheitlichen Problemen führen. Das Familienleben leidet nicht selten, kulturelle Aktivitäten oder soziales und anderes Engagement werden durch Schichtarbeit erschwert. Den Beschäftigten im Schichtbetrieb soll mehr Zeitsouveränität durch die Möglichkeit eines freiwilligen Schichttauschs gegeben werden, wenn keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Zudem sollten die Wünsche der Beschäftigten bei der Aufstellung von Schichtplänen besser berücksichtigt werden, damit die Beschäftigten unkomplizierte Lösungen für mehr Zeitsouveränität finden können. In der Praxis wird dies vielerorts schon so gehandhabt. Prominentes Beispiel ist der Betreiber des Frankfurter Flughafens Fraport. Dieser Schichttausch sollte für alle Beschäftigten möglich sein. Idealerweise kann ein solches Gesetz sensibilisieren und zu einer neuen Betriebskultur beitragen.

