

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, Matthias W. Birkwald, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Petra Sitte, Azize Tank, Dr. Axel Troost, Kathrin Vogler, Harald Weinberg, Birgit Wöllert, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Beschäftigte wünschen sich zunehmend einen größeren Entscheidungsspielraum bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit, damit sie ihre Lebensanforderungen, beispielsweise in Familie oder Freizeit, besser umsetzen können. Diese Zeitsouveränität muss sich jedoch viel stärker als bisher an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausrichten. Gleichzeitig drängen die Arbeitgeber auf weitere Flexibilisierungsinstrumente, um die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten enger an betriebliche Erfordernisse zu koppeln. Gegenwärtig nutzt beispielsweise die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Debatte über den digitalen Wandel, um De-regulierungen im Arbeitszeitrecht einzufordern.

Die unterschiedlichen Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern treffen auf eine große Diskrepanz zwischen vertraglich festgelegten und den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte arbeiten immer länger, der Arbeitstag kennt für viele kein Ende mehr. Gleichzeitig verdichtet sich der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte so sehr, dass sie keine andere Möglichkeit haben, als auch in ihrer Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein oder gar eigenständig anfallende Aufgaben am Wochenende zu erledigen. Somit verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit zunehmend. Festgelegte Zeiten für Erholung werden unterlaufen und psychische Fehlbelastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen.

Während Vollzeitbeschäftigte länger arbeiten, wächst die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere Frauen müssen sich oft unfreiwillig mit einer Teilzeitstelle begnügen, die ihre Existenz nicht sichert. Oder sie stecken in der Teilzeitfalle, weil sie ihre Arbeitszeit reduziert haben und keine Möglichkeit zur Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung existiert. Dabei ist Teilzeitarbeit, ähnlich wie Vollzeitbeschäftigung, von Arbeitsverdichtung und Überstunden betroffen.

Es sind dringend umfassende Regulierungen notwendig, um diesen vielfältigen Problemen Herr zu werden und der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken:

1. Ein entscheidender Schritt mit Signalwirkung ist die Senkung der Wochenhöchst arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden pro Woche. Ergänzt werden muss die Senkung der Höchst arbeitszeit um ein definiertes Recht auf

Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Zudem ist ein zeitnaher Ausgleich von Mehrarbeit zu gewährleisten. Dies, sowie die Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, macht eine Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit unerlässlich.

2. Es müssen sofort geeignete Maßnahmen gegen den zunehmenden Stress bei der Arbeit ergriffen werden, der unter anderem durch die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitsverdichtung entsteht. Stress lässt die Menschen erschöpfen und krank werden. Burnout ist die neue Volkskrankheit. Hier besteht massiver Handlungsbedarf. Es bedarf endlich einer Anti-Stress-Verordnung im Arbeitsschutz.
3. Ein Rückkehrrecht in Vollzeit ist ebenso dringend notwendig und macht den Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung erst zu einem Element für mehr Zeitsouveränität.
4. Betriebs- und Personalräte müssen die Initiative für mehr Zeitsouveränität und für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und privatem Leben ergreifen können, weswegen sie hier ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht erhalten müssen. Außerdem müssen sie bei der Arbeitsmenge mitbestimmen können, die von den Beschäftigten erbracht werden soll. Damit kann auch der zunehmenden Arbeitsverdichtung entgegengewirkt werden, die eine zentrale Ursache für die Entgrenzung von Arbeitszeit und für psychische Fehlbelastungen ist.
5. Ferner ist es notwendig, atypische Arbeitszeiten am Abend, in der Nacht, am Wochenende oder in Schichtarbeit zu reduzieren. Arbeit zu solchen Zeiten muss auf ein unvermeidliches Maß zurückgeführt und wenn nicht vermeidbar, stärker als bisher durch Freizeit ausgeglichen werden. Ähnlich ist mit der Arbeit auf Abruf zu verfahren.

All die genannten Maßnahmen sind längst überfällig und müssen endlich Realität werden. Sie sind erste Schritte hin zu einer gesünderen Gestaltung von Arbeitszeiten, die gleichzeitig mehr Souveränität der Beschäftigten ermöglicht. Sie leiten einen Prozess ein, der weitere Maßnahmen nach sich ziehen wird, die die Hauptziele gerecht verteilter, kürzerer Arbeitszeiten für alle und mehr Zeitsouveränität verfolgen. Initiativen der Gewerkschaften für kürzere Arbeitszeiten und mehr Zeitsouveränität sind sehr zu begrüßen und der Gesetzgeber ist gefordert, verbesserte Rahmenbedingungen für die Tarifvertragsparteien zu entwickeln, mit denen entsprechende Initiativen angestoßen werden können.

Wenn man es ernst meint mit Wahlarbeitszeiten und lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, darf man der Frage des Entgeltausgleichs bei daraus folgenden Arbeitszeitreduzierungen nicht aus dem Weg gehen. Initiativen für mehr Zeitsouveränität und kollektive Arbeitszeitverkürzungen müssen die Arbeitgeber bei der Finanzierung des Lohnausfalls in die Pflicht nehmen. Ebenso ist ein personeller Ausgleich bei Arbeitszeitreduzierungen vonnöten, damit sie nicht zu weiterer Arbeitsverdichtung führen. Es müssen zudem Regelungen gefunden werden, die das Problem der unfreiwilligen Teilzeit grundsätzlich lösen. Dies macht weitergehende gesetzgeberische Schritte notwendig.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die gesetzliche Wochenhöchst Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden zu senken, ein Recht auf Nichterreichbarkeit und eine Dokumentationspflicht für jede Stunde Arbeit sowie verbindliche Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit festzuschreiben;
2. eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen, die es den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren ermöglicht, im Dialog mit den Beschäftigten die Ursachen für psychische Belastungen zu benennen und gezielte Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Als mögliche Gefährdungsfaktoren muss die Anti-Stress-Verordnung mindestens die Arbeitszeit, die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die sozialen Bedingungen sowie die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung berücksichtigen;

3. ein Rückkehrrecht auf Vollzeit bzw. zur vorherigen Arbeitszeit zu gewähren, indem im Teilzeit- und Befristungsgesetz das Recht auf eine zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierung verankert wird;
4. im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz erzwingbare Mitbestimmungsrechte für Betriebs- und Personalräte bei Fragen der Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie bei der Bestimmung der Arbeitsmenge einzufügen.

Berlin, den 8. Juni 2016

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Die Frage nach mehr Zeitsouveränität ist ein zentraler Punkt in der Arbeitszeitdebatte. Die Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung der IG Metall zeigen, dass 82 Prozent der Befragten ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen wollen und 78 Prozent den Wunsch haben, die Arbeitszeit für Kinder und Pflegebedarfe abzusenken.

Um diese Forderungen nach flexibleren Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten und damit richtig einzuordnen, ist eine genaue Sicht auf die tatsächliche Situation, aus der heraus die Betroffenen ihre Forderungen artikulieren, notwendig. Eine ehrliche Debatte muss geführt werden.

Eine Betrachtung der realen Arbeitszeiten zeigt, dass die Schere zwischen der tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit auseinandergeht. Viele Beschäftigte arbeiten mehr als vertraglich vereinbart. Die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten steigt an, überlange Arbeitszeiten nehmen zu und die Zahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden ist enorm:

Die gewöhnliche Wochenarbeitszeit (die in der Regel sowohl die vertraglich vereinbarte als auch die üblicherweise geleisteten Überstunden umfasst) von Vollzeitbeschäftigten ist laut Institut für Arbeit und Qualifikation von ihrem niedrigsten Wert im Jahr 2003 mit rund 39,5 Wochenarbeitsstunden auf knapp 40,5 Stunden im Jahr 2014 gestiegen. Vollzeitbeschäftigte arbeiten wieder immer länger.

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden jeweils knapp 1,4 Milliarden bezahlte Überstunden geleistet. Dies entspräche rein rechnerisch laut der Bundesregierung 730.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat für das Jahr 2014 herausgefunden, dass es bei einer knappen Milliarde an bezahlten Überstunden nochmal über eine Milliarde unbezahlter Überstunden gab. Dabei ist ein klarer Trend zu beobachten: der Anteil der unbezahlten Überstunden an allen Überstunden nimmt zu.

Auch überlange Arbeitszeiten steigen an. Im Jahr 2012 arbeiteten 2 Millionen abhängig Beschäftigte 49 Stunden oder mehr pro Woche (5,6 Prozent der Beschäftigten). Im Jahr 1992 waren es lediglich 1,4 Millionen Beschäftigte, was einem Anstieg um 44 Prozent in 20 Jahren entspricht (vgl. Bundestagsdrucksache 18/1402).

Diese Entwicklung ist überaus problematisch. Laut einer systematischen Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) steigt das Risiko von gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowohl physischer als auch psychischer Art bei langen Arbeitszeiten an. Zudem machen entgrenzte und überlange Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben schwerer. Daher muss der Entgrenzung von Arbeitszeit entgegengewirkt werden. Ein entscheidender Schritt hierfür ist die Reduzierung der zulässigen Höchstarbeitszeit.

Die Ursachen für die Zunahme von langen Arbeitszeiten und Überstunden sind vielfältig. Zum einen betreiben die Unternehmen zunehmend eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, um auf Nachfrageschwankungen reagieren oder Personalengpässe bzw. Auftragsspitzen abfedern zu können. Darauf weist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Begründung von geleisteten Überstunden hin. Zudem werden als Gründe genannt, dass insbesondere Führungskräfte häufig unbezahlte Überstunden leisten, um die Leistung des eigenen Teams oder die Reputation zu steigern. Beschäftigte mit erhöhtem Arbeitslosigkeitsrisiko sind ebenfalls schnell zu Überstunden bereit. Nicht zuletzt kann ein erhöhter Arbeitsdruck seitens der Betriebe oder der Kolleginnen und Kollegen oder eine intrinsische Motivation dazu beitragen, dass unentgeltlich die Arbeitszeiten verlängert werden. Eine weitere wichtige Ursache ist die zunehmende Arbeitsverdichtung. Immer mehr muss in der gleichen Zeit geleistet werden.

Entgrenzte Arbeitszeiten und die Zunahme von Stress bei der Arbeit sind ohne den Konkurrenzdruck der globalisierten Wirtschaftsordnung nicht zu verstehen. Im Finanzmarktkapitalismus richten die Unternehmen ihre Unternehmenssteuerung immer mehr an kurzfristigen Renditezielen aus. Die Produktionsweise wird direkt am Marktgeschehen und am Börsenkurs orientiert, Rendite- sowie Leistungsvorgaben an die Beschäftigten weitergegeben. Man spricht von marktzentrierter Produktionsweise und Vermarktlichung. Hierbei spielt der permanente Vergleich über Kennziffern und Benchmarks eine wichtige Rolle: sowohl der Vergleich mit anderen Beschäftigten, mit anderen Abteilungen, aber auch mit anderen Standorten innerhalb des Unternehmens und mit Konkurrenten. Viele Unternehmen setzen auf einen Mechanismus der indirekten Steuerung. Die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes wird zur Frage jedes einzelnen Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten und setzt sie unter Druck. Daraus resultiert die interessierte Selbstgefährdung, wie der Arbeits- und Autonomieforscher Dr. Klaus Peters es nennt.

Die primäre Ausrichtung des Arbeitsprozesses an vorgegebene Renditeerwartungen kollidiert häufig mit den inhaltlichen Anforderungen des Arbeitsprozesses. Qualität und Kundenorientierung stehen auf der einen Seite, hinzukommen auf der anderen Seite Renditeerwartungen. Die Beschäftigten unterliegen so einem doppelten Verantwortungsdruck, dem sie im Arbeitsablauf vielfach nicht mehr gerecht werden können. Problemdruck und Stress sind die logischen Folgen.

Der zunehmende Arbeitsdruck ist evident: Psychische Erkrankungen haben in den vergangenen Jahren drastisch zugenommen und verharren nun auf hohem Niveau. Dies zeigt sich sowohl an der Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen als auch an einem deutlichen Anstieg von Rentenzugängen in eine Erwerbsminderungsrente aus diesem Grund. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeits-Tage (AU-Tage) aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen ist dramatisch hoch: 2001 waren es 33,6 Millionen AU-Tage, im Jahr 2012 haben sie sich mit einer Steigerung von 83 Prozent auf 61,5 Millionen Tage nahezu verdoppelt. Die Anzahl der Rentenzugänge in eine Erwerbsminderungsrente aufgrund psychischer Erkrankungen bei Frauen und Männern hat von 1993 bis 2012 um 86 Prozent zugenommen.

Teilzeitbeschäftigung hat in den vergangenen Jahren ebenfalls enorm zugenommen: 2001 lag die Teilzeitquote bei 30 Prozent, 2014 bei 38,6 Prozent. Der Zuwachs der Erwerbstätigenzahlen in den vergangenen Jahren beruht vor allen Dingen auf einer Zunahme von Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Allzu oft erfolgt diese Teilzeitarbeit nicht freiwillig. Zudem ist sie häufig nicht existenzsichernd und die Gefahr von Altersarmut ist groß. Und auch bei Teilzeitarbeit zeigt sich die oben beschriebene Arbeitsverdichtung und die Entgrenzung der Arbeitszeit über die vertraglich vereinbarte hinaus. Dies ist beispielsweise regelmäßig der Fall, wenn nach einer Reduzierung der Arbeitszeit nicht auch die Arbeitsmenge verringert oder neues Personal eingestellt wird. Da es kein Recht auf die Rückkehr in die vorherige Arbeitszeit gibt, wird zudem die Teilzeit statt zur Option zur Falle.

Um die Umsetzung der geforderten Maßnahmen zu gewährleisten, benötigen Beschäftigte und deren Interessenvertretungen wirksamere Instrumente. Dies macht sowohl die Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten als auch die Stärkung von Mitbestimmungsrechten von Betriebs- und Personalräten erforderlich.

Die Wünsche der Beschäftigten entsprechen nicht ihren realen Arbeitszeiten: Sowohl Männer als auch Frauen, die Vollzeit beschäftigt sind, würden gerne kürzer arbeiten. Teilzeitbeschäftigte dagegen länger. Diesen Wünschen muss die politische Gestaltung der Arbeitszeit gerecht werden: neben mehr Zeitsouveränität und der Begrenzung ausufernder Arbeitszeiten sind eine Umverteilung der Arbeit und kürzere Arbeitszeiten vonnöten.

