

Antrag

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Fabio De Masi, Klaus Ernst, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Bernd Riexinger, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte schaffen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der technologische Fortschritt verändert nicht nur die Arbeits- und Produktionsmittel, sondern auch den Rahmen, in dem Arbeit stattfindet oder stattfinden kann. Beschäftigte, die zuvor an feste Computerarbeitsplätze gebunden waren, können zunehmend auch von unterwegs oder zuhause arbeiten. Hier ergeben sich Chancen für mehr selbstbestimmtes Arbeiten und bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Andererseits ist die Gefahr gegeben, dass Arbeit kein Ende mehr findet, Freizeit immer häufiger von Arbeit unterbrochen wird und damit zur Dauerbelastung von Beschäftigten führt. Überlange Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, ständige Erreichbarkeit sowie eine zunehmende Arbeitsverdichtung und Arbeitshetze sind heutzutage in fast allen Bereichen des Arbeitslebens zu finden. Die psychische Arbeitsbelastung steigt. Ausreichend Ruhezeit und Freiraum zur Erholung sind zwingend notwendig, damit der Dauerstress nicht zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten geht. Es ist erforderlich, einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, der die Lebensanforderungen und Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten berücksichtigt und sie gleichzeitig vor Überlastung schützt.

Den Bestrebungen der Arbeitgeberverbände, die Digitalisierung als Vorwand zu nutzen, um Regelungen zum Schutz der Beschäftigten aufzuweichen und tägliche Höchst-arbeitszeiten und Ruhezeiten zu unterlaufen, sind entschieden zurückzuweisen. Schon heute sind ausreichende Regelungen vorhanden, um auf betriebliche Flexibilitätsbedarfe zu reagieren. Die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage zur Abweichung vom Arbeitszeitgesetz per Tarifvertrag zu Lasten der Beschäftigten ist abzulehnen. Ziel von Tarifverträgen muss grundsätzlich eine Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten sein. Initiativen der Gewerkschaften für mehr Selbstbestimmung bei den Arbeitszeiten – wie der tarifvertragliche Anspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit mit Rückkehrgarantie, den die IG Metall unlängst erstritten hat – sind zu begrüßen. Die Digitalisierung wird als neuer Hoffnungsträger für Produktivitätswachstum gehandelt. Diese Zuwächse dürfen aber nicht auf dem Rücken der Beschäftigten erwirtschaftet werden. Vielmehr sind sie an den Zuwächsen entsprechend zu beteiligen.

Beschäftigte wünschen sich mehr Einfluss auf die Dauer und Lage ihrer Arbeitszeiten. Bisher orientieren sich flexible Arbeitszeiten vorwiegend an den Bedürfnissen der Unternehmen. Die Bedürfnisse der Beschäftigten bleiben bisher vielfach außen vor. Vollzeitbeschäftigte, insbesondere jene mit Familie oder mit zu pflegenden Angehörigen, wünschen sich häufig eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte hingegen, deren Lohn häufig nicht einmal die Existenz sichert, wünschen sich eine Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit. Bisher gibt es wenig gesetzliche Regelungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den notwendigen Gestaltungsspielraum geben, um die Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, um
1. ein zwingendes Mitbestimmungsrecht von Betriebs- und Personalräten zu Fragen der Personalbemessung, der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben sowie zu Zeitsouveränität im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz zu schaffen;
 2. eine Anti-Stress-Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit zu erlassen. Als mögliche Gefährdungsfaktoren muss diese mindestens die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die sozialen Bedingungen, die Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung sowie die Arbeitszeit berücksichtigen. Für all diese Bereiche sind geeignete Beurteilungskriterien als Vorgaben für Gefährdungsbeurteilungen zu entwickeln;
 3. ein Recht auf Nichterreichbarkeit und eine Dokumentationspflicht für jede Stunde Arbeit sowie verbindliche Regelungen zum Ausgleich von Mehrarbeit einzuführen;
 4. die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden zu reduzieren. Die Regelungen im Arbeitszeitgesetz zu werktäglichen Arbeitszeiten und arbeitsfreien Zeiten (§ 3 bis § 8 ArbZG) bleiben dabei unangetastet;
 5. den Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz schrittweise von 24 auf 30 Werktage anzuheben;
 6. ohne Ausnahmen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu schaffen, wodurch ein garantiertes Rückkehrrecht auf die vorherige vertragliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten gewährleistet wird.

Berlin, den 5. Juni 2018

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

Von Seiten der Arbeitgeber wird eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes eingefordert. Begründet wird diese Forderung mit veränderten Flexibilitätsanforderungen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Dieses Argument ist jedoch ein Scheinargument. Vielmehr kann angenommen werden, dass sich der Wunsch der Arbeitgeber nach längerer Arbeitsverfügbarkeit der Beschäftigten aus einem allgemein zu beobachtenden Trend ableitet: eine zunehmende Verdichtung von Arbeit. In einer Repräsentativerhebung des DGB aus dem Jahr 2016 gab fast die Hälfte aller Beschäftigten an, dass ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung zugenommen hat. Diese äußert sich auch in überlangen Arbeitszeiten und Überstunden. Mehr als 1,7 Milliarden Überstunden wurden im Jahr 2017 von den Beschäftigten geleistet, davon fast eine Milliarde Stunden unbezahlt.

Die Analysen des Arbeitszeitreports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile) zeigen, dass abhängig Beschäftigte, die häufig von betrieblich bedingten Arbeitszeitänderungen betroffen sind, sich mehrheitlich gesundheitlich belastet fühlen.

Beschäftigte, die die Lage und auch Länge ihrer täglichen Arbeitszeiten zu einem großen Teil selbst bestimmen können, sind laut BAuA zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrer Work-Life-Balance. Auch fühlen sich diese Beschäftigten gesünder.

Überlange Arbeitszeiten stellen laut BAuA ein Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten dar: Bei Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden steigt das Unfallrisiko erheblich an. Mit der Dauer der Arbeitszeit nehmen gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden deutlich zu.

Lange Arbeitszeiten wirken sich negativ auf die Produktivität aus. Bereits ab der siebten Arbeitsstunde nehmen die Leistungsfähigkeit und die Arbeitseffizienz nach Angaben der BAuA deutlich ab.

