

## Antrag

der Abgeordneten Anne Zerr, Kathrin Gebel, Mandy Eißing, Janine Wissler, Dr. Michael Arndt, Doris Achelwilm, Dr. Dietmar Bartsch, Desiree Becker, Janina Böttger, Maik Brückner, Jörg Cezanne, Agnes Conrad, Mirze Edis, Nicole Gohlke, Christian Görke, Mareike Hermeier, Cem Ince, Maren Kaminski, Cansın Köktürk, Tamara Mazzi, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Zada Salihović, Evelyn Schötz, Lisa Schubert, Ines Schwerdtner, Julia-Christina Stange, Isabelle Vandre, Sarah Vollath, Sascha Wagner und der Fraktion Die Linke

### **Für eine Arbeitszeitpolitik, die zum Leben passt – Überlastung stoppen, echte Vereinbarkeit schaffen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Verteilung von Zeit ist eine soziale Frage. Wer über Vermögen verfügt oder hohe Einkommen erzielt, kann weitgehend selbst bestimmen, wann und wie viel Zeit für Erwerbsarbeit aufgewendet wird. Wer hingegen auf Lohnarbeit angewiesen ist, muss die eigene Zeit an den betrieblichen Anforderungen ausrichten – oft mit geringem Einfluss auf Dauer, Lage und Planbarkeit der Arbeitszeit. Zeit für Erholung, Familie oder gesellschaftliche Teilhabe und Engagement muss häufig hintenangestellt werden.

Diese ungleiche Verteilung von Zeitressourcen ist dabei nicht nur eine Klassenfrage, sondern auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Trotz der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen leisten sie weiterhin den Hauptanteil der unbezahlten Sorgearbeit – Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsführung –, was zu Lohneinbußen und mangelnder eigenständiger Absicherung (geringeres Arbeitslosengeld, geringere Rentenansprüche, erhöhtes Risiko von (Alters-)Armut) führt. Väter bleiben mehrheitlich in Vollzeit tätig. Mit der Abkehr vom traditionellen Alleinverdienermodell hin zum Zuverdienstmodell (insbesondere im Westen) ist das Gesamtarbeitsvolumen an Erwerbsarbeit in vielen Familien deutlich gestiegen, ohne dass die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit entsprechend ausgeglichen worden wäre. Diese Verdichtung der Gesamtarbeitszeit von Erwerbs- und Sorgearbeit bringt viele Eltern, meistens Mütter, und ihre Familien an die Grenze ihrer zeitlichen und gesundheitlichen Belastbarkeit. Insbesondere jene, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren müssen, nehmen die aktuelle Debatte über angeblich notwendige längere Arbeitszeiten daher als realitätsfern wahr.

Entgegen häufig vorgebrachter Behauptungen lassen sich längere Arbeitszeiten nicht als ökonomische Notwendigkeit begründen. Das Gesamtarbeitszeitvolumen erreichte im Jahr 2024 mit rund 54,9 Milliarden geleisteten Arbeitsstunden den

höchsten Stand seit der Wiedervereinigung. Gleichzeitig liegt die Arbeitsproduktivität je geleisteter Erwerbstätigenstunde trotz eines leichten Rückgangs seit 2022 weiterhin auf einem historisch hohen Niveau. Gleichzeitig berichten viele Beschäftigte nicht von Arbeitserleichterungen, sondern von Arbeitsverdichtung, hohem Zeitdruck und psychischen Belastungen. Psychische Belastungen zählen mittlerweile zu den Hauptursachen für krankheitsbedingte Fehltage und Erwerbsunfähigkeit (vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/21/034/2103464.pdf>). Lange Arbeitszeiten, unzureichende Erholungsphasen und fehlende Planbarkeit der Arbeitszeit durch steigende Flexibilitätsanforderungen beeinträchtigen die Gesundheit und führen zu steigenden Ausfallzeiten. Entlastung erfordert daher nicht nur mehr freie Zeit außerhalb der Arbeit, sondern auch ausreichend Zeit bei der und für die Arbeit.

Wirksame Mitbestimmung ist dabei eine zentrale Voraussetzung dafür, dass gute Arbeitsbedingungen nicht nur gesetzlich geregelt, sondern im betrieblichen Alltag auch tatsächlich umgesetzt werden. Betriebs- und Personalräte nehmen eine Schlüsselrolle in der Arbeitszeitgestaltung, Personalbemessung und im Gesundheitsschutz der Beschäftigten ein. In der Praxis stoßen sie jedoch häufig an rechtliche Grenzen. Insbesondere bei Fragen der Personalbemessung, der Arbeitsorganisation sowie der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben verfügen sie bislang oft nur über eingeschränkte oder nachrangige Mitbestimmungsrechte. Eine Stärkung der Mitbestimmung trägt dazu bei, Machtasymmetrien im Betrieb auszugleichen, individuelle Schutzrechte durchsetzbar zu machen und gesetzliche Vorgaben mit Leben zu füllen.

Arbeitszeitverkürzung war über mehr als ein Jahrhundert hinweg ein zentraler Bestandteil sozialen Fortschritts. Jede arbeitszeitpolitische Errungenschaft – vom Achtstundentag über die Fünftagewoche bis zu bezahlten Urlaubstagen – wurde von der Gewerkschafts- und Arbeiter\*innenbewegung gegen Widerstände erkämpft und hat den Beschäftigten mehr Schutz, mehr Selbstbestimmung und ein besseres Leben ermöglicht. Arbeitszeitverkürzung ist und bleibt ein zentrales Instrument, um gesellschaftliche Produktivitätsgewinne und Zeit gerecht zu verteilen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. mehr Zeit fürs Leben zu schaffen, indem ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der
  - a) die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz von 48 auf 40 Stunden reduziert, unter Beibehaltung einer täglich erlaubten Höchstarbeitszeit von acht Stunden;
  - b) den Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz schrittweise von 24 auf 30 Werktage anhebt;
  - c) eine Kompensationsregelung für gesetzliche Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, im Arbeitszeitgesetz festschreibt;
  - d) nicht entlohnte Mehrarbeit beendet, indem die bereits bestehende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gesetzlich konkretisiert und ausgestaltet wird, insbesondere durch die Verpflichtung zu einer elektronischen,

- tagesaktuellen, manipulationssicheren und flächendeckenden Erfassung der Arbeitszeit sowie durch verbindliche Regelungen zum Ausgleich von Mehrarbeit;
- e) ein explizites Recht auf Nichterreichbarkeit einführt;
2. die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbessern, indem Gesetzentwürfe vorgelegt werden, die
- a) einen gesetzlichen Rahmen für die Überwindung der multiplen Kita-Krise und den bedarfsdeckenden Ausbau der Ganztagsbetreuung schaffen;
- b) den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit („Brückenteilzeit“) im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf alle Beschäftigte unabhängig von der Betriebsgröße ausweiten; dieser kann nur bei dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden;
- c) im Arbeitszeitgesetz verankern, dass auf Wunsch Beschäftigte unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig von Schichtarbeit befreit werden müssen;
- d) das bestehende Mutterschutzgesetz zu einem Elternschutzgesetz weiterentwickeln, um eine bezahlte Freistellung von 28 Tagen für den zweiten Elternteil oder für eine von der leiblichen Mutter benannten Bezugsperson ab Geburt des Kindes zu ermöglichen;
- e) im Fall eines erkrankten Kindes einen Rechtsanspruch auf zeitlich befristete, volle Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber mit anschließendem Kinderkrankengeld analog zum Krankengeld von Beschäftigten einzuführen;
- f) im Familienpflegezeitgesetz analog zum Elterngeld eine Lohnersatzleistung („Familienpflegegeld“), einführen, der pflegenden Angehörigen ermöglicht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren;
3. eine betriebliche Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Beschäftigten zu ermöglichen, indem
- a) eine Anti-Stress-Verordnung erlassen wird, um Arbeitsverdichtung und Zeitstress entgegenzuwirken und somit Arbeitnehmende zu entlasten;
- b) ein Gesetzentwurf vorgelegt wird, der ein zwingendes Mitbestimmungsrecht von Betriebs- und Personalräten zu Fragen der Personalbemessung sowie der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben im Betriebsverfassungsgesetz und im Bundespersonalvertretungsgesetz verankert.

Berlin, den 14. April 2026

**Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion**

## **Begründung**

Zu 1.: Lange Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden in der Woche gehen mit erheblichen Risiken für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Beschäftigten einher. Sie können sowohl kurzfristig negative Auswirkungen

haben als auch langfristig schwerwiegende Krankheiten begünstigen (vgl. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fokus/Arbeitszeit-und-gesundheitliche-Auswirkungen>). Schutzmaßnahmen wie Pausen können die negativen Effekte nur begrenzt mildern. Kürzere Arbeitszeiten erhöhen im Durchschnitt die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und erleichtern die soziale Teilhabe. Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen von 34,3 Stunden ist eine Absenkung der gesetzlichen Höchstleistungszeit von 48 auf 40 Stunden folgerichtig und stellt eine Anpassung der Gesetzeslage an die Realität und Bedarfe der Menschen dar (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/woechentliche-arbeitszeitl.html>). Bestehende Ausnahmeregeln im Arbeitszeitgesetz bleiben dabei vorerst unangetastet.

Neben kürzeren Arbeitszeiten braucht es mehr verlässliche und planbare Erholungszeiten. Die stufenweise Anhebung ermöglicht Betrieben und Verwaltungen eine verlässliche Personal- und Urlaubsplanung und schafft notwendige Übergangsfristen für organisatorische Anpassungen. Ausreichend Urlaub steigert nachweislich Gesundheit und Produktivität, da er Stress abbaut, die Kreativität fördert, das Energieniveau erhöht und die mentale sowie körperliche Erholung ermöglicht, was zu weniger Krankheitstagen und effizienterem Arbeiten führt (vgl. [https://kompetenzzentrum-tourismus.de/media/urlaub\\_und\\_gesundheit\\_bericht\\_ergaenzt\\_april\\_2022.pdf](https://kompetenzzentrum-tourismus.de/media/urlaub_und_gesundheit_bericht_ergaenzt_april_2022.pdf)). Auch die empirische Arbeitszeitstatistik zeigt, dass der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen die betriebliche Realität nicht mehr abbildet: Im Jahr 2024 nahmen Beschäftigte durchschnittlich 31 Urlaubstage in Anspruch (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/genommene-Urlaubstage.html>). Eine Anhebung auf 30 Urlaubstage bedeutet daher keine Ausweitung, sondern eine Anpassung der gesetzlichen Untergrenze an die gelebte Praxis.

Laut IAB variiert die Zahl der potenziellen Arbeitstage je nach Kalenderjahr zwischen etwa 249 und 253 Tagen (vgl. <https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/>). Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf ein Wochenende, erhöht sich die Zahl der tatsächlichen Arbeitstage faktisch, ohne dass ein Ausgleich erfolgt. Beschäftigte verlieren dadurch – abhängig von der jeweiligen Kalenderkonstellation – mehrere Tage arbeitsfreier Zeit. Da gemeinsame freie Tage wesentlich für gesellschaftliche Erholung, soziale Teilhabe und gesundheitliche Prävention sind, ist eine gesetzliche Kompensationsregelung erforderlich, damit gesetzlich garantierte Feiertage ihren Erholungszweck unabhängig vom Wochentag tatsächlich erfüllen.

Ein zentrales Problem der Zeitknappheit besteht zudem in unbezahlter Mehrarbeit. Bislang haben Beschäftigte eine zu geringe Handhabe, um die Vergütung tatsächlich geleisteter Arbeitszeit durchzusetzen oder Verstöße gegen Pausen- und Ruhezeiten wirksam geltend zu machen. Ohne verlässliche Dokumentation bleibt Mehrarbeit häufig unsichtbar. Damit Beschäftigte künftig selbstbestimmt über ihre Zeit verfügen können und Arbeitszeitverkürzungen auch tatsächlich in der Praxis wirksam werden, ist eine lückenlose, elektronische, tagesaktuelle und manipulationssichere Arbeitszeiterfassung einzuführen. Sie ist Voraussetzung für die Durchsetzung bestehender Schutzrechte und verhindert unbezahlte Überstunden.

Darüber hinaus führt die fortschreitende Digitalisierung zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeitszeit. Erwartete ständige Erreichbarkeit untergräbt gesetzlich garantierte Ruhezeiten und verlängert faktisch die Arbeitszeit, ohne dass diese erfasst oder vergütet wird. Laut DGB-Index Gute Arbeit geben immer mehr Menschen an, dass sie auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten für betriebliche Belange erreichbar sein müssen (vgl. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++cc6b2888-b0fa-11ec-ac1a-001a4a160123>). Ein gesetzlich verankertes Recht auf Nichterreichbarkeit ist daher notwendig, um den Feierabend wirksam zu schützen und klare Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeit zu ziehen.

Zu 2.: Eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist ohne eine funktionierende öffentliche Betreuungsinfrastruktur nicht zu erreichen. Der anhaltende Mangel an Kitaplätzen, Fachkräften und verlässlichen Betreuungszeiten verschärft Zeitkonflikte zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit. Deshalb muss in Kooperation mit den Ländern die multiple Kita-Krise angegangen und die Betreuungsinfrastruktur bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Schichtarbeit ist mit familiären Sorgeverpflichtungen häufig nicht vereinbar, insbesondere wenn verlässliche Betreuungsangebote fehlen oder Betreuung an Randzeiten nicht gewährleistet ist. Beschäftigte in Schichtarbeit sind häufiger von erschwelter Vereinbarkeit und psychosomatischen Beschwerden betroffen als Beschäftigte in Normalarbeitszeit und es gelingt ihnen seltener Anforderungen der Lebensbereiche Arbeit und Familie auszubalancieren (vgl. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Aufsaezte/artikel2634>). Ein gesetzlicher Anspruch auf Befreiung von Schichtarbeit für Eltern von Kindern unter zwölf Jahren ist daher erforderlich, um zu verhindern, dass Vereinbarkeit zu einer individuellen Verhandlungssache wird.

Die frühe Phase nach der Geburt eines Kindes ist für alle Beteiligten von zentraler Bedeutung. Während das Mutterschutzgesetz den besonderen Schutz der leiblichen Mutter regelt, fehlt bislang ein vergleichbarer Anspruch für den zweiten Elternteil oder eine benannte soziale Bezugsperson. Damit besteht eine Schutzlücke in einer Phase, in der die Gebärende in besonderem Maße auf Unterstützung angewiesen ist. Die Weiterentwicklung zu einem Elterenschutzgesetz mit einem eigenständigen Anspruch auf bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil schließt diese Lücke und stärkt partnerschaftliche Sorge von Beginn an.

Mit der Brückenteilzeit wurde ein erster Schritt zu flexibleren Arbeitszeiten unternommen. Der Zugang bleibt jedoch durch Ausnahmen und betriebliche Schwellenwerte begrenzt. Ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit mit garantiertem Rückkehrrecht auf die vorherige vertragliche Arbeitszeit für alle Beschäftigten entschärft die Teilzeitfälle und stärkt die eigenständige Existenzsicherung. Akute Sorgefälle wie die Betreuung erkrankter Kinder stellen Familien häufig vor erhebliche organisatorische und finanzielle Herausforderungen. Bei der notwendigen Betreuung eines erkrankten Kindes führen zeitliche Begrenzungen und Einkommenseinbußen dazu, dass ein regelmäßig auftretendes Risiko einseitig von Beschäftigten getragen wird. Ein entfristeter Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung bei voller Entgeltfortzahlung und die Gleichstellung mit der eigenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit schaffen hier Abhilfe. Auch Pflegesituationen bedürfen einer finanziellen Absicherung. Die Einführung einer nicht rückzahlungspflichtigen Lohnersatzleistung im Familienpflegezeitgesetz ermöglicht pflegenden Angehörigen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne existenzielle Einkommensverluste befürchten zu müssen. Ein prozentualer Ausgleich des entstehenden Verdienstaufschlags – analog zum Elterngeld – schafft Planungssicherheit und stärkt die eigenständige soziale Absicherung pflegender Angehöriger. Damit wird Pflegearbeit gesellschaftlich anerkannt und besser abgesichert.

Zu 3.: Zeitknappheit betrifft nicht nur die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, sondern zunehmend auch die Arbeitsprozesse und betriebliche Arbeitszeitgestaltung selbst. Hoher Zeitdruck und Arbeitsverdichtung gehören für viele Beschäftigte in Deutschland inzwischen zum Arbeitsalltag und beeinträchtigen Arbeitsqualität und -zufriedenheit sowie die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten. Psychische Belastungen bei der Arbeit sind mittlerweile eine der zentralen Ursachen für krankheitsbedingte Ausfälle, Erschöpfung und langfristige Erwerbsunfähigkeit (vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/21/034/2103464.pdf>). Entlastung erfordert daher nicht nur mehr freie Zeit, sondern auch ausreichend Zeit bei der und für die Arbeit. Im Rahmen einer Anti-Stress-Verordnung könnten Gefährdungsbeurteilungen auch hinsichtlich psychischer Belastungen mittels konkreter Vorgaben zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung, der Arbeitszeit und sozialer Faktoren sowie einheitlicher Kriterien für deren Umsetzung, geschärft werden.

Die bestehenden Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsrecht reichen in zentralen Fragen der Personalbemessung, der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben nicht aus. Gerade dort, wo Arbeitsverdichtung, Zeitdruck und Überlastung entstehen, verfügen Betriebs- und Personalräte häufig nur über eingeschränkte Beteiligungsrechte. Dies verhindert eine wirksame Prävention von Überlastung und schwächt die Durchsetzung gesetzlicher Schutzstandards im betrieblichen Alltag. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht in Fragen der Personalbemessung, der Zeitsouveränität und der Vereinbarkeit von Arbeit und privatem Leben stellt sicher, dass Arbeitsbedingungen nicht einseitig durch Effizienz- und Kostenerwägungen bestimmt werden, sondern unter verbindlicher Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen ausgestaltet werden.