

Antrag

der Abgeordneten Ricarda Lang, Timon Dzienus, Lisa Paus, Simone Fischer, Sascha Müller, Ulle Schauws, Dr. Armin Grau, Sylvia Rietenberg, Corinna Ruffer, Dr. Andreas Audretsch, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Vereinbarkeit statt Verfügbarkeit – Für eine moderne Arbeitszeitpolitik

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Wir stehen vor einem tiefgreifenden Umbruch auf dem Arbeitsmarkt. Ökologische Modernisierung sowie die Folgen der Klimakrise, der demografische Wandel mit dem Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge und die fortschreitende Automatisierung durch Künstliche Intelligenz und Digitalisierung verändern in hohem Tempo, wie wir arbeiten. Ebenso stehen wir vor einer wachsenden Arbeits- und Fachkräftelücke: Laut Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft werden bis zum Jahr 2030 bis zu 5 Millionen Fachkräfte fehlen, wenn Politik und Gesellschaft nicht aktiv gegensteuern.

Gleichzeitig erleben wir, dass viele Menschen heute schon bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit und darüber hinaus arbeiten. Psychische Erkrankungen wie Depressionen, Angststörungen oder Burn-out haben in den letzten Jahren massiv zugenommen. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Erkrankungen lag 2023 um 52 Prozent höher als vor zehn Jahren. Allein auf Depressionen, Belastungsreaktionen und Anpassungsstörungen entfielen 323 Fehltage je 100 Versicherte (DAK-Psychreport 2024). Auch die körperliche Gesundheit wird durch hohe Belastungen signifikant beeinträchtigt.

Wir befinden uns damit in einem Dilemma: Auf der einen Seite fehlen Arbeitskräfte, heute und erst recht in Zukunft. Auf der anderen Seite leisten schon heute Menschen viele Überstunden, die Arbeitsverdichtung hat zugenommen (DESTATIS 2025). Gerade in dieser Situation erleben wir eine Bundesregierung, die mit dem reflexhaften Ruf nach „mehr Arbeiten“ und mit abwertenden Begriffen wie „Lifestyle-Teilzeit“ an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbeiredet. Wer Menschen, die Kinder großziehen, Angehörige pflegen oder dauerhaft unter hoher Belastung stehen, pauschal abwertet, verkennt die Wirklichkeit in unserem Land. Nicht mangelnde Leistungsbereitschaft ist das Problem, sondern politische Versäumnisse, strukturelle Hürden und eine Debatte, in der es oft an Respekt für die Realität der Beschäftigten fehlt. Moderne Arbeitszeitpolitik darf sich nicht daran orientieren, wie Arbeitskraft umfassender abrufbar gemacht werden kann, sondern daran, wie Arbeit verlässlich, gesund und lebensnah organisiert wird, damit sowohl Beschäftigte als auch Betriebe davon profitieren. Was die Bundesregierung politisch als „Flexibilisierung“ verkauft, läuft in der Praxis allzu oft auf eine

Verschiebung von Risiken zulasten der Beschäftigten hinaus. Dabei zeigen schon heute viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dass es auch anders geht: Sie gehen mit gutem Beispiel voran und messen der Aufgabe, ein gutes und gesundes Umfeld für ihre Beschäftigten zu schaffen, große Bedeutung bei.

Der Deutsche Bundestag erkennt die unterschiedlichen Lebenssituationen und Sorgeverantwortungen der Menschen an: Eine alleinerziehende Pflegekraft erlebt eine 40-Stunden-Woche anders als ein gutverdienender Single ohne Betreuungsaufgaben. Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass Beschäftigte in Deutschland im Schnitt 36,3 Stunden pro Woche arbeiten, Männer 39,9 und Frauen 32,3 Stunden. Zwar wollen 53 Prozent der Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen, aber 27 Prozent der Beschäftigten in kurzer Teilzeit (bis 20 Wochenstunden) würden gerne verlängern. In diesen Arbeitszeitwünschen steckt ein erhebliches Erwerbspotenzial: Rund 2,5 Millionen Teilzeitbeschäftigte würden gerne aufstocken (DGB 2025), scheitern aber an fehlender Zeitsouveränität und fehlender Kinderbetreuung. Wenn Mütter in dem Umfang erwerbstätig sein könnten, wie sie es sich wünschen, entspräche das zusätzlich rund 645.000 Vollzeitäquivalenten (Sozialbericht 2024). Diese strukturellen Probleme brauchen auch strukturelle Lösungen: etwa den gezielten Ausbau der Betreuungsinfrastruktur und mehr Zeitsouveränität bei der Erbringung der Arbeitsleistung. Im Weg stehen dabei vor allem Hürden in Betrieben, unzureichende Mitbestimmung und fehlende Infrastruktur, etwa bei Kinderbetreuung und Pflege.

Arbeitsmarktforscherinnen und -forscher weisen seit Jahren darauf hin, dass in den nicht erfüllten Arbeitszeitwünschen ein doppeltes Potenzial steckt: Wenn Beschäftigte, die gerne mehr arbeiten würden, ihre Arbeitszeit erhöhen können, steigt das Arbeitskräfteangebot und letztlich auch das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen. Umgekehrt kann die Realisierung von Reduktionswünschen bei Überbeschäftigten Gesundheitsbelastungen und beruflichen Stress reduzieren und damit für eine längere Lebensarbeitszeit sorgen. 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. Damit die Arbeitszeit wirklich in das Leben der Menschen passt, bedarf es statt starrer Arbeitszeitmodelle mehr Beweglichkeit. Eine moderne Arbeitszeitkultur setzt auf ein hohes Maß an Zeitsouveränität für Beschäftigte und zugleich auf einen wirksamen Schutz vor der Entgrenzung von Arbeit. Größere Freiräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung helfen, Stress und Überlastung zu reduzieren. Sie fördern Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität und tragen darüber hinaus dazu bei, bislang ungenutzte Fachkräftepotenziale zu aktivieren (IW Köln 2026).

Aus all dem folgt: Zwar wünschen sich Beschäftigte mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit, eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und damit die faktische Abschaffung des Achtsturentages, könnte in einigen Fällen jedoch die gesundheitliche Lage der Beschäftigten verschärfen und die Vereinbarkeit reduzieren. Eine aktuelle Befragung zeigt, dass 72 Prozent der Beschäftigten sich Arbeitstage mit maximal acht Stunden wünschen; 98 Prozent wollen weniger als zehn Stunden arbeiten, und 95 Prozent möchten spätestens um 18 Uhr Feierabend haben (DGB-Index Gute Arbeit 2025). Das Arbeitszeitgesetz stellt damit kein Hindernis, sondern einen Schutzrahmen für gesundes Arbeiten dar. Schon heute erlaubt es weitreichende Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, von Gleitzeit mit Arbeitszeitkonten bis hin zu Schichtsystemen. Wo darüber hinausgehende Flexibilität sinnvoll und tragfähig ist, kann sie bereits heute über Tarifverträge gestaltet werden. Für passgenaue, betriebliche Lösungen braucht es dafür richtigerweise eine Zustimmung der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

Es braucht eine Politik, die die strukturellen Ursachen des Fachkräftemangels adressiert und die Arbeitszeitgestaltung arbeitnehmergerecht modernisiert. Dazu gehört, Erwerbspotenziale gezielt zu aktivieren. Etwa durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, Wahlarbeitszeiten, den Ausbau guter Kinderbetreuung und Pflegeinfrastruktur und wirksame Maßnahmen gegen unfreiwillige Teilzeit. Genauso klar ist aber auch: Nicht jede Stunde, die Menschen weniger arbeiten wollen, ist „ungenutztes Potenzial“. Der Wunsch nach Erholung und mehr Freizeit ist legitim. Menschen haben ein Recht auf Zeit für Freunde, fürs Kino, für Sport, Kultur oder ehrenamtliches Engagement. Ebenso zentral ist es, die Tarifbindung zu erhöhen, damit möglichst viele Beschäftigte von kollektiv vereinbarten, verlässlichen und zugleich flexibel gestaltbaren Arbeitszeitmodellen profitieren. Mehr Mitbestimmung darüber, wann, wo und wie lange gearbeitet wird, ist eine zentrale Voraussetzung für langes gesundes Arbeiten. Es ist Zeit für eine moderne Arbeitszeitpolitik, die sich an den Lebensrealitäten der Menschen orientiert und dafür sorgt, 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,

folgende Maßnahmen umzusetzen, um Beschäftigten mehr Zeitsouveränität einzuräumen:

1. Der Acht- bzw. Zehnstundentag im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bleibt erhalten, damit Beschäftigte vor überlangen Arbeitszeiten geschützt sind und länger gesund arbeiten können.
2. Beschäftigten wird die Möglichkeit eingeräumt, bei der Erbringung ihrer Arbeitszeit in Absprache mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern individuelle und flexible Modelle festzulegen. Dabei ist darauf zu achten, dass die vermehrte Flexibilisierung von Arbeit und Arbeitszeiten nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden geht.
3. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird die Möglichkeit einer flexiblen Vollzeit geschaffen. Im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche sollen Beschäftigte, unter Einhaltung von Ankündigungsfristen, leichter ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht nach oben oder unten anpassen können, sofern im Betrieb das entsprechende Arbeitszeitvolumen vorhanden ist.
4. Einen Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit bis zur Vollzeit für Beschäftigte zu schaffen, sofern im Betrieb entsprechendes Arbeitszeitvolumen vorhanden ist.
5. Beschäftigte erhalten im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die zeitliche Lage ihrer Arbeit mitzugestalten, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das kann Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über Tag, Woche oder Monat umfassen.

6. Den Beschäftigten wird ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten eingeräumt, sofern die Tätigkeit dafür geeignet ist und dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Homeoffice soll mit klaren vereinbarten Regeln, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, angeboten werden.
7. 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 alle Beschäftigte gefunden werden können.

Zudem sind folgende strukturelle Maßnahmen umzusetzen, um das Erwerbspotenzial effektiv zu steigern:

8. Die Tarifbindung in Deutschland soll, wie in der EU-Mindestlohnrichtlinie vorgeschrieben, von aktuell 49 Prozent der Beschäftigten auf mindestens 80 Prozent erhöht werden, um dabei zu unterstützen, faire, flexible Arbeitszeitmodelle im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch über Tarifverträge zu ermöglichen. Um dies zügig zu erreichen, muss die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen spürbar erleichtert werden. Zudem muss die Bundesregierung den verspäteten Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorlegen.
9. Der Ausbau und die Qualitätsverbesserung von Kitas und Ganztagsangeboten einschließlich verlässlicher Öffnungszeiten und Ferienbetreuung werden konsequent vorangetrieben, durch Investitionen in den Ganztagsausbau, Sanierung von Kitas und Schulen und eine verstärkte Fachkräftegewinnung im pädagogischen Bereich durch die Harmonisierung von Abschlüssen und Entbürokratisierung von Anerkennungsverfahren, einheitlichen Ausbildungsstandards und neuen und flexibleren Weiterbildungsmöglichkeiten.
10. Die Entlastungsangebote für pflegende Angehörige wie Tages-, Kurzzeit- und Verhinderungspflegeplätze werden flächendeckend gemeinsam mit den Kommunen ausgebaut.
11. Die Freistellungsmöglichkeiten vom Beruf für Pflegeaufgaben werden verbessert und flexibler gestaltet, indem bestehende Regelungen vereinfacht werden. Für Personen, die ihre Arbeitszeit für die Pflege reduzieren, wird ein zeitlich begrenzter Ausgleich für den Verdienstaufschlag eingeführt. Dabei ist es möglich, die Pflege auf mehrere Personen aufzuteilen.
12. Steuerliche Fehlanreize, etwa durch das Ehegattensplitting, die einer eigenständigen Erwerbstätigkeit und einer Ausweitung der Arbeitszeit entgegenstehen, insbesondere für Zweitverdienerinnen und Zweitverdiener, werden abgebaut. Ziel ist es, individuelle Erwerbstätigkeit zu stärken und zusätzliche Arbeitszeit nicht länger strukturell zu benachteiligen. Die steuerliche Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten wird deutlich erhöht, damit sie für mehr Vereinbarkeit wirklich hilft.

13. Minijobs werden reformiert und schrittweise in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen überführt, mit Ausnahme für Rentnerinnen und Rentner, Schülerinnen und Schüler und Studierende. Midijobs werden gezielt gestärkt und weiterentwickelt als Brücke in sozial abgesicherte, existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse.
14. Haushaltsnahe und familienunterstützende Dienstleistungen werden durch ein Gutscheinmodell gefördert, um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Sorgearbeitenden, insbesondere Frauen zu fördern, den Dienstleistungssektor Privathaushalt mit guten Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsmöglichkeiten auf- und auszubauen, Schwarzarbeit entgegenzuwirken.

Berlin, den 5. Mai 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.