

Selbstbestimmt statt dereguliert

Ein modernes Arbeitszeitrecht für zufriedene Beschäftigte und Familien

Im Koalitionsvertrag von SPD und Union ist vereinbart, „im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen, anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit zu schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. ... Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden.“

Eine Umsetzung dieser Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag zur Arbeitszeit darf nicht auf eine einseitige Flexibilisierung oder vollständige Deregulierung hinauslaufen. Denn eine Deregulierung von Arbeitszeiten führt zu längeren und weniger planbaren Arbeitszeiten, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Eine einseitige Flexibilisierung im Sinne der Arbeitgeber:innen bedeutete nicht mehr, sondern weniger Selbstbestimmung der Beschäftigten. Im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie der EU wären Arbeitszeiten von über 73 Stunden in der Woche rechtlich möglich. So eine uferlose Ausweitung der Arbeitszeiten durch eine Abschaffung des Acht-Stunden-Tages wäre für uns untragbar.

Stattdessen wollen wir die Möglichkeit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit einführen. Schon das ist rechtlich und politisch herausfordernd, wie sich auch daran zeigt, dass sich die Sozialpartner im vom BMAS organisierten Diskussionsprozess nicht auf einen gemeinsamen Vorschlag einigen konnten. Zahlreiche Vorgaben des Arbeitsschutzes beruhen auf dem Acht-Stunden-Tag und müssten darüber hinaus mit erheblichem bürokratischem Aufwand angepasst werden.

Die EU-Richtlinie gibt zwar Höchstgrenzen vor, lässt Abweichungen nach unten zugunsten der arbeitenden Menschen aber ohne Weiteres zu. In diesem Sinne wollen wir die Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag so umsetzen, dass eine Reform des Arbeitszeitgesetzes die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich verbessert und wirklich zu mehr Selbstbestimmung der arbeitenden Menschen beiträgt.

Vollständige elektronische Erfassung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten aller Beschäftigten sollen vollständig elektronisch erfasst werden. Nur, wenn Beschäftigte wissen, wie lange sie tatsächlich arbeiten, können sie über ihre Arbeitszeiten wirklich selbstbestimmt verfügen. Schon nach geltendem Recht sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten von Anfang bis Ende zu erfassen, unabhängig von der Art oder Organisation der Arbeit. Wie im Koalitionsvertrag verabredet, werden wir diese Pflicht mit einem manipulationssicheren, elektronischen Verfahren zur Arbeitszeiterfassung klar ausgestalten. Dabei werden wir die Besonderheiten kleiner und mittlerer Unternehmen angemessen berücksichtigen. Vertrauensarbeitszeit, bei der Arbeitgeber:innen die Einteilung und Erfassung der Arbeitszeit den Beschäftigten überantworten, bleibt dabei wie bisher möglich. Um eine zuverlässige Erfassung der Arbeitszeiten sicherzustellen, braucht es angemessene Sanktionen.

Nicht gegen den Willen der Beschäftigten, sondern mehr Vereinbarkeit

Bislang liegt die Entscheidung über die Lage der Arbeitszeit – und damit auch die Entscheidung, wann und wie lange die Beschäftigten arbeiten – als Teil ihres Direktionsrechts im billigen Ermessen der Arbeitgeber:innen. Dieses Ermessen wird begrenzt durch gesetzliche oder (tarif-) vertragliche Regelungen, oft genug auch durch die praktischen Anforderungen des Betriebs. Es ist aber nicht im Sinne einer zeitgemäßen Reform des Arbeitszeitrechts oder einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wenn Chef:innen einseitig bestimmen können, wann die Beschäftigten Feierabend machen. Deshalb muss dieses einseitige Weisungsrecht zu einem zweiseitigen Recht weiterentwickelt werden. Vereinbarungen über die Arbeitszeiten sollen zukünftig im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber:innen und Beschäftigten getroffen werden. Das sichert Zuverlässigkeit und Planbarkeit für beide Seiten und dient damit auch einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Regelung solcher Arbeitszeitvereinbarungen kommen Tarifverträge oder individuelle Arbeitsverträge in Frage.

Nicht mehr arbeiten, sondern besser

Die Arbeitsstunden in Deutschland befinden sich heute auf einem Rekordniveau, jedes Jahr fallen mehr als eine Milliarde Überstunden an, mehr als die Hälfte davon unbezahlt. Vollzeitbeschäftigte arbeiten in Deutschland im Schnitt 40 Stunden in der Woche und mehr. Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes, die dazu führen würde, dass die Menschen am Ende nur noch mehr arbeiten, darf und wird es mit uns nicht geben. Stattdessen wollen wir eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden in der Woche festlegen. Dabei kann es Ausnahmen für besondere Arbeitsverhältnisse geben. Über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende Überstunden müssen ab der ersten Stunde entlohnt werden, mit gesetzlich geregelten Mindestzuschlägen.

Wochenarbeitszeit nur mit Tarifverträgen

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wollen wir die Möglichkeit einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit einführen. Dafür sind aber Tarifverträge eine zwingende Voraussetzung. Die Tarifparteien erhalten dann die Möglichkeit, durch Tarifverträge von den täglichen Höchstarbeitszeiten des Arbeitszeitgesetzes abzuweichen und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu vereinbaren. Dabei werden wir verhindern, dass Arbeitgeber:innen diese Möglichkeit nutzen und gleichzeitig andere tarifvertragliche Regelungen durch sogenannte OT-Mitgliedschaften umgehen. Um strukturellen Missbrauch zu vermeiden, wollen wir außerdem Branchen von dieser Möglichkeit ausnehmen, in denen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vermehrt auftreten.

Wirksame Kontrollen

Aufbauend auf der elektronischen Erfassung der Arbeitszeiten sollen Arbeitgeber:innen die erfassten Arbeitszeiten unbürokratisch an Arbeitsschutzbehörden übermitteln. Diese digitale Kontrolle der Arbeitszeiten wird durch ohnehin stattfindende Betriebsbesuche ergänzt. Deren Besichtigungsquoten müssen deutlich gesteigert werden, auch durch eine stärkere bundesweite Koordination der Arbeitsschutzkontrolle. Durch einen datenschutzwahrenden Austausch zwischen Arbeitsschutzbehörden, Zoll und Finanzbehörden wollen wir Synergien der digitalen Arbeitszeiterfassung ausschöpfen.

Mehr Mitbestimmung

Niemand darf durch betrieblichen Druck zu längeren Arbeitszeiten gezwungen werden. Wo dauerhaft zu wenig Personal vorhanden ist, bedeutet angebliche Flexibilität aber oft kurzfristiges Einspringen, fallen dadurch noch mehr Überstunden an und steigt die Belastung der Kolleg:innen. Durch neue Arbeitsorganisationsformen steigt die Intensität der Arbeit und erhöht sich der Druck auf einzelne Beschäftigte enorm. Wo es Betriebs- und Personalräte gibt, können sie dem entgegenwirken. Deshalb wollen wir im Betriebsverfassungsgesetz und in den Personalvertretungsgesetzen mehr Mitbestimmungsrechte bei Personalplanung und Arbeitsorganisation einführen. Betriebs- und Personalräte sollen dabei mitbestimmen können, ob und wie Teamarbeit und andere agile Arbeitsformen eingesetzt werden, oder wie viele Beschäftigte eingestellt und wie sie eingeplant werden.

Eine einseitige Arbeitszeit-Flexibilisierung würde uns allen schaden

In aktuellen Debatten zur Arbeitszeit benennen viele Menschen ein starkes Bedürfnis nach Selbstbestimmung und nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Etwa die Hälfte der Beschäftigten wünscht sich mehr Gestaltungsfreiheit bei ihren Arbeitszeiten. 2023 waren lediglich 36 Prozent der Beschäftigten mit der Länge ihrer Arbeitszeiten zufrieden. Frauen in Vollzeit würden im Durchschnitt gerne etwa sechs, Männer etwa vier Stunden weniger arbeiten. Dieser Wunsch nach Selbstbestimmung über die eigene Lebenszeit drückt sich auch immer wieder in politischen Forderungen zum Beispiel nach einer 4-Tage-Woche aus.

Das Arbeitszeitgesetz in Deutschland legt heute eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden fest, die auf bis zu zehn Stunden erweitert werden kann; in außergewöhnlichen Situationen oder Notfällen sogar darüber hinaus. Durch Tarifverträge und behördliche Genehmigungen sind 12-Stunden-Schichten möglich und schon heute der Arbeitsalltag vieler Menschen: Zwei von drei Vollzeitbeschäftigten arbeiten mindestens gelegentlich mehr als 10 Stunden an einem Tag. Damit ermöglicht das Arbeitszeitgesetz bereits jetzt weitreichende Gestaltungsspielräume.

Die täglichen Höchstarbeitszeiten stellen dabei einen gesetzlichen Mindeststandard her. Sie verhindern Selbstbestimmung über die Arbeitszeit nicht; Beschäftigte können sich jedoch auf sie berufen, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen. Häufig stehen jedoch die betriebliche Arbeitsorganisation und arbeitgeberseitige Anforderungen dem Bedürfnis nach selbstbestimmten Arbeitszeiten entgegen. Selbst dort, wo Beschäftigte scheinbar selbst über Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeiten entscheiden, sind sie in der Regel dazu angehalten, ihre persönlichen Interessen den betrieblichen Erfordernissen unterzuordnen, sodass sich ihre Arbeitszeiten insgesamt verlängern. Das Bedürfnis nach Selbstbestimmung über die eigene Arbeits- und Lebenszeit bleibt so für die meisten Beschäftigten unerfüllt.

Dieses unerfüllte Bedürfnis vieler Beschäftigter wird auch in politischen Debatten zur Arbeitszeit aufgegriffen und angesprochen. Doch ist dabei in vielen Fällen nicht wirkliche Selbstbestimmung der Kolleg:innen gemeint, sondern allzu oft eine einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeit zulasten der Beschäftigten. Eine einseitige Flexibilisierung würde allerdings keine Selbstbestimmung für die Beschäftigten bedeuten, sondern eine Ausweitung unternehmerischer Verfügungsmacht über ihre Lebenszeit. Womöglich wäre eine solche

Deregulierung des Arbeitszeitrechts im kurzfristigen Interesse mancher Arbeitgeber:innen, das sich mit dem von Beschäftigten in einigen Fällen überschneiden mag. Für uns alle hätte eine vollständige Deregulierung der Arbeitszeiten aber verheerende Auswirkungen.

Als Argument für eine Deregulierung der Arbeitszeiten wird dabei häufig ein Bedürfnis nach erhöhter Produktivität ins Feld geführt. Doch durch längere Arbeitszeiten steigt die Arbeitsproduktivität nicht, sie sinkt sogar. Auch wird behauptet, Deregulierung müsse nicht zwingend zu längeren Arbeitszeiten führen. Die Einführung eines 12-Stunden-Tages bzw. einer 60-Stunden-Woche in Österreich hat jedoch gezeigt, dass Beschäftigte in der Folge im Schnitt bis zu zwei Stunden mehr arbeiten. Es ist zu befürchten, dass eine vollständige Deregulierung der Arbeitszeit in Deutschland weit drastischere Folgen hätte.

Sechs Tage in der Woche, bis zu 13 Stunden am Tag?

Mit der Arbeitszeitrichtlinie hat die EU zurecht Mindeststandards zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gesetzt, insbesondere hinsichtlich Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten. Diese Mindeststandards durch deutsches Recht außer Kraft zu setzen, würde europäisches Recht verletzen. Eine Ausweitung der Arbeitszeiten über die Standards der Arbeitszeitrichtlinie hinaus oder eine Abschaffung der Ruhezeiten wäre deshalb schon europarechtswidrig.

Aber auch eine schlichte Rückführung des Arbeitszeitgesetzes auf die Mindeststandards der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch eine völlige Abschaffung des 8-Stunden-Tages hätte möglicherweise Arbeitszeiten von bis zu 78 Stunden pro Woche zur Folge. Die Arbeitszeitrichtlinie der EU gibt tägliche Ruhezeiten von elf Stunden vor. Die täglichen Arbeitszeiten (inklusive Pausen) sind damit auf die verbleibenden 13 Stunden des Tages begrenzt. Über diese 13 Stunden dürften Arbeitgeber:innen aber verfügen, solange sichergestellt ist, dass in einem Zeitraum von vier Monaten nicht mehr als 48 Stunden in der Woche durchschnittlich gearbeitet werden. Damit wäre es also möglich, dass Arbeitgeber:innen ihre Beschäftigten über einen Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten an sechs Tagen die Woche zu je 13 Stunden (inklusive Pausen) arbeiten lassen. Wenn das auch in der Praxis der Ausnahmefall bleiben könnte, läge die Entscheidung über die Verteilung der Arbeitszeit im billigen Ermessen der Arbeitgeber:innen. Beschäftigte, die einer (auch kurzfristigen) Anordnung zum längeren Arbeiten nicht Folge leisteten, müssten mit einer Abmahnung oder sogar Kündigung rechnen, weil sie sich dem Weisungsrecht des Arbeitgebers widersetzten. In der Praxis würde das voraussichtlich auf eine einseitige Optimierung betrieblicher Bedarfsabschöpfung und Arbeit auf Abruf hinauslaufen.

Schon jetzt sehen wir eine allgemeine Entwicklung einer Verdichtung von Arbeit, die sich auch in Outsourcing und Prekarisierung ausdrückt. Technische Innovationen führen dabei oft nicht zu Produktivitätsgewinnen in Form von Entlastungen bei der Arbeit, sondern verschleiern eine Lastenverschiebung auf die Beschäftigten. Neue Arbeitsorganisationsformen führen zur Erosion klarer Strukturen und verlässlicher Führung. Wo früher ein Vorarbeiter oder Meister Verantwortung übernahm, organisieren Beschäftigte ihre Arbeit zunehmend selbstständig und dabei oft ohne die nötige Sicherheit oder Anerkennung. Das verbreitet gesellschaftliche Unsicherheit und befeuert Abstiegsängste, die sich selbst in traditionell krisenfesten Branchen bemerkbar machen.

Dauerhafte Überlastung und ein ständiges Stressempfinden wirken sich auch auf das Vertrauen in demokratische Institutionen aus. Die FES-Mitttestudie zeigt, dass starke Stressbelastung und Unzufriedenheit mit den eigenen Lebensumständen häufig mit sinkendem Demokratievertrauen und dem Gefühl politischer Machtlosigkeit einhergehen.

Die Folgen zeigen sich auch deutlich in der gesundheitlichen Lage und steigenden Kosten der Krankenkassen: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich nach aktuellen Erhebungen ständig oder oft gestresst und die krankheitsbedingten Fehlzeiten verharren auf einem hohen Niveau. Studien belegen einen klaren Zusammenhang zwischen anhaltendem Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Werden zudem Ruhezeiten regelmäßig verkürzt, steigt der Anteil derjenigen deutlich, die in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können. Sämtliche dieser schon jetzt beobachtbaren Entwicklungen würden sich durch eine vollständige Deregulierung der Arbeitszeiten verschärfen.

Für die meisten Beschäftigten würde eine Deregulierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht verbessern. Es ist absehbar, dass familiäre und gesellschaftliche Aktivitäten leiden würden. Beschäftigte, die kurzfristig länger arbeiten müssen, hätten weniger Sicherheit und Planbarkeit, um

ihre Kinder aus dem Kindergarten abzuholen oder nach dem Feierabend noch Sport zu betreiben. Wer seine Kinder am Wochenende nicht zum Fußballspiel begleiten kann, weil er spontan arbeiten muss, erlebt einen erheblichen Verlust an Lebensqualität. Gerade Menschen, die neben der Lohnarbeit noch Verantwortung für andere übernehmen, – in Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenämtern oder anderen Verpflichtungen –würden so erhebliche Nachteile erleben.

Auch für die Geschlechtergerechtigkeit hätte eine einseitige Flexibilisierung verheerende Folgen, da weniger Planbarkeit die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern begünstigen würde. Männer würden unter diesen Bedingungen womöglich ihren Anteil an Sorgearbeit reduzieren, Frauen hätten es noch schwerer, ihre Stunden aufzustocken. Werden Schutzstandards abgebaut und die zeitliche Verfügbarkeit der Beschäftigten einseitig flexibilisiert, könnte das eine Rückkehr zu weniger gleichberechtigten Verhältnissen in der Aufteilung von Lohn- und Sorgearbeit beflügeln. In der Folge könnte der Anteil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte wieder sinken.

Ehrenamt baut auf Planbarkeit auf. Meist orientieren sich die Aktivitäten im Ehrenamt an einer „Normalarbeitswoche“, finden also unter der Woche am Abend und am Wochenende statt. Dem liegt die Erwartung zugrunde, dass jedenfalls die meisten Menschen zu diesen Zeiten nicht arbeiten müssen. Entfällt diese Erwartung, weil Arbeitszeiten insgesamt ungeplanter werden, macht das die Organisation ehrenamtlicher Aktivitäten ungleich schwerer. Wer nicht zuverlässig sagen kann, wann er Feierabend hat, eignet sich auch schlecht als Fußballtrainer:in oder Gruppenleiter:in. Die Auswirkungen auf die rund 30 Millionen ehrenamtlich Tätigen in Deutschland sowie ihre Vereine und Organisationen wäre unüberschaubar.

Erleben Beschäftigte ihre Arbeit als fremdbestimmter und noch unsicherer, könnte das Vertrauen in Demokratie weiter schwinden. Werden Arbeitszeiten einseitig vorgegeben oder kurzfristig verändert, verlieren Beschäftigte nicht nur Planungssicherheit, sie erleben sich auch als weniger selbstwirksam. Wer ohnehin um seinen Job bangt, wird auch bei einer

kurzfristigen Anordnung durch den Chef zähneknirschend länger arbeiten und Freizeitaktivitäten deswegen absagen. Frust, Wut und das Gefühl, kaum Kontrolle über das eigene Leben zu haben, würden bei vielen arbeitenden Menschen voraussichtlich zunehmen. Schließlich wäre es politisch fatal, wenn in der aktuellen Debatte immer wieder das Bedürfnis vieler arbeitender Menschen nach mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit beschworen wird, im Ergebnis aber eine Reform des Arbeitszeitgesetzes beschlossen wird, die das Gegenteil zur Folge hat.

Es ist also nur berechtigt und in unser aller Interesse, wenn Menschen sich mehr Selbstbestimmung und echte Kontrolle über ihre Arbeitszeit wünschen. Dieser Wunsch und dieses Interesse der arbeitenden Menschen sind der Ausgangspunkt unseres politischen Handelns.

Wissenschaftliche Begleitung und Modellprojekte fördern

Die wissenschaftliche Studienlage zu den volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen deregulierter Arbeitszeiten ist überschaubar. So ist bislang nicht erforscht, ob der in den einzelnen Unternehmen möglicherweise erzielte Nutzen durch ein höheres Arbeitsvolumen nicht aufgewogen oder sogar übertroffen würde durch höhere Kosten an anderen Stellen, wie beispielsweise steigende Gesundheitskosten, Arbeitsausfälle oder Unfallzahlen. Um fundierte arbeitszeitpolitische Aussagen treffen zu können, bedarf es einer systematischen Erforschung der volkswirtschaftlichen und sonstigen gesellschaftlichen Auswirkungen. Wir wollen deshalb wissenschaftliche Studien fördern, die die gesellschaftlichen Folgen einer allgemeinen Ausweitung oder Verkürzung von Arbeitszeiten umfassend erforschen und bspw. die Auswirkungen auf Produktivität, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Krankenstand oder das Unfallgeschehen abbilden. Die Einführung der Möglichkeit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit werden wir umfangreich wissenschaftlich begleiten. Dabei ist unter anderem zu untersuchen, welche Auswirkungen sie auf die Zufriedenheit der Beschäftigten, die tatsächliche Arbeitszeitentwicklung sowie auf Faktoren wie die Teilzeitquote und die Gleichstellung der Geschlechter hat.

Daneben wollen wir auch Modellprojekte fördern, die sich mit den Auswirkungen unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle auseinandersetzen. In Studienprojekten in Schweden und Großbritannien hatten Unternehmen, die die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten bei vollem Lohnausgleich deutlich absenkten, erhebliche Produktivitätsgewinne zu verzeichnen. Erste Ergebnisse eines Modellprojekts zu einer 4-Tage-Woche in Deutschland lassen ähnliche Schlüsse zu. Neben Produktivitätsgewinnen für die Unternehmen ermöglichen Arbeitszeitverkürzungen den Beschäftigten mehr individuelle Freiheit und Möglichkeiten der gesellschaftlichen Betätigung. Wir wollen solche Modellprojekte deshalb weiter fördern und die Ergebnisse daraus umfassend auswerten und aufgreifen.

Unsere Perspektive: Selbstbestimmt arbeiten und leben

Der Kampf für kürzere Arbeitszeiten und höhere Löhne ist seit jeher zentral für die Arbeiterbewegung, die Arbeitszeiten sind neben Löhnen das klassische Aufgabengebiet der Sozialpartner in der Bundesrepublik. Den Acht-Stunden-Tag auch gesetzlich abzusichern, war ein historischer Erfolg von Sozialdemokratie und Gewerkschaften.

Unser Leben ist durch Zeit begrenzt, die Zeit ist unser wichtigstes Gut. Die Verfügung über die eigene Zeit ist deshalb entscheidend für ein freies und selbstbestimmtes Leben. Wer entscheiden kann, wie die begrenzte eigene Lebenszeit zwischen Erwerbsarbeit, Familie, Ehrenamt und Freizeit aufgeteilt wird, erlebt Arbeit als gestaltbaren Teil des eigenen Lebens. Wo das fehlt, entsteht hingegen oft ein Gefühl der Fremdbestimmung.

Die meisten Menschen sind darauf angewiesen, ihren Lebensunterhalt mit Erwerbsarbeit zu verdienen. Sie verkaufen mit dem Recht, jeden Tag für einige Stunden über ihre Arbeitskraft zu entscheiden, auch einen Teil der Verfügungsgewalt über ihr Leben. Unsere politische Perspektive ist die größtmögliche Entfaltung der Freiheit und Selbstbestimmung der Menschen. Dabei setzen wir auf den Weg einer kollektiven Verwirklichung von Selbstbestimmung: Durch demokratisches Aushandeln von Kompromissen zwischen widersprüchlichen Interessen. Auf diesem Weg werden wir weiter mit den arbeitenden Menschen kämpfen: Für Selbstbestimmung über unsere Arbeits- und Lebenszeit!