

B004: Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Laufende Nummer: 078

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B001
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 36 - 37: Ergänzung Zeile 41: Ergänzung Zeile 50 - 52: Ersetzung Zeile 106: Ergänzung

Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende sowie das Aufweichen der Grenzen zwischen Berufs-
- 2 und Privatleben drohen der neue Standard zu werden. Die Beschäftigten wünschen sich gute Arbeit und
- 3 Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Die
- 4 Arbeitszeitdebatte erhält vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Digitalisierung, des gestiegenen
- 5 Qualifizierungsbedarfs, hoher Arbeitsverdichtung sowie Entgrenzung von Arbeit und der Vereinbarkeit
- 6 von Familie und Beruf eine neue Bedeutung.
- 7 Die Zeitfrage wird somit zu einer zentralen Gestaltungsaufgabe der Tarif- und Betriebspolitik sowie
- 8 der Arbeitsorganisation. Aber auch staatliches Handeln ist gefragt, um den Beschäftigten einen
- 9 Schutz vor Überforderung und gesundheitlichen Belastungen zu ermöglichen. Wir wollen eine positive
- 10 und moderne Arbeitswelt gestalten und einen Arbeitsalltag entwerfen, der sich mit den Vorstellungen
- 11 der Beschäftigten von Leben und Arbeit unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Betriebe
- 12 vereinbaren lässt.
- 13 Die Arbeitszeitwünsche und -realitäten der Beschäftigten sind breit gefächert: Die Modelle zur
- 14 Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bunter geworden und die Wünsche an die konkrete
- 15 Zeitgestaltung sind vielfältig. Gesellschaftliche und technische Entwicklungen haben die Arbeitswelt
- 16 insgesamt verändert. Angesichts der drängenden Probleme in der Vereinbarkeit von Beruf und
- 17 Sorgearbeit und der gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten, ist ein Ausgleich der Interessen
- 18 unabdingbar.
- 19 Mehrarbeit und Wochenendarbeit nehmen immer mehr zu. Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei
- 20 Milliarden Überstunden laut DGB-Index Gute Arbeit. Davon wird knapp die Hälfte nicht bezahlt. Unter
- 21 den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten sehr ausgeprägt. Bislang hat die
- 22 Flexibilisierung jedoch vielfach zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeit geführt.
- 23 Flexible Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch eine bessere Work-Life-Balance. Sie kann nur dann zu
- 24 Lösungen in beiderseitigem Interesse führen, wenn die Arbeitszeiten planbar sind und
- 25 Arbeitszeitsouveränität tatsächlich garantiert ist, also gesetzlich, tariflich oder vertraglich
- 26 festgelegt. Flexible Arbeitszeiten müssen klare Regelungen haben: zeitliche Obergrenzen,
- 27 Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln,
- 28 verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die

- 29 geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Das Thema Arbeitszeit ist auch wieder
30 Gegenstand politischer Diskussionen. Zum Beispiel in NRW will die neue Landesregierung eine
31 Bundesratsinitiative starten, um das Arbeitszeitgesetz zu verschlechtern.
- 32 In Zeiten sinkender Tarifbindung, wenn immer mehr Menschen ohne den Schutz von Tarifverträgen und
33 Betriebsräten arbeiten, brauchen wir nicht weniger sondern mehr Schutz der Beschäftigten auch durch
34 gesetzliche Rahmenbedingungen.
- 35 Bisher bedeutete Flexibilität vor allem, dass sich die Menschen nach den Bedürfnissen der
36 Arbeitgeber bzw. des Betriebes richten sollten. ~~Gewünscht~~ Von vielen Arbeitgebern gewünscht sind
flexible Lösungen für Wochenendarbeit
37 und die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Arbeit auf Abruf.
- 38 Flexibilität, die die Arbeitszeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt, erfordert:
- 39 Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten. Arbeitszeitsouveränität für
40 Beschäftigte – begründungsfreie Auszeit, Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit und Recht
41 auf Erhöhung der Arbeitszeit bis auf Vollzeit für Beschäftigte in Teilzeit durch Erleichterung der
Durchsetzung mit Hilfe einer Beweislastumkehr.
- 42 Wir wollen gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten
43 berücksichtigen und ihnen selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität ermöglichen.
- 44 In allen Mitgliedsgewerkschaften gibt es Konzepte und Kampagnen zum Thema Arbeitszeit. Die Vielfalt
45 und die Unterschiede spiegeln auch die differenzierten Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in
46 den unterschiedlichen Branchen wider. Allen Konzepten gemeinsam ist:
- 47 Die Beschäftigten müssen wieder mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit bekommen. Wir brauchen eine
48 neue Arbeitszeitkultur, in der die persönlichen Zeitinteressen der Beschäftigten mehr Gewicht
49 gegenüber den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen haben.
- 50 Der DGB ~~wird die~~ und seine Mitgliedsgewerkschaften werden eine gesellschaftliche Debatte um
Arbeitszeiten ~~vorantreiben. In Diskussionsräumen, die~~
51 , unter Berücksichtigung der ~~DGB zur Verfügung stellt, sollen die~~ jeweiligen Besonderheiten und
Arbeitszeitkulturen in den
52 Branchen und Tarifbereichen ~~berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen neue Impulse gegeben werden,~~
vorantreiben.
- 53 Es gilt, die gemeinsamen Anliegen der Gewerkschaften in Sachen Arbeitszeit deutlich zu machen. Wir
54 wollen gesellschaftliche Mehrheiten organisieren, damit eine neue Arbeitszeitgestaltung möglich
55 wird.
- 56 Für uns steht dabei im Mittelpunkt:
- 57 • Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen für Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten erhalten
58 Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein sehr hohes Maß an Flexibilität auf. Tariflich
59 vereinbarte Arbeitszeitkonten sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore ermöglichen
60 eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit. Es gibt zahlreiche moderne Betriebs- und
61 Tarifvereinbarungen zu flexibler Arbeitszeitgestaltung, auch international operierender
62 Unternehmen, die zeigen, dass es unnötig ist, gesetzliche Regelungen zu Pausen oder
63 Höchstarbeitszeit abzuschaffen. Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit ist nach dem heutigen
64 Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse gesundheitsgefährdend und innovationshemmend. Hier müssen

- 65 staatliche Kontrollen die Einhaltung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes in den
66 Betrieben überwachen.
- 67 • Flexible Arbeitszeiten mit klaren Regelungen
68 Beschäftigte sind Mitsprache und Autonomie bei ihrer Arbeitszeit wichtig. Diese sind jedoch
69 bislang nur eingeschränkt gegeben. Laut DGB-Index Gute Arbeit können fast zwei Drittel der
70 Beschäftigten zwar kurzfristig einen Tag freinehmen, aber 41 Prozent haben kaum Spielräume,
71 über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch die Unternehmensbefragung von
72 Eurofound zeigt, dass nur 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Beschäftigten anbieten,
73 Arbeitsbeginn und -ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Spontan von zu Hause aus können 14
74 Prozent arbeiten. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind jedoch
75 laut DGB-Index keine Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass die Arbeitszeiten
76 sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden - mehr als zwei Drittel
77 der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig: am Vortag oder erst am selben Tag. Unvorhersehbare
78 Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen leiden,
79 die traditionell den größten Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen.
- 80 • Ruhezeiten einhalten und den Sonntag als Ruhetag behalten
81 Die rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit macht sich im Arbeitsleben breit und stellt zunehmend den
82 Sonntag und die Feiertage in Frage. Die Technik macht's möglich: Mit mobilen Geräten können
83 Beschäftigte ihre Arbeit überall und immer erledigen. Viele sehen darin eine Chance, Arbeit und
84 Leben besser zu vereinbaren. Mobile Arbeit löst aber nicht nur Probleme, sie kann auch neue
85 schaffen, wenn sie nicht klar geregelt wird. Die technischen Möglichkeiten zum orts- und
86 zeitflexiblen Arbeiten können dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt
87 werden. Sie müssen zwar oft „always on“ sein, haben jedoch nur beschränkte Möglichkeiten, von
88 unterwegs oder im Home Office zu arbeiten. Ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der
89 vereinbarten Arbeitszeiten (Log-Off) muss klar geregelt sein. Von den Handelsverbänden in
90 verschiedenen Bundesländern werden aktuell mehr Sonntagsöffnungsmöglichkeiten gefordert, u.a.
91 auch mit der Begründung, des zunehmenden Onlinekaufes an Sonntagen. Wir sind strikt gegen eine
92 Ausweitung der Sonntagssonderöffnungszeiten. Der Sonntag unterliegt einem besonderen Schutz
93 nicht nur für Arbeit nehmende, sondern für Familien sowie Freundeskreise und damit für den
94 sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.
- 95 • Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten - Auszeit ohne negative Auswirkungen
96 Oft können Beschäftigte nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die Lage der
97 Arbeitszeit mitentscheiden. Viele würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, einige – vor allem
98 teilzeitbeschäftigte Frauen – würden gern länger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit liegen noch
99 weit auseinander. Ein Grund hierfür ist, dass immer häufiger Zeitkonflikte bei der
100 Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. In der Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist
101 auch der Aspekt des gesellschaftlichen Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und
102 Sorgearbeit ein wichtiger Faktor sowie ein Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der
103 Arbeitszeit. Hier brauchen wir dringend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und
104 Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit.
- 105 • Gute Arbeit und moderner wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 106 -Es gilt den veränderten Bedingungen an den Arbeitsplätzen von Männern und Frauen in der

Arbeitswelt gerecht zu

107 werden. Wir müssen ohne Einbußen der bisher erreichten Standards im Bereich des technischen
108 Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des sozialen Arbeitsschutzes auf die tatsächlichen
109 Belastungssituationen reagieren. Mit der Digitalisierung kommt hinzu, dass die
110 Verfügbarkeits Erwartungen der Arbeitgeber zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten muss in
111 der Freizeit oft erreichbar sein. Damit nehmen die psychischen Belastungen zu. Ruhezeiten und
112 Tageshöchst Arbeitszeit: die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf den Bedarf
113 längerer Ruhezeiten, als derzeit gefordert sind, hin. Der „Schutz vor Überforderung und
114 Missbrauch“ muss sichergestellt werden.

115 • Bildung und Qualifizierung

116 Bildung und Qualifizierung werden für die wirtschaftliche und persönliche Entwicklung aufgrund
117 sich rasant verändernder Anforderungen in der Arbeitswelt immer wichtiger. Lebenslanges Lernen
118 soll dazu beitragen die Erwerbschancen zu erhalten und zu verbessern. Doch Weiterbildung und
119 Qualifizierung erfordern Zeit. Um die Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen zu
120 erhalten, müssen finanzielle Mittel und Zeit zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. Bei der
121 Arbeitszeitgestaltung sind daher die notwendigen Zeitressourcen für Fort- und Weiterbildung zu
122 berücksichtigen.

123 Der Deutsche Gewerkschaftsbund wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften für die
124 nächsten vier Jahre eine neue gesellschaftliche Diskussion um die Verteilung von Arbeit in Form von
125 regionalen und landesweiten Fachveranstaltungen und Konferenzen initiieren. Damit werden wir die
126 gewerkschaftliche Debatte über das Volumen und die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik nach vorne
127 stellen und auf die politische Agenda setzen sowie gemeinsame Forderungen an die Bundesregierung und
128 Politik richten.