

B004: Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Laufende Nummer: 078

Antragsteller_in:	DGB-Bezirk Nordrhein-Westfalen
Status:	angenommen in geänderter Fassung als Material zu Antrag B001
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit

Faire Arbeit - Neue Zeiten denken

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende sowie das Aufweichen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben drohen der neue Standard zu werden. Die Beschäftigten wünschen sich gute Arbeit und Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Die Arbeitszeitdebatte erhält vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Digitalisierung, des gestiegenen Qualifizierungsbedarfs, hoher Arbeitsverdichtung sowie Entgrenzung von Arbeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine neue Bedeutung.

Die Zeitfrage wird somit zu einer zentralen Gestaltungsaufgabe der Tarif- und Betriebspolitik sowie der Arbeitsorganisation. Aber auch staatliches Handeln ist gefragt, um den Beschäftigten einen Schutz vor Überforderung und gesundheitlichen Belastungen zu ermöglichen. Wir wollen eine positive und moderne Arbeitswelt gestalten und einen Arbeitsalltag entwerfen, der sich mit den Vorstellungen der Beschäftigten von Leben und Arbeit unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Betriebe vereinbaren lässt.

Die Arbeitszeitwünsche und -realitäten der Beschäftigten sind breit gefächert: Die Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bunter geworden und die Wünsche an die konkrete Zeitgestaltung sind vielfältig. Gesellschaftliche und technische Entwicklungen haben die Arbeitswelt insgesamt verändert. Angesichts der drängenden Probleme in der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit und der gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten, ist ein Ausgleich der Interessen unabdingbar.

Mehrarbeit und Wochenendarbeit nehmen immer mehr zu. Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei Milliarden Überstunden laut DGB-Index Gute Arbeit. Davon wird knapp die Hälfte nicht bezahlt. Unter den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten sehr ausgeprägt. Bisher hat die Flexibilisierung jedoch vielfach zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeit geführt. Flexible Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch eine bessere Work-Life-Balance. Sie kann nur dann zu Lösungen in beiderseitigem Interesse führen, wenn die Arbeitszeiten planbar sind und Arbeitszeitsouveränität tatsächlich garantiert ist, also gesetzlich, tariflich oder vertraglich festgelegt. Flexible Arbeitszeiten müssen klare Regelungen haben: zeitliche Obergrenzen, Zeiterfassung, realistische Vorgaben für das Arbeitspensum, genug Personal und Vertretungsregeln, verlässliche Schichtpläne und eine Sensibilisierung aller Beteiligten für die geschlechtsspezifischen Folgen flexibler Arbeitsarrangements. Das Thema Arbeitszeit ist auch wieder Gegenstand politischer Diskussionen. Zum Beispiel in NRW will die neue Landesregierung eine Bundesratsinitiative starten, um das Arbeitszeitgesetz zu verschlechtern.

In Zeiten sinkender Tarifbindung, wenn immer mehr Menschen ohne den Schutz von Tarifverträgen und Betriebsräten arbeiten, brauchen wir nicht weniger sondern mehr Schutz der Beschäftigten auch durch gesetzliche Rahmenbedingungen.

Bisher bedeutete Flexibilität vor allem, dass sich die Menschen nach den Bedürfnissen der Arbeitgeber bzw. des Betriebes richten sollten. Von vielen Arbeitgebern gewünscht sind flexible Lösungen für Wochenendarbeit und die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Arbeit auf Abruf.

Flexibilität, die die Arbeitszeit-Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt, erfordert:

Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten. Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte – begründungsfreie Auszeit, Recht der Beschäftigten auf befristete Teilzeit und Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bis auf Vollzeit für Beschäftigte in Teilzeit durch Erleichterung der Durchsetzung mit Hilfe einer Beweislastumkehr.

Wir wollen gesundheitsförderliche Arbeitszeitmodelle, die die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigen und ihnen selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität ermöglichen.

In allen Mitgliedsgewerkschaften gibt es Konzepte und Kampagnen zum Thema Arbeitszeit. Die Vielfalt und die Unterschiede spiegeln auch die differenzierten Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung in den unterschiedlichen Branchen wider. Allen Konzepten gemeinsam ist:

Die Beschäftigten müssen wieder mehr Selbstbestimmung über ihre Zeit bekommen. Wir brauchen eine neue Arbeitszeitkultur, in der die persönlichen Zeitinteressen der Beschäftigten mehr Gewicht gegenüber den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen haben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden eine gesellschaftliche Debatte um Arbeitszeiten, unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten und Arbeitszeitkulturen in den Branchen und Tarifbereichen, vorantreiben. Es gilt, die gemeinsamen Anliegen der Gewerkschaften in Sachen Arbeitszeit deutlich zu machen. Wir wollen gesellschaftliche Mehrheiten organisieren, damit eine neue Arbeitszeitgestaltung möglich wird.

Für uns steht dabei im Mittelpunkt:

- Arbeitszeitgesetz mit verbindlichen Regelungen für Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten erhalten
Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein sehr hohes Maß an Flexibilität auf. Tariflich vereinbarte Arbeitszeitkonten sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore ermöglichen eine flexible Gestaltung der Wochenarbeitszeit. Es gibt zahlreiche moderne Betriebs- und Tarifvereinbarungen zu flexibler Arbeitszeitgestaltung, auch international operierender Unternehmen, die zeigen, dass es unnötig ist, gesetzliche Regelungen zu Pausen oder Höchstarbeitszeit abzuschaffen. Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit ist nach dem heutigen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse gesundheitsgefährdend und innovationshemmend. Hier müssen staatliche Kontrollen die Einhaltung des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes in den Betrieben überwachen.
- Flexible Arbeitszeiten mit klaren Regelungen
Beschäftigte sind Mitsprache und Autonomie bei ihrer Arbeitszeit wichtig. Diese sind jedoch bislang nur eingeschränkt gegeben. Laut DGB-Index Gute Arbeit können fast zwei Drittel der Beschäftigten zwar kurzfristig einen Tag freinehmen, aber 41 Prozent haben kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Auch die Unternehmensbefragung von Eurofound zeigt, dass nur 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Beschäftigten anbieten, Arbeitsbeginn und -ende ihren Bedürfnissen anzupassen. Spontan von zu Hause aus können 14 Prozent arbeiten. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber sind jedoch laut DGB-Index keine Seltenheit: Jede/r sechste Beschäftigte gibt an, dass die Arbeitszeiten sehr häufig oder oft kurzfristig durch den Arbeitgeber verändert werden - mehr als zwei Drittel der Änderungen erfolgen dabei kurzfristig: am Vortag oder erst am selben Tag. Unvorhersehbare Dienstzeiten erschweren die Planung des Alltags enorm, worunter vor allem diejenigen leiden, die traditionell den größten Teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeit übernehmen.
- Ruhezeiten einhalten und den Sonntag als Ruhetag behalten
Die rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit macht sich im Arbeitsleben breit und stellt zunehmend den Sonntag und die Feiertage in Frage. Die Technik macht's möglich: Mit mobilen Geräten können Beschäftigte ihre Arbeit überall und immer erledigen. Viele sehen darin eine Chance, Arbeit und Leben besser zu vereinbaren. Mobile Arbeit löst aber nicht nur Probleme, sie kann auch neue schaffen, wenn sie nicht klar geregelt wird. Die technischen Möglichkeiten zum orts-

und zeitflexiblen Arbeiten können dagegen nur bedingt im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Sie müssen zwar oft „always on“ sein, haben jedoch nur beschränkte Möglichkeiten, von unterwegs oder im Home Office zu arbeiten. Ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten (Log-Off) muss klar geregelt sein. Von den Handelsverbänden in verschiedenen Bundesländern werden aktuell mehr Sonntagsöffnungsmöglichkeiten gefordert, u.a. auch mit der Begründung, des zunehmenden Onlinekaufes an Sonntagen. Wir sind strikt gegen eine Ausweitung der Sonntagssonderöffnungszeiten. Der Sonntag unterliegt einem besonderen Schutz nicht nur für Arbeit nehmende, sondern für Familien sowie Freundeskreise und damit für den sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

- Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten - Auszeit ohne negative Auswirkungen

Oft können Beschäftigte nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit wechseln oder über die Lage der Arbeitszeit mitentscheiden. Viele würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, einige – vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen – würden gern länger arbeiten. Wunsch und Wirklichkeit liegen noch weit auseinander. Ein Grund hierfür ist, dass immer häufiger Zeitkonflikte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auftreten. In der Diskussion um Arbeitszeitreduzierung ist auch der Aspekt des gesellschaftlichen Engagements für Politik, Ehrenamt, Pflege- und Sorgearbeit ein wichtiger Faktor sowie ein Rechtsanspruch auf Bestimmung der Lage der Arbeitszeit. Hier brauchen wir dringend einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit.

- Gute Arbeit und moderner wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz

Es gilt den veränderten Bedingungen an den Arbeitsplätzen von Männern und Frauen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Wir müssen ohne Einbußen der bisher erreichten Standards im Bereich des technischen Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des sozialen Arbeitsschutzes auf die tatsächlichen Belastungssituationen reagieren. Mit der Digitalisierung kommt hinzu, dass die Verfügbarkeitserwartungen der Arbeitgeber zunehmen. Fast ein Viertel der Beschäftigten muss in der Freizeit oft erreichbar sein. Damit nehmen die psychischen Belastungen zu. Ruhezeiten und Tageshöchstleistungszeit: die steigende Zahl der psychischen Erkrankungen deutet auf den Bedarf längerer Ruhezeiten, als derzeit gefordert sind, hin. Der „Schutz vor Überforderung und Missbrauch“ muss sichergestellt werden.

- Bildung und Qualifizierung

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

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