



KammerFokus

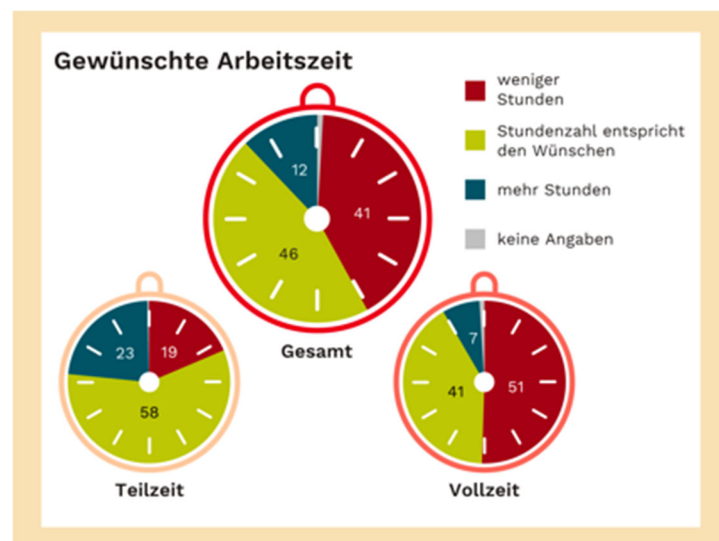
**Arbeitszeit – Schutz und Souveränität
für Beschäftigte – Kurzfassung**

April 2024

Worum geht es?

Arbeitszeitpolitik ist wieder in aller Munde. Dabei werden vielfältige Facetten der Ausgestaltung diskutiert, die Lebensphasenorientierung steht stärker im Fokus als in früheren Jahren. Die Beschäftigten wollen und brauchen mehr Zeitsouveränität in besonderen Lebensphasen und -situationen – also etwa für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für Weiterbildung, für eine verbesserte Work-Life-Balance.

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer macht deutlich: 53 Prozent der Beschäftigten sind unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Während viele Vollzeitbeschäftigte eine Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen, würde knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten gern länger arbeiten.



Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten zeigt sich auch an der Debatte um die Vier-Tage-Woche, die gerade vielerorts geführt wird. Von Arbeitgeberseite steht dem die Forderung nach längeren Arbeitszeiten und einer „Flexibilisierung“ von Arbeitszeiten gegenüber. Hier wird eine Reduktion notwendiger Ruhezeiten und die Möglichkeit zur Ausweitung täglicher Höchstarbeitszeiten gefordert. Bestehende Gestaltungsspielräume werden jedoch bisher bei Weitem nicht flächendeckend von den Betrieben genutzt.

In der Beratungspraxis der Arbeitnehmerkammer zeigt sich, dass die Durchsetzung bestehender Rechte schon jetzt nicht immer leicht ist. In die Beratung kommen etwa viele Ratsuchende, weil sie Schwierigkeiten haben, in ihren Betrieben nach der Elternzeit Teilzeitan-sprüche durchzusetzen oder weil Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten nicht eingehalten werden. Werden Arbeitszeiten nicht erfasst, haben Beschäftigte Schwierigkeiten, ihre Vergütung einzuklagen, weil ihnen schlicht der Nachweis fehlt.

Neben Fragen formaler Wochenarbeitszeiten stehen folgende Aspekte im Fokus:

- ▶ Sehr konkret an Bedeutung gewinnt die „**situativere**“ **Arbeitszeitgestaltung** in besonderen Lebensphasen, das heißt in Abhängigkeit von Familien- und Pflegezeiten. Dabei wird zu häufig nicht berücksichtigt, dass es insbesondere für Personen mit unteren Einkommen schwierig ist, in Teilzeit zu arbeiten und auf Lohn zu verzichten.
- ▶ Die **Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung** auf die Arbeitsgestaltung werden ambivalent diskutiert – so bietet mobiles Arbeiten Souveränitätsgewinne für Beschäftigte, die ständige Erreichbarkeit wird hingegen zu einer steigenden Belastung.
- ▶ Das Thema **Weiterbildung** gewinnt im Zuge des vielschichtigen Wandels der Arbeitswelt an Bedeutung. Es zeigt sich die Notwendigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten niedrigschwelliger auszugestalten und Anreize für Betriebe und Beschäftigte zu setzen.
- ▶ Die **Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf** sowie die Möglichkeit zu einer geschlechtergerechten Teilhabe am Arbeitsmarkt müssen sich in der Arbeitszeitgestaltung abbilden lassen. Hier ist eine rechtliche Flankierung notwendig, die sicherstellt, dass aus Freistellungsansprüchen für Sorgearbeit keine Benachteiligungen und Hürden für eine stabile Arbeitsmarktintegration entstehen.
- ▶ Das Arbeitszeitgesetz zielt auf den **Gesundheitsschutz** – in diesem Sinne ist auch vor dem Hintergrund der größeren Flexibilisierung der Arbeitszeit und Mobilität von Beschäftigten die EU-rechtskonforme Erfassung von Arbeitszeiten ein wichtiges Instrument, um arbeitsbezogenen Belastungen klare Grenzen zu setzen.

Eine moderne Arbeitszeitpolitik sollte den Schutz und eine weitestmögliche Souveränität der Beschäftigten in den Fokus stellen.

Die wichtigsten Forderungen der Arbeitnehmerkammer:

Arbeitszeiten und Gesundheit



Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitsschutzgesetz, es dient der Gewährleistung des im Grundgesetz verankerten Rechts auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Es steckt den Rahmen für die Gestaltung gesundheitsgerechter und sicherer Arbeitsbedingungen ab, indem es tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten begrenzt, die zeitliche Lage, Arbeitspausen und Ruhezeiten vorgibt. Damit sichert es zugleich Zeiten für die Regeneration und die Verwirklichung privater und gesellschaftlicher Belange. Vor allem Schicht- und Nachtarbeitende sind bereits im Rahmen des geltenden Rechts hohen arbeitszeitbedingten Belastungen ausgesetzt.

Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit erhöhen die Anforderungen an Selbstorganisation und bergen das Risiko, dass Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeiten verwischen. Dies beeinträchtigt das gedankliche Abschalten von der Arbeit und damit die Erholung. Das derzeitige Schutzniveau des Arbeitszeitgesetzes ist daher in jedem Fall aufrechtzuerhalten.

- ▶ Die **Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden** sowie eine **Mindestruhezeit von elf Stunden** sind auch zukünftig durch das Arbeitszeitrecht abzusichern und müssen als Mindestmaß verstanden und gehandhabt werden.
- ▶ Flexibilität bei der Lage und Gestaltung der Arbeitszeit kann angesichts zunehmender Entgrenzung von Arbeits- und Privatbereich als schützender Faktor wirken, wenn sie an den Belangen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientiert ist. **Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeit** müssen hierbei handlungsleitend sein.
- ▶ Ein **Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten inklusive Homeoffice** muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern garantieren, dass hierfür geeignete Tätigkeiten in einem anteilig zur Arbeitszeit zu bestimmenden Umfang abseits vom Arbeitsplatz erledigt werden können. Der Arbeitgeber muss im Rahmen eines solchen Rechts begründen und nachweisen, wenn Tätigkeiten hierfür nicht geeignet oder betriebliche Abläufe erheblich gestört sind beziehungsweise nicht angepasst werden können. Rechtliche Regelungen sind mit klaren Schutzregeln für die Beschäftigten zu verbinden. Auch bei mobiler Arbeit gelten das Arbeitszeit- und das Arbeitsschutzgesetz.
- ▶ Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur **Erfassung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit** der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grundlage der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von 2019 und des BAG-Beschlusses von 2022 muss zur Schaffung von Rechtssicherheit zügig in deutsches Arbeitszeitrecht umgesetzt werden.

Arbeitszeiten und Weiterbildung



Weiterbildung wird immer wichtiger. Demografischer Wandel, digitale Transformation und neue Arbeitsorganisation müssen zwingend durch Weiterbildung flankiert werden, die alle Beschäftigtengruppen erreicht. Wenn jedoch mehr Menschen an Weiterbildung teilnehmen sollen, müssen geeignete Instrumente zur Unterstützung geschaffen werden. Vor allem länger andauernde Weiterbildungen sind für Beschäftigte oft schwer zu realisieren, weil sie umfassender Freistellungsmöglichkeiten bedürfen. Nicht nur die Maßnahmenkosten, sondern auch der Einkommensverlust muss bei einer eventuellen Reduzierung oder Aussetzung der Arbeitszeit getragen werden. Dies führt dazu, dass sich vor allem Geringverdienende eine

Weiterbildung häufig nicht leisten können oder wollen. Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, sind daher konkrete Rechtsansprüche auf Weiterbildung für alle Beschäftigten zu stärken.

- ▶ Ein **Recht auf Weiterbildung** muss gesetzlich verankert werden, um allen Beschäftigten für abschlussbezogene Weiterbildungen eine Freistellung von der Arbeit zu ermöglichen.
- ▶ Dies muss mit einem **Bildungszeitgeld** kombiniert werden, damit eine längere Phase der Weiterbildung auch für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiv wird. Dieses Bildungszeitgeld sollte den Beschäftigten während der Weiterbildung ihren Lebensunterhalt sichern. Darüber hinaus sollten die Weiterbildungskosten für Geringverdienerinnen und -verdiener erstattet werden.

Arbeitszeiten und Sorgearbeit



Wer zu Hause die Sorgearbeit übernimmt, muss auf dem Arbeitsmarkt zurückstecken – mit den entsprechenden Folgen für das eigene Einkommen, den beruflichen Werdegang und die Rente. Diese Gleichung verläuft nach wie vor zulasten von Frauen, insbesondere von Müttern. Sie arbeiten auch ohne Kinder häufiger in Teilzeit als Männer und übernehmen deutlich seltener Führungspositionen. Auch beim Auftreten von Pflegefällen sind es häufiger Frauen, die Arbeitszeiten reduzieren, um Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander vereinbaren zu können. Eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit und eine Angleichung der Erwerbsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen ist ein wichtiger Schlüssel, um die Benachteiligungen anzugehen.

- ▶ Das **Elterngeld** muss weiterentwickelt werden und Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit setzen. Deshalb sollten die Partnermonate ausgeweitet werden.
- ▶ Das Diskriminierungsverbot von Eltern und Pflegenden im Beschäftigungsverhältnis sollte konkretisiert werden. Dafür sollte das **Merkmal familiäre Fürsorgeverantwortung** in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgenommen werden.
- ▶ Eine **bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur** ist der Schlüssel für die Erwerbstätigkeit insbesondere der Mütter. Dabei ist die Qualität der Angebote ebenso wichtig wie die Passung zwischen Öffnungs- und Arbeitszeiten. Insbesondere die Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren sind in Bremen noch immer viel zu niedrig und auch die Ganztagsbetreuungsangebote für ältere Kinder sind deutlich auszuweiten.

- ▶ Die **Pflegeinfrastruktur** in Bremen, inklusive Kurzzeitpflege, muss dringend **bedarfsgerecht ausgebaut** und ein weiteres Absinken des Versorgungsgrades aufgehalten werden.
- ▶ **Lohneinbußen in (Familien-)Pflegezeiten** sollten durch **Lohnersatzleistungen** zumindest in Teilen kompensiert werden. Die Möglichkeit der abgesicherten Freistellung für die Pflege in Teilzeit sollte auf mindestens 36 Monate ausgeweitet werden.
- ▶ Alle Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegegesetzes sollten in einem Gesetz zusammengeführt werden. Dies steigert die Akzeptanz und Attraktivität durch Transparenz und Übersichtlichkeit für betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebe und vermindert den bürokratischen Aufwand. Die Betriebsgrößenschwelle muss auf 15 Beschäftigte vereinheitlicht oder ganz abgeschafft werden.

Eine Langfassung dieses Positionspapiers mit ausführlichen Forderungen und Erläuterungen kann hier als PDF heruntergeladen werden: [KammerFokus „Positionspapier: Arbeitszeit – Schutz und Souveränität für Beschäftigte“](#) (April 2024).

Zur Langfassung:



Dr. Kai Huter
Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik
k.huter@arbeitnehmerkammer.de