

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Dörner, Sven Lehmann, Claudia Müller, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Corinna Rüffer, Markus Kurth, Dr. Anna Christmann, Ekin Deligöz, Dr. Kirsten Kappert-Gonther, Maria Klein-Schmeink, Ulle Schauws und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Vor allem wandeln sich die Ansprüche an Arbeit und Leben, denn auch unsere Gesellschaft verändert sich fortwährend. Ebenso ändern sich die Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitszeit im Lebensverlauf. Wer Kinder bekommt, will anders arbeiten als Alleinstehende. Wer parallel zum Job noch eine Zusatzausbildung absolviert, braucht nochmals andere Rahmenbedingungen. Ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reicht für die Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse und die sich wandelnden individuellen Lebenssituationen nicht aus. Gleichzeitig wird das auch den veränderten Partnerschaftsmodellen nicht gerecht: Viele Frauen wollen sich nicht mehr auf ein berufliches Abstellgleis stellen lassen und auf eine eigenständige Existenzsicherung verzichten, nur weil sie sich für Kinder entscheiden; gleichzeitig wollen viele Männer nicht mehr nur Feierabend- und Wochenend-Väter sein, sondern sich gleichberechtigter an der Kindererziehung beteiligen.

Mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten bietet nicht nur die Möglichkeit Arbeit und private Anforderungen besser vereinbaren zu können, sie erlaubt auch einen neuen Grad an Flexibilität und damit Selbstbestimmtheit. Viele Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit ausweiten, vollzeiterwerbstätige Beschäftigte wünschen sich dagegen eher kürzere Arbeitszeiten. Andere wiederum sind mit dem Umfang zufrieden, wünschen sich aber beweglichere Arbeitszeiten. Das DIW schreibt dazu: „Bislang gelingt es den Beschäftigten trotz gesetzlicher Flankierung häufig nicht, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen zu realisieren. Die Umsetzung der Wünsche scheitert häufig an der betrieblichen Arbeits(zeit)organisation, oft werden Arbeitszeitwünsche jenseits des normgeprägten Bereichs bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeiten diskriminiert“ (DIW 2017).

Flexibilität ist keine Einbahnstraße, sondern ein Geschäft auf Gegenseitigkeit. Dabei wird deutlich, dass von mehr Zeitsouveränität für angestellte Frauen und Männer, die Beschäftigten und die Betriebe gleichermaßen profitieren können. Unter anderem brauchen die Beschäftigten dazu mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Um dies zu gewährleisten, bedarf es besserer Mitspracherechte über den Umfang, die

Lage und den Ort der Erwerbstätigkeit. Wenn Arbeit beweglicher wird, dann passt Arbeit besser ins eigene Leben. Das vermindert Stress und Überlastung, erhöht Gesundheit, Wohlbefinden und Produktivität und trägt darüber hinaus dazu bei, Fachkräftepotenziale zu heben, die bisher unerschlossen geblieben sind.

Um zu neuen passgenauen Lösungen bei der Arbeitszeit zu kommen, ist es daher dringlich geboten, das Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht in Vollzeit zu ergänzen. Gleichzeitig ist es notwendig, Vollzeit neu zu definieren. Eine 32-Stunden-Woche ist schon heute vollzeithen, auch wenn sie per Definition als „lange Teilzeit“ gilt. Durch eine flexible Vollzeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger, weil die herkömmliche Vorstellung von Teil- und Vollzeit aufgelöst wird. Eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung bedeutet nicht mehr gleich einen Karriere-Knick oder gar das Karriere-Aus. Damit wird ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus für Frauen und auch für Männer attraktiver.

Für viele Beschäftigte ist allerdings nicht der Arbeitsumfang das entscheidende Kriterium, sondern die Frage, wann und wo sie arbeiten können. Häufig fehlen jedoch diese passgenauen Möglichkeiten, die Arbeitszeit nach den eigenen Bedürfnissen flexibel zu gestalten. Deshalb sollen die Beschäftigten mehr Einfluss nehmen können, wann sie arbeiten und wie ihre Arbeitszeit verteilt ist. Nicht jede Arbeit ist geeignet für Homeoffice, und es ist auch nicht wünschenswert, nur von zu Hause zu arbeiten. Homeoffice als tageweise Ergänzung zum Büroarbeitsplatz kann aber den Beschäftigten helfen, Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

Neben besseren gesetzlich geregelten individuellen Mitspracherechten soll es darüber hinaus durch Betriebsvereinbarungen einfacher werden, spezifische betriebliche Lösungen für die bessere Vereinbarkeit und eine größere Zeitsouveränität von Beschäftigten zu erreichen. Flexibles Arbeiten ist dann im besten Falle so ausbalanciert, dass sowohl Beschäftigte als auch Betriebe davon profitieren. Mehr Zeitsouveränität schafft zufriedenere Beschäftigte und die sind dann produktiver, weniger gestresst, gesünder und enger an ihren Betrieb gebunden. Wenn Arbeit besser ins Leben passt, dann ermöglicht dies insbesondere Frauen in größerem Umfang zu arbeiten, und Paare können ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlicher gestalten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

mit einem Gesetzentwurf Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität zu ermöglichen. Das Maßnahmenpaket soll dafür sorgen, dass Beschäftigte mehr Einfluss nehmen können auf den Umfang, die Lage und den Ort ihrer Erwerbstätigkeit und sich an folgenden Eckpunkten orientieren:

1. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird die Möglichkeit von flexibler Vollzeit geschaffen. Im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche können Beschäftigte – unter Einhaltung von Ankündigungsfristen – mit diesem Instrument leichter ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht nach oben oder unten anpassen. Die Arbeitszeitwünsche können nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die vom Arbeitgeber darzulegen sind, zurückgewiesen werden.
2. Der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit wird um ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang ergänzt.
3. Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Lage ihrer Arbeit mitzugestalten, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Das kann Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über Tag, Woche oder Monat umfassen.
4. Den Beschäftigten wird ein Recht auf Homeoffice eingeräumt, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Homeoffice soll mit klaren vereinbarten Regeln, alternierend und als Ergänzung zum Büroarbeitsplatz, angeboten werden.

5. 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 dessen Beschäftigte gefunden werden können.

Berlin, den 5. Juni 2018

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

