

Stellungnahme

des DGB Bezirk Nordrhein-Westfalen

**zum Antrag der Fraktion der SPD
Drucksache 17/1665**

**„Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten
stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“**

**Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesund-
heit und Soziales am 02.05.2018**

Düsseldorf, 23.04.2018

Die Diskussion um die Arbeitszeit begleitet die Gewerkschaften seit jeher. Die bekannteste Kampagne ist wohl die um den arbeitsfreien Samstag und die 40-Stunden-Woche. Mit dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“ warb der DGB ab den 50er Jahren für eine neue Arbeitszeitregelung, nachdem das Wirtschaftswunder zu steigenden Arbeitszeiten und Überstunden geführt hatte. 48 Stunden, verteilt auf 6 Tage, waren damals der Standard, der erfolgreich von den Gewerkschaften gekippt wurde.

Heute ist die Arbeitszeitdebatte wieder in vollem Gange. Viele Beschäftigte wollen selbstbestimmter über ihre Arbeitszeit entscheiden, zum Beispiel um Privatleben und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen. Das klassische Alleinverdiener Modell hat weitgehend ausgedient, junge Frauen und Männer haben beide den Anspruch zu arbeiten UND sich um die Familie zu kümmern. Diesem Anspruch werden die wenigsten Unternehmen gerecht. Ganz im Gegenteil: Flexibilität in der Arbeitswelt bedeutet bisher, dass sich die Beschäftigten einseitig nach den Anforderungen ihres Arbeitgebers richten. Überstunden, ständige Erreichbarkeit und Arbeitsverdichtung sind häufig an der Tagesordnung. Die Bedürfnisse der Beschäftigten werden hingegen kaum berücksichtigt.

Die Gewerkschaften sind daher der Ansicht, dass wir einen neuen Fokus in der Arbeitszeitdebatte brauchen. Nachdem Jahrzehntlang die Unternehmen im Mittelpunkt standen, sind jetzt die Beschäftigten dran. Dabei geht es immer um zwei Seiten einer Medaille: Um mehr Freiheit, die eigene Arbeitszeit zu gestalten und um mehr Schutz, um eine Entgrenzung der Arbeit zu verhindern.

Beschäftigte in NRW arbeiten hochgradig flexibel zugunsten des Arbeitgebers

Der im Januar 2018 veröffentlichte Arbeitszeitreport des DGB NRW bestätigt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen hochgradig flexibel zugunsten ihres Arbeitgebers arbeiten. Die Daten stammen aus einer bundesweit repräsentativen Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2017. In Nordrhein-Westfalen wurden dazu 798 abhängig Beschäftigte aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen telefonisch befragt:

- Fast die Hälfte (48 Prozent) der Befragten machen nach eigener Aussage **regelmäßig Überstunden**. Während Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich 2,6 Stunden pro Woche mehr arbeiten als vertraglich vereinbart, sind es bei Vollzeitbeschäftigten 3,8 Stunden.
- Auch überlange Arbeitszeiten sind keine Seltenheit. Jede/r siebte Vollzeitbeschäftigte in NRW arbeitet mehr als 48 Stunden pro Woche.
- Viele dieser geleisteten Überstunden werden nicht entlohnt. So gibt jede/r Fünfte (19 Prozent) an, sehr oft oder oft **unbezahlt** außerhalb der normalen Arbeitszeit für seinen Betrieb zu arbeiten.
- Zudem arbeiten immer mehr Menschen am **Wochenende**. In unserer Befragung gab fast ein Viertel der Beschäftigten in NRW (23 Prozent) an, sehr häufig oder oft samstags und/oder sonntags zu arbeiten. Dabei sind Beschäftigte in der Gastronomie, in Lebensmittelberufen und in lehrenden und ausbildenden Berufen mit rund 70 Prozent besonders häufig betroffen.
- Immer mehr Unternehmen erwarten von ihren Beschäftigten zudem, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein. In NRW gibt jeder Fünfte (21 Prozent) an, in seiner Freizeit sehr häufig oder oft erreichbar sein zu müssen. Hier gilt übrigens: Je höher qualifiziert, desto häufiger wird Erreichbarkeit verlangt. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss ist nahezu jeder Dritte (31 Prozent) **ständig erreichbar**.
- Vom Qualifikationsniveau hängt es auch ab, wie häufig Beschäftigte von Zuhause arbeiten. Dieser Wert liegt im Schnitt bei 15, bei Beschäftigten mit Abitur bei 27 Prozent. Wir wissen, dass Arbeiten von Zuhause zur Entlastung von Beschäftigten beitragen kann, zum Beispiel um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Das gilt allerdings nur, wenn es sich bei der von Zuhause geleisteten Arbeit um reguläre Arbeitszeit und nicht um Überstunden handelt.
Das ist anscheinend selten der Fall: Laut eigener Aussage nehmen besonders häufig diejenigen Beschäftigten Arbeit mit nach Hause, die auch regelmäßig Überstunden machen (21 Prozent).
- Große Flexibilität zeigen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW auch, indem sie sich **kurzfristig auf veränderte Arbeitszeiten** einstellen müssen. Damit ist jede/r fünfte (21 Prozent) Beschäftigte regelmäßig konfrontiert, besonders häufig Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter (33 Prozent).

- Jede/r dritte Beschäftigte in NRW (31 Prozent) berichtet davon, in hohem oder sehr hohem Maße von **Arbeitsverdichtung** betroffen zu sein, das heißt, mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen. Davon betroffen sind Teilzeitbeschäftigte (34 Prozent) etwas häufiger als Vollzeitbeschäftigte (29 Prozent) und damit zusammenhängend Frauen (36 Prozent) häufiger als Männer (26 Prozent). Wenn wir auf die unterschiedlichen Branchen schauen, klagen Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (46 Prozent) am häufigsten und Beschäftigte im Gastgewerbe am seltensten (22 Prozent) über Arbeitsverdichtung.
- Selber Einfluss auf die **Arbeitszeitgestaltung** haben in NRW weniger als die Hälfte der Beschäftigten, 54 Prozent geben an, kaum oder gar nicht ihre Arbeitszeit beeinflussen zu können. Deutlich sichtbar ist auch hier der Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau. Von den Beschäftigten ohne Abschluss berichten lediglich 20 Prozent über Gestaltungsmöglichkeiten, bei denen mit Hochschulabschluss sind es 69 Prozent.

Zusammengefasst: Die Arbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen laufen aus dem Ruder. Die sehr hohe Flexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt einseitig den Unternehmen zugute. Viele Beschäftigte in NRW machen Überstunden, arbeiten am Wochenende, sind ständig erreichbar, nehmen Arbeit mit nach Hause, stellen sich kurzfristig auf veränderte Arbeitszeiten ein und leiden unter einer zunehmenden Arbeitsverdichtung. Gleichzeitig kann noch nicht einmal die Hälfte der Befragten selber Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen. Das alles erschwert nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, es führt auch zu erheblichen gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten. Wir wissen, dass Stress und Burnout in der Arbeitswelt seit Jahren steigen, 43 Prozent der Erwerbsminderungsrenten gehen heute auf psychische Belastungen zurück. Es muss daher unsere Aufgabe sein, Druck aus dem System zu nehmen.

Mehr Schutz vor Entgrenzung und mehr Arbeitszeitsouveränität sind zwei Seiten einer Medaille

Forderungen der Arbeitgeberseite, das **Arbeitszeitgesetz** aufzuweichen und tägliche Höchstarbeitszeiten ebenso infrage zu stellen wie die Minstdauer für Ruhezeiten und Pausen, gehen in die vollkommen falsche Richtung. Wir müssen die Freiheit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu gestalten, erhöhen und

gleichzeitig den Schutz erhalten und eine Entgrenzung der Arbeit verhindern. Das sind zwei Seiten einer Medaille. Mindestruhezeiten und Höchstarbeitszeiten dienen dem Gesundheitsschutz und sind aus Sicht der Gewerkschaften nicht verhandelbar.

Die Gewerkschaften reagieren bereits auf die neuen Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung. In vielen aktuellen Tarifrunden geht es nicht nur um höhere Löhne, sondern auch um mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Wir sind der Ansicht, dass sich neben den Gewerkschaften aber auch die Politik darum kümmern muss, dem berechtigten Bedürfnis nach einer selbstbestimmteren Gestaltung der Arbeitszeit nachzukommen. Bereits im letzten Koalitionsvertrag der Bundesregierung war ein **Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit** verankert, wurde aber nicht umgesetzt. Die neue Bundesregierung möchte nun zum 1. Januar 2019 das Rückkehrrecht für Betriebe ab 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einführen. Dies ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Gewerkschaften machen sich aber weiterhin dafür stark, dass alle Beschäftigten von diesem Recht profitieren, ohne Quoten oder Ausnahmen für kleine und mittlere Betriebe.

Um auch die tägliche Arbeit im Sinne der Beschäftigten flexibler zu gestalten, brauchen wir – dort wo es die Tätigkeit zulässt – zudem einen Anspruch auf **Homeoffice und mobiles Arbeiten**. Wir sollten uns die technischen Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, zu Nutze machen, um unser Arbeits- und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Das gelingt allerdings nur, wenn es klare Regeln dafür gibt. Damit mobiles Arbeiten zu mehr Freiheit und nicht zu einer weiteren Entgrenzung führt, muss sichergestellt werden, dass außerbetrieblich erbrachte Arbeit konsequent erfasst und natürlich auch vergütet wird. Und wir müssen dringend das **Recht der Beschäftigten** stärken, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten **nicht erreichbar zu sein**.

Gesetze und Vorschriften sind aber nur so gut, wie auch ihre Überwachung funktioniert. Die Gewerkschaften und der DGB erwarten von der Landesregierung eine detaillierte Planung, wer was in NRW prüft, um faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Am Beispiel der Arbeitsschutzverwaltung erkennt man ein typisches Defizit. 2003 waren 652 Beamtinnen und Beamte bei den Bezirksregierungen mit der Aufgabe betraut. In Jahre 2018 sind nur noch 565 Stellen vorgesehen.

Das bedeutet 14 % weniger Personal als noch im Jahr 2003. Gleichzeitig stieg die Zahl der Betriebe von 417.000 auf 432.000 und die Zahl der Beschäftigten von 5,7 Millionen auf 6,7 Millionen Euro.

Die Rahmenbedingungen, um bessere Arbeitszeitregelungen umzusetzen, waren nie so günstig wie jetzt. Seit Jahren boomt die deutsche Wirtschaft. Nun müssen endlich diejenigen, die den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen maßgeblich erarbeiten, etwas zurückbekommen. Wir brauchen mehr Arbeitszeitsouveränität und mehr Schutz vor Entgrenzung. Die Umsetzung hängt vor allem vom Willen von Arbeitgebern und Politik ab. Vom Willen, neue Wege zu gehen und neue Zeiten zu denken.