

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, Corinna Rüffer, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katharina Dröge, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler, Claudia Müller, Lisa Paus, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (EuGH, Rs.C-55/18, CCOO) ergibt sich für die Bundesregierung ein klarer Handlungsauftrag. Das Urteil kommt zu dem Schluss, dass „die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten (müssen), ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Denn ohne die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten kann weder die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung über den Tag, noch die Zahl der Überstunden verlässlich ermittelt werden. Das ist aber erforderlich, um Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten einzuhalten und das wiederum ist wichtig, um den Gesundheitsschutz zu stärken.

Wie das EuGH-Urteil umgesetzt werden kann, zeigt das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben wurde. Erfasst werden muss danach Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit. Das Rechtsgutachten enthält konkrete Vorschläge, wie die Dokumentation der Arbeitszeit ausgestaltet werden kann. Nach über einem Jahr ist es an der Zeit, das EuGH-Urteil endlich umzusetzen und Rechtssicherheit zu schaffen. Zumal auch Prof. Dr. Volker Rieble und Dr. Stephan Vielmeier zu ähnlichen Schlussfolgerungen in ihrem Gutachten für das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie kommen.

Gleichzeitig darf die COVID-19-Arbeitszeitverordnung in keinem Fall zeitlich verlängert werden. Auch andere Maßnahmen, die längere tägliche Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten ermöglichen, sind abzulehnen. Denn evidenzbasierte Arbeitszeitforschung belegen eindeutig negative Auswirkungen von überlangen Arbeitszeiten und der Verkürzung von Ruhezeiten auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten. Aus Sicht der Arbeitsmedizin sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen Voraussetzung für eine gesunde und sichere Gestaltung der Arbeitswelt. Das Arbeitszeitgesetz ist daher ein wichtiges Schutzgesetz, gerade und insbesondere für diejenigen,

die sich nicht auf die Verhandlungsstärke ihrer Gewerkschaft und auf eine starke Interessenvertretung im Betrieb verlassen können. Dabei sind die bestehenden Gestaltungsspielräume, auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung, völlig ausreichend.

Echter Handlungsbedarf besteht jedoch darin, den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen, denn ein einziges Arbeitszeitmodell für ein ganzes Erwerbsleben reicht für die Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse und die sich wandelnden individuellen Lebenssituationen nicht aus. Es geht darum, Arbeit und private Anforderungen, wie beispielsweise Familienpflichten, besser vereinbaren zu können. Arbeitszeit muss deshalb für die Beschäftigten beweglicher werden. Wie es bisher das Recht gibt, die Arbeitszeit zu verkürzen, muss auch der bestehende Anspruch, die Arbeitszeit zu verlängern, gestärkt werden. Wichtig ist auch eine flexible Vollzeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden. Damit wird die Grenze zwischen Teilzeit und Vollzeit durchlässiger und ein Arbeitsumfang von 30 Stunden plus für Frauen und auch für Männer attraktiver. Für viele Beschäftigte ist allerdings nicht der Arbeitsumfang die entscheidende Frage, sondern wann und wo sie arbeiten können. Deshalb sollen die Beschäftigten auch mehr Einfluss nehmen können, wann sie arbeiten und wie ihre Arbeitszeit verteilt ist. Gleichzeitig muss endlich ein Recht auf mobiles Arbeiten und Homeoffice geschaffen werden, das klare Regeln hat und rechtssicher angeboten werden kann.

Wenn die Beschäftigten mehr Souveränität über Zeit und Ort ihrer Arbeit erhalten, dann sind sie zufriedener, produktiver und weniger gestresst. Wenn Arbeit besser ins Leben passt, dann können Frauen in größerem Umfang arbeiten und Paare können ihre Erwerbstätigkeit partnerschaftlicher gestalten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. das EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 endlich konsequent umzusetzen und zwar, indem die täglichen Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der Arbeitszeit dokumentiert werden müssen;
2. die COVID-19-Arbeitszeitverordnung, die Abweichungen vom bestehenden Arbeitszeitrecht ermöglicht, nicht zu verlängern und auf andere Maßnahmen zur Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit und zur Verkürzung der Ruhezeiten zu verzichten;
3. den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen, indem die Beschäftigten Einfluss auf die Dauer, Lage und den Ort ihrer Arbeit nehmen können:
 - a) Es wird die Möglichkeit von flexibler Vollzeit geschaffen. Unter Einhaltung von Ankündigungsfristen und in Abstimmung mit ihren Arbeitgebern können die Beschäftigten im Bereich von 30 bis 40 Stunden pro Woche ihren Arbeitsumfang bedarfsgerecht ausgestalten. Zudem wird der bestehende Anspruch, die Arbeitszeit zu verlängern, gestärkt.
 - b) Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, in Abstimmung mit ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die zeitliche Lage ihrer Arbeit mitzugestalten. Das kann Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über Tag, Woche oder Monat umfassen.
 - c) Mobiles Arbeiten und Homeoffice wird eindeutig und rechtssicher geregelt und zwar alternierend zum festen Arbeitsplatz und freiwillig für die Beschäftigten. Die Beschäftigten bekommen einen Rechtsanspruch auf Homeoffice, sofern dem keine wichtigen und nachvollziehbaren Gründe entgegenstehen. Praktikable gesetzliche Regelungen bauen praktische Hürden für die Unternehmen ab und sorgen für Sicherheit im Umgang mit mobilem Arbeiten.

- d) Betriebs- und Personalräte erhalten die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität zu verhandeln, damit passgenaue Lösungen für das jeweilige Unternehmen und dessen Beschäftigte gefunden werden können.

Berlin, den 30. Juni 2020

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

