

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Baden-Württemberg

DGB



BW GERECHT
jetzt.

#LEBENSGERECHT

Meine Zeit, mein Leben - Warum Arbeitnehmer*innen mehr selbstbestimmte Arbeitszeiten brauchen

Ist eine Vier-Tage-Woche als neue Vollzeit realistisch? Gar mit vollem Lohnausgleich?

Diese Frage wird gegenwärtig heiß diskutiert. Beispiele aus Belgien und Großbritannien sowie der Vorstoß der IG Metall, in der Stahlindustrie die Vier-Tage-Woche einzuführen, befeuern die Diskussion. Fakt ist: Viele Arbeitnehmer*innen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten und mehr Entscheidungsfreiheit, wann sie arbeiten. Eine Vier-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich wäre für 63 Prozent der Beschäftigten die Idealvorstellung, 14 Prozent wären sogar bereit, für einen freien Tag in der Woche auf Einkommen zu verzichten.¹

Während die Arbeitgeberverbände nach längeren Arbeitstagen und einem späteren Renteneintritt rufen, tauchen in Talkshows einzelne Unternehmensvertreter auf, die mit mehr freien Tagen werben. Gerade in Branchen, in denen besonders viele Arbeitskräfte fehlen, etwa in Teilen des Handwerks, sollen mit attraktiven Arbeitszeitmodellen Fachkräfte gewonnen werden.



Info

In Belgien haben Beschäftigte seit 2022 einen Rechtsanspruch auf eine Vier-Tage-Woche. Der Pferdefuß: Das Arbeitsvolumen bleibt gleich. Wer das lange Wochenende will, muss zehn statt acht Stunden täglich arbeiten.

Nach vier Jahren intensiver Testphase hat sich in Island die Viertagewoche mit 35 Stunden bei gleichem Gehalt durchgesetzt. Allerdings nur in der öffentlichen Verwaltung.

Im weltweit größten Versuch in Großbritannien haben 61 Unternehmen getestet, ob sich ein volles Arbeitspensum auch in 80 Prozent der Zeit erledigen lässt. Lohnkürzungen gab es keine. Das Ergebnis: Die Beschäftigten sind ausgehullter und motivierter. Die Zahl der Fehltage ist um zwei Drittel gesunken. Außerdem fallen durch die Vier-Tage-Woche weniger Kosten für die Kinderbetreuung an.

Diese zeigt: Die Diskussion um Arbeitszeiten gewinnt an Fahrt. Als DGB Baden-Württemberg mischen wir uns in die Debatte ein.

¹ Repräsentative Umfrage von YouGov:
https://www.berufe-studie.de/2022_02-4-tage-woche.html

Gewerkschaften setzen Standards

Seit ihrer Gründung beschäftigt die Arbeitszeit die Gewerkschaftsbewegung. Wesentliche Meilensteine wie der Acht-Stunden-Tag, der arbeitsfreie Samstag und die 35-Stunden-Woche waren Ergebnis langer Auseinandersetzungen in der Gesellschaft und in den Betrieben.

Jüngst haben Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung oder Wahlmodelle zwischen Zeit und Geld in vielen Tarifrunden eine zentrale Rolle gespielt. Arbeitszeitverkürzung gehört fest zum gewerkschaftlichen Forderungskatalog. Die damalige IG Druck und Papier und die IG Metall hatten in den 70er und 80er Jahren mit dem Slogan „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ für die 35-Stunden-Woche geworben. Genauso wie damals, als die Massenarbeitslosigkeit eingedämmt werden sollte, geht es heute in der Arbeitszeitdebatte nicht nur um individuelle, sondern auch um gesellschaftspolitische Ziele. Es geht um die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen sowie jungen und älteren Menschen am Arbeitsleben. Kindererziehung, Pflegearbeit, ehrenamtliches Engagement, Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung: all dies soll mit passgenauen Arbeitszeitmodellen ermöglicht werden.

Deshalb brauchen wir einen Kulturwandel in der Arbeitszeitpolitik. Die Richtung lautet:

kürzer und selbstbestimmter anstatt immer länger und mit immer höherer Schlagzahl. Denn eine zu hohe Arbeitsbelastung kann krank machen. Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankungen haben in den vergangenen zehn Jahren um mehr als vierzig Prozent zugenommen.²

Wie sich an der von den Arbeitgeberverbänden mit harten Bandagen geführten Arbeitszeitdebatte zeigt: Die Arbeitszeitfrage ist eindeutig auch eine Machtfrage. Je mehr Rechte und Mitspracherechte die Beschäftigten erhalten, desto stärker die Machtverschiebung weg vom alleinig bestimmenden Interesse der Arbeitgeber*innen.

Wer arbeitet heute wie lange?

Je nachdem, welche Statistiken oder Umfrage man heranzieht, ergibt sich ein anderes Bild. Festgehalten werden kann: Die gewünschten Arbeitszeiten sind kürzer als die vertraglich vereinbarten, die tatsächlich geleisteten hingegen länger als die vertraglich vereinbarten Zeiten.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt auf Grundlage einer empirischen Befragung zu folgendem Ergebnis: Vollzeitbeschäftigte haben eine durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von 43,0 Stunden pro Woche und arbeiten damit durchschnittlich 4,3 Stunden mehr als vertraglich vereinbart.³

² <https://www.dak.de/dak/bundesthem/psychreport-2022-2533048.html>

³ <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im->

Nach Angaben des statistischen Landesamtes beträgt die bezahlte Wochenarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen in Baden-Württemberg im Schnitt 38,1 Stunden.⁴

Alles andere als klein ist die Gruppe der Vielarbeiter: Fast 1,9 der 5,3 Millionen abhängig Beschäftigten kommen auf eine Wochenarbeitszeit von 40 und mehr Stunden. Drei Viertel von ihnen sind männlich.⁵

Frauenerwerbstätigkeit ist weiterhin stark von Teilzeit geprägt. So arbeitet gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit (50,5 Prozent).⁶ Entsprechend ergibt sich bei Frauen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von lediglich 24,2 Stunden.⁷

Schlechte Rahmenbedingungen wie fehlende Kinderbetreuung und eine ungleiche Verteilung der nicht bezahlten Arbeit innerhalb von Familien führen dazu, dass Frauen ihre Potenziale auf dem Arbeitsmarkt vielfach nicht so ausschöpfen können, wie sie es möchten.

Kürzere Arbeitszeiten mit Tarifvertrag

Tarifverträge bedeuten nicht nur deutlich mehr Lohn, sondern auch kürzere Arbeitszeiten. Deshalb ist es so bedenklich, dass die

Tarifbindung in den vergangenen Jahren immer weiter gesunken ist. Im Südwesten profitiert nur noch jede/-r zweite Beschäftigte von einem Tarifvertrag.⁸

Beschäftigte in tariflosen Unternehmen müssen regulär 87 Minuten pro Woche länger arbeiten als ihre Kolleg*innen mit Tarifvertrag. Über das Jahr gesehen bedeutet das mehr als eine zusätzliche Arbeitswoche.⁹ Dieser Unterschied ist in Baden-Württemberg so hoch wie in keinem anderen Bundesland.

Arbeitsverdichtung und Überlastung haben Folgen

Arbeitsverdichtung und Überlastung sind Themen, die in den vergangenen Jahren eine immer wichtigere Rolle spielen. Die Dynamik in der Arbeitswelt wird immer schneller. Es ist daher kaum verwunderlich, dass viele Beschäftigte sich überlastet und gehetzt fühlen. Sie schaffen es nicht mehr, die geforderte Arbeit in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu bewältigen.¹⁰ Fast 1,7 Milliarden Überstunden, von denen mehr als die Hälfte (892 Millionen) nicht vergütet wird, bestimmen

[Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Arbeitszeitmonitoring/ functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?queryResultId=null&pageNo=0](#)

⁴ [Durchschnittliche Bruttoverdienste und Arbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen in Baden-Württemberg 2021 nach Geschlecht und Leistungsgruppen – vierteljährlich \[VVE\] \(statistik-bw.de\)](#)

⁵ [Erwerbstätige nach tatsächlich je Woche geleisteten Arbeitsstunden, Geschlecht und Stellung im Beruf \(statistik-bw.de\)](#)

⁶ [Zum Weltfrauentag am 8. März 2020 - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg \(statistik-bw.de\)](#)

⁷ [Erwerbstätige nach tatsächlich je Woche geleisteten Arbeitsstunden, Geschlecht und Stellung im Beruf \(statistik-bw.de\)](#)

⁸ https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008594

⁹ Ebd.

¹⁰ Vgl. Index Gute Arbeit Report 2019 „Arbeiten am Limit“

vielfach den Arbeitsalltag.¹¹ So sparen sich die Arbeitgeber*innen jährlich zweistellige Milliardenbeträge an Lohnkosten. Man könnte auch von Lohnraub sprechen.

Auch die voranschreitende Digitalisierung und digitale Transformation setzt die Beschäftigten unter Druck. Der technische Fortschritt wird in den Betrieben eben nicht dazu genutzt, die Arbeitstage im Sinne der Menschen zu verbessern, sondern führt häufig dazu, dass die Belastungssituation weiter verschärft wird.¹²

Was will der DGB Baden-Württemberg?

Unser Leitbild ist eine moderne Arbeitszeitgestaltung, die viele verschiedene Bedürfnisse unter einen Hut bringt. Arbeitszeiten müssen durch die Beschäftigten so gestaltet sein, dass diese zu ihrer konkreten Lebenssituation passen. Nicht jedes Arbeitszeitmodell passt für jede und jeden, aber für jede und jeden muss es passende Arbeitszeiten geben.

Wie kann das gelingen? Die entscheidenden gesetzlichen Leitplanken bei der Arbeitszeit sind das Arbeitszeitgesetz (das die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten festlegt), das Arbeitsschutzgesetz sowie – ganz aktuell – das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, das Arbeitgeber dazu verpflichtet, Arbeitszeiten zu erfassen.¹³ Die Bundesregierung ist jetzt gefordert, die Vorgabe des BAGs

gesetzlich im Sinne der Beschäftigten zu regeln.

Geleistete Arbeit muss vollständig erfasst und vergütet werden. Dieser Grundsatz muss zur gelebten Praxis werden. Gerade mit Blick auf neue Formen der Arbeit, wie Homeoffice und mobiles Arbeiten ist dies eine Herausforderung. Sie ist jedoch zu meistern. Genauso ist es machbar, Vertrauensarbeitszeit weiterhin zu ermöglichen. Was jetzt nötig ist, ist eine verlässliche Regelung, um der Entgrenzung von Arbeit entgegenzuwirken. Am besten, indem das Arbeitsschutzgesetz entsprechend präzisiert wird.

Was die Politik noch tun muss

Auch auf anderen Ebenen sind Bund und Land gefordert, die Weichen für Gute Arbeit und Beschäftigungsperspektiven richtig zu stellen. Weiterbildung muss in die heutige Arbeitswelt als selbstverständlicher Bestandteil integriert werden. Das Weiterbildungsgesetz der Bundesregierung wird dann ein echter Qualifizierungsbooster, wenn es um eine praktikable Bildungsteilzeit ergänzt wird. Das heißt, sie muss lang genug für einen brauchbaren Abschluss sein, sie braucht einen Mindestbetrag für den Lebensunterhalt für Geringverdienende und einen Freistellungsanspruch für die Beschäftigten. Entsprechend gut muss die Bundesagentur

¹¹ [Arbeit im Corona-Jahr 2020: Fast 1,7 Milliarden Überstunden \(faz.net\)](#)

¹² Vgl.: Index Gute Arbeit Report 2022 „Digitale Transformation der Arbeitswelt“

¹³ Vgl.: 1ABR 22/21 vom 13.09.2022

für Arbeit personell und finanziell ausgestattet werden, damit Weiterbildung und Qualifizierung durch die Agentur gefördert werden können.

Von der Landesregierung erwarten wir, dass sie die Gewerbeaufsicht endlich nicht mehr stiefmütterlich behandelt. Betriebsbesuche und -beratungen dürfen nicht lediglich im Abstand von Jahrzehnten stattfinden. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten muss als aktives Instrument zur Verwirklichung guter und gesunder Arbeit genutzt werden.

Tarifverträge innovativ gestalten

Die rechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen bereits jetzt eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit. Die Praxis zeigt: Mehr als 50 Prozent der Beschäftigten geben an, Einfluss auf ihre Arbeitszeit zu haben. Wenn es etwa darum geht, kurzfristig ein paar Stunden oder auch ein paar Tage frei zu nehmen.¹⁴ Dabei unterscheiden sich die Einflussmöglichkeiten jedoch nach Branche, Bildungsniveau und Alter. Besonders junge Menschen geben an, wenig Einfluss auf Arbeitsbeginn und Arbeitsende zu haben.

Wahloptionen (mehr Geld oder mehr freie Zeit) in Tarifabschlüssen etwa der EVG und der IG Metall haben bereits seit einigen Jahren in die Tarifpolitik Einzug erhalten. Sie

sind ein gutes Beispiel, wie sich die Arbeitszeitgestaltung an Lebensphasen orientieren kann. Die tarifvertraglich geregelte „kurze Vollzeit“ ermöglicht Beschäftigten in der Metallindustrie die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 28 Stunden. Knackpunkt ist hier: Die reduzierte Arbeitszeit muss auch zum Portemonnaie passen.

Betriebsräte haben innovative Betriebsvereinbarungen ausgehandelt, wie Schichtmodelle gesundheitsverträglich ausgestaltet werden können oder wie sich Beschäftigte längere Auszeiten oder frühere Renteneintritte erarbeiten können. Weitere Beispiele sind Langzeitarbeitskonten, Weiterbildungszeiten oder die Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten bei der Arbeitszeit. Es gilt, diese Ansätze weiterzuentwickeln.

Bekennnis zu guter Arbeit

Von den Arbeitgebern erwarten wir ein Bekenntnis zu Guter Arbeit: mit Tarifverträgen, die die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten fördern und die Balance zwischen Leben und Arbeiten verbessern: für den Auszubildenden genauso wie für den Facharbeiter, der kurz vor der Rente steht. Für junge Eltern genauso wie für Beschäftigte, die sich um ihre alten Eltern kümmern wollen. Um Belastungen zu reduzieren, braucht es etwa in der Pflege Mindestpersonalbemessungen. Diese lassen sich genauso in Tarifverträgen

¹⁴ Vgl. Arbeitszeitreport Deutschland, Ergebnisse der BAuA – Arbeitszeitbefragung 2021

festschreiben wie Ansprüche auf Weiterbildung und Qualifizierung.

Damit die Vorteile von Tarifverträgen auch bei den Beschäftigten ankommen, braucht es aktive Mitbestimmungsgremien: Betriebs- und Personalräte, die bei Arbeitszeitvereinbarungen, Vereinbarungen zu mobilem Arbeiten und Arbeitszeitkonten die Interessen der Beschäftigten verdeutlichen. Mitbestimmung sorgt dafür, dass Rechte auf dem Papier auch Wirklichkeit werden.

Hände weg vom Arbeitszeitgesetz

Ganz falsch wäre es hingegen, das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen. Dessen zentrale Funktion ist eine Beschränkung der täglichen Höchstarbeitszeit auf acht, in Ausnahmefällen zehn Stunden sowie eine Mindestruhezeit von elf Stunden zu definieren. Der Ruf der Arbeitgeberverbände und unternehmensnaher Parteien nach einer Schleifung des Arbeitszeitgesetzes läuft ins Leere. Denn innerhalb des gesetzlichen Rahmens gibt es jede Menge Spielräume für flexible Gestaltungen. Und der Rahmen dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass mit zunehmender Arbeitsdauer die Leistungsfähigkeit deutlich abnimmt und sich die Gefahr von Arbeitsunfällen deutlich erhöht. Diese Risiken gehen vollständig zu Lasten der Beschäftigten. Und die Sozialkassen würden durch eine höhere Zahl an gesundheitsbedingten Ausfällen und früheren Renteneintritten zusätzlich belastet

werden. Daher ist für den DGB klar: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz. Die aktuellen Regelungen geben den Betrieben ausreichend Spielräume. Und sie werden Belangen der Beschäftigten gerecht.

Vereinbarkeit verbessern

Als Argument für die Vier-Tage-Woche wird häufig eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeführt. Sorgearbeit kann fairer verteilt werden, wenn beide Partner längere Zeiten am Stück frei haben. Dennoch muss dieses Mehr an freier Zeit finanzierbar sein. Und es braucht flächendeckende Betreuungsangebote für Kleinkinder wie für Schülerinnen und Schüler. Perspektivisch werden sich die Lücken bei Bildungs- und Betreuungsangeboten eher noch vergrößern. Denn der Fachkräftemangel in den Kitas, Schulen und Horten wird sich weiter verschärfen. Baden-Württemberg will nun das Recht auf Teilzeit für Lehrkräfte einschränken. Vom übernächsten Schuljahr an sollen Lehrkräfte nur noch mit besonderer Begründung weniger als 75 Prozent arbeiten dürfen. Die Arbeitszeit-souveränität von Lehrer*innen wird eingeschränkt, um den Fachkräftemangel zu lindern - anstatt die Ausbildungskapazitäten zu erweitern und den Beruf für Grundschullehrerinnen durch eine bessere Bezahlung attraktiver zu machen.

Keinen Bock auf Arbeit? Die Wünsche der Generation Z

Polemik über die angebliche Unlust (junger) Menschen zu arbeiten kommt in immer

neuen Gewändern daher. In Wahrheit dürfte sie so alt sein wie die Erwerbsgesellschaft selbst. Schon Helmut Kohl hatte vom „kollektiven Freizeitpark Deutschland“ geschwafelt. Der BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter forderte jüngst „Mehr Bock auf Arbeit“ und mehr Leistung in der Schule. Polemik hilft aber kein bisschen weiter. Was zählt ist: Was wollen junge Menschen wirklich? Das wissen sie selbst am besten. Es geht nicht mehr nur um Karriere und Status, sondern um Sinnhaftigkeit der Arbeit und Gestaltungsmöglichkeiten des eigenen Lebens. Dazu braucht es einen festen Rahmen, der Sicherheit gibt. All diese Anforderungen können die bestehenden Schutzgesetze und Tarifverträge leisten. Eine Reduktion des Arbeitszeitvolumens, flexible Arbeitszeitgestaltung, Rahmenbedingungen auch für neuere Arbeitsformen, wie Homeoffice oder Mobile Arbeit und ein sicherer Schutz vor Selbstausbeutung.



Wie geht es weiter?

Die Arbeitsrealität in den Betrieben und Dienststellen zwischen Mannheim und Bodensee ist heute so vielfältig wie die Ideen und Wünsche der Beschäftigten rund um Arbeitszeiten, die zum Leben passen müssen.

Mit diesem Impulspapier laden wir unsere aktiven Kolleg*innen ein, sich an der Debatte innerhalb des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu beteiligen.

Arbeitszeit geht nur gerecht!

Schreib uns Deine Anregungen und Ideen an kontakt@bwgerecht.jetzt