

Leitlinien für Gute Arbeitszeit- gestaltung

ver.di-Positionen
zur Arbeitszeit





Leitlinien für Gute Arbeitszeit- gestaltung

**ver.di-Positionen
zur Arbeitszeit**

**Tarifpolitische Grundsatzabteilung und
Bereich Innovation und Gute Arbeit**

Inhalt

Vorwort/Einführung → 6

**Leitlinien für
Gute Arbeitszeitgestaltung → 12**

1 **Qualität/
Arbeitsorganisation → 24**

2 **Qualität/angemessene
Leistungserwartungen → 38**

3 **Souveränität/
Gestaltungsspielräume → 56**

4 **Schutz/Belastungsfolgen
durch atypische Arbeitszeiten,
Arbeitsintensität und
Monotonie kompensieren → 68**

5 **Schutz/
Planbarkeit → 80**

6 **Schutz/Diskriminierungsschutz
für Teilzeitbeschäftigte → 88**

7 **Schutz/
Beschäftigungssicherung → 96**

**Stationen der Arbeits-
zeitentwicklung → 108**

Gesetze und Urteile → 116

Literatur → 140

Vorwort/ Einführung

Vorwort

Mit der 2010 vom Gewerkschaftsrat beschlossenen ver.di-Grundsatzerklärung hat ver.di sich zu den Werten Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität bekannt. Diese sind untrennbar mit den Leitbildern guter Arbeit, guten Lebens und nachhaltigen Wirtschaftens in einer gerechten Gesellschaft und einer friedlichen Welt verbunden.

Ein wichtiger Teil dieser Leitbilder widmet sich der Arbeitszeit. Dazu heißt es: »Die Entwicklung der Produktivität und ein gerechter Zugang für alle zur guten Arbeit verlangen kürzere Arbeitszeiten. Arbeitszeiten müssen planbar sein, Ruhezeiten wie der Sonntag geschützt werden. Arbeit ohne Zeitmaß soll unzulässig sein. Arbeitszeiten sollen nach dem Lebensverlauf unterschiedlich gestaltet werden können: für Weiterbildung, für Erziehung und Pflege, für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit — und so eine Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erleichtern. Alle haben das Recht, über die Verteilung ihrer Arbeit mitzubestimmen. Das Recht auf Zeitsouveränität schließt die soziale Sicherheit wie den Anspruch auf Zeit für die Tätigkeit außerhalb der Erwerbsarbeit ein.«

Angesichts von Globalisierung, Digitalisierung und den neuen Herausforderungen der Arbeit 4.0 verändert sich die Arbeitswelt und mit ihr der arbeitszeitliche Rahmen. Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber sind heute nicht mehr nur auf die zeitliche, sondern auch auf eine ortsunabhängige Verfügbarkeit gerichtet: Beschäftigte sollen überall und jederzeit erreichbar und einsetzbar sein.

↓

Arbeitnehmer*innen hingegen möchten die neuen Möglichkeiten des orts- und zeitflexiblen Arbeitens für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sowie für mehr Mitbestimmung und Handlungsspielräume nutzen. Und nicht wenige fordern angesichts von anhaltend hoher Arbeitsverdichtung, Arbeitshetze und Arbeitsstress zeitliche Entlastung und eine gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung.

Mit den ver.di-Leitlinien zur Guten Arbeitszeitgestaltung werden die vielschichtigen Anforderungen an gute Arbeitszeitgestaltung formuliert, die Grundlage für das gewerkschafts- und tarifpolitische Handeln von ver.di sind. Sie zeigen die arbeitszeitpolitischen Ziele auf, für die ver.di steht und die sie auf der tarifpolitischen, der betriebspolitischen und gesellschaftspolitischen Ebene im Interesse ihrer Mitglieder verfolgt. Da alleine kürzere Arbeitszeiten, lange Wochenenden und Urlaub nicht ausreichen, um zeitliches Wohlbefinden zu schaffen, braucht es weitere Rahmenbedingungen, die gute Arbeit ausmachen, Leistungsdruck mindern und in der neuen Arbeitswelt mehr selbstbestimmtes Arbeiten und Mitgestalten ermöglichen. Dies spiegelt sich in den Positionierungen und Folgerungen innerhalb der Leitlinien wieder.

Die Leitlinien wurden am 20. September 2021 vom ver.di-Bundesvorstand beschlossen. Sie bieten Orientierung in arbeitszeitpolitischen Auseinandersetzungen auf betrieblicher ebenso wie auf politischer Ebene.

Andrea Kocsis
stellvertretende Vorsitzende
des ver.di-Bundesvorstands

Christoph Schmitz
Mitglied des
ver.di-Bundesvorstands

Einführung

Die vom ver.di-Bundesvorstand 2021 als gemeinsame Position beschlossenen Leitlinien für Gute Arbeitszeitgestaltung beinhalten die Positionen und Ansätze, die in den ver.di-Branchen über die letzten Jahre hinweg entwickelt wurden und sie berücksichtigen die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Grundlagen, auf denen das Arbeitszeitgesetz basiert. In einem breit aufgelegten Beteiligungsprozess wurden die Leitlinien in den Fach- und Querschnittsbereichen diskutiert, um sicherzustellen, dass sich die Themen und besonderen Herausforderungen unserer Branchen und unserer Mitglieder angemessen wiederfinden.

Arbeitszeit ist seit jeher ein Kernthema von Gewerkschaften. Denn sowohl das Ausmaß der Arbeitszeiten als auch die Frage der Verfügbarkeitsgewalt über die Arbeitszeit ist bestimmend für die Lebensqualität insgesamt: Gibt es ausreichend Zeit für Erholung und Regeneration? Ist ehrenamtliches Engagement möglich? Haben Hobbies, Freundeskreis und Familie den Raum, den sie brauchen? Ermöglicht die Gestaltung der Arbeitszeiten eine gerechte Aufteilung der unbezahlten Sorge- und Reproduktionsarbeit? Gewerkschaftliche Kämpfe haben die 5-Tage-Woche und den 8-Stunden-Tag erwirkt. Sie haben sichergestellt, dass es freie Tage gibt, dass ein Mindestmaß an Urlaub gewährt wird und es zwischen den Arbeitstagen ebenso wie im Lauf des Arbeitstags die Ruhepausen gibt, die der menschliche Körper braucht, um gesund zu bleiben.

Angesichts der neu aufgeworfenen Debatten um das Arbeitszeitgesetz im Zuge der Koalitionsverhandlungen für eine neue Bundesregierung ist die Positionierung von ver.di zu einer Guten Arbeitszeitgestaltung ein klares Signal an die Politik.

↓

Arbeitszeitpolitische Errungenschaften mussten und müssen immer wieder verteidigt und neu ausdekliniert werden. Seit einigen Jahren wird im Namen der Digitalisierung infrage gestellt, ob die tägliche Höchstarbeitszeit begrenzt werden muss und ob die 11-stündige Unterbrechung zwischen zwei Arbeitstagen wirklich notwendig ist. Das scheint absurd — denn die arbeitsmedizinisch notwendigen Mindeststandards, um den menschlichen Körper ebenso wie die menschliche Psyche gesund zu erhalten, haben sich durch die Digitalisierung keineswegs geändert. Perfide dabei ist, dass in den Debatten so getan wird, als verhindere der Arbeitszeitschutz Flexibilität und Souveränität. Denn, so die Rechnung der Arbeitgeberseite, wenn Arbeitszeitgesetz und Gesundheitsschutz als starre und unangebrachte Gängelung der Beschäftigten dargestellt werden, dann wenden auch diese sich gegen den ungeliebten Schutz und die Verfügungsgewalt der Arbeitgeberseite kann wieder ausgedehnt werden.

Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht ein hohes Maß an Flexibilität und Souveränität. Und das ist auch wichtig, denn zu guter Arbeit gehört Selbstbestimmung. Ob Arbeitszeitregelungen dabei helfen, den Beschäftigten das tätigkeitsbedingt mögliche Maß an Spielräumen zu verschaffen, hängt von der Arbeitszeitgestaltung sowie von weiteren Aspekten der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation ab. Dem stehen weder das Arbeitszeitgesetz im Weg noch der Arbeitsschutz. Dem stehen allerdings oft unrealistische Leistungserwartungen im Weg, zu knappe Personalbemessungen, Wünsche der Arbeitgeber nach »Arbeit auf Abruf« und starre Arbeitszeit- und Schichtmodelle, die durchaus im Sinne besserer Vereinbarkeit und größerer Handlungsspielräume flexibilisiert werden könnten.

Es ist kein Zufall, dass sich die Bereiche »Grundsatz Tarifpolitik« und »Innovation und Gute Arbeit« gemeinsam die Leitlinien für Gute Arbeitszeitgestaltung entwickelt und den Diskussions- sowie Ausgestaltungsprozess moderiert haben. Denn es braucht sowohl die arbeitswissenschaftlichen Grundlagen und das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen als auch kollektive Regelungen, die Maßstäbe setzen und erhalten, um zu einer guten und wirksamen Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Beschäftigten und im Sinne Guter Arbeit zu kommen.

Die Veröffentlichung der Leitlinien beinhaltet nicht nur die ver.di-Positionierung, sondern sie wird ergänzt durch Praxisbeispiele für kollektive Regelungen und Ansätze in den ver.di-Branchen. Eine kurze Chronologie der Arbeitszeitkämpfe (die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt) bettet das Thema historisch ein. Im Anhang sind außerdem wichtige Gesetze und Urteile zur Arbeitszeit aufgeführt.

Sylvia Skrabs
Tarifpolitische
Grundsatzabteilung

Astrid Schmidt
Innovation
und Gute Arbeit

Leitlinien für Gute Arbeitszeit- gestaltung

Einleitung

Arbeitszeitfragen haben gesellschaftspolitisch einen hohen Stellenwert. Auf der einen Seite fordern immer mehr Beschäftigte, vor allem junge Menschen, ausreichend Zeit für das Privatleben und Souveränität über die eigenen Arbeitszeiten. Solche Wünsche korrespondieren oft mit dem Wunsch nach mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern in Hinblick auf Familienarbeit. Und sie korrespondieren auch mit den im Zuge der Digitalisierung neu entstandenen Möglichkeiten nach mehr Souveränität z. B. durch mobile Arbeit und/oder kollektive Arbeitszeitverkürzung.

Auf der anderen Seite haben wir es mit forcierten Begehrlichkeiten der Arbeitgeber*innen nach einer weiteren Flexibilisierung zu tun — Arbeitgeber*innen wollen in vielen Fällen die alleinigen Entscheidungsträger über die Arbeitszeiten der Beschäftigten mit dem Ziel einer immer umfassenderen Verfügbarkeit sein und bleiben, sie wollen Veränderungen der Arbeitswelt vor allem in ihrem Sinne gestalten und nutzen, und sie wollen das Arbeitszeitgesetz — ein zentrales Fundament des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der betrieblichen Mitbestimmung — unterminieren.

Schutzgesetze zur Arbeitszeit sind gewerkschaftliche Errungenschaften und die Durchsetzung des 8-Stunden-Tages jährte sich 2018 zum hundertsten Mal. Diese erkämpften Regelungen gilt es nicht nur zu verteidigen, sondern im Interesse aller Erwerbstätigen auszubauen. Aus ver.di-Sicht ist eine gute Arbeitszeitgestaltung ein unverzichtbarer Teil der Gestaltung von »Guter Arbeit«.

Denn:

↓

Arbeitszeitgestaltung hat wesentlichen Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden.

Die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, die Einhaltung von Pausen und Ruhezeiten ebenso wie Urlaub und Auszeiten sollten so gestaltet sein, dass sie gesundheitsförderlich sind. Die Realität steht dem oft entgegen (Schichtarbeit) — hier gilt es, zumindest dafür zu sorgen, dass die Gesundheit der Betroffenen möglichst wenig beeinträchtigt wird. Das Arbeitszeitgesetz als Arbeitnehmer*innen-Schutzgesetz definiert hierfür verbindliche und einzuhaltende Mindeststandards, die auf arbeitsmedizinischen/arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen basieren, unter welchen Voraussetzungen die physische und psychische Gesundheit nicht gefährdet wird. Diese Mindeststandards werden im Allgemeinen und auch im Zuge der Digitalisierung nicht überflüssig.

Arbeitszeitfragen sind immer auch Lebenszeitfragen.

Zeit ist eine endliche Ressource. Das gilt für die tägliche Zeit ebenso wie für die Lebenszeit. Die Gestaltung unseres Lebens darf nicht alleine durch die Erwerbsarbeit bestimmt werden. Je länger, flexibler, entgrenzter und fremdbestimmter die Erwerbsarbeitszeit, desto weniger Zeit bleibt für Muße und Erholung, Familie und Freundeskreis, Hobbies und Ehrenamt. Den immer umfassenderen arbeitgeberseitigen Flexibilisierungsanforderungen steht die Notwendigkeit von planbaren Arbeitszeiten und mehr Selbstbestimmung gegenüber. Beschäftigte brauchen Arbeitszeitsouveränität statt noch stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber.

Der digitale Wandel wirkt auf die Arbeitszeitgestaltung.

Im Zuge der Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt massiv: Prozesse verändern sich durch Automatisierung, mobile Technologien ermöglichen grenzenlose Erreichbarkeit und Zugriffsmöglichkeiten. Das alles wirkt auch auf die Arbeitszeitgestaltung und geht mit erheblichen Risiken einher. Diese Risiken gilt es zu minimieren.

Der digitale Wandel und damit einhergehende Produktivitätsgewinne bieten aber auch die Chance, durch mehr Souveränität und kürzere Arbeitszeiten das Verhältnis von Arbeits- und Lebenszeit neu zugunsten der Lebenszeit zu gewichten und alle am Zeitwohlstand teilhaben zu lassen. Diese Chance gilt es zu nutzen, schützende Rahmenbedingungen zu entwickeln und die Auseinandersetzung über die Verteilung der Arbeitszeitgewinne zu führen.

Weiterbildungs- und Qualifizierungspolitik muss den Wandel der Arbeit und die damit verbundene Umstrukturierung von Arbeitsprozessen und Beschäftigung begleiten. In Zeiten des Umbruchs und unklarer Entwicklungen benötigen die Beschäftigten auch überbetriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten für den Aufbau neuer Perspektiven. Dazu bedarf es einer bezahlten zeitlichen Ressource — Zeit für Bildung — die in das Erwerbsleben zu integrieren ist. Hier gilt es auch, die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes zu nutzen.

Der Umgang mit Arbeitszeitfragen ist durch gesellschaftlich wirkmächtige Erwartungen, historische Vorstellungen und Muster geprägt.

Immer noch gelten in weiten Teilen der Wirtschaft überlange Arbeitszeiten und permanente Erreichbarkeit bzw. Verfügbarkeit als Zeichen für besonders gute Leistungen und besonders hohes Engagement in der Erwerbsarbeit. Ein Zusammenhang zwischen entgrenzten Arbeitszeiten und erhöhter Produktivität kann arbeitswissenschaftlich nicht nachgewiesen werden.

Lange Arbeitszeiten als Indikator für Engagement und Leistung hingegen tragen auch zur Diskriminierung derjenigen bei, die aufgrund zusätzlicher Verpflichtungen, z. B. Sorge- und Reproduktionsarbeit aber auch gesellschaftspolitischem Engagement, nicht entgrenzt oder in Teilzeit arbeiten. Daher muss Arbeitszeit an die veränderten Bedürfnisse angepasst werden, die mit einem generellen Kultur- bzw. Wertewandel einhergehen. So wollen und sollen etwa Väter zunehmend Erziehungs- und Sorgearbeit für Kinder übernehmen, Frauen wollen gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhaben.

Erwerbsarbeitszeit muss im Kontext der unbezahlten gesellschaftlich notwendigen Arbeit gesehen werden.

Die bisher unbezahlte Reproduktions- und Sorgearbeit sowie gesellschaftliches Engagement braucht gesellschaftliche Anerkennung. Dies muss mit entsprechend bezahlter Freistellung- und rentenrechtlicher Absicherung verbunden sein. Für alle Erwerbstätigen gilt, dass Arbeitszeiten im Zusammenspiel mit anderen Lebensbereichen und -aufgaben abgestimmt werden müssen.

Beschäftigte brauchen eine gute Arbeitszeitgestaltung, denn diese ...

- × ermöglicht eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.
- × unterstützt den Erhalt der Gesundheit bis ins hohe Alter.
- × berücksichtigt Lebensphasenbedingte spezifische Anforderungen und Interessen.
- × ermöglicht berufliche und persönliche Weiterentwicklung.

Auch die Gesellschaft profitiert von guter Arbeitszeitgestaltung, denn diese ...

- × ermöglicht den Einzelnen gute Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben und fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt
- × trägt im Idealfall zur gerechteren gesellschaftlichen Verteilung von Arbeit bei, z. B. durch Arbeitszeitverkürzung. Eine solche kann Raum für die gerechtere Verteilung der unbezahlten gesellschaftlich notwendigen Arbeit schaffen. Arbeitszeitverkürzung kann negative Beschäftigungswirkungen im Zuge der Digitalisierung teilweise auffangen und zugleich Zeitressourcen für die dringend benötigte Weiterqualifizierung ermöglichen, um dem digitalisierungsbedingten sowie dem demographiebedingten Fachkräftemangel besser begegnen zu können.
- × entlastet Beschäftigte, die gesellschaftlich notwendige Arbeit mit Menschen leisten. Gute Rahmenbedingungen für die Beschäftigten sorgen hier für qualitativ hochwertige Dienstleistungen und können so u. a. auch zur Reduktion gesamtgesellschaftlicher Kosten beitragen.

Praxis

Tarifvertrag Fiducia & GAD

»Familienbudget & Eltern-Kind-Büro«

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, haben ver.di und Fiducia 2019 tarifvertraglich (MTV: § 26 Wahlleistungen) vereinbart, dass Beschäftigten neben einem Basisbudget, über das u. a. ein Freistellungstag pro Jahr finanziert werden kann, ein Familienbudget als Wahlleistung zur Verfügung steht. Für Kinder unter 7 Jahre werden 3 Stunden oder 80 Euro monatlich, für Kinder über 7 Jahren eine Stunde oder 30 Euro monatlich gewährt. Zur Unterstützung von pflegenden Beschäftigten werden drei Stunden oder 90 Euro monatlich gewährt. Für diese Wahlleistung »Pflege« ist ein Nachweis erforderlich. Vereinbart wurde außerdem, dass an ausgewählten Standorten Eltern-Kind-Büros eingerichtet werden, die von den Beschäftigten in Selbstorganisation kostenfrei genutzt werden können. Einzelheiten zum Konzept und zur Umsetzung werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Praxis

Tarifvertrag Elblandkliniken »Beruf und Familie«

Mit den Elblandkliniken hat ver.di tarifvertraglich (MTV Elblandkliniken von 2012, § 30 Beruf und Familie) geregelt, dass an einem Standort ein Betriebskindergarten mit an den Bereitschafts- und Schichtdienst angepassten Öffnungszeiten eröffnet wird. An weiteren Standorten sollen laut Tarifvertrag Kinderkrippen- bzw. Kindergartenplätze mit garantierten Öffnungszeiten entstehen, die den Beschäftigten zur Verfügung stehen. Desweiteren werden die Betreuungskosten von der Arbeitgeberin monatlich bezuschusst.

Praxis

Tarifvertrag Oder-Spree-Krankenhaus »Freistellung für gewerkschaftliche Weiterbildung und Beratung«

ver.di und der Arbeitgeber Oder-Spree-Krankenhaus haben tarifvertraglich (Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag für die Beschäftigten im Oder-Spree-Krankenhaus vom 19. September 2019) vereinbart, dass ver.di-Mitglieder Freistellungsansprüche für gewerkschaftliche Weiterbildung und Beratung haben.

»Beschäftigte, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und deren Arbeitsverhältnis bereits zu Beginn des entsprechenden Kalenderhalbjahres Bestand hatte und nicht ruhte, erhalten zur Freistellung für gewerkschaftliche Weiterbildung und Beratung eine zusätzliche bezahlte Freistellung in Höhe von jeweils einem Arbeitstag pro Halbjahr. Der Anspruch Teilzeitbeschäftigter auf bezahlte Freistellung verringert sich im Verhältnis der individuell vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit Vollbeschäftigter. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht nur, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass er zum Zeitpunkt der Antragstellung Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist.«

Kontext

»Eine partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit« – Interview mit dem ver.di-Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Die unbezahlte Sorge- und Reproduktionsarbeit wird immer noch zu großen Teilen von Frauen geleistet, die dafür beruflich zurückstecken. Wie schätzt ihr die Situation ein?

Sorgearbeit ist zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Mit 2,35 Millionen Pflegepersonen stellen Frauen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlte Sorgearbeit leisten. Frauen leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer für Kinder, Haushalt, Pflege und Ehrenamt. Damit bringen Frauen pro Tag 87 Minuten mehr Zeit für diese unbezahlte Arbeit auf als Männer. Die Konsequenzen sind vor allem auch finanzieller Natur und münden in innerfamiliäre Abhängigkeitsverhältnisse und drohende Altersarmut, vor allem für alleinstehende Frauen. Die Sorgearbeitslücke, der Gender Care Gap, liegt bei ca. 52,4 Prozent. Ganz abgesehen davon, dass Frauen für Sorgeaufgaben häufig im Beruf zurückstecken, was erhebliche Auswirkungen auf das Einkommen, die beruflichen Chancen und am Ende auch auf die Alterssicherung der Frauen hat.

Worauf zielt ihr gesellschaftspolitisch ab?

Erwerbs- und Sorgearbeit müssen besser zusammen gedacht werden, wenn Gleichstellung erreicht werden soll. Die Möglichkeit, Einkommen zu erzielen und die Verteilung und Organisation von Sorgearbeit hängen unmittelbar zusammen. Damit ist Sorgearbeit ein zentrales Thema für die Gleichstellung der Geschlechter. Alle Menschen sollen jederzeit und unabhängig von ihrem Geschlecht die Möglichkeit haben, private Sorgearbeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben. Und, professionelle Sorgearbeit — auch diese wird überwiegend von Frauen geleistet — muss aufgewertet, stärker anerkannt und besser entlohnt werden.

Wir fordern gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung für Frauen und Männer. Dafür müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen und die unbezahlte Arbeit gleichmäßig auf Beide zu verteilen. Gleichstellungspolitik muss berufliche Gleichstellung von Frauen mit Anreizen für eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit hin zu Männern verknüpfen.

Was braucht es dafür an Rahmenbedingungen?

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es eine entsprechende Infrastruktur, sprich: genügend Bildungs- und Betreuungseinrichtungen mit qualifiziertem, gut bezahltem und ausreichendem Personal. Dazu muss der Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen vorangetrieben werden.

Gleichzeitig muss der Ausbau der Infrastruktur für bezahlte Sorgearbeit mit qualifizierten Kräften aus den Berufen der Sozialen Arbeit, Hausarbeit, Gesundheit und Pflege sowie der Kindererziehung und -betreuung erfolgen. Hier fordern wir eine stärkere Ausrichtung dieser Berufe auf beide Geschlechter in ein tragfähiges eigenständiges Modell, das einen dauerhaft existenzsichernden Lebensunterhalt gewährleistet.

Immer noch handelt es sich um klassische Frauenberufe, die historisch aus der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit entstanden sind. Und haushaltsnahe Dienstleistungen werden schlechter bewertet und bezahlt als andere Berufe, in denen überwiegend Männer arbeiten. Das muss sich ändern.

Rahmenbedingungen betreffen aber auch die betrieblichen Situationen. Hier geht es um eine vereinbarkeitsfördernde Arbeitsgestaltung. Die Interessenvertretungen im Betrieb und die Gewerkschaften sind gefordert, kollektive, verbindliche Vereinbarungen im Sinne der Beschäftigten abzuschließen, zum Beispiel zur Arbeitszeitsouveränität. Allerdings bedarf es dafür sehr viel mehr gesetzlicher Unterstützung als bisher durch die politisch Handelnden vorgebracht wurde.

Zur unbezahlten Sorgearbeit gehört nicht nur die Verantwortung für Kinder, sondern auch die Pflege von pflegebedürftigen Personen — oft, aber nicht ausschließlich, von Angehörigen. Was fordert ihr hier?

Zur Entlastung Pflegebedürftiger wie Pflegenden ist es notwendig, die Betreuungsinfrastruktur mit niedrighwelligen Angeboten auszubauen — denn die meisten Menschen sind (im Alter) auf die Unterstützung professioneller Pflegeeinrichtungen und -dienste angewiesen. Notwendig sind beispielsweise Informations- und Beratungsangebote, flexible Unterstützung durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie entlastende Angebote wie Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege. Die Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Vergütung, für Menschen, die hauptberuflich in der Pflege tätig sind, muss verbessert werden.

Die Optimierung und der Ausbau von Unterstützungsleistungen für pflegende Angehörige sind positiv zu bewerten. Ein 10-tägiger Freistellungsanspruch auch bei Pflege wie schon bei der Erkrankung eines Kindes mit Lohnersatzleistung sowie die Familienpflegezeit als teilweiser Freistellung mit Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber sind ein Anfang, aber nicht ausreichend. Ziel muss sein, den Pflegebedürftigkeitsbegriff umfassend zu erneuern und Maßnahmen zu schaffen, die es berufstätigen, pflegenden Angehörigen ermöglichen — analog dem Elterngeld — eine Freistellungsmöglichkeit mit Lohnersatzleistung zu erhalten und eine angemessene Anrechnung auf die Rente.

ver.di: Studie »Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit«
im Dienstleistungssektor (2019), S. 36

1

Qualität/ Arbeits- organisation

Gute Arbeitszeitgestaltung ist eingebettet in eine gute Arbeitsorganisation, die alle notwendigen Ressourcen bereitstellt, die aktuellen Rahmenbedingungen vorausschauend reflektiert, gesundheitsfördernd wirkt und in der sich die Beschäftigten weiterentwickeln können.

Basis & Situation

Grundlage für gute Arbeitszeitgestaltung sind die arbeitsmedizinisch und arbeitswissenschaftlich fundierten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, wie der 8-Stunden-Tag oder die vorgegebenen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen.

Eine gute Arbeitsorganisation beinhaltet ausreichende personelle, materielle und finanzielle Ressourcen. Dazu gehört z. B. auch ein Ausfall- oder Vertretungsmanagement, das sowohl das quantitative Maß der Arbeit als auch die fachlichen Anforderungen berücksichtigt und entsprechend personelle Engpässe und deren Ausgleich vorausschauend einplant. Eine gute Arbeitsorganisation reflektiert diese Rahmenbedingungen. Wenn z. B. Projektarbeit geleistet oder wenn in globalen Teams gearbeitet wird, muss im Voraus bedacht werden, was sich daraus an Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung ergibt, um eine permanente Ausnahme-situation zu vermeiden.

Diese Vorgaben sind in der betrieblichen Realität nicht immer erfüllt.

ver.di-Position & Folgerungen

- × Angesichts verlängerter Lebensarbeitszeiten, grundlegender Veränderungen durch Digitalisierung und zunehmender Arbeitsintensität soll die so genannte Normalarbeitszeit von derzeit 5 Tage à 8 Stunden überprüft und in Richtung »kurzer Vollzeit« neudefiniert werden.
- × Für Gestaltungsoptionen in Bezug auf z. B. Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Entwicklung/Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Urlaub, freie Tage (Frei- bzw. Verfügungstage), Mehrarbeit, Wochenend-, Feiertagsarbeit, Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Freistellungsregelungen, Altersteilzeit und Demografie-Regelungen sind tarifvertragliche, ergänzend zu besseren gesetzlichen Regelungen als Basis zu schaffen und zu stärken.
- × Auf die vom Arbeitszeitgesetz zugelassene Verschlechterung von Mindeststandards durch Tarifverträge soll verzichtet werden. Verlängerungs- bzw. Verkürzungstatbestände sollten so verändert werden, dass auch tarifvertraglich keine dauerhaften Ausnahmen möglich sind. Unser Ziel ist es bis dahin, diese Ausnahmen zu verhindern und zurück zu drängen, wo immer es möglich ist. Nur dort, wo durch die Arbeitsorganisation eine Abweichung unerlässlich ist, sollen diese durch Tarifverträge mit entsprechenden Schutz- und Ausgleichsregelungen zur Verminderung gesundheitlicher Belastungen gestaltet werden.
- × Die betriebliche Mitbestimmung muss in ihren Rechten und Durchsetzungsmöglichkeiten gestärkt werden. Die bestehenden Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung müssen konsequent und sanktionsbewehrt umgesetzt werden. Zu diesem Prozess gehört auch die beteiligungsorientierte Entwicklung und Umsetzung von gesundheitsförderlichen, arbeitsgestalterischen Maßnahmen, die auch betriebliche und persönliche Anforderungen in Einklang bringen.

- × Um eine Umsetzung guter Regelungen (Gesetze, Tarifverträge, Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen) zu gewährleisten, braucht es effektive und wirksame Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung.
- × Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass Beschäftigte — auch nach einem Erwerbsleben in Vollzeit — gesund in den Ruhestand gehen können.
- × Die Arbeit ist so zu organisieren, dass Teilzeitbeschäftigte gleichberechtigt teilhaben können. Das betrifft z. B. die zeitliche Lage von Besprechungen.

Praxis

Deutsche Post AG Tarifabschluss 2018

»Wahloption – Entgelterhöhung oder zusätzliche Entlastungstage«

Die EVG hat es mit dem Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn 2018 vorgemacht und 2020 fortgeführt: Die Beschäftigten durften entscheiden, ob sie die ausgehandelte Tarifierhöhung in Form einer Entgelterhöhung, einer wöchentlichen Arbeitszeitreduzierung oder in Form von zusätzlichen Urlaubstagen annehmen. 2018 entschieden sich 56 Prozent für 6 zusätzliche Urlaubstage, 42 Prozent für die 2,6-prozentige Entgelterhöhung und nur 2 Prozent für eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde.

Im Dienstleistungssektor war ver.di bei der Deutsche Post AG Pionierin. In der Tarifrunde 2018 wurde eine 3,0-prozentige Entgelterhöhung ab Oktober 2018 und weitere 2,1 Prozent ab Oktober 2019 verhandelt. Dabei konnten die Beschäftigten wählen, ob diese in Zeit oder in Geld genommen wird.

× statt	3,0 %:	60,27 Std.	=	7,8 Arbeitstage ab 01/2019
× statt	2,1 %:	42,19 Std.	=	5,5 Arbeitstage ab 10/2019
× statt	5,1 %:	102,46 Std.	=	13,3 Arbeitstage ab 01/2020
× statt	8,1 %:	162,73 Std.	=	21,1 Arbeitstage ab 01/2021
× statt	10,1 %:	202,91 Std.	=	26,3 Arbeitstage ab 01/2022

Die Freistellung erfolgt an einem oder mehreren freien Tagen, festlegen müssen sich die Beschäftigten jeweils für ein Jahr. Eine variable Nutzung der einzelnen Komponenten ist möglich.

Praxis

Telekom Tarifabschluss 2018 »Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliche Verfügungstage«

Für die Telekom hat ver.di in der Tarifrunde 2018 mehr freie Zeit für einen Großteil der Tarifbeschäftigten ausgehandelt — zusätzlich zur Tarifierhöhung ohne Wahloption für die Beschäftigten in Form zusätzlicher freier Tage. Der Hintergrund: Arbeitszeitverkürzungen kommen oft nicht spürbar bei den Beschäftigten an. Das gilt insbesondere für Branchen wie die Informations- und Kommunikationstechnologie, in denen eigenständiges Arbeiten eine wichtige Rolle spielt. Deshalb wird die breitflächige Arbeitszeitverkürzung bei der Telekom in Form von Verfügungstagen umgesetzt. Die Arbeitszeit wird von 38 auf 36 Wochenstunden verkürzt — gearbeitet wird allerdings weiterhin 38 Stunden wöchentlich. Die 2 Stunden Differenz werden durch 14 Verfügungstage ausgeglichen. Diese sind den Beschäftigten nach ähnlichen Regeln wie Urlaub im Laufe des Kalenderjahres zu gewähren.

Praxis

Betriebliche Regelungen in den Berliner Wasserbetrieben »Flexible Arbeitszeitmodelle«

Eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen, ist den Sozialpartnern bei den Berliner Wasserbetrieben ein zentrales Anliegen — nicht zuletzt, weil dadurch Pluspunkte bei der wichtigen Nachwuchsgewinnung gemacht werden. Vereinbarkeit wird hier nicht als Frauensonderthema behandelt, sondern soll grundsätzlich mitgedacht werden — denn es betrifft alle. Bereits heute gibt es eine breite Palette an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die den Beschäftigten mehr Souveränität und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen. Ein Beispiel ist die »Vollzeit flex«, eine Reduzierung der Vollzeit um 10 zusätzliche freie Tage, die im laufenden Jahr genommen werden müssen. Das Angebot wird von Frauen wie Männern gleichermaßen gut angenommen und als bedarfsgerecht bewertet. Gleitzeitmodelle, Wertkonten, mit denen auch längere Auszeiten angespart werden können sowie Arbeitsortflexibilität — Home-Office — ergänzen das Angebot.

1/3

33,2% der Beschäftigten verkürzen ihre Erholungspausen oft/sehr häufig oder lassen sie ganz ausfallen.

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

Praxis

Tarifvertrag Fiducia »Arbeitszeit- erfassung bei Reisezeiten«

Die Frage, wie Reisezeiten erfasst und behandelt werden, ist in der gelebten Praxis nach wie vor eine »Grauzone«. ver.di hat mit der Fiducia 2019 deshalb tarifvertraglich (MTV: § 11 Arbeitszeit, 11.1.5 Reisezeit) geregelt, dass Reisezeiten als Arbeitszeiten anerkannt werden.

Es gelten folgende Grundsätze:

- × Reisezeiten sind unabhängig vom Arbeitszeitrahmen wie Arbeitszeit zu vergüten.
- × Reisezeit ist keine Mehrarbeit.
- × Reisezeiten werden auf das Gleitzeitkonto gebucht. Sie können wahlweise ausgezahlt oder in das Freizeitkonto übertragen werden, sofern das Gleitzeitkonto nach Abzug der Reisezeit einen positiven Saldo aufweist.
- × Bei Seminaren werden für den An- bzw. Rückreisetag inklusive Reisezeiten maximal 10 Stunden angerechnet.

Praxis

Tarifvertrag Fiducia »Arbeitszeiterfassung nach

Arbeitseinsätzen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten«

Oft ist der Zeitraum zwischen einem außerplanmäßigen Arbeitseinsatz und dem Beginn der üblichen Tagesarbeitszeit kürzer als die gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden Ruhezeit. Damit keine Minusstunden gemacht werden, hat ver.di mit der Fiducia 2019 tarifvertraglich (MTV: § 11 Arbeitszeit, 11.1.7 Ruhezeit) geregelt, dass die Stunden Ruhezeit, die in die üblichen Arbeitszeiten fallen, als geleistete Arbeitszeit gelten.

»Soweit aufgrund vorangegangener und angeordneter Arbeitseinsätze und der anschließenden 11-stündigen Ruhezeit während des Arbeitszeitrahmens nicht oder nicht vollständig gearbeitet werden darf, wird die aufgrund der Einhaltung der 11-stündigen Ruhezeit ausfallende Arbeitszeit in der Zeit von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (ohne Pausenabzug) als geleistete Arbeitszeit bewertet und nach näherer Maßgabe des Absatzes 2 dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.«

Praxis

Tarifvertrag Filmschaffende »Gesundheitsschutz und finanzielle Absicherungen bei atypischen Arbeitszeiten«

In der Filmbranche sind sogenannte atypische Arbeitszeiten und befristete Projektverträge für viele Beschäftigte die Regel. Die ver.di-Filmunion engagiert sich deshalb für eine bessere Arbeitszeitgestaltung und eine angemessenere Entlohnung. 2006 konnten bereits Arbeitszeitkonten durchgesetzt werden, 2018 wurde die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden begrenzt. Für die Forderungsfindung 2021 befragte die ver.di-Filmunion ver.di-Mitglieder ebenso wie Nichtmitglieder nach ihren Wünschen.

Tarifvertraglich geregelt wurden folgende Punkte:

- × In Drehzeiten müssen mindestens zweimal je Monat 2 zusammenhängende Ruhetage gewährt werden.
- × Bei Produktionen die mehr als 40 Tagen Drehzeit umfassen, müssen ab dem 2. Monat dreimal 2 zusammenhängende Ruhetage gewährt werden.
- × Nach einem Nachtdreh ins Wochenende muss mindestens zweimal im Monat nach Drehtagsende eine Ruhezeit von 48 und weiteren 11 Stunden anschließen.
- × Ab 9/2021 gilt für Arbeit am Wochenende ein Zuschlag von 25 Prozent. Der bereits existierende Sonntagszuschlag wird von 50 Prozent auf 75 Prozent angehoben.
- × Zukünftig werden nicht nur gebuchte Drehtage bezahlt, sondern auch Tage, die der Vor- und Nachbereitung der Drehs dienen. Damit sollen auch Beschäftigte mit wenigen Drehtagen einen normalen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer*innenstatus erhalten.

Kontext

Das ver.di-Konzept »Kurze Vollzeit«

Der in der Arbeitszeitforschung allgemein gebräuchliche Begriff der »kurzen Vollzeit« beschreibt zwei Perspektiven: Sowohl eine Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte als auch eine Verlängerung der Arbeitszeit für die Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, ohne zur Vollzeitbeschäftigung zu wechseln. In dem Maße, wie die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten sinkt, kann die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten steigen. Es handelt sich also um eine solidarische Arbeitszeitpolitik für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Die unterschiedlichen Zeitinteressen bei der Beschäftigtengruppen werden berücksichtigt, denn ein überwiegender Teil Vollzeitbeschäftigter wünscht sich kürzere Arbeitszeiten, während viele Beschäftigte in »unfreiwilliger« Teilzeit gerne mehr arbeiten wollen. In einigen ver.di-Branchen ist der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten nahezu ebenso groß wie der der Vollzeitbeschäftigten. Die Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in ein einheitliches Arbeitszeitgestaltungskonzept eröffnet auch den – überwiegend weiblichen – Teilzeitbeschäftigten einen größeren Einfluss auf ihre Zeitgestaltung.

Die Arbeitszeitreduzierung in Form von »Verfügungstagen« knüpft an die unterschiedlichen Lebenssituationen und Herausforderungen der Beschäftigten an. Es bieten sich verschiedene Nutzungsmöglichkeiten an, z. B. in Form von ganzen freien Tagen, durch Ansparen für die Nutzung von beliebig langen Freizeitblöcken oder kleinerer Freizeitblöcke. Sie können nach persönlichem Bedarf geplant und genommen werden. Sie können aber auch, dort wo es für die Beschäftigten gewünscht wird, in eine wöchentliche Reduzierung umgesetzt werden. Der Vorteil ganzer freier Tage liegt darin, dass die Beschäftigten tatsächlich für diese Zeit aus dem Berufsalltag aussteigen.

Eine Wochenarbeitszeitverkürzung ist bei vielen Beschäftigten wenig spürbar, da die Arbeitsverdichtung dazu führt, dass sie über ihre übliche Arbeitszeit hinaus schnell einmal länger bleiben, um die Aufgabe noch abzuschließen und somit die Entlastungswirkung durch reduzierte wöchentliche Arbeitszeiten schnell verpufft. Es lässt sich auch besser über Vertretungsregelungen verhandeln, wenn für ganze Tage/Schichten oder Freizeitblöcke geplant werden muss.

Durch die Arbeitszeitverkürzung der Vollzeitbeschäftigten entsteht ein klar bestimmbares zeitliches Potential für die Erhöhung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten. Durch die thematische Verknüpfung mit der Übernahme von Auszubildenden, die Integration von Quereinsteiger*innen (Fachkräftemangel), Entfristungen usw. können sich weitere Arbeitsplatzeffekte ergeben. Unternehmen haben den Vorteil, qualifiziertes Personal zu halten, rechtzeitig den Nachwuchs zu sichern, und die Chance, dem Verschleiß der Belegschaft zu begegnen und den demografischen Wandel besser zu meistern. Für die Beschäftigten bedeutet die freie Zeit einen Erholungseffekt und eine gewisse Entzerrung der unterschiedlichen Zeitanforderungen. Damit kann ihre eigene Arbeitsfähigkeit länger erhalten bleiben.

Das Konzept ist so angelegt, dass die Verfügungszeit mit vollem Lohnausgleich und Personalausgleich, wie oben beschrieben erfolgen soll. Aufgrund des Produktivitäts-Fortschritts — pro Kopf der Bevölkerung wird heute mehr als die sechsfache Menge an Gütern und Dienstleistungen erwirtschaftet wie vor 100 Jahren — ist dies durchaus realistisch.

[ver.di: Mehr Zeit für mich. Konzept der Verfügungstage \(2018\)](#)

2

Qualität/ angemessene Leistungs- erwartungen

Gute Arbeitszeitgestaltung geht mit erfüllbaren, angemessenen Leistungsanforderungen einher. Leistungsanforderungen und Personalausstattung müssen auf Grundlage realistischer Einschätzungen des Arbeitsaufwands erfolgen und mit der tariflich vereinbarten Arbeitszeit in Einklang stehen. Bei diesen Entscheidungen sind die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen nachhaltig zu stärken, um die Belange der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. Bei der tarifpolitischen Gestaltung der dazu erforderlichen Instrumente gilt es, die branchenspezifischen Besonderheiten im Dienstleistungssektor zu berücksichtigen. Wichtige Stell-schrauben für das Gelingen sind eine betriebliche Kultur sowie ein Führungskräfteverhalten, die gewährleisten, dass solche Regelungen auch in der Praxis umgesetzt werden.

Basis & Situation

Die Realität sieht anders aus: Arbeitshetze und Arbeitsstress sind für über die Hälfte aller Dienstleistungsbeschäftigten Realität. Ursachen hierfür liegen in einer zunehmenden Verdichtung von Arbeit, bedingt vor allem durch zu knappe Personalbemessung, zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Aufgaben, unberücksichtigte Anforderungen insbesondere bei der Arbeit mit Menschen, ungeplante Aufgaben und zu knappe Termin- und Zeitvorgaben. Oft spielt dabei die nicht ausreichende Finanzierung von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen im Rahmen der Daseinsvorsorge eine zentrale, negative Rolle.

Ergebnisorientierung und indirekte Steuerungsmethoden (auch in Kombination mit intrinsischer Motivation) verlagern den Druck, die oft unrealistischen Anforderungen zu erfüllen, auf die einzelnen Beschäftigten. In der Konsequenz unterlaufen Beschäftigte »freiwillig« die Schutzgesetze und überziehen z. B. ihre vertraglichen Arbeitszeiten. Arbeitgeber*innen entziehen sich so oftmals ihrer Schutzpflicht. Finanzwirtschaftliche Kennziffern und Zielvereinbarungen entpuppen sich oft als Leistungsvorgaben, die von den Beschäftigten in der vereinbarten Zeit nicht zu schaffen sind und auch als unrealistisch eingeschätzt werden.

Die Mitbestimmungsrechte für betriebliche Interessenvertretungen sind in Bezug auf die Leistungsvorgaben sowie die Steuerungsinstrumente zu schwach und müssen dringend verstärkt werden.

ver.di-Position & Folgerungen

- × Tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen zur Erhöhung des Einflusses auf und zur Mitsprache bei Personalbemessung und Personalausstattung können Instrumente sein, Arbeitszeit und Arbeitsmenge wieder in Einklang zu bringen.
 - × Eine öffentliche Ausschreibungs- und Vergabepaxis zum niedrigsten Preis muss beendet werden. Tariftreueregelungen verfolgen sozialpolitische Zwecke und stützen (Flächen)Tarifverträge.
 - × Die Grundlage der Grundentlohnung bildet nach wie vor die vereinbarte Arbeitszeit.
 - × Die Mitbestimmungsrechte von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen rund um Leistungssteuerung müssen gesetzlich und tariflich gestärkt und erweitert werden.
 - × Die Entwicklung von Zielvereinbarungen braucht kollektive Rahmenregelungen durch Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die eine Einflussnahme der Beschäftigten, d. h. die Überprüfung und Anpassung, ermöglichen.
 - × Regelungen bringen aber nichts, wenn sie nicht auch gelebt werden. Die betriebliche Kultur muss die Inanspruchnahme solcher Regelungen fördern. Gefordert sind hier auch die Führungskräfte auf 2 Ebenen: Sie müssen gutes Vorbild sein und dafür sorgen, dass die Beschäftigten die Regelungen zur Überprüfung und Anpassung auch ohne Nachteile wahrnehmen können.
 - × Für Projektarbeit ist ein System zu schaffen, welches den Beschäftigten eine selbstständige Regulierung der Anforderungen innerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens durch Messgrößen und Bewertungskriterien ermöglicht (z. B. festgelegte Personalressourcen bzw. deren Nachsteuerungsmöglichkeiten).
- ↓

- × Tarifliche Regelungen sollten sicherstellen, dass in die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz die umfassende Einbeziehung der psychosozialen und physischen Belastungsfaktoren (z. B. Leistungsanforderungen, Mengen, Zeitvorgaben, etc.) aufgenommen und Grundlagen für ein prozesshaftes Gesundheitsmanagement mit Beteiligungsrechten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung geschaffen werden.
- × Klare Beziehungen zwischen Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation und Gesundheitsschutz unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und deren Umsetzung können der Ausuferung von Leistungsverdichtung entgegenwirken.
- × In bestimmten Bereichen können Personalbemessung oder Kunden-/Beschäftigtenrelationen sinnvoll sein, um Belastungs- und Beanspruchungssituationen zu reduzieren oder die Sicherheit von Beschäftigten zu gewährleisten.
- × Für Projektarbeit, die Beschäftigten eine selbstständige Regulierung der Anforderungen durch Messgrößen und Bewertungskriterien ermöglicht und sie vor Überforderung auch im Hinblick auf die Arbeitszeit schützt, sind klare Regeln zu schaffen, auf die sich die Betroffenen stützen können. Verfahrensregelungen im Umgang mit den Ergebnissen, die auch das Konfliktmanagement berücksichtigen, sind zu vereinbaren.
- × Eine Verknüpfung von Zeitwertkonten und Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitverkürzungen z. B. für bestimmte Beschäftigtengruppen) mit einer Personaleinsatzplanung bzw. zum Aufbau bzw. Bereitstellung von Vertretungsressourcen ist sinnvoll, um Belastungen einzudämmen.

Praxis

Entlastungs-Tarifverträge Unikliniken

Die Entlastungs-Tarifverträge, die beginnend mit dem Charité-Tarifvertrag seit 2016 in den Unikliniken abgeschlossen werden, beinhalten auch Regelungen zur Personalbemessung und damit Standards für angemessene Leistungserwartungen.

Dazu gehören u. a.:

- × zusätzliche Stellen (auch in nicht-pflegerischen Bereichen);
- × verbindliche Verfahren zur Personalbedarfsermittlung, auf deren Basis Soll-Besetzungen ermittelt werden;
- × verbindliches Ausfallmanagement, z. B. Springerpool für kurzfristige Ausfälle, Positivliste (was muss gemacht, was kann verschoben werden), ggf. Verlegen/Abbestellen von Patient*innen, Bettenschließungen;
- × die Maßgabe, dass im Nachtdienst keine Schicht alleine gearbeitet werden darf;
- × bei Unterschreitung von Sollgrenzen folgen automatisch Konsequenzen, z. B. zusätzliche freie Tage als Ausgleich (→ Schutz/Belastungsfolgen, Seite 77);
- × Verbesserung der Ausbildungsqualität durch freigestellte Praxisanleiter*innen, kein unfreiwilliges Ausleihen auf andere Stationen und keine Anrechnung der Azubis auf den Stellenplan.

Parallel zu der Tarifbewegung macht sich der Fachbereich seit Langem für eine gesetzlich verankerte Personalbemessung in der Pflege stark. In diesem Kontext wurde im Januar 2020 gemeinsam mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) und dem Deutschen Pflegerat (DPR) ein Instrument zur Personalbemessung für die Pflege auf Grundlage der Pflegepersonalregelung (PPR) entwickelt.

Praxis

Telekom Tarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung »Zielvereinbarungsprozess«

In bestimmten Berufen hängt ein Teil des Entgelts — die so genannten variablen Entgeltbestandteile — davon ab, ob vereinbarte Ziele erreicht oder gar übererfüllt werden. Das Problem dabei: nicht auf alle Ziele haben die Beschäftigten Einfluss und nicht alle Zielvorgaben werden als realistisch bewertet. ver.di hat im Zuge eines Prozesses für Gute Arbeit deshalb bei der Telekom die Abschaffung variabler Entgeltbestandteile weitgehend durchgesetzt. Dort, wo sie nach wie vor Bestand haben, wurden tarifvertragliche und betriebliche Regelungen vereinbart.

Im Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERTV), den ver.di für den Geschäftskundenvertrieb der Telekom abgeschlossen hat, sind Prozess und Parameter der Zielvereinbarung sowie der Zielvereinbarungsfeststellung und Auszahlung der Variablen verbindlich definiert. In der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) »Führen mit Zielen« sind die Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrats (GBR) analog dem ERTV geregelt.

Beide Regelungen beinhalten ein Monitoring nach der Hälfte der Zielvereinbarungsperiode, in dem Rahmenbedingungen bzw. Absatz- und Umsatzrends erläutert und sich daraus ableitende Handlungsnotwendigkeiten besprochen werden. Hier liegt eine Chance für Beschäftigte, die abgeschlossenen Zielvereinbarungen kritisch, auch in Hinblick auf etwaige Anpassungen, zu überprüfen.

948

Millionen

**unbezahlte Überstunden wurden
2019 in Deutschland geleistet.**

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Praxis

Tarifvertrag Intigema Produktion GmbH & Co. KG

»Maschinenbesetzung«

Im Bereich der Papierverarbeitung gibt es u. a. tariflich vereinbarte Maschinenbesetzungsregelungen zur Sicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch zur Qualitätssicherung (Fachpersonal) und Beschäftigungssicherung. In diesem TV konnten die Regelungen in 2019 gegenüber den Regelungen von 2009 verbessert werden.

§ 1 Maschinenbesetzung der Windelproduktionsmaschinen

Zum Betrieb einer Windelproduktionsmaschine wird eine Besetzung mit 3 Mitarbeitern/innen vereinbart. In der Regel sind das die Funktionen:

- × Maschinenverantwortliche/r
- × Maschinenführer/in
- × Maschinenassistent/in

Aus den Mitarbeitern/innen der vorgenannten Funktionen wird ein Produktionsteam gebildet.

Zur Gewährung der gesetzlichen Mindestpausen kann bei rollierender Pausenabnahme die Besetzung der Windelproduktionsmaschinen auch mit 2 Mitarbeitern/innen erfolgen.

Voraussetzung dafür ist, dass entsprechendes Personal zur Pausenablösung nicht zur Verfügung steht und der Produktionsablauf eine Minderbesetzung zulässt.

Die pausenbedingte Minderbesetzung darf in der Schicht insgesamt nicht länger als 120 Minuten andauern.

↓

Für nicht vorhersehbare Notfälle und für Fälle des kurzfristigen Personalausfalls (z. B. infolge Krankheit) sind befristete Abweichungen von dieser Besetzung durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

Die zur ordnungsgemäßen Besetzung der Maschine, inklusive einer Reserve, erforderliche Anzahl des Personals, sowie der zugewiesenen Funktionen, wird durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat gesondert geregelt.

§ 2 Maschinenleiter/innen

Vorgesehen sind 2 Maschinenleiter/innen pro Schicht. Die Maschinenleiter/innen können grundsätzlich auch an den Windelproduktionsmaschinen eingesetzt werden. Sollten beide Maschinenleiter/innen anwesend sein, kann generell ein/e Maschinenleiter/in an der Produktionsanlage beschäftigt werden. Wenn der/die Maschinenleiter/in an einer Produktionsmaschine eingeteilt ist, kann ein Wechsel auf eine andere Anlage nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.

§ 3 Besetzung Verpackungslogistik

Die Besetzung erfolgt pro Schicht mit einem/r Verpackungsverantwortlichen oder einem/r Vertreter/in. Bei dem/r Vertreter/in handelt es sich um eine/n benannte/n Operator (m/w). Die weitere Besetzung in diesem Bereich erfolgt durch ausreichend Personal als Operator und Verpacker/in.

§ 4 Besetzung Versorgungslogistik

Die Besetzung in diesem Bereich erfolgt durch ausreichend Personal als Versorgungsfahrer/in.

§ 5 Qualitätssicherung/Labor

Zur Sicherung der Produktqualität wird folgende Mindestbesetzung vereinbart: 1 Schichtverantwortliche/r Qualitätssicherung oder einem/r Vertreter/in plus ausreichend Qualitätskontrollen.

§ 6 Elektrischer und Mechanischer Schichtservice

Der Schichtservice besteht aus 2 Elektrikern/innen und 2 Mechanikern/innen pro Schicht.

Kontext

Stärkung und Erhalt von Tariftreueregelungen

»Öffentliche Aufträge und Förderungen (von Bund und Ländern) dürfen nur noch an solche Unternehmen vergeben werden, die sich an die einschlägigen Tarifverträge binden. Dafür braucht es eine bundesweite Tariftreueregelung (Bundestariftreueregesetz). Jahr für Jahr geben die Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen über 400 Milliarden Euro für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Dies entspricht etwa 15 Prozent des Bruttoinlandsproduktes. Damit verfügt der Staat über eine enorme Nachfragemacht, um die Geltung von Tarifverträgen flächendeckend zu stärken.«

Auszug aus dem ver.di-Forderungspapier zur Bundestagswahl 2021

»ver.di setzt sich ein, für den Erhalt und die Stärkung der Tariftreueregelungen/Tariftreueregesetze und die Bindung der Wirtschaftsförderung und öffentlicher Investitionen an Einhaltung und Anwendung von Tarifverträgen. Dies sollte im Rahmen des Vergaberechts durch eine allgemeine bundesweite Tariftreueregelung umgesetzt werden.«

ver.di-Bundeskongressbeschluss 2019/A 001

39,2



41,3

**Die faktische Wochenarbeitszeit (Vollzeit)
liegt im Schnitt mehr als 2 Stunden
über der vertraglich vereinbarten Zeit.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

Kontext

Personalbemessung in Gesundheit & Pflege, sozialer Arbeit und Bildungseinrichtungen

»In den Krankenhäusern herrscht in vielen Bereichen eine dramatische Unterbesetzung bei der Pflegepersonalausstattung. Notwendig ist eine durchgreifende und nachhaltige Verbesserung der Personalsituation im Pflegedienst der Krankenhäuser. Dies können Pflegepersonaluntergrenzen auf dem Niveau der unteren Quartilsgrenze nicht bewirken. Erforderlich sind vielmehr Vorgaben, die eine bedarfsgerechte Personalbesetzung sicherstellen können.«

»Auch alle anderen Berufsgruppen in den Akutkrankenhäusern und Reha-Kliniken brauchen am Bedarf orientierte Personalstandards. Für die psychiatrischen Einrichtungen und Fachabteilungen muss die Politik wieder die Verantwortung für die Personalausstattung übernehmen und die geltende Richtlinie weiterentwickeln zu einer vollständigen, bedarfsgerechten Personalbemessung.«

Stationäre Altenpflege: »Die im Rahmen des Pflegestärkungsgesetz II in Auftrag gegebene Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben ist abgeschlossen, der Endbericht liegt seit dem 23. September 2020 vor: es braucht 36 Prozent mehr Personal, um die Standards von guter Pflege zu erfüllen. Damit ist wissenschaftlich belegt, wie groß das Personaldefizit in der stationären Altenpflege tatsächlich ist.

↓

Die Lage ist dramatisch. Zurecht warten die Beschäftigten auf ein klares Signal aus der Politik, dass sich etwas grundlegend ändert, dass die personelle Ausstattung in den Einrichtungen verbessert und die katastrophalen Arbeitsbedingungen beendet werden.«

»Die Kinder – und Jugendhilfe mit deutlich mehr Fachkräften ausstatten: die jetzt tätigen Fachkräfte brauchen Entlastung. Analog zur Regelung bei den Amtsvormündern ist eine Fallzahlbegrenzung der Fachkräfte in Garantenstellung auf maximal 28 Fälle pro Vollzeitkraft sowie bundesweit einheitliche Personalmindeststandards in Kindertageseinrichtungen, Wohneinrichtungen, Behindertenwerkstätten etc. erforderlich.«

Kindertageseinrichtungen (Krippen, Kitas, Horte, schulische Ganztagsangebote): »Außer den gesetzlichen Grundlagen des SGB VIII gibt es keine Mindeststandards für die Ausstattung der Tageseinrichtungen. ver.di fordert die Einführung eines Qualitätsgesetzes, welches die Mindeststandards für alle öffentlich verantworteten Tageseinrichtungen (einschließlich der schulischen Ganztagsangebote) für Kinder und das Unterstützungssystem regelt. Zu regelnde Punkte sind: Definition der Fachkräfte, Personalschlüssel, Leitungsschlüssel. (...)«

Auszüge aus dem ver.di-Forderungspapier zur Bundestagswahl 2021

Kontext

Gestaltung von Leistungsbedingungen und Schutz vor Überbeanspruchung

Am 9. November 2018 wurde das Tarifpolitische Programm vom ver.di-Gewerkschaftsrat beschlossen. Das Programm beinhaltet u. a. Regelungen zur Gestaltung von Leistungsbedingungen und zum Schutz vor Überbeanspruchung. Zentrale Leitplanken einer solchen qualitativen Tarifpolitik sind:

- × »Dort, wo im Rahmen der Personalführung mit Zielen gearbeitet wird, sind klare Kriterien zu entwickeln, unter welchen Rahmenbedingungen bzw. auf welcher Grundlage es zu einer Zielvereinbarung zwischen Beschäftigten/Team und Führungskraft kommt und welche Möglichkeiten/Rechte der Einflussnahme die Beschäftigten erhalten (Qualifizierungserfordernisse, Realisierbarkeit, Ressourcenbereitstellung, Umgang mit Störfaktoren etc.).
 - × In Unternehmen, in denen Beurteilungsverfahren nicht verhindert werden können, müssen diese auf Diskriminierungsfreiheit und Gerechtigkeit hin überprüfbar sein. Es sollte nur das erfasst werden, was objektiv messbar ist, und die Kriterien sollten nicht von einem kleinen Kreis entwickelt und festgelegt werden, sondern in einer Diskussion mit den Beschäftigten, damit sie transparent sind und nachvollzogen werden können. Ebenso wichtig ist es, ein Beschwerdeverfahren zu installieren, damit die Beschäftigten die Möglichkeiten haben, außerhalb von Abhängigkeiten Einspruch erheben zu können
- ↓

- × Dort, wo betriebliche Kennziffersysteme existieren, sind soziale Kennziffern zu integrieren, die u. a. Einfluss auf Arbeitsintensität und Arbeitsorganisation haben und deren Auswertung zur Auslösung tarifvertraglicher Mechanismen als Entlastung bzw. zur Einbindung in die Gefährdungs-/Belastungsanalyse führt. Hierzu könnten u. a. gehören: Kennziffern über Krankheiten/Fehlzeiten, zur Pauseneinhaltung, zur Mehrarbeit, Personalausstattung (Ist/Soll), Qualifikationsanforderungen (Ist/Soll), Kommunikationsstrukturen, Informationsfluss, Mitspracherechte.
- × Um Gefahren rechtzeitig anzuzeigen und damit abzuwenden, kann die Gefahrenanzeige als geeignetes Instrument genutzt werden. Dadurch erhalten die Beschäftigten mehr Rechtssicherheit, wenn eine pflichtgemäße Erfüllung der Aufgaben unter bestimmten Voraussetzungen nicht mehr gegeben ist. Tarifvertragliche Rahmenregelungen könnten hier die Position der Beschäftigten stärken und Führungskräfte zur Initiative auffordern, die keine Sanktionen für die Betroffenen nach sich ziehen dürfen.
- × Für den Ausfall von Beschäftigten (z. B. durch Krankheit, Mutterschutz, Elternurlaub, Freistellungsansprüche, z. B. bei Kontenregelungen usw.) werden klare Personalausgleichsregelungen benötigt.
- × Bei der Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungskonzepten ist die Personalausstattung mit zu betrachten und ggf. eine Mindestanforderung/-ausstattung zu vereinbaren (Vertretungsregelungen, Altersstrukturanalyse).
- × Für Projektarbeit ist ein System zu schaffen, welches den Beschäftigten eine selbstständige Regulierung der Anforderungen innerhalb des regulären Arbeitszeitrahmens durch Messgrößen und Bewertungskriterien ermöglicht (z. B. festgelegte Personalressourcen bzw. deren Nachsteuerungsmöglichkeiten).

- × Tarifliche Regelungen sollten sicherstellen, dass in die Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz die umfassende Einbeziehung der psychosozialen und physischen Belastungsfaktoren (z. B. Leistungsanforderungen, Mengen, Zeitvorgaben etc.) aufgenommen und Grundlagen für ein prozesshaftes Gesundheitsmanagement mit Beteiligungsrechten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung geschaffen werden.
- × Klare Beziehungen zwischen Arbeitszeit, Arbeitsmenge, Arbeitsorganisation und Gesundheitsschutz unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und deren Umsetzung können der Ausuferung von Leistungsverdichtung entgegenwirken.
- × In bestimmten Bereichen können Personalbemessung oder Kunden-/Beschäftigtenrelationen sinnvoll sein, um Belastungs- und Beanspruchungssituationen zu reduzieren oder die Sicherheit von Beschäftigten zu gewährleisten.
- × Für Projektarbeit, die Beschäftigten eine selbstständige Regulierung der Anforderungen durch Messgrößen und Bewertungskriterien ermöglicht und sie vor Überforderung auch im Hinblick auf die Arbeitszeit schützt, sind klare Regeln zu schaffen, auf die sich die Betroffenen stützen können. Verfahrensregelungen im Umgang mit den Ergebnissen, die auch das Konfliktmanagement berücksichtigen, sind zu vereinbaren.
- × Eine Verknüpfung von Zeitwertkonten und Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitverkürzungen z. B. für bestimmte Beschäftigtengruppen) mit einer Personaleinsatzplanung bzw. zum Aufbau bzw. Bereitstellung von Vertretungsressourcen ist sinnvoll, um Belastungen einzudämmen.«

ver.di: Tarifpolitisches Programm (2019), Kapitel 8.2.2
Analyse – Bedingungen – Konsequenzen

3

Souveränität/ Gestaltungs- spielräume

Gute Arbeitszeitgestaltung ermöglicht zeitliche Spielräume und Souveränität (Entscheidungsspielräume) mit schützenden Leitplanken. Zeitliche Spielräume in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit oder die Gestaltung der Arbeit haben positive Wirkungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie die psychische Gesundheit und die Zufriedenheit. Um zu verhindern, dass Entscheidungsspielräume aufgrund ungleicher Machtverteilung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in zu selbstgefährdendem Verhalten führen, braucht es kollektive Leitplanken zum individuellen und kollektiven Schutz der Beschäftigten.

Basis & Situation

Viele Beschäftigte wünschen sich erweiterte Entscheidungsspielräume hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, damit diese zur individuellen Anforderung und zum Privatleben passt: Einfluss auf den Anfang und das Ende der täglichen Arbeitszeit, Unterbrechungen des Arbeitstags und Einfluss auf die Lage der Pausen. Das umfasst auch die Möglichkeit, die wöchentliche/tägliche Arbeitszeit entsprechend der jeweiligen Lebensphase anzupassen und nicht auf ein Modell (Vollzeit oder Teilzeit) festgelegt zu sein.

ver.di lehnt die Rente mit 67 nach wie vor ab. Realität ist aber, dass sich die Lebensarbeitszeit für die meisten Jahrgänge durch das spätere Renteneintrittsalter verlängert hat. Damit haben sich die Belastungen erhöht. Um diese abzufedern, braucht es Ausgleichsmechanismen sowohl durch mehr Prävention für Jüngere als auch durch Belastungsausgleiche für Ältere sowie angepasste Arbeitszeitkonzepte. Viele Vollzeitbeschäftigte wünschen sich zudem kürzere Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigte hingegen (vor allem unfreiwillige TZ-Kräfte) möchten ihre Arbeitszeiten gerne aufstocken, nicht zuletzt aus finanziellen Gründen (Entgelt, Rente). Von immer mehr Männern und Frauen wird eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit statt des traditionellen Modells mit Vollzeit-Vätern und Teilzeit-Müttern angestrebt.

Auch die Möglichkeit, über den Arbeitsort mit zu entscheiden (Homeoffice, Mobile Working), ist für viele Beschäftigte attraktiv. Chancen auf mehr Selbstbestimmung stehen Risiken wie z. B. ausufernde Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeitserwartungen gegenüber. Auch andere negative Folgen können auftreten.

Die Arbeitszeiterfassung ist ein zentraler Faktor zur Kontrolle der Gesundheitsbelastung durch Arbeit – wie es auch das EuGH in seinem Urteil vom 1. Oktober 2019 bestätigt hat. Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeiten führt nachweislich zu längeren Arbeitszeiten und unbezahlter Mehrarbeit.

ver.di-Position & Folgerungen

- × Die Schutzstandards des Arbeitszeitgesetzes dürfen weder aufgeweicht noch unterminiert werden, sondern sie sind durchzusetzen. Bisher zulässige Ausnahmen sind kritisch zu überprüfen und mit Augenmaß anzuwenden.
- × Es sind Leitplanken zu entwickeln, die den Beschäftigten (ebenso wie den Unternehmen) ein ausreichendes Maß sowohl an Planbarkeit als auch an Gestaltungsspielräumen ermöglichen und die Teilhabe im betrieblichen Kontext sicherstellen.
- × Eine vollständige Arbeitszeiterfassung ist gesetzlich vorgeschrieben. Die Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, die Arbeitszeiten zu dokumentieren und dafür passende Instrumente zur Verfügung zu stellen. Das beinhaltet auch, dass die Arbeitgeber sicherzustellen haben, dass vereinbarte Arbeitszeiten und Arbeitsmengen übereinstimmen.
- × Die Flexibilisierungspotenziale aus der Digitalisierung dürfen nicht einseitig den Arbeitgeber*innen zugutekommen, sondern müssen auch genutzt werden, den Beschäftigten zu mehr Zeitsouveränität zu verhelfen und Planungssicherheit gewährleisten.
- × Zielsetzung muss sein, dass Arbeitszeitkontenmodelle so gestaltet werden, dass sie in der Ansparphase die Beschäftigten nicht überfordern und diese in der Entnahmephase das Entscheidungsrecht über die gewünschte Nutzung haben.
- × Es gilt, auch denjenigen mehr zeitliche Entscheidungsspielräume — z. B. Einfluss auf die Schicht- oder Dienstplangestaltung, die Pausenzeiten, Überstundenausgleich etc. — zu ermöglichen, die an einen Arbeitsort und Zeitregime gebunden sind.

↓

- × Kollektiv vereinbarte kürzere Arbeitszeiten sind anzustreben, denn sie bieten Spielräume für eine kurz-, mittel- und langfristige Arbeitszeitgestaltung, die den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse in den jeweiligen Lebensphasen mehr entgegenkommt.
- × Es ist sicherzustellen, dass Beschäftigte vor den neu entstehenden Belastungskonstellationen, z. B. durch permanente Erreichbarkeit, vorausschauend geschützt werden. Damit solche Leitplanken auch greifen, darf die Verantwortung für ihre Anwendung und Einhaltung nicht bei den einzelnen Beschäftigten liegen. Sanktionen (von denen Beschäftigte profitieren) bzw. die Beweislastumkehr sind Möglichkeiten, die Selbstbestimmung zu stärken.
- × Die Produktivitätsgewinne durch den technologischen Fortschritt und die Digitalisierung müssen den Beschäftigten auch in Form von Zeitwohlstand zugutekommen. Damit kann u. a. das langfristige Ziel einer Arbeitszeitverkürzung verbunden sein. Denn Technik muss den Menschen dienen und sollte für soziale Innovationen und gesellschaftlichen Wohlstand genutzt werden.
- × Die Grundlagen und Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung müssen auch auf diese veränderten Formen der Arbeit angepasst werden. Dies ist insbesondere eine Anforderung an den Gesetzgeber.

Praxis

Tarifvertrag Telekom »Lebensarbeitszeitkonten«

Mit der Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten im Jahr 2015 werden eine bezahlte Reduktion der Arbeitszeit oder längere, bezahlte Auszeiten — z. B. für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder die persönliche Weiterbildung — während des aktiven Arbeitslebens ermöglicht.

Das Konto wird auf Antrag seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingerichtet, die Verfügungsgewalt über die Entnahme von Zeiten liegt ausschließlich bei den Beschäftigten. Es können Arbeitszeiten (bis zu 80 Stunden pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigten) aber auch Rufbereitschafts-/Herbeirufpauschalen, Anteile aus der Umwandlung von Entgeltanteilen, Mehrarbeit- Schicht-/Sonn- und Feiertagszuschläge eingespeist werden. Beschäftigte bis zu Einkommen von 45.621 Euro (Stand Ende 2018) erhalten, wenn sie einen Eigenbeitrag von 250 Euro im Jahr einbringen, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von aktuell 350 Euro.

Der befristete Ausstieg wird wie echte Beschäftigungszeit behandelt. Das betrifft z. B. Urlaubstage, Entwicklungen im Entgeltssystem und andere tarifliche Ansprüche. Zudem ist festgelegt, dass der Ursprungsarbeitsplatz bis zu 6 Monaten gesichert bleibt.

71

**Prozent der Beschäftigten (71,41%)
erfassen ihre Arbeitszeit.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

Praxis

Tarifvertrag Telekom

»Telearbeit, Anlage 3 Mobile Working«

Die tarifvertragliche Regelung zu Mobile Working — eine Ergänzung des bereits 1999 abgeschlossenen Tarifvertrags Telearbeit in 2016 — gewährt den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum über ihre Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Der Tarifvertrag gibt einen klaren, sicheren Gestaltungsrahmen für Arbeitszeiten aber auch für mobile Arbeitsorte. Flankiert wird dieser Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarungen, die dafür sorgen, dass die betrieblichen und arbeitnehmerseitigen Belange in den spezifischen betrieblichen Arbeitskontexten geschützt sind. Das betrifft etwa Erreichbarkeitsanforderungen oder die konkreten Zeiträume, innerhalb derer mobil gearbeitet werden darf. Aber auch Bedingungen, die der mobile Arbeitsplatz zu erfüllen hat, werden definiert.

Ein zentrales Kriterium ist, dass die Teilnahme an Mobile Working für die Beschäftigten freiwillig ist. Das bedeutet auch, dass den Beschäftigten, die nicht mobil arbeiten wollen, dadurch keine Nachteile entstehen dürfen. Wird in einem Bereich Mobile Working als Option eingeführt, so haben alle Beschäftigten einen tariflichen Anspruch, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Wenn der Arbeitgeber bei einzelnen Beschäftigten Mobile Working dann dennoch nicht zulassen will, ist er in der Darlegungspflicht und muss diesen Ausschluss begründen: Weil die Art der Tätigkeit z. B. Mobile Working nicht zulässt, weil dringende betriebliche Belange entgegenstehen oder aus Gründen, die in der Person liegen. Der Arbeitgeber darf die Option auf Mobile Working nicht nach Gutdünken verteilen und entziehen.

Praxis

Tarifvertrag rnh GmbH

»Zeitwertkonten«

Der 2018 zwischen ver.di und dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. für die Rhein-Neckar-Verkehrsgesellschaft sowie die Allianz-Unternehmen abgeschlossene Tarifvertrag zu Zeitwertkonten richtet sich an jüngere Beschäftigte, die nicht vom Tarifvertrag Demografie und den darin vereinbarten Entlastungszeiten für ältere Beschäftigte profitieren. Um Diskriminierungsfreiheit zu gewährleisten, wurde der TV Zeitwertkonten bereits im Rahmen der Tarifverhandlungen zum Demografie-Tarifvertrag verabredet. Beschäftigte haben mit dem TV Zeitwertkonten die Möglichkeit, im Laufe ihres Erwerbslebens zusätzliche Freizeit anzusparen. Der Arbeitgeber gewährt auch hier einen Zuschuss.

Der Tarifvertrag regelt u. a.:

- × Arbeitsentgeltbestandteile, Arbeitszeiten (50 Std. pro Jahr) sowie Überstunden (unter bestimmten Voraussetzungen) können angespart, in Entgelt umgerechnet und dann dem Konto zugeführt werden.
- × Der Arbeitgeber leistet einen jährlichen Zuschuss von 0,4 Prozent Beitrag des Zwölffachen des individuellen Jahrestabellentgeltes sowie einen Zuschuss in Höhe von 25 Prozent des Wertes der eingebrachten Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Einbringung. Damit werden die Verluste von tariflichen Leistungen (Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Feiertagsgeld, Leistungsprämien) und das statistische Risiko, in der Freiphase zu erkranken, ausgeglichen.

- × Das Zeitwertkonto kann für Freistellung im Zusammenhang mit der Pflegezeit, der Verlängerung der Elternzeit, einer befristeten Arbeitszeitreduzierung als Teilzeit, für einen vorgezogenen Ruhestand (im Beschäftigungsverhältnis) bis Eintritt in die Rente, eine private Qualifizierungsmaßnahme oder sogenannte Sabbaticals genutzt werden.
- × Ankündigungs- und Beantragungsfristen
- × Mit der Entnahme von Guthaben für eine Freistellung kann auch ein Minussaldo aufgebaut werden.
- × Festlegungen, welche tariflichen und betrieblichen Leistungen und Angebote während der Freistellung weiter gewährt werden, z. B. das Recht auf Teilnahme an Betriebsversammlungen.
- × Den Anspruch nach Rückkehr auf den vorherigen Arbeitsplatz, wenn die Freistellung 6 Monate nicht überschreitet, ansonsten Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.
- × Darüber hinaus regelt er Verfahren, Insolvenzschutz usw. die für die ordnungsgemäße Führung von Zeitwertkonten erforderlich sind.

Kontext

»Tarifpolitische Empfehlungen. Eckpunkte zur Gestaltung von Altersteilzeit«

- × Grundlage bildet das Altersteilzeitgesetz § 1 Abs. 2 ff.
- × Mindestens das 55. Lebensjahr ist vollendet und der/die Beschäftigte ist sozialversicherungspflichtig angestellt.
- × Anspruch zur Antragstellung (Quoten werden eher nicht empfohlen — wenn Einschränkung, dann abhängig von Belastung/Beanspruchung)
- × Bei Ablehnung: Beweislast beim Arbeitgeber
- × Dauer der ATZ mindestens .../längstens ...
- × Klärung, ob Block- oder Teilzeitmodell
- × ggf. Klärung der Übergangsphasen (Personaleinsatz, Einarbeitung, Tandembesetzung usw.)
- × Wichtig: Übergang in die abschlagsfreie Rente, alles andere nur auf freiwilliger Basis
- × Beratungsverpflichtung über Wirkungen auf Rente etc.
- × Vereinbarung zur Höhe der Vergütung während der Altersteilzeit
- × Festlegung der Einkommensbestandteile, die in die Berechnung einfließen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld); Berücksichtigung von Schichtzuschlägen (Steuerpflicht/Steuerfrei)
- × Aufstockungsbetrag festlegen (einheitlich/einkommensabhängig)
- × Klärung von Urlaubsansprüchen und Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- × Klärung, welche tariflichen Leistungen weiter gewährt werden (Jubiläumsgeld, Einzahlung in die freiwillige Rentenversicherung, etc.).
- × Regelungen zu Mehrarbeit/Überstunden
- × Insolvenzschutz eindeutig regeln

1/2

**49,35 % der Beschäftigten sind
oft/sehr häufig von Arbeitshetze betroffen.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

4

Schutz/ Belastungsfolgen durch atypische Arbeitszeiten, Arbeitsintensität und Monotonie kompensieren

Gute Arbeitszeitgestaltung schützt Beschäftigte vor den Folgen der unterschiedlichen Belastungen wie atypischen Arbeitszeiten — Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit –, Arbeitsintensität und Monotonie. Hier gilt es, gesundheits- und persönlichkeitsfördernde Maßnahmen zu entwickeln, die bei den spezifischen Belastungskonstellationen entlastend wirken können. Im Fokus müssen hierbei die strukturellen Bedingungen für Belastungen stehen, nicht die individuellen Kompensationsstrategien.

Basis & Situation

Viele Dienstleistungsbranchen des ver.di-Organisationsbereichs sind aufgrund ihres Charakters zur Aufrechterhaltung der Daseinsvorsorge durch atypische Arbeitszeiten geprägt. Diese sind nicht nur eine Belastung für die psychische und physische Gesundheit, sondern sie erschweren auch die Teilhabe am sozialen Leben. Die negativen Auswirkungen lassen sich nicht beseitigen, allenfalls minimieren. Dennoch muss es unser gemeinsames Interesse sein, dort, wo es nicht zwingend geboten ist, die atypischen Arbeitszeiten nicht zur Normalität werden zu lassen.

Arbeitsintensivierung — die Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit — gehört zu den wichtigsten stressauslösenden Faktoren in der Arbeitswelt. Immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen, ist für viele Beschäftigte krankmachende Realität. Steigende Leistungsanforderungen in Kombination mit indirekten Steuerungsmethoden und einer zunehmenden Ergebnisorientierung treiben Beschäftigte dazu, ihre Arbeitszeiten auszudehnen, auf Pausen zu verzichten und gehetzt zu arbeiten. Das geht zu Lasten der psychischen wie physischen Gesundheit.

Eine Intensivierung erfolgt auch durch Veränderungen in Berufsprofilen, die im Zuge der Digitalisierung und Neoliberalisierung zu beobachten und weiterhin zu erwarten sind. Zum Beispiel werden Routinetätigkeiten automatisiert oder Überwachungstätigkeiten durch Maschinen übernommen. Einfachere Tätigkeiten sind von diesen Prozessen unterschiedlich betroffen. Einerseits werden sie z. B. technologisch aufgewertet durch die Nutzung mobiler Endgeräte, die die Arbeitsprozesse steuern, andererseits gibt es auch die Automatisierung von Routine- und Überwachungsfunktionen oder die Auslagerung ganzer Tätigkeitsbereiche.

Diese Entwicklung wird die soziale Spaltung in Profiteure und Verlierer*innen der Digitalisierung weiter verstärken. Dazu kommen die immer schneller getakteten Anforderungen hinsichtlich neuer Qualifikationen bzw. der Aktualisierung bestehender Qualifikationen.

ver.di-Position & Folgerungen

- × In Bezug auf atypische Arbeitszeiten braucht es eine Arbeitszeitgestaltung, die beide Aspekte berücksichtigt: die psychische und physische Gesundheit ebenso wie die Teilhabe am sozialen Leben. Kann »atypische Arbeitszeit« nicht verhindert oder/ und eingeschränkt werden, gilt es, diese gemäß arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse besser zu gestalten, verlässliche und planbare Erholungszeiten zu sichern sowie »atypische Arbeitszeitlagen« durch zusätzliche Freizeit zu honorieren.
- × Um der Arbeitsintensivierung wirksam zu begegnen, braucht es neben guten Regelungen bei den Leistungsanforderungen auch gut gestaltete, arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen folgende, möglichst gesundheitserhaltende und -fördernde Arbeitszeitmodelle. Hier gilt es, neben der Entwicklung von schützenden Regelungen auch die Möglichkeiten des Arbeitsschutzes wie z. B. die Gefährdungsbeurteilung zu nutzen. Um Mehrarbeit für die Arbeitgeber unattraktiv zu machen, sollte die volle Übernahme der Sozialabgaben auf angeordnete Mehrarbeit durch den Arbeitgeber (Anforderungen aus dem Antrag A 119 des ver.di-Bundeskongresses 2019) und der generelle Schutz schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter vor Mehrarbeit angestrebt werden.

↓

- × Größere Handlungsspielräume und die damit übertragene Verantwortung an Beschäftigte sind dann von Vorteil, wenn sie mit den entsprechenden Ressourcen und Entscheidungskompetenzen ausgestattet sind.
- × Der digitalisierungs- und rationalisierungsbedingten zunehmenden Intensivierung bzw. dem damit verbundenen Abbau von Arbeitsplätzen ist ebenso wie den Belastungen durch Monotonie auf arbeitsgestalterischer und damit auch arbeitszeitgestalterischer Ebene zu begegnen (Souveränität, Verkürzung der Wochenarbeitszeit, mehr Urlaub und freie Tage, bezahlte Unterbrechungen/Pausen, Mischarbeit).
- × Die Förderungsmöglichkeit des SGB IX für Arbeitsplätze behinderter Menschen darf nicht an eine wöchentliche Mindestarbeitszeit geknüpft sein. (Anforderungen aus dem Antrag B 082 des ver.di-Bundeskongresses 2019)

Praxis

Tarifvertrag RNV GmbH »Demografie und Entlastung«

2016 haben ver.di und der Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. für die Rhein-Neckar-Verkehrsgesellschaft sowie die Allianz-Unternehmen einen Tarifvertrag Demografie abgeschlossen.

Ziel ist es, Arbeitnehmer*innen ab Vollendung des 55. Lebensjahrs durch zusätzliche Freistellungen altersgerechte Arbeitszeitmodelle anzubieten und damit den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Eintritt ins Rentenalter zu befördern. Der Arbeitgeber stellt ein definiertes Budget zur Verfügung und kommt für 97 Prozent der Entgeltkompensation auf, teilnehmende Beschäftigte leisten einen Eigenbeitrag von 3 Prozent. Die Teilnahme am Modell ist freiwillig und kann ab dem 55. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, ein Ausstieg ist ebenfalls unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Es ist ein gestaffelter maximaler Freistellungsanspruch vereinbart ab Vollendung:

- × des 55. Lebensjahres 6,5 Arbeitstage (entspricht 50,7 Stunden),
- × des 56. Lebensjahres zusätzlich 3,5 Arbeitstage (entspricht 27,3 Stunden)
- × des 57. Lebensjahres zusätzlich 2 Arbeitstage (entspricht 15,6 Stunden),
- × des 58. Lebensjahres zusätzlich 3 Arbeitstage (entspricht 23,4 Stunden),
- × des 59. Lebensjahres und für jedes weitere Lebensjahr zusätzlich je 6 Arbeitstage (entspricht 46,8 Stunden).

↓

In der Summe sind maximal 51 Arbeitstage jährlich ab Vollendung des 64. Lebensjahres (entspricht maximal 397,8 Stunden) zusätzlich arbeitsfrei. Eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens durch Überstunden, Mehrarbeit oder Arbeitszeiterhöhungen bei Teilzeitbeschäftigung ist während der Teilnahme nicht möglich. Nicht genommenes Freistellungsvolumen verfällt zum Ende des Kalenderjahres, abweichende Regelungen können betrieblich vereinbart werden. Die Freistellung erfolgt in ganzen Tagen, Freistellungen als Blockmodell sind möglich, stundenweise Nutzung ist einvernehmlich mit dem Arbeitgeber zu klären.

Der Entlastungs-Tarifvertrag Nahverkehr ergänzt den TV Demografie. Er regelt die Gewährung zusätzlicher arbeitsfreier Entlastungstage zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses, um dadurch auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern. Beschäftigte können Entlastungstage in Anspruch nehmen, sofern keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Sie müssen einen Eigenbeitrag im jeweiligen Umfang im Verhältnis zu den Entlastungstagen leisten.

Beschäftigte im Schichtdienst

nach Beschäftigungsjahren	Entlastungstage	Eigenbeitrag
20	10	2 %
25	15	3 %
30	20	4 %
35	46	8 %

Beschäftigte außerhalb des Schichtdienstes

nach Beschäftigungsjahren	Entlastungstage	Eigenbeitrag
24	10	2 %
30	15	3 %
35	23	4 %

Die Gewährung dieser Entlastungstage ist an Bedingungen geknüpft:

- × Grundvoraussetzung zur Nutzung ist die arbeitsorganisatorische Umsetzungsmöglichkeit (Prozesse, Aufgabenkritik, Personaleinstellung).
- × Der Turnus zur Inanspruchnahme ist mit dem BR zu vereinbaren.
- × Die Inanspruchnahme und die Erhöhungswahl sind freiwillig und für die Dauer von in der Regel 3 Jahren bindend.
- × Die Anzahl der Teilnehmenden ist begrenzt auf maximal 50 Prozent der Anspruchsberechtigten.
- × Entlastungstage sind nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.
- × Beschäftigten dürfen während der Nutzung nicht zur Arbeit herangezogen werden.
- × Die Begleitung des Modells erfolgt durch eine paritätisch von Arbeitgeberseite und Betriebsrat besetzte Kommission.

7
von 10

**70,29 % der Beschäftigten arbeiten
abends, nachts, am Wochenende oder
im Schichtdienst.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

Praxis

Tarifvertrag Universitätsklinikum Homburg »Entlastung«
ver.di hat in den vergangenen Jahren eine Reihe an Tarifverträge Entlastung durchgesetzt. 2018 wurde der Entlastungstarifvertrag für das Universitätsklinikum Saarland abgeschlossen. Ziel ist es, die Belastungssituation der Beschäftigten, insbesondere der Pflege- und Funktionsdienste, zu identifizieren, zu vermeiden und zu beseitigen. Der Tarifvertrag beinhaltet:

- × 145 zusätzliche Vollzeitstellen, davon 15 außerhalb der Pflege, müssen geschaffen werden.
- × Binnen 18 Monaten (Ambulanzen 24 Monate) müssen in allen Bereichen mit Patientenkontakt verpflichtend Personalbedarfsermittlungsverfahren eingeführt sein.
- × Bei der Unterschreitung der Soll-Besetzungen folgen automatisch Konsequenzen.
- × Individuell einklagbarer Anspruch auf Entlastung:
Nach 12 Schichten mit zu wenig Personal wird im folgenden Dienstplanturnus ein zusätzlicher freier Tag eingetragen. Die Zahl der nötigen Belastungsschichten wird um jährlich eine auf 8 Schichten im Jahr 2023 verringert.

Praxis

Tarifvertrag IBM »Gesundheitsmanagement«

2014 hat ver.di beim IT-Unternehmen IBM einen Tarifvertrag zum Gesundheitsmanagement abgeschlossen, der unter anderem die verbindliche Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz (§5 ArbSchG) regelt — inklusive der Berücksichtigung psychischer Belastungen. Dafür wurden mögliche Belastungsfaktoren und zu beachtende Kriterien differenziert aufgestellt und entwickelt. Es wird konkret festgelegt, wie der erste Schritt, die Ermittlung von Gefährdungen, durchgeführt wird — unter anderem mit einem Fragebogen, der sich am DGB-Index Gute Arbeit orientiert. Wie die Daten erhoben werden ist ebenso fixiert wie deren Auswertung und die Einhaltung des Datenschutzes. In einem zweiten Schritt — der ebenfalls verbindlich festgeschrieben ist — geht es um die Entwicklung von Maßnahmen. Hierfür finden halbtägige Workshops mit den Beschäftigten sowie danach mit den Führungskräften statt, in denen die Belastungsfaktoren im Detail besprochen, Gefährdungen priorisiert und erste Maßnahmen entwickelt werden.

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden in dem tariflich fixierten Verfahren gewahrt. Die Interessenvertretungen können sich aber dazu entscheiden, diese Rechte an eine paritätisch besetzte Gesundheitskommission abzugeben, die nicht nur die Gefährdungsbeurteilungen durchführt und daraus folgende Maßnahmen entwickelt und umsetzt, sondern auch regelmäßigen Gesamtstatus zum Thema Gesundheit/Belastungen im Unternehmen beurteilt.

52

**Prozent der Beschäftigten halten die 11 Stunden
Ruhezeit zwischen 2 Arbeitstagen immer ein.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

5

Schutz/ Planbarkeit

Gute Arbeitszeitgestaltung beinhaltet verlässliche Ansprüche an Planbarkeit, Erreichbarkeit und Mindest-Stundenanzahl. Erwerbstätige müssen in der Lage sein, ihr Privatleben zu planen, im Rahmen der tätigkeitsbedingten Möglichkeiten Entscheidungsspielräume haben und mit einem sicheren Einkommen rechnen können.

Basis & Situation

Das ist nicht für alle Erwerbstätigen Realität. Von einem Fünftel der Beschäftigten im Dienstleistungssektor wird erwartet, dass sie auch in ihrer Freizeit für den Betrieb und die Kunden erreichbar sind (permanente Erreichbarkeitsanforderungen). Schicht- und Dienstpläne werden häufig kurzfristig geändert, Zusatzschichten und Überstunden sind gängige Praxis. Ein unverändert großes Problem ist das durch indirekte Steuerung und persönliche Motivation gefördertes Einspringen aus dem Frei zur Kompensation von Personalausfällen. Der persönliche Ruhebedarf gegenüber der Unterstützung der Kolleg*innen wird hintenangestellt.

Arbeitsverträge ohne festgelegte Arbeitszeiten erlauben den Arbeitgeber*innen ein hohes Maß an Flexibilität — meist auf Kosten der Beschäftigten, die keine verbindliche Planung ihres Lebens außerhalb der Erwerbsarbeit machen und gleichzeitig auch mit keinem verbindlichen Einkommen rechnen können. Zudem nehmen Verträge zu, die eine Basis von z. B. lediglich 12 Wochenstunden garantieren und darüber hinaus Überstunden je nach Bedarf der jeweiligen Arbeitgeber*innen. Mehrfache Befristungen und Teilzeitstellen, z. B. im wissenschaftlichen Bereich, verhindern für die Betroffenen eine verlässliche Lebensplanung.

Eine solche einseitig von Arbeitgeber*innen geforderte Flexibilität erschwert die Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben sowie die Möglichkeit der persönlichen Weiterentwicklung, und sie kann auch finanziell nachteilig wirken (Lohnersatzleistungen, Rente, Mietverhältnisse).

ver.di-Position & Folgerungen

- × Sowohl die täglichen als auch die wöchentlichen Arbeitszeiten sind zu definieren und zu erfassen, Dienstpläne brauchen Mindestankündigungsfristen. (Anforderungen aus dem Antrag A 040 des ver.di-Bundeskongresses 2019)
- × Beschäftigte müssen ein Recht auf Nichterreichbarkeit haben.
- × Der grundgesetzlich garantierte arbeitsfreie Sonntag darf nicht angetastet werden. Sonntagsarbeit muss auf die Bereiche beschränkt bleiben bzw. werden, in denen sie unumgänglich ist. Eine Ausweitung der Sonntagsarbeit in andere Bereiche, beispielsweise den Handel, wird abgelehnt.
- × Ausgleichstage für Sonntagsarbeit dürfen nur auf die für die jeweiligen Arbeitnehmer*innen geltenden Regelarbeitstage gelegt werden. (Anforderungen aus dem Antrag A 118 des ver.di-Bundeskongresses 2019)
- × Kapazitätsorientierten Wochenarbeitszeiten ist eine klare Absage zu erteilen.
- × Die Mitbestimmungsrechte und Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innen müssen im Hinblick auf die Verweigerung von Arbeit bei kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit gestärkt werden. Eine Möglichkeit wäre auch, Flexibilitätszuschläge in Form von Zeit-Boni für diejenigen Beschäftigten tarifvertraglich zu vereinbaren, die ihre Arbeitszeiten auf Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin kurzfristig ändern.

↓

- × Teilzeitverträge mit weniger als 20 Wochenstunden sollten — außer es ist explizit als Teilzeitwunsch seitens der Beschäftigten so formuliert — die Ausnahme bleiben und von dem/der Arbeitgeber*in begründet werden. Damit soll der Ausstieg aus und das Zurückdrängen der unfreiwilligen Teilzeit durch konkrete Maßnahmen ermöglicht werden.
- × Bereits in den meisten Bundesländern praktizierter Bildungsurlaub muss bundesweit zugänglich sein. (Anforderungen aus dem Antrag A 197 des ver.di-Bundeskongresses 2019)

Praxis

Betriebsvereinbarung N-ERGIE Aktiengesellschaft Nürnberg »Mobiles Arbeiten«

Entgrenzung ist eines der großen Risiken bei orts- und zeitsouveräner Arbeit. Um dieser potenziellen Belastung zu begegnen, braucht es schützende Regelungen — und die betreffen auch den Druck, der durch Emails am Wochenende und außerhalb der Arbeitszeiten für die Empfänger*innen entstehen kann. So gibt es bei IBM beispielsweise die Vorgabe an Führungskräfte, Mitarbeiter*innen nicht am Wochenende, außerhalb der Arbeitszeiten oder im Urlaub zu kontaktieren.

Bei der N-ERGIE gibt es zum Thema Emails eine kollektive Regelung: »Mobiles Arbeiten schafft den Freiraum, Themen zeitunabhängig zu bearbeiten. Es gilt die Maßgabe, dass Mails außerhalb der Rahmenzeit und am Wochenende nicht gesendet werden. Dies soll die Work-Life-Balance sicherstellen und vermeiden, dass der Emailempfänger sich zur umgehenden Bearbeitung der eingehenden Mails in seiner Freizeit verpflichtet fühlt.« (§ 7 Arbeitsweise)

54



18

**54 % aller Frauen im Dienstleistungssektor arbeiten in Teilzeit.
Bei den Männern sind es 18 %.**

Quelle: DGB Index Gute Arbeit Repräsentativbefragung 2020,
Zahlen für den Dienstleistungssektor

Praxis

Manteltarifvertrag Handel NRW zu Mindeststunden

Der zwischen dem zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen und ver.di 2013 abgeschlossene Manteltarifvertrag beinhaltet in § 3 Teilzeitarbeit einen Passus zur Mindeststundenzahl für Teilzeitbeschäftigte:

»(3) Die Arbeitszeit soll wöchentlich mindestens 20 Stunden und am Tag mindestens 4 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage pro Woche verteilt werden. Hiervon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht oder betriebliche Belange (z. B. Schließdienst, Hausreinigung, Inventuren, ...) dies erfordern. Mit Zustimmung des Betriebsrats sowie einzelvertraglich in Betrieben ohne Betriebsrat kann die Arbeitszeit auf 6 Tage verteilt werden.«

Praxis

Tarifvertrag Fiducia

»Grenzen der Verfügbarkeit«

»Die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, Anfragen (unabhängig vom Medium) außerhalb der individuellen Arbeitszeit, bei Urlaub und bei Krankheit entgegenzunehmen bzw. zu beantworten. Davon abweichende Ausnahmen wie Rufbereitschaft und angeordnete Mehr- und Sonderarbeit (gemäß § 14 MTV) müssen ausdrücklich in Betriebsvereinbarungen geregelt werden.«

6

Schutz/ Diskriminie- rungsschutz für Teilzeit- beschäftigte

Gute Arbeitszeitgestaltung verhindert die
Diskriminierung von Teilzeitkräften.

Basis & Situation

Teilzeit ist nicht selten eine individuelle Antwort auf strukturelles Versagen der Arbeitgeber und der Gesellschaft zum Nachteil der Beschäftigten. Insbesondere Frauen arbeiten oft in Teilzeit, auch um die Vereinbarkeit mit unbezahlter Sorgearbeit zu gewährleisten. In Berufen mit extremen (oft durch unzureichenden Personalschlüssel und hohe Anforderungen bedingte) Belastungskonstellationen, etwa in der Pflege, dem Handel und in der Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe, arbeiten viele Beschäftigte in Teilzeit, weil die Arbeit sonst negativ auf die psychische und physische Gesundheit wirkt und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ebenso wie eine passable Vereinbarkeit mit dem Privatleben als unrealistisch eingeschätzt werden. Die Beschäftigten brauchen längere Phasen der Regeneration.

In manchen Branchen, etwa dem Handel oder in Kitas, werden fast nur Teilzeitstellen angeboten, weil die Arbeitgeber*innen sich dadurch ein höheres Maß an Flexibilität zu ihren Gunsten versprechen. Reduzieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit, geht mit der Verringerung der Wochenstunden in vielen Fällen keine entsprechende Verringerung der Arbeitsmenge einher. Auch sind die Flexibilitätsanforderungen an Teilzeitkräfte zumindest in einigen Branchen (z. B. Pflege) höher als diejenigen an Vollzeitkräfte.

Teilzeitarbeit geht mit finanziellen Nachteilen einher: Niedrigere Einkommen und Rentenerwartungen oft unterhalb der Existenzsicherungsgrenze sind oft der Preis für das Gewährleisten unbezahlter Sorgearbeit. Überstundenzuschläge werden oft erst ab Überschreiten der Wochenarbeitszeit in Vollzeit gezahlt.

ver.di-Position & Folgerungen

- × Angestrebt wird ein tarifvertraglicher Anspruch auf eine Mindestarbeitszeit und auf zusammenhängende Arbeitszeiten (nicht »auf Abruf« und nicht in »geteilten Schichten«).
- × Überschreiten in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer*innen auf Anordnung oder aufgrund des vom Arbeitgeber zu verantwortenden Arbeitsanfalls ihre arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten, sind Überstundenzuschläge zu zahlen. Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht als flexible Reserve eingesetzt werden.
- × Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit von Vollzeit in Teilzeit ist auch die Arbeitsmenge entsprechend anzupassen.
- × Ansprüche zur Aufstockung der Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte (über § 9a TzBfG hinausgehend) sollten tarifvertraglich gesichert werden.
- × Der über einen längeren Zeitraum stattfindende Einsatz von mehr als der vertraglich geschuldeten Teilzeitarbeit muss zu einem Anspruch auf Erhöhung der vereinbarten Arbeitszeit führen.
- × Es ist ein gesetzliches und tarifliches bedingungsloses Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit zu schaffen (Anforderungen aus dem Antrag A 037 des ver.di-Bundeskongresses 2019).

Kontext

»Teilzeit als gewerkschaftliches Handlungsfeld« Interview mit dem Team des ver.di-Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Im Dienstleistungssektor arbeiten viele Beschäftigte, vor allem viele Frauen, in Teilzeit. Daraus ergeben sich spezifische Wünsche und Bedürfnisse. Was sind die gewerkschaftlichen Forderungen für Teilzeitbeschäftigte?

Viele Kolleginnen arbeiten in Teilzeit und im Minijob, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger und sind auf niedrigeren Stufen der Karriereleiter als ihre männlichen Kollegen. Das hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die eigenständige Existenzsicherung als auch auf eine Absicherung im Alter.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten wollten aber gar nicht für immer in Teilzeit arbeiten, sondern nur temporär. Deshalb fordern wir, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben müssen, ihre Arbeitszeit lebensphasenorientiert auf ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Ohne Risiken für die eigenständige Existenzsicherung und die Absicherung im Alter.

Und: Teilzeit darf kein Karrierekiller sein. Wir brauchen bessere politische, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen, die Männern wie Frauen die gleichen Berufs- und Einkommenschancen bieten und damit ebenfalls die partnerschaftliche Teilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit ermöglichen. Deshalb bleiben Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit weiter in unserem politischen Fokus.

Die Bundesregierung hat zum 1. Januar 2019 ein Gesetz zur Brückenteilzeit eingeführt. Wie bewertet ihr das Gesetz aus gewerkschaftlicher Perspektive?

Viele Beschäftigte wünschen sich andere Arbeitszeiten und mehr Gestaltungsmöglichkeiten in Hinblick auf die Anpassung, Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit auf die Belange ihres Privatlebens. Darum begrüßen wir die Einführung der »Brückenteilzeit« als einen wichtigen Schritt zur Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Nach dem Gesetz haben Arbeitnehmer*innen nun einen Rechtsanspruch ihre Arbeitszeit befristet zu reduzieren. Dies kann aber nur als ein erster richtiger Schritt hin zu mehr Arbeitszeitouveränität bewertet werden. Denn die Instrumente zur Ausgestaltung des Gesetzes zur Brückenteilzeit bleiben leider hinter den gewerkschaftlichen Erwartungen zurück.

Was kritisiert ihr?

Wir kritisieren drei Punkte: die Neuregelungen gelten nicht für alle, die Einschränkungen sind gleichstellungspolitisch problematisch und zudem greifen die Regelungen nicht bei bestehenden Teilzeitverhältnissen.

Was sind die Einschränkungen, die ihr kritisiert?

Ein erheblicher Teil der Beschäftigten wird nicht von der Neuregelung profitieren. Durch die Einführung eines Schwellenwertes wird das Recht auf Brückenteilzeit auf Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer*innen begrenzt.

↓

In Betrieben mit 45 bis 200 Beschäftigten gilt ein doppelter Überforderungsschutz zugunsten der Arbeitgeber: Erstens, eine Zumutbarkeitsquote — nur jedem/jeder 15. Beschäftigten wird dieses Recht per se zugestanden. Zweitens kann der Arbeitgeber jeden Reduzierungswunsch aus betrieblichen Gründen ablehnen. Das ist eine Schwächung der bisherigen Systematik, nach der einem Teilzeitwunsch stattgegeben werden muss, wenn keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Inwieweit sind diese Einschränkungen gleichstellungspolitisch problematisch?

Überproportional viele Frauen arbeiten in klein- und mittelständischen Betrieben. Und es sind überwiegend Frauen, die sich um die Betreuung und Pflege von Kindern und Angehörigen kümmern. Von 5,1 Millionen teilzeitbeschäftigten Müttern in Deutschland sind gut 3,1 Millionen in einem Betrieb mit weniger als 50 Mitarbeiter*innen tätig. So ist das neue Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle für fast zwei Drittel aller erwerbstätigen Mütter ohne Wirkung. Ein Großteil der Frauen wird auch weiterhin auf unbefristete Teilzeit zurückgreifen müssen, was sie in die Teilzeitfalle mit Risiken und teils erheblichen Nachteilen für die Rente bringt.

Und was bringt das Gesetz denjenigen, die bereits in Teilzeit arbeiten?

Ein bestehendes zeitlich nicht begrenztes Teilzeitarbeitsverhältnis kann nicht in ein Teilzeitverhältnis nach dem Gesetz zur Brückenteilzeit umgewandelt werden. Das bedeutet, dass die Brückenteilzeit keine Wirkung auf Arbeitszeitreduzierungen hat, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes bestanden. Und gerade hierbei handelt es sich oft um unbefristete Teilzeitverträge und unfreiwillige Teilzeit — wovon mehrheitlich Frauen betroffen sind, die Teilzeit arbeiten, um Familienaufgaben zu erfüllen.

Gibt es denn auch positive Aspekte?

Positiv bewerten wir die Umkehr der Beweislast. Im Gegensatz zum alten Recht muss beim Aufstockungswunsch der Arbeitszeit durch Arbeitnehmer*innen nunmehr der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass es keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz gibt beziehungsweise, dass der Beschäftigte für die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist, wie andere Bewerber*innen.

ver.di: Studie »Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit«
im Dienstleistungssektor (2019), S. 33

7

Schutz/ Beschäfti- gungs- sicherung

Gute Arbeitszeitgestaltung sichert Beschäftigung. Dazu gehört ein ganzheitlicher und vorausschauender Blick, der für die betriebliche Umsetzung von Qualifizierungsbedarfen zeitliche Ressourcen einplant sowie Arbeitszeitverkürzung als Instrument für eine gerechte Verteilung von Arbeit und Beschäftigungssicherung nutzt.

Basis & Situation

Im Zuge der Einführung neuer Technologien und stärkerer Automatisierung ist in einzelnen Branchen mit Personal- und Stellenabbau zu rechnen. Arbeitszeitverkürzung kann digitalisierungsbedingte negative Beschäftigungswirkungen teilweise auffangen und gewährleisten, dass Erfahrungswissen im Betrieb bleibt.

Zugleich können durch eine vorausschauende Arbeitszeitgestaltung Zeitressourcen für die dringend benötigte Weiterqualifizierung geschaffen werden, um dem Fachkräftemangel, der mehrere Ursachen hat, besser begegnen zu können und sowohl lebenslanges Lernen als auch Um- und Weiterqualifizierungen in den betrieblichen Alltag zu implementieren.

Ein Teil der einfachen Arbeitsplätze kann durch qualifiziertere Tätigkeiten angereichert werden, um damit eine Sicherung der Beschäftigung zu ermöglichen. Das erfordert, dass entsprechende Qualifizierungsangebote mit dem neuen Aufgabenzuschnitt verknüpft und realisiert werden.

Damit wird die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen wie auch die Zukunftstauglichkeit der Unternehmen gesichert. Das Qualifizierungschancengesetz und Bildungsteilzeit bieten hierfür eine gute Grundlage.

ver.di-Position & Folgerungen

- × Weiterbildungszeiten sind in die Arbeitszeit zu integrieren, zeitliche Ressourcen hierfür sind einzuplanen.
- × ver.di plädiert für eine geförderte Bildungsteilzeit, um die Arbeitsfähigkeit für Beschäftigte in der neuen Arbeitswelt zu sichern (analog dem Modell der geförderten Altersteilzeit, gesetzlich verankert). Das Qualifizierungschancengesetz ist zu nutzen.
- × Arbeitszeitverkürzung sollte in entsprechenden Situationen als eine Möglichkeit der Beschäftigungssicherung durchgesetzt werden (siehe die ver.di-Grundsätze für Not- und Härtefälle und das dazu gehörige Clearingstellenverfahren) .
- × Qualifizierungspotenziale und -wünsche sowie vorhandene Kompetenzen im Unternehmen sollten vorausschauend analysiert/abgefragt und mit einer vorausschauenden strategischen Personalplanung verbunden werden. So können die Potentiale der eigenen Beschäftigten/Belegschaft gezielt berufsbegleitend weiterentwickelt werden.

Praxis

N-ERGIE Aktiengesellschaft Nürnberg Projekt »Zukunft. Zeit. Zusammenarbeit. Arbeitszeit reduzieren, mehr Nachwuchs einstellen«

Der Betriebsrat der N-ERGIE hat 2016 mit dem Projekt »Zukunft. Zeit. Zusammenarbeit.«, das den langfristigen Aufbau von Nachwuchskräften (Zukunft) mit der Reduzierung und Flexibilisierung von Zeitmodellen (Zeit) verbindet, den Deutschen Betriebsrätepreis gewonnen. Mit dem Arbeitgeber (Zusammenarbeit) wurden dazu Vereinbarungen getroffen, die einerseits neue Übernahme-konzepte und höhere Ausbildungszahlen beinhalten, andererseits die Einführung neuer Zeitmodelle und eine neue Betriebsvereinbarung für Mobiles Arbeiten.

Festangestellte Beschäftigte konnten ihre Arbeitszeiten reduzieren, die Gehaltseinbußen wurden teilweise kompensiert. Im Gegenzug konnten junge Fachkräfte unbefristet übernommen werden, ohne allerdings gleich in einer festen Stelle zu landen. Dafür sammeln sie Erfahrungen in verschiedenen Projekten und Bereichen: Beispielsweise durch die Übernahme einzelner Projekte der Arbeitszeitreduzierer*innen oder durch Elternzeitvertretungen. 80 Prozent der Auslerner*innen konnten unbefristet eingestellt werden statt wie bis dahin nur 15 Prozent. Das war wichtig, um vorausschauend auszugleichen, dass bis 2030 rund 40 Prozent der Belegschaft in Rente gehen.

Praxis

Tarifvertrag Eurogate

»Zukunftstarifvertrag Hafenlogistik«

Ende 2018 schloss ver.di mit der Containerterminal-Betreibergruppe Eurogate den »Zukunftstarifvertrag Hafenlogistik« ab, um Beschäftigte vor den potenziellen negativen Wirkungen der Digitalisierung und Automatisierung der Häfen besser zu schützen. Wesentliche Bestandteile des Tarifvertrags sind eine Stärkung der Mitbestimmung, gezielte Qualifizierung und Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich. Kollektiv geregelt ist beispielsweise:

- × Die Einrichtung einer paritätisch besetzten Automatisierungskommission, die zuständig für Automatisierungsmaßnahmen ist;
- × ein nachhaltiges Personalkonzept im Zusammenhang mit Automatisierung;
- × der Anspruch auf Qualifizierung, wenn sich der Tätigkeitsbereich ändert oder wegfällt und davon mehr als 10 Prozent der Beschäftigten des Bereichs betroffen sind;
- × ein Auskunftsanspruch über die Gefahren durch Automatisierung;
- × der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen im Zusammenhang mit Automatisierung bis 2025 und
- × die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung um 5 Wochenstunden mit Lohnausgleich.

Ziel des Tarifvertrags ist es, die Automatisierung zu nutzen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Folgen der Automatisierung für die Beschäftigten sozialverträglich und mitbestimmt zu gestalten.

↓

Die Umsetzung der Automatisierung wird durch eine paritätisch mit Arbeitgeber und Beschäftigten besetzte Kommission begleitet. Aufgabe der Kommission ist es, maßgebliche Veränderungen im Sinne des Tarifvertrags für den Konzern ganzheitlich zu betrachten und frühzeitig auf die Willensbildung der einzelnen Betriebsparteien Einfluss zu nehmen.

Betrachtet werden eine mit der Automatisierung einhergehende übergreifende Personalplanung sowie eventuelle Personalmaßnahmen (Wegfall, Neuentstehung oder Veränderung von Tätigkeiten). Es ist ein nachhaltiges Personalkonzept vom Arbeitgeber zu erstellen und in die Kommission einzubringen. Diese berät und überarbeitet gegebenenfalls das Konzept mit dem Ziel, Beschäftigung so weit wie möglich zu sichern.

Gestaltungsfelder im Zusammenhang mit der Automatisierung von besonderer Bedeutung sind: der Wandel von Arbeitsprofilen, Arbeitsschutz, Qualifizierung, Förderung von Mobilität und Flexibilität, Arbeitszeitregelungen, beschäftigungssichernde Maßnahmen. Zur Sicherung der Beschäftigung sind Regelungsinstrumente zur Gestaltung der Arbeitszeit vereinbart. Diese umfassen:

- * den Abbau von Mehrarbeit zur Erhöhung der Pflichtarbeit Konzerngesellschaften übergreifend,
- * das Angebot gleichwertiger Stellen in anderen Konzerngesellschaften sowie
- * die Absenkung der tariflichen Arbeitszeit in einer von Automatisierung betroffenen Gesellschaft bis 5 Wochenstunden durch die Gewährung von Arbeitszeitverkürzungs-Tagen (der genaue Umfang, Beginn, Dauer, Regelungen der Vergabe werden in der Kommission definiert).

Die Kommission kann auch andere Arbeitszeit(verkürzungs-)modelle entwickeln und vereinbaren:

- × Es werden Teilzeitsysteme mit und ohne Schichtbezug kongruent zu bestehenden Vollzeitsystemen entwickelt.
- × Teilzeit kann im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen oder als Jobsharing erfolgen.

Um Beschäftigung und Qualifikation zu erhalten und zu entwickeln und damit den Beschäftigten eine berufliche Zukunft zu ermöglichen, sind Qualifizierungsmaßnahmen ein wichtiges Instrument die Veränderungsprozesse zu begleiten.

- × Qualifizierung soll so weit wie möglich in der Arbeitszeit erfolgen, bzw. gelten Qualifizierungszeiten als Arbeitszeit. Dies gilt auch für die Bildungsteilzeit.
- × Es besteht der Anspruch auf freiwilliger Basis an einer Feststellung der grundsätzlichen Weiterqualifizierungsfähigkeit teilzunehmen.
- × Bei Änderung der Tätigkeit durch Automatisierung besteht ein Anspruch auf geeignete und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen.
- × Qualifizierungsangebote können auch für Qualifikationen außerhalb des Konzerns gemacht werden, sie sind freiwillig.

Es gibt außerdem eine Ausgleichsregelung für Mobilität. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist über die Gefahren, die aus Automatisierungsmaßnahmen herrühren, Auskunft zu geben. Der Wechsel von Tätigkeiten — insbesondere vom Wechsel von überwiegend körperlicher hin zu überwachender, steuernder Bildschirmarbeit — ist zu berücksichtigen.

1,963
Milliarden

**Überstunden wurden 2019
in Deutschland gemacht.**

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Praxis

Tarifvertrag Versicherungsbranche

»Qualifizierung – § 3 Bildungsteilzeit«

Für die Versicherungsbranche haben ver.di und der Arbeitgeberverband für das private Versicherungsgewerbe 2017 einen Qualifizierungsflächentarifvertrag abgeschlossen sowie Bildungsteilzeit vereinbart. Der Qualifizierungstarifvertrag regelt, dass jede und jeder Beschäftigte einen Anspruch auf eine regelmäßige Feststellung der Qualifizierungsbedarfe und daraus abgeleitete Maßnahmen zur Umsetzung hat. Insbesondere auch für diejenigen, deren Arbeitsplatz durch Digitalisierung/Automatisierung bedroht ist, erhöhen sich so die Chancen auf zukunftsgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen und damit die Chance auf Beschäftigungsperspektiven. Um die Beschäftigungsfähigkeit jedes und jeder Einzelnen besser abzusichern, haben zudem alle das Recht und die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz für mindestens bis zu 6 Monate zu reduzieren, um sich weiter zu qualifizieren.

»Der/die Angestellte kann zum Zwecke der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für die Dauer von mindestens einem Monat und höchstens 6 Monaten oder aufgrund individueller Vereinbarung auch länger eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag muss schriftlich mit einer Frist von 3 Monaten vor Beginn der Arbeitszeitreduzierung gestellt werden. Die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme (Art, Dauer, Zeitplan) muss mit der Antragstellung schriftlich nachgewiesen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Qualifizierungsmaßnahme muss mindestens 15 Stunden und darf höchstens 30 Stunden betragen.

↓

Der/die Angestellte ist an den Antrag und den Vollzug der Bildungsteilzeit auch dann gebunden, wenn die Qualifizierungsmaßnahme nicht angetreten oder abgebrochen wird. IN diesem Fall gilt nach Ablauf von 6 Wochen nach Nichtantritt oder Abbruch der Maßnahme die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

Für das Verfahren gelten § 15 Abs. 5 S. 1–2 und Abs. 7 S. 1 Nr. 1–4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) entsprechend. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von acht Wochen schriftlich begründen. Für die Dauer der Bildungsteilzeit werden die Bezüge der verringerten Arbeitszeit entsprechend angepasst. Der Antrag auf Bildungsteilzeit kann nicht vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Antragstellung, welcher der Arbeitgeber zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, erneut gestellt werden.«

Kontext

ver.di-Forderung nach einem Bundesweiterbildungsgesetz und dem Recht auf Weiterbildung

Anlässlich der Vorstellung des Umsetzungsberichtes der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung im Juni 2021 hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ein Bundesweiterbildungsgesetz gefordert. Notwendig sind bundeseinheitliche Regelungen zur Weiterbildung, insbesondere zur Finanzierung, zu den Freistellungsmöglichkeiten, zu Information und Beratung, zur Qualitätssicherung sowie zu Abschlüssen und Zertifikaten. Auch müssen betriebliche Interessenvertretungen stärker einbezogen werden, wenn deutlich wird, dass langfristig Beschäftigungssicherung nur mit Qualifizierung erreicht wird, so die ver.di-Forderung. Weiterbildung ist gerade in Zeiten gravierender Umbrüche zentral für eine sozialverträgliche Gestaltung des Strukturwandels. Die Vergabe öffentlicher Weiterbildungsmaßnahmen muss dabei an Tarifbindung geknüpft werden.

[ver.di-Pressmitteilung vom 8. Juni 2021](#)

Stationen der Arbeitszeit- entwicklung

bis 1860

Zu Beginn der industriellen Revolution Mitte des 19. Jahrhunderts beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit für Erwachsene 14 bis 16 Stunden täglich, 80 bis 85 Stunden wöchentlich. Kinderarbeit gehört zum Alltag der Arbeiterfamilien.

9. März 1839

Erstmals wird Kinderarbeit in Preußen begrenzt: In Fabriken ist die regelmäßige Beschäftigung von Kindern bis zum Alter von 9 Jahren verboten, die Arbeitszeit der unter 16-jährigen darf 10 Stunden nicht überschreiten.

1848—1849

In der Phase der Deutschen Revolution fordern Buchdrucker-gehilfen erstmals einen reichsweiten Tarifvertrag, in dem der 10-Stunden-Tag festgeschrieben ist.

1873

Nach 4 Monaten Streik und Aussperrungen erkämpfen die Buchdrucker den ersten zentralen Tarifvertrag in der deutschen Geschichte. Hierin vereinbart wird u.a. die 10-stündige Arbeitszeit inkl. 15-Minuten-Pausen für Frühstück und Vesper.

1. Mai 1890

Millionen Menschen begehen erstmals in Europa und den USA den Weltfeiertag der Arbeit und unterstützen damit die Forderung nach dem 8-Stunden-Tag.

1. Juni 1891

Eine Gewerbeordnungsnovelle verbietet die Sonntagsarbeit. Für den Handel tritt das Verbot 1892 Handel in Kraft, für den gewerblichen Bereich 1895. Allerdings gibt es vielfältige Ausnahmeregelungen – vor allem für das Handelsgewerbe.

1900

Beschäftigte der »Großen Berliner Straßenbahn« gelingt es, nach einem 3-tägigen Arbeitskampf die Arbeitszeit für Wagenführer auf 9 Stunden zu reduzieren und erstmals tarifvertraglich einen Urlaubsanspruch durchzusetzen.

1900—1914

In einigen Fachberufen können die Gewerkschaften eine Arbeitszeit von 8,5 Stunden am Tag durchsetzen, in der Industrie liegt sie 1914 durchschnittlich bei 10 Stunden, in der Woche bei 54 bis 60 Stunden.

1918—1919

Nach dem Ersten Weltkrieg wird in der »Novemberrevolution« der 8-Stunden-Tag für Arbeiter*innen und Angestellte zum Normalarbeitstag (48-Stunden-Woche).

1933—1945

Unter den Nazis herrschen Willkür und Terror. Die Gewerkschaften sind verboten, Betriebsrätegesetz und kollektives Arbeitsrecht beseitigt. Die Löhne werden vom »Treuhand der Arbeit« festgesetzt, die Arbeitszeiten nach Bedarf ausgeweitet.

1952

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine 5-Tage-Woche mit 40 Wochenstunden. Fast durchgängig gilt noch die 48-Stunden-Woche.

1. Mai 1956

Die diesjährige Mai-Parole lautet: »Samstags gehört Vati mir!«

1963

Das Bundesurlaubsgesetz ergänzt als Mindestregelung die bis dahin allein bestehenden Einzelregelungen zwischen den Tarifparteien der jeweiligen Branchen.

1965

In der Druckindustrie wird die 40-Stunden-Woche eingeführt, im Einzelhandel 1971, für Versicherungen 1973, für Banken und im öffentlichen Dienst 1974.

1973

Die IG Metall tarifiert erstmals Erholungszeitpausen.

1984

IG Metall und IG Druck und Papier kämpfen um die 35-Stunden-Woche. Nach 7 Wochen Streik in der Metall- und 13 Wochen Streik in der Druckindustrie gelingt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden. In den folgenden Jahren folgen schrittweise weitere Reduzierungen der Arbeitszeit.

1984—1988

Neben der Verkürzung der 40-Stunden-Woche gelingt es in vielen Branchen, zusätzlich freie Tage oder Vorruhestandsregelungen durchzusetzen.

1989

Im Einzelhandel wehren sich die Kolleg*innen der HBV 2 Monate lang mit einigem Erfolg gegen die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, und mit einem heftigen, 9-tägigen Streik verteidigen die Drucker das freie Wochenende.

1990

Mit der Deutschen Einheit beginnt der Kampf der Gewerkschaften für Tarifeinheit in Ost und West und damit auch um die Arbeitszeitangleichung Ost an West.

1994

Das Arbeitszeitgesetz löst die Arbeitszeitordnung (AZO) ab und fasst den rechtlichen Rahmen der Arbeits- und Ruhezeiten im Tages- und Wochenverlauf neu.

1995

In der Druck- und Metallindustrie gilt die 35-Stunden-Woche.

2003

Eine EU-Arbeitszeitrichtlinie schreibt für die Mitgliedstaaten verbindliche Rechte für alle Arbeitnehmer*innen fest auf Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit, die Gewährung von festen Ruhepausen resp. Ruhezeiten und bezahlten Urlaub.

2004

Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei der Deutschen Telekom auf 34 Stunden.

2005

Die wöchentliche Arbeitszeit im öffentlichen Dienst wird in Bundeseinrichtungen (West) von 38,5 auf 39 Stunden erhöht und in Bundeseinrichtungen (Ost) von 40 auf 39 abgesenkt.

2006

Länder: die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit wird nach einem Faktor für jedes Bundesland gesondert berechnet; Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche für bestimmte Beschäftigtenbereiche und der 40-Stunden-Woche im Tarifgebiet Ost.

ver.di schließt sich mit kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen zur »Allianz für den freien Sonntag« zusammen, um gemeinsam Angriffe auf den grundgesetzlich garantierten Schutz des arbeitsfreien Sonntags abzuwehren.

2007

In den neuen eigenständigen Service-Gesellschaften der Deutschen Telekom wird die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich auf 38 Stunden pro Woche heraufgesetzt.

2008

Mehr als 3-monatiger Streik bei Länder und Kommunen zur Abwendung der Arbeitgeberforderung von bisher 38,5 auf 40 Stunden pro Woche bei den Kommunen und bis zu 42 Stunden bei den Ländern; Ergebnis: in westdeutschen Gemeinden wird die Arbeitszeit um eine halbe Stunde in der Woche — von 38,5 auf 39 Stunden — erhöht, mit Ausnahme der Krankenhäuser (außer in Baden-Württemberg), Beschäftigte im Erziehungsdienst erhalten 19,5 Stunden jährlich zusätzlich für Vorbereitung und Qualifizierung im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, im Länderbereich wird die Arbeitszeit differenziert verlängert (Durchschnitt 39,22 Stunden).

2011

Beschäftigte aus Druckereien, Verlagen und Zeitungsredaktionen verteidigen gemeinsam mit Warnstreiks und anderen Aktionen die 35-Stunden-Woche.

Deutsche Post AG: Kombination aus Zeitwertkonten und Altersteilzeit ermöglichen einen 10-jährigen Übergang in die Rente.

2015

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes (tägliche Höchstarbeitszeit von 8, max. 10 Stunden, 11-stündige Pause zwischen zwei Arbeitstagen).

2018

EVG für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit: (Wahlarbeitszeit) Beschäftigte können ab 2019 wählen zwischen 2,6 Prozent mehr Gehalt, sechs Tagen mehr Urlaub im Jahr oder einer Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde pro Woche/Verhandlung zur Fortführung des Modells auch in 2020.

IG Metall vereinbart neben Lohnerhöhungen tarifliches Zusatzentgelt von 27,5 Prozent vom Monatslohn ab 2019. Wahl zwischen Geld und Zeit (8 Tage pro Jahr) für Beschäftigte in Schichtarbeit oder mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen; Recht auf reduzierte Vollzeit (28 Stunden pro Woche) für 24 Monate.

Deutsche Post AG: (Wahlarbeitszeit) Entgelterhöhung ab Oktober 2018 und ab Oktober 2019; Beschäftigten konnten wählen, ob diese in Zeit oder in Geld genommen wird. Ergebnis der Entgeltverhandlungen 2020: Fortsetzung des Wahlmodells.

Gesetze und Urteile

Die nachfolgenden Gesetze und Urteile bestimmen den arbeitszeitrechtlichen Rahmen oder haben einen engen Bezug zur Arbeitszeitgestaltung.

Altersteilzeitgesetz (AltTZG)

Mit der Schaffung des Altersteilzeitgesetzes sollte die bis dahin praktizierte Frühverrentung beendet werden. Im Altersteilzeitgesetz von 1996 war eine Förderung durch die Agentur für Arbeit vorgesehen, wenn die Nutzung von Altersteilzeit mit einer Neueinstellung (Entlastung des Arbeitsmarktes) verbunden war. Diese Förderung lief beginnend mit 2010 (in diesem Jahr wurde auch die Erhöhung der Regelaltersgrenze beschlossen) schrittweise aus. Das Gesetz selbst existiert noch und kann weiter angewendet werden. Lediglich die Förderung wurde eingestellt. Die im Gesetz vorgeschriebene Insolvenzsicherung bleibt weit hinter der von Zeitwertkonten (SGB IV, § 7 ff.) zurück.

Die Vereinbarung von Altersteilzeit verbunden mit Aufstockungsbeträgen und einer besseren Insolvenzsicherung bleibt damit den Arbeitgebern und beschäftigten überlassen. In einigen Branchen gibt es weiterhin Tarifverträge zur Altersteilzeit, die eine Aufstockung vorsehen.

Arbeitnehmerentsendegesetz

(AEntG, Abschnitt 2 ff.)

Das Gesetz schreibt einen festen Teil von Mindestarbeitsbedingungen, die für Inlandsbeschäftigte ausländischer Arbeitgeber gelten müssen, vor. Hierzu zählen Entlohnung, einschließlich Überstundensätze, der bezahlte Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, Bedingungen der Überlassung von Arbeitskräften, Sicherheit und Gesundheitsschutz etc. Die Anwendbarkeit tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen ist ebenfalls geregelt sowie die Zuständigkeit der Zollbehörden für die Durchführung von Kontrollen. Dafür sind Dokumente zu erstellen und bereitzuhalten, die u. a. die Arbeitszeiten nachweisen.

Arbeitsförderung/Kurzarbeit

(SGB III, Abschnitt 6)

In diesem Teil des SGB III wird der Anspruch, die Anforderung des erheblichen Arbeitsausfalls und die entsprechende Anzeige bei der Agentur für Arbeit, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen geregelt. Darüber hinaus gibt es Sonderformen des Kurzarbeitergeldes. Es enthält Regelungen zur Dauer (grundsätzlich längstens 12 Monate), zur Höhe der Zahlung (60 Prozent bzw. 67 Prozent der Nettodifferenz im Anspruchszeitraum). 2020 wurde ein Erstattungsanspruch bei beruflicher Weiterbildung während der Kurzarbeit aufgenommen.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie zum Arbeitsschutz. Zielsetzung ist die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Der Arbeitgeber wird zum vorbeugenden Arbeitsschutz (Prävention) und einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit verpflichtet.

In den einzelnen Paragraphen werden dazu einzelne Anforderungen, Verpflichtungen und Rechte geregelt. Hierzu gehören u. a. die Grundpflichten des Arbeitgebers, die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, die Dokumentation, die Anforderungen bei Übertragung von Aufgaben, dass Zusammenarbeiten mehrerer Arbeitgeber, der Umgang mit besonderen Gefahren, Erste Hilfe und sonstige Notmaßnahmen, die medizinische Vorsorge, die Unterweisung, wer die verantwortlichen Personen sind Pflichten und Rechte der Beschäftigten und Bußgeld- und Strafvorschriften. Das Gesetz enthält aber auch die Anforderung, dass Bund, Länder und Unfallversicherungsträger eine gemeinsame Arbeitsschutzstrategie verfolgen.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Arbeitsschutzrichtlinie (Richtlinie 98/391/EWG vom Juni 1989 über die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit).

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) — Arbeit an Bildschirmen, Telearbeitsplätze

Die Verordnung, dient der Umsetzung der EG-Richtlinie 89/654/EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten sowie 2 weiteren EU-Richtlinien.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsräume/Arbeitsstätten so einzurichten, zu betreiben und instand zu halten, dass keine Gefährdungen für die Beschäftigten von ihnen ausgehen. Es regelt u. a. was als Arbeitsstätte definiert ist, Telearbeitsplätze sind z. B. unter § 2 Abs. 7 in Verbindung mit Anhang Nr. 6 beschrieben. Die Verordnung nimmt Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung und konkretisiert sie in Bezug auf die Arbeitsstätte, regelt Anforderungen an das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten usw. In einem Anhang werden Anforderungen und Maßnahmen für die Arbeitsstätten konkretisiert, so auch zu den Bildschirmarbeitsplätzen.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz ist das deutsche Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Arbeitszeit. Es ist ein Arbeitsschutzgesetz und regelt arbeitsschutzrechtliche Obergrenzen die für Arbeitgeber und Beschäftigte verbindlich sind.

Das Gesetz regelt u. a. die werktägliche Arbeitszeit, Ruhepausen, Ruhezeit, Nacht- und Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsruhe, Sonn- und Feiertagsarbeit und deren Ausgleich, Abweichungsmöglichkeiten durch Rechtsverordnungen bei gefährlichen Arbeiten, Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifverträge oder Betriebs-/ Dienstvereinbarungen auf Grundlage von Tarifverträgen sowie Abweichungen unter bestimmten Voraussetzungen durch Rechtsverordnungen und Bußgeldvorschriften.

Ergänzende Regelungen zur Arbeitszeit enthält das Sozialgesetzbuch IV u. a. zur Definition einer Beschäftigung, Zeitwertkonten und geringfügiger Beschäftigung.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit.

BAG-Urteile zu Teilzeitkräften

Mit seiner Entscheidung vom 19. Dezember 2018 (10 AZR 231/18.) hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts eine tarifliche Regelung, welche Mehrarbeits- bzw. Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte erst bei Überschreiten der für Vollzeitbeschäftigte maßgeblichen Stundenzahl vorsieht, wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (Diskriminierungsverbot) gesetzeskonform entgegen den Tarifwortlaut ausgelegt.

In der Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte selbst bei Überschreiten ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit regelmäßig nicht die für Vollzeitbeschäftigte geltende regelmäßige Arbeitszeit innerhalb des Bemessungszeitraums erreichen, erkannte der 10. Senat einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten aus § 4 Abs. 1 TzBfG. Allerdings gab es weitere Entscheidungen, so dass die Rechtslage derzeit nicht mehr eindeutig ist.

So hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 11.11.2020 (10 AZR 185/20 [A]) den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um Vorabentscheidung hinsichtlich tarifvertraglicher Mehrflugdienststundenvergütung für das Cockpitpersonal ersucht. In dem Verfahren ging es um eine tarifvertraglich vereinbarte zusätzliche Vergütung, welche davon abhängt, dass dieselbe Zahl von Arbeitsstunden überschritten wird, ohne zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu unterscheiden. Ob der EuGH an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält bleibt abzuwarten.

Am 15. Oktober 2021 hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (6 AZR 253/19; 6 AZR 254/19; 6 AZR 332/19) in 3 ähnlichen Fällen auf eine Aussetzung des Verfahrens und eine Vorlage der Rechtsfrage an den EuGH verzichtet und entschieden, dass eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Überstundenzuschläge im öffentlichen Dienst zulässig sei. In der tariflichen Differenzierung zwischen (von Teilzeitbeschäftigten geleisteter) nicht zuschlagspflichtiger Mehrarbeit und (von Vollzeitbeschäftigten geleisteten) zuschlagspflichtigen Überstunden sei weder ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG noch gegen die verfassungsrechtlichen Gleichheitssätze aus Art. 3 Abs. 1 und 3 S. 1 GG zu sehen.

Gegen diese Entscheidungen haben die betroffenen Beschäftigten mit Unterstützung von ver.di 2022 Verfassungsbeschwerden beim Bundesverfassungsgericht eingelegt, über welche noch entschieden werden muss.

Betriebsverfassungsgesetz/ Personalvertretungsgesetze (BetrVG/BPersVG/LPersVG)

Diese Gesetze sind Bestandteile des kollektiven Arbeitsrechtes und regeln die Rechte und Pflichten der betrieblichen Interessenvertretung der Beschäftigten – auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Hier sind die Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Informationsrechte der Interessenvertretungen ebenso verankert wie die Beschwerderechte der Beschäftigten.

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Das Gesetz regelt neben dem Anspruch von Elterngeld in der Frühphase der Elternschaft und während der Nutzung der Elternzeit, die Elternzeit selbst- also die zeitliche Dimension zur Betreuung des Kleinkindes. Die Elternzeit kann bis zum 3. Lebensjahr des Kindes dauern (36 Monate). 24 Monate sind auch auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes nutzbar (Zeitraum des Übergangs in die Schule). Insgesamt kann die Zeit auf 3 Abschnitte verteilt und unter den Partnern verteilt oder in bestimmten Umfang auch gemeinsam genutzt werden und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit während der Elternzeit Das Gesetz regelt außerdem den Urlaubsanspruch, den Kündigungsschutz während der Elternzeit u.v.m.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Bundesurlaubsgesetz (BurlG)

Mit dem Gesetz wird jedem/jeder Arbeitnehmer*in, arbeitnehmerähnlichen Personen und Heimarbeiter*innen ein jährlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen (Werktage = Mo – Sa) garantiert. Der ursprüngliche Anspruch von 18 Tagen wurde auf Grundlage der EG-Arbeitszeitrichtlinie durch das Arbeitszeitrechtsgesetz 1994 auf 24 Tage erhöht. Dieser Urlaubsanspruch stellt ein Mindestanspruch dar und ist durch die Entwicklung der tarifvertraglichen Urlaubsansprüche überholt worden.

Das Gesetz regelt u. a. den Urlaubsanspruch, die Wartezeit, den Teilurlaub, den Ausschluss von Doppelansprüchen, Erwerbstätigkeit und Krankheit während des Urlaubs, Das Verbot der Anrechnung von Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation auf den Urlaub, das Urlaubsentgelt, die Unabdingbarkeit.

Durch verschiedene Urteile vom EuGH und vom BAG ist es zulässig, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahrs verfällt. Dies gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin in über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert (BAG 18. September 2012 — 9 AZR 623/10).

EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 bestätigt die zentrale Rolle der Arbeitszeiterfassung. Die Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sei ein Grundrecht. Um dieses angesichts des hierarchischen Gefälles zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern abzusichern, ist eine komplette Erfassung der Arbeitszeiten notwendig: »Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen« (Gerichtshof der Europäischen Union 2019).

Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG)

Die Grundlage und Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung ergibt sich aus dem Arbeitsschutzgesetz. Dort ist im »§5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen« geregelt, dass der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und Maßnahmen zur ergreifen hat, die darauf abzielen, physische und psychische Gefährdungen möglichst zu vermeiden und die verbleibenden Gefährdungen möglichst gering zu halten.

Im Gesetz sind die Bereiche aufgelistet, von denen eine Gefährdung ausgehen kann. Hierzu gehören die Gestaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, der Einsatz von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen, die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und ihr Zusammenwirken, unzureichende Qualifikation und psychische Belastungen. Im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung muss eine Dokumentation erfolgen.

Betriebs- und Personalräte haben zur Durchsetzung sowie zur Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung – die auch die psychischen Gefährdungen umfassen muss – weitreichende Rechte:

- × Bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte (Betriebsverfassungsgesetz § 87, Abs. 1, Nr. 7, sowie § 89, Abs. 2, und Bundespersonalvertretungsgesetz, § 75, Abs. 3, Nr. 11).
- × Bei der Ausübung ihres Wächteramtes (BetrVG, § 80, Abs. 1, sowie § 89, Abs. 1, und BPersVG, § 68, Abs. 1, sowie § 81, Abs. 1).

Die ver.di-Online-Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung bietet wichtige Informationen zu den rechtlichen Grundlagen, den Prozessschritten und zentralen Themen.

→ verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de

Gefährdungsanzeige nach Arbeitsschutzgesetz

Eine Art Notbremse, die den Beschäftigten bei der Entlastung helfen kann, ist die Gefährdungsanzeige. Arbeitnehmer*innen sind nach den §§ 15 und 16 ArbSchG verpflichtet, potenzielle Gefährdungen zu dokumentieren und dem Arbeitgeber zu melden. Eine Gefährdungsanzeige dient der Abwehr von Schäden: für die Beschäftigten selbst und für alle, die von ihrer Arbeit betroffen sind. Gefährdungsanzeigen sichern z. B. gegen Schadensersatzansprüche ab und dienen dem Funktionieren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie sind deutliche Hinweise darauf, dass die Arbeitsgestaltung Mängel aufweist und können eine erneute, »außerplanmäßige« Gefährdungsbeurteilung anstoßen.

→ verdi-bub.de/wissen/praxistipps/ueberlastungsanzeige

Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX, Kapitel 10)

Dieses Gesetz regelt den arbeitsrechtlichen Schwerbehinderten-
schutz, die Prüfpflicht, das Diskriminierungsverbot, Fragerecht, Be-
schäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe, die Fürsorgepflicht,
Kündigungsbedingungen die Interessenvertretung und die Re-
habilitation. Im Gesetz ist auch ein Zusatzurlaub von 5 Tagen im
Urlaubsjahr für Schwerbehinderte und ein Recht auf Ablehnung
von Mehrarbeit verankert.

Neben diesen wichtigen Regelungsinhalten regelt das Gesetz
auch die Prävention und das betriebliche Wiedereingliederungs-
management. Damit soll im Zusammenhang mit dem Arbeits- und
Gesundheitsschutz für länger Erkrankte (mehr als 6 Wochen) eine
Möglichkeit geschaffen werden, um langfristig im Erwerbsprozess
verbleiben zu können bzw. betriebsbezogene Gefährdungen durch
präventives Agieren auszuräumen, um lange Arbeitsunfähigkeit
oder Erwerbsminderung zu verhindern.

Im Gesetz ist allerdings auch festgelegt, dass u. a. nur Arbeits-
plätze im Sinne des Gesetzes sind, auf denen Beschäftigte mit min-
destens 18 Stunden wöchentlich arbeiten. Betroffene Beschäftig-
te, die mit ihrer Stundenzahl darunterliegen, fallen nicht unter
den Schutz, bzw. werden diese Arbeitsplätze bei der Förderung
etc. nicht mitgezählt.

Gesetzliche Renten- versicherung (SGB VI)

Im Sozialgesetzbuch VI sind alle Anforderungen, Rechte und Pflichten rund um die gesetzliche Rente geregelt. Die Regelaltersgrenze wurde seit 2010 vom 65 auf das 67 Lebensjahr erhöht. Derzeit gibt es Übergangsregelungen. Mit dem Flexirentengesetz von 2016 wurde die Möglichkeit geschaffen, einen flexiblen Übergang in die Rente zu ermöglichen. Somit kann eine Teilrente mit einer Teilzeitarbeit kombiniert werden, dadurch können weiterhin Rentenbeiträge trotz Rentenbezug eingezahlt werden.

Gesetzliche Pflegeversicherung/ Pflegezeit- und Familienpflege- zeitgesetz (SGB XI)

Das SGB XI dient der Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit. Es regelt den versicherten Personenkreis, die Finanzierung, die Versicherungsträger, die Leistungen und die 5 Pflegegrade. Im vierten Abschnitt sind die Leistungen für Pflegepersonen zur sozialen Sicherung und zusätzliche Leistungen geregelt, u. a. Ausgleichzahlung für Pflegezeit (10 Tage), Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Mit dem Pflegezeitgesetz soll Beschäftigten die Möglichkeit geben werden, nähere Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Es regelt eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage), eine Pflegezeit und sonstige Freistellungen, wenn nahe Angehörige zu pflegen sind. Hierzu ist es möglich auch eine teilweise Freistellung/Teilzeit zu vereinbaren. Die Dauer pro Pflegefall beträgt die Höchstdauer maximal 6 Monate. Es regelt den Kündigungsschutz, den Einsatz von befristet beschäftigten zur Vertretung. Darüber hinaus gibt es das Familienpflegezeitgesetz, dass eine längere Pflegemöglichkeit von bis zu 24 Monaten (Höchstdauer) erlaubt. Es regelt die Inanspruchnahme, die Fördermöglichkeit und das Prozedere eines Darlehns.

Im SGB IV § 7 ff. ist geregelt, dass Zeitwertkonten für Pflege- und Familienpflegezeit genutzt werden kann.

Mit der Finanzierungsform, wird es nicht allen Beschäftigten, die es wünsch möglich sein ihre nahen Angehörigen zu pflegen. Die Gesetze gelten auch nur für zu pflegende nahe Angehörige. Durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können weitergehende Regelungen vereinbart werden.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gesetzliche Unfall- versicherung (SGB VII)

Mit der gesetzlichen Unfallversicherung soll den Unternehmen das Haftungsrisiko gegenüber ihren Beschäftigten abgenommen werden. Die Beiträge werden von den Arbeitgebern allein getragen. Ziel des Gesetzes ist es mit allen Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und sofern dies nicht gelungen ist, nach Eintritt von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen. Das Gesetz enthält Regelungen zum Arbeitsunfall, zu Berufskrankheiten, zu Unfallverhütungsvorschriften, zu Haftungen. Das Gesetz wurde in Bezug auf Home-Office unter § 8 (Arbeitsunfall) Abs. 1 und 2a erweitert.

Gesetz zur Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG)

Mit diesem Gesetz wurden 1994 alle Vorschriften zur Zahlung des Arbeitsentgeltes an Feiertagen und im Krankheitsfall zusammengefasst und für alle Arbeitnehmer*innen vereinheitlicht.

Das Gesetz stellt klar, welcher Anspruch die Beschäftigten bei Ausfall der Arbeitszeit wegen eines Feiertages haben. Im Fall unverschuldeter Hinderung an der Arbeitsleistung durch Krankheit erhält der/die Beschäftigte 6 Wochen Lohnfortzahlung. Weiterhin regelt das Gesetz u. a. den Anspruch bei Spenden von Organen, Geweben oder Blut in besonderen Fällen, die Höhe der Entgeltfortzahlung und die Unabdingbarkeit.

Jugendarbeitsschutz- gesetz (JArbSchG)

Dieses Gesetz dient dem Schutz in Ausbildung befindlicher bzw. arbeitender Kinder (unter 15 Jahre) und Jugendlicher (15 bis unter 18 Jahre). Es regelt das Verbot der Beschäftigung von Kindern und die behördliche Ausnahmemöglichkeit bei Veranstaltungen sowie die Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern. Ebenso wird die Beschäftigung von Jugendlichen geregelt u. a. in Bezug auf Arbeitszeit, Berufsschule, Ruhepausen, Aufenthaltsräume, Schichtzeiten, Freizeit, Nacht-, Samstag-, Sonntags- und Feiertagsruhe, Urlaub, 5-Tage-Woche. Darüber hinaus werden weitere Arbeitsschutzregelungen getroffen, die sich am Arbeitsschutzgesetz orientieren.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie Jugendarbeitsschutz.

Mindestlohngesetz (MiLoG, § 2, Abschnitt 2)

Mit diesem Gesetz wird gewährleistet, dass für alle Arbeitnehmer*innen ein jährlich durch die Mindestlohnkommission zu ermittelnder und festzulegender Mindestlohn pro Stunde gilt. Er ist eine absolute gesetzliche Untergrenze. Im Zusammenhang mit der Fälligkeit des Mindestlohns ist ein Verfahren zu Arbeitszeitkonten geregelt. Ebenso ist im § 17 die Erstellung und Bereithalten von Dokumenten geregelt, in denen Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeiten aufzuzeichnen und aufzubewahren sind. Zur Durchsetzung des Gesetzes gibt es Bestimmungen zur Kontrolle und Durchsetzung durch die Zollverwaltung.

Mutterschutzgesetz/Mutter- schutzrichtlinienverordnung (MuSchG)

Mit diesem Gesetz soll die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden.

Zentrale Bestimmungen sind der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz (u. a. Schutzfristen vor- und nach der Entbindung, Verbot von Mehrarbeit, Ruhezeitenanspruch, Verbot von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Freistellungsansprüche) und der betriebliche Gesundheitsschutz, der aufbauend auf dem Arbeitsschutzgesetz für diese besondere Personengruppe konkrete Regelungen ableitet. Darüber hinaus regelt das Gesetz den ärztlichen Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und Anspruch auf Lohnersatzleistungen usw.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie Mutterschutz.

Qualifizierungschancen- gesetz (SGB III)

Die im Dezember 2018 in Kraft getretenen Regelungen des Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifikation und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung ist mit seinen Bestandteilen in das Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung und damit verknüpfte Gesetze eingeflossen. Beschäftigte sowie Arbeitgeber haben einen Rechtsanspruch darauf, sich von den Arbeitsagenturen in Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung beraten zu lassen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten bei Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses wurden ausgeweitet, d. h. dass mehr Beschäftigte können gefördert werden. Auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes unterstützt die Bundesanstalt für Arbeit Beschäftigte und Arbeitgeber vom Strukturwandel betroffene Unternehmen gezielt bei der Organisation und Finanzierung der Weiterbildung von Beschäftigten. Zielsetzung ist, Arbeitsplätze zu sichern, Fachkräfte zu halten und die Beschäftigten berufsbegleitend die notwendigen Qualifikationen für neue Tätigkeiten zu ermöglichen. Die Weiterbildung kann unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden (Maßnahme mehr als 120 Stunden, Zulassung der Träger für die Förderung). Je nach Ausgangslage werden die Kosten der Qualifizierung teilweise oder ganz übernommen. Dabei ist es unerheblich, ob sie in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend durchgeführt wird. Auch während Kurzarbeit können Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden. Allerdings regelt das Gesetz keinen Rechtsanspruch auf Fördermaßnahmen und keinen Ausgleich für Einkommensverluste, die bei der Wahrnehmung der Qualifizierungen entstehen können.

Durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen könnte diese Lücke geschlossen und damit die Nutzung dieser Qualifizierung verstärkt werden.

Tarifvertragsgesetz/ Tarifverträge (TVG)

Im Tarifvertragsgesetz sind der rechtlichen Rahmen für Tarifverhandlungen und die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien aufgeführt. Damit können die Tarifvertragsparteien in verschiedenen Branchen, in denen ihre Mitglieder vertreten sind, Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nehmen. Gesetzliche Mindestnormen können durch tarifliche Regelungen verbessert werden. Das Gesetz regelt aber ebenso die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.

Teilzeit- und Befristungs- gesetz (TzBfG)

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird der Begriff der Teilzeitarbeit definiert. Es gilt für Unternehmen mit einer Betriebsgröße von mehr als 15 Beschäftigten. Es regelt die Ausschreibung, das Erörterungsverfahren und die Information über freie Arbeitsplätze bezogen auf Teilzeitarbeitsplätze. Es regelt ebenso die unbegrenzte und begrenzte Verringerungsmöglichkeit und Verlängerungsmöglichkeiten der Arbeitszeit. Das Gesetz enthält Regelungen zur Förderung der Teilzeit, des Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig Beschäftigten. Es gibt Regelungen zur Arbeitsplatzteilung, zur Weiterbildung, zum Kündigungsverbot wegen Weigerung von Vollzeit in Teilzeit oder umgekehrt zu wechseln.

In diesem Gesetz werden auch die befristete Beschäftigung und die Arbeit auf Abruf sowie der Umgang mit und die Rechte der in diesen Beschäftigungsformen Tätigen geregelt.

Zu diesem Gesetz gibt es die EU-Richtlinie Teilzeitarbeit.

Literatur

- × Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (Stellungnahme zum »Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes« 2018)
- × Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Verkürzte Ruhezeiten (2019)
- × Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung (2019)
- × Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019 (2020)
- × Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (2020)
- × Romahn, R.: Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis. (Weimar 2017)
- × ver.di: Leistungsbedingungen tarifpolitisch gestalten (2010)
- × ver.di: Studie Arbeitszeit und Belastung im Dienstleistungssektor (2017)

- * ver.di: Weiterbildung reformieren. Sechs Vorschläge, die wirklich helfen (2017)
- * ver.di: Mehr Zeit für mich. Konzept der Verfügungstage (2018)
- * ver.di: Tarifpolitisches Programm (2019)
- * ver.di-Grundsätze (BTA Beschluss Empfehlungscharakter) zu Zeitwertkonten (Update 2021)
- * ver.di: Studie Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit im Dienstleistungssektor (2019)
- * ver.di: Arbeitsintensität — Perspektiven, Einschätzungen, Positionen aus gewerkschaftlicher Sicht (2019)
- * ver.di: Krankenhäuser. Entlastung per Tarifvertrag (2019)
- * ver.di: Mobile Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung (2019)
- * ver.di: Gesunde Arbeit. Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung (2020)
- * ver.di: Arbeitszeitbefragung im Öffentlichen Dienst
→ bit.ly/31uXzPY

- × ver.di: Studie Leistungssteuerung und Arbeitsintensität (2021)
- × WSI: Homeoffice: Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können (2021)
- × WSI: Flexibilisierung der Arbeitszeit. Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind, Report Nr. 68, November 2021

Impressum

Leitlinien für Gute Arbeitszeitgestaltung

ver.di-Positionen zur Arbeitszeit

1. Auflage Berlin, Dezember 2021

Herausgeberin

ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Tarifpolitische Grundsatzabteilung

und Bereich Innovation und Gute Arbeit

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Konzeption & Redaktion

Astrid Schmidt, Sylvia Skrabs

Stationen der Arbeitszeitgestaltung

Hartmut Simon

Berechnung der Grafiken

Institut DGB-Index Gute Arbeit

index-gute-arbeit.dgb.de

V.i.S.d.P.

Andrea Kocsis, Christoph Schmitz

Gestaltung

4S, Berlin

Druck

Offizin Scheufele, Stuttgart





[innovation-gute-arbeit.verdi.de/
themen/arbeitszeit](https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/themen/arbeitszeit)