

DGB Nord · Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg

Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages

Katja Rathje-Hoffmann Vorsitzende

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1740**

**Stellungnahme des DGB Nord zu Anträgen zum Thema Arbeitszeit –
Drucksachen 20/707 (Antrag der FDP-Fraktion) sowie 20/749 (Antrag
der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen)**

5. Juli 2023

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann, sehr geehrte Abgeordnete,

mit Schreiben vom 24. Mai 2023 geben Sie uns die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Antrag „Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln - Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden“ (Drs. 20/707 - Antrag der FDP-Fraktion) sowie dem Alternativantrag „Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten“ (Drs. 20/749 - Antrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen).

Diese Gelegenheit nehmen wir als DGB Bezirk Nord gerne wahr, weil das Arbeitszeitgesetz den Schutz Beschäftigter und ihrer Gesundheit vor Schäden durch überlange Arbeitszeiten gewährleistet. Eine Aufweichung dieses fundamentalen Schutzrechtes widerspricht den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden, birgt enorme Risiken für ihre Gesundheit und damit sowohl für die sozialen Sicherungssysteme als auch für die mittel- und langfristige Fachkräftesicherung. Letztlich führt eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in der in Drucksache 20/707 vorgeschlagenen Form auch nicht zu einer Stärkung der Tarifbindung, weil das Gesetz eine Öffnung für nicht-tarifgebundene Unternehmen zulässt.

Der in einigen Branchen zu beobachtenden Fach- und Arbeitskräftemangel lässt sich nicht durch eine Erhöhung der Arbeitszeiten der noch vorhandenen Beschäftigten lösen. Dies führt vielmehr zur weiteren Abwanderung in andere Branchen sowie zum Ausfall durch Krankheit oder Unfälle. Flexible, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle innerhalb des bestehenden gesetzlichen Gestaltungsspielraums können hingegen dazu beitragen, die sog. Work-Life-Balance sowie die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu verbessern. Für einen von den Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vorgeschlagenen Dialogprozess über die Stärkung solcher Arbeitszeitmodelle stehen wir als Gewerkschaften jederzeit zur Verfügung.

Laura Pooth
Vorsitzende

Deutscher Gewerkschaftsbund

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Telefon: +4940607766125
Mobil: +491701432329

laura.pooth@dgb.de
nord.dgb.de

Zunächst nehmen wir Stellung zu den Grundannahmen und Vorschlägen der FDP-Fraktion (Drs. 20/707):

Gibt es bei den Arbeitnehmenden ein Bedürfnis nach Ausweitung der Arbeitszeit, jenseits des gesetzlich vorgeschriebenen Rahmens?

Der Antrag unterstellt, die *„Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit auf bis zu 13 Stunden in § 7 ArbZG entspricht den heutigen Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch der Betriebe. Denn mit Blick auf Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen sich Beschäftigte heutzutage flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten (beispielsweise eine Vier-Tage-Woche).“*

Wir wissen nicht auf welcher Grundlage diese Behauptung beruht. Uns liegen keine Berichte von unseren Mitgliedsgewerkschaften darüber vor, dass Beschäftigte ihre tägliche Arbeitszeit über die bestehende gesetzlich vorgeschriebene Grenze ausweiten wollen und durch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes daran gehindert werden. Es gibt unseres Wissens auch keinerlei wissenschaftliche Studien, die diese Behauptung bestätigen. Vielmehr liegen zahlreiche Studien vor, die zu ganz anderen Schlüssen kommen.

Die wöchentlichen Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten sind gut erforscht (u.a. durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin¹). Im Ergebnis wünscht sich ein großer Teil der Beschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit und nur ein kleiner Teil der Vollzeitbeschäftigten (6 %) eine Ausweitung. Bei Arbeitnehmenden mit (kleinen) Kindern oder Pflegeaufgaben sind Verkürzungswünsche besonders ausgeprägt.

In einer aktuellen Studie des WSI wird untersucht wann Beschäftigte im Allgemeinen und Eltern im Besonderen Feierabend machen wollen. Auch diese Studie kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: Knapp 97 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten spätestens um 18 Uhr mit der Erwerbsarbeit abschließen. Den Wunsch, bis nach 18 Uhr zu arbeiten, äußern lediglich 3,4 Prozent aller Befragten. Das gilt für Eltern genauso wie für andere Beschäftigte. Diese Studie „[...] zeigt damit, inwiefern die Forderung nach einer Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen mit dem Argument, dass sie vor allem Eltern in ihrer Work-Life-Balance unterstütze, zentrale empirische Sachverhalte missachtet und damit irreführend ist.“²

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht hinter dem Wunsch nach flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten ganz klar auch der Wunsch nach (zeitlich befristeter) Verringerung der Arbeitszeit. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit oder Work-Life-Balance wird nicht durch eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeit über den gesetzlichen Rahmen hinaus erreicht. Eine 4-Tage-Woche ist bereits im Rahmen des bestehenden

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*, 2018
(<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-4.html>)

² Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): *Wann Eltern Feierabend machen wollen*, Policy Brief Nr. 74, 2/2023
(https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p_wsi_pb_74_2023.pdf)

Arbeitszeitgesetzes realisierbar, auch tarifvertragliche Regelungen die dies als Option beinhalten, gibt es bereits (u.a. IG Metall für Metall- und Elektroindustrie).

Welcher Bedarf besteht auf Seiten der Betriebe und lässt er sich auf diese Weise auch mittel- und langfristig decken?

Die Vorstellung mit einer Ausweitung der täglichen Arbeitszeiten ließe sich neues Personal gewinnen, erscheint mehr als abwegig. Gerade das in der Begründung des Entwurfs genannte Gaststätten- und Veranstaltungsgewerbe beklagt einen Mangel an Fach- und Arbeitskräften, der in erster Linie auf schlechte Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Die Lage der Arbeitszeit (Abendstunden und Wochenenden) im Zusammenhang mit der zugleich vergleichsweise schlechten Bezahlung sind hierfür wesentliche Ursachen. Auch die Ausbildungsqualität wird von den Auszubildenden regelmäßig schlecht bewertet.³ Die zu wenigen noch vorhandenen Fach- und Arbeitskräfte täglich länger arbeiten zu lassen, um den Personalbedarf bei Veranstaltungen zu decken, ist keine tragfähige Lösung des Problems. Aufgrund der unten genannten und bestens belegten Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten besteht vielmehr die Gefahr, den Fach- und Arbeitskräftemangel mit einer Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen zusätzlich zu verstärken.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Erhöhung der Löhne durch die die Anwendung von Tarifverträgen leisten hingegen einen nachgewiesenen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität und sind somit geeignete Mittel, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Ist die vorgeschlagene Gesetzesänderung eine geeignete Maßnahme, um die Tarifbindung zu erhöhen?

Aufgrund § 7 Absatz 3 ArbZG wäre die Anwendung einer solchen gesetzlichen Änderung auch in nicht tarifgebundene Unternehmen im Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags möglich, „durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer“. Ein unmittelbarer Anreiz zur Übernahme eines Tarifvertrages ergibt sich für tarifungebundene Unternehmen somit nicht.

Angesichts der bestehenden Fach- und Arbeitskräfteengpässe in einer zunehmenden Zahl von Branchen sollte die Steigerung der eigenen Attraktivität durch die Anwendung eines Tarifvertrages vielmehr im eigenen Interesse der Arbeitgebenden liegen.

Das Land Schleswig-Holstein als auftraggebende öffentliche Hand kann, mittels eines wirksamen Tariftreue- und Vergabegesetzes, wiederum zu einer Stärkung der Tarifbindung beitragen und damit die Lohnstruktur der Beschäftigten im Land sowie auf diese Weise auch die Attraktivität Schleswig-Holsteins für Fach- und Arbeitskräfte aus anderen

³ DGB Jugend: *Ausbildungsreport 2022*, <https://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++563db1ba-ebc1-11ec-bb6f-001a4a16011a/file/Ausbildungsreport%202022.pdf>

Regionen Deutschlands erhöhen.

Welche Risiken sind mit der Erhöhung der täglichen Arbeitszeit verbunden?

Zu den vielfältigen Gesundheits- und Unfallrisiken, die mit einer Erhöhung der täglichen Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus und einer Reduzierung der Ruhezeiten verbunden sind, liegen ebenfalls zahlreiche wissenschaftliche Erkenntnisse vor. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat bereits 2018 eine umfangreiche Stellungnahme zu einem Entwurf der FDP-Bundestagsfraktion zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes abgegeben⁴. In der Auswertung zahlreicher Studien zeigt sich unter anderem, dass erhöhte Arbeitszeiten auf vielfache Art negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit haben, das Unfallrisiko nach 8 Stunden exponentiell ansteigt („so dass Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich hinaus als hoch riskant erscheinen“, S.4) und die Work-Life-Balance negativ beeinträchtigen.

Angesichts der steigenden Arbeitsverdichtung und der ohnehin gestiegenen Zahlen vor allem psychischer Erkrankungen ist die vorgeschlagene Gesetzesänderung unverantwortlich gegenüber den Beschäftigten und wäre eine tickende Zeitbombe für Arbeitsmarkt und Gesundheitssystem.

Für den von den Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen vorgeschlagenen Dialogprozess über die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeitmodellen stehen wir gerne zu Verfügung. Mit Blick auf die umfangreichen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten sowie den gesundheitlichen Auswirkungen einer Erhöhung der täglichen Arbeitszeit raten wir jedoch eindringlich von einer Aufweichung der bestehenden Höchstgrenzen im Arbeitszeitgesetz ab. Innerhalb dieser festen Leitplanken gibt es genügend Spielraum, um vielfältige Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die den Bedürfnissen von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden.

Wir bedanken uns noch einmal für die Gelegenheit zur Stellungnahme in dieser Sache.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Laura Pooth

⁴ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen*, 2019
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Arbeitszeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1