Antrag 72/I/2025
Der Landesparteitag möge beschließen:
Der Bundesparteitag möge beschließen:

Empfehlung der Antragskommission
erledigt bei Annahme A 71-2025 (Konsens)

Das Arbeitszeitgesetz: Flexibilität durch Tarifverträge statt betriebliche Willkür!

Die Mitglieder der SPD Bundestagsfraktion werden aufgefordert, sicherzustellen, dass die folgenden Punkte des Arbeitszeitgesetzes auch in Zukunft unverändert gelten:

1. Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden weiterhin nicht überschreiten,
2. Es bleibt bei mindestens 30 Minuten Pause nach sechsstündiger bzw. 45 Minuten Pause nach neunstündiger Arbeit,
3. Beschäftigte behalten ihren Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit.

Außerdem werden die Mitglieder der SPD Bundestagsfraktion aufgefordert, die lückenlose Erfassung der Arbeitszeit durchzusetzen.

Begründung
Schon seit vielen Jahren, nochmals verstärkt seit der Corona-Pandemie, fordern Wirtschaftsvertreter*innen und Politiker*innen bürgerlicher Parteien eine Reform des Arbeitszeitgesetzes. Aktuell legt das Gesetz eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden fest, die nur dann zwischenzeitlich auf 10 Stunden verlängert werden darf, wenn innerhalb von sechs Monaten (bzw. 24 Wochen) eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird, es also zu entsprechenden Ausgleichen kommt. Über einen Anspruch auf eine Pause von mindestens 30 Minuten bei mehr als sechsstündiger und von mindestens 45 Minuten bei mehr als neunstündiger Arbeit sowie über einen Mindestabstand von 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn stellt das Gesetz ein Mindestmaß an Erholung sicher.

Gleichzeitig enthält das Arbeitszeitgesetz eine große Anzahl von Ausnahmeregelungen für Fälle, in denen die Festlegungen möglicherweise nicht durchgehalten werden können, z.B. in Krankenhäusern oder bei Notfällen. Zudem legt das Gesetz unter § 7 (“Abweichende Regelungen”) klar fest, dass sehr weitgehend von den Regelungen abgewichen werden kann, wenn die Tarifparteien sich auf entsprechende Punkte in einem Tarifvertrag einigen können.

Trotzdem wird argumentiert, dass diese Regelungen weiterhin zu starr seien und dem Bedürfnis nach Flexibilität in einer modernen Arbeitswelt nicht entsprächen. Beispielsweise ist auf der bisherigen gesetzlichen Grundlage keine Viertagewoche möglich, bei der eine Arbeitnehmerin ihre

40-Stunden-Arbeitswoche auf vier 10-Stunden-Tage umverteilt.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung von 2023 zeigt beispielsweise, dass 97 % der Beschäftigten nicht länger als bis 18 Uhr arbeiten wollen. In Belgien ist 2022 die Viertagewoche ohne Arbeitszeitverkürzung als Option eingeführt worden - Ende 2023 hatten allerdings 99,5 % der Beschäftigten darauf verzichtet, diese Möglichkeit auch zu nutzen. Dass sich einzelne Arbeitnehmer*innen, z.B. in hochbezahlten Management-Positionen, von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes eingeschränkt fühlen, oder glauben, das so sehen zu müssen, mag sein. Für die überwältigende Mehrheit der arbeitenden Menschen ist es allerdings offensichtlich kein vordringliches Problem, “nur” acht Stunden arbeiten zu dürfen.

Woher kommt dieser Mangel an Akzeptanz? Würden nicht z.B. Familien von mehr Flexibilität profitieren? Vieles spricht dafür, dass flexible Arbeitszeiten tatsächlich Menschen entlasten, die Sorgearbeit leisten, allerdings nur dann, wenn sie erstens selbst ihre Arbeitszeit gestalten und zweitens täglich genug Zeit für die Familie bleibt. Zeit beispielsweise innerhalb einer 32-Stunden-Woche relativ frei einteilen zu können, macht vieles möglich. Vom Chef zum 10-Stunden-Tag gedrängt aufgefordert zu werden, obwohl die Kita trotzdem nicht später schließt und das Kind trotzdem ins Bett gebracht werden muss, führt dagegen absehbar zu weniger Eltern, besonders Frauen, in Vollzeitarbeit. Auch in der Teilzeit kann der Wegfall der täglichen Höchstarbeitszeit aber den Zwang verstärken, Verfügbar zu sein und die kürzere Arbeitswoche ganz nach den Bedürfnissen der Arbeitgebenden zu gestalten.

Und was ist mit Menschen, die einfach länger arbeiten wollen, weil sie z.B. gerade für ein Projekt brennen? Was im Einzelfall Spaß machen kann, wird in der Breite und auf Dauer schnell zu einer Gefahr für die Betreffenden: Wer täglich länger als acht Stunden arbeitet, bezahlt dafür beispielsweise mit einem um 40 Prozent erhöhten Risiko für koronare Herzkrankheiten. Auch andere können gefährdet werden: nach 12 Stunden Arbeit ist das Risiko eines Unfalls gegenüber dem Achtstundentag bereits um das Doppelte erhöht.

Wieso ist trotzdem das Interesse auf der Arbeitgeberseite so hoch, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu lockern? Das hat sichtbar mit dem Wunsch von Unternehmen zu tun, einerseits Beschäftigte immer zur Verfügung zu haben, wenn sie gebraucht werden, andererseits aber Beschäftigte auch nicht bezahlen zu müssen, wenn sie gerade nicht gebraucht werden. Arbeitnehmer*innen sind allerdings Menschen mit körperlichen und sozialen Be-

dürfnissen, mit Verantwortung auch außerhalb des Berufs, die auf diese Weise nicht beliebig optimiert werden können. Der Wunsch nach weniger klaren Regelungen hat mutmaßlich aber auch damit zu tun, dass es so leichter zu unbezahlten Überstunden kommt. Aktuell werden laut des DGB 58 % der geleisteten Überstunden nicht bezahlt. Das wiegt umso schwerer, wo die Arbeitszeit nicht erfasst wird, hier leisten laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2023 52 % der Beschäftigten mehr als zwei Überstunden pro Woche. Wo die Arbeitszeit mit entsprechendem Arbeitszeitkonto erfasst wurde, waren es immerhin “nur” 46 %.

Der Achtstundentag wurde 1918 nach langem Kampf der Arbeiter*innenbewegung als die vielleicht zentrale arbeitsrechtliche Errungenschaft der Novemberrevolution eingeführt. In den vergangenen 100 Jahren hat sich zwar viel verändert, nicht aber das grundsätzliche menschliche Bedürfnis nach Erholung, Schlaf und einem Sozial- und Familienleben. Deshalb fordert auch der DGB, die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes nicht anzutasten. Dass flexible Lösungen möglich sind, beweist die gelebte Praxis des Arbeitszeitgesetzes schon heute. Der beste Weg, diese Flexibilität weiter zu stärken, sind stärkere Tarifparteien, eine höhere Tarifbindung und die konsequente Durchsetzung der Arbeitszeiterfassung, damit entsprechende Regelungen auf einer soliden Grundlage stehen.