

Internetquellen

11 – 18

Anna Markewitz

Quelle 11

Autor / Hrsg. / Titel It. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Werkheft
Internetquellenverzeichnis 02. Wie wir arbeiten (wollen)

vollständige URL http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/werkheft-02.pdf;jsessionid=5C8C556BBDD90EC77581BD36775A5A6D?__blob=publicationFile&v=2

Datum des Downloads 11.02.2018

ARBEIT
WEITER
DENKEN

WERKHEFT 02

Wie wir arbeiten (wollen)







ÜBER DIE WERKHEFTE

Die Werkhefte begleiten den Dialogprozess Arbeiten 4.0, bieten Einblick in die Diskurslage zu den Schwerpunktthemen der jeweiligen Ausgaben und bilden eine erweiterte Plattform für den fachlichen Austausch über die Zukunft der Arbeit.

- Dem Wissenstransfer dienen Beiträge von Forschungsinstitutionen, die Studien im Auftrag des BMAS durchgeführt haben, Mitteilungen von Expertinnen und Experten aus dem Dialogprozess, die eigene Erkenntnisse vorstellen, sowie Texte von Expertinnen und Experten aus dem BMAS selbst. → [ANALYSEN](#)
- Die Hefte dokumentieren das Meinungsspektrum, das im Rahmen des Dialogprozesses aufscheint: etwa in Stellungnahmen von Verbänden und Institutionen zum Grünbuch Arbeiten 4.0, in Beiträgen aus dem öffentlichen Dialog (beispielsweise den sozialen Medien) oder auch Namensbeiträgen der Gestaltungspartner. → [DEBATTE](#)
- Grau ist alle Theorie ... Das Bild wäre unvollständig, kämen nicht auch Menschen zu Wort, die aus ihrer Alltags- und Arbeitswirklichkeit berichten. → [PRAXIS](#)
- Politische Initiativen, Pläne und Prozesse, aber auch Vorschläge und Überlegungen ganz unterschiedlicher Akteure zu konkreten politischen Gestaltungsmöglichkeiten werden im Dialogprozess reflektiert und im Werkheft vorgestellt. → [PERSPEKTIVEN](#)
- Weiterreichende Beiträge vermitteln Hintergrundwissen, das der Einordnung und dem besseren Verständnis der laufenden politisch-gesellschaftlichen Veränderungen dient und Bezüge zu gleichzeitigen oder verwandten Diskursen herstellt. → [KONTEXT](#)

Alle namentlich gezeichneten Beiträge der Werkhefte geben die Auffassung der jeweiligen Autorinnen und Autoren wieder und nicht eine Haltung des Ministeriums. Dies gilt auch dann, wenn die Beteiligten im BMAS tätig sind.

DER ERSTE ARBEITSTAG



*Erster Arbeitstag von Philipp Kerler (26) als Pilot
bei Germanwings, Deutschland 2015*

Ein fotografischer Essay von Frank Schinski

Den ersten Arbeitstag vergisst man nie. Alles ist neu und ungewohnt. Die meisten Menschen mögen ihren Job. Gleichzeitig sagen aber mehr als die Hälfte, dass sie sich mehr Erfüllung, Zufriedenheit und einen erkennbaren Sinn an ihrem Arbeitsplatz wünschen. Der Fotograf Frank Schinski hat Menschen bei ihrem ersten Arbeitstag begleitet.



Erster Arbeitstag als Vollmitglied von Bruno Deleplaire, Musiker bei den Berliner Philharmonikern, Deutschland 2015



*Erster Arbeitstag bei der Marine, Matrose Fritscher (19),
Deutschland 2015*



Erster Arbeitstag in einer neuen Schicht von Helen Neiheiser (20), Porsche AG, Deutschland 2015



*Erster Arbeitstag von Christine Leila Sader (30),
Lehrerin an der Rütlichschule in Berlin-Neukölln,
Deutschland 2015*



*Erster Arbeitstag von Dr. Sven Kuchling,
angehender Facharzt für Allgemeinmedizin in
seiner Praxis in Greifswald, Deutschland 2015*



*Erster Arbeitstag von Britta Sander Ohms (31),
Richterin am Sozialgericht in Hannover,
Deutschland 2015*



*Erster Arbeitstag von Simone Rauch (43),
Tierpflegerin im Farm-und-Ranch-Projekt der
Klinik Bad Wildungen, Deutschland 2015*

Über den Fotografen

*Frank Schinski gehört zum Berliner Fotografenkollektiv »OSTKREUZ«.
Er ist regelmäßig in Ausstellungen zu sehen und arbeitet für internationale
Magazine und Wirtschaftsunternehmen. Er lebt und arbeitet in Hannover.*

Der erste Arbeitstag S. 4

Ein fotografischer Essay von Frank Schinski

Zur Einführung:

Die neue Arbeitswelt zwischen Wirklichkeit und Ansprüchen S. 14

Benjamin Mikfeld

S. 22 Wertewelten Arbeiten 4.0

Max Neufeind, Hannes Koppel und Frank Schomburg

S. 30 Arbeitsmarktprognose 2030

Thorben Albrecht und Andreas Ammermüller

S. 36 Kollege Roboter?

Erkundungen zur Mensch-Maschine-Interaktion

Ein Gespräch mit Ivo Boblan und Diego Compagna

S. 40 Die Normalarbeit wird nicht weniger, aber die Nicht-Erwerbstätigkeit

Michael Arnold, Anselm Mattes und Gert G. Wagner

S. 46 Das neue flexible Normalarbeitsverhältnis

Gerhard Bosch

S. 52 (Solo-)Selbstständigkeit: Was wir darüber wissen

Gabriele Weinhold

S. 60 Schaffen neue Arbeitsformen neue Beziehungsformen?

Josephine Hofmann

S. 66 Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen

Lena Hipp und Friederike Molitor

S. 74 Flexibel, aber selbstbestimmt – Arbeitszeitwünsche heute

Annette Schicke und Oliver Lauenstein

S. 80 Arbeitszeioptionen im Lebensverlauf

Christina Klenner

S. 86 Flexibel arbeiten in Zeit und Raum

Marc Oliver Huber

S. 92 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Projektteam »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Beteiligung und Mitbestimmung S. 98

Drei Standpunkte. Von Elke Eller (BPM), Monika Frech (Dark Horse Innovation) und Thomas Fischer (DGB)

Stellungnahmen zum Grünbuch Arbeiten 4.0 S. 104

Arbeitnehmerkammer Bremen, Bundesarbeitgeberverband Chemie, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Daimler AG, dbb beamtenbund und tarifunion, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Deutscher Gewerkschaftsbund, Die Führungskräfte e.V., Handelsverband Deutschland, Hans-Böckler-Stiftung, Kommissariat der deutschen Bischöfe, Robert Bosch GmbH, Sozialverband Deutschland, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., ver.di, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Debatte im Netz

PRAXIS 3

Wie wir Arbeit verteilen S. 128

Gespräche mit Aygül und Taylan Yildiz, Manuela und Sebastian Mai, Maria Brakel und Philipp Ballhausen, Christina Lehnerl, Petra und Volker Böhm, Daniel Hübenthal und Stephan Gellrich; protokolliert von Julia Sprügel und Nina Hoppmann

Wie Betriebe flexibles Arbeiten organisieren S. 142

Deutsche Telekom, Business Intelligence GmbH, K.lab educmedia GmbH, Westaflex GmbH

S. 148 »Wir müssen den sozialen Aspekt der Arbeit neu denken«

Ein Gespräch mit Richard Sennett

S. 152 Wie kann eine innovative Arbeitszeitpolitik aussehen?

Gesine Schwan

S. 154 Was kann Diversity Management leisten?

Jutta Rump und David Zapp

S. 160 Eine gemeinsame Strategie für die psychische Gesundheit

Andreas Horst und Jana May-Schmidt

S. 166 Start-up-Kultur

Fotostrecke mit Fotos von Andreas Lukoschek

S. 182 Wie entsteht das Neue?

Andrea Augsten, Verena Bentele, Christoph Bornschein, Dieter Frey, Sandra Güth, Birgit Isenmann, Markus Köhler, Sandra Ohly, Arndt Pechstein, Frank Piller, Julia Primavera

4 PERSPEKTIVEN

KONTEXT 5

»Arbeit wird zum Glückserlebnis, wenn Menschen gut sind in dem, was sie tun« S. 198

Ein Gespräch mit Tim Jonischkat und Luzia Schmid

Die Kraft des Sonntags wiederentdecken S. 206

Karl Kardinal Lehmann

Pause S. 214

Ein fotografischer Essay von Frank Schinski

Über die Autorinnen und Autoren S. 222

Impressum S. 225

6 ÜBERBLICK

ZUR EINFÜHRUNG: DIE NEUE ARBEITS- WELT ZWISCHEN WIRKLICHKEIT UND ANSPRÜCHEN

Benjamin Mikfeld

Die »Zukunft der Arbeit« ist ein Evergreen der politischen und wissenschaftlichen Debatte. Dass sie immer aufs Neue geführt wird, zeigt, dass wir uns als Arbeitsgesellschaft verstehen. Zumindest scheint das immer mal wieder vorhergesagte »Ende der (Erwerbs-)Arbeit« (*Rifkin 1995*) ferner denn je. Im wiedervereinigten Deutschland haben wir mit rund 43 Mio. Erwerbstätigen Rekordniveau, und an der Einstellung der Bürgerinnen und Bürger zeigt sich, dass Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert hat.

Betrachtungen der Arbeit, meist in ihrem engen Verständnis als Erwerbsarbeit, spiegeln den ökonomischen Strukturwandel wider – wie in den Analysen über die »Dienstleistungs-« oder »Wissensgesellschaft«. Zuweilen richten sie den Fokus auch auf die soziale Binnenstruktur unserer Gesellschaft. In der Nachkriegszeit führte

die soziale Aufwärtsmobilität zur These einer »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«. In den 1980er-Jahren folgten die »Zweidrittelgesellschaft« und die »Risikogesellschaft«, heute ist sogar die Rede von einer »Abstiegsgesellschaft« (*Nachtwey 2016*). Maßgeblich um »Arbeit« geht es auch in den Diagnosen zur Lage der »Mitte« im Lande oder wenn neue Generationen »erfunden« werden, wie aktuell die »Generation Y« (*vgl. Hurrelmann/Albrecht 2014*).

Die Bewertungen des Wandels der Arbeit spiegeln insofern die Arbeits- und Lebenssituation bestimmter Gruppen wider und enthalten Aussagen über den ökonomischen und sozialstaatlichen Entwicklungspfad sowie die politischen Diskurse im Lande. Zeitdiagnostik dieser Art hilft uns, neue Strömungen zu erkennen, zu benennen und damit diskursfähig zu machen. Sie

befriedigt unser Bedürfnis nach gesellschaftlicher Selbstvergewisserung und -einordnung; sie kann aber auch die Komplexität und Widersprüchlichkeit gesellschaftlicher und sozialer Entwicklungen auf vermeintlich eindeutige Trends und Zustände verkürzen.

WIRKLICHKEIT UND WANDEL DER ARBEITSWELT

Die wesentlichen Trends, die den Wandel der Arbeitsgesellschaft vorantreiben, werden meist mit den Begriffen der *Tertiarisierung* (der Zunahme von Dienstleistungsarbeit), der *Wissensarbeit*, der *Digitalisierung* und der *Feminisierung* umschrieben. Allerdings vollziehen sich diese nicht im Selbstlauf und auch nicht reibungslos.

Lag der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg bei etwa einem Drittel, so beträgt er heute drei Viertel. Entgegen der Annahme einer »Postindustrialisierung« bedeutet dies jedoch keinen Bedeutungsverlust der industriellen Produktion. Viele Dienstleistungen sind Teil komplexer Wertschöpfungsnetze, sodass eher von einer »industriellen Dienstleistungsgesellschaft« gesprochen werden muss. An Bedeutung gewonnen haben allerdings auch Service-Jobs, oft mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung und geringer gesellschaftlicher Respektabilität. Die Digitalisierung der Arbeitswelt (BMAS 2016) wird den Strukturwandel weiter forcieren. Die aktuelle »Arbeitsmarktprognose 2030« des BMAS macht – wie einige andere Studien zuvor – deutlich, dass wir in den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten nicht vor einer Entwicklung zur »Vollroboterisierung« mit menschenleeren Fabriken stehen. Sehr wohl werden wir es hingegen mit einer hohen Dynamik am Arbeitsmarkt zu tun haben, mit steigenden Qualifikationsanforderungen und Verschiebungen zwischen den Branchen (→ *Ammermüller/Albrecht*). Zudem wird es zu neuen Kooperationen zwischen Mensch und Maschine kommen (→ *Interview Boblan/Compagna*), möglicherweise auch zu mehr selbstständigen Arbeitsformen (→ *Weinhold*).

Damit wird auch die »Wissensarbeit« an Bedeutung gewinnen, nicht nur in akademischen Professionen. Die »Kompetenzrevolution« ist

bereits seit einiger Zeit im Gange und zeigt sich u. a. in höheren Bildungsabschlüssen und veränderten Berufsbildern. Beschäftigte können mehr und fordern mehr Beteiligung und Selbstbestimmung ein, auch wenn dies zuweilen mit den betrieblichen Wirklichkeiten in Konflikt steht (*Vester u.a. 2007*). Wissensarbeit erfordert in den Unternehmen gesteigerte Anforderungen an Kommunikation und demokratische Führung (→ *Hofmann*). Dabei wird Beteiligung immer wichtiger (→ *Eller, Frech, Fischer*).

In den letzten Jahrzehnten ist auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen gestiegen. Doch von einer echten Gleichstellung der Geschlechter sind wir noch weit entfernt, wie der Blick auf die einander teils wechselseitig bedingenden »Gender-Gaps« u. a. hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit und Alterssicherung zeigt (→ *Hipp/Molitor*). Mit der Feminisierung und einer stärker partnerschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, aber auch der Aufgabe, Erwerbstätige mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen sowie ältere Menschen in Betriebe und Arbeitsmarkt zu integrieren, gewinnt der Umgang mit »Diversität« an Bedeutung (→ *Rump/Zapp*).

Teils quer zu diesen Trends liegt die Diagnose einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit (→ *Beispiele S. 128 ff.*), die nicht immer Freiheit, sondern oft auch mehr Druck bedeuten (→ *Interview Sennett*). Auf Phänomene wie Leistungsverdichtung und Entgrenzung wird auch die Zunahme psychischer Belastungen zurückgeführt (→ *Horst/May-Schmidt*).

WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Ein Blick auf die subjektiven Bewertungen zeigt, warum das aktuell hohe Beschäftigungsniveau nicht zwangsläufig mit hoher gesellschaftlicher Zufriedenheit einhergeht. Ergänzend zu den »objektiven« Daten müssen wir danach fragen, wie die Bürgerinnen und Bürger ihre individuelle Arbeitssituation und die Arbeitswelt erfahren und bewerten. Hierzu existiert eine Vielzahl an Befragungen, die teilweise zu abweichenden Ergebnissen kommen, doch einige Muster sind erkennbar: So steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes in der Regel ganz oben in der Bewertung.

EINLEITUNG

Die im Rahmen der »Initiative Neue Qualität der Arbeit« vom BMAS geförderte Befragung »Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität« bestätigt dies. Die weiteren der Top 5: ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, Zusammenarbeit mit netten Leuten, guter Lohn und gute Führung. Stellt man die »erlebte« Arbeitsqualität der »gewünschten« gegenüber, ergeben sich die größten Differenzen bei den Themen Lohn/Gehalt, Führung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben (BMAS 2015).

Eine im Auftrag der arbeitgeberfinanzierten »Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft« durchgeführte Befragung kommt zu dem Ergebnis, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation im Durchschnitt mit dem Wert 7 auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet wird. Allerdings sind ungelernete Arbeiter deutlich unzufriedener (6,1) als leitende Angestellte und Beamte (7,5). Zugleich beklagen 56 Prozent einen steigenden Arbeitsdruck in den letzten Jahren und nur 33 Prozent blicken angesichts der Veränderungen mit Hoffnung auf die zukünftige Arbeitswelt. Mit Blick in die Zukunft befürchten 81 Prozent einen zunehmenden Leistungsdruck in der Arbeitswelt allgemein und 48 Prozent am eigenen Arbeitsplatz. Während 79 Prozent die Erwartung einer »Arbeit, die Spaß macht« als erfüllt ansehen und 65 Prozent die der »Sicherheit des Arbeitsplatzes«, betrachten nur 31 Prozent eine leistungsgerechte Bezahlung als verwirklicht (INSM/IfD Allensbach 2016).

Eine nicht unerhebliche Differenz zwischen Wirklichkeit und Wunsch besteht hinsichtlich der Arbeitszeiten. Es gibt Spannungen zwischen betrieblichen Interessen, ungleichen Bedarfen der Beschäftigten und gesellschaftlichen Wertvorstellungen, etwa den Sonntag als weitgehend arbeitsfreien Tag zu schützen (→ Lehmann). Allen Willensbekundungen zum Trotz ist die gleiche Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit in Paarbeziehungen in Deutschland noch nicht die Regel. Zwar kommen Rollenmuster in Bewegung, sie haben sich aber noch nicht angeglichen. Das Bedürfnis, die Arbeitszeit besser an die eigene Lebenssituation anzupassen – vor allem in der »Rushhour des Lebens«, der Phase von beruflichem Aufstieg und Familiengründung –, nimmt zu (→ Sprügel/Hoppmann). Die individuell gewünschten Arbeits-

zeiten entsprechen nicht immer den vertraglich vereinbarten und noch weniger den tatsächlichen Arbeitszeiten (→ Schicke/Lauenstein). Zwar bestehen in der Theorie durchaus viele Optionen. Ob diese jedoch auch tatsächlich genutzt werden, entscheidet sich ganz konkret im Betrieb. Wichtige Parameter sind die Art der Tätigkeit (gilt sie als »männlich« oder »weiblich«), die Führungskultur, die Personalausstattung, die Arbeitsorganisation und auch die Qualität der Mitbestimmung (→ Klenner). Um neue Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung zu unterstützen, führt das BMAS gemeinsam mit der Humboldt-Viadrina Governance Plattform im Sommer 2016 einen Arbeitszeitdialog durch (→ Schwan). Bereits im Frühjahr wurden im Rahmen der »Plattform Digitale Arbeitswelt« mit Sozialpartnern und Wissenschaft abgestimmte Empfehlungen für »orts- und zeitflexibles Arbeiten« vorgelegt (→ Huber).

Wünsche sind allerdings noch keine Ansprüche. Dazu werden sie erst, wenn sie einhergehen mit einer Vorstellung von gesellschaftlicher Normalität; es muss beispielsweise als normal gelten, eine leistungsgerechte Bezahlung einzufordern und zu erhalten. Außerdem muss die Arbeitswelt als so gestaltbar betrachtet werden, dass angenommen werden kann, Ansprüche tatsächlich durchsetzen zu können. Viele Erwerbstätige in der Arbeitnehmermitte sehen diese »Normalität« zwar für sich persönlich gegeben, sind aber verunsichert, ob ihre eigene noch mit der gesellschaftlichen Normalität identisch ist (Hürtgen/Voswinkel 2014).

WERTEWANDEL UND NEUE SPANNUNGEN

Zu einer ähnlichen Erkenntnis kommt die »Vermächtnis«-Studie des WZB und der ZEIT. Sie bestätigt einerseits den hohen gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit: 92 Prozent der Männer und 88 Prozent der Frauen geben an, dass es ihnen »sehr wichtig ist« und dass es allen Menschen wichtig sein sollte, erwerbstätig zu sein. Die Deutschen sind »megaabhängig von der Arbeit«, so die Autorin Jutta Allmendinger. Zugleich sei die Gesellschaft weniger von Pflichtgefühl geprägt. Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben würden wichtiger. Die Studie beschreibt andererseits auch den Widerspruch zwischen diesen

Normen und einer Unsicherheit über die Zukunft, die sich in der Befürchtung ausdrückt, dass in Zukunft weniger Menschen einen sicheren Arbeitsplatz haben werden. Während ein starkes Bekenntnis zum deutschen Sozialstaat Ausdruck findet, wird eine Erosion des Gemeinschaftsgefühls beklagt (*Die ZEIT 2016 a,b*).

Auch die in diesem Werkheft zusammenfassend dokumentierte Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0«, die vom BMAS gefördert wurde, arbeitet heraus, wie nah Wunsch und Wirklichkeit beieinander liegen (→ *Neufeind/Koppel/Schomburg*). Die Studie ist in dieser Form bislang einzigartig. Sie unterscheidet sich methodisch von klassischen Befragungen und identifiziert »kulturelle Kraftfelder«. Derzeit sieht nur eine Minderheit die eigene Arbeitssituation nah an der gewünschten Arbeitswelt. Doch wie das »Ideal« auszusehen hat, differenziert sich in sieben identifizierte Wertewelten, die sich hinsichtlich der Gewichtung der Werte Leistungsorientierung, Gemeinwohl, Stabilität und Selbstentfaltung unterscheiden.

Eine wichtige Erklärung für aktuelle Spannungen in unserer Gesellschaft liefert die Studie mit der Einteilung in drei Grundströmungen. Die »Vergangenheitsorientierten« blicken sehr positiv auf die Nachkriegsjahrzehnte. Heute hingegen beklagen sie Druck und soziale Kälte bei der Arbeit, berufliche Unsicherheit und Arbeitsverdichtung bei gleichzeitig sinkenden Einkommen. Sie befürchten, dass sich dies in der Zukunft noch verschärft. Die »Gegenwartsorientierten« sehen die Arbeitswelt tendenziell positiv und hoffen auf kleinere Verbesserungen durch die Digitalisierung und soziale Kompromisse, die durch Interessenvertretungen ausgehandelt werden. Eine kritische Bewertung der als starr und bürokratisch empfundenen Gegenwart, aber auch früherer Jahrzehnte, nehmen die »Zukunftsorientierten« vor. Sie hegen Hoffnungen auf die Arbeitswelt 2030, die ihnen mehr individuelle Arbeitsgestaltung und kreative Arbeit ermöglichen wird.

Die Studie bestätigt frühere Diagnosen, dass sich im Zuge einer sich verändernden Arbeitswelt eine neue Konfliktlinie herausbildet. Peter Glotz sprach schon 1999 von »Kulturkämpfen im digitalen Kapitalismus« und wachsenden Konflikten

zwischen Milieus der Beschleunigung und der Entschleunigung (*Glotz 1999*). Offenbar sind nicht alle Gruppen in der Gesellschaft für eine Hyperindividualisierung bereit oder gerüstet. Robert Castel unterscheidet zwischen »Individuen im Übermaß, die sich in ihrer Subjektivität einkapseln und dabei vergessen können, dass sie in einer Gesellschaft leben«, und »bloßen Individuen«, denen die Voraussetzungen für gesellschaftliche Unabhängigkeit fehlen (*Castel 2011, S. 21*).

Man mag diese Polarisierungsdiagnose für überzogen halten. Ebenso, dass die ganze Gesellschaft das Gefühl einer »kafkaesken Krisenpermanenz« durchzieht, wie der Marktforscher Stephan Grünewald feststellt. (*Grünewald 2012, S. 16*). Auch die bereits vor der Flüchtlingswelle 2015 und den jüngsten Terrorattentaten unter anderem von Heinz Bude formulierte Diagnose einer »Gesellschaft der Angst« mag undifferenziert erscheinen. Doch auch empirische Studien bestätigen, dass es Anzeichen für einen Verlust des »organischen Zusammenhangs von Autonomiestreben und Gemeinschaftsbindung« und ein Auseinanderdriften von Milieus der gesellschaftlichen Mitte gibt (*Bude 2014, S. 73 f.*).

Eine Milieustudie des Delta-Instituts für Sozial- und Ökologieforschung beschreibt den Weg der gesellschaftlichen Mitte über eine Phase des Aufstiegs in den 70er- und 80er-Jahren, eine Phase der Statusorientierung in den 90er-Jahren und eine Phase der Distinktion und der Abgrenzung gegenüber dem unteren Teil der Gesellschaft in den 00er-Jahren. Die Mitte habe darauf mit einer stärkeren Orientierung an bürgerlichen Tugenden und einer Abgrenzung nach unten reagiert. Ab 2010 sei eine stärkere »Bifurkation« (Aufspaltung) der Mitte festzustellen: In Teilen der Mitte gebe es den Trend zu mehr »Konstanz, Verlässlichkeit und Orientierung«, in anderen Teilen eine »strategische Selbstmodellierung« im Sinne hoher Flexibilität, um Marktchancen zu erkennen und zu ergreifen (*Wippermann 2011*).

Die »feinen Unterschiede« (Pierre Bourdieu) und auch die gröberen werden wichtiger. Auch wenn die Mitte in Deutschland keinen »Proll-Hass« in ihrer Abgrenzung nach unten artikuliert, wie dies Owen Jones für England

EINLEITUNG

dokumentiert (Jones 2012), sind die Konflikte zwischen den optimistischen, mit ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital gut ausgestatteten Milieus bzw. Berufsgruppen und denen, die resignativ und skeptisch, zuweilen auch zornig auf Gegenwart und Zukunft blicken, unübersehbar. Es wäre für die Zukunft fatal, wenn die einen eine große Offenheit für »das Neue« (→ *Wie entsteht das Neue? Beiträge S. 182–195*) mitbringen und die anderen eher in den Rückspiegel schauen. »Es fehlt ein unausgesprochenes Leitbild, das im Blick auf ungewisse Zukünfte zwischen den verschiedenen sozialmoralischen Milieus vermittelnd, überbrückend oder ausgleichend wirken könnte« (Bude 2014, S. 74). Aber auch das ist nicht unmöglich: Bei allen Unterschieden und Distinktionen gibt es eine breite Akzeptanz für den Wert der Arbeit, das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit und den Sozialstaat.

VERMESSUNGEN DER ARBEITSGESELLSCHAFT

Wer die Arbeitswelt verstehen und gestalten will, braucht differenzierte Fakten. Arbeitsmarktstatistiken geben uns Auskunft über die Erwerbsbeteiligung und darüber, in welchen Branchen und Berufen gearbeitet wird. In Verbindung mit Informationen der Nachfrageseite erfahren wir, in welchen Berufen und Regionen etwa ein Mangel an Fachkräften besteht. Diese Statistiken sagen uns auch etwas über die Erwerbsformen. Eine wichtige Kategorie ist hier das »Normalarbeitsverhältnis«, das nicht zuletzt ein Bezugspunkt dafür ist, was als »normal« gilt. Doch hier fängt die Diskussion schon an – darüber, ob wir aus den Daten eher eine Stabilität (→ *Arnold/Mattes/Wagner*) oder einen Bedeutungsverlust zumindest des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses (→ *Bosch*) herauslesen. Und was sagt uns dies über die Qualität der Arbeitsverhältnisse? Ein Normalarbeitsverhältnis kann nur mit dem Mindestlohn vergütet und mit belastenden Arbeitszeiten verbunden sein. Umgekehrt kann eine vermeintlich »atypische« Teilzeitbeschäftigung hochqualifiziert und gut bezahlt sein.

Noch komplizierter wird es, wenn wir die Perspektive soziologisch erweitern. So ist vielfach die Rede von einer schrumpfenden »Mitte«. Doch wer oder was ist gemeint? Die Einkommens-

mitte? Bestimmte Berufe? Oder eine soziologische Mitte, die nicht nur soziodemografisch definiert werden kann und die sich durch weitere Merkmale wie Status, Lebensstile und Lebensführung auszeichnet? Die soziologische Mitte schrumpft nicht, aber sie wird vielfältiger und differenziert sich in verschiedene Milieus, die wiederum auch die Pluralität der Arbeitswelt abbilden.

Diese Differenziertheit fehlt jedoch in vielen »handelsüblichen« Analysen. Die »Angestellte im Dienstleistungssektor« ist als analytische Kategorie unbrauchbar. Auch der Selbstständige kann Staranwalt oder eine plattformvermittelte Putzkraft sein. Im Prinzip war die Wissenschaft mit Max Webers Definition der Erwerbsklassen in dieser Hinsicht schon vor einem knappen Jahrhundert weiter. Später folgten Pierre Bourdieu und andere mit differenzierten »Kartierungen« der (Arbeits-)Gesellschaft.

Es wäre nachzudenken über eine Vermessung der Arbeitsgesellschaft im Sinne eines »mehrdimensionalen Analysemodells« (*Vester 2011*), das die Dynamik der wissensbasierten industriellen Dienstleistungsgesellschaft in ihrem Zusammenwirken der Trends und damit auch die sozialen Auf- und Abstiege erfasst. Das Modell müsste daher differenzieren nach schlüssig definierten Berufsmilieus. Es liegt auf der Hand, dass sich das Berufsethos des Krankenpflegers von dem der Investmentbankerin unterscheidet. Eine solche Landkarte der Arbeitsgesellschaft könnte einerseits das Verständnis für die spezifischen Ansprüche und erfahrenen Probleme bestimmter Berufsgruppen schärfen, vom Einkommen bis zu beruflichen Belastungen. So könnten auch die Erkenntnisse der Arbeitsforschung über die Schutzbedürfnisse auf eine differenzierte »Tätigkeitstypologie« bezogen werden (→ *Projektteam »Psychische Gesundheit der Arbeitswelt«*). Andererseits könnte eine solche Landkarte auch dazu dienen, eine neue »plurale Normalität« zu formulieren bzw. eine Neubestimmung des Normalarbeitsverhältnisses anzutreiben, die Autonomie und Sicherheit verbindet, in den Betrieben akzeptiert und gelebt und durch einen verlässlichen Sozialstaat abgesichert wird.

LITERATUR

Bude, Heinz (2014): *Gesellschaft der Angst*, Hamburg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015):
Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität,
Forschungsbericht 456, Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016):
Werkheft 01 Digitalisierung der Arbeitswelt, Berlin.

Castel, Robert (2011):
*Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die
Zukunft des Individuums*, Hamburg.

Die ZEIT (2016a),
Interview mit Jutta Allmendinger, Ausgabe 9/2016, S. 13 – 15.

Die ZEIT (2016b):
Es ist Liebe (Autor: Kolja Rudzio), Ausgabe 10/2016, S. 19 – 20.

Glottz, Peter (1999): *Die beschleunigte Gesellschaft.*
Kulturkämpfe im digitalen Kapitalismus, München.

Grünewald, Stephan (2012): *Die erschöpfte Gesellschaft.*
Warum Deutschland neu träumen muss, Frankfurt/M.

Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014):
Nichtnormale Normalität?
Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte, Berlin.

Hurrelmann, Klaus/Albrecht, Erik (2014):
*Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y
unsere Welt verändert*, Weinheim.

INSM/Institut für Allensbach (2016):
*Arbeit heute und morgen – Vorstellungen von der Zukunft
der Arbeit*, <http://www.insm.de/insm/kampagne/grosse-aufgaben/studie-arbeit-heute-und-morgen-vorstellungen-von-der-zukunft-der-arbeit.html>.

Jones, Owen (2012):
Prolls. Die Dämonisierung der Arbeiterklasse, Mainz.

Nachtwey, Oliver (2016). *Die Abstiegs-gesellschaft:
Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Berlin.

Rifkin, Jeremy (1995):
Das Ende der Arbeit, Frankfurt/M./New York.

**Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester,
Andrea (2007):** *Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende
Kompetenzen – wachsende Unsicherheit*, Hamburg.

Vester, Michael (2011): *Postindustrielle oder industrielle
Dienstleistungsgesellschaft: Wohin treibt die Arbeitsteilung,*
in: WSI-Mitteilungen 12/2011, S. 629 – 639.

Wippermann, Carsten (2011): *Milieus in Bewegung – Werte,
Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland*, Würzburg.



1

ANALYSEN

WERTEWELTEN ARBEITEN 4.0

Max Neufeind, Hannes Koppel und Frank Schomburg

Dass Menschen sich hinsichtlich ihrer Lebensentwürfe und ihrer Ansprüche an Arbeit unterscheiden, ist keine neue Erkenntnis. Eine im Auftrag des BMAS durchgeführte repräsentative Studie auf Basis von Tiefeninterviews zeigt jedoch, dass sich in Deutschland mittlerweile sehr differenzierte Vorstellungen einer idealen Arbeitswelt herausgebildet haben, deren Heterogenität Unternehmen und Politik vor besondere Herausforderungen stellen. Die sieben aus der Studie abgeleiteten, idealtypisch beschriebenen »Wertewelten« unterstreichen vor allem eines: »One size fits all« funktioniert auch in der Arbeitswelt nicht mehr.

Der technologische Wandel verändert die Wirtschafts- und Arbeitswelt in Deutschland. Wie wir in Zukunft arbeiten werden, wird aber nicht nur von Technik bestimmt. Ebenso prägend ist die Veränderung unserer Gesellschaft. Steigendes Durchschnittsalter, wachsende ethnische und kulturelle Vielfalt sowie eine stetige Zunahme der Beschäftigung in wissensintensiven Berufen haben die Sozialstruktur merklich verändert. Auch Wertvorstellungen und Milieus befinden sich im Umbruch. Dieser Wandel kann mit Generationendiagnosen (etwa mit der vielbemühten »Generation Y«) kaum umfassend beschrieben werden.

Vielmehr gilt es, die Ausdifferenzierung von Ansprüchen, Wahrnehmungen, Wünschen und Sorgen in den Blick zu nehmen. Was erleben die Menschen in Deutschland heute als ideale Arbeitswelt? Welche Anforderungen stellen sie an die Arbeitswelt der Zukunft?

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0« ist ein in dieser Form bisher einmaliger Versuch, die in Deutschland bestehende Vielfalt der Sichtweisen auf die Arbeitswelt aufzuzeigen. Dazu wurden 1.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbs-

personen in computergestützten Tiefeninterviews befragt. Ein von der nextpractice GmbH entwickeltes Befragungs- und Analyseverfahren erlaubte es, die qualitative Aussagekraft frei geführter Interviews mit der quantitativen Auswertbarkeit standardisierter Fragebögen zu verbinden.

Die Studie zeigt, dass die Wahrnehmung der Arbeitswelt in Deutschland höchst vielfältig ist. Aus den Ergebnissen der Befragung lassen sich

sieben Wertewelten ableiten, die jeweils in sich konsistente und für sich beschreibbare Sichtweisen auf das Thema Arbeit darstellen. Diese stehen sich zum Teil in ihren handlungsleitenden Einstellungen diametral gegenüber. Soziodemografische Merkmale wie Alter, Einkommen oder Bildungsniveau können – anders als es manche Generationendiagnose nahelegt – die Zugehörigkeit zu bestimmten Wertewelten nur bedingt erklären.

METHODISCHER HINTERGRUND DER STUDIE

In der Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0« wurde für die Datenerhebung und -auswertung ein von der nextpractice GmbH entwickeltes Befragungs- und Analyseverfahren verwendet, um ein umfassendes Bild der aktuellen Werte- und Kulturmuster von Erwerbspersonen in Deutschland abzubilden. Das Verfahren verbindet die qualitative Aussagekraft frei geführter Interviews mit der quantitativen Auswertbarkeit standardisierter Fragebögen. Um die Repräsentativität für Erwerbspersonen in Deutschland zu gewährleisten, wurde der Studie eine Quotenstichprobe von 1.000 Erwerbspersonen auf Basis des Mikrozensus 2013 zugrunde gelegt. Quotierungsmerkmale waren Alter, Geschlecht, Wohnumfeld (Stadt/Land), Berufsbereich, beruflicher Bildungsabschluss und persönliches Nettoeinkommen. Ergänzt wurde die repräsentative Quotenstichprobe um je eine Kontrollgruppe aus Bildungsteilnehmern und Hausfrauen/Hausmännern von jeweils 100 Personen. Es zeigten sich jedoch keine systematischen Unterschiede zu den Erwerbspersonen, sodass die Quotenstichprobe als Ergebnisgrundlage dient.

Zum Befragungsverfahren: Die Studie basiert auf Tiefeninterviews von anderthalb bis zwei Stunden Dauer. Die befragten Personen beschreiben dabei in eigenen Worten für sie relevante Dimensionen der Arbeitswelt. Die Dimensionen werden gebildet, indem die Befragten Gemeinsamkeiten oder Unterschiede zwischen Vergleichselementen wie zum Beispiel »Mein Idealbild von Arbeit« vs. »Arbeit in Deutschland heute« benennen. Mit den individuellen Dimensionen bewerten die Befragten dann schnell und ohne langes Nachdenken unterschiedliche Aspekte der Arbeitswelt, zum Beispiel Arbeitsformen, Akteure oder Zeitverläufe.

Zum Analyseverfahren: Aus der Vielzahl dieser intuitiv getroffenen Einzelbewertungen entsteht eine Matrix, die darüber Auskunft gibt, wie der oder die Befragte die Relationen zwischen den unterschiedlichen Aspekten der Arbeitswelt wahrnimmt. Diese Matrix lässt sich in einen mehrdimensionalen Bedeutungsraum übersetzen. Anschließend werden die individuellen Bedeutungsräume aller Befragten zu einem Gesamtbild der Wahrnehmung der Arbeitswelt bei Erwerbspersonen in Deutschland verdichtet.

ARBEIT IN DEUTSCHLAND

Auf Basis der Studie »Wertewelten Arbeiten 4.0« lässt sich die Wahrnehmung der heutigen Arbeitswelt in Deutschland in Form eines dreidimensionalen Raums darstellen, in dem alle Originalaussagen der Befragten und die aus ihnen zusammengefassten Themen verortet sind. Ähnlich einer Weltkarte kann dieser »Kulturraum« zur besseren Lesbarkeit in eine zweidimensionale Darstellung überführt werden (→ [Abb. 1, rechts](#)). In der Darstellung zeigt der grüne Bereich die Position der von den Befragten positiv konnotierten Aussagen, während der rote Bereich die negativ konnotierten Aussagen beinhaltet. Der gelbe Bereich kann als Demarkationslinie zwischen den positiv und negativ konnotierten Aussagen gesehen werden.

Ein Blick auf die positiv konnotierten Aussagen im Kulturraum zeigt die grundlegenden Unterscheidungen, die die Befragten zur Beschreibung einer wünschenswerten Arbeitswelt heranziehen. In der Vertikalen findet sich die Unterscheidung zwischen »Selbstentfaltung« (oben) und »Stabilität« (unten). In der Horizontalen stehen sich Aussagen zu »Leistung« (rechts) und zum »Gemeinwohl« (links) gegenüber. In den Diagonalen stehen sich Aussagen zu »Sinnstiftung« und zum »Wohlstand« bzw. zu »Solidarität« und zu »Gestaltungschancen« gegenüber.

Vergleicht man die persönlichen Idealbilder von Arbeit mit der erlebten realen Arbeitswelt, zeigt sich eine deutliche Diskrepanz. Knapp die Hälfte der Befragten (45 Prozent) sieht die heutige eigene Arbeitssituation weit vom persönlichen Idealbild entfernt, nur jede/r fünfte Befragte (18 Prozent) sieht sie nah am persönlichen Ideal. Der Blick auf die Arbeitswelt insgesamt fällt noch kritischer aus: Nur jede/r zehnte Befragte (11 Prozent) sieht die heutige Arbeitswelt in Deutschland insgesamt als nah am eigenen Idealbild einer Arbeitsgesellschaft. Insbesondere im Hinblick auf Wettbewerbs- und Arbeitsdruck fallen Ideal und Wirklichkeit im Erleben der Befragten stark auseinander. Viele erleben den Druck als Effekt einer Machtkonzentration und gesellschaftlichen Elitenbildung.

In der Wahrnehmung der Befragten war dies nicht immer so. Vielmehr wird eine Entwicklung

der Arbeitswelt in Richtung Druck und Risiko seit den 1990er-Jahren beschrieben (→ [Abb. 2, rechts](#)). Zunehmende Profitorientierung, Leistungsdruck, erhöhte Arbeitsbelastung, prekäre Arbeitsverhältnisse und sinkende Reallöhne sind Begrifflichkeiten, mit denen diese Entwicklung näher bestimmt wird.

Der Blick in die Zukunft ist jedoch verhalten positiv: Fast die Hälfte der Befragten (48 Prozent) erwarten, dass die persönliche Arbeitssituation 2030 annähernd dem individuellen Idealbild entsprechen wird; wobei dies für jede/n Sechsten (17 Prozent) eine deutliche Verbesserung gegenüber seiner/ihrer heutigen Arbeitssituation darstellt. Mit Blick auf die Arbeitswelt insgesamt erwartet jedoch nur jede/r Vierte (27 Prozent), dass diese 2030 dem persönlichen Ideal nahe sein wird, und nur jede/r Fünfte (20 Prozent) hält eine Verbesserung in diese Richtung für wahrscheinlich. Eine positive Entwicklung erwarten die Befragten insbesondere in Bezug auf das Maß an genereller Eigenverantwortung, die persönliche Gestaltungsfreiheit hinsichtlich des eigenen Berufsbildes, Partizipation, die Verwirklichung eigener Ideale in der Arbeit sowie die Verwirklichung individueller Ansprüche. Ein Mehr an Gestaltungsmöglichkeiten und Selbstentfaltung bildet für viele Befragte den Chancenraum der Zukunft der Arbeit (→ [Abb. 3, S. 28](#)). Den Risikoraum der zukünftigen Entwicklung der Arbeitswelt beschreibt die Mehrzahl der Befragten mit steigendem Druck, einem weiteren Verlust des gesellschaftlichen Zusammenhalts und einer zunehmenden Verlagerung des Risikos auf den Einzelnen.

Es ist wichtig zu betonen, dass nicht von dem Idealbild gesprochen werden kann. Wenn die grafische Darstellung (→ [Abb. 2, rechts](#)) ein gemittelttes Idealbild aller befragten Personen zeigt, so heißt dies nicht, dass es ein allgemeingültiges Idealbild gibt. Vielmehr lassen sich unterschiedliche Wertewelten ausmachen, in denen ein bestimmtes Idealbild von einer wünschenswerten Arbeitswelt vorherrscht. Diese Wertewelten werden auf der folgenden Doppelseite vorgestellt.

→

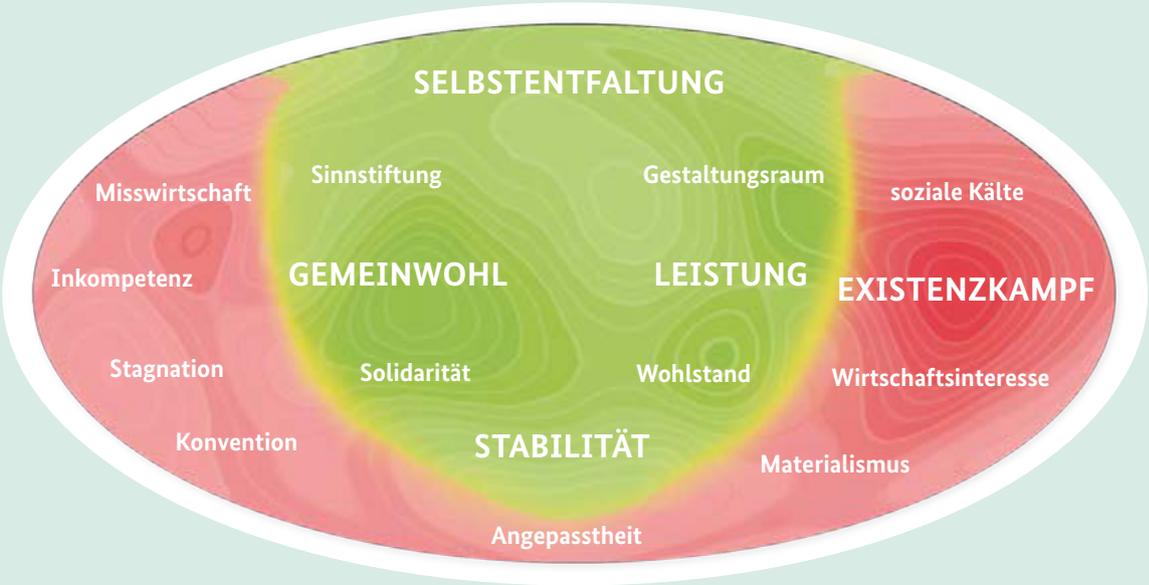


Abbildung 1: Mollweide-Projektion des Kulturraums Arbeit in Deutschland.

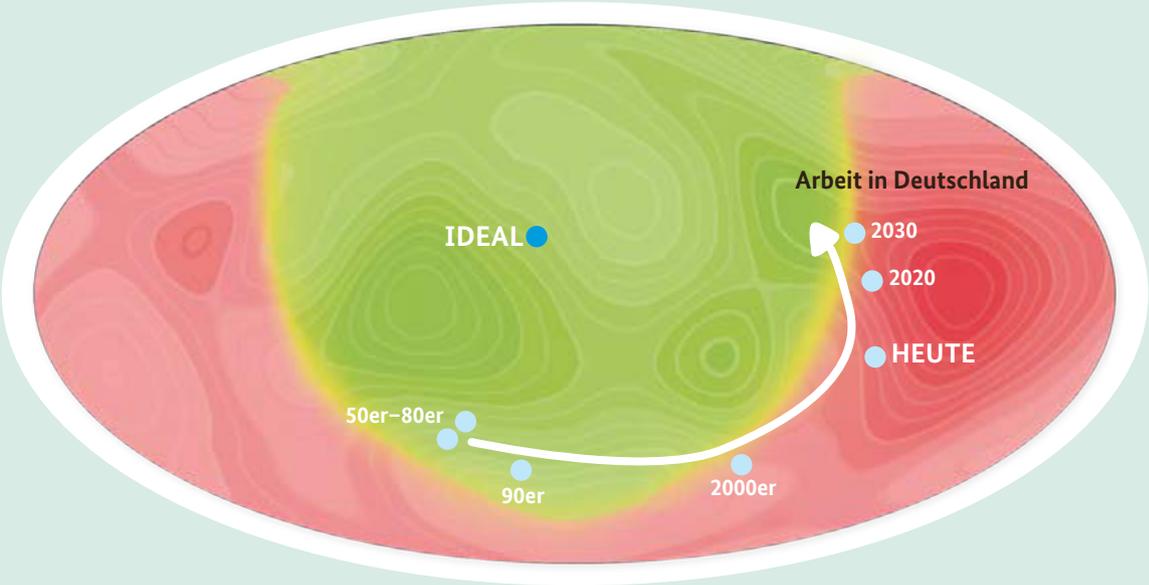


Abbildung 2: Mollweide-Projektion mit der über alle Befragten gemittelten Position vom Idealbild von Arbeit und der empfundenen zeitlichen Entwicklung der Arbeit in Deutschland.

ANALYSEN

DIE 7 WERTEWELTEN

WERTEWELT 1 *Sorgenfrei von der Arbeit leben können*

Den Menschen, die dieser Wertewelt angehören, geht es vor allem darum, in einer sicheren Gemeinschaft ohne materielle Sorgen ein normales Leben führen zu können. Arbeit gehört für sie dazu, sie erleben diese jedoch teilweise als so raumgreifend, dass daneben kaum noch Platz für das Privatleben bleibt. Planbarkeit ist für sie ein zentraler positiver Wert, Beschleunigung und zunehmenden Leistungsdruck empfinden sie als negativ. Sie erwarten vom Staat, dass er alle Menschen absichert, die ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten.

1
28%



WERTEWELT 2 *In einer starken Solidargemeinschaft arbeiten*



2
9%

Für die Menschen in dieser Wertewelt ist die ideale Arbeitswelt durch gegenseitige Loyalität, Wertschätzung von Leistungen und Teilhabe in einer Solidargemeinschaft gekennzeichnet. Die Entwicklung der Gesellschaft empfinden sie teilweise als besorgniserregend. Sie haben das Gefühl, dass immer mehr Menschen durch das Raster fallen und keinen Platz in der Gesellschaft finden. Sie sehnen sich zurück nach einer Zeit, in der Unternehmen sich um das Wohl ihrer Mitarbeiter sorgten, es Arbeit für alle gab und man auch in schlechten Zeiten zusammenhielt.

WERTEWELT 3 *Den Wohlstand hart erarbeiten*

Ein Leben lang hart zu arbeiten, ist für die Menschen in dieser Wertewelt selbstverständlich. Sie glauben, dass jeder, der sich bei seiner Arbeit wirklich anstrengt, es auch zu etwas bringen kann, auch wenn sie merken, dass dies nicht mehr so einfach ist wie früher. Wer es geschafft hat, darf sich ruhig ein wenig Luxus gönnen. Sie erwarten von den Sozialpartnern, dass sie dafür sorgen, dass Deutschland weiterhin wirtschaftlich stark bleibt und Leistungsträger hier eine Heimat behalten.

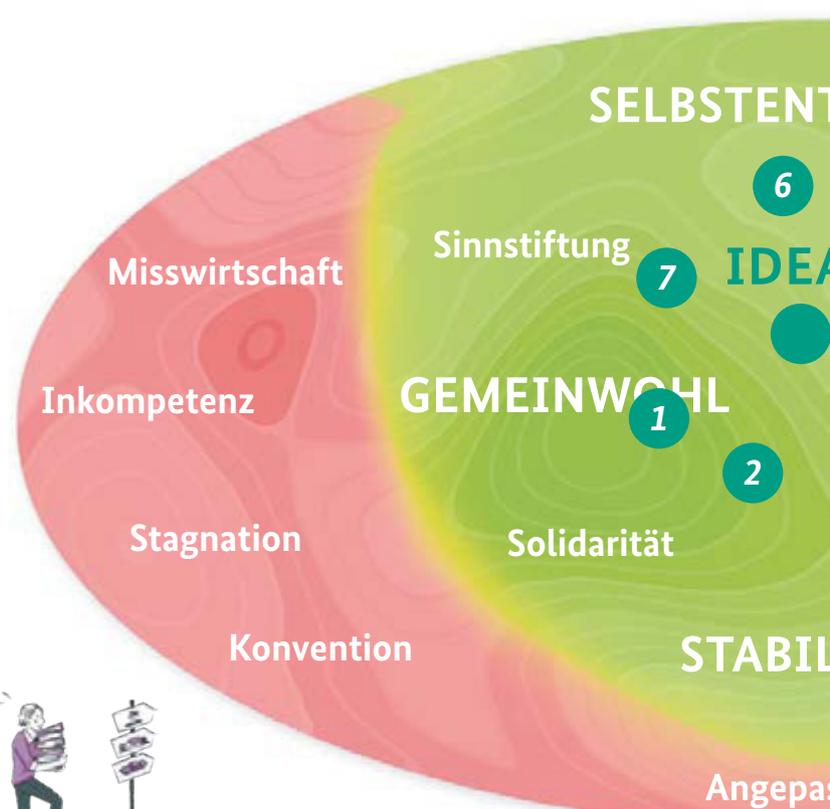
3
15%



WERTEWELT 4 *Engagiert Höchstleistung erzielen*

In dieser Wertewelt ist die Idealvorstellung von Arbeit durch Verantwortung, Effizienz und Leistungsstreben gekennzeichnet. Die rasante Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft, unter anderem durch die Digitalisierung, empfindet man nicht als belastend, sondern als willkommene Herausforderung. Es ist an jeder und jedem Einzelnen, sich mit den neuen Herausforderungen zu arrangieren, beispielsweise durch lebenslanges Lernen. Man geht davon aus, dass die Rahmenbedingungen die oder den Einzelnen hinreichend unterstützen.

4
11%



5
10%

WERTEWELT 5

Sich in der Arbeit selbst verwirklichen

Eine ideale Arbeitssituation ist für die Menschen in dieser Wertewelt dadurch gekennzeichnet, sich selbst immer wieder neu zu erfinden und viele spannende Erfahrungen machen zu können. Sie erleben sich als Teil eines Netzwerks Gleichgesinnter, auch über Deutschland hinaus. Selbstverwirklichung ist für sie kein Gegensatz zu Leistung und Effizienz. Von Gesellschaft und Arbeitgebern erwarten sie, dass sie die Menschen auf ihrem individuellen Weg unterstützen, beispielsweise durch Flexibilität von Arbeitsort und -zeit sowie umfassende Kinderbetreuung.

STÄRKUNG

5
Gestaltungsraum

soziale Kälte

4
LEISTUNG

EXISTENZKAMPF

3

Wohlstand

Wirtschaftsinteresse

STÄRKUNG

Materialismus

Stabilität

WERTEWELT 6

Balance zwischen Arbeit und Leben finden

6
14%

Arbeit ist für die Menschen dieser Wertewelt dann ideal, wenn sie sich mit Familie, individueller Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Mitgestaltung vereinbaren lässt. Gleichzeitig erwarten sie von jeder und jedem Einzelnen ein gewisses Maß an eigenem Gestaltungswillen. Das Ziel einer Gesellschaft ist für sie, gemeinsam gute Bedingungen für alle zu schaffen. Die Wirtschafts- und Arbeitswelt soll sich dem Menschen anpassen und nicht umgekehrt. Sie sind nicht bereit, für materielle Sicherheit ihre Prinzipien aufzugeben.

WERTEWELT 7

Sinn außerhalb seiner Arbeit suchen

7
13%

In dieser Wertewelt wird Erwerbsarbeit nicht als die einzig sinnstiftende Tätigkeit angesehen. Vielmehr bemisst sich hier der Wert einer Tätigkeit an ihrem Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft. Gemeinnützige Tätigkeiten erscheinen oftmals sinnvoller als eine Arbeit, die vor allem aus monetären Gründen ausgeübt wird. Vom Staat wird erwartet, dass er allen ein lebenswertes Auskommen garantiert, unabhängig davon, welches Einkommen sie am Arbeitsmarkt erzielen.



Mit dem Online-Tool zur Studie können Sie unter www.arbeitenviernull.de/wertewelten herausfinden, welcher Wertewelt Sie angehören. Bisher haben schon über 15.000 Personen das Online-Tool genutzt.



ANALYSEN

UNTERSCHIEDE UND GEMEINSAMKEITEN

Die sieben Wertewelten stehen sich bezüglich ihrer handlungsleitenden Einstellungen und Haltungen zum Teil diametral gegenüber – was für die einen wünschenswerte Zukunftsperspektive ist, stellt für die anderen ein bedrohliches Szenario dar.

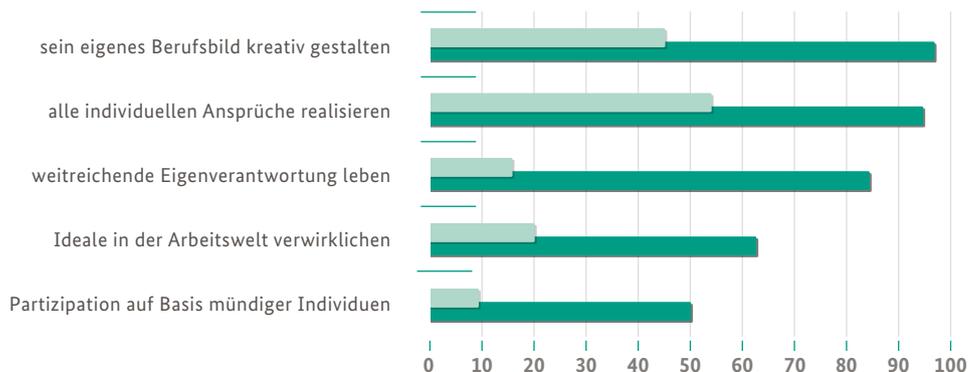
Dies zeigt sich zum Beispiel anhand von Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Fast alle Befragten thematisieren die Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit, doch die Idealvorstellungen hinsichtlich einer zukünftigen Entwicklung gehen deutlich auseinander. Auf der einen Seite findet sich eine Gruppe (vor allem Wertewelten 4, 5 und 6), die nach individueller Arbeitszeitgestaltung strebt und bei der Ausgestaltung individueller Lösungen auf geeignete Rahmensetzungen und Unterstützung durch Arbeitgeber und Politik hofft. Mit Flexibilität in der Arbeitswelt meint diese Gruppe: mehr Ergebnisorientierung, weniger Präsenzzwang. Auf der anderen Seite steht eine Gruppe (vor allem

Wertewelten 1 und 2 sowie teilweise Wertewelt 7), deren Arbeitszeitideal von Verlässlichkeit geprägt ist. Hier besteht ein starker Wunsch nach klar abgegrenzten Arbeitszeiten, die Zeit für eine ungestörte Beschäftigung mit anderen Dingen lassen, etwa mit Hobbys oder der Familie. Mit Flexibilität wird in dieser Gruppe zum Beispiel ein durchsetzbares Recht auf Teilzeit verbunden. Während sich diese beiden Haltungen zur Arbeitszeitgestaltung (Individualisierung vs. Verlässlichkeit) hinsichtlich der Flexibilisierung des täglichen Arbeitspensums deutlich unterscheiden, eint sie der Wunsch nach lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, wobei insbesondere die Finanzierung von Auszeiten für viele Befragte noch ungeklärt ist.

In ähnlicher Weise unterscheiden sich die Haltungen zum Thema Digitalisierung. Eine Gruppe (Wertewelten 4 und 5) sieht den digitalen Wandel vor allem als Treiber positiver Entwicklungen. Sie verbindet Digitalisierung mit gesteigerter individueller Leistungsfähigkeit und besseren Möglich-

CHANCEN

● heute ● 2030



Ausprägung in der deutschen Arbeitswelt

RISIKEN

● heute ● 2030

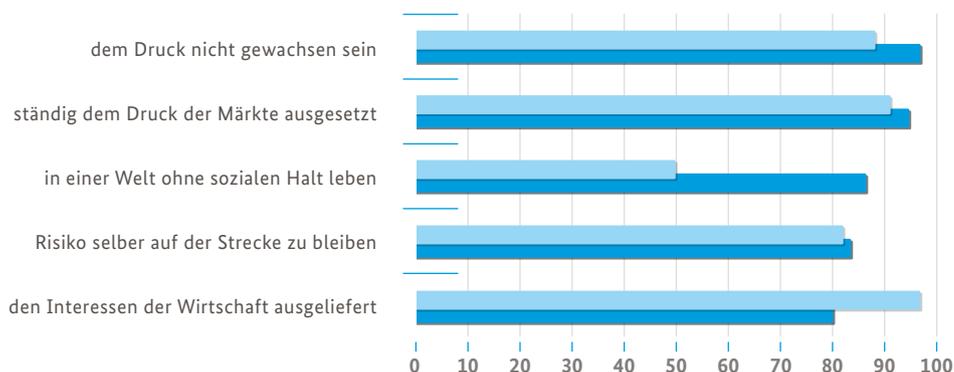


Abbildung 3: Zentrale positive und negative Themenbündel und ihre erwartete Entwicklung

keiten der Selbstverwirklichung. Für eine zweite Gruppe (Wertewelten 2, 3 und 6) ist Digitalisierung ein Mittel zum Zweck. Diese Gruppe ist verhalten positiv und knüpft die Zustimmung zur Einführung neuer Technologien eng an den persönlichen Zugewinn an Autonomie und motivierenden Arbeitsinhalten. Eine dritte Gruppe (Wertewelten 1 und 7) sieht Digitalisierung vornehmlich als Treiber negativer Entwicklungen. Sie steht dem digitalen Wandel höchst skeptisch gegenüber und befürchtet eine weitere Arbeitsverdichtung sowie eine Entgrenzung von Arbeit und Privatleben.

Mögen auch die Vorstellungen von einer idealen Arbeitswelt sehr unterschiedlich sein, relativ einig sind sich die Befragten darin, wie Arbeit *nicht* aussehen sollte. Die große Mehrheit der Befragten lehnt eine Arbeitswelt ab, die von Existenzsorgen, Konkurrenzdruck, beruflicher Unsicherheit und sozialen Verwerfungen gekennzeichnet ist. Selbst diejenigen, die mit ihrer persönlichen Arbeitssituation zufrieden sind, beschreiben ein Klima zunehmenden Drucks in heutigen Arbeitszusammenhängen. Auch eint die meisten Befragten die Überzeugung, dass die Digitalisierung über Effizienzgewinne hinaus der Selbstbestimmung der Erwerbstätigen zuträglich sein sollte und nicht zu einer Zunahme von Konkurrenz- und Leistungsdruck führen dürfe.

Insbesondere das Auseinanderdriften der Gesellschaft wird von den meisten Befragten als problematisch empfunden. In fast allen Wertewelten finden sich deutliche Appelle an Gemein-sinn und sozialen Zusammenhalt, deren nähere Bestimmungen sich aber teilweise deutlich unterscheiden. Der gemeinsame Nenner lässt sich am ehesten so beschreiben, dass niemand aus der Gesellschaft herausfallen soll. Keiner soll unter einem Druck arbeiten, der es unmöglich mache, beruflich oder privat die eigenen Interessen und Werte zu verfolgen. Welche Werte dies sind, spiegelt die Vielfalt einer pluralistischen Gesellschaft wider.

FAZIT

Die Studie »Wertewelten 4.0« zeigt, dass das, was Menschen von ihrer Arbeit wollen, höchst individuell geworden ist. Diese Entwicklung bringt

neue Herausforderungen für Unternehmen, die Sozialpartner und die Politik mit sich. Klar ist, es wird nicht ausreichen, die Arbeitsorganisation und -gestaltung in einem Betrieb auf vermeintlich neue, homogene Anspruchslagen einer »Generation Y« umzustellen. Mit Veränderungen in eine Richtung wird man der Verschiedenheit der Ansprüche und Bedürfnisse nicht gerecht werden. Vielmehr müssen sich Unternehmen der Frage stellen, wie sie plurale Anspruchslagen in ihrer Organisation abbilden können. Das bedeutet zum Beispiel, dass in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Weiterqualifizierung (die dem Grundsatz nach von der Mehrheit der Erwerbspersonen positiv gesehen wird) und der Führungsmodelle mehr Wahlmöglichkeiten eröffnet werden.

Auch für die Sozialpartner und die Politik gilt, dass das Prinzip des »One size fits all« in einer pluralen und dynamischen Arbeitswelt zunehmend weniger funktionieren wird. Anstelle statischer Patentlösungen sind flexible und individuelle Modelle gefragt. Neben einer grundlegenden Pluralität zeigt die vorliegende Studie jedoch auch, dass die Mehrheit der Erwerbspersonen in Deutschland das Gefühl hat, in den vergangenen Jahren den Arbeitgebern in Sachen Flexibilität entgegengekommen zu sein, und nun in stärkerem Maße Flexibilität für sich als Arbeitnehmer beansprucht. Viele Erwerbspersonen erwarten für die Zukunft mehr Flexibilität »in ihrem Sinne«. Ein reines Laissez-faire zugunsten betrieblicher Flexibilitätsansprüche wird klar abgelehnt. Zugleich befürworten die meisten Erwerbspersonen Konsenslösungen, konstruktives Verhandeln und das Prinzip der Mitbestimmung. Kompromisse auf betrieblicher Ebene in der Tradition der sozialen Marktwirtschaft, die neue Sicherheiten mit mehr Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte vereinen, erscheinen somit zielführend.

Über betriebliche Kompromisse hinaus bleibt aber die Frage zu beantworten, welche Form eines neuen gesamtgesellschaftlichen sozialen Kompromisses gefunden werden muss, um die sozialen Fliehkräfte einzufangen, die von der Mehrzahl der Erwerbspersonen wahrgenommen werden.

ARBEITSMARKT- PROGNOSE 2030

Thorben Albrecht und Andreas Ammermüller

Wird eine beschleunigte Digitalisierung ebenso viel Beschäftigung neu schaffen können, wie durch eine steigende Automatisierung verloren geht? Droht eine weitere Polarisierung des Arbeitsmarkts mit negativen gesellschaftlichen Auswirkungen? Die aktuelle Arbeitsmarktprognose 2030, die im Auftrag des BMAS erstellt wurde, liefert erstmals fundierte Ergebnisse zu einem Digitalisierungsszenario auf Basis eines gesamtwirtschaftlichen Prognosemodells. Anschließend an ihren Beitrag »Kein Ende der Arbeit« im Werkheft 01 (Albrecht/Ammermüller 2016) fassen die Autoren die wichtigsten Erkenntnisse der Studie zusammen und ziehen Schlussfolgerungen hinsichtlich der künftigen Herausforderungen des digitalen Wandels.

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung und insbesondere auf den Qualifikationsbedarf stehen im Mittelpunkt der Diskussion über die Zukunft der Arbeit. Unter der Überschrift »Kein Ende der Arbeit« haben wir unsere Einschätzung dargelegt, dass durch die Digitalisierung zwar keine massiven Beschäftigungsverluste drohen, aber die Dynamik am Arbeitsmarkt zunimmt und die Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung weiter wachsen wird. Dieser Interpretation folgend, wird der mittlere Qualifikationsbereich in Deutschland

aufgrund des guten dualen Ausbildungssystems voraussichtlich weniger unter Druck geraten als in anderen Ländern, sodass keine deutliche Polarisierung droht.

In diesem Beitrag wollen wir anhand der Ergebnisse der ersten umfassenden Arbeitsmarktprognose im Zeichen der Digitalisierung Schlussfolgerungen für die erfolgreiche Gestaltung des digitalen Wandels ziehen. Die Langfristprognose zur Entwicklung des Arbeitsmarkts bis zum Jahr 2030, die ein internationales Konsortium um

den Auftragnehmer Economix im Auftrag des BMAS erstellt hat (Vogler-Ludwig/Düll/Kriechelel 2016), berücksichtigt neben dem produzierenden Gewerbe auch den Dienstleistungssektor und bezieht darüber hinaus das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage in die Berechnung ein. Methodisch vergleicht die Studie ein »Basisszenario«, das eine langsame, aber stetige Digitalisierung ohne besondere Schwerpunktsetzung unterstellt, mit dem Alternativszenario einer »beschleunigten Digitalisierung«, bei der Politik und Wirtschaft auf technologische Führerschaft setzen und Bildungs- und Infrastrukturpolitik systematisch auf dieses Thema ausrichten. Bewusst berechnet und bewertet die Prognose Szenarien, um die Möglichkeiten der Gestaltung des digitalen Wandels herauszuarbeiten. Dies folgt dem Ansatz des Dialogprozesses Arbeiten 4.0, in dem nicht die Analyse, sondern die aktive Gestaltung einer zukünftigen Arbeitswelt im Fokus steht. Dementsprechend sind beide Szenarien an konkrete Voraussetzungen geknüpft, die von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft erfüllt werden müssen, um die vergleichsweise positiven Resultate zu erreichen. Neben den Investitionen in Bildung, Infrastruktur und neue Geschäftsmodelle spielt auch die Integration und Qualifikation von in Deutschland lebenden Geflüchteten eine entscheidende Rolle.

Das zentrale Ergebnis der Arbeitsmarktprognose ist, dass im Basisszenario die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2030 etwa auf dem Niveau des Jahres 2014 liegt, während im Szenario einer beschleunigten Digitalisierung dank der Produktivitätseffekte mit deutlich positiven Auswirkungen auf Wachstum und Beschäftigung gerechnet werden kann. Eine aktive Gestaltung der Digitalisierung zahlt sich also aus. Nach den Schätzungen der Autoren zieht vor allem ab 2025 das Produktivitätswachstum an und führt zu einem Anstieg des BIP und des Pro-Kopf-Einkommens um 4 Prozent im Jahr 2030 im Vergleich zum Basisszenario. Über den gesamten Zeitraum der Prognose von 2014 bis 2030 entspricht dies einem jährlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum von 0,3 Prozentpunkten. Dies zeigt deutlich, dass die Digitalisierung zur Stärkung der deutschen qualitätsorientierten Wettbewerbsstrategie beitragen kann und die Industrie ein Kernbereich der Wertschöpfung bleibt. Es setzt jedoch eine weitere Beschleunigung des vorherr-

schen inkrementellen Innovationsansatzes mit verstärkten Investitionen in Forschung und Entwicklung voraus.

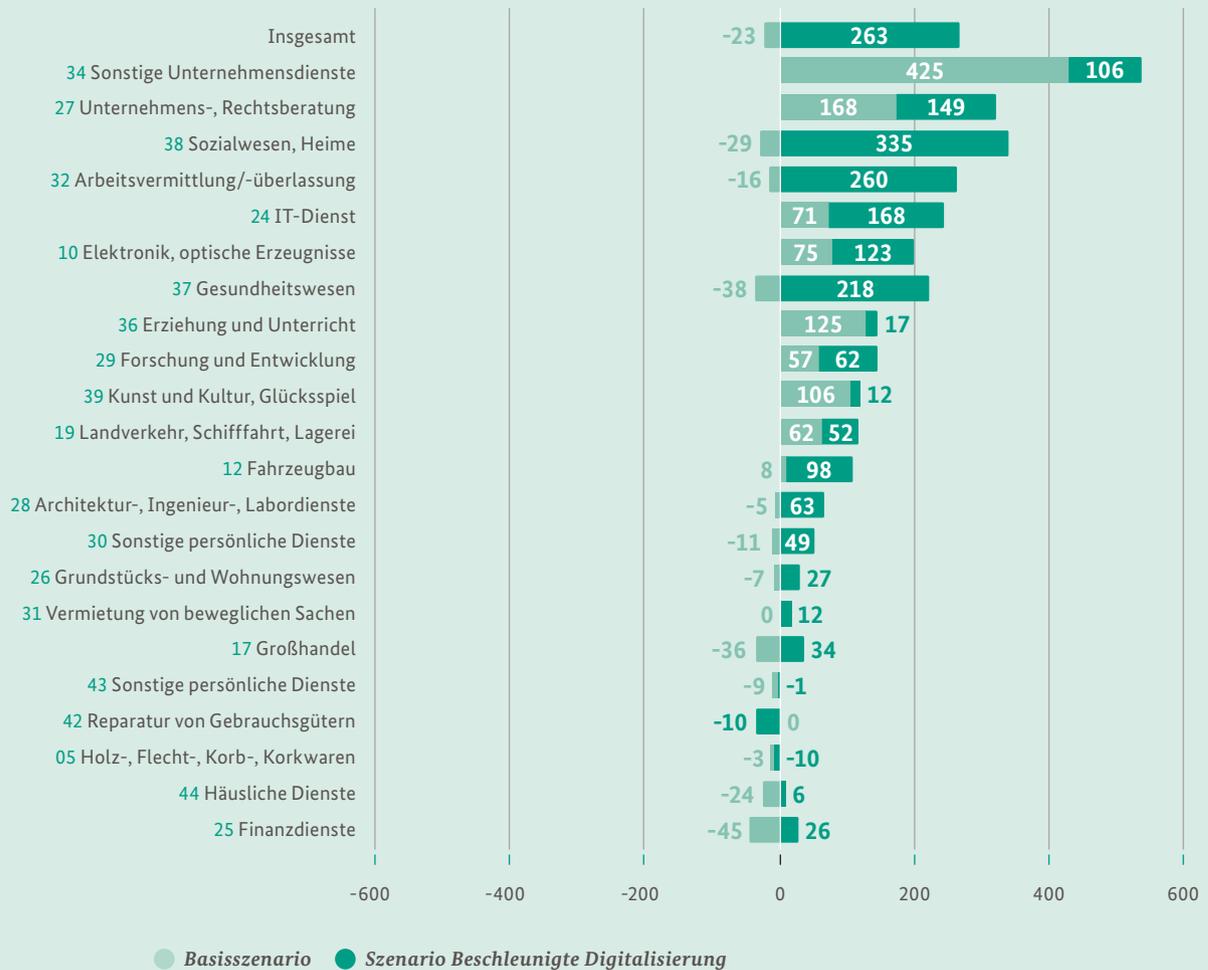
Für den Arbeitsmarkt würde bei einer beschleunigten Digitalisierung ein Beschäftigungsverlust von insgesamt 750.000 Jobs in 27 Wirtschaftssektoren (zum Beispiel Einzelhandel, Papier- und Druckgewerbe, öffentliche Verwaltung) durch einen Beschäftigungsgewinn von insgesamt einer Million Jobs in 13 Sektoren (zum Beispiel Maschinenbau, IT-Dienste, Forschung und Entwicklung) mehr als ausgeglichen. Im Saldo könnte demnach die Erwerbstätigkeit bis zum Jahr 2030

»Einen Beschäftigungsgewinn werden wir dann realisieren, wenn wir die Verschiebungen durch Qualifizierung und aktive Arbeitsmarktpolitik erfolgreich begleiten.«

um rund eine Viertelmillion Personen ansteigen und die Erwerbslosigkeit entsprechend sinken. Einen Beschäftigungsgewinn werden wir jedoch nur realisieren können, wenn wir die Verschiebungen zwischen den Branchen erfolgreich durch Qualifizierung und aktive Arbeitsmarktpolitik begleiten und die Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter erhalten. Andernfalls fehlen uns die Fachkräfte in den Wachstumsbranchen, und der Strukturwandel führt zu steigender Arbeitslosigkeit.

Der höchste Zuwachs nach Branchen wird bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Sozialwesen erwartet. In der öffentlichen Verwal-

VERÄNDERUNG DER ERWERBSTÄTIGENZAHL
2014-30 IN 1000



Quelle: Economix 2016

tung, im Gastgewerbe, aber auch im Einzelhandel wird hingegen von einem Rückgang der Erwerbstätigkeit ausgegangen. In den meisten Branchen verstärkt eine beschleunigte Digitalisierung den Trend des Basisszenarios. Dies ist vor allem bei den IT- und unternehmensnahen Dienstleistungen der Fall. In den Ausrüstungsbranchen der Industrie 4.0, vornehmlich im Maschinenbau, führt die Digitalisierung zu einem positiven Beschäftigungseffekt, während die Gesamtentwicklung negativ ist. Abbildung 1 zeigt die Veränderung der Erwerbstätigkeit zwischen 2014 und 2030 nach Wirtschafts-

abteilungen und unterscheidet dabei zwischen dem Basisszenario und dem Szenario einer beschleunigten Digitalisierung. Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich auch für die jeweiligen Berufsgruppen.

Die steigende Dynamik am Arbeitsmarkt zeigt sich nicht allein bei der unterschiedlichen Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Branchen, sondern auch durch eine veränderte Qualifikationsstruktur bei den Beschäftigten. Wie Abbildung 2 verdeutlicht, wird die Digitalisierung den bereits bestehenden Trend zur Höherqualifizierung weiter

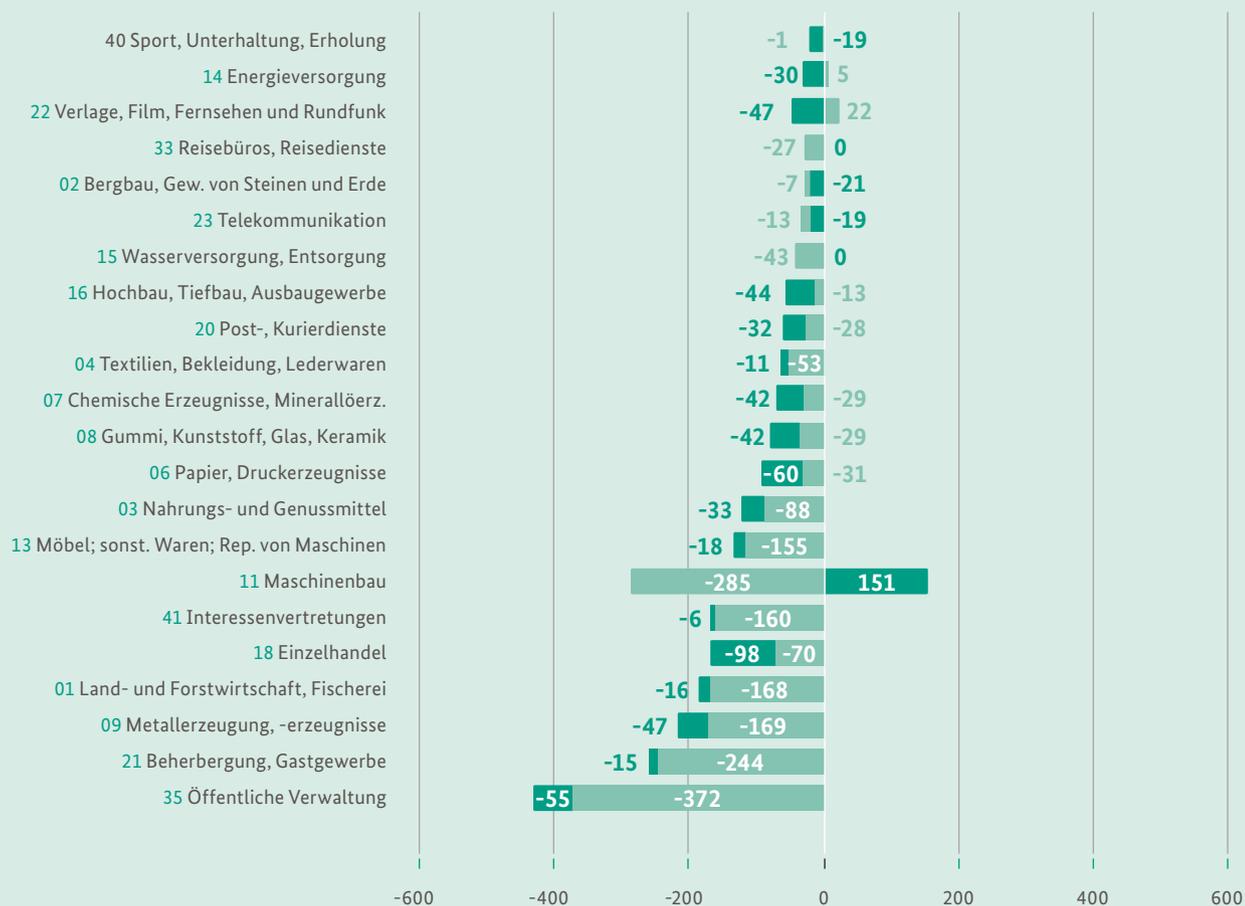
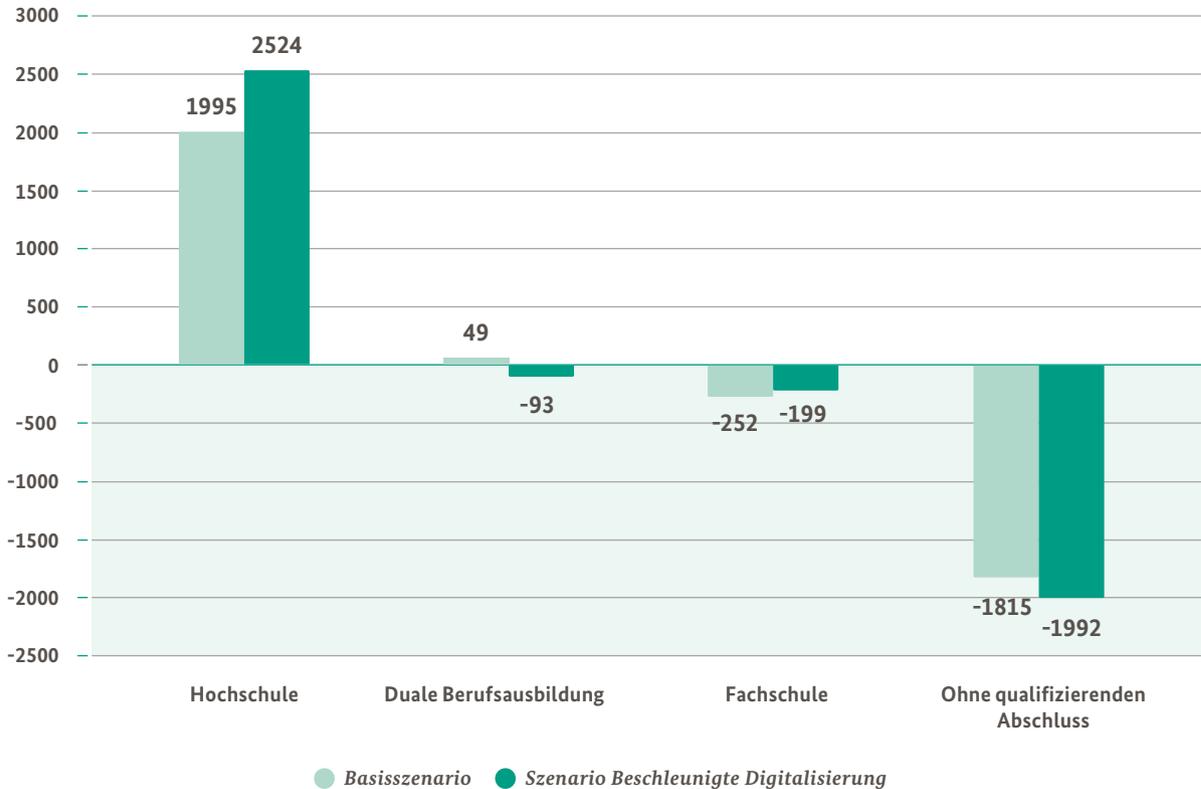


Abbildung 1

verstärken. Die Anzahl der Hochqualifizierten würde im Basisszenario um rund zwei Millionen, im Szenario einer beschleunigten Digitalisierung sogar um 2,5 Millionen Erwerbstätige anwachsen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Personen mit dualer Berufsausbildung im Falle der beschleunigten Digitalisierung leicht und die der Personen ohne einen qualifizierenden Berufsabschluss in beiden Szenarien deutlich stärker. Folglich setzen beide Szenarien eine Höherqualifizierung auf allen Ebenen voraus. Wenn diese gelingt und gleichzeitig Wirtschaft und Gesellschaft die digitale Transformation

erfolgreich meistern, ist laut den Autoren der Studie keine Polarisierung mit einem starken Rückgang im mittleren Qualifikationsbereich zu erwarten. Hierfür muss sich auch die duale Berufsausbildung an die steigenden Anforderungen anpassen und Betriebe und Beschäftigte müssen kontinuierlich in Weiterbildung investieren. Angesichts der zuletzt hohen Zuwanderung von vielfach gering qualifizierten Personen ist die sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften ohne Berufsabschluss eine enorme Herausforderung für die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

VERÄNDERUNG DER ERWERBSTÄTIGENZAHL
2014-30 IN 1000



Quelle: Economix 2016

Abbildung 2

Im Gegensatz zu bestehenden Studien betrachtet die Prognose nicht nur einen Sektor wie die Industrie (4.0) oder lediglich die Automatisierungspotenziale. Sie berücksichtigt erstmals die möglichen Auswirkungen einer beschleunigten Digitalisierung in der gesamten Wirtschaft und in der Gesellschaft. Sowohl die Entwicklungen in der Nachfrage und im Angebot von Gütern und Dienstleistungen, auch im globalen Kontext, als auch von Bildung und Arbeit wurden modelliert. Mit den gewählten Szenarien stellt sie eine mögliche Arbeitswelt des Jahres 2030 dar, die mit Anstrengung von allen Seiten erreicht werden kann. Gleichwohl steht Deutschland, was die nötigen Voraussetzungen für die Digitalisierung

betrifft, noch am Anfang. Und eine Beschäftigungsentwicklung ohne steigende Arbeitslosigkeit, wachsende Fachkräfteengpässe und zunehmende Ungleichheit am Arbeitsmarkt ist angesichts der bevorstehenden strukturellen Veränderungen keinesfalls ein Selbstläufer. Das Szenario einer beschleunigten Digitalisierung, wie es hier abgebildet wurde, muss hart erarbeitet werden. Die Studie belegt eindrucksvoll die wachsende Bedeutung der Höher- und Weiterqualifizierung. Hier werden wir neue Wege gehen müssen, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Neben der stärkeren Unterstützung der Betriebe, vor allem der Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) bei der Beratung und Teilfinanzierung der

Weiterbildung, sollten wir hierzu mittelfristig die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beratung und Förderung durch eine präventiv ausgerichtete Arbeitslosenversicherung stärken.

»Der höchste Zuwachs nach Branchen wird bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Sozialwesen erwartet.«

Angesichts des skizzierten Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt ist es zu kurz gedacht, nur bereits arbeitslose oder akut von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen aktiv zu unterstützen. Hier gehen wir mit dem aktuellen Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz bereits wichtige erste Schritte und verbessern den Zugang von gering qualifizierten Beschäftigten zu Förderleistungen. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit über den gesamten Erwerbsverlauf zu erhalten und auszubauen, um Beschäftigungsstabilität zu gewährleisten und berufliche Flexibilität zu ermöglichen.

Über diesen zentralen Punkt hinaus benötigen wir:

- einen zügigen und flächendeckenden Ausbau der Breitbandnetze entsprechend der digitalen Strategie 2025,
- verstärkte Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Anwendung digitaler Technologien, vor allem in KMU,
- verstärkte Vermittlung von IT-Kompetenzen in Schule, Berufsausbildung sowie Weiterbildung der Beschäftigten,
- neue Flexibilitätskompromisse auf betrieblicher und tariflicher Ebene zu Fragen der Arbeitszeit, des Arbeitsorts und der Weiterbildung,
- und nicht zuletzt effiziente öffentliche Dienstleistungen, die Bereitschaft zur Veränderung in der Gesellschaft und den Mut zu innovativen Geschäftsmodellen.

Die größte Herausforderung ist allerdings, eigene Leitbilder für eine digitalisierte Arbeitswelt zu entwickeln, die bewährten Aushandlungsprozesse, sozialen Sicherheiten und Schutzrechte weiterzuentwickeln und dabei die im digitalen Wandel benötigte Flexibilität zuzulassen und Innovation nicht zu beschneiden. Hierzu wird das BMAS im Weißbuch Arbeiten 4.0 Ende des Jahres Vorschläge unterbreiten.

LITERATUR

Albrecht, Thorben/Ammermüller, Andreas (2016):

Kein Ende der Arbeit in Sicht, in:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

(Hrsg.): *Werkheft 01 Digitalisierung der Arbeitswelt*.

Vogler-Ludwig, Kurt/Düll, Nicola/Kriechel, Ben (2016):

Arbeitsmarkt 2030 – Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter, Bielefeld (im Erscheinen).

KOLLEGE ROBOTER? ERKUNDUNGEN ZUR MENSCH-MASCHINE- INTERAKTION

Die Roboter stehen vor der Tür, suggerieren Medienberichte. Ausgestattet mit hyperbeweglichen Gelenken und künstlicher Intelligenz, seien sie bald in jedem Einsatzbereich denkbar. Und weil sie auf jeden Fall smarter und produktiver sind als der Mensch, verdrängen sie diesen aus der Arbeitswelt. Doch wie realitätsbasiert sind solche Szenarien? Wie nahe ist diese Zukunft an der Gegenwart? Und vor allem: Worauf kommt es an, damit wir auch in der Zukunft gut leben und arbeiten können – auch dort, wo Roboter zum Einsatz kommen? Diesen Fragen stellten sich Ivo Boblan und Diego Compagna, Experten des Robotiklabors der Technischen Universität Berlin.

Frage: In den Medien wird seit einiger Zeit ein Bild vermittelt, als stünden die Roboter kurz davor, den Menschen in vielen Bereichen der Arbeitswelt überflüssig zu machen. Wie realitätsbasiert sind solche Szenarien für Sie als Robotikentwickler, Herr Boblan?

Ivo Boblan (IB): Fast überall dort, wo heute Roboter eingesetzt werden, sind aus Sicherheitsgründen noch Käfige um sie herum errichtet. Dass die Roboter die Maschinenhallen verlassen und Aufgaben im gesellschaftlichen Raum übernehmen, wird noch für einige Zeit Zukunftsmusik bleiben. Die Technik ist noch lang nicht da, wo sie angeblich ist. Denn zu einer risikofreien Interaktion mit dem Menschen in einer undefinierten Umgebung sind die Roboter noch nicht in der Lage.

Wie ähnlich sind denn die Roboter bereits heute dem Menschen? Ließe sich das in Prozentzahlen ausdrücken?

IB: Hier sollte man meines Erachtens unterscheiden zwischen der Motorik, also dem, was die Roboter physisch »draufhaben«, und ihrer Intelligenz. Bei den Bewegungen sind wir bei 40 bis 50 Prozent – Roboter können gehen, greifen, einen Fußball kicken, aber besonders gut laufen und springen können sie noch nicht. Bei der Intelligenz – also dem Erkennen, Bewerten, Entscheidungen treffen – sind wir meiner Einschätzung nach bei zehn Prozent.

Zehn Prozent beim Intelligenzvergleich klingt überraschend niedrig. Wie begründen Sie diese Einschätzung?

IB: Auch wenn die KI in Teilbereichen, etwa bei der Spracherkennung und -verarbeitung, schon sehr weit ist, ist es noch einmal eine völlig neue Herausforderung, wenn sich eine Maschine frei durch einen unstrukturierten Raum bewegen soll. Hier müssen nicht nur Software und Hardware

fehlerfrei zusammenarbeiten, es müssen auch komplexe Entscheidungen getroffen werden, und zwar in Echtzeit auf Basis der aktuellen Situation. Der Mensch ist in der Lage, auch sehr komplexe Umgebungen und Situationen zu bewerten und Entscheidungen zu treffen. Das beruht auf unserem Erfahrungsschatz, den Roboter so noch nicht haben.

Die Entscheidungen, die Roboter treffen können, beruhen immer nur auf der aktuellen Situation. Wir können zwar heute schon sehr große neuronale Netze nachbauen und diese mit Unmengen von Daten füttern. Aber wir wissen nicht, wie das Gehirn all diese Informationen miteinander zu Bewertungen verknüpft. Die Systeme können nur das, was einprogrammiert wird, auch wenn es sich aufgrund der Prozessor- und Speicherkapazitäten um eine hohe Zahl an möglichen Kombinationsvarianten handeln kann. Doch das hat mit Verstehen nichts zu tun. Eine völlig neue Lage kann ein Roboter nicht einschätzen.

Das klingt danach, als würde zumindest der Beruf der Politikerin bzw. des Politikers auf längere Sicht nicht aussterben.

IB: Davon ist auszugehen, allerdings nur, wenn die Aufgabe, Entscheidungen zu treffen, auch wahrgenommen wird ... Im Ernst: Nach meiner Einschätzung werden in absehbarer Zeit durch Roboter nur diejenigen Berufe verdrängt, wo auch ihre spezifischen Stärken nutzbar sind.

Was Roboter besser können als der Mensch, ist Kraft, Ausdauer und Schnelligkeit. Schwere Sachen heben oder bewegen, über einen langen Zeitraum, da sind sie deutlich überlegen. Wenn die Aufgabe klar umrissen ist, können sie auch präziser arbeiten. Im Servicebereich und im zivilgesellschaftlichen Bereich birgt ein Einsatz von Robotern ganz andere Herausforderungen. Da müssen die Roboter mit Menschen interagieren und immer wieder neue Situationen so bewältigen, dass sie die Menschen nicht verletzen.

Diego Compagna (DC): Eine hohe Akzeptanz ist ganz wesentlich für den wirtschaftlichen Einsatz von Technik. Es gibt zahlreiche Untersuchungen, die die maßgebliche Rolle potenzieller Nutzer

und Anwender bei der Entwicklung innovativer Technik unterstreichen. Deswegen ist eine frühzeitige Beteiligung der Beschäftigten, aber auch aller anderen potenziellen Nutzer äußerst wichtig.

Herr Compagna, Sie sind Techniksoziologe und haben sich mit partizipativen Verfahren im Zusammenhang mit der Entwicklung von Pflege Robotern befasst – wie hat man sich solche Verfahren in der Praxis vorzustellen?

DC: Wir haben nach der Methode des szenariobasierten Designs gearbeitet und diese Methode für die Technikeinführung in Arbeitsumfeldern weiterentwickelt. Also, worauf kommt es an, wenn ich ein Robotersystem entwickle, das Arbeitskräfte entlasten, aber auch eine Verbesserung für die Patienten darstellen soll? Dazu haben wir zunächst eine Zeit lang den Alltag in der Pflegestation beobachtet, also den Früh-, Spät- und Nachtdienst mitgemacht, immer wieder Ad-hoc-Gespräche geführt und Notizen gemacht.

Die Methode des szenariobasierten Designs ist sehr beliebt; sie wurde in den 90er-Jahren für den Softwarebereich entwickelt: Man redet mit den Leuten, generiert Szenarien und setzt diese dann in ein grafisches Narrativ um; erzählt also quasi die Geschichte des möglichen Technikeinsatzes in Bildern wie in einem Comic. Das ist dann die Basis für die Abstimmung mit den Betroffenen darüber, in welche Entwicklungsrichtung es letztendlich gehen soll.

Gibt es bestimmte Aspekte, auf die es bei einem solchen Prozess besonders ankommt?

DC: Wichtig ist die Inklusion aller, die mit den Robotern in Berührung kommen könnten. Da muss man aufpassen – wir haben zum Beispiel anfangs den Fehler gemacht, dass wir uns auf die Patientinnen und Patienten und die Pflegekräfte konzentriert haben, aber die Gruppe der Angehörigen nicht im Blick hatten. Auch die müssen sich aber natürlich mit den Robotern wohlfühlen. Hilfreich ist es zudem, dass die Leute etwas zum »Anfassen« haben, dass es Prototypen gibt, anhand derer man so unterschiedliche Gruppen wie die Pflegekräfte und die Ingenieure ins Gespräch bringen kann, die dann ja letztlich das System entwickeln.

ANALYSEN

Andererseits können Prototypen wiederum auch ein Problem darstellen, weil bereits vorhandene Systeme – oder das, was die Menschen in Filmen oder Scifi-Magazinen gesehen und gelesen haben – die Vorstellungskraft zu sehr einschränken können. Die Systeme müssen aber auch entsprechend flexibel sein, damit Partizipation sich auch so anfühlt. Wenn die Maschine beispielsweise nur A oder B kann, man will oder braucht aber eigentlich D für eine echte Entlastung, dann läuft die Partizipation ins Leere.

Worauf kommt es denn an, damit Roboter und Menschen gut zusammenarbeiten? Was sollten Arbeitgeber bei der Anschaffung von Robotern oder roboterähnlichen Systemen beachten?

IB: Die Ziele desjenigen, der einen Roboter oder ein robotikähnliches System anschafft, und desjenigen, der sie im Arbeitsalltag anwendet, sollten übereinstimmen, sonst haben Sie schnell versunkene Kosten. Beispiel Hebehilfen im Pflegeheim: Die stehen oft herum ... Angeschafft werden sie als ergonomische Unterstützung, doch im Alltag werden sie dann nicht genutzt, weil es nämlich umständlich und aufwendig ist, den Patienten daran zu befestigen und in die richtige Position zu bringen. Für die Beschäftigten ist das oft frustrierend, sie hätten gerne die ergonomische Hilfe, doch gleichzeitig fehlt ihnen die Zeit für deren umständliche Bedienung.

Das wiederum liegt daran, dass die Systeme noch nicht so weit sind, das Gewicht und das Körpervolumen des Patienten so einzuschätzen, dass sie ihn oder sie beim Heben nicht zerquetschen, etwa durch einen zu festen Zugriff. Im Arbeitsalltag im Krankenhaus oder Pflegeheim geht es dann schneller, mit zwei Pflegern jemanden in die Wanne zu heben, als jemanden in der richtigen Position auf der Hilfe zu befestigen.

DC: Das ist aber auch genau der Punkt, an dem bei den Beschäftigten Frust entstehen kann: Die Technik ist noch längst nicht da, wo sie den Medienberichten zufolge ist. Da werden teilweise falsche Hoffnungen geweckt, und das ist, wenn Sie versuchen, funktionierende Alltagshilfen zu entwickeln, alles andere als förderlich.



Dr.-Ing. Ivo Boblan

ist Gruppenleiter der Nachwuchsforschergruppe MTI-engAge (www.mti-engage.tu-berlin.de) und des MTI-FabLab (www.biorobotiklabor.de) an der Technischen Universität Berlin. Er beschäftigt sich mit der Erforschung nachgiebiger Aktoren für eine sichere und intuitivere Interaktion zwischen Mensch und Roboter. Im Forschungsfeld zwischen Bionik, Robotik und Regelungstechnik untersucht er, wie neue Ansätze nachgiebiger Strukturen in Robotersysteme eingesetzt und geregelt werden können.

IB: Könnte die Hebehilfe die Situation besser einschätzen, dann könnte sie sich selber bestmöglich zum Patienten positionieren, um zum Beispiel Quetschungen beim Heben zu vermeiden. Ich denke und hoffe, in fünf bis zehn Jahren sind die Systeme dahin gehend vielleicht ein bisschen cleverer. Dann haben wir aber immer noch keinen Roboter im Pflegebereich, sondern ein intelligentes Tool, ich vergleiche das immer mit einem Akkuschrauber. Erst wenn die Hebehilfe in der Lage ist, den Patienten selbst zu finden, in die richtige Position zu bringen und den Hebevorgang nach Abprüfen aller möglichen Risiken auszulösen,

kann man meines Erachtens von einem Roboter-einsatz sprechen.

Ein anderes Beispiel ist eine Taktstraße in der Automobilfertigung, wo wir den Einsatz von Robotern beobachtet haben. Da gab es einen Arbeitsgang, bei dem Batterien angehoben und in den Motorraum eingesetzt werden mussten. Hierfür gab es einen Roboterarm, den die Werker aber nicht genutzt haben. Es hat sich herausgestellt, dass der Einsatz des Roboterarms mehr Zeit in Anspruch nahm, als wenn die Werker die Aufgabe selbst erledigt hätten. Die Beschäftigten wollten aber lieber schneller arbeiten und dann eine Pause machen, als die Heberleichterung in Anspruch zu nehmen. Möglicherweise war es ihnen auch zu langweilig, in der Zeit nicht beschäftigt zu sein.

Wie können Deskillung und Bore-out im Umgang mit Robotern und Maschinen verhindert werden?

DC: Man weiß inzwischen: Wenn die kognitive Entlastung bei der Arbeit zu stark ist, dann sinkt auch die Aufmerksamkeit. Deswegen sollte man Unterstützungssysteme im Prinzip so konstruieren, dass der Mensch immer wieder gefordert wird – also sozusagen künstliche Anforderungen einbauen, die man eigentlich gar nicht braucht. Überall dort, wo es Systeme gibt, wo der Mensch aus Sicherheits- und Haftungsgründen eingreifen muss, darf die Entlastung eigentlich nicht zu groß sein. Für das selbst fahrende Auto heißt das aber im Prinzip, dass es gar nicht möglich sein wird, während der Fahrt beispielsweise mit den Kindern zu spielen, zu arbeiten oder gar zu schlafen. Das wird in der aktuellen Debatte um das autonome Fahren unterschlagen.

Neben dem Problem mit der mangelnden Konzentration droht aber auch in der Tat ein Deskillung, wenn bestimmte Kenntnisse oder Fähigkeiten nur noch sehr selten abgefragt werden. Je mehr man also autonome Systeme zum Einsatz bringt, die den Menschen die eigentliche Arbeit abnehmen, umso mehr müssten eigentlich die Trainingseinheiten zunehmen.

IB: Die richtige Mischung von Anforderungen und Entlastung im Arbeitsalltag, auch von körperlicher



Diego Compagna

beschäftigt sich kritisch mit den anthropologischen Grundlagen soziologischer Theorien und der Formulierung alternativer Akteurmodelle (Avatare, Cyborgs, Roboter). Empirisch untersucht er Roboter und ihre Ingenieurinnen und Ingenieure, digitale Spiele und politische Implikationen der integrierten Forschung insbesondere hinsichtlich der Partizipation von Seniorinnen und Senioren.

und geistiger Anspannung, die ist eigentlich noch nicht klar. Wir haben noch keine Kriterien dafür, wann eine Arbeit so ist, dass sie ausfüllend im Sinne eines ausgewogenen Verhältnisses verschiedener Anforderungen ist, sowohl körperlicher als auch geistiger Art. Je mehr wir auf den Einsatz von Robotern als Unterstützung hinsteuern, desto mehr werden diese Fragen akut.

**Das Gespräch führte
Sandra Reuse**

DIE NORMALARBEIT WIRD NICHT WENIGER, ABER DIE NICHT- ERWERBSTÄTIGKEIT

Michael Arnold, Anselm Mattes und Gert G. Wagner

Droht mit der digitalen Transformation eine unaufhaltsame Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse? Derartige Befürchtungen sind nicht neu. Schon in den 1980er-Jahren wurde ein solches Szenario unter dem von Ulrich Beck geprägten Begriff der »Risikogesellschaft« diskutiert. Die Autoren gehen der Frage nach, ob der technologiebedingte Strukturwandel und die arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen der Vergangenheit uns tatsächlich Arbeits- und Lebensbedingungen einer Risikogesellschaft beschert haben.¹

Im Zuge des digitalen Wandels werden von verschiedenen Seiten Befürchtungen geäußert, das »Ende der Arbeit« sei gekommen (Rifkin, z. B. 2004). Das heißt, über kurz oder lang werde es keine Nachfrage nach menschlicher Arbeit mehr geben. Und wenn doch noch menschliche Arbeit gebraucht werden sollte, so wird spekuliert, könnte die Digitalisierung der Arbeitswelt zumindest negative Effekte auf die Beschäftigungsstruktur und -qualität haben (vgl. z. B. Hill 2015; Sundararajan 2016). Gestützt wird dies durch folgende Überlegungen:

- Erstens, Unternehmen können mit Hilfe digitaler Anwendungen Tätigkeiten einfacher außerhalb des Betriebsablaufs mit prekär beschäftigten Solo-Selbstständigen organi-

sieren, zum Beispiel über Plattformen und Crowdfunding.

- Zweitens, der technologische Wandel begünstigt vor allem hoch qualifizierte Beschäftigte, da Routinetätigkeiten zunehmend automatisiert werden können. Da gleichzeitig im Dienstleistungsbereich die Nachfrage nach Geringqualifizierten steigen dürfte, werden nach der sogenannten Polarisierungshypothese vor allem Beschäftigte im mittleren Qualifikationsbereich die Verliererinnen und Verlierer sein. Dies hätte zur Folge, dass nicht zuletzt aufgrund der Deregulierung des Arbeitsmarkts große Beschäftigungsgruppen von »Prekarisierung« bedroht sind.

¹ Überarbeitete und ergänzte Version von: Michael Arnold/Anselm Mattes/Gert G. Wagner: »Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel«. DIW-Wochenbericht 19/2016 vom 11. Mai 2016. Die Autoren geben ihre persönliche Meinung wieder.

Im Grunde sind diese Befürchtungen nicht neu, gab es sie doch schon bei früheren Technologieschüben. So hat der Soziologe Ulrich Beck schon in den 1980er-Jahren in seinem Buch Risikogesellschaft ein ähnliches Szenario beschrieben und erwartet, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werde unaufhaltsam sinken und riskante, nämlich – wie es heute üblich ist zu sagen – »prekäre« Beschäftigung an Bedeutung zunehmen. Im Folgenden gehen wir der Frage nach, ob der technologiebedingte Strukturwandel und die arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen der Vergangenheit in Deutschland tatsächlich zu einer Erosion »normaler« Arbeitsverhältnisse geführt und uns Arbeits- und Lebensbedingungen einer Risikogesellschaft beschert haben.

Vorweg noch ein Wort zur Diskussion über das Schrumpfen oder gar Verschwinden der »Mittelschicht«. Problematisch daran ist die unzureichende Definition des Begriffs der Mittelschicht. Im ökonomischen Kontext wird oft das durchschnittliche Einkommen von Personen oder Haushalten betrachtet. Zur »Mittelschicht« gehören dann alle Haushalte, die ein »mittleres« Einkommen, gemessen am gesamtgesellschaftlichen Median, beziehen. Ein so abgegrenzter Mittelschichtbegriff beschreibt aber nicht notwendigerweise die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten, die formale Bildung und Qualifikation, die berufliche Position, soziale Lage, die familiäre Herkunft oder die Werte der Angehörigen dieser Mitte (näher zum Begriff der Mittelschicht Grabka u. a. 2016: 292 f.; Wagner 2012).

In diesem Werkheft wird dagegen in erster Linie auf den Arbeitsmarkt Bezug genommen, und in unserem Beitrag stellen wir auf die Arbeitnehmer*innen im Sinne regulär beschäftigter Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmer*innen und Beamtinnen und Beamter (einschließlich Auszubildender) ab. Sowohl Teilzeitbeschäftigte mit mindestens 18 Stunden regelmäßiger Wochenarbeitszeit als auch Vollzeitbeschäftigte gehören dazu. Solo-Selbstständige werden als eigene Gruppe ausgewiesen. Nicht zur solchermaßen definierten Mitte gehören also Selbstständige mit Beschäftigten, geringfügig Beschäftigte und Nichterwerbstätige (größtenteils Rentner*innen und Rentner, Arbeitslose und Schüler*innen und Schüler/Studenten).

SCHEINBARE ENTWICKLUNG

Ein detaillierter Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse zeigt: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben zwar seit Mitte der 1980er-Jahre und insbesondere seit der Jahrtausendwende einige Jahre lang zugenommen, aber trotzdem ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht geschrumpft. In den letzten Jahren hat sie sogar noch deutlich zugenommen. Stimmen etwa die Statistiken nicht? Doch, sie stimmen. Denn die Entwicklung ist ganz einfach zu erklären: Im Vergleich zu den 1980er-Jahren (in Westdeutschland) ist heute ein größerer Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 67 Jahren tatsächlich erwerbstätig (→ *Abbildung 1, S. 42*). Und etliche derer, die das früher nicht gewesen wären, darunter insbesondere Ehefrauen, sind heute zwar, wie man sagt, prekär beschäftigt. Doch ging die Ausweitung der Jobs in diesem Bereich gesamtwirtschaftlich nicht zulasten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Betrachtet man nur die tatsächlich Beschäftigten (→ *Abbildung 2, S. 43*), wie dies üblich ist, so geht der Anteil der Normalbeschäftigten leicht zurück. Die Sichtweise ist allerdings zu eng, um die Gesamtentwicklung zu verstehen.

WIE SIEHT ES HEUTZUTAGE AUS?

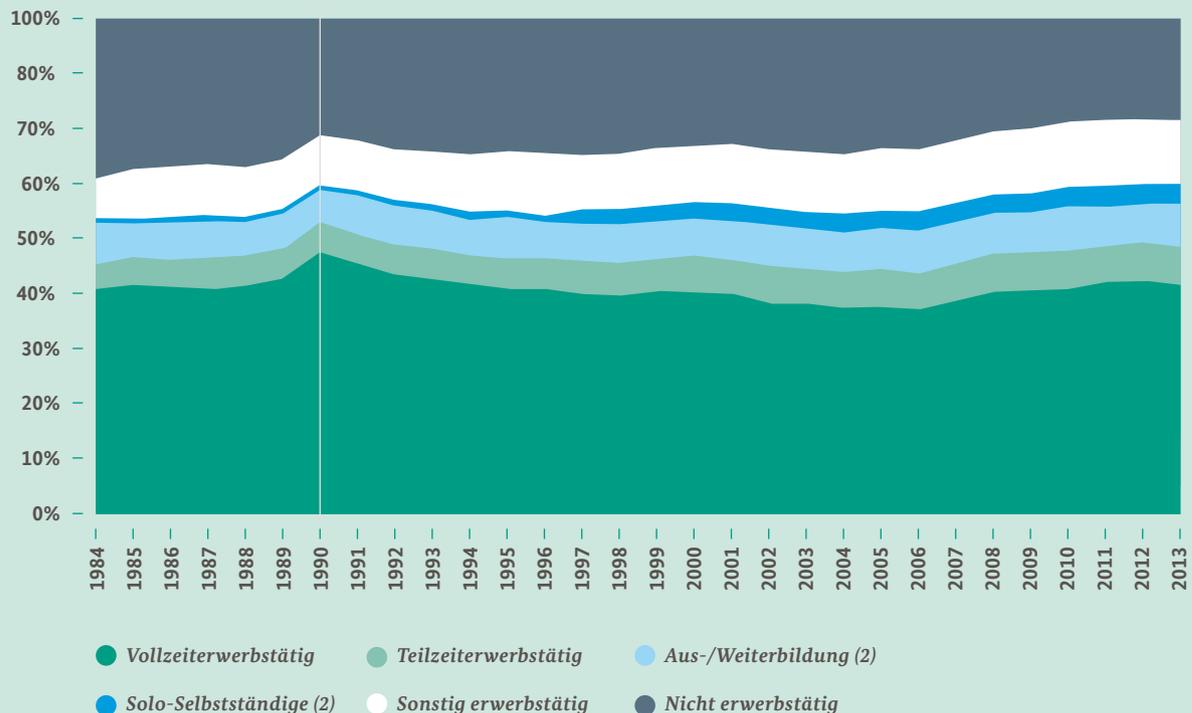
Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Voll- und Teilzeit sowie die Beamtinnen und Beamten – d. h. die hier diskutierte Arbeitnehmer*innen – machen weiterhin ungefähr die Hälfte aller erwerbsfähigen Personen aus. Gemessen an den tatsächlich erwerbstätigen Personen liegt ihr Anteil sogar merklich höher. Es wird also deutlich, dass der Zuwachs der Personen in »atypischer« Beschäftigung vor allem durch Erwerbstätige zu erklären ist, die in der Vergangenheit keiner bezahlten Tätigkeit nachgingen.

WAS IST MIT DEN SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN, DEN LEIHARBEITER*INNEN UND LEIHARBEITERN UND DEN BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN?

Nach der Jahrtausendwende war ein Anstieg insbesondere bei Solo-Selbstständigkeit und geringfügiger beziehungsweise unregelmäßiger

VERTEILUNG DER ERWERBSFÄHIGEN (1) BEVÖLKERUNG (1984–2013)

Der Anteil der Nichterwerbstätigen an allen Erwerbsfähigen ist seit 1984 deutlich gesunken.



(1) Erwerbsfähige umfassen die Bevölkerung im Alter von 18 bis 67 Jahren

(2) Unschärfen bei Solo-Selbstständigen vor 1997 und Personen in Elternzeit/Mutterschutz vor 1990

(3) Bis 1990 nur Westdeutschland

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Abbildung 1

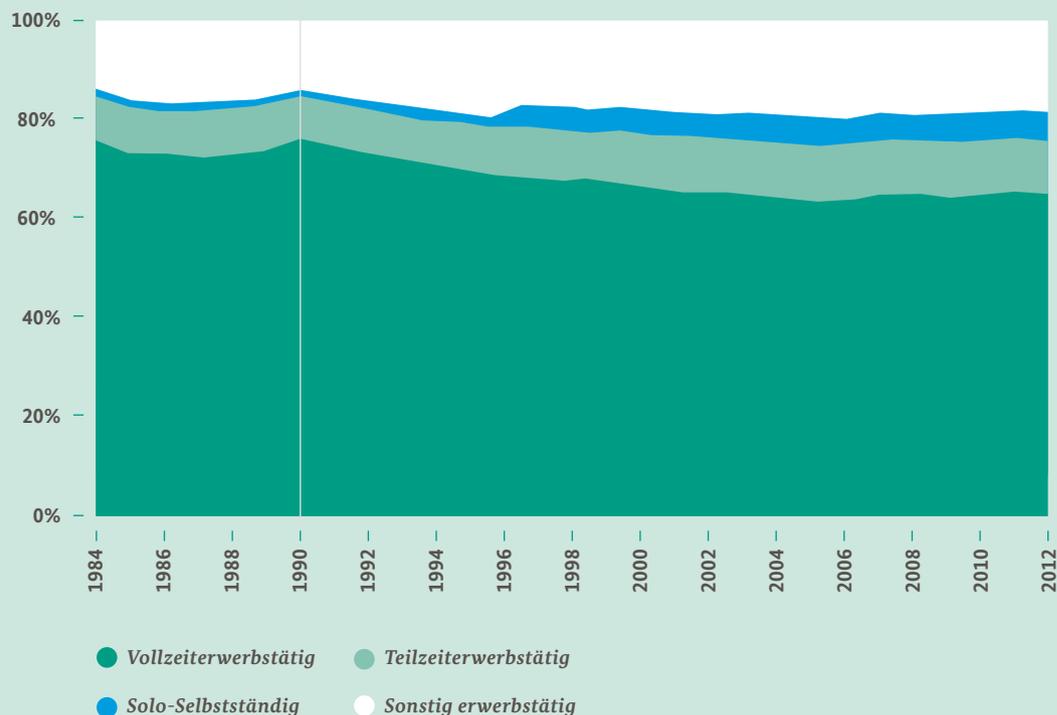
Nebenbeschäftigung zu beobachten. Mittlerweile kann man aber davon ausgehen, dass dieser Anteil seit einigen Jahren weitgehend konstant ist. Die Solo-Selbstständigkeit ist in den vergangenen Jahren sogar zurückgegangen. Ein wesentlicher Grund für den zeitweiligen Anstieg war, dass der Weg in die Selbstständigkeit gefördert wurde, als die Arbeitslosigkeit in Deutschland hoch war. Inzwischen hat sich die Lage am Arbeitsmarkt deutlich entspannt, sodass viele Solo-Selbstständige die Chance genutzt haben, wieder in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückzukehren. Parallel wurde auch die Förderung von (Solo-)Selbstständigkeit für Arbeitslose weitgehend eingestellt. Crowdfunding als spezifisch »digitale« Beschäftigungsform wird

momentan statistisch nicht systematisch erfasst, dürfte aber – auf Basis nicht steigender Solo-Selbstständigkeit und anekdotischer Evidenz – zahlenmäßig zu vernachlässigen sein. Insgesamt wird deutlich, dass die Bedeutung der Solo-Selbstständigkeit über die Zeit zwar leicht zugenommen hat, aber ein tief greifender Strukturwandel (befördert durch die Digitalisierung der Arbeitswelt) derzeit nicht erkennbar ist.

Im viel diskutierten Bereich der Leiharbeit gab es in der Vergangenheit zwar Zuwächse. Allerdings macht die Leiharbeit auch aktuell nur etwa zwei Prozent aller Erwerbstätigen aus, und dabei können auch reguläre und dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zugrunde liegen. Auch befristete

VERTEILUNG DER ERWERBSTÄTIGEN PERSONEN (1984 – 2013)

Der Anteil der Normalbeschäftigten an allen Erwerbstätigen ist in den vergangenen Jahrzehnten etwas zurückgegangen.



(1) Unterschätzung der Solo-Selbstständigen vor 1997
 (2) Bis 1990 nur Westdeutschland

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Abbildung 2

Beschäftigung gab es schon in den 1980er-Jahren: Seit 2000 liegt der Anteil – gemessen an allen Beschäftigten – konstant bei etwa 12 bis 13 Prozent. Besonders bemerkenswert ist, dass der Anteil der Haushalte, in denen mindestens eine Person im erwerbsfähigen Alter und mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig oder verbeamtet tätig ist – und damit zur Arbeitnehmermitte zählt – , etwa zwei Drittel beträgt. Und die Sorgen um die eigene wirtschaftliche Entwicklung sind gegenwärtig gering (vgl. Priem u. a. 2015).

Gleichwohl muss bei der Beurteilung der Arbeitswelt berücksichtigt werden, dass es inzwischen deutlich mehr Beschäftigte gibt, die ihren Wohnsitz im Ausland haben und nach Deutsch-

land pendeln. Vertragsarbeitnehmerinnen und Vertragsarbeitnehmer, Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter und im informellen Sektor tätige Pflegekräfte verändern das Bild der Arbeitswelt, ohne jedoch die Statistik der Erwerbstätigkeit der Inländerinnen und Inländer direkt zu beeinflussen.

WAS IST MIT DER »MITTELSCHICHT«?

Dieser Befund einer soziologisch stabilen (Arbeitnehmer-)Mitte der Gesellschaft steht in keinem Widerspruch zu den immer wieder zu lesenden Schlagzeilen, dass die sogenannte Mittelschicht schrumpfe (vgl. dazu Fratzscher 2016). Denn die Analysen, die ein Schrumpfen der Mittel-

schicht zeigen, beziehen sich nicht auf die Anzahl beziehungsweise die Anteile der Menschen in der Mitte der Gesellschaft. Sondern auf ihren Anteil am Einkommen, das insgesamt in Deutschland zur Verfügung steht. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der mittleren Einkommen seit 2000 etwas kleiner geworden ist. Der Anteil der Bezieherinnen und Bezieher mittlerer Einkommen ist in Deutschland von 1991 bis 2013 um etwa fünf Prozentpunkte auf 61 Prozent zurückgegangen (*Grabka u. a. 2016*). Trotzdem stellen die Bezieherinnen und Bezieher mittlerer Einkünfte in Deutschland nach wie vor die größte Bevölkerungsgruppe (*vgl. Feld/Schmidt 2016*).²

Wichtig ist es dabei zu beachten, dass die gute Arbeitsmarktlage sich auch positiv auf die Einkommensverteilung auswirkt: Dies gilt auch unter Berücksichtigung der oben diskutierten Tendenzen bei Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, Solo-Selbstständigen und befristet Beschäftigten. Wichtig ist ferner, dass der für ganz Deutschland leicht geschrumpfte mittlere Einkommensanteil keineswegs nur auf unerwünschte Marktkräfte, möglicherweise in Kombination mit technologischem Fortschritt, zurückzuführen ist (*vgl. Grabka u. a. 2016*): In den letzten Jahren ist deutlich geworden, dass die deutsche Gesellschaft sich zu wenig um Zugewanderte und ihre Kinder kümmert. Bei der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist der Anteil derjenigen, die zur Einkommensmitte zählen, besonders stark zurückgegangen, seit 1991 um mehr als 15 Prozentpunkte. Für die in Deutschland Geborenen zeigt sich ein geringerer Bedeutungsverlust der mittleren Einkommensgruppe (minus 4 Prozentpunkte). Unter den Migrantinnen und Migranten ist insbesondere der Anteil der Einkommensschwachen gestiegen, während die autochthone Bevölkerung vermehrt zur Gruppe der Einkommensstarken gewechselt ist.

WAS KANN MAN ÄNDERN?

Es bleibt festzuhalten, dass der Anstieg des Anteils »nicht normaler« Beschäftigung vor allem

auf den Anstieg der Erwerbstätigkeit zurückzuführen ist, d. h. auf den Rückgang der Nichterwerbstätigkeit. Somit ist der Anteil der »normalen« Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer – die Arbeitnehmermitte – an der erwerbsfähigen Bevölkerung stabil geblieben.

Ein Ausgangspunkt für die Bewertung des Status quo könnte demnach die Überlegung sein, dass die Situation keineswegs so schlecht ist, wie der zeitkritische Mainstream gerne behauptet. Das heißt nicht, dass es keine Probleme gibt. Aber man muss auch fragen, ob diese Probleme größer sind als in der Zeit, in der die soziale Marktwirtschaft in Deutschland – in der Nachschau – als vorbildlich galt. So ist zu bedenken, dass Ehefrauen, die früher als nicht erwerbstätig galten, sondern haushaltsführend waren, eine durchaus riskante, oder wenn man so will: prekäre Beschäftigungsform lebten. Auch Nebentätigkeiten in der »Schattenwirtschaft«, wie putzen oder bei Familienfeiern kochen, waren nach heutigen Begriffen prekär – sie wurden freilich statistisch nicht erfasst. Und spätestens mit den steigenden Scheidungsraten wurde Nichterwerbstätigkeit zum ökonomischen Risiko für Frauen.

Mit anderen Worten: Die Zeiten, als der Ehemann und Vater der »Alleinernährer« einer Familie war, werden heute von denjenigen, die die Prekarisierung der Gesellschaft beklagen, allzu sehr romantisiert. Vergessen wird – neben allen anderen Nachteilen –, dass die Beschäftigungsform »Haushaltsführende bzw. Haushaltsführende« durchaus auch prekär sein konnte und es immer noch sein kann.

Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte spricht nach unserer Interpretation dafür, dass das normale Angestelltenverhältnis auch künftig ganz überwiegend die Normalität bleiben wird. Denn jüngere Frauen sind zunehmend besser in den Arbeitsmarkt integriert, als dies für ihre Mütter galt, die – nicht zuletzt wegen mangelnder Kinderbetreuung, fehlender Ganztagschulen und

² Darüber hinaus ist zu beachten, dass die materiellen und finanziellen Vermögen in Deutschland sehr ungleich verteilt sind. Allerdings: unter Berücksichtigung der Rentenanwartschaften, die ohne Zweifel eine robuste Form von Vermögen darstellen (sie sind nicht wie Immobilien z. B. von einem regionalen Bevölkerungsrückgang extrem bedroht) und über das Alter hinaus Gefahren wie Verwitwung und Erwerbsunfähigkeit absichern, ist die Vermögensungleichheit in Deutschland im internationalen Vergleich keineswegs extrem ausgeprägt (*vgl. Bönke u. a. 2016*). Entsprechend ungleich verteilte Vermögen kann man auch für andere Länder mit einem gut ausgebauten gesetzlichen Rentensystem beobachten, etwa für die skandinavischen Länder und die Schweiz (*Feld/Schmidt 2016: S. 198 f.*). Die Schwächen der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland, wie das Fehlen einer zielgerichteten Mindestsicherung oberhalb der allgemeinen Armutsgrenze, werden seit mittlerweile drei Jahrzehnten überbetont. Die Stärke der gesetzlichen Rente für die meisten normalbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist darüber fast in Vergessenheit geraten.

fehlender Elternzeit – auf prekäre Beschäftigung, insbesondere Minijobs, angewiesen waren. Trotz aller Fortschritte gibt es weiterhin nach wie vor kein voll ausreichendes Angebot der Kinder- und Schülerbetreuung. Daher können oftmals nicht beide Elternteile einer ganz normalen Beschäftigung nachgehen, vor allem aber Alleinerziehenden ist dies oft verwehrt. Hier sollte die öffentliche Hand weiterhin investieren.

Das meiste, was jetzt über »Crowdworker« oder die »Gig Economy« geschrieben wird, gehört eher ins Feuilleton (z. B. Hill 2016). Was nicht bedeutet, dass man die soziale Vorsorge für (Solo-)Selbstständige nicht verbessern könnte und sollte: Selbstständige, die nicht ohnehin schon abgesichert sind, wie viele Freiberuflerinnen und Freiberufler und Handwerkerinnen bzw. Handwerker, könnten in die Unfall- und Rentenversicherung einbezogen werden. Und: die Förderung von Minijobs könnte schlicht abgeschafft werden. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen sie eine Falle dar: Ist man erst einmal in einem Minijob, so fällt es erfahrungsgemäß nicht leicht, wieder herauszukommen. Zudem wird ein großer Teil dieser Jobs von Studierenden übernommen. Das mag aus ihrer Sicht unter den gegebenen Rah-

menbedingungen vernünftig und notwendig sein. Sinnvoller wäre es aber, die Ausbildungsförderung zu erhöhen, damit Studierende nicht nebenbei arbeiten müssen, sondern schnell ihr Studienziel erreichen können.

Beschäftigte, die keinen Wohnsitz in Deutschland haben, aber trotzdem hier tätig sind, werden allerdings in der gesamten Debatte häufig vergessen. Sie arbeiten oft unter eindeutig prekären Bedingungen, während im Inland viele den Nutzen davon haben, nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Konsumentinnen und Konsumenten und damit normale (Arbeitnehmer-)Haushalte. Dies gilt in besonderer Weise bei Vertragsarbeitnehmerinnen und Vertragsarbeitnehmern, die zum Teil unter skandalös unwürdigen Umständen arbeiten und leben, wie zum Beispiel Saisonarbeitskräfte für die Spargel- und Obsternte, und schließlich bei Tausenden Frauen, die aus dem Ausland nach Deutschland pendeln und Pflügetätigkeiten »freiberuflich« ausüben. Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für diese Menschen, die weder permanent hier leben noch wahlberechtigt sind, genießen – vorsichtig ausgedrückt – offenkundig in keinem politischen Lager die höchste Priorität.

LITERATUR

Bönke, Timm/Grabka, Markus/Schröder, Carsten/Wolff, Edvard N./Zyska, Lennard (2016): *The joint distribution of net worth and pension wealth in Germany*, SOEPpaper Nr. 853, Berlin.

Feld, Lars P./Schmidt, Christoph M. (2016): *Jenseits der schrillen Töne – Elemente für eine rationale Diskussion über die Ungleichheit von Einkommen und Vermögen in Deutschland*, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Bd. 17, Heft 2, 2016, S. 188 – 205.

Fratzscher, Marcel (2016): *Verteilungskampf: Warum Deutschland immer ungleicher wird*, München.

Grabka, Markus M./Goebel, Jan/Schröder, Carsten/Schupp, Jürgen (2016): *Schrumpfender Anteil an BezieherInnen mittlerer Einkommen in den USA und Deutschland*. DIW Wochenbericht 18, S. 391 – 402.

Hill, Steven (2015): *How the »Uber Economy« and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers*, New York.

Ders. (2016): *Vorwärts, Genossen. DIE ZEIT*, Nr. 23/2016, 25. Mai 2016; online unter: <http://www.zeit.de/2016/23/sozialdemokratie-digitalisierung-arbeitswelt-reform/komplettansicht>

Priem, Maximilian/Schupp, Jürgen/Wagner, Gert G. (2015): *Lebenszufriedenheit in Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland*. ifo-Schnelldienst, 68. Jahrgang, H. 22, S. 8 – 13.

Rifkin, Jeremy (2004): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft: Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert*, Frankfurt a. M./New York.

Sundararajan, Arun (2016): *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge, Mass.

Wagner, Gert G. (2012): *Die Inflation der Mittelschicht-Begriffe führt in die Irre*. DIW-Wochenbericht Nr. 51 u. 52.

DAS NEUE FLEXIBLE NORMALARBEITS- VERHÄLTNIS

Gerhard Bosch

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt war lange das Modell einer stabilen, sozial abgesicherten, abhängigen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung die Norm. Heute hat dieses alte Normalarbeitsverhältnis seine normative Kraft verloren. In einem kurzen Rückblick auf die entscheidenden Ursachen dieser Entwicklung zeigt der Autor, dass ein Zurück weder möglich noch wünschenswert ist, und plädiert für ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit: das neue, flexible Normalarbeitsverhältnis mit Optionen für selbstbestimmte Arbeitszeiten im Erwerbsverlauf.

1 EIN ZURÜCK ZUM ALTEN NORMALARBEITSVERHÄLTNIS IST NICHT MÖGLICH

Bis in die 1980er-Jahre hatte man sehr klare Vorstellungen davon, was unter einem Normalarbeitsverhältnis (NAV) zu verstehen sei. Gemeint war eine Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie einem anständigen Lohn, von dem man nicht nur selbst leben, sondern auch eine Familie ernähren konnte und mit dem nicht zuletzt auch der Lebensstandard im Alter gesichert war. In dieser Tradition habe ich 1986 wie viele andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (z. B. Mückenberger 1985) das NAV als eine »stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung« definiert, »deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- bzw. sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind« (Bosch 1986, S. 165).

Die Verbreitung unbefristeter Vollzeitarbeit war leicht messbar. Unbefristete Vollzeit galt als die Norm. Teilzeit und befristete Beschäftigung sowie Schein- oder Solo-Selbstständige wurden als atypisch bezeichnet.

Heute ist es jedoch nicht mehr so einfach, die Verbreitung normaler Arbeitsverhältnisse quantitativ präzise zu bestimmen. Längst nicht jede unbefristete Vollzeitarbeit bietet noch lebenslange Sicherheit oder eine anständige Bezahlung. Wer zum Beispiel einen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsvertrag in einem nicht tarifgebundenen Betrieb hat, nur den Mindestlohn erhält und ohne den Schutz von Betriebsräten leicht kündbar ist, wird sich kaum zu den gut gesicherten »Normalbeschäftigten« zählen.

Zwar ist in den sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen das Risiko, schlecht bezahlt

oder arbeitslos zu werden oder von Weiterbildung und Karrieren ausgeschlossen zu bleiben, weiterhin deutlich höher als in unbefristeter Vollzeitarbeit. Das trifft aber bei Weitem nicht auf alle diese Arbeitsverhältnisse zu. Teilzeitarbeit ist oft selbst gewählt, wird vielfach auch gut bezahlt und stellt sich zum Teil schon als Übergangsepisode in einem flexiblen Erwerbsverlauf mit Rückkehrrechten in eine Vollzeitbeschäftigung dar. Eine befristete Tätigkeit in einem guten Traineeprogramm kann zum Sprungbrett in eine Erfolg versprechende Karriere werden. Schließlich können auch Leiharbeitsunternehmen für nachgefragte Fachkräfte gute und abwechslungsreiche Arbeitsbedingungen mit hoher Stabilität bieten.

Wir haben es also mit einer schwierigen Gemengelage auf dem Arbeitsmarkt zu tun. Auf der einen Seite nimmt der Schutzbedarf der prekär Beschäftigten zu, zu denen zunehmend auch unbefristete Vollzeitbeschäftigte gehören. Auf der anderen Seite haben sich die Lebensentwürfe verändert. Längst nicht alle Beschäftigten wollen *immer* Vollzeit arbeiten und sehen sich in ihrer Lebensplanung durch die starren Regeln des alten NAV behindert.

Doch die Antwort kann nicht ein Zurück zum alten NAV sein, das auf den männlichen Alleinverdiener ausgerichtet war. Starre Arbeitszeiten, die Halbtagsschule und fehlende Kinderbetreuung ließen bis vor Kurzem allenfalls kurze Teilzeittätigkeiten für Frauen zu. Die abgabenfreien Minijobs, in den 70er-Jahren als Zuverdienst für Frauen konzipiert, und die abgeleiteten Sozialversicherungen in Kombination mit dem Ehegattensplitting hielten Frauen vom Arbeitsmarkt fern. Die notwendige wirtschaftliche Flexibilität wurde zumeist von den Männern über zum Teil extensive Überstunden gesichert, was traditionelle Rollenmodelle verfestigte.

Ein weiteres Problem waren die Arbeitsbedingungen in der Massenproduktion der 1960er- und 1970er-Jahre, von denen die zeitgenössischen industriesoziologischen Studien ein sehr kritisches Bild zeichneten (z. B. *Böhle/Altmann 1972*). Die einfachen, repetitiven Tätigkeiten waren nicht nur mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden, sondern entwerteten systema-

tisch vorhandene Qualifikationen. Zudem ließen die kleinteiligen Arbeitsvorgaben und starren Hierarchien nur wenig Eigeninitiative zu.

Von ihren Studienreisen nach Schweden und Norwegen brachten Reformer aus Gewerkschaften und der SPD die Idee einer Humanisierung der Arbeit mit. Durch die ab 1972 vom Bildungs- und Forschungsministerium finanzierten großen Projekte der Arbeitsgestaltung wurde eine Welle von Reformen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vielen Branchen eingeleitet. Wahrscheinlich ist damals den meist männlichen Reisenden der in Nordeuropa schon Ende der 1960er-Jahre erkennbare Umbau des Familienmodells hin zu einer gleichberechtigten Rolle der Frauen im Erwerbsleben gar nicht aufgefallen, so selbstverständlich wurde damals in allen deutschen Führungsetagen das Alleinverdienermodell gelebt. Zudem erstickte die Systemkonkurrenz in der alten Bundesrepublik jede Reform des traditionellen Familienmodells, da die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen in der DDR und der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung als autoritäre Bevormundung der Familien diskreditiert werden konnten. In der internationalen Forschung galt daher das westdeutsche Erwerbsmodell vor der Wiedervereinigung als Referenzmodell des konservativen Wohlfahrtsstaats (*Esping-Andersen 1990*), das die neuen Bedürfnisse seiner Erwerbsbevölkerung, aber auch der Wirtschaft verschlafen hatte.

Notwendig ist also ein neues Leitbild, das veränderte Lebensentwürfe berücksichtigt und sie aktiv unterstützt, ohne jedoch den sozialen Schutz, den das alte NAV geboten hat, aufzugeben. Um ein solches Leitbild entwickeln und die für seine Umsetzung notwendigen Rahmenbedingungen genauer definieren zu können, müssen zunächst verschiedene Ursachen der Krise des alten NAV betrachtet werden.

2 EROSION DER ARBEITSMARKTORDNUNG. URSACHEN DER KRISE DES ALTEN NAV

Seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt grundlegend geändert. Die alte Verknüpfung von wirtschaftlicher Effizienz und gesellschaftlicher Solidarität hat

sich aufgelöst. Unsichere und schlecht bezahlte Tätigkeiten haben zugenommen. Seit Mitte der 1990er-Jahre stieg die Niedriglohnbeschäftigung auch unter Beschäftigten mit einem Normalarbeitsverhältnis in Deutschland rasch an. Die stärkste Volkswirtschaft in Europa hatte 2012 einen der höchsten Niedriglohnanteile. Da es damals keinen Mindestlohn gab, konnten die Löhne zudem weiter nach unten ausfransen als in den Nachbarländern (*Eurofound 2014*). Die Erosion der Arbeitsmarktordnung hatte mehrere Ursachen, die man genau verstehen muss, wenn man die Qualität der Arbeit für alle Beschäftigten verbessern will:

Ostdeutsche Produktivitätsschwäche: Die rasche Übertragung der westdeutschen Arbeitsbedingungen auf Ostdeutschland scheiterte an der zu geringen Produktivität der zumeist erst nach der Wiedervereinigung neu gegründeten Betriebe. Dies provozierte den Austritt aus Arbeitgeberverbänden (bzw. bei Neugründung den Nichteintritt).

Produktmarktderegulierungen: Vor allem durch Direktiven der EU wurden vormals öffentliche Dienstleistungen für private Anbieter geöffnet. Neue Anbieter, die nicht an die Tarifverträge gebunden waren, konnten die alten öffentlichen Anbieter mit niedrigen Löhnen und Preisen unterbieten. Dadurch sank nicht nur die Tarifbindung, die zuvor bei Bahn, Post, Telekommunikation, öffentlichem Nahverkehr, Müllabfuhr und anderen Bereichen bei 100 Prozent gelegen hatte, sondern die Gewerkschaften mussten, um das Überleben der alten Anbieter zu sichern, Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen zustimmen. In vielen Nachbarländern, wie Frankreich, Belgien oder den Niederlanden, waren die Branchentarifverträge für allgemein verbindlich erklärt worden, was die Beschäftigten dort vor einer ähnlichen Erosion der Tarifverträge wie in Deutschland schützte.

Fragmentierung der Unternehmen: Die wachsenden Lohnunterschiede in der Wirtschaft veranlassten die Unternehmen und den Staat zur Auslagerung vieler Tätigkeiten, um Lohnkosten einzusparen. Die heute zu beobachtende Fragmentierung von juristischen Unternehmenseinheiten bei gleichzeitiger Integration und Verlängerung

der Wertschöpfungsketten ist ohne die Hilfe von neuen Digitalisierungstechnologien kaum möglich und kann sich durch »Industrie 4.0« weiter verstärken. Die in einer Betriebsstätte Beschäftigten haben immer seltener einen gemeinsamen Arbeitgeber und immer häufiger Arbeitsverträge mit ganz unterschiedlichen Unternehmen. Schlecht bezahlte Beschäftigte von Subunternehmen arbeiten an der Seite gut bezahlter Stammkräfte. Durch die Zersplitterung der Unternehmen wurde es für die Gewerkschaften erheblich schwieriger, die Solidarität zwischen den Beschäftigten zu organisieren. Auch diese Entwicklung ist durch den Mangel an allgemein verbindlichen Tarifverträgen in Deutschland stärker ausgeprägt als in vielen anderen Ländern.

Deregulierung des Arbeitsmarktes: Durch die Hartz-Gesetze wurde zum einen der Druck auf die Arbeitslosen, eine gering bezahlte Tätigkeit anzunehmen, erhöht. Damit wurde auch der kontinuierliche Nachschub für schlecht bezahlte Tätigkeiten, unter anderem in der gleichzeitig deregulierten Leiharbeit, sichergestellt.

Kanalisation der Frauen in prekäre Beschäftigung: Durch den Mangel an Kinderbetreuung und durch die Kombination von Abgabefreiheit für Minijobs mit abgeleiteter Krankenversicherung über den Ehepartner und Ehegattensplitting mündete ein großer Teil des zunehmenden Arbeitsangebotes für Frauen in Minijobs. Da die meisten Unternehmen Minijobberinnen und Minijobber nur bei Anwesenheit entlohnen, also weder Urlaub noch Feiertage oder Krankheitstage bezahlen (*Bosch/Weinkopf 2016*), sind Minijobs gegenüber sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit erheblich billiger. Daher werden für viele Dienstleistungstätigkeiten nur noch Minijobs angeboten mit der Folge, dass die Chancen auf einen Übergang in reguläre Arbeit abgenommen haben. Die wachsende Frauenbeschäftigung wirkt im traditionellen deutschen Familienmodell somit wie ein automatischer »Deregulator« auf Beschäftigungsstandards.

Die Folge dieser Entwicklungen war eine Abnahme der Tarifbindung von rund 85 Prozent vor der Wiedervereinigung auf nur noch 59 Prozent in West- und 49 Prozent in Ostdeutschland im Jahre 2014. Es sind große weiße Zonen im Arbeitsmarkt

entstanden, in denen Unternehmer die Löhne einseitig festlegen. Besonders besorgniserregend ist, dass die Erosion der Tarifverträge bislang nicht gestoppt wurde, sondern durch das Wachsen kaum tarifgebundener Dienstleistungsbereiche und die Fragmentierung der Unternehmen in komplexe Subunternehmerketten weiter fortschreitet. Vor allem zeigt sich, dass sich schlechte Arbeitsbedingungen nicht mehr eingrenzen lassen, sondern sich über den wachsenden Konkurrenzdruck und die zunehmende Vernetzung der Wirtschaft auch in die früher gut geschützten Zonen unbefristeter Vollzeitbeschäftigung ausbreiten und die Mittelschicht schrumpfen lassen (Bosch/Kalina 2015).

3 NEUE BEDÜRFNISSE DER BESCHÄFTIGTEN

Alle Befragungen zeigen, dass Arbeitsplatzsicherheit in der Bedürfnisskala der Beschäftigten unverändert an der Spitze steht. Das kann kaum verwundern, da sie Voraussetzung jeder stabilen Lebensplanung ist. Sprechen wir aber über neue Bedürfnisse der Beschäftigten, sind vor allem Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit und mehr Mitsprache und Entscheidungsspielräume in der Arbeit gemeint. Die Dimensionen der neuen Arbeitszeitbedürfnisse kann man durch punktuelle Befragungen kaum abschätzen, da sie sich im Erwerbsverlauf verändern. Wenn sich zusätzlich die Rahmenbedingungen für selbst gewählte Arbeitszeiten verändern, wie das durch den Ausbau der Kinderbetreuung oder das Elterngeld der Fall ist, geben Befragungen nur Momentaufnahmen eines beweglichen Objekts wieder.

Der wohl wichtigste Treiber neuer Arbeitszeitbedürfnisse ist die wachsende Frauenerwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigenquote bei Frauen zwischen 20 und 64 Jahren ist in Deutschland allein zwischen 2005 und 2014 um 10 Prozentpunkte auf 73,1 Prozent gestiegen und liegt inzwischen deutlich über dem Durchschnitt der EU-28 von 63,5 Prozent (EC 2015). Für die meisten der gut qualifizierten jungen Frauen sind Erwerbsarbeit und ökonomische Unabhängigkeit inzwischen eine Selbstverständlichkeit, was aber im konservativen deutschen Erwerbsmodell weder vorgesehen noch unterstützt wurde. In Vollzeitäquivalenten gemessen lag die Frauenerwerbstätigenquote

2014 in Deutschland aufgrund des hohen Anteils geringfügiger Teilzeitarbeit bei nur 56,7 Prozent, also um 16,4 Prozentpunkte unter der Quote in Köpfen.

Teilzeitarbeit ist ein wichtiges Instrument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im deutschen Arbeitsmarkt ist Teilzeitarbeit aber mit langfristigen Nachteilen verbunden, wie dauerhaft niedriger Bezahlung, geringen Chancen auf Vollzeit und Karriere und niedrigen Renten. In der Forschung bezeichnet man dies als »Narbeneffekte«, die in Deutschland besonders ausgeprägt sind. Hinzu kommt, dass die traditionellen Teilzeitnormen in Deutschland, d. h. zum einen die geringfügige Beschäftigung und zum anderen die hälftige 20-Stunden-Teilzeit, mittlerweile restriktiv wirken. Befragungen zu den Arbeitszeitwünschen zeigen, dass Frauen in Teilzeitarbeit und vor allem in Minijobs gerne länger arbeiten würden. Gleichzeitig steigt auch die Unzufriedenheit mit der bisherigen Vollzeitarbeit. Männer, die – wenn auch mit Zeitverzögerung – zunehmend Familienverpflichtungen übernehmen, wollen weniger Überstunden leisten und Frauen in Vollzeit einige Stunden kürzer arbeiten (→ [Tabelle 1, S. 51](#)).

Hinter diesen neuen Arbeitszeitwünschen verbergen sich noch weitere Gründe als die Suche nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zu nennen sind vor allem Wünsche nach vorübergehender Verkürzung der Arbeitszeit oder der Erwerbstätigkeit durch Weiterbildung oder nach Verringerung der Arbeitsbelastung etwa durch Sabbaticals oder zusätzliche regelmäßige freie Tage.

4 EIN NEUES FLEXIBLES NORMALARBEITSVERHÄLTNIS MIT ERWEITERTEN SCHUTZFUNKTIONEN

Gesicherte Vollzeitarbeit ist auch weiterhin überwiegend gewünscht, aber nicht in der gleichen starren Form wie in der Vergangenheit und auch nicht mit der selbstverständlichen Verpflichtung zu Mehrarbeit. Gleichzeitig wird jedoch mehr Flexibilität im Sinne von mehr Souveränität hinsichtlich des Erwerbsverlaufs gewünscht. Ebenso wie die Unternehmen zunehmend eine lebenslaufbezogene Personalpolitik entwickeln müssen,

muss die staatliche Politik flexible Erwerbsverläufe ermöglichen.

Notwendig ist daher ein neues, flexibles Normalarbeitsverhältnis mit der traditionellen Schutzfunktion, die ein unbefristeter Arbeitsvertrag bietet, aber erweitert um Optionen für eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf (Bosch 2001). Aufgabe der Politik und der Tarifpartner ist es, die Barrieren für flexible Arbeitszeiten abzubauen, zugleich aber Einkommensverluste durch die Wahrnehmung gesellschaftlich wichtiger Aufgaben, wie Kindererziehung, Pflege, Weiterbildung, auszugleichen. Teilzeitarbeit wird damit zu einem Teil normaler Erwerbsbiografien, und ihre negativen Auswirkungen auf den weiteren Erwerbsverlauf können dann, ähnlich wie heute schon in Schweden, vermieden werden (Bardasi/Gornick 2008).

Dieses Ziel ist realisierbar, da es bereits an in der Bevölkerung akzeptierten Reformen der letzten Jahre, wie den Ausbau der Kinderbetreuung, anknüpft und diese weiterentwickelt. Wichtige konkrete Bausteine eines neuen Normalarbeitsverhältnisses sind:

- Flexible Nutzung des Elterngeldes bis zum achten Lebensjahr eines jeden Kindes und ein zusätzlicher Bonus, wenn beide Eltern zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten, wie im ElterngeldPlus.
- Weiterer bedarfsgerechter Ausbau der Kinderkrippen, Kindergärten und Ganztagschulen mit zuverlässigen ganztägigen Öffnungszeiten, sodass Eltern auch tatsächliche Arbeitszeitoptionen haben.
- Wahlarbeitszeiten für Beschäftigte, was nicht nur das Recht auf Teilzeitarbeit, sondern auch das Rückkehrrecht zur alten Arbeitszeit einschließt. Mit der Verabredung im Koalitionsvertrag, das Rückkehrrecht zur alten Arbeitszeit bei Kindererziehung und Pflege gesetzlich zu verankern, wurde ein großer Schritt in diese Richtung gemacht.
- Abbau finanzieller Barrieren bei der Variation der Arbeitszeit. Die größte Barriere ist heute der hohe Grenzsteuersatz beim Übergang von Minijobs auf reguläre Teilzeitarbeit.
- Förderung neuer Arbeitszeitnormen, die die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellung fördern. Die Arbeitszeitwünsche zeigen vor allem bei Frauen in Teilzeitarbeit Wünsche nach längerer Teilzeit und bei Männern Wünsche nach weniger Überstunden. Unternehmen sollten verstärkt lange Teilzeit (zwischen 20 und 28 Stunden) und kurze Vollzeit (zwischen 28 und 35 Stunden) anbieten.

- Ausbau der bezahlten und unbezahlten Freistellungen für Pflege.

Viele Betriebe praktizieren solche Arbeitszeitmodelle bereits, sodass ein solches neues Normalarbeitsverhältnis mit starken Arbeitnehmerrechten für sie den Schrecken verloren hat. Die Vorteile für die Betriebe liegen in der wachsenden Bindung der Beschäftigten an den Betrieb, die mit wachsendem Fachkräftebedarf immer wichtiger wird. Flexible Arbeitszeiten werden zudem immer mehr zum wesentlichen Instrument des Personalmarketings in der Konkurrenz um den knapper werdenden Nachwuchs. Schließlich bieten sich auch neue Chancen der Krisenbewältigung, denn wie die Wirtschaftskrise 2009 gezeigt hat, sind Beschäftigte als Gegenleistung für einen sicheren Arbeitsplatz auch bereit, Arbeitszeitguthaben abzubauen oder die Regelarbeitszeit vorübergehend zu senken, was im Übrigen die meisten Tarifverträge bereits vorsehen.

Die hohe Attraktivität dieses Modells für die Beschäftigten liegt in der Kombination von Arbeitsplatzsicherheit, Wahlfreiheit und teilweiser finanzieller Absicherung. Lebensentwürfe werden nicht vorgeschrieben, sondern können selbst gestaltet werden. Da die Arbeitszeitwünsche von individuellen Präferenzen und Lebensumständen (Kinder, Pflege, Haushaltseinkommen) abhängen, werden die Optionen des neuen Normalarbeitsverhältnisses in ganz unterschiedlicher Weise wahrgenommen werden. Sie werden sich auch mit dem Ausbau der Infrastruktur, vor allem der für Kinderbetreuung und Pflege, verändern.

Beschäftigte müssen sich die neuen Arbeitszeitoptionen aber auch finanziell leisten können. Diese dürfen nicht das Privileg der Besserverdienenden bleiben. Der Mindestlohn kann nur als Etappensieg auf dem Weg zu einer weniger unglei-

TATSÄCHLICHE, VEREINBARE UND GEWÜNSCHTE WOCHENARBEITSZEIT VON MÄNNERN UND FRAUEN NACH ERWERBSFORMEN 2012*

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Geringfügige Beschäftigung		Alle	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (1)	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6	42,0	32,0
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (2)	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1	38,3	29,9
Gewünschte Wochenarbeitszeit (3)	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5	37,9	30,0
Differenz (3-2)	-0,4	-2,2	+4,9	+2,7	+6,5	+6,5	-0,3	+0,0

* (15 bis 74 Jahre, ohne Auszubildende und Praktikanten) Angaben in Stunden, jeweils Durchschnittswerte, Quelle: IAB (2014)

Tabelle 1

chen Gesellschaft gesehen werden. Der nächste Schritt muss in einer Erhöhung der Tarifbindung mit höheren Löhnen für Fachkräfte bestehen, sodass qualifizierte Arbeit auch gut bezahlt wird.

Schließlich lassen sich die Flexibilitätsbedürfnisse der Wirtschaft nicht ignorieren. Wenn man das NAV durch eine Erhöhung der Tarifbindung und eine Einschränkung prekärer Beschäftigungsformen stärkt, benötigen die Unternehmen neue

Quellen der Flexibilität. Als Gegenleistung für eine feste Beschäftigung müssen Erwerbstätige bereit sein, unterschiedliche Tätigkeiten im Unternehmen auszuüben und die Arbeitszeit betrieblichen Bedürfnissen anzupassen. Eine der großen Zukunftsaufgaben ist die Entwicklung sozial verträglicher Arbeitszeitmodelle, die einen Ausgleich zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und betrieblichen Anforderungen ermöglichen.

LITERATUR

Bardasi, Elena/Gornick, Janet C. (2008): *Working for less? Women's part-time wage penalties across countries.* Feminist Economics, 14 (1), S. 37 – 72.

Böhle, Fritz/Altmann, Norbert (1972): *Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit*, Frankfurt/M.

Bosch, Gerhard. (1986): *Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?* WSI-Mitteilungen 3, S. 163 – 176.

Bosch, Gerhard (2001): *Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses.* WSI-Mitteilungen 54 (4), S. 219 – 230.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2015): *Das Ende der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«. Die deutsche Mittelschicht unter Druck.* Internetdokument, Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation, IAQ-Forschung, 2015 – 01.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2016): *Minijobs. Expertise für die Sachverständigenkommission.* Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, IAQ-Duisburg.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, NJ.

Eurofound (2014): *Pay in Europe in the 21st century*, Dublin.

European Commission (EC) (2015): *Employment and social developments in Europe 2015*, Luxemburg.

IAB (2014): *Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012.* Online unter: <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Arbeitszeitwuensche.pdf>.

Mückenberger, Ulrich (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?* Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415 – 475.

(SOLO-)SELBSTSTÄNDIGKEIT: WAS WIR DARÜBER WISSEN

Gabriele Weinhold

Die Diskussionen um die Auswirkungen verschiedener Trends, die die Zukunft der Arbeitswelt bestimmen werden, haben einen gemeinsamen Kristallisationspunkt in der »Solo-Selbstständigkeit«. Individualisierung, Digitalisierung, Spezialisierung, Globalisierung: Diese Entwicklungen begünstigen in vielfältiger Weise Erwerbsformen von selbstständigen Einzelkämpferinnen und -kämpfern, die auf der Basis von Werk- und Dienstverträgen oder als »Crowdworker« unabhängig arbeiten. Einerseits gilt ihre Lebensform als beneidenswert frei und selbstbestimmt, andererseits als prekär, unterbezahlt, von Altersarmut bedroht. Welche Entwicklung lässt sich beobachten? Welche Chancen und Risiken ergeben sich für den Einzelnen und die Gesellschaft? Und: gibt es Handlungsbedarf für den Staat?

Das Bild der herkömmlichen Selbstständigkeit ist geprägt durch die »freien Berufe«: Ärztinnen und Ärzte, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte oder Steuerberaterinnen bzw. Steuerberater, Handwerkerinnen bzw. Handwerker und Mittelständlerinnen und Mittelständler sind meist hoch qualifizierte Fachleute, ausgestattet mit einem – oft durch öffentliche Gebührenordnungen – gesicherten Einkommen und mit Betriebsvermögen. Sie schaffen Arbeitsplätze, genießen persönliche Unabhängigkeit und gestalten, so eine verbreitete Vorstellung, ihren Arbeitsplatz in eigener Verantwortung. Wie überall auf der Welt ist auch in Deutschland die Zahl selbstständig arbeitender Personen im Zuge der Digitalisierung in den letzten Jahren (zumindest bis 2012) stetig gestiegen. Getragen wurde der Trend jedoch hauptsächlich durch eine Zunahme

der Solo-Selbstständigen (Brenke/Beznoska 2016: S. 19). Ermöglicht hat dies auch der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik, die eine Verlagerung von Arbeiten, die traditionell von angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erledigt wurden, an »Externe« gestattet. Unternehmen können eine große Anzahl von Externen kostengünstig und flexibel in den Betriebsablauf einbinden. Daraus ergeben sich neue Unternehmensstrategien, die den Bedarf an Externen erhöhen und zu neuen Erwerbsformen wie beispielsweise Crowdfunding führen (Apt u. a. 2016: S. 8). Vertragliche Grundlage dieser Auslagerungen sind nicht mehr Arbeits-, sondern Dienst- und Werkverträge. Nahezu abgeschlossen ist diese Entwicklung in der Medien- und Kulturbranche; die Folgen dort lassen sich anschaulich nachvollziehen (ebd., S. 7).

Zugenommen hat in den letzten Jahren überwiegend nicht der zuerst beschriebene emanzipatorische Typus der Selbstständigkeit, sondern eher eine »neue«, oft vergleichsweise »ertragsarme« Selbstständigkeit (Brenke 2013: S. 12-15). Gründungen erfolgen fast ohne Betriebsvermögen, und die unternehmerische Tätigkeit, die sich von Auftrag zu Auftrag hangelt, ist eher arbeitnehmerähnlich und bietet kein verlässliches und auskömmliches Einkommen. Über die Hälfte aller Selbstständigen in Deutschland ist soloselbstständig, d. h. selbstständig ohne abhängig beschäftigte Arbeitnehmer (Brenke/Beznoska 2016: S. 18). Solo-Selbstständigkeit ersetzt oft abhängige Beschäftigung, doch ohne deren arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz. Solo-Selbstständigkeit ist dabei aber nicht per se mit der eben beschriebenen »neuen« Selbstständigkeit gleichzusetzen.

Wenn jedoch, wie weiter prognostiziert, zunehmend Tätigkeiten, die bisher in abhängiger Beschäftigung erbracht wurden, gleichwertig in Form selbstständiger Tätigkeit erbracht werden können, wird sich der Trend hin zu ausgelagerter Arbeit weiter fortsetzen. So waren in den USA, wo die Digitalisierung als weiter fortgeschritten gilt, im Jahr 2015 bereits 15,8 Prozent der Erwerbstätigen gegenüber 10 Prozent im Jahr 2005 in atypischen Beschäftigungsformen tätig (Katz/Krueger 2016: S. 2). Für den Gesetzgeber stellt sich daher die Frage, ob die bestehenden Anknüpfungspunkte des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes für diese Erwerbsformen, die oft in der Solo-Selbstständigkeit zu verorten sein werden, mit der fortschreitenden Digitalisierung noch ausreichen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit zwei Untersuchungen zur Situation der (Solo-)Selbstständigkeit in Deutschland beauftragt. Dabei stehen vor allem die Solo-Selbstständigen im Fokus, da sie oft in arbeitnehmerähnlichen Konstellationen beschäftigt und daher wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig sind. In der ersten Studie¹ wurden die Entwicklung und die aktuelle Struktur der (solo-)selbstständigen Beschäftigung auf Datenbasis des Mikrozensus und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht. In einer zweiten,

qualitativen Studie² ging es darum, die subjektive Einschätzung der Betroffenen zu ermitteln.

I AKTUELLE ENTWICKLUNGEN DER SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTÄTIGKEIT

1 ENTWICKLUNG DER ZAHLEN

Von 1995 bis 2012 hat die Zahl der Selbstständigen insgesamt kontinuierlich zugenommen, was vor allem auf die wachsende Zahl der Solo-Selbstständigen zurückzuführen war. 2014 waren 5 Prozent aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren Selbstständige ohne weitere Mitarbeiter.

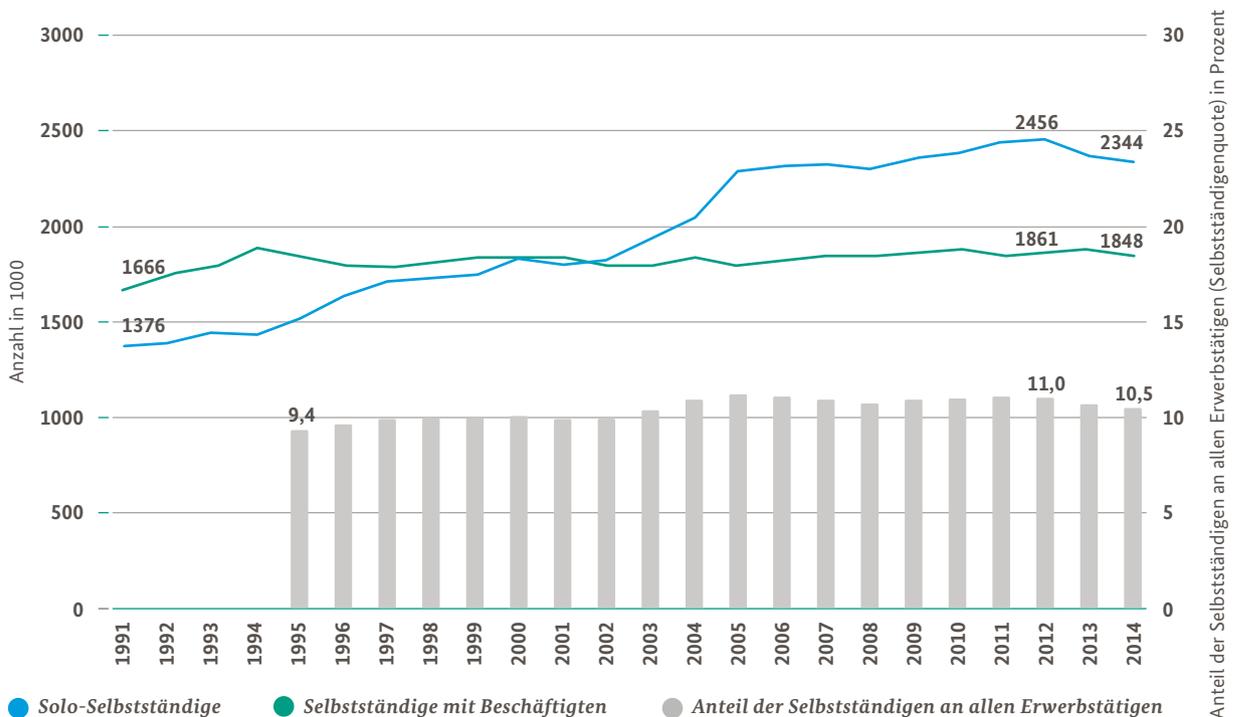
Seit ihrem Höchststand im Jahr 2012 mit ca. 4,3 Mio. Selbstständigen – davon 2,5 Mio. Solo-Selbstständigen – ist die Zahl der Selbstständigen rückläufig und betrug im Jahr 2014 noch 4,2 Mio. bzw. 2,3 Mio. (Solo-Selbstständige). Die Zahl der Solo-Selbstständigen nahm von 2012 bis 2014 um etwa 8 Prozent ab (Brenke/Beznoska 2016: S. 19). Angesichts des oben beschriebenen Szenarios in Bezug auf die zunehmende Digitalisierung ist dies ein überraschender Befund. Bis dato ging der Zuwachs vor allem soloselbständiger Erwerbsformen auf folgende Faktoren zurück: sektoraler Wandel (etwa Wachsen des Kreativsektors), funktionaler Wandel mit Auslagerung von Funktionen an Freiberuflerinnen und Freiberufler (etwa bei Pflegediensten und im Transportgewerbe), Sonderinflüsse (wie die Liberalisierung des Handwerks) sowie die zeitweise schwächelnde Konjunktur, die Existenzgründungen als staatlich geförderten Ausweg aus der Arbeitslosigkeit nahelegte (Brenke/Beznoska 2016: S. 19).

Während die Selbstständigkeit mit Beschäftigten während der letzten Jahre weitgehend stabil blieb, waren zwei Schübe in der Zahl der Solo-Selbstständigen zu beobachten: 1995 im Zuge der Ausweitung der Existenzförderung vorher Arbeitsloser und 2003 bis Mitte 2006 im Rahmen der starken Förderung von Ich-AGs auch durch Existenzgründungszuschüsse. Dass die Gründungswelle später abebbte, ist vermutlich vor allem mit einer verbesserten Konjunktur zu erklären. In den folgenden Jahren gab es weniger Gründungen und weniger Wechsel aus abhängiger Beschäfti-

¹ Brenke, Karl/Beznoska, Martin (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe, BMAS-Forschungsbericht 465.

² Fahmy, Melanie/Matthes, Anselm/Scholz, Christiane (2016): Diskussion in Fokusgruppen: Alterssicherung (Solo-)Selbständiger«, Kurzepertise Nr. 17 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, unveröffentlicht.

ENTWICKLUNG DER ZAHL DER SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN, DER SELBSTSTÄNDIGEN MIT BESCHÄFTIGTEN UND ANTEIL DER SELBSTSTÄNDIGEN AN ALLEN ERWERBSTÄTIGEN (1991 – 2014)



Darstellung nach Brenke/Beznoska 2016: S. 18.

gung oder Arbeitslosigkeit in Solo-Selbstständigkeit (Brenke/Beznoska 2016: S. 16, 18).

Ob es sich bei dieser beschriebenen Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit bereits um eine nachhaltige Trendumkehr handelt, ist derzeit kaum einschätzbar. Die zunehmende Digitalisierung im Dienstleistungsbereich lässt jedoch nach wie vor eher eine Bedeutungszunahme der Solo-Selbstständigkeit erwarten (Schulze Buschoff 2016: S. 2).

2 CROWDWORKING

Beim Crowdfunding handelt es sich verkürzt um Modelle der Organisation von Arbeit, bei denen ein Unternehmen als Auftraggeber konkrete Arbeitsaufgaben über eine IT-Plattform zur Erledigung (für Externe) ausschreibt. Da die Crowdworkerin oder der Crowdworker frei darüber entscheidet, ob sie oder er eine Leistung erbringen möchte, wird es sich im Regelfall um eine selbstständige Tätigkeit handeln. Speziell in

Bezug auf Crowdfunding geben klassische Indikatoren wie Nebentätigkeiten und Solo-Selbstständigkeit aus repräsentativen Umfragen bisher keine Hinweise auf eine Zunahme selbstständiger Tätigkeiten in der sogenannten Gig-Ökonomie in Deutschland. Bezogen auf amtliche Statistiken ist Crowdfunding daher momentan eher ein Phantom. Erkenntnisse ergeben sich allenfalls aus Sekundärdaten. Die IG-Metall, die das Internetportal faircrowdwork.org betreibt, schätzt die Zahl der Crowdworkerinnen und Crowdworker in Deutschland mittlerweile auf gut eine Million (Jansen 2016). Im internationalen Kontext bieten allein auf der Onlineplattform Upwork in den USA – laut Selbstauskunft auf der Homepage am 27. Juli 2016 – über 12 Millionen Menschen ihre Arbeitskraft an. Offen bleibt, ob die mangelnde Erfassung von Crowdfunding auf Messprobleme zurückzuführen ist: Crowdfunding wird entweder als Nebenjob ausgeübt, der von den Befragten nicht als solcher deklariert wird und damit in klassischen Befragungen nicht erfasst ist. Andererseits werden Crowdfundingplattformen gegebenenfalls

von bereits Vollzeit-Selbstständigen zusätzlich zu klassischen Wegen der Auftragsuche genutzt. Wegen der unzureichenden Datenlage ist eine Abschätzung des Status quo und der zukünftigen Entwicklung dieser neuen Erwerbsform daher bisher nicht möglich.

3 SOZIODEMOGRAFISCHE STRUKTUR

Alter: Seit 2012 geht in nahezu allen Altersgruppen und Wirtschaftsbereichen die Zahl der Solo-Selbstständigen wieder zurück. Bemerkenswert ist, dass dies für die Gruppe der 25- bis 39-Jährigen schon seit fast zwei Jahrzehnten zutrifft (*Brenke/Beznoska 2016: S. 21*). Eine weiterhin wachsende Gruppe unter den Solo-Selbstständigen sind dagegen Menschen nahe am Ruhestand oder über dem gesetzlichen Renteneintrittsalter. Auch dieser Befund aus der Statistik überrascht, gewinnt man doch aus dem Feuilleton eher den Eindruck einer wachsenden jungen Gründer- und Kreativszene, die sich in Coworkingformaten als Ausdruck einer neuen Arbeits- und Lebensform tummelt. Stattdessen geht der Trend bei den Solo-Selbstständigen eher in die andere Richtung: hin zu einem Aufschieben des Ruhestands besonders durch Hochqualifizierte mit überdurchschnittlicher Vergütung, vor allem um im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit weiter am Berufsleben teilnehmen zu können oder auch aus der Notwendigkeit heraus, die jeweiligen Alters Einkünfte zu erhöhen (*Mai/Marder-Puch 2013: S. 493*).

Geschlecht: Seit 1995 steigt – parallel zur Frauenerwerbstätigkeit insgesamt – die Zahl der Frauen, die selbstständig erwerbstätig sind. Der Frauenanteil bei den Selbstständigen lag 2014 bei ca. 25 Prozent, bei den Solo-Selbstständigen bei 38 Prozent. Das Gros der Selbstständigen ist demnach nach wie vor männlich (*Brenke/Beznoska 2016: S. 20*).

Staatsangehörigkeit: Der Ausländeranteil bei Selbstständigen (10 Prozent) ist etwas höher als bei Beschäftigten (9 Prozent). 63 Prozent der Selbstständigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit sind solosebstständig. Bei den Deutschen beträgt diese Quote 55 Prozent (*Brenke/Beznoska 2016: S. 22*). Ausländische Selbstständige betreiben daher

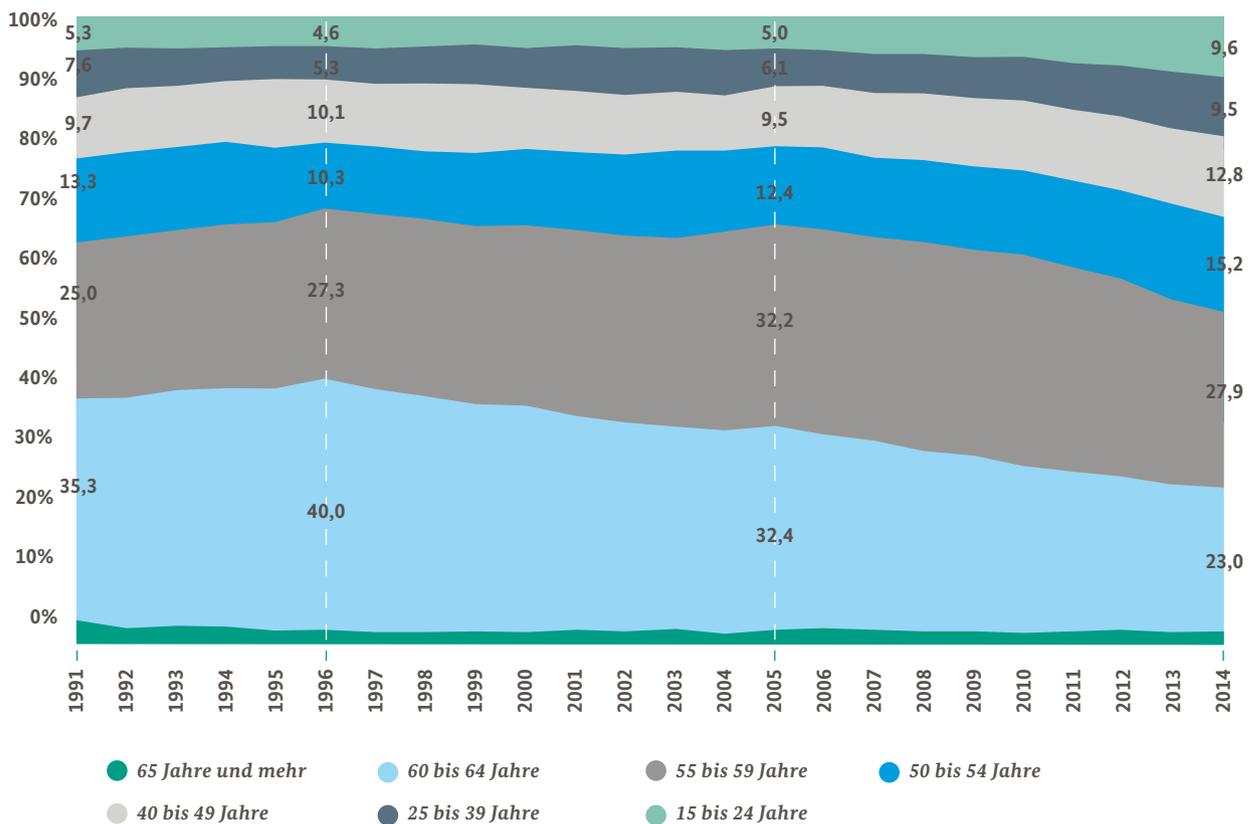
häufiger als deutsche Kleinstunternehmen (*Mai/Marder-Puch 2013: S. 493*). Insbesondere zwischen 2003 und 2005 nahm die Zahl der ausländischen Solo-Selbstständigen zu. Brenke und Beznoska (*2016: S. 23*) führen dies auf die EU-Osterweiterung zurück.

Berufsausbildung: Selbstständige verfügen im Vergleich zu Beschäftigten im Schnitt über eine höhere berufliche Qualifikation. 2014 gehörten zur Gruppe mit dem höchsten Bildungsniveau 44,7 Prozent der Solo-Selbstständigen sowie 52,5 Prozent der Selbstständigen mit Arbeitnehmern. Die meisten Solo-Selbstständigen besitzen einen mittleren Bildungsabschluss. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Selbstständigen hierzulande gut qualifiziert sind. Im EU-Durchschnitt haben nur 31 Prozent der Selbstständigen einen höheren Bildungsabschluss.

4 WIRTSCHAFTSBEREICHE UND BERUFE

Auch in Deutschland sind Solo-Selbstständige überwiegend im expandierenden Dienstleistungssektor tätig. Die Zahl der Freiberuflerinnen und Freiberufler unter allen Selbstständigen beträgt ca. 30 Prozent (*vgl. Jahresbericht BFB 2015: S. 16*). Zahlenmäßig sind die meisten in der Unternehmensberatung, im Handel und im künstlerischen Bereich tätig, traditionell auch in der Landwirtschaft. Bei den Berufen der Solo-Selbstständigen gibt es eine große Bandbreite. Eine Zunahme gibt es u. a. bei Psychologinnen bzw. Psychologen, Künstlerinnen und Künstlern, Personen mit hauswirtschaftlichen Berufen, Lehrerinnen und Lehrern, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern, Publizistinnen bzw. Publizisten, Heilpraktikerinnen und Heilpraktikern, Friseurinnen und Friseuren, Kosmetikerinnen bzw. Kosmetikern, Werbefachleuten, diversen Fertigungsberufen, Technikerinnen und Technikern, Ingenieurinnen bzw. Ingenieuren und Sicherheitsberufen. Zurückgehend sind u. a. landwirtschaftliche Berufe und Gärtnerinnen bzw. Gärtner/Floristinnen bzw. Floristen, Glas-, Keramik- und Papierberufe, Händlerinnen und Händler, Vertreterinnen bzw. Vertreter, IT-Kräfte, Bürokräfte, gastwirtschaftliche Berufe, Hausmeisterinnen und Hausmeister (*Brenke/Beznoska 2016: S. 26 ff.*).

ALTERSSTRUKTUR DER SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN (1991 – 2014)



Darstellung nach Brenke/Beznoska 2016: S. 21.

5 ARBEITSZEIT

Entsprechend dem allgemeinen Trend in Deutschland arbeiten auch immer mehr Selbstständige – freiwillig oder unfreiwillig – in Teilzeit. Insbesondere bei den Solo-Selbstständigen ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stark gewachsen und ist mit 31,3 Prozent höher als unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 28,3 Prozent. Selbstständige mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern arbeiten dagegen deutlich weniger und nur zu 6,5 Prozent in Teilzeit. Die Höhe der Teilzeitquote unterscheidet sich generell stark nach Geschlechtern und ist auch bei den Selbstständigen sowie bei den Solo-Selbstständigen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt: Bei den Frauen liegt hier die Quote bei 50 Prozent, von den Männern gehen dagegen lediglich 20 Prozent einer Teilzeittätigkeit nach (Brenke/Beznoska 2016: S. 31). Große Unterschiede zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen gibt es auch bei der

täglichen Arbeitszeit: 63,8 Prozent der Selbstständigen und 41,4 Prozent der Solo-Selbstständigen haben 2014 mehr als 48 Stunden pro Woche gearbeitet, was als überlange Arbeitszeit gilt. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren es nur 12,3 Prozent (Destatis 2015: S. 1).

6 VERBLEIB IN DER BESCHÄFTIGUNG

Insgesamt zeichnet sich die Solo-Selbstständigkeit durch eine hohe Fluktuation aus. Alles in allem tendiert etwa nur die Hälfte der Solo-Selbstständigen dazu, längerfristig selbstständig zu bleiben. Dabei handelt es sich vor allem um Personen, die auf überdurchschnittliche Einkünfte kommen und deren Haushalte im Schnitt über ein erhebliches Vermögen verfügen. Daneben gibt es solche, für die die Solo-Selbstständigkeit eine Brückenfunktion hat oder eine Notlösung darstellt und die eigentlich eine abhängige Beschäftigung anstreben. Darüber hinaus gibt es

zahlreiche Rentnerinnen und Rentner, die nicht auf die Erwerbseinkommen angewiesen sind, die aber, bei oft vergleichsweise geringer Arbeitszeit und hohen Stundensätzen, weiter am Erwerbsleben teilnehmen wollen. Bei Selbstständigen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei abhängig Beschäftigten ist ein Statuswechsel seltener (Brenke/Beznoska 2016: S. 49 ff.).

7 VERMÖGEN UND ALTERSSICHERUNG

Betrachtet man die Gruppe der Solo-Selbstständigen auf Basis der Umfragedaten des Mikrozensus, so fällt auf, dass weniger als die Hälfte von ihnen durch regelmäßige Versicherungszahlungen für das Alter vorsorgen. Das persönliche Nettovermögen von Solo-Selbstständigen ist im Mittel (Median) mit 65.000 Euro deutlich höher als das von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 21.000 Euro. Knapp 40 Prozent der Solo-Selbstständigen verfügen über ein Gesamtvermögen von über 100.000 Euro, gut ein Drittel aber nur über ein Gesamtvermögen von weniger als 20.000 Euro (Brenke/Beznoska 2016: S. 47 ff.). Knapp ein Drittel der Solo-Selbstständigen zahlte laut Mikrozensus 2013 regelmäßig in die gesetzliche Rentenversicherung ein (als Pflichtversicherte oder freiwillig Versicherte), wobei ein Teil von ihnen zusätzlich über eine Kapitallebensversicherung verfügte, und 10 Prozent der Solo-Selbstständigen bezogen bereits eine Altersrente, womit etwas über die Hälfte keine Altersvorsorge auf diese Weise betrieb oder erhielt. Ob Personen ohne institutionelle Altersvorsorge eher über Vermögen verfügen als Personen, die über eine Versicherung vorsorgen, ist nicht bekannt.

8 EINKOMMEN

Die Zunahme von Selbstständigkeit war auch durch eine Zunahme an Teilzeitarbeit sowohl bei Selbstständigen als auch bei abhängig Beschäftigten sowie durch eine sinkende Medianbruttostundenvergütung bei Solo-Selbstständigen begleitet. In Bezug auf die Vergütung gibt es aber innerhalb der Gruppe der Solo-Selbstständigen große Unterschiede und eine starke Streuung der Einkommen. Solo-Selbstständige verdienen jedoch erheblich weniger als die Selbstständigen mit Beschäftigten. Die durchschnittliche Brut-

tostundenvergütung von Solo-Selbstständigen lag 2014 mit knapp 19 Euro rund 2 Euro über dem von abhängig Beschäftigten. In den unteren drei Vierteln der Lohnverteilung verdienen Solo-Selbstständige weniger, erst im oberen Quartil verdienen sie im Schnitt mehr als abhängig Beschäftigte. Die Medianstundenvergütung von abhängig Beschäftigten übersteigt mit 15 Euro die von Solo-Selbstständigen um rund 2 Euro (Brenke/Beznoska 2016: S. 39 ff.).

Das durchschnittliche monatliche persönliche Nettoerwerbseinkommen beträgt 1.646 Euro gegenüber 1.718 Euro bei Arbeitnehmern. Die besten Einkommenslagen zeigen jedoch diejenigen Selbstständigen, die eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer beschäftigen. Sie verfügen netto über durchschnittlich 3.129 Euro.

9 ZUSAMMENFASSUNG

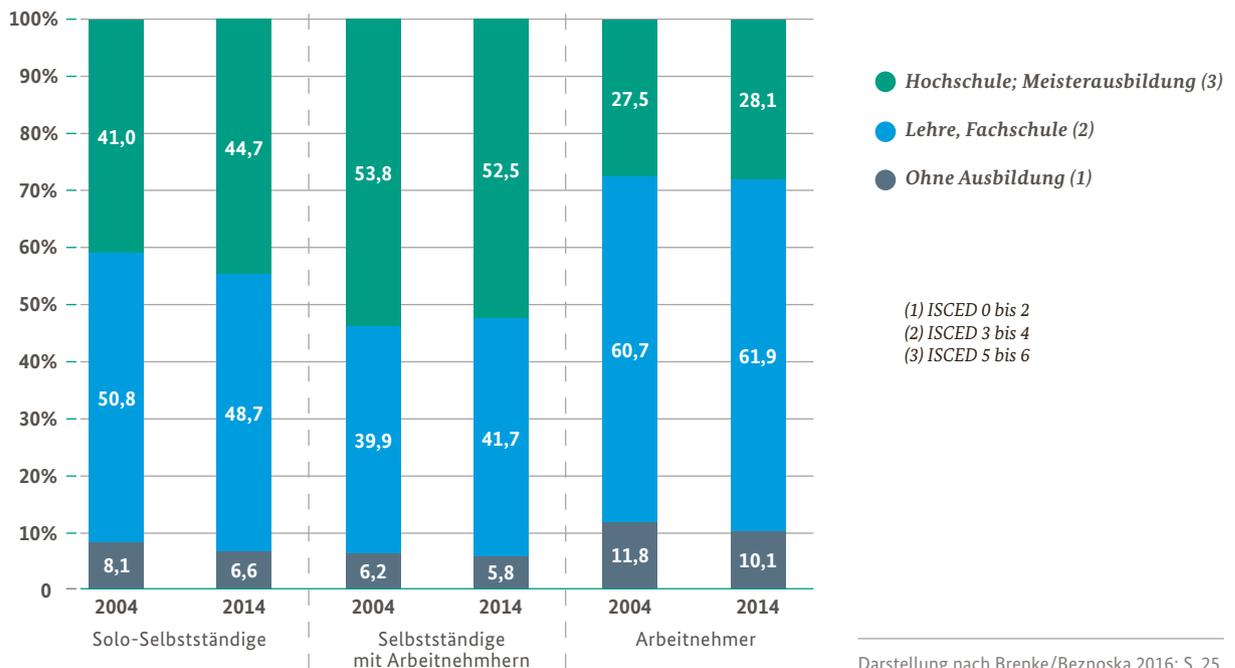
Die Gruppe der (Solo-)Selbstständigen ist sehr heterogen. Noch am ehesten lässt sich der »durchschnittliche« (Solo-)Selbstständige des Jahres 2014 wie folgt beschreiben: Er ist eher männlich und zwischen 40 und 50 Jahre alt. Er hat einen mittleren oder höheren Berufsabschluss, arbeitet durchschnittlich 45,5 Stunden/Woche und verfügt über einen durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienst von ca. 1.646 Euro. Oft ist er Freiberufler. Eine Altersvorsorge betreibt er nicht.

II EINDRÜCKE AUS DEN FOKUSGRUPPENDISKUSSIONEN

Aufgrund der geringen Anzahl von Teilnehmenden sind die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen nicht repräsentativ. Sie liefern allerdings gute explorative Informationen, aus denen mit der gebotenen Vorsicht auf verallgemeinerbare Einstellungen und Trends geschlossen werden kann. Als Besonderheit wurde dort, wo möglich, ein statistischer Abgleich der Fokusgruppen mit dem SOEP durchgeführt, der nur zu geringen Abweichungen führte.

Als größten Vorteil der Selbstständigkeit betrachteten die Teilnehmenden persönliche Unabhängigkeit, und zwar sowohl hinsichtlich zeitlicher Flexibilität als auch im Hinblick auf

QUALIFIKATIONSSTRUKTUR VON SOLO-SELBSTSTÄNDIGEN, VON SELBSTSTÄNDIGEN MIT ARBEITNEHMERN UND VON ARBEITNEHMERN (2004, 2014)



eine akzeptable Work-Life-Balance sowie auf inhaltliche Entscheidungsfreiheit und eigenverantwortliches Arbeiten. An einer klassischen Festanstellung waren die meisten nicht interessiert. Unzufrieden äußerten sich Selbstständige über finanzielle Unsicherheit mit stark schwankenden Einnahmen sowie generell über zu niedrige Einkünfte, die kaum eine soziale Absicherung erlaubten. Zukunftssorgen betrafen gesundheitliche Risiken sowie Konkurrenz und Kostendruck infolge der zunehmenden Digitalisierung, erstaunlicherweise jedoch nicht die finanzielle Situation im Alter. Hier vertraute man auf vorhandene bzw. geplante Vorsorge, teils aber auch auf staatliche Sicherungssysteme wie die Grundversicherung. Das Risiko von Selbstständigen, im Ruhestand von Altersarmut betroffen zu sein, wird als vergleichbar mit dem Risiko abhängig Beschäftigter eingeschätzt. Barrieren, die dem Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur Altersvorsorge entgegenstehen, waren aus Sicht der Selbstständigen vor allem: finanzielle Defizite (zu geringe bzw. nicht konstante Einnahmen), Hedonismus (Lebensgenuss hat Priorität vor Zukunftsabsicherung), mangelndes Problembewusstsein (abhängig von Alter, Schlüsselereignissen und Anspruchsdenken),

mangelnde Eigenverantwortlichkeit (fehlender Finanzierungsautomatismus), Informations- und Beratungsdefizite (bezüglich Notwendigkeit und Optionen der Vorsorge) sowie fehlende Attraktivität der Vorsorgeoptionen (geringe Rendite, mangelnde Sicherheit und Flexibilität).

III FAZIT UND GESTALTUNGSVORSCHLÄGE

(Solo-)Selbstständige sind eine sehr heterogene Gruppe in Bezug auf alle ausgewerteten Faktoren. Sämtliche Berufsgruppen und Bildungsabschlüsse sind vertreten. Neben der IT-Spezialistin oder dem Unternehmensberater stehen die selbstständige Reinigungskraft oder auch der Crowdworker.

Selbstständigkeit ermöglicht flexiblere Erwerbs- und Lebenszeitmodelle, als dies in einer abhängigen Beschäftigung möglich wäre. Obwohl (Solo-)Selbstständige oft mehr arbeiten, netto weniger verdienen und ein größeres persönliches Risiko tragen als abhängig Beschäftigte, möchten die meisten selbstständig bleiben. Der Verlust an Sicherheit wird dabei nicht nur als negativ empfunden, sondern durch positive Faktoren wie grö-

ßere Selbstbestimmung, mehr Spaß an der Arbeit sowie bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wettgemacht. Problematisch ist, dass die Altersvorsorge in Form regelmäßiger Versicherungszahlungen (in die Rentenversicherung oder private Vorsorge) vor allem bei den Solo-Selbstständigen an Bedeutung verloren hat. Nicht einmal mehr die Hälfte sorgt für das Alter vor.

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung ist primär ein Sicherungssystem für abhängig Beschäftigte, die generell als schutzbedürftig angesehen werden. Dabei geht es um den Schutz der Betroffenen vor (zu großen) Versorgungsdefiziten im Alter, aber auch um den Schutz der Gesellschaft bzw. des Staats vor sonst nötigen Grundsicherungs- oder Fürsorgeleistungen. Immerhin sind mehr als 10 Prozent der Erwerbstätigen selbstständig tätig und nur die wenigsten zahlen in ein Pflichtsystem ein.

Aufgrund ihrer Einkommens- und Vermögenslage zeigt sich bei vielen Solo-Selbstständigen ein hohes Risiko für Altersarmut und daher ein gleicher Schutzbedarf wie bei abhängig Beschäftigten, sodass über eine obligatorische Einbezie-

hung von Selbstständigen in die Alterssicherungssysteme nachgedacht werden sollte. Allein das Merkmal »solo« ist dabei – wie die Heterogenität der Gruppe aller Selbstständigen zeigt – kein geeignetes Differenzierungsmerkmal in Bezug auf eine Pflicht zur Versicherung; vielmehr treffen Risiken und Unsicherheiten alle Selbstständigen gleichermaßen. Deshalb sind auch abhängig Beschäftigte unabhängig von ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit in ein Pflichtversicherungssystem einbezogen. Allerdings muss eine wirtschaftliche Überforderung der Selbstständigen vermieden werden.

Zu diesen und weiteren bestehenden Problemen und möglichen Lösungen in der Frage des sozialen Schutzes von (kleineren) Unternehmen und Selbstständigen findet noch in diesem Herbst das Themenlabor »Arbeiten 4.0 – BMAS im Gespräch mit Solo-Selbstständigen, Gründern und kleineren Unternehmen« statt. Diskutiert werden sollen neben der Alterssicherung einschließlich der Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung auch die Arbeitslosenversicherung, ferner Weiterbildung und Qualifizierung sowie Entgelt-sicherung und kollektive Interessenvertretung.

LITERATUR

Apt, Wenke/Bovenschulte, Marc/Hartmann, Ernst A./Wischmann, Steffen (2016): Foresight-Studie »Digitale Arbeitswelt«, BMAS-Forschungsbericht 463.

Brenke, Karl (2013): *Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen*, DIW-Wochenbericht 7, S. 3 – 16.

Brenke, Karl/Beznoska, Martin (2016): *Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*, BMAS-Forschungsbericht 465.

Fahmy, Melanie/Matthes, Anselm/Scholz, Christiane (2016): *Diskussion in Fokusgruppen: »Alterssicherung (Solo-)Selbständiger«*, Kurzexpertise Nr. 17 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, unveröffentlicht.

Jahresbericht (2015):
Bundesverband der Freien Berufe e.V. (BFB)

Jansen, Jonas (2016): *Auftragsarbeit für ein paar Cent*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 3. Mai 2016.

Katz, Lawrence F./Krueger, Alan B. (2016): *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995 – 2015*, vom 29. März 2016, nur online veröffentlicht. Abruf am 1. August 2016: http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina (2013): *Selbstständigkeit in Deutschland*, in: *Wirtschaft und Statistik*, H. 7, S. 482 – 496.

Schulze Buschoff, Karin (2016): *Solo-Selbstständigkeit in Deutschland. Aktuelle Reformoptionen*, WSI Policy Brief 4.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): *Jeder zweite Selbstständige in Vollzeit mit überlanger Arbeitszeit*. Pressemitteilung, 3. November 2015 – 403/15.

SCHAFFEN NEUE ARBEITSFORMEN NEUE BEZIEHUNGSFORMEN?

Josephine Hofmann

Waren Organisationen des letzten Jahrhunderts durch klare zeitliche und räumliche Grenzen gekennzeichnet, so lassen sich Organisationen der Netzwerkökonomie eher als offene Wertschöpfungsnetzwerke charakterisieren. Vor allem die von jedem Ort und zu jeder Zeit ausführbare informations- und kommunikationsintensive »Wissensarbeit« verstärkt die Tendenz zur organisationalen Entgrenzung. Was bedeutet das für die Arbeitsbeziehungen von Beschäftigten und Führungskräften?

ZUR EMPIRISCHEN RELEVANZ DER FRAGESTELLUNG

Die Arbeitswelt 4.0 verändert nicht nur die Art, was, wie und wo wir arbeiten, sie tangiert auch das Beziehungsgeflecht zwischen Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften und Kundinnen und Kunden. Um die Relevanz dieser Veränderung herauszuarbeiten, lohnt es, die beobachtbare Realität genauer unter die Lupe zu nehmen.

Der Anteil der Wissensarbeit, also hochkommunikativer, ergebnis- und prozessoffener Leistungen, nimmt zu. Damit steigen die Bedeutung der Mitarbeitenden, die diese Arbeit ausführen können, und die Abhängigkeit von ihrer Bereitschaft, ihr Wissen zum Wohl der Organisationen und Unternehmen einzusetzen und weiterzugeben. In der Konsequenz rücken Wissensarbei-

tende stärker ins Zentrum betrieblicher Wertschöpfung und nicht zuletzt in den Aufmerksamkeitsfokus von Personalverantwortlichen. Die demografische Gesamtentwicklung macht klar, dass in Zukunft hoch qualifizierte Arbeitskräfte ein knapper werdendes Gut sind. Wissensarbeit ist per definitionem informations- bzw. wissensintensiv, d. h. auch, sie kann in großem Umfang durch digitale Arbeitsmittel unterstützt werden. Aus vielen Untersuchungen in Unternehmen wissen wir zudem, dass rund zwei Drittel der Arbeitszeit eines Wissensarbeitenden aus Kommunikation und Zusammenarbeit mit anderen, etwa persönlichen Besprechungen, Rücksprachen, Kundenkontakten, Telefonaten, dem Lesen und Verfassen von E-Mails, der Vorbereitung und Durchführung größerer Sitzungen etc. bestehen. Beide Fakten sprechen für eine weitgehende Flexibilisier- bzw. Virtualisierbarkeit dieser Tätigkeiten: Sie setzen

keine unmittelbare physisch-räumliche Präsenz mehr voraus. Der »Anytime, anyplace«-Modus der Arbeit wird breit gelebter Alltag (Hofmann 2013). Leistungsfähige Informations- und Kommunikationsplattformen, der Einsatz von Social Media, die auf unterschiedlichsten Kanälen Kommunikation und (virtuelle) Begegnung möglich machen, unterstützen diese Tendenz. Die Flexibilisierung kennt viele Ausprägungen: Neben den Formen der unternehmensinternen Flexibilisierung durch räumlich und zeitlich entgrenzte Tätigkeiten (Telearbeit, mobile Arbeit, Teilzeitformen etc.) sowie standortübergreifende virtuelle Teamintegration gehört hierzu die zeitlich begrenzte Integration externer Spezialistinnen und Spezialisten von Solo-Selbstständigen bzw. Freelancerinnen und Freelancern bis hin zu Crowdworkern, die ihre Ressourcen »aus der Cloud« bzw. über spezifische Plattformen anbieten. Führungslinien werden in diesen komplexer werdenden Netzwerk- und Organisationsmodellen immer stärker gesplittet und mehrdeutig (Hofmann/Noestdal 2014). So wird es gerade in immer globaler arbeitenden Unternehmen üblich, ein- und derselben Führungskraft disziplinarische Führungsfunktion für eine bestimmte (örtlich nähere) Gruppe von Personen zu geben und sie gleichzeitig weltweit verstreute Expertinnen und Experten des Unternehmens fachlich steuern zu lassen – Expertinnen und Experten, deren disziplinarische Führung wiederum einer vor Ort agierenden Führungskraft obliegt. Eine Situation, die nicht nur die Führungsspannen als solche dramatisch nach oben treibt, sondern – wie alle matrixähnlichen Strukturen – sehr häufig mit überlagerten Verantwortlichkeiten und Loyalitätskonflikten einhergeht (Bonnet/Hofmann/Schmidt/Wienken 2015).

WAS SIND DIE BEZIEHUNGSSEITIG WICHTIGSTEN KONSEQUENZEN DER ZUNEHMENDEN ZEITLICHEN UND RÄUMLICHEN ENTGRENZUNG DER ORGANISATIONEN?

MEHR AUFWAND – UND DADURCH TENDENZIELL VERARMUNG VON KOMMUNIKATION UND INTERAKTION

Unsere anwendungsorientierte Forschung hat gezeigt, dass bei allem Mehr an Kommunikation im

heutigen Büroalltag – etwa durch die viel beklagte E-Mail-Flut oder eine Überzahl an »Meetings« – der eigentliche Austausch zwischen Personen in solchen flexibilisierten Arbeitskontexten häufig nachlässt. Das hat naheliegende Gründe: Nicht selten gilt gerade »Ungestörtheit« durch räumliche Entfernung etwa im Homeoffice als Gestaltungsziel. Zudem bedeutet jegliche Mediennutzung bis heute Mehraufwand und erfordert eine Medienkompetenz, über die nicht jeder verfügt. E-Mails müssen geschrieben, möglicherweise weitergeleitet oder archiviert werden, es gilt, Videokonferenzen zu aktivieren und sinnvoll zu nutzen, auch Chatforen oder Audiokonferenzen erfordern einen gewissen Initialisierungsaufwand und Bedienungsgeschick und werden von Menschen, die nach eher klassischen Prinzipien der Büroorganisation sozialisiert wurden, gerne vermieden. Die mediale Vermittlung verändert überdies die Mikroorganisation von Interaktionen: Teammeetings, die über technische Medien ablaufen, erfordern beispielsweise andere Moderationsformen als Zusammenkünfte in Konferenzräumen.

BEHARRUNGSKRAFT DER PRÄSENZORIENTIERUNG

Wir sind es schlicht noch nicht gewöhnt, im Wesentlichen über technische Medien zusammenzuarbeiten. Noch immer ist es so, dass in vielen Unternehmen direkte Führung, Anleitung und Rückmeldung, Zusammenarbeit »über den Schreibtisch« oder »über den Gang« erfolgt, und dies nicht selten spontan. Hier ist in entgrenzten, flexiblen Arbeitskontexten ein Umdenken erforderlich: Besprechungen mit physischer Anwesenheit müssen längerfristig geplant oder eben doch über neue Telemedien abgewickelt werden. Besprechungsinhalte müssen für diejenigen, die nicht teilnehmen können, zeitnah dokumentiert und nachvollziehbar gemacht werden. Zudem sind wir es gewöhnt, viele Informationen in »normalen« Arbeitsumgebungen quasiautomatisch aufzunehmen, ohne dass wir uns hierfür anstrengen müssen. Wir lesen morgens auf den ersten Blick im Gesicht des Kollegen, dass er möglicherweise private Probleme hat; der übervolle Schreibtisch oder die geschlossene Bürotür signalisieren hohe Arbeitsbelastung oder einfach »bitte nicht stören«, das kurze Gespräch am Kaffeetresen ist wichtig

ANALYSEN

für den informellen Austausch, die Bindung der Menschen an die Organisation und den Arbeitsbereich, nicht zuletzt auch für das Generieren neuer Ideen und Kooperationen. Ein großer Teil dieser unmittelbaren Informationswahrnehmung und Kommunikation geschieht beiläufig und wird von uns quasi unbemerkt »mit erledigt«.

AUS DEN AUGEN, AUS DEM SINN?

Unsere Erfahrung zeigt überdies: Mitarbeiter, die weiter »weg« sind, geraten bei Führungskräften und Kolleginnen und Kollegen, die den Umgang mit virtuellen Arbeitsteams nicht gewohnt sind, leicht aus dem Blick. Das heißt zugespitzt: Wo macht man Karriere in den Organisationen? Wo und wie fällt man den Entscheiderinnen und Entscheidern auf? Wie viel physische Präsenz, wie viel Small Talk im Aufzug ist wichtig? Wer kann die Minuten auf dem Weg vom Sitzungsraum nach draußen nutzen, um der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer die eigene Idee persönlich zu erläutern? Räumliche Trennung kann dazu führen, dass die Betreuung von Mitarbeitenden abnimmt oder gute Talente »unsichtbar« bleiben und nicht gefördert werden. Das entspringt in der Regel keiner schlechten Absicht, sondern offenbart die starke Gewöhnung an und Sozialisierung in präsenzorientierten Arbeitssettings. Dementsprechend ist die Veränderung weg von einer präsenzorientierten hin zu einer vertrauensorientierten Arbeitskultur eine wesentliche Aufgabe im Übergang zu flexiblen Arbeitskontexten.

ZUSÄTZLICHE KOMPLEXITÄT DURCH INTERKULTURALITÄT UND DIVERSITÄT

Technik macht vieles möglich, aber sie muss geplant, diszipliniert, im richtigen Maß und in der richtigen Mischung von virtueller Kommunikation und »realem« Miteinander angewandt werden. Theorien der Mediennutzung erklären den zusätzlichen Befund, dass die beschriebenen Effekte bei zunehmender Diversität der Beteiligten eher größer werden. Diese Problematik verschärft sich noch einmal, je größer der Anteil von Teamangehörigen wird, die nicht fest zur Firma gehören, sondern als Freelancerinnen oder Freelancer, Cloudworker etc. integriert werden. Zusammenarbeit gerade über Distanz braucht

Vertrauen – dieses aber baut sich wesentlich vor dem Hintergrund gemeinsamer Erfahrungen und Erlebnisse auf.

GRENZEN DER ENTGRENZUNG?

Ein Schlaglicht auf die Frage nach den Grenzen der Entgrenzung warf eine viel beachtete Aktion der Yahoo-Chefin Marissa Meyer im Jahr 2013. Per Rundmail beorderte sie sämtliche Mobile Worker der Firma von heute auf morgen zum Wiederantritt in die firmeneigenen Büros (*Bund 2013*). Begründet wurde dies mit der schwierigen Lage des Unternehmens, die eine lokale Bündelung der kreativen Kräfte notwendig mache. Über diese Aktion und ihre möglicherweise weiter im Hintergrund liegenden Gründe ist in der Presse viel spekuliert worden – sie legt aber in jedem Fall den Finger auf die Wunde bezüglich der Frage, für welche Organisation mit welchem digitalen Reifegrad welches Ausmaß an Flexibilisierung vertretbar erscheint. Welcher Mehraufwand wird erzeugt, wie viel kommunikative Disziplin in der medial unterstützten Kommunikation ist erforderlich, was macht ein großes Maß an Entgrenzung mit der Identifikation von Einzelnen mit der Arbeitsgruppe oder der Organisation? Wir wissen: Mitarbeitende brauchen ein gemeinsames Ziel und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, das sie auch zu außergewöhnlichen Arbeitsleistungen motivieren kann.

VERÄNDERTE FÜHRUNGSAUFGABEN

Die veränderten kommunikativen Anforderungen bilden sich auch im Führungsalltag ab. Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), der Bertelsmann Stiftung und von zehn Unternehmen beschäftigte sich in den Jahren 2013 bis 2015 explizit mit den Veränderungen, die grenzenlose Arbeitswelten für Führungskräfte mit sich bringen. Aufgrund der Befragung von 2500 Führungskräften und 40 ausführlichen Gesprächen mit diesen wurde untersucht, wie sich der Führungsalltag in einer flexiblen Arbeitswelt gestaltet, wie Flexibilisierung tatsächlich gelebt wird, was die Realisierung moderner Arbeitsformen für die Führungskräfte bedeutet und wie die Führungskräfte deren Wirkungen einschätzen. Das Ergebnis zeigt unter

anderem, dass die Anforderungen an das Kommunikationsverhalten quantitativ wie qualitativ deutlich gewachsen sind. Wie die Studie feststellt, sind flexible Arbeitsformen für Führungskräfte mit einem deutlich höheren Kommunikations- und Koordinationsaufwand verbunden.

Explizite und dauerhafte Kommunikation, so zeigten die empirischen Ergebnisse, ist Voraussetzung für die reibungslose Zusammenarbeit und den Zusammenhalt der Arbeitsbereiche. Dabei muss diese Kommunikations- und Informationsarbeit viel leisten: Abstimmung, Orientierung, die Weitergabe von Informationen, aber auch das Anbieten einer Plattform für soziale Beziehungen, Aufmerksamkeit und Wahrnehmung. Mitarbeitende wollen »gesehen werden« – in ihrer Arbeitsleistung, aber auch als individuelle Personen mit sozialen Bedürfnissen (Bonnet/Hofmann/Schmidt/Wienken 2015). Diesen unterschiedlichen Aufgaben über zunehmend IT-basierte Kommunikationskanäle gerecht zu werden, erfordert aktives Bespielen einer vielfältigen Klaviatur: von E-Mails bis zu Telefonkonferenzen, vom persönlichen Blog bis zur kurzfristigen Videokonferenz. Wie die Studie ebenfalls zeigen konnte, sind die Beteiligten dafür unzureichend vorbereitet.

WAS MUSS SICH ÄNDERN?

INSPIRATION, ORIENTIERUNG, ENTWICKLUNG UND BINDUNG STATT KONTROLLE UND ANWEISUNG

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt fällt vor dem Hintergrund veränderter Erwartungen und Werte der Mitarbeitenden mit einer Diskussion über das Selbstverständnis von Führung und ihrer Legitimation zusammen. Eine Arbeitsgesellschaft, die Selbstbestimmung und Individualisierung immer mehr zum Leitbild erhebt und von selbstbewussten Nachwuchskräften geprägt wird, stellt auch Aufgaben und Sinnhaftigkeit von Führung infrage. Die Generation der Digital Natives hinterfragt klassische Autoritätsmuster zunehmend und fordert Teilhabe und Beteiligung. Ist klassische, hierarchische Führung in diesem Kontext überhaupt noch nötig? Worin besteht diese Führungsarbeit? Wer ernennt, entlässt oder befördert Führungskräfte in welche Positionen? Gibt

es »Haltbarkeitsdaten« für Führungskräfte, und wenn ja, müssten dann nicht Führungsaufgaben immer wieder neu vergeben werden? (Korge/Buck/Stolze 2016).

Diskutiert wird einerseits in Richtung demokratischerer Strukturen und einer Abkehr von hierarchischen Führungskonzepten. Andererseits betonen Forschung und Praxis den Wert charismatischer und führungsstarker Persönlichkeiten. Diese leisten demnach gerade in einer volatilen und unsicheren Unternehmensumwelt persönliche wie strategische Orientierung, sie stellen Identifikationspunkte dar und definieren sich als Entwicklungspartner ihrer Mitarbeitenden (Gebhard/Hofmann/Roehl 2015). In jedem Fall werden hierarchische Weisungslinien und rein top-down-orientierte Managementprinzipien in

»Medienkompetenz wird zur Schlüsselqualifikation.«

ihrer Bedeutung abnehmen. Sie können die tatsächlichen Führungsbedarfe in flexibilisierten, vernetzten und sich schnell wandelnden Arbeitswelten nicht mehr befriedigen. Als Kernführungsaufgaben können dagegen Orientierung und Inspiration, eine chancenorientierte Begleitung von Mitarbeitenden im Sinne der Ressourcenentwicklung sowie Einbindung und Loyalitätssicherung definiert werden. Bei der Ausgestaltung von Führungsbeziehungen wird eine neue Balance in der kommunikativen Beziehung zwischen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin und Führungskraft notwendig werden, insbesondere bei der Nutzung technischer Kommunikationsmedien, dem Austarieren von räumlicher Nähe und virtueller Begegnung, der Gewährung von Flexibilität bei gleichzeitiger Vermeidung von Überlastung und ungesunder Entgrenzung. Mitarbeitende, die in der flexibilisierten Arbeitswelt zunehmend eigenständig arbeiten, müssen im richtigen Maß gefördert, angeleitet, aber auch »freigelassen« werden, damit sie ihr Potenzial entfalten können.

ANALYSEN

MEDIENKOMPETENZ ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION DER ZUKUNFT

In grenzenlosen Arbeitswelten wird somit Medienkompetenz zur Schlüsselqualifikation, und zwar sowohl im Sinne eines echten Bedienwissens als auch im Sinne der Kenntnis der Wirkung unterschiedlicher Medien. Wenn auch technisch vieles bereits realisierbar ist, zeigt die tatsächliche Stabilität und Bedienungsfreundlichkeit der eingesetzten technologischen Lösungen immer noch Schwächen. Gescheiterte Zugriffe auf zentrale Server, die unterbrochene Videokonferenz oder eine unzumutbare Sprachqualität in der Telefonkonferenz sind Faktoren, die die Konzentration der Nutzenden schnell vermindern. Bis heute kommt professionelle Kommunikation mittels dieser Medien kaum je in Trainingsprogrammen vor. Vermittelt wird maximal das Wissen, das es braucht, um die Technologien in Gang zu bringen, aber nicht, wie sie dann für eine befriedigende und zielführende Kommunikation und Kooperation verwendet werden. Das ist aus Sicht des IAO eine Vergeudung von Potenzial. Wer bereits mehrfach in einer schlecht moderierten Telefonkonferenz gesessen und miterlebt hat, wie störende Nebengeräusche, technisch überforderte Gesprächsteilnehmer oder abweichende Gesprächsgepflogenheiten vom eigentlichen Gesprächsziel ablenken, weiß, welche Produktivitätsreserven hier noch zu heben sind. Vermittelt werden muss dieses Bedienwissen für die Nutzung von Telemedien ebenso wie spezielle Moderations- und Gesprächstechniken, die auf die Besonderheit der medialen Unterstützung eingehen. Dazu gehört auch, dass interkulturelle Unterschiede gekannt und beachtet werden (Hofmann 2013).

FLEXIBILISIERUNG BRAUCHT DISZIPLIN: GLEICHKLANG VON SELBSTVERWIRKLICHUNG UND SELBSTVERANTWORTLICHKEIT DER BESCHÄFTIGTEN

Digitalisierung ermöglicht Flexibilisierung von Arbeit, insbesondere in Bezug auf Zeit und Ort der Leistungserbringung. Besonders was die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben betrifft, können jedoch wie beschrieben auch neue Belastungen auftreten, die individuell wie organisationsbezogen negative Effekte haben: dann

nämlich, wenn das Privatleben der Beschäftigten systematisch zur Restgröße verkommt, wenn Führungskräfte ihrem Führungsauftrag nicht mehr nachkommen können, wenn Engagement und Teamgeist leiden, einzelne Mitarbeitergruppen übermäßig beansprucht werden oder die Service- und Arbeitsqualität eines Bereichs an der Kundenschnittstelle leidet. Flexibilisierung, so schlussfolgern wir, erfordert ein hohes Maß an Disziplin aller Beteiligten, eine teambezogene Ausgestaltung sowie ein hohes Maß an Selbstverantwortlich-

»Mitarbeitende
verlangen nach
ernsthafter
Einbindung und
Beteiligung.«

keit der Beschäftigten (Hofmann 2015). Je flexibler gearbeitet wird, umso disziplinierter und wechselseitiger aufeinander bezogen muss die Arbeit zwischen den Beteiligten organisiert werden. Anders formuliert: Flexibilisierungsnehmer und Flexibilisierungsgeber müssen in einem immer wieder zu justierenden Aushandlungsprozess interagieren.

RENAISSANCE DER PERSÖNLICHEN BEGEGNUNG

Wo persönliche Begegnung seltener wird, kann sie in Zukunft bewusster gestaltet und zunehmend als Auszeichnung verstanden werden. Die unvergleichbaren Möglichkeiten des sozialen Kontakts und des zufälligen Zusammentreffens in gemeinsam genutzten Räumlichkeiten werden heute nicht zuletzt in den immer häufigeren Co-Working-Centers sichtbar, obwohl – oder weil – diese auch Personen zusammenführen, die nicht in derselben Firma arbeiten. Wir wissen: Freelancerinnen und Freelancer als bisherige Hauptzielgruppe dieser Angebote schätzen die gebotene Infrastruktur, die gemeinsam effizient genutzt

werden kann, sowie die ermöglichte Trennung von Berufs- und Privatleben, sie schätzen aber auch das Element der persönlichen Begegnung. Der Aufschwung der Co-Working-Centers als »Fortsetzung von Facebook im realen Raum« (Zitat eines Co-Workers) verstärkt unsere Einschätzung, dass dem direkten sozialen Kontakt viel Innovation und Dynamik innewohnen kann und diese Orte nicht zuletzt eine Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft bieten können. Diese Erkenntnis fördert auch entsprechende Gestaltungsanstrengungen verantwortlicher Facility-Managerinnen bzw. Facility-Manager und Unternehmensentscheiderinnen und Unternehmensentscheider. Es ist eben kein Widerspruch, dass sich Unternehmen wie Microsoft, die neben der Vertrauensarbeitszeit auch den Vertrauensarbeitsort definiert haben, mithin maximale Flexibilität anbieten, in diesen Tagen eine neue Firmenzentrale in München-Schwabing eröffnen, deren Gestaltung vor allem Begegnung, Kommunikation, Innovation und Zusammenhalt befördern soll (Kutsche 2016).

BETEILIGUNG – ANSPRUCH UND ORGANISATORISCHE CHANCE:

Mitarbeitende verlangen, nicht anders als die Bürgerin und der Bürger in der Bürgergesellschaft, nach ernsthafter Einbindung und Beteiligung. In der vernetzten Welt, in der soziale Medien zum wichtigsten Aufenthaltsort der nachwachsenden Generationen werden und in der Wertschöpfung in verketteten Wertschöpfungsnetzen realisiert wird, gehören schnelle Information und direkte, unhierarchische Kommunikation zwischen verschiedensten Beteiligten zu den »Grundnahrungsmitteln«, die sowohl in politischen Prozessen als auch arbeitsbezogenen Lebenswelten erwartet werden und die ungeheure Mobilisierungskräfte freisetzen können. Daher sollte auch die Gestaltung der Arbeitswelt von einer möglichst weitgehenden Beteiligungsorientierung geleitet werden. Das scheint gerade angesichts der zunehmenden Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben mehr als legitim.

LITERATUR

Bonnet, Petra/Hofmann, Josephine/Schmidt, Carsten/Wienken, Valerie (2015): *Die flexible Führungskraft. Strategien in einer grenzenlosen Arbeitswelt*, Gütersloh.

Bund, Kerstin (2013): *Marissa Mayers Schritt zurück*, <http://www.zeit.de/2013/25/yahoo-home-office>

Gebhard, Birgit/Hofmann, Josephine/Roehl, Heiko (2015): *Zukunftsfähige Führung. Die Gestaltung von Führungskompetenzen und -systemen*, Gütersloh.

Hofmann, Josephine (2013): *Führung in der virtuellen Arbeitswelt*, in: Funk, Jürgen/Hummel, Nora/Schack, Axel (Hrsg.): *Arbeitsleben 3.0 – Erfolg in einer veränderten Welt*. 9. Wiesbadener Gespräche zur Sozialpolitik, Frankfurt/M., S. 216 – 229.

Hofmann, Josephine/Noestdal, Rita (2014): *Einsatz, Bedeutung und rechtliche Stellung von externen Spezialisten in Organisationen*, Stuttgart.

Hofmann, Josephine (2015): *Führen in komplexen Zeiten. So bereiten Chefs ihre Mitarbeiter auf den Wandel vor*, in: *Süddeutsche Zeitung* (Hrsg.): *Im digitalen Zeitalter führen*. Wirtschaftsgipfel 2015, S. 68 – 72.

Korge, Gabriele/Buck, Susanne/Stolze, Dennis (2016): *Die Digital Natives: Grenzenlos agil?*, Stuttgart. Online unter: http://www.businessmanagement.iao.fraunhofer.de/kaicontent/dam/kai/de/documents/2016_Fraunhofer_IAO_KAI_Digital_Natives_Agile_Working_Korge_Buck_Stolze.pdf

Kutsche, Katharina (2016): *So sieht es bei Microsoft Schwabing aus*, online unter: <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/neue-zentrale-so-sieht-es-bei-microsoft-in-schwabing-aus-1.2998007>

GENDER GAPS. WARUM WIR ÜBER ZEIT SPRECHEN MÜSSEN

Lena Hipp und Friederike Molitor

Unterschiede in der Erwerbstätigkeit zwischen Männern und Frauen haben sich in den letzten Jahrzehnten massiv verringert. Arbeitsmarktungleichheiten bestehen dennoch fort. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor der Herausforderung, Frauen und Männern, insbesondere auch Müttern und Vätern, eine partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu ermöglichen.

Betrachtet man die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern über die Zeit, so scheinen sich Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt allmählich verringert zu haben: Waren Mitte der 90er-Jahre rund 55 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig, so liegt dieser Anteil mittlerweile bei knapp 70 Prozent. Damit hat sich der Unterschied in der Erwerbstätigenquote zwischen Männern und Frauen in den letzten 25 Jahren fast um die Hälfte verringert und beträgt nunmehr weniger als 10 Prozentpunkte (*WSI 2015*).

Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf. Frauen – ganz besonders Mütter – erfahren trotz ihrer steigenden Erwerbsbeteiligung weiterhin massive Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind noch immer seltener und mit durchschnitt-

lich weniger Stunden erwerbstätig als Männer (»Gender Time Gap«). Betrachtet man die Gruppe der 25- bis 54-Jährigen – also diejenigen Personen, die zu hohen Anteilen ihre Ausbildung abgeschlossen, aber das rentenfähige Alter noch nicht erreicht haben –, so liegt die Differenz bei den erwerbstätigen Personen bei zehn Wochenarbeitsstunden (erwerbstätige Frauen arbeiten im Schnitt 31, erwerbstätige Männer 41 Stunden pro Woche). Diese geschlechtsspezifische Arbeitszeitdifferenz vergrößert sich um zwei weitere Stunden, wenn nicht nur die derzeit erwerbstätige Bevölkerung, sondern alle Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren einbezogen werden (*Europäische Arbeitskräfteerhebung 2014, eigene Berechnungen*).

Kürzere Arbeitszeiten und längere Erwerbsunterbrechungen gehen mit niedrigeren Ein-

kommen und weniger Aufstiegschancen einher. Außerdem sind »typische Frauenberufe« deutlich schlechter entlohnt als »typische Männerberufe«.

All dies trägt zu einer erstaunlich beharrlichen Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (»Gender Pay Gap«) von derzeit durchschnittlich 21 Prozent bei (*Destatis 2016a*). Die aktuellsten Auswertungen der Verdienststrukturerhebung zu Berufen zeigen, dass beispielsweise vollzeitbeschäftigte Zahnärztinnen mit einem durchschnittlichen Bruttomonatslohn von 2.022 EUR sogar 31 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen (2.920 EUR) verdienen. Die Einkommen vollzeitbeschäftigter Bankfachmänner liegen mit 4.931 EUR pro Monat im Schnitt 29 Prozent über dem durchschnittlichen Monatseinkommen von Bankfachfrauen (3.499 EUR) (*Destatis 2013*). Selbst unter der unrealistischen Annahme, dass Männer und Frauen unter den aktuellen Bedingungen in gleichem Umfang und in denselben Berufen erwerbstätig sind, bleibt ein sogenannter bereinigter Gender Pay Gap von sieben bis acht Prozent bestehen (*Allmendinger 2014; Hipp/Molitor 2016; Allmendinger/von den Driesch 2015; ADS 2015, 2016*).

Im Zusammenspiel mit Teilzeitarbeit und familienbedingten Erwerbsunterbrechungen akkumulieren sich die niedrigeren Einkommen von Frauen im Laufe des Erwerbslebens und sind ursächlich für deren deutlich geringere Alterseinkommen. Derzeit wird dieser »Gender Pension Gap« auf 43 Prozent in Westdeutschland und auf 12 Prozent in Ostdeutschland beziffert (*Allmendinger/von den Driesch 2015*). Für Gesamtdeutschland beträgt die Rentenlücke 38 Prozent (*Statistik der deutschen Rentenversicherung 2015: 124 f., eigene Berechnung*). Durch ihre Erwerbsbiografien und die daraus resultierenden geringeren Rentenansprüche sind Frauen auch in stärkerem Maße von einem Altersarmutsrisiko betroffen. Laut Statistischem Bundesamt sind 17 Prozent der Frauen im Rentenalter armutsgefährdet, während es knapp 13 Prozent der Männer sind (*Destatis 2014*).

Neben der weiterhin notwendigen Diskussion um die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit ist es daher unabdingbar, über das Thema Zeit und speziell über die Unterschiede in den Erwerbsarbeits- und Familienarbeitszeiten von Männern und Frauen zu sprechen.

DER GENDER TIME GAP IN BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT

Eine im vergangenen Jahr am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführte Studie zeigt, dass große Geschlechterunterschiede bei der Erwerbsarbeit fortbestehen: Frauen in Partnerschaften im Alter zwischen 25 und 54 Jahren arbeiten im Schnitt rund 16 Wochenstunden weniger als ihre Partner (→ *Abbildung 1, S. 68*); bei Paaren mit Kindern ist dieser Unterschied noch ausgeprägter. Damit gehört Deutschland im europäischen Vergleich zu den Ländern, in denen sich die wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Partnerschaften besonders stark unterscheiden. Nur in Italien und Malta sind die Unterschiede noch größer (*Hipp/Leuze 2015*).

»In Deutschland unterscheiden sich wöchentliche Arbeitszeiten in Partnerschaften besonders stark.«

Die ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen spiegelt sich auch in der ungleichen Verteilung unbezahlter Arbeit wider. Die aktuellen Daten der deutschen Zeitverwendungsstudie zeigen, dass Männer in Deutschland im Schnitt rund 19 und Frauen rund 29 Stunden pro Woche für Haus- und Familienarbeit aufbringen; betrachtet man nur Eltern, vergrößert sich der durchschnittliche Unterschied auf mehr als 18 Wochenstunden (*Destatis 2015a*).

Auch hinsichtlich der Frage, wer aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen aus dem Erwerbsleben aussteigt, zeigen sich weiterhin große Unterschiede zwischen den Geschlechtern (*Hipp/Molitor 2016*). Insgesamt

**DURCHSCHNITTLLICHE WÖCHENTLICHE
ARBEITSZEITUNTERSCHIEDE INNERHALB VON
PAARBEZIEHUNGEN IM INTERNATIONALEN
VERGLEICH**



Quelle: Hipp/Leuze 2015. Eigene Berechnung auf Grundlage von EU LFS, CPS IPUMS 2011. Altersbeschränkung auf 25 bis 54 Jahre. N = 399.540.

Abbildung 1

nehmen Frauen nicht nur häufiger, sondern auch deutlich länger Elternzeit: Während 96 Prozent der Mütter im Jahr 2014 Elterngeld beanspruchten, waren es lediglich rund 34 Prozent der Väter (*Destatis 2016b*). Außerdem nehmen knapp 80 Prozent der Väter mit Elterngeldbezug nur die beiden Monate in Anspruch, die andernfalls verfallen würden. Damit liegt der Bundesdurchschnitt der Elterngeldbezugsdauer bei Vätern derzeit bei ca. drei Monaten, bei Müttern hingegen bei knapp zwölf Monaten (*Destatis 2015b*).

DISKREPANZ ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Die ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entspricht jedoch in vielen Fällen nicht den Wünschen von Müttern und Vätern. Während Vollzeit arbeitende Eltern – sowohl Mütter als auch Väter – gerne weniger arbeiten würden, möchten teilzeiterwerbstätige und nicht erwerbstätige Eltern gerne mehr arbeiten. Unsere Auswertungen einer Zusatzerhebung zur Befragung »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten« (*AID:A II*) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2015 zeigen: Vollzeiterwerbstätige Väter mit Kindern bis zu zwölf Jahren arbeiten derzeit durchschnittlich rund 44 Stunden pro Woche, würden jedoch im Schnitt neun Stunden weniger pro Woche arbeiten wollen (→ *Abbildung 2, S. 70*). Bei vollzeiterwerbstätigen Müttern ist die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Wochenarbeitszeit noch ausgeprägter. Mit durchschnittlich 41 Stunden pro Woche arbeiten die befragten Frauen 14 Wochenstunden mehr, als sie idealerweise möchten. Umgekehrt verhält es sich bei der Gruppe derjenigen, die derzeit nicht erwerbstätig oder in Teilzeit beschäftigt sind. Dieser Personenkreis möchte tendenziell gerne mehr arbeiten. Die Gruppe der nicht oder teilzeiterwerbstätigen Väter gibt eine durchschnittliche Wunscharbeitszeit von 27 Wochenstunden an, bei der Gruppe der nicht oder teilzeiterwerbstätigen Mütter beträgt die Wunscharbeitszeit knapp 22 Stunden pro Woche (→ *Abbildung 2, S. 70*).

Ähnlich verhält es sich mit den Elternzeiten. Mütter würden, sofern die Kinderbetreuung gesichert ist, lieber früher wieder ins Berufsleben einsteigen, Väter würden gerne (länger) Elternzeit

beanspruchen. Gegen eine Elternzeit sprechen aus der Sicht der Väter vor allem finanzielle und berufliche Gründe; einer längeren Elternzeit von Vätern steht zusätzlich häufig der Wunsch der Partnerin nach einer längeren Elternzeit entgegen (*Hipp/Molitor 2016*).

Insgesamt fallen Wunsch und Wirklichkeit in puncto Arbeits- und Familienzeiten auseinander. Dabei geht es zum einen um eine Arbeitszeitreduktion bei denjenigen, die Vollzeit oder Vollzeit mit Überstunden arbeiten, sowie eine Arbeitszeiterhöhung bei denjenigen, die Teilzeit arbeiten oder

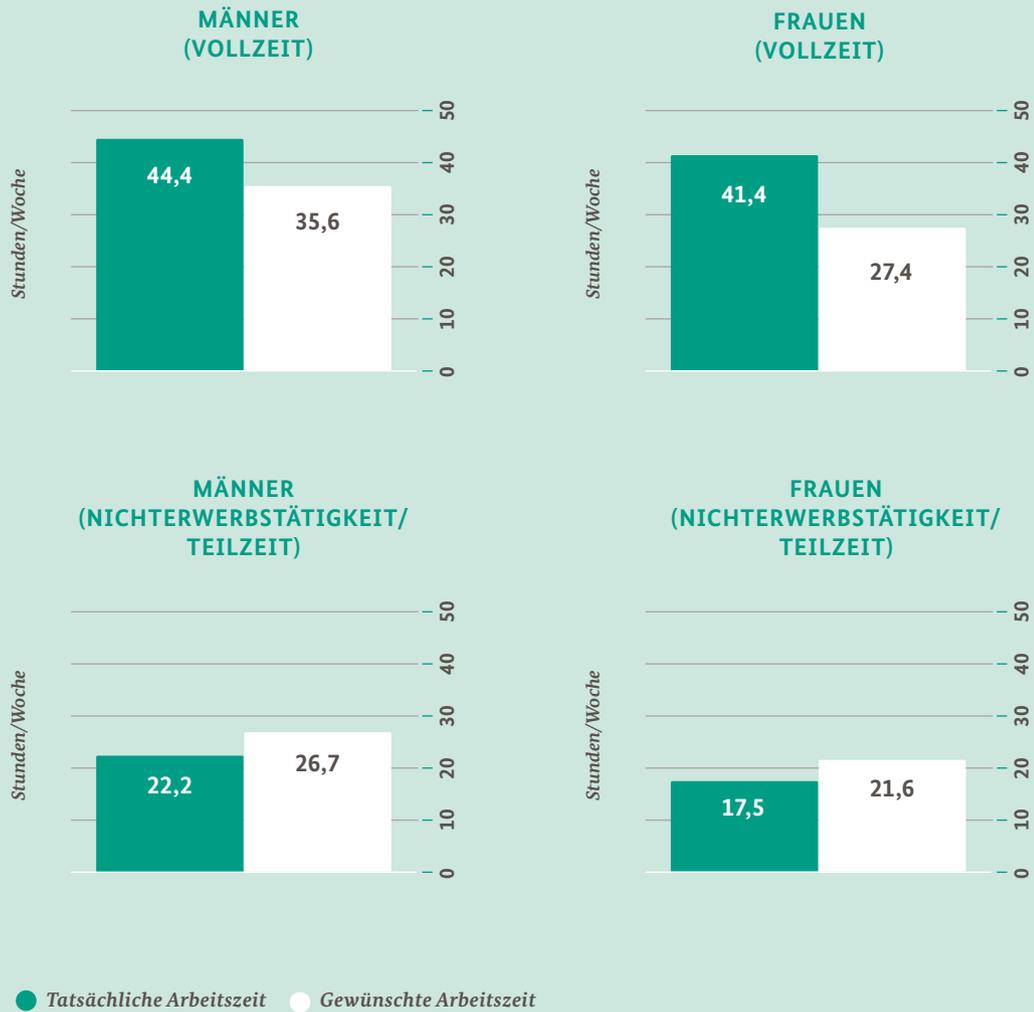
»Gegen eine Elternzeit sprechen aus der Sicht der Väter vor allem finanzielle und berufliche Gründe.«

nicht erwerbstätig sind. Zum anderen geht es insbesondere um eine Umverteilung der Erwerbsarbeitszeiten zwischen den Partnern. Wie kann das erreicht werden?

POLITISCHE HANDLUNGSOPTIONEN

Um diese Frage zu beantworten, kann ein Blick in andere Länder helfen. Wie Paare Erwerbsarbeit aufteilen, ist nicht reine Privatsache, sondern maßgeblich von politischen Rahmenbedingungen abhängig. Auch das ist ein Ergebnis der bereits erwähnten WZB-Studie (*Hipp/Leuze 2015*). Arbeitszeitunterschiede innerhalb einer Partnerschaft sind tendenziell dann größer, wenn das Paar verheiratet ist, wenn Kinder im Haushalt leben oder die Frau einen Beruf von gleichem oder niedrigerem Status ausübt als ihr Partner. Aber: Diese Zusammenhänge sind nicht in allen Ländern gleich stark ausgeprägt, und auch die durch-

TATSÄCHLICHE UND GEWÜNSCHTE ARBEITSZEITEN VON ELTERN JUNGER KINDER



Diese Ergebnisse basieren auf einer Zusatzerhebung zur AID:A II-Befragung des DJIs aus dem Jahr 2015; eigene Berechnungen. Die dargestellten Ergebnisse sind repräsentativ für Eltern in Partnerschaften mit Kindern bis einschließlich 12 Jahre, in denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist. Fallzahlen: Männer in Vollzeitbeschäftigung mit ≥ 35 Wochenstunden (N = 747), Frauen (N = 376); nicht oder in Teilzeit erwerbstätige Männer < 35 Wochenstunden (N = 131), Frauen (N = 502)

Abbildung 2

schnittlichen Arbeitszeitunterschiede variieren (→ *Abbildung 1, S. 68*).

Arbeitszeitunterschiede sind in denjenigen Ländern geringer, in denen Einkommen individuell besteuert werden, Kinderbetreuung gut ausgebaut ist oder Männer und Frauen ähnliche Stundenlöhne für gleiche Arbeit bekommen (*Hipp/Leuze 2015*): So gibt es in puncto Arbeitszeitdifferenzen in Schweden mit seinem System der individuellen Einkommensbesteuerung keine Unterschiede zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren. In Deutschland hingegen, mit seinem System des Ehegattensplittings, arbeiten verheiratete Frauen im Vergleich zu unverheirateten Frauen rund fünf Wochenstunden weniger als ihre Partner. Auch eine gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur hilft Eltern, Erwerbsarbeit ausgeglichener aufzuteilen. Wäre die Kleinkindbetreuung in Deutschland während des Untersuchungszeitraums der oben genannten Studie ähnlich gut ausgebaut gewesen wie in Dänemark, so hätte der durchschnittliche Arbeitszeitunterschied von Eltern mit kleinen Kindern womöglich nur noch zehn statt 16 Stunden betragen. Außerdem gilt: Je ungleicher die Entlohnung von Männern und Frauen in einem Land, desto ungleicher werden auch Arbeitszeiten aufgeteilt (*ebd.*).

Eine Analyse der Auswirkungen der Elternzeit auf Väter in Deutschland zeigt außerdem, dass Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, ihr Engagement in Haus- und Familienarbeit erhöhen und ihre Erwerbsarbeitszeiten reduzieren: Väter, die bis zu zwei Monate Elternzeit genommen haben, reduzieren ihre Wochenarbeitszeit durchschnittlich um drei Stunden; Väter mit längerer Elternzeit reduzieren ihre Wochenarbeitszeiten im Schnitt sogar um fünf Stunden (*Bünning 2015*).

Zusammengenommen können aus diesen Befunden folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden: Steuerliche Anreize sollten so gesetzt werden, dass partnerschaftliche Arbeitszeiten honoriert werden und nicht Arrangements, in denen eine Person besonders lange und die andere besonders kurz oder gar nicht arbeitet. Vor diesem Hintergrund sollte in Deutschland neben dem Ehegattensplitting auch die beitragsfreie

Mitversicherung bei der gesetzlichen Krankenversicherung und die Minijobregelung überdacht werden (*Prognos 2014*). Kinderbetreuung sollte weiter ausgebaut werden und für Eltern finanzierbar sein, um Müttern die Chance auf eine Erwerbsarbeit und Vätern die Chance auf eine Arbeitszeitreduzierung zu ermöglichen. Väter sollten außerdem weiter dazu ermutigt werden, Elternzeit auch über die Dauer der de facto zwei »Vätermonate« hinaus in Anspruch zu nehmen. Die Politik ist auch gefragt, wenn es darum geht, die in Deutschland nach wie vor große Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen; der Vorstoß zu mehr Transparenz bei Gehältern (*BMFSFJ 2016*) ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

FAZIT

Trotz wesentlicher Fortschritte in den vergangenen Jahren bleiben geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Ausgeprägte Differenzen in Erwerbs- und Familienarbeitszeiten (»Gender Time Gap«) und in der Entlohnung von Männern und Frauen (»Gender Pay Gap«) akkumulieren sich im Laufe des Lebens und führen zu ausgeprägten Unterschieden bei den Alterseinkommen (»Gender Pension Gap«). Dreh- und Angelpunkt einer Verringerung dieser Differenzen ist die Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeitszeiten, zumal insbesondere bei Eltern in Deutschland die tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten mitunter stark divergieren. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Auszeiten und Teilzeitarbeit wirken sich nur dann negativ auf Einkommen, Karriereverläufe oder Rentenbeträge aus, wenn sie von Dauer sind, wie es derzeit für viele Frauen in Deutschland der Fall ist. Sind sie zeitlich befristet und auf beide Partner verteilt, tun sie dies nicht. Eine Umverteilung von Erwerbsarbeit könnte sicherstellen, dass beide Partner finanziell auf eigenen Beinen stehen und sowohl Frauen als auch Männern ausreichend Zeit für andere, wichtige Dinge des Lebens verschaffen.

LITERATUR

Allmendinger, Jutta (2014): *Abrakadabra und der kleine Rechenrick – Die halbierte Frau.* Das Berlin-Magazin zum Tag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, S. 3.

Allmendinger, Jutta/von den Driesch, Ellen (2015): *Der wahre Unterschied: Erst die Rente zeigt den ganzen Umfang der Geschlechterungleichheit.* WZB-Mitteilungen, Berlin, S. 36–39.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2015): *Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.* Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2016): *Gender Pay Gap.* Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/13_Gender_Pay_Gap.html;jsessionid=0AE86D2C68E0EB3636EB5B279A1BE0E2.2_cid322?nn=6573636

Bünning, Mareike (2015): *What Happens after the »Daddy Months«? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany.* European Sociological Review, 2015, 31/6, S. 738–748.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): *Lohngerechtigkeit – denn gleich ist mehr!* Online unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88096.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2013): *Verdienste und Arbeitskosten. Verdienststrukturen 2010.* Online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteBerufe/Verdienststrukturhebung2162001109004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2014): *Frauen EU-weit häufiger als Männer von Altersarmut betroffen.* Online unter: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/SozialesLebensbedingungen/Altersarmut.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015a): *Wie die Zeit vergeht – Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013.* Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2015/z_zeitverwendung/Pressebrochuere_zeitverwendung.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015b): *Rund 80 % der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate.* Pressemitteilung Nr. 109. Online unter: www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/03/PD15_109_22922.html

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016a): *Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %.* Pressemitteilung Nr. 097. Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621.html

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016b): *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an.* Pressemitteilung Nr. 212. Online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922.html

Hipp, Lena/Leuze, Kathrin (2015): *Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA.* Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (4), S. 659–684.

Hipp, Lena/Molitor, Friederike (2016): *Inanspruchnahme von Elternmonaten.* Neue Zeitschrift für Familienrecht, 3, 5, S. 193–195.

Prognos (2014): *Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.* Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/gesamtevaluation-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (2015): *Erwerbstätigkeit. Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten.* Online unter: media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/17593

DATEN

AID:A II »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten«.

Online unter: <http://www.dji.de/index.php?id=1547>

Zusatzerhebung 2015.

Current Population Survey (CPS IPUMS) 2011. Online unter: <https://cps.ipums.org/cps/documentation.shtml>

Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU LFS 2011 und 2014). Online unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/de/web/lfs/overview>

Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen (2015): DRV-Schriften, Deutsche Rentenversicherung Bund. Online unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238700/publicationFile/62588/o3_rv_in_zeitreihen.pdf

FLEXIBEL, ABER SELBSTBESTIMMT – ARBEITSZEIT-WÜNSCHE HEUTE

Annette Schicke und Oliver Lauenstein

Im Kontext der Digitalisierung erlebt die Debatte um die Arbeitszeit eine Renaissance (Seifert 2014). Doch ging es in den 1980er-Jahren noch um das Für und Wider einer kollektiven Verkürzung der Arbeitszeit – durch Einführung der 35-Stunden-Woche, die auch als Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit angesehen wurde –, so geht es heute vielmehr um die flexible Gestaltung der Lage, Dauer und Verteilung von Arbeit. Arbeitszeitmodelle sind vielfältiger, individueller und flexibler geworden, und immer mehr Beschäftigte nutzen Instrumente wie Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, flexible Schichtarbeit, Vertrauensarbeitszeit oder mobiles Arbeiten. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung verfehlt heute die Wünsche der Beschäftigten und die Bedürfnisse der Unternehmen (Bosch 2015).

TECHNISCHE ANFORDERUNGEN, GESELLSCHAFTLICHER WERTEWANDEL UND INDIVIDUELLE BEDÜRFNISSE

Geprägt wird der aktuelle Wandel der Arbeitswelt einerseits durch sich teilweise rapide verändernde technische Möglichkeiten und Anforderungen, andererseits aber auch durch einen gesellschaftlichen Wandel, der veränderte Rollenbilder und individuelle Bedürfnisse mit sich bringt.

Die fortschreitende Digitalisierung und die Globalisierung fordern von Betrieben, flexibel auf wirtschaftliche Entwicklungen und kurzfristige Veränderungen reagieren zu können. Breitband-Internet, Netzwerktechnologien und mobile Endgeräte machen Arbeit mobil und 24 Stunden verfügbar: Ein zunehmender Anteil an Tätigkeiten kann potenziell immer und überall durchgeführt werden. Der damit einhergehende Trend zu flexiblen Arbeitszeiten und dezentralen Arbeitsorten

wird mit der Digitalisierung weiter voranschreiten. Umgekehrt werden auch Beschäftigte durch diese Technologien permanent erreichbar.

Dabei überlagern sich belastende und entlastende, souveränitätssteigernde und souveränitätseinschränkende Effekte für die Beschäftigten. Infolge ständiger Erreichbarkeit besteht beispielsweise das Risiko einer wachsenden Beschleunigung, Verdichtung und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit, auch droht eine Erosion der Grenze zwischen Berufs- und Privatleben. Doch werden im Zuge der Digitalisierung – etwa durch Reduzierung von Pendlerzeiten (aufgrund zeit- und ortsflexibler Arbeit, zum Beispiel im Homeoffice) oder durch den Wegfall besonders schwerer oder monotoner Arbeiten – Formen individueller Entlastung möglich. Wo die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben dabei verlaufen und wie mit Anforderungen an die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit der Belegschaften auch außerhalb betriebsüblicher Arbeitszeiten umgegangen werden wird, sind noch offene Fragen.

Die Debatte über die Arbeitszeit wird zusätzlich durch einen sozialen Wertewandel bestimmt, der mit veränderten Ansprüchen der Beschäftigten einhergeht. Die Lebensentwürfe vieler, insbesondere jüngerer Menschen sind individueller und vielfältiger geworden (*Allmendinger/Haarbrücker/Fliegner 2013*). Damit verbunden ist der Wunsch nach einer funktionierenden Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Viele Menschen wünschen sich, dass nicht die Arbeit der Taktgeber ihres Lebens ist; daneben ist es ihnen wichtig, dass sie Zeit für Familie, Freiräume für Erholung, private Interessen, die Pflege von Beziehungen oder auch mehr zeitliche Möglichkeiten für Weiterbildung und ehrenamtliches Engagement haben.

Entsprechend verändern sich auch klassische Rollenbilder von Frauen und Männern. Sie wollen gleichberechtigt arbeiten und sich gemeinsam um die Familie kümmern. Vor allem Paare mit kleinen Kindern wünschen sich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung: 60 Prozent der Eltern sehen es als »ideal« an, wenn beide Elternteile im gleichen Umfang berufstätig sind und sich um die Familie kümmern (*Schröder/Siegers/Spieß 2012*). Bei jedem dritten Paar mit Kindern unter drei Jahren würden

derzeit am liebsten beide etwa 30 Stunden pro Woche arbeiten und sieben Prozent beide Vollzeit (*IfD 2014*).

Mit diesen gewandelten Ansprüchen verändern sich auch die Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten, die sich vor allem mehr zeitliche Souveränität und eine stärker lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung wünschen (*IG Metall 2013*). Sie möchten bei der Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit mitbestimmen und so stärker selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten. Viele Eltern würden zum Beispiel gerne am Nachmittag ihre Arbeit unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, und sie am Abend, wenn die Kinder im Bett sind, fortsetzen.

Das veränderte Rollenverständnis bildet sich nur teilweise in den realen Lebensverhältnissen ab: Zwar sind in über der Hälfte aller Paarhaushalte

»Viele Menschen wünschen sich, dass die Arbeit nicht der Taktgeber ihres Lebens ist.«

sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig (*IfD 2014*). Dennoch werden familiäre Verpflichtungen und unbezahlte Haus- und Care-Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen bewältigt. Häufig bleibt als Lösung, um den familiären Bedürfnissen und Anforderungen gerecht zu werden, nur Teilzeitarbeit (*Wanger 2015*).

Mit dem demografischen Wandel nimmt sowohl die Zahl der Pflegebedürftigen als auch die der pflegenden Angehörigen zu. Viele Beschäftigte mittleren Alters, die sich um ihre Kinder kümmern, übernehmen gleichzeitig auch Verantwortung für ihre Eltern und sind damit besonderen zeitlichen Belastungen ausgesetzt. Fast jede und jeder zweite

Pflegebedürftige wird zu Hause und ausschließlich von Angehörigen, überwiegend Frauen, betreut (*Destatis 2015; Pflegestatistik 2013*). Jede zweite Frau rechnet damit, in Zukunft die Pflege von Angehörigen zu übernehmen (*IfD 2015*). Fast zwei Drittel derer, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen, sind auch berufstätig.¹ Flexible Arbeitszeiten sind für diese Berufstätigen besonders wichtig, da der Verlauf von Pflegebedürftigkeit schwer vorhersehbar ist und pflegende Angehörige entsprechend variabel beansprucht werden.²

»Arbeitszeiten sind in den letzten beiden Jahrzehnten flexibler, vielfältiger und kürzer geworden.«

ARBEITSZEITREALITÄTEN UND -WÜNSCHE

Generell sind Arbeitszeiten, gesamtgesellschaftlich betrachtet, in den letzten beiden Jahrzehnten flexibler, vielfältiger und kürzer geworden. Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Schichtarbeit, zu ungewöhnlichen Uhrzeiten oder an Wochenenden (*Absenger u. a. 2014; Destatis 2015*). Rund 57 Prozent aller Beschäftigten arbeiten zumindest gelegentlich in Schichtarbeit, nachts oder am Wochenende (*Maschke 2016*). Die durchschnittliche Dauer der tatsächlichen Wochenarbeitszeit sank zwischen 1992 und 2012 kontinuierlich um ca. drei Stunden (*Seifert 2014*). Trotzdem liegt das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen annähernd auf dem gleichen Niveau wie Mitte der 1990er-Jahre. Dies wird mit der wachsenden Zahl

von Erwerbstätigen begründet, die jedoch nicht immer Vollzeit arbeiten (*Maschke 2016*). Vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen nimmt zu, allerdings arbeiten sie vor allem in Teilzeit. Besonders bei Müttern ist die Teilzeitquote hoch: Fast 70 Prozent der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit (*Maschke 2016*). Die Teilzeitquote aller Beschäftigten ist von 17,9 Prozent im Jahr 1991 kontinuierlich auf 38,6 Prozent im Jahr 2014 angestiegen und liegt seitdem konstant auf diesem hohen Niveau (*IAB 2016*).

Verschiedene Studien der letzten Jahre zeigen, dass dieser Wandel nicht immer den individuellen Ansprüchen an Arbeit entspricht. Zwar wünschen sich auch Beschäftigte eine Veränderung und Flexibilisierung der Arbeitszeit hin zu mehr Zeitsouveränität und Wahlfreiheit. Exemplarisch seien hier die Ergebnisse einer großen Mitarbeiterbefragung des DGB 2013 angeführt; 92 Prozent der Befragten gaben an, planbare Arbeitszeiten seien wichtig. Dennoch wünschten sich 84 Prozent der Frauen und 79 Prozent der Männer, ihre Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können. Für eine befristete Absenkung der Arbeitszeit, etwa für Kinderbetreuung und Pflege, sprachen sich 86 Prozent der Frauen und 77 Prozent der Männer aus.

In der Realität bestehen zwischen individuell gewünschter, vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit oftmals deutliche Differenzen (*IAB 2014; IAB 2015; DGB 2014; 2016*). So berichten Beschäftigte einerseits von (teilweise unfreiwillig) langen Arbeitszeiten über 45 Wochenstunden (*DGB 2014, 2016*) und andererseits von (teilweise unfreiwillig) verkürzter Teilzeitarbeit von 20 Wochenstunden und weniger (*IAB 2015*). Die deutlichsten Differenzen bestehen zwischen per Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbarten und tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. 2009 arbeiteten Männer pro Woche im Schnitt 4,1 Stunden länger als vertraglich vereinbart, bei Frauen betrug der Unterschied 2,0 Stunden (*IAB 2015*). Wenn die vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten würden, käme dies den Wünschen der Beschäftigten deutlich entgegen (*Holst/Seifert 2012*). Entsprechend wollen laut Statistischem Bundesamt fast vier Millionen, d. h. etwa 10 Prozent der Erwerbstätigen, ihre Arbeitszeit verändern

¹ Geyer/Schulz (2014) geben 61 Prozent an, Eurostat 63 Prozent.

² Pflegende Angehörige haben mit dem seit Januar 2015 geltenden Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

(Destatis 2016). Etwa drei Millionen, darunter über ein Drittel Frauen in Teilzeit, möchten ihre bestehende Wochenarbeitszeit (durchschnittlich 19,3 Stunden) um 13,4 Stunden erhöhen. Etwa 900.000, vor allem Männer in Vollzeit, wollen ihre Arbeitszeit im Schnitt um mehr als elf Stunden verkürzen (Destatis 2016). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung berichtet sogar noch deutlichere Zahlen; je ein Drittel der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten wünscht sich kürzere bzw. längere Arbeitszeiten (IAB 2014).

Diese Zahlen stehen der Aussage gegenüber, dass in Betrieben flexible Arbeitsangebote bereits überwiegend vorhanden sind. In fast der Hälfte der Unternehmen standen den Beschäftigten 2013 flexible Arbeitszeitangebote zur Verfügung (iwd 2014). Allerdings variiert dieses Angebot mit der Unternehmensgröße und -branche. Der Anteil der Unternehmen, die für ihre Beschäftigten Arbeitszeitkonten führen, steigt mit der Größe der Unternehmen (Janßen 2003).

Flexibilität betrifft aber nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch den Arbeitsort. In Deutschland dominiert bis heute eine Präsenzkultur. Es fehlen oft die notwendigen technischen und strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause. 31 Prozent der Angestellten arbeiten gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause aus, bei Arbeitern sind es zwei Prozent. Bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist es die Hälfte. Homeoffice wird vor allem für Führungskräfte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor angeboten. Dabei übersteigt das Interesse am Homeoffice das Angebot. Über ein Drittel der Angestellten, die nicht im Homeoffice arbeiten (39 Prozent), würden dies gerne regelmäßig oder gelegentlich tun (Brenke 2016). Arbeit im Homeoffice hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsqualität. Beschäftigte, die von zu Hause arbeiten können, sind zufriedener und fühlen sich ihrem Betrieb enger verbunden (BMAS 2015a).

SPANNUNGSFELDER

Im Zentrum der aktuellen Arbeitszeitdebatte stehen divergierende, teilweise entgegengesetzte Flexibilitätsvorstellungen und -ansprüche der Beschäftigten, der Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt, die entsprechende Span-

nungsfelder begründen. Ein Spannungsverhältnis besteht aber nicht nur zwischen dem, was Unternehmen, und dem, was Beschäftigte sich unter »mehr Flexibilität« vorstellen, sondern es kann auch beispielsweise zwischen individuellen Ansprüchen von Beschäftigten und kollektiven Regelungen für Beschäftigte auftreten: Rege-

»Flexibilität betrifft nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch den Arbeitsort.«

lungen für eine einzelne Gruppe oder für alle Beschäftigten entsprechen nicht immer den subjektiven Flexibilitätswünschen der Betroffenen.

So können unterschiedliche Flexibilitätsanforderungen der Beschäftigten zu Konflikten in einem Team oder einer Belegschaft führen. Hier können Fachkräfte, die ihre Flexibilitätswünsche bei der Wahl ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes durchsetzen können, Beschäftigten gegenüberstehen, die in befristeten Arbeitsverhältnissen die temporären Lücken füllen oder in Branchen arbeiten, in denen die Gestaltungsspielräume der Beschäftigten im Zuge einer »Rund-um-die-Uhr-Ökonomie« noch abnehmen (Crary 2014). Wachsende Polarisierungstendenzen können sich dabei auch innerhalb von Betrieben zeigen und zu entsprechenden Konflikten führen.

Auch die Erwartungen und Bedürfnisse der Beschäftigten sind nicht homogen. Es gibt diejenigen, die mehr Zeitsouveränität für ein selbstbestimmteres Arbeiten nutzen möchten. Daneben gibt es aber auch eine große Gruppe, die feste und verlässliche Arbeitszeiten und eine klare Trennung von Berufs- und Privatleben wünscht. Außerdem verändern sich individuelle Arbeitszeitwünsche im Laufe des Lebens. Berufseinsteigerinnen und

Berufseinsteiger, die sich eine Basis in ihrem Beruf schaffen wollen, sind häufig bereit, dafür ein höheres Arbeitspensum zu leisten. In Phasen der Familiengründung, der Pflege von Angehörigen, der Weiterbildung, des ehrenamtlichen Engagements oder des Übergangs in den Ruhestand können flexible Arbeitsmodelle helfen, beiden Anforderungen, denen des Berufs und denen des Privatlebens, gerecht zu werden.

Daneben können betriebliche Flexibilitätsanforderungen mit per se nicht flexiblen familiären Taktungen in Konflikt geraten, wie z. B. Öffnungszeiten von Kindertagesstätten oder der plötzlichen Erkrankung eines Kindes. Das stellt die Sozialpartner und die Unternehmen vor die Herausforderung, Modelle zu entwickeln, die den Beschäftigten mehr selbstverantwortliche Kompetenz bei der Steuerung ihrer Arbeitszeit (und der Wahl ihres Arbeitsortes) gewähren, gleichzeitig aber den betrieblichen Anforderungen gerecht werden. Hier gibt es bereits viele tarifliche Regelungen, auf deren Grundlage flexible Arbeitszeitmodelle durch Betriebsvereinbarungen gestaltet werden können (Bispinck 2014), wie zahlreiche Beispiele innovativer und flexibler Arbeitszeitmodelle in kleinen Betrieben ebenso wie großen Konzernen der verschiedensten Branchen zeigen (BMAS 2015b). Eine einheitliche Regelung für alle Unternehmen wäre bei den je nach Branche, Standort und Unternehmensgröße teilweise sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten weder möglich noch sinnvoll.

Die Unternehmen stehen außerdem vor neuen Herausforderungen bei der Personalplanung, etwa durch die Umsetzung der Rechtsansprüche auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierungen (wie Elternzeit, Pflegezeit), deren Inanspruchnahme im betrieblichen Alltag nicht immer konfliktfrei verläuft und nicht nur zwischen den Betriebspar-

teien, sondern auch zwischen den Beschäftigten ausgehandelt werden muss. Eine ausreichende Personalausstattung in den Unternehmen ist eine Grundvoraussetzung, damit flexible und reduzierte Arbeitszeiten der oder des einen Beschäftigten nicht zu Mehrbelastungen für andere Beschäftigte führen.

Nicht zuletzt können sowohl individuelle als auch betriebliche Flexibilitätsansprüche im Widerspruch zum gesellschaftlichen Anspruch auf feste gemeinsame Zeitfenster wie den arbeitsfreien Sonntag stehen. Der Sonntag ist dabei nicht nur ein Tag der Arbeitsruhe, sondern auch ein Tag, an dem möglichst viele Menschen zur gleichen Zeit und im gleichen wiederkehrenden Rhythmus »frei« haben.

AUSBLICK

Um die beschriebenen Spannungsfelder aufzulösen, bedarf es erstens einer Verständigung der verschiedenen Akteure über die unterschiedlichen Anforderungen, möglichen Grundkonsense und Kompromisslinien für eine innovative Arbeitszeitpolitik. Der Arbeitszeitdialog, den die HUMBOLDT-VIADRINA Governance Plattform mit Bundesministerin Nahles führt, soll dazu beitragen, diese herauszuarbeiten.³

Zweitens bedarf es einer gesicherten Erkenntnis darüber, welche Arbeitszeitmodelle realiter verbreitet sind – etwa wie sich Arbeitszeitdiskrepanzen im Zeitverlauf verändern oder sich Arbeitszeitbedarfe im Lebensverlauf der Beschäftigten wandeln. Neben einer Beschreibung des Istzustands kann eine wissenschaftliche Betrachtung auch dabei helfen, die eingangs beschriebenen Negativfolgen der Flexibilisierung von Arbeit zu erkennen und zu vermeiden.⁴

³ Vgl. den Beitrag »Wie kann eine innovative Arbeitszeitpolitik aussehen?« von Gesine Schwan in diesem Werkheft.

⁴ Laufende Forschungsprojekte zum Thema »Arbeitszeit« sind u. a.:

»Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Wiedereinführung eines regelmäßigen Arbeitszeitmonitors in Deutschland; <http://www.baua.de/de/Forschung/Forschungsprojekte/f2360.html>

»ALHabA« – das Projekt untersucht Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf von Frauen und Männern; http://www.hsu-hh.de/ipa/index_WZwNJ5Q8IKOkDw9h.html

»ZEITREICH« wird aktuell im Rahmen des Bundesprogramms Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gestartet und soll in einer gemeinsamen Anstrengung der Sozialpartner Arbeitszeitmodelle zur Lösung von Zielkonflikten der Arbeitszeitregelung in kleinen und mittleren Unternehmen aus vier ausgewählten Branchen generieren.

LITERATUR

Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): *Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik*, WSI Report, Nr. 19

Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia/Fliegner, Florian (2013): *Lebensentwürfe heute: Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen*. WZB Discussion Paper.

Bispinck, Reinhard (2014): *Tarifliche Arbeitszeitregelungen – zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen, Elemente qualitativer Tarifpolitik*.

Bosch, Gerhard (2015): *Warum nicht mal 30 Stunden?* Interview in: *Die Mitbestimmung* 1/2/2015.

Brenke, Karl (2016): *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft*. DIW-Wochenbericht 05/2016.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015a): *Monitor. Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015b): *Gute Praxis. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele*.

Crary, Jonathan (2014): *24/7. Schlaflos im Spätkapitalismus*, Berlin.

DGB (2014): *DGB-Index Gute Arbeit Report 2014 mit dem Schwerpunkt Arbeitszeitgestaltung*.

DGB (2016): *DGB-Index Gute Arbeit kompakt: Arbeiten ohne Ende? Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten*.

Geyer, Johannes/Schulz, Erika (2014): *Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland*. DIW-Wochenbericht 14/2014.

Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012): *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*. WSI Mitteilungen 2/2012.

IG Metall (2013): *Beschäftigtenbefragung, Frankfurt/M.*

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2014): *Aktuelle Daten und Indikatoren: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012*. 03/2014.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2016): *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten*. 06/2016.

Institut für Demoskopie Allensbach (2014): *Monitor Familienleben (nicht veröffentlicht)*, zitiert in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): *Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit*.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): *Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern*. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung.

iw-dienst. Informationen aus dem deutschen Institut für Wirtschaft (iwd) (2014): *Flexibel handhaben*. Ausgabe 27, 3. Juli 2014, S. 1-2.

Janßen, Peter (2003): *Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung?* IW-Trends, 2, S. 1-19.

Maschke, Manuela (2016): *Flexible Arbeitszeitgestaltung*. WISO-Diskurs, Bonn.

Schröder, Mathis/Siegers, Rainer/Spieß, C. Katharina (2012): *Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany*. SOEPPapers Nr. 556.

Seifert, Hartmut (2014): *Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): *Pflegestatistik 2013*.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): *Qualität der Arbeit: Geld verdienen und was sonst noch zählt*.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2016): *Erwerbstätige arbeiten 35,7 Stunden und wollen 0,6 Stunden mehr Arbeit*. Pressemitteilung Nr. 047 02/2016.

Statistisches Bundesamt (Destatis): *Pflegende Angehörige in Deutschland häufiger erwerbstätig als im EU-Durchschnitt*. Quelle: www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/ErwerbPflege.html

Wanger, Susanne (2015): *Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet*. IAB-Kurzbericht 4/2015.

ARBEITSZEIT- OPTIONEN IM LEBENSVERLAUF

Christina Klenner

Arbeit und Privatleben sind in bestimmten Lebensphasen besonders schwer miteinander zu vereinbaren. In Deutschland gibt es vom Elterngeld über das Teilzeit- und Befristungsgesetz bis hin zur Pflegezeit eine Vielzahl von Angeboten, Rechten und Instrumentarien, um diese meist vorübergehenden Stressphasen zu bewältigen. Das Projekt »Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf« (AZOLA) hat untersucht, welche Faktoren die Inanspruchnahme der Angebote befördern und welche eher hinderlich sind.

Eine Neuorganisation der Lebensarbeitszeit wurde bereits vor mehr als zehn Jahren angeregt (Naegele u. a. 2003, Anxo u. a. 2006). Angesichts einer verlängerten Erwerbsphase mit späterem Renteneintritt sollten im Gegenzug Ausstiegs- und Reduzierungsoptionen während der »Stressphasen« des Lebens möglich sein. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitpolitik ist durch die wachsende Frauenerwerbstätigkeit, die Alterung der Belegschaften, durch gewachsene Ansprüche von Männern auf Familienzeit, zunehmenden Pflegebedarf sowie die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens immer wichtiger geworden. Auch für die Gleichstellung der Geschlechter hat das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie große Bedeutung (BMFSFJ 2006, BMFSFJ 2011, Kocher u. a. 2013).

Arbeitszeitoptionen sind eine Möglichkeit, Arbeitszeiten an veränderte Zeitbedarfe im

Lebensverlauf anzupassen. Es gibt in Deutschland eine Reihe von gesetzlich oder tariflich verbrieften Arbeitszeitoptionen. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie mit gesetzlichen Regelungen zu Elternzeit, Elterngeld und Pflegezeit sind Rechte von Arbeitnehmenden geschaffen worden, die für die Arbeitszeitgestaltung genutzt werden können. Sonderurlaub für die Betreuung kranker Kinder, Freistellungen für Ehrenämter und Bildungsurlaub sind weitere gesetzliche Ansprüche.¹

Arbeitszeitkonten, Freistellungsregelungen, Bildungszeiten und altersabhängige Freizeiten sind zum Teil in Tarifverträgen geregelt.

Mit der Studie »Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf«² wurde die Akzeptanz der Nutzung des gesamten Spektrums gesetzlicher und tariflicher Arbeitszeitoptionen für verschiedene

¹ Als Arbeitszeitoptionen sind darüber hinaus die Aufstockung der Arbeitszeitdauer, Sabbaticals sowie ein flexibler Übergang in den Ruhestand anzusehen (Anxo u. a. 2006: 87). Diese Arbeitszeitoptionen, auf die es in Deutschland derzeit keinen gesetzlichen Anspruch gibt, standen im Projekt nicht im Fokus.

² Dieses Projekt wurde 2014 bis 2016 am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit Yvonne Lott und in Kooperation mit Svenja Pfahl und Sonja Weeber, Sozialwissenschaftliches Institut für Transfer (SowiTra) Berlin, durchgeführt.

Beschäftigtengruppen untersucht. Im Projekt wurden Interviews mit 95 Beschäftigten und 26 Expertinnen und Experten in Krankenhäusern, Polizeibehörden und Industriebetrieben in Deutschland geführt. Alle sechs untersuchten Erwerbsorganisationen haben mehr als 500 Beschäftigte und werden durch Betriebs- oder Personalräte mitbestimmt. Nicht untersucht wurden die Nutzungsbedingungen in Kleinbetrieben. In der Studie wurde insbesondere der Zusammenhang von Geschlecht, Beruf und Position in der betrieblichen Hierarchie in den Blick genommen. Wovon hängt die Akzeptanz der Nutzung von Arbeitszeitoptionen ab? Wo bestehen betriebliche Barrieren der Inanspruchnahme?

DIE NUTZUNG VON ARBEITSZEITOPTIIONEN

Von allen verbrieften Arbeitszeitoptionen werden die *Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit)* und die *Elternzeit* in den sechs Betrieben am häufigsten genutzt. Alle anderen Arbeitszeitoptionen spielen eine untergeordnete Rolle. Die Teilzeitoption wird fast ausschließlich von Frauen genutzt. Doch Interesse an kürzeren Arbeitszeiten wird auch von Männern immer wieder geäußert. Neben Einkommenseinbußen wird die mangelnde Akzeptanz reduzierter Arbeitszeiten an ihren Arbeitsplätzen als Grund genannt, warum Männer ihre Arbeitszeiten nicht verkürzen. Dies deutet auf betriebliche Barrieren für die Nutzung der Teilzeitoption hin.

Auch die *Aufstockung der Arbeitszeit* von Teilzeitbeschäftigten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, hängt von betrieblichen Faktoren ab. Sie gelingt dann, wenn Bedarf an Arbeitskräften dieser Beschäftigtengruppe besteht oder wenn die Teilzeitarbeit an diesem Arbeitsplatz nur widerstrebend gewährt wurde. Voraussetzung ist, dass das jeweilige Personalbudget die Aufstockung erlaubt.

Elternzeit wird von Frauen und Männern genommen, von Frauen deutlich länger. Elternzeit von Vätern hat sich normalisiert, sofern Väter nur die Partnermonate beanspruchen. Allerdings wird teilweise erwartet, dass sich die Väter bei der Legung der Elternzeit nach betrieblichen Belangen richten. Barrieren, die eine Elternzeitnutzung ver-

hindern können, gibt es vor allem im hoch qualifizierten Bereich, teilweise auch für Mütter.

Die Nutzung einer *Freistellung für Ehrenämter* wie Betriebsrat, Feuerwehr oder Bürgermeisteramt stößt mitunter auf betriebliche Barrieren, besonders wenn Personalmangel herrscht. Teil-

»In Bezug auf Weiterbildung sind die Hochqualifizierten am besten gestellt.«

weise verzichten die Berechtigten auf ihre Freistellungsrechte und arbeiten die versäumte Arbeitszeit nach. Andere reduzieren ihr ehrenamtliches Engagement.

In Bezug auf *Weiterbildung* sind die Hochqualifizierten am besten gestellt. Den weniger Qualifizierten, darunter Frauen in Teilzeit, wird Weiterbildung, die nicht unmittelbar am Arbeitsplatz gebraucht wird, verwehrt oder durch mangelndes Entgegenkommen bei der Arbeitszeit erschwert.

Andere Optionen werden in den untersuchten Betrieben entweder gar nicht genutzt (*Pflegezeit*), oder ihre Nutzung erfolgt selten und problemlos (*Bildungsurlaub, Altersfreizeiten*).

EINFLUSSFAKTOREN AUF DER BETRIEBLICHEN EBENE

Im Betrieb entscheidet sich, ob die Nutzung von Arbeitszeitoptionen akzeptiert und unterstützt oder ob die Inanspruchnahme verwehrt oder behindert wird. Zentral für die Nutzung von Arbeitszeitoptionen ist, dass die Interessierten sich tatsächlich zur Inanspruchnahme berechtigt fühlen, andernfalls verzichten sie auf ihre Rechte. Das zeigt auch eine Studie für andere europäische Länder (*Sümer u. a. 2008*). Für eine Akzeptanzkultur sind unterstützende, nicht abwertende

Reaktionen der Kolleginnen und Kollegen wie der Vorgesetzten wichtig. Welches sind die wichtigsten Faktoren, die die Akzeptanz beeinflussen? Einen Überblick gibt Abbildung 1 (→ Seite 84).

ARBEITSTEILUNG

Die Akzeptanz der Nutzung von Arbeitszeitoptionen – und damit eines zeitweiligen Fehlens am Arbeitsplatz – unterscheidet sich je nach Tätigkeit. Die Studie zeigt, dass die Arbeitsplätze mit unterschiedlichen arbeitszeitlichen Stellenzuschnitten versehen sind: Arbeitsplätze werden als solche mit Teilzeit, Vollzeit oder überlanger Arbeitszeit konstruiert. Eine solche Konstruktion der Arbeitsplätze ist eng mit der hierarchischen Position und dem Beruf verbunden. Je höher eine betriebliche Position und je stärker männlich dominiert ein Tätigkeitsbereich (z. B. Polizei, Medizin), desto stärker behindern die betrieblichen arbeitszeitlichen Stellenzuschnitte die Optionalität der Arbeitszeit.

»Geringqualifizierte haben hinsichtlich der Arbeitszeitdauer oftmals keine Wahlmöglichkeit, weil ihnen nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden.«

Besonders bei Hochqualifizierten bestehen erhebliche betriebliche Nutzungsbarrieren bei Teilzeit und Elternzeit, da ständige Verfügbarkeit und Präsenz erwartet werden. Die Zuweisung von Aufgaben und Verantwortung bedingt auf hohen Positionen oft überlange Arbeitszeiten. Am anderen Ende der Hierarchie sind kurze Arbeitszeiten dagegen dort betriebswirtschaftlich

erstrebenswert, wo Leerzeiten vermieden und die betriebliche Flexibilität erhöht werden sollen. Auch Geringqualifizierte haben daher hinsichtlich der Arbeitszeitdauer oftmals keine Wahlmöglichkeit, weil ihnen nur Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Wollen Beschäftigte auf hohen oder niedrigen Stellen in der Unternehmenshierarchie ihre Arbeitszeit reduzieren oder aufstocken, erweisen sich die positionsspezifischen arbeitszeitlichen Stellenzuschnitte als Barriere.

Am ehesten ist eine Optionalität bei der Arbeitszeit in der Mitte der betrieblichen Hierarchie gegeben. Für viele mittlere Positionen ist der tariflich vereinbarte Standard der Normalarbeitszeit bestimmend, allerdings werden auch hier häufig Überstunden erwartet.

Die gegenwärtige Zuweisung von Aufgaben an Frauen oder Männer ist stark von Geschlechternormen geprägt. Das Gleiche gilt für die mit den jeweiligen Arbeitsplätzen verbundenen arbeitszeitlichen Stellenzuschnitte. Betriebliche Diskurse über männliche und weibliche Eigenschaften prägen Vorstellungen von der Eignung von Frauen und Männern für bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsplätze. »Typisch männliche« Aufgaben werden auf allen Stufen, auch bei den Geringqualifizierten, mit Vollzeit (oder überlanger Arbeitszeit) verknüpft, während Teilzeit meist als nicht möglich angesehen wird.

»Typisch weibliche« Aufgaben werden dagegen, wenn betriebswirtschaftlich erwünscht, mit kurzen Arbeitszeiten verknüpft. Von einem Bedarf an dieser Arbeitszeitdauer seitens der Frauen wird aufgrund von Geschlechterstereotypen ausgegangen, ohne die individuellen Arbeitszeitbedarfe abzufragen. Hier kann eine gewünschte Arbeitszeiterhöhung oft schwer erreicht werden.

Frauen auf mittleren Positionen wird aufgrund der traditionellen weiblichen Geschlechterrolle die Nutzung von Arbeitszeitoptionen wie Teilzeit und Elternzeit grundsätzlich zugestanden. Dringen Frauen in hoch qualifizierte Berufe und in Führungspositionen vor (also Bereiche, die früher »typisch männlich« waren), sehen sie sich oft genötigt, auf diesen Stellen mindestens Voll-

zeit zu arbeiten und auf Optionen zu verzichten. Allerdings haben einzelne »Pionierinnen« unter günstigen Umständen für sich die Nutzung von Arbeitszeioptionen erstritten.

ARBEITSORGANISATION

Da durch die Nutzung von Arbeitszeioptionen Fehlzeiten entstehen, müssen Aufgaben im Betrieb häufig umverteilt werden. Hier sind die Größe des Teams und die gegenseitige Vertretbarkeit im Hinblick auf die Qualifikationen wichtige Bedingungen. Wenn die Qualifikationen sich ähneln, ist eine Vertretung innerhalb des Teams sachlich möglich. (Sie kann aber an die Grenzen der Belastung führen, wenn die Personalausstattung zu knapp ist.) Die Nutzung von Arbeitszeioptionen wird im Team nur dann akzeptiert, wenn es eine arbeitsorganisatorische Reaktion der Führungskräfte auf die ausfallende Arbeitszeit gibt. Das heißt, wenn Arbeitsaufgaben angepasst (einige reduziert oder verschoben, andere priorisiert) werden oder wenn zusätzliches Personal zur Vertretung eingesetzt wird.

Eine Arbeitsorganisation dagegen, die auf Spezialistentum aufbaut, bei der also Tätigkeitsbereiche mit großer Verantwortung mit nur einer Person besetzt sind, ist mit besonders großen Barrieren für die Nutzung von Arbeitszeioptionen verbunden. Nicht selten verzichten Spezialisten beiderlei Geschlechts auf die Inanspruchnahme. Wenn diese Beschäftigten eine Arbeitszeioption nutzen, gleichen sie die ausfallende Arbeitszeit so gut wie möglich selbst aus (Arbeitsverdichtung und unbezahlte Mehrarbeit der Teilzeitbeschäftigten, Vor- und Nacharbeiten für die Elternzeit). Akzeptieren jedoch die Betriebe den Bedarf an der Nutzung von Arbeitszeioptionen, werden kreativ neue arbeitsorganisatorische Lösungen gefunden (Tandems ähnlich Qualifizierter, Vertretung nach unten und oben in der Hierarchie, Vertretungskaskaden).

PERSONALAUSSTATTUNG

Von der Personalausstattung hängt es ab, ob personelle Lücken wegen Teilzeit, Elternzeit, Freistellung auch ohne gesondertes Vertretungspersonal aufgefangen werden können. Sind in der

Personalausstattung Ausfälle einkalkuliert und Reserven eingeplant, fällt die arbeitsorganisatorische Umsetzung leichter. Personalmangel, der eine Vertretung der Fehlenden erschwert oder unmöglich macht, führt auch zu Entsolidarisierung zwischen den Beschäftigten. In dieser Situation zeigen sich mangelnde Akzeptanz von Arbeitszeioptionen sowie Abwertung von Frauen (»Teilzeitschlampen«). Besonders stark behindern die Personalengpässe bei der Polizei und in der Krankenpflege die Nutzung von Arbeitszeioptionen.

»Personalmangel, der eine Vertretung von Fehlenden erschwert, führt zur Entsolidarisierung der Beschäftigten.«

Die angespannte Personalsituation führt dazu, dass die Nutzung von Arbeitszeioptionen nicht als gleichrangiger Anspruch wie Urlaub, Fehlen wegen Krankheit oder Zeitausgleich für Überstunden behandelt wird. Es zeigt sich eine Konkurrenz der Ansprüche. Die Nutzung von Arbeitszeioptionen für die Familienphase wird nur akzeptiert, wenn zugleich die Interessen anderer Mitarbeitenden gewahrt bleiben. Vor allem die stärker von Frauen genutzten familienbezogenen Arbeitszeioptionen werden als Gefährdung für die Bedarfe anderer Kollegen (selten Kolleginnen) wahrgenommen. Dies gilt für den Überstundenabbau sowie für die Normalisierung der Arbeitszeit nach langjähriger Schichtarbeit. Langjährig Schicht-Beschäftigte müssen die Schichtarbeit nicht selten aus Gesundheitsgründen aufgeben. Sie konkurrieren mit Teilzeitbeschäftigten um Tagesarbeitsplätze. Hier kann es sogar zu einem Streit der Generationen kommen. Geregelte Ausstiegswege aus der Schichtarbeit dürften daher auch für die Akzeptanz familienbezogener Arbeitszeioptionen zentral sein.

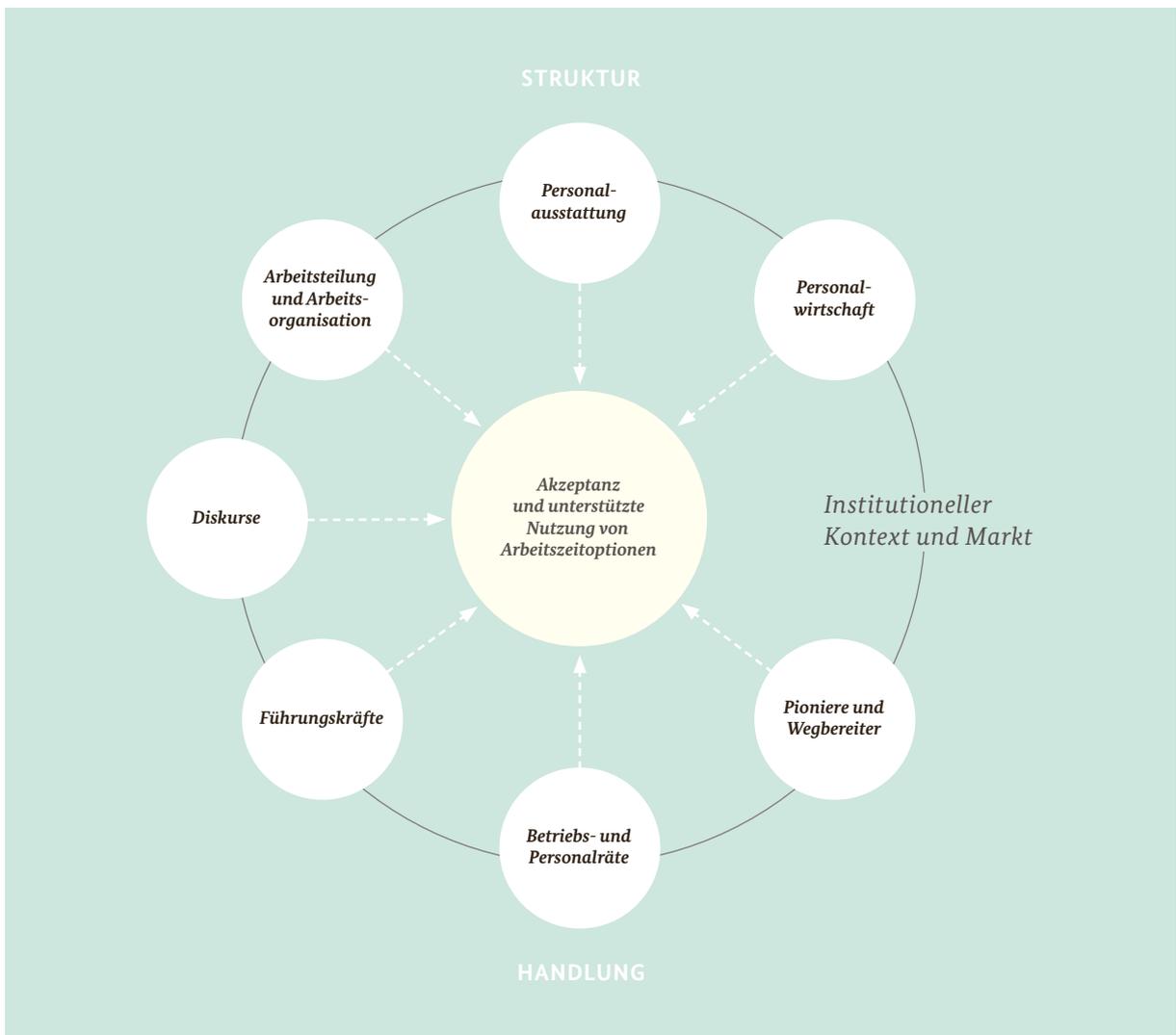


Abbildung 1

BETRIEBLICHE AKTEURE

Führungskräfte unterstützen die Nutzung von Arbeitszeioptionen in ganz unterschiedlichem Maß. Die Akzeptanz durch die Führungskräfte ist aus der Sicht einzelner Beschäftigter »Glückssache«.

Einige Führungskräfte, die zu den Wegbereiterinnen und Wegbereitern einer neuen, lebensphasenorientierten Praxis gehören, bereiten arbeitsorganisatorische Lösungen für Vertretungen vorausschauend vor. Sie nehmen ihre Verantwortung sowohl für die Nutzenden von Opti-

onen als auch für alle anderen unterstellten Mitarbeitenden wahr, indem diese nicht übermäßig belastet werden. Ein Balancieren von Aufgaben und Ressourcen kennzeichnet das Handeln von unterstützenden Führungskräften.

Auch Betriebs- und Personalräte beeinflussen die Akzeptanz von Arbeitszeioptionen. Durchsetzungsstarke Interessenvertretungen erhöhen die Akzeptanz von Arbeitszeioptionen, indem sie das Rechtsbewusstsein allgemein stärken. Management und Belegschaft haben dann ein klares Bewusstsein davon, dass Gesetze einzuhalten und Beschäftigtenansprüche zu respektieren sind.

Betriebs- und Personalräte tragen zum Abbau von Nutzungsbarrieren bei, indem sie die Gleichstellung der Geschlechter und familienfreundliche Arbeitsbedingungen thematisieren. Aktive betriebliche Interessenvertretungen erhöhen durch Initiieren von Betriebsvereinbarungen die Akzeptanz von Arbeitszeitbedarfen aller Beschäftigten.

FAZIT

Barrieren für die Nutzung verbriefter Arbeitszeitoptionen ergeben sich aus mangelnder Personalausstattung und unzureichender Anpassung der Arbeitsorganisation an das zeitweilige Fehlen derjenigen, die Optionen nutzen. Die Arbeitsteilung nach Hierarchiestufen und Geschlecht ist mit

arbeitszeitlichen Stellenzuschnitten verbunden. Diese behindern die Inanspruchnahme von Arbeitszeitoptionen vor allem auf oberen Hierarchieebenen und in »typisch männlichen« Berufen.

Die Akzeptanz der Nutzung von Arbeitszeitoptionen positiv beeinflussen können Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte sowie andere Wegbereiterinnen und Wegbereiter einer neuen Praxis im Betrieb, indem sie den Wandel der Beschäftigtenstruktur und der Ansprüche der Beschäftigten anerkennen, Vertretungen organisieren und dafür sorgen, dass personelle Ressourcen und Aufgaben ausbalanciert sind.

LITERATUR

Anxo, Dominique/Boulin, Jean-Yves/Fagan, Colette/Cebrián, Inmaculada/Keuzenkamp, Saskia/Klammer, Ute/Moreno, Gloria (2006): *Working time options over the life course: New work pattern and company strategies* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), Luxemburg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): *Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. 7. Familienbericht, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): *Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Kocher, Eva/Groskreutz, Henning/Nassibi, Ghazaleh/Paschke, Christian/Schulz Susanne/Welti, Felix/Wenckebach, Johanna/Zimmer, Barbara (2013): *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen für Übergänge im Lebenslauf: Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit*, Baden-Baden.

Naegele, Gerhard/Corinna Barkholdt/de Vroom, Bert/Goul Andersen, J./Krämer, Katrin. (2003): *A new organization of time over working life*, Dublin.

Sümer, Sevil/Smithson, Janet/Guerreiro, Maria das Dores/Granlund, Lise (2008): *Becoming working mothers: Reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK, and Portugal*, in: *Community, Work & Family*, 11 (4), S. 365–384.

FLEXIBEL ARBEITEN IN ZEIT UND RAUM

Marc Oliver Huber

Die Digitalisierung ermöglicht es Nutzern, in aller Welt und rund um die Uhr aktiv zu sein. Auch Arbeit, insbesondere die sogenannte Wissensarbeit, ist nicht mehr durchgehend an einen bestimmten Ort und eine feste Zeit gebunden. Für Unternehmen wie Beschäftigte ergeben sich daraus große Chancen, aber auch Risiken. Eine Arbeitsgruppe der IT-Gipfel-Plattform »Digitale Arbeitswelt« hat die Situation mit Blick auf die betriebliche Praxis und das Handeln der Sozialpartner analysiert und in ihrem Bericht erste Empfehlungen ausgesprochen. Der Beitrag fasst die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe zusammen.¹

Betriebe sind darauf angewiesen, ihre Beschäftigten flexibel einsetzen zu können: Sie agieren in globalen Wertschöpfungsketten, produzieren »just in time«, müssen Anlagen und Maschinen profitabel auslasten sowie Produkte und Dienstleistungen an den Kundenbedürfnissen ausrichten. Andererseits sind auch aufseiten der Beschäftigten neue Flexibilitätsbedarfe erkennbar: Die Lebensentwürfe werden individueller und vielfältiger, klassische Rollenbilder weichen auf, persönliche Freiheiten und die Balance von Arbeit und Freizeit werden wichtiger – mit dem Ergebnis, dass Beschäftigte mehr Spielräume benötigen und auch aktiv einfordern, um Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.

Die Digitalisierung kann hierbei als Ermöglicher und Verstärker wirken, Arbeitgeber- wie Arbeitnehmeranliegen unterstützen und einen Beitrag für eine verbesserte Zusammenarbeit in flexibel arbeitenden Teams leisten. Mithilfe webbasierter, vernetzter IT-Endgeräte wie Notebooks und Smartphones können viele Arbeitsgegen-

stände und -inhalte mobil und rund um die Uhr bearbeitet werden; Serviceleistungen müssen zum Teil nicht mehr vor Ort erbracht werden, auch die Produktionsabläufe ändern sich.

Wie die Technologien in der Praxis wirken und welche Potenziale sie zur Entfaltung bringen, hängt dabei von der konkreten Ausgestaltung im Betrieb genauso ab wie von der individuellen Nutzung und der tariflichen und gesetzlichen flankierung. Wie flexibel *wollen* Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt sein? Wie flexibel *müssen* sie sein? Wie können neue Flexibilitätskompromisse zwischen Beschäftigten und Betrieben aussehen? Diese und weitere Fragen wurden intensiv in einer Arbeitsgruppe zum Thema »Orts- und zeitflexibles Arbeiten« diskutiert, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Nationalen IT-Gipfels eingesetzt und gemeinsam mit der IG Metall geleitet hat. Die Arbeitsgruppe war mit Expertinnen und Experten der Sozialpartner, der Unternehmen, der Politik und der Wissenschaft besetzt und hat Ende Mai 2016 ihre Empfehlungen

¹ Der ausführliche Bericht »Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform »Digitale Arbeitswelt« ist über die Webseite www.bmas.de abrufbar.

vorgelegt. Dabei lag der Fokus dieser Arbeitsgruppe auf Gestaltungsfragen, die mit der Digitalisierung der Wirtschaft und der Arbeitswelt für abhängig Beschäftigte sichtbar werden.

Was waren die wichtigsten Punkte in dieser Debatte und zu welchen Empfehlungen kommt die Arbeitsgruppe?

CHANCEN UND RISIKEN

Die Chancen und Risiken flexibler Arbeitsmodelle werden im Folgenden nur kurz umrissen.² Bei den Chancen für die Beschäftigten sind vor allem eine selbstbestimmtere Arbeitsgestaltung, eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie geringere Belastungen (z. B. durch den Wegfall von Pendelzeiten beim Homeoffice) zu nennen, für die Unternehmen mehr Kundennähe, höhere Effizienz, verbesserte interne Kommunikation sowie eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

Flexibles Arbeiten kann auf der anderen Seite aber auch zur Entgrenzung von Arbeit führen. Mobile Endgeräte werden zum Risiko für die Beschäftigten, wenn die Grenzen von Arbeit und Privatleben verschwimmen und die Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben nicht gelingt. Dies birgt die Gefahr eines höheren Arbeitsvolumens und höherer Arbeitsintensität ohne ausreichende ungestörte Erholungsphasen und kann mit hoher gesundheitlicher Beanspruchung einhergehen. Eine verstärkte Orts- und Zeitflexibilität bringt auch für Unternehmen Risiken mit sich: Bei unzureichender Kommunikation und Koordination kann es zu Reibungsverlusten und erhöhten Aufwänden kommen, dynamische Prozesse können behindert werden. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die notwendige technische Ausstattung in der Regel höhere Kosten verursachen dürfte. Auch sind laufend datenschutzrechtliche Fragen zu beantworten.

ERFOLGSFAKTOREN

Die Teilnehmenden in der Arbeitsgruppe waren sich einig, dass eine erfolgreiche Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle in den Betrieben die Einbeziehung der gesamten Besprechungs- und Arbeitskultur voraussetzt. Als ein weiterer zen-

traler Erfolgsfaktor wurde gewertet, dass Beschäftigte befähigt werden, eigenständig zu arbeiten und dabei auch Grenzen zu ziehen. Damit dies gelingen könne, seien jedoch nicht nur individuelle Kompetenzen gefragt, sondern auch verbindliche Regelungen.

Betriebliche Regelungen für den Einsatz orts- und zeitflexibler Arbeitsmodelle können dazu beitragen, diese angemessen in die Arbeitsorganisation zu integrieren. Sie können helfen, wechselseitige Erwartungen der Beschäftigten und der Führungskräfte zu formulieren. Damit können sie beiden Gruppen mehr Sicherheit im eigenen Handeln und im Umgang miteinander geben. Die bislang abgeschlossenen Regelungen und Betriebsvereinbarungen beziehen sich meist auf die klassischen arbeitspolitischen Bereiche wie technische Ausstattung, Arbeitszeitregelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeiterfassung sowie Datensicherheit.

Eine enge Beteiligung der Beschäftigten an der Erarbeitung neuer Regeln und ihrer Weiterentwicklung wurde dabei als weiterer Erfolgsfaktor identifiziert. Auch wenn die Beteiligung nicht in jedem Fall rechtlich verpflichtend ist, erhöht sie die Chance, dass die erarbeiteten Regelungen in der betrieblichen Praxis akzeptiert und angewendet werden und ein Ausgleich der Bedürfnisse der Beschäftigten mit den betrieblichen Belangen stattfindet. Dies geschieht dort, wo es Betriebsräte beziehungsweise Personalräte gibt, im Rahmen der Betriebsverfassung oder im Rahmen von Tarifverträgen, die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden. Einzelne Unternehmen oder betriebliche Interessenvertretungen führen zusätzlich Mitarbeiterbefragungen durch oder beteiligen die Mitarbeitenden auf andere Weise. Einen Einblick in gute Praxis gibt die Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele »Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben«, die von der Arbeitsgruppe vorgelegt wurde (BMAS 2015a).

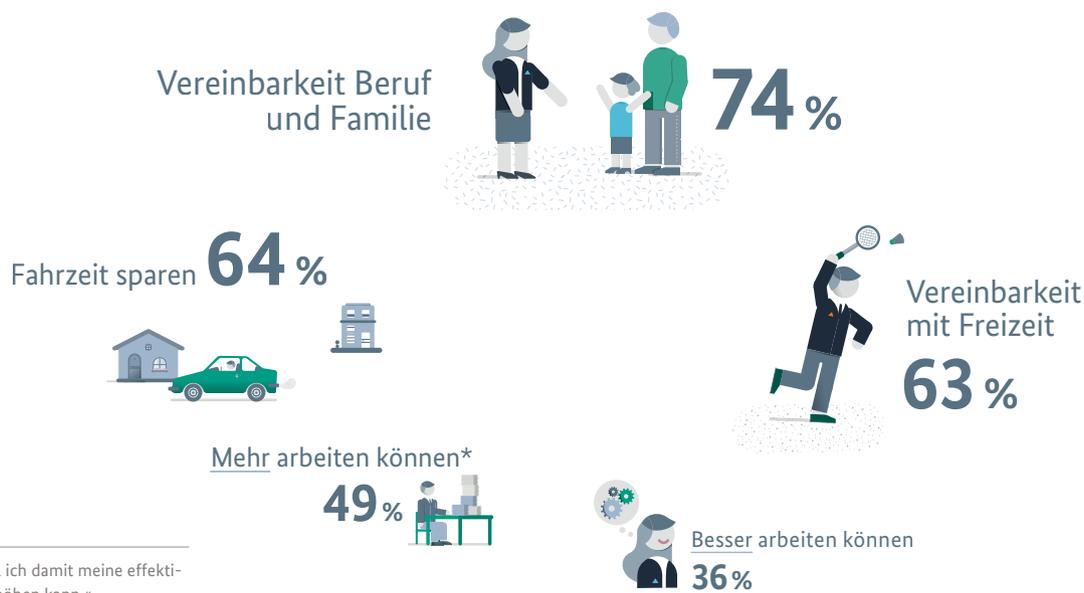
HERAUSFORDERUNGEN

Im Zusammenspiel von Betriebs- und Tarifpartnern ist aufgrund der geltenden Gesetze bereits heute ein hohes Maß an Flexibilität mög-

² Sie werden im Beitrag Schicke, Annette/Lauenstein, Oliver: Flexibel, aber selbstbestimmt – Arbeitszeitwünsche heute, S. 74 ausführlicher dargestellt.

ANALYSEN

Beschäftigte, die noch nicht im Homeoffice arbeiten: Warum würden Sie gerne von zu Hause arbeiten?



* Wörtlich: »Weil ich damit meine effektive Arbeitszeit erhöhen kann.«

lich und wird auch »gelebt«. Folgende Herausforderungen wurden dabei in der Arbeitsgruppe intensiv diskutiert:

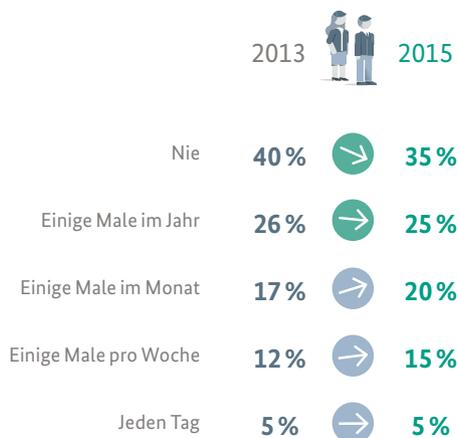
Realisierung von Wünschen, im Homeoffice zu arbeiten: In Deutschland herrscht eine relativ starke Anwesenheitskultur. Lediglich ein Drittel der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Führungskräfte und ist weniger Arbeitsform für den Alltag als vielmehr ein Instrument, um auf besondere Situationen zu reagieren. Doch ist der Wunsch der Beschäftigten, im Homeoffice zu arbeiten, deutlich größer als das aktuelle Angebot: Über ein Drittel der Angestellten, die bislang nicht im Homeoffice arbeiten (39 Prozent), würden dies gerne regelmäßig oder gelegentlich tun (*BMAS 2015b, S. 17*). Bei der Homeoffice-Nutzung liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt (*Brenke 2016*).

Grenzen der Möglichkeiten, zeit- und orts-souverän zu arbeiten: Andererseits ist zu berücksichtigen, dass flexibles Arbeiten, zum Beispiel im Homeoffice, nur für einen Teil der Tätigkeiten (vor allem Bürotätigkeiten) in Betracht kommt. So gibt es auch typische Tätigkeiten, bei denen nicht absehbar ist, wie die Zeit- und Ortsbindung der

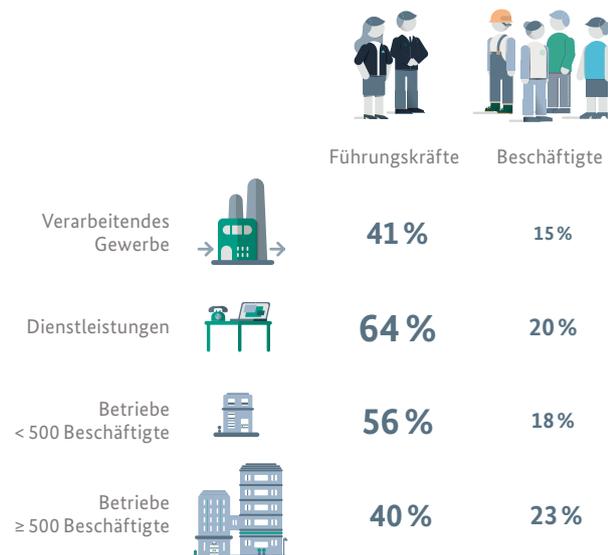
Beschäftigten außer Kraft gesetzt werden könnte, wie zum Beispiel Servierdienste im Hotel- und Gastgewerbe, Verkaufstätigkeiten im stationären Einzelhandel, Pflegetätigkeiten am Menschen, Beförderungsdienstleistungen oder auch Tätigkeiten in der Produktion. Viele Beschäftigte, die nicht mobil arbeiten, möchten dies auch gar nicht (*BMAS 2015b, S. 16*). Weitere Schranken bei der Umsetzung können sich aus der betrieblichen oder technischen Machbarkeit, den entstehenden Kosten sowie unterschiedlichen Interessen von Mitarbeitenden und Teams ergeben.

Flexiblere Lage und Dauer der Arbeitszeit: Den Beschäftigten kann mehr Zeit- und Ortschaftsouveränität helfen, berufliche, familiäre und individuelle Belange besser auszubalancieren. Zugleich sehen Betriebe den Bedarf einer weiteren Anpassung an die Gegebenheiten stark internationalisierter und standortübergreifender Arbeitsprozesse. Dabei ist im Gegensatz zur Auffassung der Gewerkschaften aus Sicht der Arbeitgeber der geltende gesetzliche Rahmen teilweise zu starr, um den Bedürfnissen von Beschäftigten und Betrieben ausreichend Rechnung zu tragen, etwa wenn Beschäftigte früher nach Hause gegangen sind und am Nachmittag ihre Kinder betreut haben und am späteren Abend noch arbeiten wollen oder wenn in der Hochphase eines Projekts ein Mitarbeiter aus

? Beschäftigte, die bereits im Homeoffice arbeiten:
Wie häufig kommt es vor, dass Sie in Ihrer Freizeit dienstlich angerufen werden oder dienstliche E-Mails beantworten?



? Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die vom Homeoffice Gebrauch machen können? (Berechtigte Beschäftigte, nicht tatsächliche Nutzerinnen und Nutzer)



Deutschland an einer kurzfristig angesetzten Telefonkonferenz mit Projektpartnern aus den USA teilnehmen soll.

Grenzen der Erreichbarkeit: Eine potenziell permanente Erreichbarkeit von Beschäftigten kann von den Beschäftigten als Belastung empfunden werden, Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von Arbeit und Freizeit mit sich bringen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen, die die Arbeits-, Motivations- und Innovationsfähigkeit beeinträchtigen. Die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Anliegen hat sich in den vergangenen Jahren erhöht. Zwei Drittel aller Angestellten sind zumindest gelegentlich zu Hause erreichbar (*BMAS 2015b, S. 11*). Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sind es 41 Prozent.

EMPFEHLUNGEN

Die Arbeitsgruppe hat nicht nur Erfolgsfaktoren und Herausforderungen analysiert, sondern auch Empfehlungen für orts- und zeitflexibles Arbeiten entwickelt und diskutiert. Dabei wurde das Ziel nicht darin gesehen, flexibles Arbeiten zum Leitbild für alle Beschäftigten zu machen, sondern zu ausgewogenen Lösungen zu kommen. So waren die Beteiligten beispielsweise der Auffassung, dass mobiles Arbeiten in der Regel mit einer regelmä-

ßigen Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb und gemeinsamen Teamzeiten einhergehen sollte. Von Ausnahmen abgesehen, können dies im Falle des mobilen Arbeitens vor allem *alternierende Modelle* leisten, die auch eine ausreichende Präsenz im Betrieb sicherstellen.

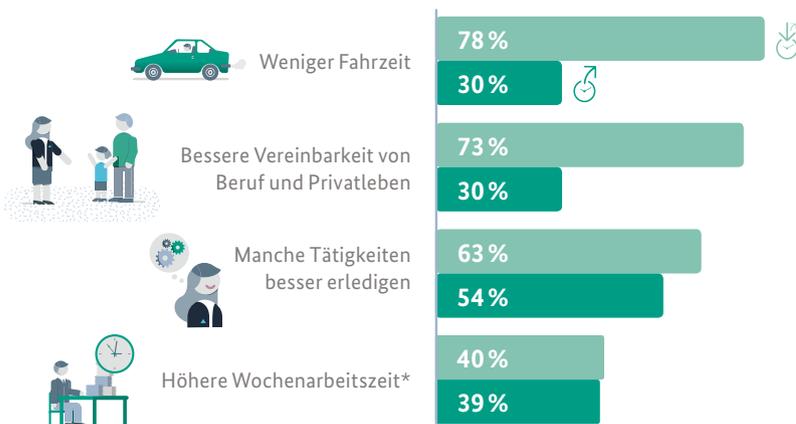
Dabei bestand Einigkeit darin, dass die Lebenssituationen der Beschäftigten und die Bedarfe von Betrieben vielfältig sind und es deshalb *differenzierter Antworten* bedarf. Dafür sind betriebliche und tarifliche Lösungen, die auf Besonderheiten der Betriebe und einer Branche eingehen können, das geeignete Instrument. Gesetzliche Regelungen braucht es dort, wo gleiche Mindeststandards für alle Beschäftigten gelten sollen. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können darauf aufbauen.

Aus der Sicht der Arbeitgeber sollten *Homeoffice-Möglichkeiten* möglichst nach dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit ausgeweitet werden. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürften dazu gezwungen werden. Aus Sicht der Gewerkschaften bedarf es einer Stärkung der Ansprüche der Beschäftigten auf betrieblicher, tariflicher oder gesetzlicher Ebene, um mehr Zeit- und Ortssouveränität und geringere Belastungen für Beschäftigte durchzusetzen.

ANALYSEN

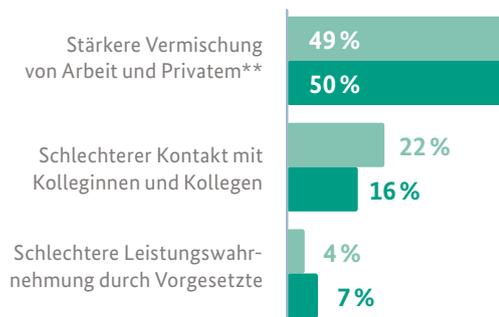
Beschäftigte, die bereits im Homeoffice arbeiten: Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Arbeiten von zu Hause gesammelt?

Pro



* Wörtlich: »Durch die Arbeit von zu Hause kann ich eine höhere Wochenarbeitszeit erzielen.«

Kontra



** Wörtlich: »Durch die Arbeit von zu Hause verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit.«

Mobiles Arbeiten ist in der Regel an Techniknutzung gebunden, seien es mobile Endgeräte, Apps und dergleichen oder Social Enterprise Software, die in einigen Unternehmen auch für eine bessere Zusammenarbeit und einen besseren Wissensfluss in orts- und zeitflexibel arbeitenden Teams eingesetzt werden. Deshalb ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden lernen können, wie, wo und wann sie bestimmte Technologien und Anwendungen nutzbringend einsetzen können.

Die Unternehmen sollen darüber hinaus die *Kompetenzen der Beschäftigten und Führungskräfte* im Umgang mit den besonderen Anforderungen von mobilen Arbeitsformen fördern und ihnen helfen, ihre Arbeit zu organisieren und auch Grenzen zu setzen. Hier sind aus Sicht der Arbeitgeber passgenaue Lösungen (z. B. Schulungen, Coaching) gefragt, die jedoch auch ein gewisses Maß an Eigeninitiative und Engagement der Beschäftigten voraussetzen. Aus Sicht der Gewerkschaften sollten Beschäftigte einen Anspruch auf eine solche Kompetenzförderung haben; entsprechende Angebote müssen mit den Arbeitnehmervertretungen abgestimmt sein.

Regelungen hinsichtlich der Zeiterfassung beim mobilen Arbeiten und einer Kompensation von Überstunden können in Betriebs- und Tarifverträgen festgehalten werden. Aus Sicht der Gewerkschaften könnten solche Regelungen auch gesetzli-

cher Natur sein. Geleistete Arbeitszeit sollte unabhängig von der Form und dem Ort der Erbringung entsprechend den Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen erfasst und vergütet werden.

Um die Arbeitszeitflexibilität von Betrieben und Beschäftigten zu fördern, sollte aus Sicht der Arbeitgeber das *Arbeitszeitgesetz* verändert werden. Konkret wurden eine Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie eine Ausweitung der Möglichkeiten für Tarifvertragsparteien, die Ruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden zu verkürzen, gefordert. Eine kurze Unterbrechung der Ruhezeit, etwa für einen Blick in das E-Mail-Postfach, soll aus Sicht der Arbeitgeber nicht als eine die Ruhezeit unterbrechende Arbeitsaufnahme gewertet werden. Eine Änderung des geltenden gesetzlichen Rahmens wird dagegen von den Gewerkschaften mit Verweis auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten, die die bestehenden gesetzlichen Regelungen bereits zulassen, abgelehnt. Bei den Betriebsräten werden Änderungen am geltenden gesetzlichen Rahmen teils abgelehnt, teils wird eine Ausweitung von Öffnungsmöglichkeiten im Arbeitszeitgesetz auf der Basis tariflicher Regelungen im Grundsatz befürwortet. Damit sollen Lösungen ermöglicht werden, die stärker auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten sind.

Eine weitere Empfehlung der Arbeitsgruppe ist, dass in Betrieben verstärkt diskutiert werden sollte, welche *Erwartungshaltungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten* bestehen und welche Grenzen der Erreichbarkeit bewusst gezogen werden können. Ein Rechtsanspruch auf Nichterreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, der tariflich oder betrieblich konkret ausgestaltet wird, soll aus Sicht der Gewerkschaften einen gesundheitsförderlichen Rahmen schaffen. Aus Sicht der Arbeitgeber sind gegebenenfalls einheitliche betriebliche Regelungen begrüßenswert, die signalisieren, dass eine permanente Erreichbarkeit nicht erwartet wird. Ein gesetzlicher Handlungsbedarf wird jedoch nicht gesehen.

Die Unternehmen und Betriebe sollen einen adäquaten *Arbeits- und Gesundheitsschutz* gewähren und gesundheitliche Prävention durch Gefährdungsbeurteilungen und weitere Maßnahmen betreiben. Die gesetzlichen Regelungen im Arbeitsschutz schützen die Beschäftigten vor unzulässigen gesundheitlichen Belastungen und vor dauerhaften Schädigungen als Folge belastender Arbeitssituationen.

Ob bei der Frage nach einer guten Arbeitsorganisation, der künftigen Rolle der Führungskräfte, Auswirkungen auf die Produktivität, Möglichkeiten zur Förderung von Flexibilitätskompetenzen oder gesundheitlichen Langzeitwirkungen auf Beschäftigte: Neben punktuell vorhandener Evidenz gibt es in Bezug auf Erfolg oder Misserfolg etwaiger Maßnahmen zahlreiche Wissensdefizite.

Deshalb besteht eine zentrale Empfehlung der Arbeitsgruppe darin, *betriebliche Experimen-*

tierräume einzurichten, in deren Rahmen ergebnisoffen neue Gestaltungsansätze entwickelt, konkrete Veränderungen im direkten Betriebsablauf erprobt und verallgemeinerbare Schlussfolgerungen abgeleitet werden können. Eine sozialpartnerschaftliche Entwicklung von Gestaltungsideen und deren Umsetzung sei dabei eine grundlegende Voraussetzung, um unter den Beschäftigten breite Akzeptanz für die Durchführung eines Praxislabors und die daraus gegebenenfalls resultierenden Veränderungen zu erwirken. Weitergehende Konzepte, Formate und konkrete Fragestellungen solcher Praxislabore sollten in dafür geeigneten Strukturen noch weiterentwickelt und ausformuliert werden.

FAZIT

Die Arbeitsgruppe »Orts- und zeitflexibles Arbeiten« kam bei ihren Diskussionen zu dem Ergebnis, dass eine gemeinsame sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt in Zeiten rasanter Veränderungen viele Vorteile für Deutschland bietet. Gerade das Zusammenspiel von Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung bietet Chancen für eine Innovationskultur, die sowohl betriebliche Ideen und Innovationen unterstützt als auch Beschäftigtenbelange angemessen berücksichtigt. Dabei können betriebliche Experimentierräume neue Wege der sozialpartnerschaftlichen Gestaltung erschließen. Ob es gelingt, in der Tradition der sozialen Marktwirtschaft zu neuen Kompromissen zu gelangen, wird zur Schlüsselfrage für unsere Wirtschaft, unsere Gesellschaft und unsere Arbeitswelt.

LITERATUR

Brenke, Karl (2016): *Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft.* DIW-Wochenbericht 5/2016, S. 95-104.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2015a): *Gute Praxis. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele.*

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2015b): *Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.*

PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DER ARBEITSWELT

Projektteam »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wissenschaftliche Standortbestimmung« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Steigt mit der Digitalisierung der Arbeitswelt, mit zunehmenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, die psychische Belastung der Beschäftigten? Und: wie können Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sinnvoll darauf reagieren? Ein Projekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zielt darauf, den Stand des Wissens über psychische Belastungsfaktoren im Rahmen einer wissenschaftlichen Standortbestimmung aufzuarbeiten. Ein Projektbericht.

Steigt mit der Digitalisierung der Arbeitswelt, mit zunehmenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, die psychische Belastung der Beschäftigten? Und: wie können Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin sinnvoll darauf reagieren? Ein Projekt der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zielt darauf, den Stand des Wissens über psychische Belastungsfaktoren im Rahmen einer wissenschaftlichen Standortbestimmung aufzuarbeiten. Ein Projektbericht.

Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel, der sich unter anderem in zunehmenden Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten zeigt. Daneben verändert sich aber auch die Arbeit selbst: Es entstehen neue Anforderungen, wie zum Beispiel Emotionsarbeit

bei personenbezogenen Dienstleistungen, oder Arbeitsbedingungen, durch die Arbeit intensiviert wird (Rothe/Morschhäuser 2014). Darüber hinaus ist – ausgehend von den im Konzept Industrie 4.0 beschriebenen Zukunftsszenarien – eine zunehmende Vernetzung und Kollaboration von Mensch und Maschine zu erwarten (Kagermann/Wahlster/Helbig 2013). Mit den skizzierten Entwicklungen geht auch eine Verschiebung der Arbeitsanforderungen einher, da die Anzahl von Tätigkeiten, bei denen kognitive, informatorische sowie emotionale Faktoren dominieren und somit die psychischen im Vergleich zu den physischen Anforderungen überwiegen, gestiegen ist.

Damit wird es wichtiger, die psychische Belastung stärker in den Arbeitsschutz zu integrieren, da

auch die veränderten neuen Arbeitsbedingungen den Kriterien menschengerechter Arbeit entsprechen sollten. Eine Tätigkeit gilt als human, wenn sie die Gesundheit insgesamt, das Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt, der Qualifikation des Beschäftigten entspricht und die Entfaltung individueller Potenziale und Kompetenzen erlaubt (GfA 1999). Dies verlangt, dass die vorhandenen Kenntnisse zur psychischen Belastung aufbereitet, vorhandene Wissenslücken identifiziert und die Aussagekraft der verfügbaren Gestaltungsaussagen überprüft werden. So ist zu differenzieren zwischen

1. Gestaltungswissen, das im Rahmen von Interventionsstudien oder Studien vergleichbarer Qualität gewonnen wurde (höchster Evidenzgrad),
2. Gestaltungsempfehlungen, die zum Beispiel aus empirisch begründeten Zusammenhängen zwischen Belastung und Beanspruchung gefolgert werden, ohne dass eine separate (empirische) Prüfung der Gestaltungsaussagen vorgenommen wurde, und
3. Gestaltungshinweisen, die sich zwar auf die in den Studien berichteten Erkenntnisse beziehen, jedoch nicht aus der berichteten Evidenz abgeleitet werden (niedrigster Evidenzgrad).

Das BAuA-Projekt »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« zielt dementsprechend darauf, den Stand des Wissens über psychische Belastungsfaktoren im Sinne einer wissenschaftlichen Standortbestimmung aufzuarbeiten. Einbezogen wurden in die Untersuchung Arbeitsbedingungsfaktoren, die zentrale Komponenten arbeitswissenschaftlicher bzw. arbeitspsychologischer Theorien und Modelle darstellen. Daneben erfolgte die Berücksichtigung solcher Faktoren, die in der politischen Diskussion zur psychischen Gesundheit im Fokus stehen und Eingang etwa in Regulationsvorschläge, Vereinbarungen oder Leitfäden gefunden haben und in der Öffentlichkeit intensiv thematisiert werden. Die so ermittelten Arbeitsbedingungsfaktoren lassen sich inhaltlich vier Themenbereichen zuordnen, nämlich »Arbeitsaufgabe«, »Führung und Organisation«, »Arbeitszeit« sowie »Technische Faktoren«. Bei der Aufbereitung der Literatur wurden nicht nur psychische Störungen, Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen,

sondern auch Motivation, Arbeitszufriedenheit und Befinden erfasst, da Gesundheit nicht nur die Abwesenheit von Krankheit, sondern auch das körperliche, geistige und soziale Wohlergehen als wesentliche Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit des Menschen und dessen Teilhabe am Erwerbsleben umfasst (WHO 1946).

Das Projekt gliedert sich in drei aufeinander aufbauende Phasen: So erfolgte in Phase 1 eine Aufbereitung des Wissens über die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungsfaktoren und den Gesundheitsindikatoren auf Basis der Methode des Scoping Reviews (Arksey/O'Malley 2005): Dazu wurden Publikationen (Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften, Kongressbeiträge etc.) in Literaturdatenbanken gesucht und ausgewertet, wobei es keine Einschränkung auf bestimmte methodische Vorgehensweisen in den Studien gab. Damit erlaubt dieser Ansatz eine breite Erfassung der verfügbaren Evidenz, sodass auch neuere Themen mit einem noch geringen Stand elaborierter Forschung berücksichtigt werden können. Die Entwicklung der Suchstrings für die einzelnen Scoping Reviews basierte auf den zu den Arbeitsbedingungsfaktoren jeweils vorliegenden Theorien, Modellen und Konzepten. Daneben fanden aber auch publizierte Suchstrings – wie der von Mattioli u. a. (2010) – zur Eingrenzung der Literatursuche auf den Arbeitskontext Verwendung. Artikel wurden von der weiteren Bearbeitung dann ausgeschlossen, wenn die Operationalisierung der Variablen fehlte bzw. nicht nachvollziehbar war oder wenn die Darstellung des methodischen Vorgehens, der verwendeten Messinstrumente bzw. der Ergebnisse unvollständig war. Daneben blieben Artikel unberücksichtigt, die keine Aktualität mehr besaßen, etwa dann, wenn durch technische Entwicklungen Veränderungen des jeweiligen Arbeitsbedingungsfaktors eingetreten sind, die in der entsprechenden Publikation noch nicht berücksichtigt waren. Die Evaluation der in den Publikationen gefundenen quantitativen Ergebnisse berücksichtigt neben der statistischen Signifikanz der Befunde auch die Effektstärke, die Rückschlüsse über die praktische Bedeutsamkeit der Ergebnisse zulässt. Die Klassifikation der Höhe der Effektstärken orientierte sich am Cohen-Schema (Cohen 1988), das zwischen kleinen, mittleren und großen Effekten unterscheidet.

In der Phase II – der Wissensvertiefung – erfolgte im Rahmen von Expertengesprächen mit fachlich einschlägigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus nationalen und internationalen Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Beratung der in den Überblicksarbeiten beschriebenen Befunde. In diesem Rahmen erwies sich bei der Diskussion von Wirkmechanismen der Arbeitsbedingungsfaktoren sowie von Fragen zur Arbeitsgestaltung die Klassifikation der Faktoren in Stressoren und Ressourcen als zielführend. Ein Stressor geht mit physiologischen und/oder psychischen Kosten einher, erschwert das Erreichen der betrieblich erwarteten Arbeitsergebnisse oder übersteigt das Leistungsvermögen des Beschäftigten. Dagegen ist eine Ressource funktional für das Erreichen von Zielen, reduziert Kosten, stimuliert die persönliche Entwicklung und kann die Wirkung von Stressoren abmildern (vgl. *Demerouti/Bakker/Fried 2012*). In den Expertengesprächen wurden darüber hinaus übergreifende Fragen zum jeweiligen Themenfeld aufgegriffen, unter anderem zu Wirkungszusammenhängen, zu Gestaltungsstrategien, zu Schlüsselfaktoren und Forschungslücken. Die insgesamt so erhaltenen Hinweise und Empfehlungen führten dann zu einer Überarbeitung der Scoping Reviews.

In der nun anstehenden Phase III – der Wissensanwendung – soll die im wissenschaftlichen Diskurs ermittelte Erkenntnislage unter dem Aspekt ihrer Relevanz und ihrer Übertragungsmöglichkeiten in die Praxis mit Fachkreisen des Arbeitsschutzes und mit den Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und Politik erörtert werden. Dabei wird es wichtig sein, auch einen Überblick über den Beitrag zu erstellen, den existierende Aktivitäten wie das Arbeitsprogramm »Psyche« der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) oder vorhandene, tarifliche Vereinbarungen etc. in Bezug auf die Integration psychischer Anforderungen in den Arbeitsschutz bereits leisten.

In diesem Rahmen zeichnen sich die folgenden Diskussionspunkte ab: So dürften einmal Überlegungen zur Weiterentwicklung des klassischen Arbeitsschutzes wichtig werden, der bisher in der Regel vor allem als potenziell kritisch geltende Faktoren betrachtet, für die idealerweise

normative Schwellenwerte und Messinstrumente vorliegen, wie etwa beim Lärm, oder bei denen eine Minimierung der Exposition nach technischen Standards vorzunehmen ist, wie bei Gefahrstoffen. Bei psychischen Arbeitsbedingungsfaktoren ist zwar zum Teil auch eine Reduktion (etwa Daueraufmerksamkeitsanforderungen), häufiger jedoch eine Optimierung der Arbeitsanforderungen anzustreben, da – wie etwa bei der Arbeitsintensität – eine Überforderung wie auch Unterforderung gleichermaßen zu vermeiden ist.

Mit der Wirkung der Arbeitsbedingungsfaktoren als Ressource oder Stressor ergeben sich auch neue Möglichkeiten für den Arbeitsschutz, da die Förderung bzw. der Aufbau von Ressourcen den Einfluss von Stressoren abmildern, Spielräume für die Selbstgestaltung der eigenen Arbeit eröffnen oder die Entwicklung personenbezogener Ressourcen (zum Beispiel die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Problemlösungskompetenzen) unterstützen kann.

Weiterhin erscheint es sinnvoll, bei der Gestaltung nicht einzelne Faktoren, sondern Belastungskonstellationen zu berücksichtigen, da die Wirksamkeit eines Arbeitsbedingungsfaktors immer auch von der Ausprägung der anderen Faktoren mit abhängt und somit die Auswirkungen von Gestaltungsmaßnahmen auf andere Organisationseinheiten oder Kundinnen und Kunden mit bedacht werden müssen.

Darüber hinaus sind auch die arbeitsbezogenen Orientierungen und Strategien der Beschäftigten bei der Bewältigung der Arbeitsanforderungen von Bedeutung für die auftretenden gesundheitlichen Folgen, was ein partizipatives Vorgehen bei der Gestaltung nahelegt: So sollten nicht nur Expertinnen und Experten ihr Wissen um Gestaltungsprinzipien und -regeln, sondern auch die Beschäftigten ihre konkreten betrieblichen Kenntnisse über die Arbeitsbedingungen vor Ort mit in den Gestaltungsprozess einbringen. Ein solches Vorgehen setzt voraus, dass die Kompetenzen der Beschäftigten zur Gestaltung ihrer eigenen Arbeit auch gefördert werden. Ein derartiger beteiligungsorientierter Ansatz dürfte weiter mit dazu beitragen, dass die jeweiligen Belastungskonstellationen beachtet und die vorhandenen

arbeitswissenschaftlichen und -psychologischen Gestaltungsprinzipien in betrieblich realisierbare, tätigkeitsspezifische Lösungen übersetzt werden. Um eine solche komplexe Gestaltungsaufgabe handhabbar zu machen, könnte es sinnvoll sein, Tätigkeitstypologien zu entwickeln, die den dominierenden Charakter der Aufgabe bzw. die jeweils gegebene, typische Belastungskonstellation beschreiben. Dies dürfte auch die operativen Führungskräfte unterstützen, denen bei der Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit eine zentrale Rolle zufällt: Über sie erfolgt die Klärung von Aufgaben und die Bereitstellung von Ressourcen, und sie verfügen über Möglichkeiten, um im Sinne einer differenziellen und dynamischen Arbeitsgestaltung Aufgaben, Ausführungsbedingungen oder Arbeitszeitarrangements personenbezogen zu optimieren. Wie die Reviewergebnisse belegen, hat ein solcher an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie an den Aufgaben orientierter Füh-

rungsstil positive Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Eine Integration der psychischen Belastung in den Arbeitsschutz wird nur dann gelingen, wenn die maßgeblichen Akteure gemeinsam die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung bei psychischer Belastung im Rahmen des Arbeitsschutzes fortentwickeln, wobei zahlreiche Initiativen bereits erfolgreich gestartet wurden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin will zu diesem Prozess beitragen und in der Phase 3 des Projekts »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« eine entsprechende Diskussion mit der Praxis führen. Der zum Projektende 2016 vorzulegende Abschlussbericht wird den Stand des Wissens sowie den notwendigen Forschungsbedarf beschreiben und Hinweise für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes geben.

LITERATUR

Arksey, H./O'Malley, L. (2005): *Scoping Studies: Towards a Methodological Framework*. International Journal of Social Research Methodology, 8, S. 19-32.

Cohen, Jacob (1988): *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2. Aufl., Hillsdale, NJ.

Demerouti, E./Bakker, A.B./Fried, Y. (2012): *Work orientations in the job demands-resources model*. Journal of Managerial Psychology, 27 (6), S. 557-575.

Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (1999): *Selbstverständnis der GfA*, Dortmund.

Kagermann, H./Wahlster, W./Helbig, J. (2013): *Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0*. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0, Frankfurt/M.

Mattioli, S./Zanardi, F./Baldasseroni, A./Schaafsma, F./Cooke, R.M.T./Mancini, G./Fierro, M./ Santangelo, C./Farioli, A./Fucksia, S./Curti, S./Violante, F.S./Verbeek, J. (2010): *Search strings for the study of putative occupational determinants of disease*. Occupational and Environmental Medicine, 67, S. 436-443.

Rothe, Isabel/Morschhäuser, Martina (2014): *Psychische Belastungen im Wandel der Arbeit*, in: Klein-Heßling, Johannes/Krause, Dominique (Hrsg.), *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt*, Heidelberg, S. 77-89.

World Health Organization (WHO) (1946): *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf>



2

DEBATTE

BETEILIGUNG UND MITBESTIMMUNG

Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen und die Organisation im Betrieb zu haben, ist für viele Beschäftigte von großer Bedeutung. Auch sind mitbestimmte Unternehmen oft wirtschaftlicher. Welche Herausforderungen ergeben sich für Partizipation und Mitbestimmung in einer sich wandelnden Arbeitswelt? Drei Standpunkte.



VON FORMALISierter MITBESTIMMUNG ZU CHANCEN NEUER PARTIZIPATION



Die heutige Arbeitswelt befindet sich in einem Zustand des permanenten Wandels, der aufseiten der Unternehmen vor allem durch die Zunahme der Informationsdichte, die Beschleunigung von Prozessen und die Individualisierung von Produkten und Dienstleistungen geprägt ist. Aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich eine zunehmende Heterogenisierung der Interessen und Erwartungen beobachten.

Das traditionelle deutsche System der Mitbestimmung wird durch diese Veränderungen vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Denn einerseits müssen sich formelle Verfahrensweisen der Mitbestimmung erheblich beschleunigen – etwa wenn es um neue Geschäftseinheiten oder die Aufsetzung neuer IT-Systeme geht –, und andererseits müssen die Stellvertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit eine viel größere Bandbreite von individuellen Interessen und Anforderungen abdecken.

Betriebsräte und Personalmanagerinnen und Personalmanager müssen sich vor diesem Hintergrund fragen, wie verhindert werden kann, dass die oftmals langwierigen und von Bürokratie geprägten FreigabeprozEDUREN für neue

Dr. Elke Eller ist seit Juni 2015 Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager (BPM). Hauptberuflich ist sie als Mitglied des Vorstandes für das Ressort Personal sowie als Arbeitsdirektorin der TUI Group tätig. Sie studierte Volks- und Betriebswirtschaft an der Johann Wolfgang von Goethe-Universität in Frankfurt/Main.

IT-Anwendungen oder dynamisch am Markt agierende Ausgründungen zu Innovationsbremsen werden. Hier müssen beide Parteien zu schnelleren und agileren Aushandlungsformen kommen und sich künftig stärker am Geist der Sache orientieren. Denn fest steht: Ohne eine maßvolle Flexibilisierung wird Deutschland in einer digitalisierten und globalisierten Weltwirtschaft bald erhebliche Wettbewerbseinbußen hinnehmen müssen. Gleichzeitig müssen und wollen wir die hohen Schutzstandards unseres Arbeitsrechts wahren und weiterentwickeln, ein Balanceakt, der nicht einfach werden wird.

Darüber hinaus geht es darum, das bewährte System der Mitbestimmung nachhaltig zukunftsfähig zu machen. Denn eines dürfte klar sein: An einem Verschwinden der Mitbestimmung und damit dem Ende von für alle Seiten verbindlichen Kollektivverhandlungen haben weder die Unternehmen noch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Interesse. Historisch hat sich die Mitbestimmung in Deutschland stets dadurch ausgezeichnet, dass sie weitgehende Mitspracherechte der Beschäftigten ermöglichte, ohne unternehmerische Innovation und die nötige Flexibilität über Gebühr zu behindern. Soll diese prinzipiell positive Rolle der Mitbestimmung unter den Bedingungen einer gänzlich neuen Dynamik fortgeschrieben werden, muss auch die Mitbestimmung selbst ein neues Tempo einschlagen und gegenüber unternehmerischen Notwendigkeiten an vielen Stellen überdacht werden. Doch Mitbestimmung wird nicht nur von außen gefordert, sie muss auch die Gefahr einer Erosion von innen abwehren: In dem Maße, in dem elektronische Tools und Kommunikationsmedien eine unmittelbare Meinungsbildung unter den Beschäftigten quasi in Echtzeit ermöglichen, läuft die überwiegend repräsentativ verfasste Mitbestimmung schnell Gefahr, nicht als »wahre« Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden zu werden – ein Risiko, das durch immer heterogenere Beschäftigteninteressen nicht kleiner wird. Die Herausforderung hinsichtlich der Mitbestimmung in den kommenden Jahren besteht darin, neue und direkte Partizipationsformen agil in die betriebliche Willensbildung einzubinden und dennoch mit »one voice« für die Belegschaften zu sprechen. Hier können Personalmanagerinnen und Personalmanager vor allem dadurch helfen, dass sie Betriebsräte mit modernen digitalen Kommunikationstools vertraut machen.

Das System der Mitbestimmung muss sich weiterentwickeln, an Dynamik gewinnen und neue Partizipationsformen erproben. So wird der Weg für eine Mitbestimmung 4.0 geebnet.



VERTRAUENSVOTUM MIT NOTBREMSE – WIE WIR ALS NICHT NEINSAGER GEMEINSAM UND TROTZDEM SCHNELL ENTSCHIEDEN

» Wir haben unser Mitbestimmungsmodell wegen einer Kaffeemaschine geändert: Wir hatten unsere Agentur Dark Horse mit 30 gleichberechtigten Gründerinnen und Gründern aus 25 Disziplinen gegründet und standen damals kurz vor dem Umzug in ein größeres Büro. Nach zwei Stunden Diskussion über Tabs (umweltschädlich), Siebträger (teuer) und Filterkaffee (nicht lecker) gab es Tränen und Geschrei, aber keine Entscheidung. Wir wussten: Wenn wir kurzfristig wieder Kaffee trinken und langfristig als Unternehmen überleben wollten, mussten wir schneller Entscheidungen treffen. Hierarchie als der traditionelle Weg dafür schied aus. Einerseits wollte keiner von uns Chef oder Chefin sein und allein Verantwortung übernehmen, und andererseits wollte niemand in allen Anliegen durch jemand anderen repräsentiert werden.

Als Erstes haben wir operative und strategische Entscheidungen entkoppelt. Operativ arbeiten wir in wechselnder Besetzung in zwei- bis fünfköpfigen Projektteams zusammen. Die Teams sind völlig frei, es gibt keinerlei Managementstrukturen. Jedes Team darf und muss seine Entscheidungen von der Budgetplanung bis zur Abrechnung komplett selbstständig treffen. Diese temporäre Führung fördert unternehmerisches Handeln und gemeinsame Lerneffekte.

Strategische Entscheidungen – also Dinge, die uns alle angehen und den Kurs unserer Firma maßgeblich beeinflussen – treffen wir nach wie vor gemeinsam. Allerdings haben wir den Entscheidungsmodus auf das sogenannte Konsentprinzip umgestellt. Das bedeutet, ein Vorschlag ist angenommen, wenn keiner einen schwerwiegenden Einwand dagegen hat. Das Vetorecht funktioniert wie eine Notbremse im Zug. Diese zieht man nicht, weil man Lust auf einen Spaziergang hat, sondern weil man um das Wohlergehen der Reisegesellschaft fürchtet. Wie bei der Notbremse wird Missbrauch bestraft; wer einen Einwand hat, muss an einer Alternative mitdenken. Es geht also nicht darum, dass möglichst viele »Ja« sagen, sondern keiner »Nein«. Wir haben gelernt abzuschätzen, wann ein Einwand wirklich schwerwiegend ist und wann wir mit einem Vorschlag leben können. Wir suchen nicht nach perfekten Lösungen, da es diese in einer sich ständig wandelnden Welt sowieso nicht gibt, sondern nach Ansätzen, die funktionieren und bei Bedarf angepasst werden können. Einmal getroffene Entscheidungen können sofort implementiert werden, es gibt keine Blockaden oder Unternehmenspolitik, denn es hätte jeder beizeiten

Monika Frech ist Mitgründerin und Partnerin bei Dark Horse Innovation. Dark Horse ist eine Agentur für Innovationsentwicklung aus Berlin. Dark Horse entwickelt gemeinsam mit seinen Auftraggebern Produkte, Services und Geschäftsmodelle und unterstützt sie darin, ihre Strukturen, Prozesse und Denkweisen an das digitale Zeitalter anzupassen.

Nein sagen können. So sind wir weiterhin alle an wichtigen Entscheidungen beteiligt und sind trotzdem schnell.

Uns, der Generation Y, sagt man nach, wir könnten schlecht mit Hierarchien umgehen. Wir finden: Nachwuchskräfte, die es ihr Leben lang gewohnt waren mitzudenken, kann man auch als Vorteil für den Arbeitsmarkt sehen. Zudem macht die Digitalisierung Beteiligung in vielen Lebensbereichen erlebbar. Wir beraten unsere Auftraggeber u. a. darin, sich im digitalen Zeitalter gut zu positionieren. Dabei raten wir ihnen dringend davon ab, unser Modell einfach auf gewachsene Strukturen zu übertragen. Im Gegenteil, wenn Chefs sich selbst abschaffen, werden wir eher skeptisch. Stattdessen überlegen wir gemeinsam, welche Ziele ein Unternehmen hat und welche Strukturen heute hilfreich sind, um diese zu erreichen.

Unabhängig von den Bedürfnissen und Werten, die sich je nach Branche, Größe und Umfeld einer Firma oder einzelner Abteilungen unterscheiden, ist echte Beteiligung für uns immer dreistufig: Mitarbeitende können erstens Entscheidungen treffen, die ihre tägliche Arbeit unmittelbar beeinflussen. Sie sind zweitens an Entscheidungen beteiligt, die das Unternehmen als Ganzes betreffen. Governance, die Entscheidung darüber, wie überhaupt Entscheidungen getroffen werden, ist die dritte Stufe. Im Kern geht es um Befähigung und Vertrauen. Was nach Bullerbü klingt, ist harte Arbeit: Wer Vertrauen bekommt, muss Verantwortung übernehmen. Auch gemeinschaftlich muss man harte Entscheidungen treffen. Der Wandel der Arbeitswelt ist kein Selbstläufer, aber es lohnt sich trotzdem, selbst schon mal loszulaufen und anzufangen. Mit etwas gutem Willen und viel gutem Kaffee kann er gelingen.



BETEILIGUNG IN DER ARBEITSWELT 4.0 SICHERN – MITBESTIMMUNGSPOLITISCHEN STILLSTAND ÜBERWINDEN

Die eine möchte früher, länger und mehr im Büro, der andere später, kürzer und mehr von zu Hause arbeiten. Dank der neuen technologischen Möglichkeiten in der Arbeitswelt 4.0 ist dies auch möglich. Die Digitalisierung wird einigen Beschäftigten mehr individuelle Freiheiten bringen. Sie werden zum Beispiel stärkeren Einfluss darauf nehmen können, wann und wo sie arbeiten. Arbeit und Privates werden näher zusammenrücken und sogar teilweise ineinanderfließen.

Es ist allerdings ein ebenso naheliegender wie falscher Schluss, dass dann am besten jeder nur noch selbst seine individuellen Interessen vertritt. Wenn Unternehmen und Beschäftigte das gleiche Ziel haben, sind Verhandlungen einfach. Wenn durch eine kreative Anpassung von Arbeitsort oder Arbeitszeit der individuelle Alltag der Beschäftigten entlastet wird, kommt das natürlich auch dem Unternehmen zugute. Schwieriger wird es, wenn sich verschiedene Interessen gegenüberstehen. So ist beispielsweise die freie Wahl der Arbeitszeit nur eine Fassade, wenn der Arbeitgeber von den Beschäftigten Erreichbarkeit rund um die Uhr einfordert, die Personaldecke zu dünn ist und dauerhaft zu viel gearbeitet werden muss. Auf Fragen der Personalplanung und des Personaleinsatzes haben die einzelnen Beschäftigten in den seltensten Fällen Einfluss. Notwendig ist ein wohldefinierter Rahmen, der genug Raum für eine individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen lässt, gleichzeitig aber die Überforderung der Beschäftigten verhindert.

Diesen Rahmen zu schaffen, ist Aufgabe der Mitbestimmung. Um dem Unternehmen die Grenzen seines Zugriffs auf die Beschäftigten aufzuzeigen, brauchen wir Betriebs- und Personalräte mehr denn je. Am Ende sollte es die tarifvertraglich abgesicherte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sein, die für die oder den Einzelnen ein solides Fundament liefert, um ihre bzw. seine persönliche Arbeitsumgebung bedürfnis- und bedarfsgerecht auszugestalten.

Die Themen, für die dieser Regelungsbedarf besteht, verändern sich radikal im Zuge der Digitalisierung. Die Möglichkeiten der Mitbestimmung müssen sich diesen Veränderungen anpassen, um weiterhin die Gestaltung von guter Arbeit gewährleisten zu können. Typische Digitalisierungsthemen, bei denen den Betriebs- und Personalräten bislang die notwendigen Mitbestimmungsrechte fehlen, sind – um nur einige wenige zentrale Bereiche zu nennen – der

Thomas Fischer hat Politikwissenschaft an der Universität München studiert. Er war von 2000 bis 2014 für die Bertelsmann Stiftung tätig, die letzten sechs Jahre als Leiter des Büros Brüssel. Seit August 2014 leitet Fischer die Abteilung Grundsatzangelegenheit und Gesellschaftspolitik des DGB.

Datenschutz, Änderungen im Arbeitsablauf, Personalplanung und Outsourcing sowie Leiharbeit und Werkverträge.

Ebenso wichtig wie eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte ist die Praxis der Zusammenarbeit. Insbesondere die um sich greifende, illegale Praxis der systematischen Betriebsratsverhinderung ist ein Skandal und muss endlich wirksam unterbunden werden. Dies gilt vor allem für Erstwahlen von Interessenvertretungen. Sie müssen besser gegen gezielte Behinderungen durch Dritte abgesichert werden.

Denn am Ende ist es das konstruktive Ringen zwischen den betrieblichen Sozialpartnern, das es ermöglicht, neue Freiräume für die Beschäftigten zu schaffen und diese fair auszugestalten. Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und Vertrauen. Betriebs- und Personalräte sind nahe an den Beschäftigten, bringen die aus dieser Nähe gewonnenen Kenntnisse in die Unternehmensprozesse ein und verbessern diese. Dies ist übrigens auch im Sinne der Arbeitgeber. Zum Beispiel wissen wir aus der Mitbestimmungspraxis, dass eine frühzeitige Einbindung von Betriebs- und Personalräten schon in der Planungsphase zur Beschleunigung von Entscheidungsprozessen im Unternehmen beiträgt, statt sie zu verlangsamen.

Als Fazit bleibt, dass die Bedeutung individueller Beteiligungsansprüche und -rechte in der digitalen Arbeitswelt zunimmt. Um sie tatsächlich in Anspruch nehmen zu können, bedarf es aber mehr denn je klar definierter Leitlinien, die für die Beschäftigten nur durch die rechtlich verbürgten Instrumente kollektiver Mitbestimmung gezogen werden können. Dafür müssen diese Mitbestimmungsrechte allerdings den veränderten Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst und der lange anhaltende mitbestimmungspolitische Stillstand in unserem Land muss endlich überwunden werden.

STELLUNGNAHMEN ZUM GRÜNBUCH ARBEITEN 4.0

An dieser Stelle veröffentlichen wir Auszüge aus den Stellungnahmen von Verbänden und Organisationen zum Grünbuch Arbeiten 4.0. Ausgewählt werden Textsequenzen, die zum jeweiligen Schwerpunktthema passen. In diesem Heft geht es unter dem Thema »Wie wir arbeiten (wollen)« um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Organisation von Arbeit, sich ändernde Ansprüche an die Arbeitszeit sowie neue Herausforderungen für Arbeitsschutz und Mitbestimmung. Die vollständigen Stellungnahmen finden sich im Internet unter: www.arbeiten-vier-punkt-null.de

105

ORTS- UND ZEITFLEXIBLES ARBEITEN

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Kommissariat der deutschen Bischöfe, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Robert Bosch GmbH, Die Führungskräfte e. V.

FLEXIBEL ARBEITEN IM LEBENSVERLAUF

Handelsverband Deutschland, dbb beamtenbund und tarifunion, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesarbeitgeberverband Chemie

113

ARBEITSSCHUTZ

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Sozialverband Deutschland, Die Führungskräfte e. V.

ARBEITSORGANISATION

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Daimler AG, Arbeitnehmerkammer Bremen, vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

121

MITBESTIMMUNG

Hans-Böckler-Stiftung, Daimler AG, ver.di, Bundesarbeitgeberverband Chemie

111

117

ORTS- UND ZEITFLEXIBLES ARBEITEN

 Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Mobiles Arbeiten oder das Arbeiten im Homeoffice gehören heute bereits für viele Beschäftigte zum Alltag. Ihre Zahl wird zunehmen. Beschäftigte legen großen Wert darauf, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Arbeitszeit wird sich künftig zudem mehr an der individuellen Arbeitsaufgabe und dem Arbeitsanfall orientieren (z. B. Projektarbeit).

Der Einsatz neuer Technologien ermöglicht die Berücksichtigung von Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen sowie der Flexibilitätsbedürfnisse der Beschäftigten gleichermaßen. So schafft mobiles Arbeiten die Voraussetzung für eine deutlich verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch mehr zeitliche und insbesondere räumliche Flexibilität. Unternehmen ist es wichtig, dass ihre Beschäftigten Familie und Beruf in Einklang bringen können. Eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielt eine wichtige Rolle bei der Personalgewinnung und -bindung. Immer mehr Beschäftigte wollen sich sowohl beruflich als auch familiär einbringen können. Zudem müssen Lösungen für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen gefunden werden. Digitale Technologien helfen dabei; so können z. B. Pendelzeiten oder Präsenzzeiten reduziert werden. Es bleibt dabei aber wichtig, dass eine Organisationskultur erhalten bleibt, die persönliche Kontakte zwischen den Beschäftigten untereinander sowie zwischen Führungskraft und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht. Präsenzzeiten und Zeiten mobilen Arbeitens im Homeoffice sollten mit Blick auf unternehmerische Anforderungen und Wünsche der Beschäftigten harmonisiert sein. Die Digitalisierung kann und wird das persönliche Gespräch nicht ersetzen, sondern sinnvoll ergänzen.

Der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stehen jedoch vereinzelt gesetzliche Regelungen entgegen. Das deutsche Arbeitsrecht schreibt momentan eine tägliche, ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vor. Wenn z. B. eine Arbeitnehmerin am Abend nach dem Kinobesuch in der S-Bahn noch schnell einige E-Mails beantwortet, muss sie die Arbeit am kommenden Morgen um 8.00 Uhr wieder aufnehmen können. Das entspricht der Lebenswirklichkeit und der Vorstellung vieler, insbesondere junger Menschen, die mit dem Smartphone zwischendurch kleinere berufliche Dinge erledigen wollen. Oder ein anderes Beispiel: Ein Arbeitnehmer macht früher Feierabend, weil er sein Kind von der Kita abholen möchte. Um die Arbeit vom Nachmittag nachzuholen, arbeitet er am Abend von zu Hause weiter. Wenn seine normale Arbeit um 7.00 Uhr am nächsten Morgen im Betrieb beginnt, dürfte er nach

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBER-VERBÄNDE

Die BDA ist der Spitzenverband der deutschen Wirtschaft. Nach außen vertritt sie branchenübergreifend die sozial- und arbeitspolitischen Interessen der privaten und gewerblichen Wirtschaft. Nach innen moderiert die BDA branchen- und regionenübergreifende Konsense ihrer etwa eine Million Mitglieder. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft ist die BDA der zentrale Ansprechpartner aufseiten der Arbeitgeber.

20.00 Uhr nicht weiterarbeiten. Hier sollten die gesetzlichen Vorgaben angepasst und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden.

Digitale Kommunikationsmittel haben Auswirkungen auf Vernetzung innerhalb von weltweit tätigen Unternehmen. Ihre Beschäftigten arbeiten heute selbstverständlich über Zeitzonen hinweg zusammen. Teams werden nicht mehr nur an einzelnen Standorten, sondern für spezielle Projekte zeitweise auch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit zusammengestellt. In der Hochphase eines Projektes kann es notwendig sein, dass sich beispielsweise ein Spezialist in der deutschen Niederlassung per Telefonkonferenz an einer kurzfristig angesetzten Abstimmungsrunde in den USA beteiligen muss. Sollte er an diesem Tag in Deutschland bereits neun Stunden gearbeitet haben, dürfte er nach aktueller Gesetzeslage maximal eine Stunde an der Telefonkonferenz teilnehmen. Hier sollte es eine Regelung geben, die mehr Flexibilität zulässt. Eine Möglichkeit wäre die Umstellung der Tageshöchst- auf eine Wochenhöchst- arbeitszeit, so wie es auch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. Dies bedeutet keine Ausweitung der Arbeitszeit, sondern nur eine bessere Möglichkeit, die Arbeitszeit innerhalb einer Woche zu verteilen.

Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Mobiles Arbeiten oder das Arbeiten im Homeoffice gehören heute bereits für viele Beschäftigte zum Alltag. Ihre Zahl wird zunehmen. Allerdings sind auch viele Arbeitsplätze hierfür offensichtlich ungeeignet oder es stehen offenkundig betriebliche Belange entgegen, z. B. in der produzierenden Industrie. Ein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Homeoffice ist folglich weder notwendig noch sinnvoll.

Viele Beschäftigte streben zunehmend nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit. Wo diese möglich ist, muss diese größere Unabhängigkeit dann aber auch mit einer größeren Eigenverantwortung einhergehen. Folgerichtig wäre, im Sanktionssystem des Arbeitszeitgesetzes bei Arbeitszeitgestaltungen auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Exkulpationsmöglichkeit für den Arbeitgeber aufzunehmen, soweit er seinen Aufklärungspflichten nachgekommen ist.

Mit der Digitalisierung ändert sich auch das Konsumverhalten. Das Einkaufen via Internet ist für viele Menschen eine Selbstverständlichkeit geworden. Das Internet bietet die Gelegenheit, nach Ladenschluss oder am Wochenende einzukaufen und Bankgeschäfte zu erledigen. Die Kunden erwarten von den Unternehmen auch einen umfangreichen telefonischen Beratungsservice. Darauf müssen die Unternehmen reagieren. Da der meiste Internethandel am Wochenende stattfindet und Kauf ohne Beratung auch im Interesse des Verbraucherschutzes kein Ziel sein kann, sollten bei den Genehmigungen von Sonn- und Feiertagsarbeit keine übermäßigen bürokratischen Hürden gestellt werden. Bei Callcentern ist bereits eine Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland zu beobachten.



Die mit der digitalen Technik einhergehende räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit ermöglicht es einerseits, die Arbeitszeit individueller einzuteilen und zu gestalten. Sie spart Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz und kann – verantwortlich gestaltet – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Andererseits fördert sie auch die Isolation des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin, weil etwa soziale Kontakte am Arbeitsplatz abnehmen. Außerdem birgt sie die Gefahr, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit nicht nur fließender werden, sondern gänzlich verwischen, mit der Folge, dass Arbeitszeiten verlängert und ehemals typische Freizeitelemente in das Arbeitsleben integriert werden, was zur nicht unerheblichen Belastung werden kann. Private Freizeit wird so »verbetrieblicht«.

Der Wechsel von Arbeit und Ruhe gehört zum Leben und Dasein des Menschen. Eine Lockerung des grundsätzlichen Arbeitsverbots an Sonn- und Feiertagen lehnt die Kirche daher auch im digitalen Zeitalter ab. Der Sonntag gibt dem Zeitempfinden einen wiederkehrenden Rhythmus und gewährt einen regelmäßigen Freiraum. Menschen leben in Beziehungen: mit der Familie, der Gemeinschaft von Freunden, der Nachbarschaft, dem sozialen Umfeld. Diese Beziehungen können nur gelingen, wenn gemeinsame freie Zeit für sie eingesetzt werden kann. Der Sonntag ist ein Tag der Arbeitsruhe, an dem möglichst viele Menschen zur gleichen Zeit »freihaben« sollen. Der Zusammenhalt in überschaubaren Gemeinschaften wie in der Gesellschaft im Ganzen wird nicht allein durch wirtschaftliche Güter gewährleistet; dazu gehört auch die gemeinsame Teilhabe an kulturellen Gütern, das gemeinsame Erleben, Wahrnehmen und Gestalten der Zeit. Gerade in einer mobilen Gesellschaft trägt der Sonntag zur Unterbrechung und Besinnung wesentlich bei. Der Sonntag unterbricht den Kreislauf von Arbeit und Konsum. Er ist auch im digitalen Zeitalter als gemeinsamer Ruhetag, als Schutz der Arbeitenden, als Symbol der Freiheit und für die Christen als Tag des christlichen Gottesdienstes für die Qualität menschlichen Lebens und Zusammenlebens unersetzlich. Er gehört zu den wichtigen Beiträgen des Christentums zur Kultur unserer Gesellschaft.

Aber auch innerhalb der werktäglichen Arbeitswoche gilt, dass zum Schutz des Arbeitenden arbeitsfreie Zeiten eingehalten und die Balance von Arbeit und Regeneration gewahrt werden müssen. Ein Arbeitszeitgesetz muss daher aus Sicht der Kirche auch in der »digitalen« Zukunft diese Balance im Blick behalten und gewährleisten.

KOMMISSARIAT DER DEUTSCHEN BISCHÖFE

Das Kommissariat der deutschen Bischöfe – katholisches Büro in Berlin ist die Vertretung der deutschen Bischöfe im politischen Berlin sowie in Brüssel. Im Auftrag der Deutschen Bischofskonferenz ist das Kommissariat in politischen Fragen gegenüber den Organen des Bundes, den gemeinsamen Organen der Länder, den Landesvertretungen beim Bund, den Parteien und den auf Bundesebene agierenden gesellschaftlichen Kräften sowie im Zusammenhang damit auch gegenüber internationalen Stellen tätig.

DEUTSCHER GEWERK- SCHAFTS- BUND

Der DGB ist die größte gewerkschaftliche Dachorganisation in Deutschland. Er vertritt als zentraler gewerkschaftlicher Akteur die Arbeitnehmerinteressen und deckt dabei alle Branchen und Wirtschaftsbereiche ab. Dabei fällt ihm die Aufgabe zu, die durchaus diversen Positionen aus Industrie- und Dienstleistungsgewerbe zu vereinen. So steht für den DGB der Erhalt fundamentaler Arbeitnehmerrechte ebenso im Vordergrund wie deren Ausweitung auf neue Felder digitalisierten Arbeitens.



Fakt ist, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland bereits in hohem Maße von flexiblen Arbeitszeiten geprägt ist. Aufgrund der durch neue Marktanforderungen und stimulierte Kundenerwartungen zunehmenden Ergebnisorientierung der Unternehmen – insbesondere im Zuge der Digitalisierung (On Demand-Economy, 24/7-Ansprüche et al.) – hat eine Debatte um eine weitere Flexibilisierung von Arbeitsformen und Arbeitszeiten begonnen.

Flexible Arbeitszeiten sind heute in weiten Teilen Deutschlands Normalität. Das Arbeitszeitgesetz lässt den Tarifvertragsparteien weitreichende Möglichkeiten, die dazu genutzt werden, um Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen zeigen ein hohes Maß an Flexibilität durch Arbeitszeitkonten (zum Beispiel durch Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore, mit denen die Wochenarbeitszeit ebenso verkürzt wie verlängert werden kann. Die Schwankungsbreite von Ober- und Untergrenzen beträgt bis zu 25 Prozent.

Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist jedoch trotz der Flexibilisierung nur sehr eingeschränkt gegeben. Nach der aktuellen Unternehmensbefragung von Eurofound (2015) bieten nur knapp 32 Prozent der Unternehmen dem Großteil ihrer Mitarbeiter an, Arbeitsbeginn und Arbeitsende ihren Bedürfnissen anzupassen. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch den DGB-Index Gute Arbeit (2014) belegt: Danach können 41 Prozent der Beschäftigten überhaupt nicht über Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit mitentscheiden.

Weit verbreitet und für viele Beschäftigte Normalität sind dagegen atypische Arbeitszeiten. 31 Prozent der Beschäftigten arbeiten oft am Abend, 27 Prozent oft am Wochenende (DGB-Index Gute Arbeit 2014), sonntags 13,8 % (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2015). Schichtarbeit ist auf 16 Prozent gestiegen (WSI 2014).

BUNDESVER- BAND MITTEL- STÄNDISCHE WIRTSCHAFT

Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft ist ein branchenneutraler Interessenverband. Inklusive der Mitglieder der kooperierenden Fach- und Branchenverbände spricht der BVMW für



Das Thema Arbeitszeit wird eine Schlüsselfrage der Debatte über zukünftige Arbeit bleiben. Es bedarf passgenauer Lösungen, die anerkennen, dass es die »Normalität« früherer Berufsbiografien immer weniger geben wird. Dazu zählt auch, dass Arbeitnehmer gleichzeitig Konsumenten sind, für die es im Internet oder bei telefonischen Beratungsangeboten keinen Ladenschluss und kein Wochenende gibt. Die Frage nach Sonn- und Feiertagsarbeit wird sich daher in Zukunft verstärkt stellen.

Eine Chance, um diese unterschiedlichen Faktoren miteinander zu vereinbaren, könnte die Umstellung von einer Tageshöchst- auf eine Wochen- oder Monatshöchst- arbeitszeit sein. Die gleiche Arbeitszeit könnte so anders verteilt werden. Das würde keine Ausweitung der Arbeitszeit bedeuten, sondern eine Möglichkeit, die Arbeitszeit besser an individuelle Bedürfnisse

von Arbeitnehmern und betriebsinterne Erfordernisse von Unternehmen anzupassen. Im Rahmen flexiblerer Arbeitszeitmodelle können Langzeitarbeitskonten besser genutzt werden, um unterschiedlichen Lebensphasen gerecht zu werden.

 Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist in der Bosch-Gruppe elementarer Baustein der Personalpolitik. Bereits heute wird dem mit vielfältigen, flexiblen Beschäftigungsmodellen Rechnung getragen. Diese Modelle basieren auf den bestehenden gesetzlichen Bedingungen und geben den Beschäftigten die Freiheit, die Arbeit mehr an die individuellen Bedürfnisse und die jeweilige Lebensphase anzupassen. Die Kontrolle des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Erfüllung der Arbeitsaufgaben und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Die Beschäftigungsmodelle sind nicht auf die gesetzlichen Formen wie Teilzeit, Elternzeit und Pflegezeit beschränkt, sondern wurden um innovative Flexibilitätsmodelle erweitert. Schon heute bietet »mobiles Arbeiten« – durch eine entsprechende Konzernbetriebsvereinbarung – Bosch-Mitarbeitern die individuelle Möglichkeit, ihrer Tätigkeit unabhängig vom betrieblichen Arbeitsplatz an einem anderen Ort nachzugehen (z. B. im Homeoffice, im Flugzeug, im Zug, im Café). Langzeitarbeitskonten ermöglichen verschiedenen Mitarbeitergruppen, Auszeiten nach Bedarf der jeweiligen Lebensphase zu nehmen. Gleiches gilt für die neben den Langzeitarbeitskonten angebotenen Sabbaticals. Job-Sharing und Top-Sharing stehen für flexible und selbstbestimmte Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit. Ebenso läuft in einem Fertigungsbereich ein Projekt zur Realisierung einer durch die Beschäftigten selbst gesteuerten Schichtplanung (sog. Schicht-Doodle). Aus diesen Erfahrungen leiten wir für die Gestaltung der Industrie 4.0 folgende Schlussfolgerungen ab:

- Flexible Beschäftigungsformen führen nur dann zum Erfolg, wenn die unternehmerische Tätigkeit und die Bedürfnisse der Beschäftigten den gleichen Stellenwert haben.
- Die individuelle Anpassung der Bedürfnisse und Lebensphasen an die berufliche Tätigkeit erfordert eine gesteigerte Planungs- und Organisationskompetenz aufseiten der Beschäftigten. Durch Freiheiten bei der Wahl des Arbeitsortes und der Lage der Arbeitszeit wird der Beschäftigte tiefer in das unternehmerische Handeln eingebunden und seine Eigenverantwortung steigt.
- Starre gesetzliche Vorgaben erschweren die von den Beschäftigten gewünschte Flexibilisierung. Die Anpassung der Beschäftigungsmodelle an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten erfordert Spielraum für die Konkretisierung durch die Sozialpartner und darf nicht durch unflexible gesetzliche Rahmenbedingungen beschränkt werden.

mehr als 270.000 Unternehmen mit rund neun Millionen Beschäftigten. Der BVMW will die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland verbessern.

ROBERT BOSCH GMBH

Die Bosch-Gruppe ist ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen mit weltweit rund 375.000 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2015). Sie erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2014 einen Umsatz von 70 Milliarden Euro. Die Aktivitäten gliedern sich in die vier Unternehmensbereiche Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology.

- Eine Erweiterung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist in den Bereichen notwendig, in denen es gemeinsamen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gebieten. Deshalb sollten die durch die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG eingeräumten Freiräume in der nationalen Gesetzgebung genutzt werden:
- Das ArbZG sollte entsprechend der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG eine wöchentliche statt eine tägliche Höchstarbeitszeit festlegen (keine Erhöhung des zu leistenden, wöchentlichen Arbeitszeitvolumens).
- Kurzfristige Unterbrechungen der Ruhezeit sollten für die Einhaltung von Ruhezeiten unerheblich sein.
- Im ArbZG sollten allgemeine Öffnungsklauseln für kollektive Regelungen aufgenommen werden, die Abweichungen von den gesetzlichen Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten für die Fälle gestatten, in denen die Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer bestimmt wird. Derzeit sind die Öffnungsklauseln auf Möglichkeiten begrenzt, die sich auf die »Art der Arbeit« beziehen und nicht auf die Wünsche des Arbeitnehmers.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE E. V.

Der Verband Die Führungskräfte e. V. fungiert als Berufsverband für Fach- und Führungskräfte. Er vertritt in seinem Netzwerk rund 25.000 Mitglieder auf politischer und wirtschaftlicher Ebene und bietet umfangreiche karriereunterstützende Maßnahmen an. Neben Seminaren und juristischen Services gehört vor allem die ausgeprägte, bundesweite Netzwerktätigkeit zu den Leistungen des DFK. Der Verband gibt die Zeitschrift »Perspektiven für Führungskräfte« heraus.



Flexibles und mobiles Arbeiten wird zukünftig viel stärker nachgefragt werden. Dies gilt auch und gerade für Führungskräfte. In Deutschland verbindet man Führung und Leitung oft noch mit Präsenz(-pflicht) im Unternehmen. Der/die Vorgesetzte hat durch die Anwesenheit zu delegieren und auch zu kontrollieren. Doch dieses Klischee der Führungskraft ist längst durch die Realität überholt.

Bereits heute sind Führungskräfte für ihre Mitarbeiter infolge vieler Auswärtstermine, Meetings, Kundenbesuche etc. kaum mehr physisch anwesend. Umgekehrt gilt dies auch für die Mitarbeiter, deren fachliche und disziplinarische Vorgesetzte nicht nur in Deutschland, selbst oft an unterschiedlichen Orten ihren Dienstsitz haben, sondern immer häufiger auch in ausländischen Niederlassungen des deutschen Unternehmens oder bei einer ausländischen Muttergesellschaft arbeiten.

Eine erfolgreiche und gute Führung ist dennoch sehr gut möglich. Oft scheinen Ressentiments in den Unternehmen und bei den Mitarbeitern zu bestehen, viele trauen ihren Mitarbeitern ein eigenständiges und strukturiertes Arbeiten außerhalb betriebsüblicher Arbeitszeiten nicht zu. Hier besteht häufig die Sorge, dass die Mitarbeiter z. B. im Homeoffice leichter abgelenkt werden. Aber: Die bloße Anwesenheit im Büro garantiert gleichfalls nicht, dass wirklich effektiv gearbeitet wird. Viele Arbeitskräfte, die teilweise im Homeoffice arbeiten, berichten uns, dass sie hierdurch viel effizienter arbeiten können als im Büro und unter einem vorgegebenen Arbeitszeitrahmen.

FLEXIBEL ARBEITEN IM LEBENSVERLAUF



Im Grünbuch wird die Frage aufgeworfen, ob ein Teil der möglichen Produktivitätsgewinne durch die digitale Wirtschaft für die Förderung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle verwendet werden kann. In diesem Zusammenhang fällt auch das Stichwort der sog. »Familienarbeitszeit«. Die Idee, Entgelteinbußen durch vollzeitnahe Teilzeit mithilfe staatlicher Mittel zu kompensieren, würde – ebenso wie die im Koalitionsvertrag angekündigte Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Rückkehranspruchs auf Teilzeit – zu einer weiteren Ausweitung der Arbeitszeitsouveränität von Arbeitnehmern führen.

Für die Unternehmen stellt sich damit vermehrt die Frage, wie die frei werdenden Zeitkontingente, die häufig nur wenige Wochenstunden betragen, ausgefüllt werden sollen. Zumal die Flexibilisierungsinstrumente auf Arbeitgeberseite im Gegenzug immer weiter eingeschränkt werden (bspw. die Zeitarbeit). Besonders problematisch ist auch die Lage der frei gewordenen Zeitkontingente. Häufig werden sich die Arbeitnehmer wünschen, ihre Arbeitszeit um die unter Arbeitnehmern eher unpopulären Arbeitszeiten zu verringern, bspw. früh am Morgen oder kurz vor Feierabend. Unternehmen haben in der Praxis dann häufig große Probleme, diese geringen Zeitkontingente mit entsprechend qualifiziertem Personal aufzufüllen. Welche Fachkraft würde denn ein Arbeitsverhältnis im Umfang von bspw. fünf bis zehn Wochenstunden annehmen? Noch zusätzlich erschwert wird die Suche nach Personal, wenn diese Stelle wegen des Rückkehranspruchs des zu ersetzenden Arbeitnehmers nur befristet angeboten werden könnte.



Dem Wunsch der Eltern nach partnerschaftlicher Teilung der Erziehungsarbeit kann durch eine gemeinsame Reduzierung der Arbeitszeit der Eltern mit finanziellem Ausgleich Anschlag geleistet werden. Da Erziehungsarbeit kein Privatvergnügen darstellt, sondern eine wichtige gesellschaftsrelevante Aufgabe ist, müssen die Einkommensverluste, die durch die Reduzierung entstehen, auch gesamtgesellschaftlich getragen werden. Die in der Diskussion stehende Familienarbeitszeit ist ein guter erster Schritt. Hierbei muss auch an Anreize gedacht werden, die den Eltern, die sich derzeit in der klassischen Rollenverteilung befinden – Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit – eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglichen. Eine Mutter mit 20 Wochenarbeitsstunden profitiert nur dann von einer Familienarbeitszeit, wenn sie ihre Arbeitszeit auch tatsächlich erhöhen kann. Zudem bedarf es einer Bandbreite an Arbeitszeitmodellen. Das gängig vorgeschlagene 80-80-Modell, d. h., jeder Elternteil reduziert seine Arbeitszeit auf 80 Prozent der vollen Arbeitszeit, greift zu kurz. Es gibt viele Kombinationswünsche, die zu einer partnerschaft-

HANDELS- VERBAND DEUTSCHLAND

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von über 450 Milliarden Euro jährlich. Der HDE hat rund 100.000 Mitgliedsunternehmen aller Branchen, Standorte und Größenklassen. Mit seiner Stimme repräsentiert der HDE die Pluralität des Einzelhandels vom Mittelstand bis hin zu großen Weltunternehmen. Der HDE wirkt in mehr als 60 nationalen und internationalen Organisationen mit.

DBB BEAM- TENBUND UND TARIFUNION

Mit über 1,28 Millionen Mitgliedern ist der dbb die große deutsche Interessenvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor. Ziele sind eine leistungsstarke und menschliche Verwaltung, engagierte

DEBATTE

Beamte mit leistungsorientiertem Dienstrecht, der Erhalt von Tarifautonomie und Flächentarifvertrag, moderner Föderalismus statt egoistischer Kleinstaaterei und eine leistungsbezogene Bezahlung.

lichen Aufgabenverteilung führen. Eine Lösung wäre ein größerer Arbeitszeitkorridor, der den Eltern Platz für ihre Bedürfnisse zwischen Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit lässt.

Der Gesetzgeber muss die Möglichkeiten einer temporären Freistellung von der Arbeit weiter ausbauen. In vielen Lebenslagen ist es einem Beschäftigten nicht ohne Weiteres möglich, seiner Arbeit nachzukommen. Die derzeit geregelten Möglichkeiten, eine Auszeit zu nehmen, greifen oftmals zu kurz. So deckt eine Übertragung der Elternzeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes nicht das Bedürfnis der Eltern ab, das Kind in wichtigen Lebensschritten vollumfänglich zu unterstützen. Zu denken ist hier als Beispiel die Unterstützung des Kindes bei dem Übergang zur weiterführenden Schule. Elternzeit, die ohne berufliche Nachteile bis zum 18. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann, sollte das Ziel sein. Zudem wäre es gesellschaftspolitisch wünschenswert und zukunftsorientiert, wenn die zeitliche Beschränkung der Inanspruchnahme der Elternzeit gänzlich aufgehoben wird. Strikte drei Jahre Elternzeit werden für viele Eltern künftig bei der Familienplanung nicht mehr ausreichend sein.

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks ist der Dachverband der Handwerkskammern sowie der handwerklichen Fachverbände. Er vertritt die Interessen der handwerklichen Betriebe und ihrer Beschäftigten auf Bundes- und EU-Ebene. Der ZDH argumentiert dementsprechend für eine stärkere Berücksichtigung handwerkspezifischer Themen, die nicht im Gegensatz zu Industrie, Handel und Dienstleistung gedacht werden sollen.



Der durchschnittliche Handwerksbetrieb beschäftigt fünf bis acht Mitarbeiter. Würden in einem Betrieb mit fünf Beschäftigten nur zwei Arbeitnehmer ihre individuellen Arbeitszeitwünsche etwa im Rahmen der Familienarbeitszeit durchsetzen, müssten 40 Prozent des im Betrieb verfügbaren Arbeitszeitvolumens umverteilt und zudem noch in Einklang mit im Zweifel entgegenstehenden Arbeitszeitvorstellungen anderer Beschäftigter gebracht werden. Dies wird insbesondere dann schwierig sein, wenn es um Arbeiten auf externen Baustellen geht, deren An- und Abfahrt zu Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende oftmals gemeinschaftlich durch die Arbeitnehmer erfolgt, oder Anschlussarbeiten auch im Zusammenwirken mit anderen Gewerken notwendig sind.

Ebenso wäre ein – wenn auch nur teilweiser – Lohnausgleich im Rahmen der Familienarbeitszeit gerade für die personalintensiven Handwerksbetriebe, die im Vergleich zur Industrie einen überproportionalen Anteil von Personalkosten zu tragen haben, nicht leistbar.

Auch die Einführung eines befristeten Rückkehrrechts aus einer Teilzeit in ein Vollzeitverhältnis wäre problematisch, da damit die Flexibilität vor allem kleiner und mittlerer Betriebe des Handwerks erheblich eingeschränkt wird. Es ist schwer nachvollziehbar, wie es bei einem Auftragsvorlauf von regelmäßig gerade mal vier bis sechs Wochen in diesen Betriebsstrukturen gelingen soll, über Jahre hinweg ein gewisses Zeitvolumen – im Zweifel künstlich – aufrechtzuerhalten. Bereits der gegenwärtige Teilzeitanspruch stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen.

BUNDES- ARBEITGEBER- VERBAND CHEMIE

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der Kunststoff verarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner zehn regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 550.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.



Leben und Arbeiten in Einklang zu bringen, ist aber nicht nur eine zentrale Herausforderung im Lebensalltag von Familien, sondern betrifft auch Menschen in anderen Lebensphasen. Gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten sowie die Kombination von Arbeit mit einer Aus- oder Weiterbildung können ebenfalls Zeitkonflikte verursachen.

Zur Ermöglichung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung haben die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie mit der Fortentwicklung des Tarifvertrages Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) im Jahr 2012 das tarifliche Modell RV 80 geschaffen, das im Mai 2016 weiterentwickelt wurde. Mit diesem Modell können eine flexible Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Lebensphasen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Weiterbildung) und ein flexibler Übergang in den Ruhestand realisiert werden. Es ermöglicht die Reduzierung auf beispielsweise 80 %, ohne dass sich entsprechend die Vergütung verringert.

Darüber hinaus stellt der TV Demo ein weiteres zukunftsorientiertes Instrument für eine flexible Lebensarbeitszeit – das Langzeitkonto – zur Verfügung. So können die Arbeitnehmer in der chemischen Industrie während ihres aktiven Berufslebens auf einem Langzeitkonto ein Guthaben ansparen, welches zur Finanzierung bezahlter Freistellungsphasen (z. B. für Qualifizierung, Freizeit, Pflege von Angehörigen, vorgezogenen Ruhestand) herangezogen wird.

Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber ist es vorrangige Aufgabe der Tarifvertragsparteien, bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für moderne Arbeitsformen zu schaffen bzw. fortzuentwickeln, die dann durch die Betriebspraxis entsprechend konkretisiert und ausgefüllt werden können.

ARBEITSSCHUTZ

VBW – VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. ist eine freiwillige, branchenübergreifende und zentrale



Durch die Arbeitsschutzvorschriften werden hohe bürokratische Hürden für den Mitarbeiterereinsatz an anderen Orten aufgebaut. Der Arbeitgeber ist nach derzeitiger Rechtslage verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz vorzunehmen und Dokumente über das Ergebnis dieser Beurteilung bereitzuhalten. Die Einschätzung fällt jedoch schwer, soweit Arbeitnehmer an wechselnden Orten außerhalb des Betriebsgeländes tätig sind. Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung muss ausdrücklich auf den Bereich beschränkt werden, der dem Einflussbereich des Arbeitgebers unterliegt. Das wird auch dem Zweck des ArbSchG und der zugrunde liegenden europäischen Richtlinie 89/391/EWG gerecht: Der Arbeitnehmer soll vor Gefahren bei der Arbeitsleistung geschützt werden, aber nicht vor Gefahren, denen er sich selbst aussetzt. Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig.

DEBATTE

Interessensvereinigung der bayerischen Wirtschaft, vertritt 127 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 41 Einzelunternehmen und fungiert als bayerische Landesvertretung von BDA und BDI. Im Rahmen dieses Auftrags setzt sich die vbw für wirtschaftliche, soziale und gesellschaftspolitische Belange ihrer Mitglieder ein.

Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Das gilt insbesondere für die diskutierte Neufassung zur Arbeitsstättenverordnung.

Es wird die Tatsache nicht ausgeschlossen, dass Veränderungen in der Arbeitswelt zu neuen Handlungsfeldern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. Es wird ebenfalls nicht ausgeschlossen, dass dadurch neuartige multifaktorielle Verknüpfungen zwischen den klassischen Gefährdungsfaktoren entstehen und neue Formen von psychisch-physiologischen Belastungen und Beanspruchungen für Beschäftigte befördert werden. Dies verlangt jedoch nicht nach neuen gesetzlichen Regelungen, sondern nach prospektiver, ganzheitlicher und nachhaltiger Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Daraus ergibt sich ein Bedarf an Methodenentwicklung und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen sowohl in der Erarbeitung notwendiger Kompetenzen zur Förderung der Selbstregulation der Mitarbeiter als auch im Themenfeld der Arbeitsanalyse und ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung. Vorrangiges Ziel muss daher sein, durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen zu erzeugen.

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar.

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVER- SICHERUNG

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Dachverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. In den Selbstverwaltungsgremien aller Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und ihres Verbandes »Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung« sind sowohl die Arbeitgeber als auch die Versicherten (Arbeitnehmerinnen und



Der digitale Wandel – bedingt durch den technischen Fortschritt – verändert zunehmend und mit hoher Dynamik die Gesellschaft und die Risiken, denen sie ausgesetzt ist. Vielfach kommt es zu deutlich höherer technischer Sicherheit in den Betrieben. Technische Innovationen und immer kürzere Produktlebenszyklen können aber auch nicht beabsichtigte und unvorhersehbare Folgen mit sich bringen.

So können innovative Fertigungstechniken und Arbeitsmethoden neue Unfallrisiken oder Gesundheitsbelastungen zur Folge haben: Beispielhaft sei die Vielzahl neuer Verfahren und Einsatzbereiche für bekannte und neue, bislang unzureichend untersuchte Gefahrstoffe genannt, bei denen die Risiken vor allem durch komplexe Mischexpositionen im Niedrigdosisbereich entstehen. In diesem Kontext sind Gefahrstoffbelastungen durch den Einsatz von 3-D-Druckern zu erwähnen. Weitere Beispiele sind Sicherheitsrisiken durch kollaborierende Roboter, physische und psychische Belastungen durch Informationsüberflutung oder mobile Arbeit, aber auch Probleme der Datensicherheit in digitalisierten, vernetzten Arbeitssystemen. Hier muss die Unfallversicherung mit daran wirken, dass Arbeitssysteme und Mensch-System-Schnittstellen menschengerecht, gesund und sicher (auch im Sinne sicherer Datenübertragung) gestaltet werden. Hier sind Methoden gefragt, mit denen sich Sicherheits- und Gesundheitsrisiken frühestmöglich abschätzen lassen, damit man mit der

hohen Innovationsgeschwindigkeit Schritt halten kann. Eine durch fortschreitende Digitalisierung mögliche Verschiebung von vielseitig körperlich belastenden, manuellen Tätigkeiten hin zu eher einseitigen körperlichen oder geistigen Belastungen oder Kombinationsbelastungen kann auch zu einer Verschiebung der gesundheitlichen Beanspruchung führen. Gleichzeitig werden viele Tätigkeitsprofile komplexer. Hieraus können neue Herausforderungen für die arbeitsmedizinische Forschung und Betreuung entstehen. Auch ob dies zu neuen Berufskrankheiten führt, wird sorgfältig zu beobachten sein.

Die zukünftige Präventionsforschung muss sich den durch Digitalisierung veränderten Arbeitssystemen als Ganzes (Mensch, Organisation, Technik) zuwenden, um gesundheitliche Wirkungen zu erforschen und Lösungen zu entwickeln bis hin zu Regeln für eine menschengerechte Gestaltung. Technische Entwicklung, arbeitsmedizinische und arbeitswissenschaftliche Forschung sind dabei gleichermaßen gefragt. [...]

Bei der Soloselbstständigkeit – wie auch im Fall von Telearbeit und mobiler Arbeit – entsteht durch Flexibilisierung zunächst größere Arbeitszeitsouveränität. Den damit verknüpften positiven Effekten können aber häufig eine Verdichtung und/oder Entgrenzung von Arbeit gegenüberstehen mit entsprechenden Negativfolgen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (körperliche und psychische Gesundheitsgefahren, Unfälle, Arbeitsunfähigkeit). Neuartige flexible, weitestgehend selbstbestimmte Arbeitsformen an wechselnden Orten verlangen zwangsläufig nach mehr Selbstverantwortung und Kompetenzen in Bezug auf sicheres und gesundes Arbeiten bei den Beschäftigten.

Die Arbeitsschutzgesetzgebung allein wird deshalb dem Wandel der Wertschöpfung nicht gerecht werden können. Damit solche Selbstverantwortung und Kompetenzen möglich werden, wird die gesetzliche Unfallversicherung, insbesondere die Prävention, neue Kommunikationsformen, -medien und -kanäle nutzen und entwickeln, um ihre Botschaften erfolgreich zu transportieren und Menschen für Sicherheits- und Gesundheitsthemen zu sensibilisieren und zu einem sicherheits- und gesundheitsgerechten Verhalten zu motivieren.

 Die neuen digitalen Techniken bringen für die Beschäftigten eine Entgrenzung von Zeit und Raum mit sich. Gearbeitet werden kann von jedem Ort zu jeder Zeit – und das in einem immer schnelleren Tempo. Ein 24/7-Dienst ist nicht mehr nur die Ausnahme für Beschäftigte z.B. bei Polizei, im Krankenhaus oder bei der Feuerwehr. Auch die Dienste im Logistik- und Versandhandelsbereich sind rund um die Uhr gefragt – vorangetrieben von den Interessen der Konsumenten, 24 Stunden am Tag per Mausklick einkaufen zu können und die Ware per Expresslieferung möglichst sofort zu erhalten; vorangetrieben vom Wettbewerb zwischen den einzelnen Onlinekaufhäusern um den jeweils höchsten Umsatz. Auch andere Branchen sind inzwischen davon

Arbeitnehmer) mit jeweils gleicher Stimmenzahl (paritätisch) vertreten.

SOZIAL- VERBAND DEUTSCH- LAND

Der Sozialverband Deutschland (SoVD) zählt zu den ältesten sozialpolitischen Verbänden in Deutschland.

DEBATTE

Er vertritt die Interessen der gesetzlich Rentenversicherten, der gesetzlich Krankenversicherten sowie der pflegebedürftigen und behinderten Menschen gegenüber der Politik. Der Verband setzt sich für soziale Gerechtigkeit und für den Erhalt und den Ausbau der sozialen Sicherungssysteme ein. Der SoVD ist gemeinnützig und parteipolitisch unabhängig.

betroffen. Zu nennen sind die Callcenter oder die Unternehmen, die die technische Infrastruktur bereitstellen und betreiben. Letztendlich erwarten wir, dass die ganze Wirtschaft, Produktion und somit auch die gesamte Arbeitswelt von der Digitalisierung in einem globalen Prozess durch diesen Wandel vollständig neu aufgestellt werden.

Für die Beschäftigten kann dies eine komplette Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit bedeuten, die zu einer hohen psychischen Belastung führt. Sie müssen immer mehr Leistung in der gleichen Zeit erbringen; viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind stets erreichbar – ob im Urlaub, in der Freizeit, am Wochenende oder in den Abendstunden. Laut einer Studie des DGB hat die Zahl der unbezahlten Überstunden in den letzten Jahren stetig zugenommen und ein Sechstel der Angestellten in Deutschland leistet immer wieder unbezahlte Überstunden. Dieser negative Trend muss gestoppt werden.

Damit mobiles Arbeiten nutzbringend für die Beschäftigten eingesetzt werden kann, sind Regelungen nötig, mit denen sie vor versteckten Überstunden, vor permanenter Verfügbarkeit und den negativen Folgen der Entgrenzung geschützt werden. Konzepte müssen entwickelt und eingeführt werden, die Arbeitszeiten im digitalen Arbeiten vollständig erfassen. Weiterhin ist den Beschäftigten das Recht einzuräumen, zu bestimmten Zeiten nicht erreichbar zu sein. Das Arbeitszeitgesetz hat sich in der Vergangenheit bewährt. Es schützt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem es die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Pausen festlegt. Aus Sicht des SoVD sind daher die im Arbeitszeitgesetz festgelegte tägliche Höchstarbeitszeit und die vorgeschriebenen Ruhezeiten zu erhalten und Wege zu finden, diese auch durchzusetzen.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE E.V.

Der Verband Die Führungskräfte e.V. fungiert als Berufsverband für Fach- und Führungskräfte. Er vertritt in seinem Netzwerk rund 25.000 Mitglieder auf politischer und wirtschaftlicher Ebene und bietet umfangreiche karriereunterstützende Maßnahmen an. Neben Seminaren und juristischen Services, gehört vor allem die



Das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz ist ebenfalls von zentraler Bedeutung und sollte in den Unternehmen viel mehr auch die psychische Gesundheit umfassen. Auch hier hat die digitale Arbeitswelt neue Themen auf den Plan gerufen. Die derzeitigen und zukünftigen Möglichkeiten für flexibles Arbeiten erfordern aber auch eine eigene und unternehmensseitige Gesundheitsfürsorge des Einzelnen.

Ein Beispiel von vielen ist auch die ständige Erreichbarkeit durch die digitalen Kommunikationsmittel: Die Arbeit ist ständiger Begleiter – wo immer man ist. Die Segnungen größerer Flexibilität stehen der schwindenden Grenze zwischen Freizeit und Arbeitszeit gegenüber. Gerade Führungskräfte sind hier auf der einen Seite mitverantwortlich und auch Vorbild für ihre Mitarbeiter, aber sind zugleich selbst Betroffene. So legte eine Studie des DFK aus 2013 offen, dass die deutliche Mehrheit wochentags (89,7%), am Wochenende (70,9%) und im Urlaub erreichbar (58%) ist. Zwei Drittel der befragten Führungskräfte glauben an eine höhere gesundheitliche Belastung durch die ständige Erreichbarkeit. Eine große Mehrheit sieht die Gefahr, nicht mehr abschalten zu können. Die

Unternehmen sind derzeit jedoch noch weit entfernt davon, auf das Problem zu reagieren. 81 % der DFK-Führungskräfte sehen keine Maßnahme ihres eigenen Unternehmens, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken.

Weder gesetzliche Regelungen noch technische Lösungen (z. B. Server abschalten in den Abendstunden) werden hier aber eine Besserung erreichen. Es muss Klarheit hinsichtlich der Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten geben. Ausdrückliche Vereinbarungen in den Unternehmen hierzu sind höchst selten. Hier sind insbesondere die Eigenverantwortung der Führungskräfte und mehr Achtsamkeit im Umgang mit den digitalen Medien in den Unternehmen gefordert. Dies sollte jedoch nicht durch Gesetze, sondern durch unternehmensinterne Regelungen und Absprachen erfolgen, welche die Politik aber ausdrücklich einfordern sollte.

ausgeprägte, bundesweite Netzwerk­tätigkeit zu den Leistungen des DFK. Der Verband gibt die Zeitschrift »Perspektiven für Führungskräfte« heraus.

ARBEITSORGANISATION



Die Digitalisierung wird die Spezialisierung und die Arbeitsteilung in der Wirtschaft vorantreiben. Wesentliche Grundlage dieser Spezialisierung und Arbeitsteilung werden Werk- und Dienstverträge sein. Unternehmen werden insbesondere bei IT-Anwendungen, Robotik-Systemen und komplexen Maschinensystemen auf externe Dienstleister zurückgreifen. Dabei muss die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, weiter beim Unternehmer verbleiben. Hierbei handelt es sich um strategische Fragen, die Teil der freien unternehmerischen Entscheidung bleiben müssen.

Im Rahmen der Digitalisierung wird das sogenannte Crowdfunding diskutiert. Bei Crowdfunding handelt es sich um eine freie Tätigkeit unter Zuhilfenahme von Internet-Plattformen. Crowdworker sind Selbstständige. Wer aus freien Stücken eine solche Aufgabe im Internet übernehmen will, sollte und kann daran weder gesetzlich noch in anderer Weise gehindert werden. Selbstständige können selbst entscheiden, zu welchen Konditionen, wann und wo sie tätig werden wollen. Sozialversicherungsrechtlich besteht kein Handlungsbedarf, da auch Crowdworker von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung erfasst sind und Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung haben. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist Crowdfunding bislang lediglich eine Randerscheinung. Es kann aber sinnvoll sein, Crowdfunding empirisch zu untersuchen und so die Debatte auf eine sachliche Grundlage zu stellen. [...] In einigen Bereichen wird die Digitalisierung dazu führen, dass sich klassische Betriebsstrukturen auflösen. Viele Unternehmen strukturieren sich nicht mehr in hierarchisch geleitete Abteilungen, Unterabteilungen und Teams von fest zugeordneten Mitarbeitern. Mithilfe moderner Kommunikationsmittel

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBER-VERBÄNDE

Die BDA ist der Spitzenverband der deutschen Wirtschaft. Nach außen vertritt sie branchenübergreifend die sozial- und arbeitspolitischen Interessen der privaten und gewerblichen Wirtschaft. Nach innen moderiert die BDA branchen- und regionenübergreifende Konsense ihrer etwa eine Million Mitglieder. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft ist die BDA der zentrale Ansprechpartner aufseiten der Arbeitgeber.

findet die Arbeit flexibel je nach Anforderung in wechselnder Zusammensetzung ohne vorgegebene klassische horizontale oder vertikale Strukturen statt (Matrixstrukturen). Die Änderung alter Unternehmensstrukturen bringt schnellere und unkompliziertere Entscheidungsprozesse mit sich.

Um Abstimmungsprozesse zu vereinfachen, kann es sich für Unternehmen anbieten, Betriebe, die heute noch als eigenständige Einheiten geführt werden, künftig zu einem Betrieb zusammenzufassen. Dieser Entwicklung sollte auch das Betriebsverfassungsgesetz Rechnung tragen. Die Möglichkeiten zur Neuorganisation der betrieblichen Strukturen durch Betriebsvereinbarung sollte mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum flexibler gestaltet und den Betriebsparteien mehr Gestaltungsspielraum beim Zuschnitt von Betrieben eingeräumt werden.

DAIMLER AG

Die Daimler AG ist als DAX-30-Unternehmen eines der Zugpferde der deutschen (Export-)Wirtschaft. Weltweit erwirtschaften fast 285.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Umsatz von ca. 150 Milliarden Euro. Als weltweit bekannter Automobilhersteller ist Daimler ein zentraler Akteur, der arbeitgeberseitig Interessen bezüglich der Arbeit der Zukunft formuliert.



Durch die Digitalisierung verändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen unserer Mitarbeiter. In Abhängigkeit von der konkreten Arbeitsorganisation kann es in den Produktionsbereichen zu einer Aufgabenänderung kommen. In den Verwaltungsbereichen werden projekthafte Arbeitsstrukturen und internationale Kooperationen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

In der Produktion steht das Konzept der intelligenten Fabrik (»smart factory«) im Mittelpunkt, die sich durch Wandlungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, Ergonomie und die Integration von Kunden und Partnern in die Wertschöpfungsprozesse auszeichnet. Ein Meilenstein auf dem Weg zur wandlungsfähigen Fabrik ist die Mensch-Roboter-Kooperation. Daimler hat als einer der ersten Automobilhersteller die Potenziale des sensitiven Leichtbauroboters erkannt und in Pilotanwendungen erfolgreich für die Serienfertigung erprobt. Durch die Mensch-Roboter-Kooperation lassen sich die kognitive Überlegenheit des Menschen und seine Flexibilität optimal mit der Kraft, Ausdauer und Zuverlässigkeit der Roboter verbinden. Der Mensch wird dabei immer im Mittelpunkt stehen – an seine Flexibilität kommt keine Maschine der Welt heran. Umso mehr wird es auf die intelligente Verbindung von Mensch und Technik ankommen.

Der Einsatz neuer Robotergenerationen wird quantitative und qualitative Auswirkungen auf die zukünftige Belegschaftsstruktur haben. Dank unseres langfristigen Ressourcenmanagements können wir diese Anpassungsprozesse effizient steuern. Dabei werden wir unsere Belegschaft für neue Anforderungen qualifizieren und überbelastende oder ergonomisch ungünstige Arbeiten minimieren. Bezüglich der Arbeitssicherheit bei Mensch-Roboter-Kooperationen verfügen wir dank der Erfahrung aus mehreren Pilotprojekten und dem operativen Einsatz bereits heute über validierte Sicherheitskonzepte und Risikobeurteilungen, z.B. im Hinblick auf biomechanische Belastungsgrenzen. In der Verwaltung ermöglicht der Einsatz moderner Kommunikations- und Kollaborationstechniken mehr Flexibilität für das Unternehmen und die

Beschäftigten. Wir wollen diese Chancen nutzen, indem wir neue Zusammenarbeitsmodelle einführen, eine agile Arbeitsorganisation mit weniger Linien- und mehr Projektstätigkeiten entwickeln und die Wissensarbeit durch den Abbau von Routinearbeit fördern. Gleichzeitig entwickeln wir das Führungsverständnis und die Führungsprozesse weiter, um sie an die veränderten Anforderungen dieser neuen Modelle und Organisationsformen anzupassen.



Digitalisierung verlegt Wertschöpfungsprozesse in ein Netzwerk aus Menschen und Maschinen, das hoch flexibel auf Produktanforderungen reagieren kann und unabhängig von Zeit, Ort und sogar Unternehmensgrenzen miteinander kommuniziert. Das erhöht den betrieblichen Bedarf nach flexibler Verfügbarkeit von Arbeitskraft und verändert das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihrem Betrieb. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsorte sind eine Seite dieser Entwicklung, eine volatile Bindung zwischen Unternehmen und Beschäftigten eine andere. Schon jetzt entwickeln sich am Arbeitsmarkt neue digitale Arbeits- und Vertragsformen, die außerhalb unseres klassischen Beschäftigungssystems liegen. Sie unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis ebenso wie von atypischer Beschäftigung. Dazu zählen Voucher based Work, bei der die Bezahlung in Gutscheinen besteht, die bei Dritten eingelöst werden, oder Pool Work, bei der ein Beschäftigter von mehreren Arbeitgebern gemeinsam unter Vertrag genommen wird und zwischen ihnen rotiert, oder die neue digitale Tagelöhnerarbeit, bei der sich Crowd Worker (die über virtuelle Plattformen zu ihren weltweiten Auftraggebern finden) oder Cloud Worker (die in Computing Clouds von überall auf der Welt ihre Aufträge im Unternehmen abwickeln) immer wieder für kleinere Aufträge verdingen.

Diese neuen Arbeits- und Vertragsformen liegen außerhalb der Reichweite der Arbeitsmarktinstitutionen, die doch einmal geschaffen wurden, um das Machtungleichgewicht am Markt auszugleichen, dem von Beschäftigung Abhängige sonst beim individuellen Aushandeln von Verträgen ausgeliefert wären – und die zugleich die sozialen Normen und Werte unserer Gesellschaft widerspiegeln. Das individuelle und kollektive Arbeitsrecht kommt aber in diesen neuen Beschäftigungsformen ebenso wenig zur Anwendung wie die soziale Absicherung bei Krankheit, Invalidität oder im Alter und wie schließlich auch die Standards von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Viele Expertinnen und Experten gehen von einem Digitalisierungsszenario aus, das den Arbeitsmarkt weiter dualisiert: Um eine Stammbesellschaft herum könnte sich der Rand mit Leih- und Werkvertragsbeschäftigten erweitern um einen Schwarm neuer Dienstleister in neuen Arbeitsformen, die auf Soloselbstständigkeit und digitaler Tagelöhnerarbeit basieren. Damit würde eine neue Qualität erreicht, unternehmerische Risiken und Kosten auf abhängig Beschäftigte abzuwälzen, ohne dass dies durch kollektive Schutzmechanismen abgemildert würde. Zudem wird es für abhängig Beschäftigte schwieriger, sich

ARBEITNEHMERKAMMER BREMEN

Unter dem Dach der Arbeitnehmerkammer Bremen versammeln sich etwa 380.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Minijobberinnen und Minijobber und ehemalige Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen. Für ihre Mitglieder bietet die Arbeitnehmerkammer Bremen vielfältige Angebote von der Beratung bis zur Qualifizierung an. In verschiedenen Kooperationen und Netzwerken engagiert sich die Kammer zudem in den Themenfeldern Arbeitsmarktpolitik und Mitbestimmung.

bei der Ad hoc-Zusammenarbeit in virtuellen Netzen zu organisieren und die eigenen Interessen kollektiv wahrzunehmen. Weil die digitale Technik auch den globalisierten Zugriff auf ein weltweites Arbeitskräftepotenzial erleichtert, könnte zudem der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen und schließlich auch auf den Arbeitsmarkt selbst steigen.

VBW – VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. ist eine freiwillige, branchenübergreifende und zentrale Interessensvereinigung der bayerischen Wirtschaft, vertritt 127 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie 41 Einzelunternehmen und fungiert als bayerische Landesvertretung von BDA und BDI. Im Rahmen dieses Auftrags setzt sich die vbw für wirtschaftliche, soziale und gesellschaftspolitische Belange ihrer Mitglieder ein.



Der Flexibilitätsbedarf der Unternehmen wird sich in Zukunft – verstärkt durch die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt und weitere Einflüsse – weiter erhöhen. Die Unternehmen befinden sich in einer Flexibilitätszange. Einerseits entstehen durch die automatisierten Betriebsabläufe reduzierte bzw. geänderte Anforderungen der Einwirkung durch menschliche Arbeitskraft. Andererseits steigen auch die Wünsche nach mehr Flexibilität im Arbeitsangebot. Dieser Effekt wird flankiert und verstärkt durch entsprechende tarifliche Ansätze seitens der Gewerkschaften, aber auch gesetzliche Ansprüche, wie beispielsweise im Pflegezeitgesetz. Die Flexibilität wird zum Dauerzustand in den Unternehmen.

Hier bietet die Zeitarbeit ganz wesentliche Lösungsansätze, weil sie einerseits den Flexibilitätsbedarfen der Unternehmen gerecht wird und andererseits als unbefristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis den Mitarbeitern in ihrer Flexibilität eine besondere soziale Sicherheit bietet. Insofern sind Zeitarbeitsverhältnisse gerade mit Blick auf die Anforderungen der digitalen Arbeit der Zukunft anders zu diskutieren als in der Vergangenheit, wo es primär um das Abdecken von Produktionsspitzen ging. Hier müssen Gesellschaft und Politik akzeptieren, dass es Aufgabe der Zeitarbeit in der Zukunft nur sein kann, den Anforderungen nach betrieblicher Flexibilität nachzukommen – unter Umständen auch über längere Zeiträume hinweg.

MITBESTIMMUNG



Es geht bei Arbeiten 4.0 auch darum, betriebliche Mitbestimmung weiterzuentwickeln, sodass sie nicht leer läuft, weil die betrieblichen Strukturen sich verändern, die Rechte und Rechtewahrnehmung aber auf der Strecke bleiben und nicht ausgeübt werden können. Damit die Institution Mitbestimmung nicht ins Leere läuft, wird es wichtig sein:

- Die Grundrechte des Betriebsrates in seiner Existenz zu stärken, um Arbeit auf Augenhöhe leisten zu können. Dafür braucht es Ressourcen: Personen, die kompetent sind, sowie Zeit, Geld und Qualifizierung für den Betriebsrat.
- Faire Arbeitsbedingungen für heterogene Belegschaftsstrukturen zu schaffen. Dazu gehört auch, arbeitnehmerähnliche Personen in das Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen sowie Solo-Selbstständige in den Blick zu nehmen.
- Mitbestimmungsrechte zu stärken bei Schlüsselthemen wie Technikeinsatz, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung, Arbeitsorganisation, Personalbemessung, Zielvereinbarungen sowie bei Auslagerungen, im Daten- und Gesundheitsschutz.
- Bei zeit- und ortsflexibler Arbeitszeitgestaltung auch über Leistungsverdichtung und Personalbemessung zu reden sowie echte Selbstbestimmung durch Wahlarbeitszeitmodelle im Lebensverlauf zu stärken.
- Tarifvertrags- und betriebsratsfreie Zonen zu verringern, Tarifverträge zu erhalten, nicht auszuhebeln.
- Die Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa zu verhindern.

Die besondere Rolle der Sozialpartner und der betrieblichen Akteure der Mitbestimmung für die Arbeitswelt der Zukunft muss deutlich betont werden. Betriebsräte und Gewerkschaften sind kompetente und legitime Akteure, die nicht nachgelagert angehört, sondern frühzeitig und direkt einbezogen werden müssen. Mitbestimmung gehört an den Anfang der Gestaltung, Entwicklung von Technik und zur Begleitung der Auswirkungen im Arbeitsprozess, nicht an das Ende, um soziale Nachteile abzumildern.

Die Betriebsverfassung gibt dem Betriebsrat die anspruchsvolle Rolle, gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und wirtschaftliche Betriebsziele zu berücksichtigen. Die wichtige Aufgabe des Staates und der Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0 ist es, das System der Mitbestimmung für die Zukunft zu stärken. Verbesserte Qualifikationen und individuelle Lebensstile haben die Ansprüche von Menschen an ihre Arbeit verändert. Menschen wollen sich stärker an der Gestaltung ihrer Arbeit und Arbeitsbedingungen beteiligen und einbringen. Das eröffnet Chancen für neue Beteiligungsformen

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Zu den Aufgaben gehört die Förderung von Theorie und Praxis der Mitbestimmung durch die wissenschaftliche Beratung und Qualifizierung. Die Stiftung fördert Forschungsprojekte zur Erhebung, Analyse und praxisgerechten Aufbereitung von Daten zu den Themen Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, öffentlicher Sektor, Sozialstaat, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Tarifpolitik.

als Verstärkung der kollektiven betrieblichen Mitbestimmung, nicht als ihren Ersatz. Mitbestimmung kann so gestaltet sein, dass Belegschaften sich vertreten fühlen und zugleich aktiv Beteiligung ausüben können. Und das nützt dem Unternehmen und seinem Erfolg.

In dieser Weise verstanden kommt Demokratie am Arbeitsplatz nicht ohne kollektive Interessenvertretung innerhalb und außerhalb des Betriebes aus, im Gegenteil, Letztere schafft erst die Voraussetzung und Bewegungsfreiheit für individuelle Teilhabe und Wahrnehmung von Rechten. Dabei sollte Teilhabe nicht auf materielle Beteiligung am Unternehmen reduziert oder damit gleichgesetzt werden. Materielle Beteiligung am Unternehmen ist eine zusätzliche Übernahme finanzieller Risiken durch Beschäftigte.

DAIMLER AG

Die Daimler AG ist als DAX-30-Unternehmen eines der Zugpferde der deutschen (Export-)Wirtschaft. Weltweit erwirtschaften fast 285.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Umsatz von ca. 150 Milliarden Euro. Als weltweit bekannter Automobilhersteller ist Daimler ein zentraler Akteur, der arbeitgeberseitig Interessen bezüglich der Arbeit der Zukunft formuliert.



Digitalisierung ist gleichzusetzen mit Schnelligkeit, Flexibilität und Transparenz. In Ländern mit hoher Mitbestimmung sind Mitbestimmungsrechte entsprechend anzupassen, um die vorhandene Geschwindigkeit, Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere in den heutigen Industrieländern, zu erhalten und weiter auszubauen. Unternehmen und Betriebsräte sowie Gewerkschaften müssen in ihren Positionen vernetzt und international denken. Die Forderung nach einer erweiterten betrieblichen Mitbestimmung geht an den Erfordernissen der Digitalisierung in vielen Punkten vorbei. Es bedarf einer offenen Diskussion, um gute Ergebnisse zu erreichen und die Belegschaften gemeinsam zu überzeugen. Aber: Weder die Digitalisierung noch das weiter gefasste Thema Industrie 4.0 bieten einen Anlass, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen grundsätzlich infrage zu stellen.

Das digitale Arbeiten, insbesondere in internationalen Produktionsnetzwerken, überlagert den klassischen Betriebsbegriff und stellt neue Anforderungen an die Mitbestimmungskultur. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz muss an diese Entwicklungen angepasst und weiterentwickelt werden. Die deutschen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes sind geprägt von einem lokalen Betriebsbegriff, der die Zukunft dezentral organisierter Produktionsverbände über mehrere Standorte nur mit erheblichem Abstimmungsaufwand abdecken kann. Hier besteht Änderungsbedarf auf unterschiedlichen Ebenen (Betrieb, Unternehmen, Konzern) und zu unterschiedlichen Themen (bspw. Personalplanung, Personaleinsatzsteuerung (Versetzungsbegriff), Arbeitsorganisation).

Als Beispiel sei die Einführung oder Anwendung von technischen Einrichtungen genannt: Permanente Updates und Software-Anpassungen machen es sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen nahezu unmöglich, der Mitbestimmung in einem sinnvollen Rahmen gerecht zu werden. Eine vorsichtig einschränkende Auslegung (unter Beachtung des Schutzgedankens) auf die Ersteinführung oder wesentliche Änderungen eines Systems ist geboten.



Nach dem Grünbuch erhöht sich mit der Mitbestimmung der wirtschaftliche Erfolg, und sie führt zu besseren Arbeitsbedingungen. Mit räumlich und zeitlich entgrenzter Arbeit wird jedoch Mitbestimmung erschwert oder Mitbestimmungsregeln gelten nicht. Richtigerweise wird im Grünbuch darauf verwiesen, dass für die Zukunft von Branchen und Unternehmen ihr Innovationspotenzial und dabei die Mitbestimmung und -gestaltung entscheidend ist, um Kreativität und Engagement zu erzielen. Ein Zusammenhang, den wir regelmäßig mit dem ver.di-Innovationsbarometer bestätigen können. So auch in diesem Jahr, in dem wir die ver.di-Mitbestimmungsträger schwerpunktmäßig zum Thema Digitalisierung befragt haben. Gleichzeitig wird stets deutlich, dass die Handlungs- und Entscheidungsspielräume, um neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren, nur in einer Minderheit der Unternehmen (2015: 19 %) ausreichen.

Maßnahmen:

Weil mit räumlich und zeitlich entgrenzter Arbeit Mitbestimmung erschwert wird, setzt sich ver.di für die Novellierung des Betriebsverfassungs- und der Personalvertretungsgesetze ein. Auch der Schutz der Persönlichkeitsrechte steht vor neuen Herausforderungen, und einer weiteren Prekarisierung gilt es vorzubeugen. Deshalb ist eine Stärkung der Mitbestimmung wie etwa durch mehr Rechte bei der Auftragsvergabe, Standortverlagerung, Auslagerung von Arbeit, beim Schutz der Persönlichkeitsrechte und für die Beauftragung »arbeitnehmerähnlicher Personen«, Leiharbeiter, Scheinselbstständige und abhängig Solo-Selbstständige erforderlich. Die Mitbestimmungsträger brauchen mehr Ressourcen, da sie nun mehr Aufgaben haben, die im Prozess der Digitalisierung wichtiger werden – wie das Initiativrecht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung oder das Recht, eigene Vorstellungen zum Innovationsgeschehen einzubringen. Außerdem ist gute Arbeit als beteiligungsorientierter Ansatz zu fördern, weil nur ein partizipatives Vorgehen den Autonomieansprüchen der Erwerbstätigen gerecht wird und Grundlage dafür ist, dass Gestaltungsmöglichkeiten der Digitalisierung auch in ihrem Interesse genutzt werden.



Neue Kommunikations- und Produktionsabläufe haben auch neue Entscheidungsfindungs- und Umsetzungsprozesse in Unternehmen und Betrieben zur Folge. Die Einführung neuer IT-Systeme kann der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, die bereits durch die theoretische Möglichkeit der Mitarbeiterkontrolle ausgelöst werden kann. Das mag in Zeiten, in denen die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen nicht zum Alltagsgeschäft gehörte, seine Berechtigung gehabt haben. Den heutigen Voraussetzungen wird dies jedoch nicht mehr gerecht. Es ist wirklichkeitsfern, wollte man weiterhin die Einspielung auch nur eines Software-Updates von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen.

Die heutige Mitbestimmung macht das Mitbestimmungsrecht bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen allein von der Eignung

VER.DI

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di vertritt einen Großteil derjenigen Beschäftigten, die von der Digitalisierung unmittelbar in ihrem Arbeitsalltag betroffen sind. Als zweitgrößte Einzelgewerkschaft setzt sie sich für Interessen von etwa zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Dienstleistungssektors ein. ver.di unterstützt die Stellungnahme des DGB.

BUNDES- ARBEITGEBER- VERBAND CHEMIE

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und

DEBATTE

der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 550.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

dieser Einrichtungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle abhängig. Dieser Ansatz ist zu eng und verhindert die Implementierung von Prozessen, wie sie dem Alltagsgeschäft entsprechen. Er entspricht nicht mehr einer digitalisierten Arbeitswelt. Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung über ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht darf daher erst dann geboten sein, wenn eine Absicht der Verhaltens- und Leistungskontrolle feststellbar ist. Ansonsten hat sich die Kontrolle hinsichtlich der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen auf eine diesbezügliche Überwachung und das Recht zur Information zu beschränken.

Flexibilisierung ist auch mit einer stärkeren Orientierung der Arbeitszeit an den zu erledigenden Arbeitsaufgaben verbunden. Die heutige Mitbestimmung orientiert sich jedoch an Arbeitsabläufen, die in örtlicher wie zeitlicher Hinsicht starr sind. Dies wird den aktuellen wie künftigen Gegebenheiten nicht gerecht. Bestritten werden soll nicht die Kontrollfunktion betrieblicher Mitbestimmung, die allerdings die Vielfalt der Möglichkeiten der Arbeitsverrichtung in zeitlicher wie örtlicher Hinsicht zu berücksichtigen hat.

Dem Schutz personenbezogener Daten kommt gerade in einer Zeit eines immer weiter steigenden Datenvolumens, das an jedem Ort abrufbar ist, erhöhte Bedeutung zu. Dies zu gewährleisten, bleibt unbestritten. Gleichmaßen gilt aber auch, dass das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Daten die im stetigen Wandel befindlichen Arbeitsprozesse unterstützt und nicht behindert. Zusätzliche Regulierung und unnötige Bürokratie sollten daher vermieden werden.

DEBATTE IM NETZ

Ein Bestandteil des Dialogprozesses *Arbeiten 4.0* ist der öffentliche Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern. Dieser findet auch online auf der Website arbeitenviernull.de und in den sozialen Medien statt. An dieser Stelle veröffentlichen wir ausgewählte Beiträge, die sich mit der Arbeitswelt auseinandersetzen.

- » Jede Veränderung birgt Chancen. Alleine die Geschwindigkeit zu erhöhen, bedeutet nicht, schneller anzukommen. Arbeit muss für jeden möglich, erträglich und austräglich sein. Arbeit muss Grenzen haben. *(Theodor Huber, 16.07.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Arbeitswelt lässt sich nicht konservieren, brauchen neuen Flexibilitätskompromiss. #arbeitenviernull *(@personalmagazin, 15.03.2016, Twitter)*
- » Flexibel ist das neue Normal. Leider ist das noch nicht bei allen angekommen. #arbeitenviernull *(@julianepetrich, 15.03.2016, Twitter)*
- » Beim Thema Flexibilität im Beruf ist Deutschland Entwicklungsland – agree #arbeitenviernull *(@SabrinaLieske, 22.04.2015, Twitter)*
- » Vielleicht benötigen manche Unternehmen in Zukunft keine Büros mehr, da jeder von zu Hause aus arbeitet? *(David, 21.04.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Rund um die Uhr erreichbar, von überall auf der Welt. Durch weltweite Vernetzung ist der Arbeitsplatz nicht mehr geografisch gebunden. Alles natürlich unter Wahrung von Compliance und Security. *(Jürgen Redlich, 23.11.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Zukunft der Arbeit bedeutet für mich, mobiler und flexibler, aber auch ersetzbarer zu sein. Globalisierung und Technologisierung ermöglichen es, von überall in derselben Qualität zu arbeiten. *(Jürgen, 21.04.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Menschen, die ihre Arbeit im Büro verbringen, sollten in Zukunft die Möglichkeit haben, von zu Hause aus zu arbeiten. Vorteil: Angehörige pflegen, Kinder betreuen, Krankenstand sinkt, Freiheitsgefühl. *(Dana Hüttig, 24.09.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Technische Neuerungen werden Arbeit von überall und jederzeit ermöglichen. Diese Freiheit ist wunderbar und ermöglicht mir Selbstbestimmung. Aber sie macht auch unfrei, wenn die Arbeit nie aufhört. *(Carolin Amtsfeld, 20.05.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Digitales Office versus Anwesenheitskultur. Eine breite Diskussion zu Chancen, aber auch Risiken der Auslagerung des Arbeitsortes in private Bereiche wäre wünschenswert. *(Silvia, 22.04.2015, arbeitenviernull.de)*
- » Ich habe den Eindruck, dass sich Freizeit und Arbeit durch die Technik mehr und mehr verknüpfen und es dadurch schwerer fällt, mal abzuschalten. *(Katharina, 22.04.2015, arbeitenviernull.de)*

- » Firmen sollten seriöse Homeoffice-Jobs schaffen. Dann steuerlich entlastet werden. Die Vorteile: Der Arbeitnehmer spart Zeit und Fahrgeld, das Auto wird weniger genutzt, damit die Umwelt geschont.
(Holger Holthaus, 17.08.2015, arbeitsviernull.de)
- » Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist wünschenswert, aber der Schutz vor Selbstausbeutung darf dabei nicht außer Acht gelassen werden. Gute Vernetzung ist hilfreich, aber nicht alles.
(Dirk Eickhoff, 22.04.2015, arbeitsviernull.de)
- » Mobil zu jederzeit an unterschiedlichen Orten meine beruflichen und privaten Ziele verfolgen – gerne beruflich auch am Wochenende oder nach 20 Uhr, wenn es Sinn macht – das bietet Zeit für die Familie.
(Sven Semet, 22.04.2015, arbeitsviernull.de)
- » Wie schränkt die bisherige Arbeitszeitregelung #arbeitsviernull denn ein? Kann auch heute mit Gleitzeit schon modular arbeiten.
(Anna, 23.07.2015, arbeitsviernull.de)
- » Lasst die Arbeitszeitregelungen, wie sie sind, Arbeitnehmer leisten schon genug. Wenn dies gekippt wird, sind wir Freiwild für den Arbeitgeber, dies geht nur zu Lasten des Arbeitnehmers.
(Boris, 24.07.2015, arbeitsviernull.de)
- » Wenn die Mitarbeiter es wünschen, dann mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit. Die teils starren Regelungen im Arbeitszeitgesetz entsprechen nicht immer den Mitarbeiterwünschen und Anforderungen.
(Elisabeth Lotz, 15.03.2016, arbeitsviernull.de)
- » Trotz notwendiger Flexibilität muss der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft gewahrt bleiben. Die noch vorhandenen Rahmenbedingungen der AZO – auch ein grdsätzl. Sonntagsarbeitsverbot – sind gut.
(Rüdiger Schneider, 05.08.2015, arbeitsviernull.de)
- » Arbeit heute sollte nicht zu einem Rückgang von ehrenamtlichem Engagement führen. Deshalb halte ich es für erforderlich, dass es einen arbeitnehmerfreundl. Ausbau der Telearbeitsmöglichkeiten gibt.
(Torben Pfeufer, 22.04.2015, arbeitsviernull.de)
- » Arbeit muss nahe oder im Wohnort vorhanden sein, das Pendeln muss immer mehr Ausnahme werden. Ländliche Regionen dürfen nicht weiter abgekoppelt werden von Arbeit und Nahverkehr.
(Uwe Mergel, 20.03.2016, arbeitsviernull.de)

3

PRAXIS

WIE WIR ARBEIT VERTEILEN

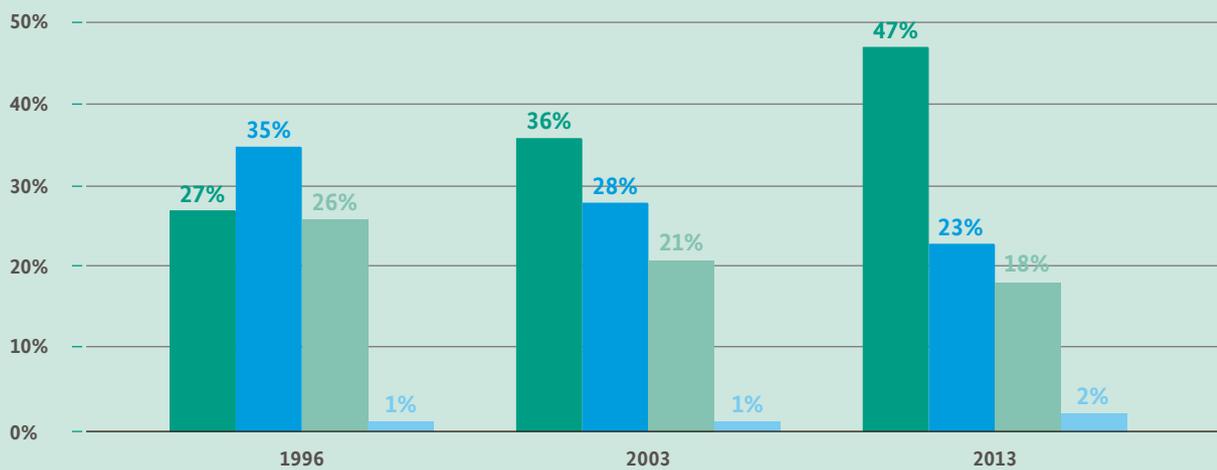
*Protokolliert von Julia Sprügel und Nina Hoppmann
Fotografiert von Malwine Schomburg*

Die Rollenverteilung von Paaren hat sich in den vergangenen 20 Jahren deutlich gewandelt. War 1996 noch der »männliche Alleinverdiener« das vorherrschende Modell, arbeiten heute bei fast der Hälfte der Paare der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit. Auch wenn Paare, bei denen beide in Vollzeit arbeiten ebenfalls an Bedeutung verloren haben, machen diese – ebenso wie Alleinerziehende – einen bedeutenden Teil der Erwerbstätigen aus. Zum Wandel der Rollenverteilung kommen flexiblere Lebensentwürfe und neue Möglichkeiten des orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Ein einheitliches Modell, die Anforderungen und Möglichkeiten der Arbeit und des Privatlebens zu organisieren gibt es heute weniger denn je. Wie Beschäftigte aus dem Zusammenspiel von Arbeitsanforderungen, Arbeitsort und Arbeitszeiten sowie privaten Bedürfnissen ihre Arbeit und ihr Privatleben organisieren, zeigen die folgenden Beispiele.



DEUTLICHE VERÄNDERUNGEN IN DER ROLLENVERTEILUNG VON PARTNERN

Ansprüche an Arbeit und veränderte Erwerbsbiographien



Quelle: Mikrozensus

- Männer: Vollzeit/Frauen: Teilzeit
- Männer: Vollzeit/Frauen: nicht erwerbstätig
- Beide vollerwerbstätig
- Beide teilzeiterwerbstätig

»DAS PENDELN IST FÜR UNS ALS FAMILIE SEHR ANSTRENGEND.«

Aygül Yildiz arbeitet 20 Stunden pro Woche in einem Verein, der Frauen mit Migrationshintergrund in Konfliktsituationen beratend zur Seite steht. Nebenbei macht sie einen Master in psychosozialer Beratung.

Taylan Yildiz ist als akademischer Rat auf Zeit im Bereich Politikwissenschaft an einer Universität im Ruhrgebiet beschäftigt. Er pendelt zwischen Ruhrgebiet und dem Wohnort Mainz hin und her. Das Paar hat zwei Kinder im Alter von 10 und 13 Jahren.

Aygül Wir haben früh geheiratet und sind mit 28 Eltern geworden. Als unsere Kinder auf die Welt kamen, musste ich erst einmal eine Weile aussetzen und mein Studium beenden. Dann habe ich Taylan den Vortritt gelassen und er hat promoviert.

Taylan Die Zeit war materiell sehr schwierig. Wir hatten nur mein Stipendium und lebten noch in unserer Studentenbude. Wir mussten irgendwie gucken, dass wir nicht auf der Strecke bleiben. Materiell hat sich die Situation irgendwann verbessert. Aber wenn man im akademischen Bereich arbeitet, muss man schon einiges in Kauf nehmen. Es ist ein prekärer Weg, der mit vielen Unsicherheiten verbunden ist. Selbst wenn man viel Leistung einbringt, heißt das nicht, dass man eine feste Anstellung bekommt. Ich mag meine Arbeit sehr, aber wenn ich mich entscheiden müsste, würde ich mich für die Familie entscheiden.

Aygül Montags bis mittwochs ist Taylan an der Uni und nicht in Mainz. Ich arbeite dann so bis zwei oder halb drei. Dann komme ich nach Hause und erledige den Haushalt und kümmere mich um die Freizeittätigkeiten der Kinder und alles, was dazugehört. Wenn Taylan donnerstags und freitags von zu Hause arbeitet, kümmert er sich um die Kinder, den Haushalt und was so anliegt. Ich bin froh dar-

über, dass es die Ganztagsbetreuung an der Schule gibt. Vor allem, dass jemand ein Auge auf die Hausaufgaben hat. Aber es ist auch nicht so, dass ich nach Hause komme und die Beine hochlegen kann. Meinen Kindern schmeckt das Essen in der Mensa schon lange nicht mehr. Deshalb muss ich trotzdem immer kochen.

Taylan Ich finde, das klingt erst einmal viel: Aygül arbeitet Teilzeit und hat ein berufsbegleitendes Studium, Kinder, und ihr Mann ist nicht immer zu Hause. Aber irgendwie sind wir gut aufeinander abgestimmt. Das hat damit zu tun, dass ich nach Vertrauensarbeitszeit arbeite. Es gibt Gremienarbeiten, einen Fakultätsrat, in dem ich sitze, und die Lehre, das alles findet zu festen Zeiten statt. Aber bei allen anderen Tätigkeiten, wie eigene Publikationsprojekte oder die Vorbereitung der Lehre, schaut keiner, ob ich im Büro, zu Hause, im Zug, oder sonst wo arbeite.

Aygül Für mich ist es einfacher, wenn ich ins Büro gehe und meine Arbeit nicht mit nach Hause bringe. Bei meinem Studium ist das natürlich anders. Ich muss mich gut strukturieren und mir die Zeit nehmen. Wenn ich zu Hause arbeite, kommt das Kind um die Ecke und will irgendwas. Das Problem hat Taylan öfter.



Aygül und Taylan Yildiz

Taylan In den drei Tagen an der Uni versuche ich sehr viel abzuarbeiten. Da sitze ich oft bis sieben oder acht im Büro. Dafür mache ich am Donnerstag, wenn die Kinder nach Hause kommen, um drei Uhr Schluss.

Aygül Dieses Pendeln ist für uns als Familie schon sehr anstrengend. Die Familie ist in den drei Tagen ein kleines System, das funktioniert, und dann gibt es wieder einen Umbruch. Ich glaube, für die Kinder ist es teilweise auch sehr anstrengend. Aber es hat natürlich auch Vorteile. Man

sieht sich drei Tage nicht und hat wieder etwas zu erzählen. Der Alltag schleicht sich nicht so schnell ein.

Taylan Man hat ja wöchentlich Trennungsschmerz und man freut sich richtig wieder aufeinander.

Aygül Die drei Tage sind okay, aber ich könnte mir das echt nicht vorstellen, wenn er wirklich von Montag bis Freitag weg wäre. Die Familie hat schon einen etwas höheren Stellenwert als die Arbeit. Es ist wichtig, dass es uns allen gut dabei geht.

»WIR NEHMEN BEIDE KEINE ARBEIT MIT NACH HAUSE.«

Manuela Mai arbeitet an fünf Tagen insgesamt 30 Stunden in der Woche als medizinische Fachangestellte in einer Praxis.

Sebastian Mai ist Spezialbaufacharbeiter und arbeitet 43 Stunden in der Woche für immer wechselnde Großbauprojekte. Wenn er auf Montage ist, kann er freitags freinehmen und arbeitet an den anderen Tagen von 6:30 bis 19 Uhr, auch mal bis 20 Uhr. Das Paar hat eine vierjährige Tochter.

Sebastian Als unsere Tochter geboren wurde, war ich die ersten zwei Monate zu Hause. Das war eine schöne Zeit, das mache ich gerne wieder. Von der Firma aus gab es keinerlei Probleme. Arbeitszeit zu reduzieren, wäre bei mir schon eher schwierig. Wenn wir auswärts arbeiten, fahren wir immer geschlossen als Kolonne montags gegen 4 Uhr früh hin und donnerstagabends wieder zurück. Weniger Stunden zu arbeiten würde gar nicht gehen, auch weil der Termindruck immer mehr zunimmt.

Manuela Ich arbeite fünf Tage die Woche, habe drei kürzere Tage und zwei längere Tage. Morgens bringen meine Schwiegereltern die Kleine in den Kindergarten, und an den langen Tagen holen meine Eltern sie ab. Wir wohnen im Haus der Schwiegereltern, und meine Eltern wohnen auch hier im Ort. Wir haben wirklich viel Unterstützung von den Eltern und Schwiegereltern. Sonst wäre das alles nicht möglich. Nur so konnte ich auch fünf Monate nach der Geburt meiner Tochter schon wieder einen Tag in der Woche arbeiten. Da haben meine Eltern sie genommen.

Nebenbei bin ich noch im Sportverein und im Kindergarten im Elternsprecherrat. Da stehen viele Treffen an, wenn zum Beispiel Feste organisiert werden müssen. Das alles kann ich machen, weil wir so viel Unterstützung von den Großeltern haben.

Sebastian Bei meiner Firma bin ich jetzt seit sieben Jahren. Die Arbeitszeitregelung mit der Möglichkeit zur Vier-Tage-Woche war schon ein Grund, weshalb ich mich für die Stelle entschieden habe. Mit dem freien Freitag, das ist schön. Ich glaube, viel besser kannst du es auf dem Bau nicht einrichten.

Eigentlich will die Firma ja, dass man Zeit mit der Familie verbringt. Manchmal klappt es, manchmal klappt es nicht. Derzeit bin ich aber eher selten auf Montage. Das heißt, wir fahren jeden Tag zur Baustelle eine Stunde hin und eine Stunde zurück. Damit wir auf die Stunden kommen, fangen wir um 7 Uhr an und arbeiten bis 17 Uhr. Freitags haben wir früher frei.

Manuela In der Praxis bin ich erst ein halbes Jahr. Ich habe vorher zehn Jahre in Göttingen in einer Praxis gearbeitet. Das ist von uns aus eine Dreiviertelstunde bis Stunde entfernt. Auf die Fahrerei hatte ich keine Lust mehr wegen der Kleinen. Jetzt bin ich in 20 Minuten zu Hause, wenn mal was sein sollte oder der Kindergarten anruft.

Sebastian Flexibel zu sein, wenn das Kind krank ist, geht eigentlich auch ganz gut. Dann rufe ich morgens im Betrieb an. Als Vater stehen einem ja auch zehn Tage zu, und die nehme ich in Anspruch, wenn es sein muss. Aber das ist kein Problem in der Firma.



Manuela und Sebastian Mai

Auch als meine Frau mal krank war, konnte ich kurzfristig freinehmen. Da habe ich Urlaub genommen und konnte Überstunden abbauen. Zum Glück war das im Winter, da gibt es ja die Schlechtwetterregelung. Wenn wir weniger als 43 Stunden arbeiten oder Überstunden machen, wird das auf einem Konto vermerkt.

Manuela Bei mir ist das auch kein Problem, kurzfristig abzusagen, wenn die Kleine krank ist. Ich arbeite ja im Vorzimmer. Da kommt halt jemand anderes und arbeitet für mich. Die Zeiten

sind schon flexibel. Wenn irgendwas ist oder so, machen die immer alles möglich.

Sebastian Arbeit mit nach Hause nehmen wir beide nicht. Wenn Feierabend ist, ist auch Feierabend. Und am Wochenende machen wir immer etwas Schönes. Das Arbeitsleben ist eigentlich dafür da, dass wir uns was leisten können und dass wir auch mal Urlaub machen können. Es geht ums Geldverdienen und darum, dass es uns gut geht.

»WIR WISSEN BEIDE VONEINANDER, WIE WICHTIG UNS DIE ARBEIT IST.«

Maria Brakel arbeitet in der Eisenbahnbranche als Assistentin im Personalmanagement. Laut Vertrag hat sie eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Sie pendelt von ihrem Wohnort täglich etwa 120 Kilometer mit den öffentlichen Verkehrsmitteln.

Philipp Ballhausen hat mit einem Schulfreund ein Unternehmen gegründet, das sich auf die Entwicklung von Web-Applikationen spezialisiert hat.

Philipp Meine Arbeitssituation ist gar nicht so einfach zu erklären. Ich bin vorrangig Student. Das ist das, was ich zumindest auf dem Papier mache. Nebenbei bin ich selbstständig. Da investiere ich neben meinem Studium sehr viel Zeit. Auf die Woche gesehen mache ich nicht viel mehr als 10 Stunden etwas für das Studium und dafür 35 Stunden für das Unternehmen. Aber das vermischt sich sehr. Zusätzlich engagiere ich mich in der Jungen Union und versuche, mich im September bei der Kommunalwahl wählen zu lassen.

Maria Ich habe eigentlich auch keine festen Arbeitszeiten, jedenfalls werden sie nirgendwo festgehalten. Dadurch, dass ich bei meiner Arbeit eine enge Verbindung zu meinem Chef habe, ist es schwierig, ganz flexibel zu sein. Meine Arbeitszeit richtet sich nach der Anwesenheit meines Chefs und den Aufträgen, die er mir gibt. Und durch die Fahrten mit der Bahn bin ich natürlich etwas gebunden. Grundsätzlich fange ich morgens um 8 Uhr an, aber wann ich gehe, ist ganz unterschiedlich.

Philipp Wir haben mit unserer Firma ein eigenes Büro. Da bin ich so von 8 oder halb 9 Uhr bis ungefähr 18 Uhr. Da es nah bei der Uni ist, kann ich immer mal kurz rübergehen. Wenn Maria abends am Bahnhof ankommt, versuche ich Feierabend

zu machen. Und wenn sie noch eine Stunde länger im Büro braucht, dann arbeite ich auch länger. Insofern passen unsere Arbeitszeiten sehr gut zusammen.

Maria Ich nehme mir manchmal Arbeit für das Wochenende oder für den Feierabend auch mit nach Hause. So kann ich die Sachen in Ruhe erledigen, weil niemand zwischendurch anruft oder reinkommt. Ich bearbeite Mails am Handy oder frage sie unterwegs ab, damit ich reagieren kann, wenn mein Chef noch Aufgaben hat. Das nimmt aber nicht mehr als eine Stunde in Anspruch und ich mache es freiwillig.

Philipp Bei dringenden Projekten arbeite ich auch mal am Wochenende. Oder wenn es einen Notfall gibt und ein Kunde sich meldet, dann setze ich mich eben an den Laptop und gucke, wo der Fehler liegt. Aber vor allem mache ich am Wochenende was für mein Studium, da das in der Woche immer ein bisschen zu kurz kommt.

Maria In meinem Leben hat Arbeit einen sehr hohen Stellenwert. Momentan eigentlich fast den wichtigsten. Mir macht die Arbeit Spaß und ich möchte vorankommen. Dafür muss man viel investieren.



Maria Brakel und Philipp Ballhausen

Philipp Ich versuche mir ja gerade ein eigenes Unternehmen aufzubauen. Dort fließt einfach viel Zeit und Energie rein. Vor allem mache ich das aus Leidenschaft, also ist mir die Arbeit unglaublich wichtig. Sie hat bei mir auch einen sehr hohen Stellenwert.

Mein politisches Engagement möchte ich auf kommunaler Ebene weiterführen, aber ich strebe keine höhere politische Karriere an. Ich habe das Gefühl, dass ich mit meinem eigenen Unternehmen etwas ganz anderes erreichen kann. Darin steckt eine ganz andere Dynamik.

Maria Klar ist es mit den Arbeitszeiten manchmal nicht so einfach, wenn ein Familiengeburtstag ansteht oder man Behördengänge machen muss – vor allem für mich mit dem Pendeln. Untereinander sind wir da aber eigentlich relativ flexibel. Wir wissen beide voneinander, wie wichtig uns die Arbeit ist und haben deshalb auch Verständnis für den anderen.

Ich habe ein ganz anderes Arbeitsmodell als Philipp. Durch seine Flexibilität können wir uns damit aber gut arrangieren.

»DIE ZEIT MIT DEN KINDERN KOMMT BEI 40 STUNDEN EINFACH ZU KURZ.«

Christina Lehnerl ist alleinerziehende Mutter von Zwillingen. Sie hat zwei Arbeitsstellen mit je 20 Stunden. Vormittags arbeitet sie als Projektmanagerin in einem Verlag und nachmittags ist sie als Geschäftsstellenleitung für einen Verein tätig. Ihre beiden fünfjährigen Jungs gehen 45 Stunden pro Woche in die Kita.

Christina Die beiden Jobs parallel mache ich noch gar nicht so lange, und eine Dauerlösung ist das sicher nicht. Bis meine Kinder in die Schule kommen, muss sich dringend etwas ändern. Zwei Jobs sind einfach auch deutlich anstrengender als eine 40-Stunden-Stelle. Der Anspruch liegt für mich darin, zwischen den zwei Stellen gedanklich zu »switchen«.

Ich habe das Riesenglück, dass meine Kinder ein sehr gutes Immunsystem haben. Sie sind unglaublich selten krank. Letzte Woche hatte mein Sohn mal Fieber, da konnte ich zum Glück Homeoffice machen. Die Stunden, in denen ich nicht arbeiten konnte, habe ich dann am Abend drangehängt.

Wann ich ins Homeoffice gehen kann, ist aber bei beiden Stellen sehr projektabhängig. Bei der einen Stelle im Verlag betreue ich das Projekt komplett alleine. Der andere Job ist eine Geschäftsstellenleitung für einen Verein, der mehrere Projekte betreut. Hier hängt sehr viel davon ab, wie viel in den einzelnen Projekten gerade los ist.

Ich arbeite ab und zu projektbedingt am Abend, wenn die Kinder im Bett sind oder auch mal am Wochenende. Dann nehmen meine Eltern die Kinder. Im Moment kommt das so alle fünf bis sechs Wochen vor. Und ich habe noch einen Patenonkel, der zwischendurch mal die Kinder

nimmt, wenn ich einen Abendtermin habe. Ohne diese Unterstützung würde es überhaupt nicht funktionieren.

Unterstützt werde ich im Alltag vor allem durch die Kita. Wir haben sehr gute Betreuungszeiten von morgens 6:30 Uhr bis abends 19:00 Uhr. Man kann sich relativ flexibel entscheiden, welche Stunden man pro Tag für sein Stundenkontingent buchen kann. Mehr als neun Stunden am Tag dürfen es aber nicht sein. Das ist auch gut so. Und sollte bei den gebuchten Zeiten mal eine Änderung oder Engpass spontan sein, kann ich die Kinder auch länger dort lassen. Das ist sehr selten, aber es kommt halt vor.

Der Job als Projektmanagerin erfüllt meinen Wunsch nach Vielseitigkeit in meinen Tätigkeiten. Neben dem Management, sind Gestaltung, Pressearbeit, Sale und Eventorganisation Bestandteil meiner Arbeit. Diese Vielfältigkeit macht das Besondere. Allerdings reicht die Bezahlung nicht aus. Das hat letztendlich zu der Entscheidung geführt, eine zweite Stelle anzunehmen. Und die macht mir auch Spaß. Das hat nichts mit einem Selbstverwirklichungstrip zu tun. Mir wäre es lieber, wenn ich eine gut bezahlte 30-Stunden-Stelle hätte, um einfach mehr Zeit für die Kinder zu haben.



Christina Lehnerl

Finanziell ist man ganz auf sich alleine gestellt. Ich habe mehrere Gespräche mit diversen Ämtern geführt. Aber es gibt leider keine weitere Unterstützung bei einer Stelle. Oder ich wüsste zumindest von keiner.

Eigentlich sollte die Familie an erster Stelle stehen. Tatsächlich ist das aber leider nicht der Fall. Die Arbeit hat zwar neben der Lebensexistenz einen hohen Stellenwert für mich, weil ich in beiden Stellen mit Themen arbeite, die mich begeistern und die Arbeit mir das Gefühl gibt, nicht nur

Mutter zu sein, aber die Zeit mit den Kindern, kommt bei 40 Stunden in zwei Jobs einfach zu kurz. Die vermisse ich.

Meine Kinder gehen wirklich gerne in die Kita. Nur abends merkt man einfach, dass sie fertig sind, weil sie einen verdammt langen Tag hatten. Umso mehr genießen wir die Wochenenden. Da kommt es auch oft vor, dass die Kinder sagen: Mama, wir wollen einfach nur zu Hause bleiben. Das ist natürlich auch ganz schön.

»DASS MEINE FRAU SELBSTSTÄNDIG IST, MACHT AUCH MICH FLEXIBLER.«

Petra Böhm arbeitet hauptberuflich als Übersetzerin und Sprachtrainerin. Ihre Arbeitszeit liegt zwischen 15 und 25 Stunden in der Woche. Volker Böhm ist in einem großen Chemieunternehmen im Bereich Business Development tätig. Er arbeitet in Vollzeit und pendelt jeden Tag circa 15 Kilometer mit dem Auto. In der Regel ist er fünf Tage in der Woche im Büro. Etwa vier bis fünf Tage im Monat geht er auf Dienstreise. Die beiden haben zwei Kinder im Alter von 8 und 11 Jahren.

Petra Die Familie ist der Grund, weshalb ich selbstständig arbeite. Ich bin damals zur Studienberatung gegangen und habe gesagt: Ich möchte gerne etwas mit Sprachen machen. Der Studienberater hat mich relativ schnell auf Dolmetschen und Übersetzen gebracht und gesagt: Das ist ein Beruf, den man gut mit der Familie verbinden kann.

Als die Kinder kamen, habe ich nur eine kurze Pause gemacht. Im Prinzip habe ich durchgehend von zu Hause gearbeitet. Elternzeit oder so etwas gab es ja für Freiberufler nicht. In dieser Zeit habe ich fast ausschließlich übersetzt, weil das sozusagen mit Kind auf dem Schoß noch ganz gut ging.

Volker Ich habe keine Elternzeit genommen. Zum Glück habe ich aber Vertrauensarbeitszeit. Meine Chefs hatten immer Verständnis dafür, dass auch mal kurzfristig Dinge in der Familie passieren. Ich springe immer dann ein, wenn meine Frau nicht kann. In dieser Hinsicht sind wir nicht ganz gleichberechtigt.

Arbeit ist mir wichtig, aber nicht so, dass ich alles andere der Arbeit unterordnen würde. Ich versuche, einen Kompromiss zu finden. Vielleicht dominiert die Karriere manchmal etwas mehr, aber nicht immer. Neben der Arbeit bin ich ehrenamtlich in der Kirchengemeinde tätig und in einem Service Club. Einmal in der Woche spiele ich

Basketball mit Kollegen und Freunden. Ansonsten unternehmen wir viel mit unseren Kindern. Ich sehe zu, dass ich Zeit für meine Hobbys habe und vor allem, dass die Familie nicht darunter leidet. Aber dazu kann vielleicht Petra mehr sagen ...

Petra Dem kann ich zustimmen. Volkers Arbeit ist wichtig, weil er Hauptverdiener ist. Aber die Familie hat bei ihm auch einen sehr hohen Stellenwert. Bei mir steht das Muttersein immer vorne, eindeutig. Aber ich bin sehr froh, dass ich nebenher arbeiten kann. Zurzeit unterrichte ich neben der Arbeit ehrenamtlich Deutsch als Fremdsprache. Außerdem bin ich Elternsprecherin.

Volker Ich bin sehr dankbar und glücklich, dass meine Frau selbstständig ist und quasi von überall auf der Welt aus arbeiten kann. Das macht auch mich extrem flexibel in meinem Job. Besonders gemerkt habe ich das, als ich 2010 von meiner Firma für dreieinhalb Jahr nach Hongkong geschickt wurde.

Petra Für mich hat sich in Asien nicht viel geändert. Ich konnte für das deutsche Generalkonsulat in Hongkong beglaubigte Personenstandsurkunden und ähnliche Übersetzungen übernehmen. Dort war ich sogar die einzige vereidigte Übersetzerin für Englisch-Deutsch, Deutsch-Englisch. Stundemäßig habe ich in Hongkong etwas mehr gear-



Petra und Volker Böhm

beitet als in Deutschland, weil wir mehr Unterstützung im Haushalt hatten – was dort vollkommen normal ist. Hier haben wir auch eine Haushaltshilfe. Sie kommt aber maximal alle zwei Wochen, manchmal sogar weniger. Auch eine Hilfe ist, dass wir Fahrgemeinschaften mit unseren Nachbarn haben zum Sport oder zur Schule bei Regen. Wenn wir beide mal nicht können, was ab und zu vorkommt, dann kommen unsere Eltern und nehmen eine Strecke von 100 km auf sich.

Volker Im November bin ich seit 15 Jahren im Unternehmen. Als ich angefangen habe, musste ich noch stechen. Dann wurde relativ schnell auf

Vertrauensarbeitszeit umgestellt. Damals haben die außertariflichen Mitarbeiter aber sowieso länger gearbeitet. Erst im Laufe der Zeit hat sich das hin zu einer tatsächlichen Vertrauensarbeitszeit gewandelt. Erst durch die neue Generation an Führungskräften hat es sich durchgesetzt, mehr an Arbeitsergebnissen zu messen als an Präsenz.

Petra Ich würde sagen, wir haben wenige Probleme im Alltag aufgrund der Arbeitszeit. Ich muss schon mal am Wochenende arbeiten, aber dann ist ja Volker da, um sich mit den Kindern zu beschäftigen. Ich finde das eigentlich ziemlich optimal.

»MEINE FREIZEIT IST MIR WICHTIG. FRÜHER WAR DAS ANDERS.«

Daniel Hübenthal arbeitet in der Personalabteilung einer großen Bundesbehörde. Er beginnt seinen Arbeitstag um 6 Uhr und hat gegen 15 Uhr frei. Für den Weg zur Arbeit braucht er etwa eine Stunde mit den öffentlichen Verkehrsmitteln.

Stephan Gellrich ist bei einem Verein, der sich mit den Themen HIV und Aids beschäftigt. Seine Kernarbeitszeit liegt zwischen 10 und 16 Uhr. Er braucht keine fünf Minuten für den Weg zur Arbeit. Beide arbeiten in Vollzeit und kümmern sich um ihren Hund Anton.

Daniel Arbeit ist für mich das Mittel zum Zweck. Man muss ja irgendwie Geld verdienen. Bisher hat es aber auch immer Spaß gemacht.

Stephan Bei mir ist es ein bisschen anders. Ich bin Quereinsteiger. Früher habe ich mich aus persönlichen Gründen relativ viel ehrenamtlich für die Themen HIV und Aids eingesetzt. Für mich ist das mehr als nur eine Arbeitsstelle. Das ist Fluch und Segen zugleich. Auf der einen Seite ist es ein Fluch, weil man manche Sachen dann doch mit nach Hause nimmt, die man vielleicht besser im Büro lassen würde. Auf der anderen Seite ist es natürlich so, dass man für bestimmte Dinge ein bisschen mehr Leidenschaft entwickeln kann als wenn es »nur« darum geht, einen Job zu machen.

Daniel Wir haben eine automatisierte Zeiterfassung, sprich mit Stechuhr, wie man früher sagte. Plus- und Minusstunden mache ich aber auf jeden Fall. Im Sommer sind es eher Minusstunden, weil man da doch mal früher geht. Im Winter ist es eh dunkel, dann bleibt man auch mal länger im Büro sitzen. Man kann sich bei uns in einem Radius von plus oder minus 20 Stunden im Monat frei bewegen. Außer wenn es darüber geht, dann gibt

es einen kleinen Wink vom Vorgesetzten, dass man das Stundenkonto in den Griff kriegen sollte. Ansonsten gibt es auch Möglichkeiten, Stunden auf Langzeitarbeitskonten zu übertragen für einen vorzeitigen Ruhestand oder ein Sabbatjahr zum Beispiel.

Stephan Wir können unsere Arbeitszeit relativ selbstbestimmt einteilen, da genießen wir das Vertrauen unseres Arbeitgebers. Das finde ich sehr schön. Da ich ab und zu mal am Wochenende arbeite, habe ich eine Art Zeitkonto, mit dem ich ein bisschen spielen kann und was meistens ganz gut funktioniert. Ich finde so einen Mischmasch zwischen fester Arbeitszeit in der Woche und Wochenendterminen auch ganz interessant und abwechslungsreich. Letztes Jahr hatte ich allerdings 18 Wochenendtermine. Das war mir dann schon etwas zu viel und es gab auch mal kleinere Schwierigkeiten, wenn man etwas machen wollte, zum Beispiel einen Freund in Berlin oder eine Freundin in München zu besuchen.

Daniel Genau, der Klassiker. Ich habe das Wochenende eigentlich immer frei. Es reicht auch, wenn einer in der Familie sich da betätigt. Außerdem



Daniel Hübenthal und Stephan Gellrich

muss einer ja auf den Hund aufpassen, das ist wie mit Kindern. Ich habe vorher im Handel gearbeitet, da musste ich samstags arbeiten. Für mich ist es eine Verbesserung, die Wochenenden frei zu haben.

Stephan Meine Freizeit ist mir schon wichtig. Früher war das anders. Da habe ich auch über den Job hinaus sehr viel Zeit mit Engagement in dem Bereich verbracht. Nach 20 Jahren ist es dann mal gut und man merkt, dass man auch Zeit für sich selber braucht. Jetzt haben wir seit zwei oder drei Jahren einen Garten, um den ich mich leidenschaftlich kümmere. Das ist für mich ein guter Ausgleich, weil ich da einfach den Kopf frei kriege

und buddeln kann und über nichts anderes nachdenken muss.

Daniel Bei mir ist es ähnlich. Der perfekte Sonntag sieht für mich ungefähr so aus: Ich liege in der Hängematte im Garten bei gutem Wetter. Ansonsten versuche ich in der Woche, mehr oder weniger regelmäßig zum Sport zu gehen. Man muss ja irgendwie fit bleiben, gerade mit so einem Bürojob.

Stephan Daniel wird ja, zumindest regelhaft, früher in Ruhestand gehen als ich. Ich würde das gerne mit ihm gemeinsam tun und werde deshalb schauen, ob und unter welchen Voraussetzungen das möglich ist.

WIE BETRIEBE FLEXIBLES ARBEITEN ORGANISIEREN

Viele Unternehmen bieten bereits neuen Optionen an, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer individueller über Arbeitszeit und Arbeitsort entscheiden können. Die digitale Technik schafft dafür neue Möglichkeiten und unterstützt die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch in orts- und zeitflexibel arbeitenden Teams. Hier berichten Arbeitgeber und Arbeitnehmer von ihren Erfahrungen. Die Publikation »Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben« (BMAS 2015) bietet weitere betriebliche Gestaltungsbeispiele¹.



¹ Die Broschüre ist unter www.bmas.de bestellbar.

FUTURE WORK: DEUTSCHE TELEKOM

In dem Projekt Future Work entscheiden die Mitarbeiter, wo sie am besten Arbeiten können. Dies kann auch von Zuhause oder anderswo sein. Bis Ende 2017 sollen ca. 25 000 Mitarbeiter in Deutschland in den neuen Arbeitsumgebungen arbeiten.

Doris Hallerbach

Future Work

»Wir wollen die Innovationskraft und Kreativität der Mitarbeiter fördern, deshalb setzen wir auf ›activity based working‹ in Verbindung mit der Förderung von Ergebnis- und Vertrauenskultur: diese Neugestaltung der Arbeitswelt wird in dem Projekt ›Future Work‹ vorangetrieben. Wir setzen zukünftig mehr auf virtuelle Zusammenarbeit statt auf physische Präsenz. Vertrauen wird wichtiger sein als Kontrolle. Unser Schlüssel zum Erfolg ist Flexibilität. Das bedeutet, Mitarbeiter können ihren Arbeitsort selbst wählen, je nach anstehender Tätigkeit: Mobiles Arbeiten, ruhiger Think Tank, temporärer Projekt- oder Kreativraum. Die Umstellung auf das neue Arbeiten erfordert allerdings ein neues Verständnis von Zusammenarbeit bei allen Beteiligten. Eigenverantwortung und gegenseitige Rücksichtnahme sind Grundprinzipien einer modernen Arbeits- und Führungskultur. Klar ist natürlich auch: Viele Tätigkeiten werden weiterhin an einen Ort gebunden sein.«

Michael Schneider

Mitarbeiter im Bereich Personal

»In den letzten 30 Jahren hat sich in Sachen Präsenz am Arbeitsplatz einiges getan. Ich habe noch Chefs kennengelernt, die ihre Mitarbeiter um 07:00 Uhr morgens an der Eingangstür begrüßt haben. Ich bin mobiler Telearbeiter und an meinen ‚Arbeitsplatz‘ in Frankfurt komme ich selten. Er bietet mir dann aber alle räumlichen Voraussetzungen, um kurzfristig einen Arbeitsplatz zu buchen, Konferenzräume anzumieten, Besprechungen zu organisieren oder mich mit Kollegen in Lounges zum Austausch zu treffen. Meetings bestimmen, an welchem Standort ich bin. Aber es geht auch nicht alles über die digitalen Wege; manchmal muss man sich in die Augen sehen, um eine Lösung zu finden. Im Homeoffice arbeite ich häufig. Das erfordert natürlich ein wenig Selbstdisziplin, um die privaten Ablenkungen in den Griff zu bekommen. Dafür habe ich aber die nötige Umgebung, um die Arbeiten zu erledigen, die Ruhe und Konzentration erfordern. Es geht also heute nicht mehr darum, anwesend zu sein, sondern um die Ergebnisse der persönlichen Arbeit. Mit der richtigen Ausstattung und der richtigen Einstellung ist mobiles Arbeiten überall möglich geworden.«

DEUTSCHE TELEKOM

Telekommunikation,
Bonn, 115.000 Beschäftigte

HOMEOFFICE: BUSINESS INTELLIGENCE GMBH

Die BI Business Intelligence GmbH bietet allen Beschäftigten – mit Ausnahme der Assistenz der Geschäftsleitung, für die während der Kernzeit zwischen 9 und 15 Uhr Anwesenheitspflicht besteht – die Möglichkeit zum Homeoffice.

Conrad Moeller

Geschäftsführer

»Die Nutzung des Homeoffice gestaltet sich bei uns erstaunlich zielführend. Das erreichen wir durch genaue Absprachen unter den Mitarbeitern und genauer Aufgabenverteilung. Außerdem ist die Erreichbarkeit eine Voraussetzung für das Arbeiten im Homeoffice. Bestünde die Möglichkeit zum Homeoffice nicht, würde hier und da sicher immer wieder Arbeit liegen bleiben, zum Beispiel wenn Mitarbeiter persönliche Termine wahrnehmen müssen, die nicht den ganzen Tag in Anspruch nehmen. Im Homeoffice können sie viel flexibler auf solche Situationen reagieren. Als Geschäftsführer nutze ich die Möglichkeit des Homeoffice gelegentlich in Projektphasen, in denen ich hochkonzentriert arbeiten muss und keine Ablenkung gebrauchen kann. Der Vorteil des Homeoffice für die Arbeitgeberseite ist, dass keine Arbeit liegen bleibt. Und die Arbeitnehmerseite hat den Vorteil private Termine mit der Arbeit verbinden zu können, eine gute Ausgangssituation für beide Seiten.«

Mario Lösel

Mitarbeiter im Vertrieb

»Die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice heißt für mich flexibel zu sein. Genauer bedeutet dies, dass ich von zuhause arbeiten kann, wenn eins meiner Kinder krank ist, was bei Kindern im Kita-Alter ja schon mal vorkommen kann. Den Großteil meiner Aufgaben kann ich dank moderner IT von zuhause erledigen. Ausnahmen sind Kundentermine oder wichtige Besprechungen im Büro. Grundbedingungen für meine Tätigkeit im Homeoffice sind Erreichbarkeit während der Bürozeiten, Zuverlässigkeit sowie enge Abstimmung über zu erledigende Aufgaben mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Eine weitere wesentliche Voraussetzung ist ein positives Vertrauensverhältnis zwischen Angestellten und Geschäftsleitung. Wenn diese erfüllt ist, stellt das Arbeiten im Homeoffice für beide Seiten einen Gewinn dar.«

BI BUSINESS INTELLIGENCE GMBH

IT /Software Entwicklung
für Unternehmen der
Energiewirtschaft,
Leipzig, 30 Beschäftigte



ZEIT- UND ORTSFLEXIBEL ARBEITEN BEI KLAB

Das Unternehmen will durch gute technische Lösungen in Kombination mit klaren Verabredungen ein größtmögliches Maß an zeit- und ortsflexibler Arbeit anbieten. Die überschaubare Unternehmensgröße ermöglicht das Experimentieren mit neuer Software und neuen Apps.

Benjamin Wüstenhagen

Geschäftsführer

»Um mobile Arbeit zu gewährleisten, haben wir in verschiedenen Teams unterschiedliche Tools zur Unterstützung der Arbeitsprozesse und Kommunikation im Einsatz. Diese sind jeweils auf die spezifischen Anforderungen der Arbeitsweise angepasst. Das ermöglicht eine hohe Flexibilität für unser Team in Bezug auf mobile und ortsunabhängige Arbeit. Allerdings sind die verschiedenen Software-Lösungen nicht direkt miteinander kompatibel. Das erfordert einen erhöhten Koordinationsaufwand bei der Zusammenführung der Aufgaben und Ziele. Wir finden, dass es sich dennoch lohnt auf die spezifischen Bedürfnisse auch spezifisch einzugehen.«

Hanna Hänel

Mitarbeiter im Marketing

»Vor der Einführung unseres Chat-Tools beschränkte sich die Teamkommunikation auf Meetings, Skype und massenhafte E-Mails. Das kann sehr schnell unübersichtlich werden und die Kommunikation langsam machen. Egal, ob es um Projekte oder die vielen gemeinsamen Aufgaben in einer Gruppe geht: Je besser der Informationsaustausch aller Mitarbeiter organisiert ist, umso effizienter gestaltet sich der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeiters. Unser Team arbeitet oft dezentral. Somit ist ein einfacher und schneller Kommunikationskanal sehr wichtig, viele akute Themen können schnell und effektiv innerhalb des Chats diskutiert werden. Natürlich ist der Chat kein Ersatz für Meetings und E-Mails. Dennoch hat es uns geholfen, die interne Kommunikation zu verbessern.«

K.LAB EDUCMEDIA GMBH

Start-Up IT /
Bildungstechnologie,
Berlin, 17 Beschäftigte



FLEXIBLE SCHICHTPLANUNG: WESTAFLEX

Bei Westaflex tragen sich die Mitarbeitenden von zu Hause oder unterwegs für ihre Arbeitsschichten ein. KapaflexCy sorgt für die Einhaltung von Ruhephasen zwischen den Schichten und der Höchstarbeitszeit. Beschäftigte in der Fertigung nutzen das Tool auf freiwilliger Basis.

Jan Westerbarkey

Geschäftsleitung

»Unsere Beschäftigten erhalten mit KapaflexCy eine hohe Entscheidungsbefugnis darüber, wann, wo und wie sie arbeiten. Sie können dies nun selbst bestimmen – natürlich in Absprache mit dem Team und, falls notwendig, auch mit ihrem Vorgesetzten. Entscheidendes Kriterium dabei ist, dass die Aufgaben erledigt werden und dass es zu möglichst geringen Reibungsverlusten kommt. Dies ist allerdings nur in einer Unternehmenskultur möglich, die sich von der Anwesenheitsorientierung hin zu einer strikten Aufgabe- und Ergebnisorientierung entwickelt.«

Petra Kilian

Mitarbeiterin Personal

»Vor der Einführung von KapaflexCy befürchteten die Meister, die Kontrolle über ihre Teams zu verlieren. Sie scheuten den erhöhten Organisations- und Koordinationsaufwand, der mit der Führung virtueller Teams verbunden ist und sorgten sich, dass sie den neuen Führungsstil nicht beherrschen könnten. Sie erhielten als Coach die Aufgabe, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Beschäftigten optimal arbeiten können. Ergebnis des KapaflexCy Programms ist, dass unsere Mitarbeiter durch die stärkere Selbstbestimmung und Gestaltung ihrer Arbeitszeit wesentlich zufriedener sind und aufgrund der höheren Arbeitssouveränität weniger Vereinbarkeitsstress empfinden. Sie können ihre Anforderungen im Berufsleben mit ihren familiären Pflichten und Freizeitinteressen besser in Einklang bringen.«

WESTAFLEX GMBH

Metallverarbeitung,
Gütersloh, 250 Beschäftigte



4

PERSPEKTIVEN

»WIR MÜSSEN DEN SOZIALEN ASPEKT DER ARBEIT NEU DENKEN«

Der digitale Strukturwandel birgt enorme Herausforderungen, aber auch Chancen. Die Art, wie wir arbeiten, verändert unser Zusammenleben. Sie kann Demokratie und Gesellschaft in ihren Grundfesten erschüttern, aber auch zu einer Neuerfindung des Sozialen führen. Der amerikanische Soziologe und Historiker Richard Sennett über Entwicklungstrends und Gestaltungschancen der Zukunft der Arbeit.

Frage: Welche Trends und Entwicklungen werden aus Ihrer Sicht den größten Einfluss auf die Zukunft der Arbeit haben?

Sennett: In Westeuropa ist der wichtigste Trend hinsichtlich der Zukunft der Arbeit, dass die Mitte des Arbeitsmarktes immer kleiner werden wird. Betroffen von diesem Trend sind Dienstleistungen, die weder von Hochqualifizierten noch von körperlich arbeitenden Geringqualifizierten erbracht werden. Vielmehr geht es um Büroarbeit. Ich rechne damit, dass diese Tätigkeiten entweder in Niedriglohnländer, zum Beispiel nach Fernost, verlagert werden oder dass sie aufgrund des technologischen Fortschritts wegfallen. Diese beiden Trends lassen sich bereits heute stellenweise beobachten: Die Mitte des Arbeitsmarktes wird einen immer kleineren Teil des Kuchens ausmachen.

Sie läuten also nicht allgemein das Ende der Arbeit ein?

Spracherkennungssoftware und interaktive

Dienstleistungssoftware entwickeln sich weiter. Dadurch werden viele Kundendienstleistungen wegfallen. Zum Beispiel wird es in Zukunft höchstwahrscheinlich nur sehr wenige Banken geben, die noch Kundenabteilungen mit Mitarbeitern haben werden. Diese Tätigkeiten werden verschwinden. Allerdings gibt es auch Dienstleistungen, die nicht der Digitalisierung zum Opfer fallen werden. Hier denke ich zum Beispiel an den Gesundheitsbereich. Es gibt bereits Anzeichen dafür, dass es keinen Zusammenhang zwischen der Digitalisierung und den Beschäftigungszahlen gibt. Diese Branche digitalisiert sich, aber gleichzeitig wird auch mehr eingestellt. Diese Arbeitsplätze sind also sicher. Die Alterung der Gesellschaft wird auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Die Betreuung älterer Menschen wird sich nicht durch einen größeren Einsatz von Computern bewerkstelligen lassen. Gleichzeitig gehe ich davon aus, dass einfache Tätigkeiten im öffentlichen Dienst in Zukunft von Maschinen erledigt werden, denn häufig beschränkt sich die Arbeit in diesem Bereich auf die Verwaltung von Daten.



Prof. Richard Sennett (geb. 1943)

ist einer der einflussreichsten Theoretiker der modernen Arbeits- und Lebenswelt. Er beschäftigt sich seit mehr als 30 Jahren mit den Auswirkungen wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen auf die Gefühlswelt des Einzelnen und den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Mit Veröffentlichungen wie »Der flexible Mensch« (1998), »Die Kultur des neuen Kapitalismus« (2005) oder zuletzt »Handwerk« (2008) und »Zusammenarbeit« (2012) prägte er öffentliche Debatten. Richard Sennett lehrt Soziologie und Geschichte sowie Sozial- und Kulturtheorie an der New York University und an der London School of Economics.

Sie sagten vorhin, dass sich diese Veränderungen vor allen Dingen in Westeuropa abspielen werden. Was ist mit anderen Regionen?

Vielleicht werden die Veränderungen bei Ihnen in Deutschland weniger stark ausgeprägt sein als in den angelsächsischen Ländern, weil bei Ihnen viele junge Menschen ja nach wie vor zu Fachar-

beitern ausgebildet werden. In Großbritannien und in den USA haben junge Menschen nicht die Möglichkeit, eine Berufsausbildung zu absolvieren, und sie haben daran auch gar kein Interesse. In der Regel streben junge Menschen einen Hochschulabschluss an, um dann als mittlere Angestellte zu arbeiten und nicht dort, wo körperliche Arbeit gefragt ist. Aber genau diese Arbeitsplätze verschwinden. Neoliberale Volkswirtschaften trifft diese Entwicklung meiner Meinung nach besonders hart, aber der technologische Fortschritt und die Verlagerung von Tätigkeiten ins Ausland machen auch vor Ihrem Land nicht halt.

Ich habe von Westeuropa gesprochen, weil die Krise der Arbeit dort ganz anders geartet ist als in Südeuropa. In Südeuropa haben wir es mit dem klassischen Fall zu tun, dass körperliche Arbeit einen Wandel erlebt. Diese Länder sind keine Industriestandorte, daher haben wir es dort mit körperlichen Tätigkeiten zu tun, die auch von Einwanderern erledigt werden können, die daher als Bedrohung wahrgenommen werden.

Welche negativen Konsequenzen und Reaktionen könnte der Verlust von Arbeitsplätzen im mittleren Bereich aktuell oder in Zukunft auslösen?

Ich halte das für ein riesiges politisches Problem, denn dieser Druck auf die Mitte der Gesellschaft führt oft dazu, dass Menschen sich rechtsextremen oder populistischen Strömungen zuwenden. Genau das sind dann die Menschen, die fälschlicherweise der Meinung sind, Einwanderer hätten ihnen ihre Jobs weggenommen. Die Wahrheit ist jedoch, dass ihre Arbeitsplätze ins Ausland verlagert oder von Maschinen ersetzt wurden. Für mich ist das die große aktuelle Herausforderung in Westeuropa. Früher hat man bei hoher Arbeitslosigkeit zumindest hier in Großbritannien, wo ich lebe, den staatlichen Sektor ausgeweitet. Die Zeiten haben sich aber geändert. Diese klassische Krisenbewältigungsstrategie eines Zurückdrängens der Arbeitslosigkeit durch eine Ausweitung des öffentlichen Sektors werden wir dieses Mal nicht erleben.

Wie wirkt sich die Entgrenzung der Arbeit und des Privatlebens auf die Beschäftigten in

OECD-Ländern wie Deutschland, Großbritannien und den USA aus?

In zweierlei Hinsicht. Erstens spielt das Geschlecht eine Rolle. Als es vor 20 Jahren zum ersten Mal wirklich möglich wurde, die private Wohnung und den Arbeitsplatz miteinander durch Computer zu verbinden, ging man davon aus, dass dies für Frauen ein großes Befreiungspotenzial mit sich bringen würde. Stattdessen ist eine neue gläserne Decke entstanden. Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, sind von informellen Kontakten abgeschnitten. Von inoffiziellen Dingen, die mit Chancen verbunden sind, erfahren sie erst gar nicht. Aufstiegsmöglichkeiten in großen Unternehmen hängen aber häufig davon ab, was man beiläufig im Gespräch erfährt. Von dem, was geschieht, wenn man gerade nicht am Computer sitzt. Frauen waren da häufig außen vor. Sie hatten keinen Zugang zu diesen informellen Kontakten mit ihren vielfältigen Chancen.

Ich persönlich denke, dass Computer nur sehr begrenzt jeglichen direkten Kontakt ersetzen können. Auf der Beziehungsebene macht es einen großen Unterschied, ob wir beide uns direkt oder im Internet miteinander unterhalten. Gespräche im Netz sind viel langsamer und längst nicht so informell, wie wenn man sich spontan über den Weg läuft und zum Beispiel sagt: »Hab ich dir das eigentlich schon erzählt? Im Flur unter uns suchen sie nach einem neuen Kollegen.« Verstehen Sie, was der Unterschied ist? Da gibt es also Grenzen, die nicht ohne Weiteres überwunden werden können.

Welche neuen Chancen kann die Digitalisierung eröffnen?

Ich bin davon überzeugt, dass Westeuropa seine Beschäftigungskrise nur mit einer Kombination aus Jobsharing und einem Grundeinkommen in den Griff bekommen wird. Anstatt dass sich drei Leute auf einen Arbeitsplatz bewerben und dann einer den Job bekommt und die anderen beiden von Sozialleistungen leben, sollten wir darüber nachdenken, wie wir Stellen auf zwei oder drei Personen aufteilen können. Um das geringere Einkommen wettzumachen und um den Lebensunterhalt der Menschen zu sichern, müsste die Gemeinschaft zusätzlich unterstützend eingreifen.

Auf der praktischen Ebene müsste man das im Internet koordinieren. Hier sehe ich zusätzliche Chancen der voranschreitenden Digitalisierung. Wo sind die Ressourcen, wo sind die Arbeitsplätze und wer kann die Aufgaben erledigen? Bei all diesen Fragen kann der Staat eine Schlüsselrolle einnehmen und auf die neuen digitalen Möglichkeiten zurückgreifen.

Ausgangspunkt meiner Überlegungen ist, dass ich damit rechne, dass es in Europa einen Arbeitsmangel geben wird und dieses Problem nicht allein durch die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen gelöst werden kann. Die vorhandenen Arbeitsplätze müssen daher als eine Art knappe Ressource gesehen werden, die es so gerecht wie möglich zu verteilen gilt. Die Menschen würden also in Teilzeit arbeiten und zusätzlich staatliche Unterstützung erhalten. Das Zusammenbringen von Bewerbern und Stellen müsste online erfolgen. Das kann nicht über informelle Kontakte laufen. Plattformen wie LinkedIn haben eine große Schwäche: Für Kontakte der oberen Mittelschicht funktionieren sie gut, aber man kann damit nur schlecht die Verteilung von Arbeit organisieren. Der Staat könnte die Aufgabe übernehmen, Angebote im Internet bereitzustellen, die die Menschen dorthin vermitteln, wo die Arbeitsplätze sind. Ziel ist es, Arbeit innerhalb einer Volkswirtschaft gleichmäßiger und effizient zu verteilen.

Sie sprachen bereits die Folgen digitaler Plattformen an. Wie bewerten Sie die Auswirkungen der Plattform-Ökonomie auf die Beschäftigten, Gewerkschaften und die Arbeitsbeziehungen insgesamt?

Meine Auffassung ist, dass Plattformen reguliert werden müssen. Ich persönlich würde beispielsweise die Taxi-Plattform Uber vom Markt nehmen. Ich würde sie verbieten und in den Bankrott treiben. Sie steht für mich sinnbildlich für einen falschen Weg, der Plattformen zu einer neuen neoliberalen Spielwiese werden lässt, auf der uneingeschränkt die Spielregeln des freien Marktes gelten. Das wäre ein Rückschritt. Denn wir möchten einerseits, dass der Staat die Arbeitsbedingungen gestaltet, und andererseits überlassen wir das Feld beim Arbeitsschutz dem freien Markt der Plattformen. Warum sollten wir die Plattformen nicht politisch

gestalten? Für mich wäre ein erster Ansatzpunkt, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Uber-Fahrer Pflicht wird. Arbeitgeber sollten nicht einzeln mit den Fahrern verhandeln, sondern so wie mit anderen Gewerkschaften auch.

Wir haben gedankenlos beschlossen, dass, nur weil das Internet für alle zugänglich ist, es auch nicht reguliert werden soll, dass der Staat sich bei der Bekämpfung der so entstehenden Ungerechtigkeiten zurückziehen soll. Das ist eine Fehlentwicklung, der wir nicht tatenlos zusehen sollten. Der Staat muss eingreifen, wenn es auf Plattformen unfair zugeht. Die Firma Amazon nutzt beispielsweise das Plattform-Modell, um Arbeitsstandards zu umgehen und zu zerstören, um Steuern zu vermeiden und um andere Firmen in den Ruin zu treiben. Man sollte es Amazon nicht erlauben, einfach alles zu verkaufen. Übrigens gelten solche Aussagen in Großbritannien als ketzerisch (lacht). Sozusagen als extremer Auswuchs des Sozialismus. Nun gut. Wie gesagt: Man kann sich nicht für eine aktive Rolle des Staates in der Offline-Wirtschaft aussprechen und ihm dann online jeglichen Einfluss verwehren.

Wie kann der Wert der Arbeit in einer flexiblen, dynamischen Arbeitsgesellschaft wiederhergestellt werden?

Dies betrifft die Frage, wie man Arbeit organisiert, und nicht die Arbeit an sich. Wenn Sie in einer Firma mit einer kurzfristigen Perspektive arbeiten und Aufgaben erledigen sollen, die nicht von heute auf morgen zu schaffen sind, wird Ihnen keine Wertschätzung entgegengebracht. Flexibilität bedeutet Kurzfristigkeit und es entsteht keine emotionale Verbindung zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitsplatz, da jeder nur auf Zeit angestellt ist. Wenn die Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter aber stimmen und die Arbeit so organisiert wird, dass sich bei ihnen Loyalität gegenüber ihrer Firma oder einer bestimmten Aufgabe einstellt und sie ihre Erfahrung einbringen können, entsteht Raum für kooperative Arbeitsprozesse und das Gefühl, etwas wirklich gut zu machen.

Als der Neoliberalismus vor 20 Jahren an Dynamik gewann, ging man davon aus, dass eine flexible

Arbeitswelt den Wert der Arbeit in den Augen der Menschen erhöhen würde und sie mehr Gestaltungsmöglichkeiten haben würden. Mehr Flexibilität ist gleich mehr Freiheit, so dachte man damals. Fakt ist, dass auf diese Weise mehr geringfügige Beschäftigung entstanden ist. Diese Art der kurzfristigen Flexibilität höhlt Arbeitsplätze aus. Deshalb müssen wir meiner Meinung nach vollkommen neue Wege hinsichtlich der Arbeit und ihrer Gestaltung und Organisation einschlagen. Die Anwendung und der Erwerb von Kompetenzen müssen in das Zentrum gestellt werden.

Könnten Sie dies weiter ausführen? Unter welchen Voraussetzungen können wir gute Arbeit erreichen?

Echte Zusammenarbeit und erfüllende Arbeit sind nicht nur moralische Gesten, die wir uns in der Realität nicht leisten können. Wir müssen den sozialen Aspekt der Arbeit neu denken. Das bedeutet, dass wir gesellschaftliche Normen brauchen, die nicht auf eine Maximierung hinauslaufen. Insbesondere wenn es um Zeit geht. Zeit ist eine Frage der Lebensqualität. Ich würde mir sehr wünschen, dass mehr darüber diskutiert wird, wie man diese Ideen umsetzen kann. Übrigens ist dies auch im Interesse der Arbeitgeber, denn die Qualität der Arbeit von überarbeiteten Mitarbeitern ist nicht besonders gut. Das lässt sich auch statistisch belegen.

Die Rahmenbedingungen müssen so sein, dass Menschen Kompetenzen entwickeln und ausbauen können. Ich glaube nicht, dass man ein permanentes Glück am Arbeitsplatz empfinden kann. Aber ich bin der Überzeugung, dass es zutiefst erfüllend ist, etwas wirklich gut zu machen. Dafür braucht man jedoch Zeit. Wir sollten anerkennen, dass die Art und Weise, wie Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen, sehr großen Einfluss auf ihr Selbstwertgefühl und ihren Lebenssinn hat. Das lässt sich nicht durch etwas Unproduktives ersetzen. Arbeit spielt die entscheidende Rolle.

Das Gespräch führte Sven Rahner

2. Juni 2016

WIE KANN EINE INNOVATIVE ARBEITSZEIT- POLITIK AUSSEHEN?

Gesine Schwan

Um Grundkonsense und Kompromisslinien einer innovativen Arbeitszeitgestaltung auszuloten und Gestaltungsräume zu öffnen, haben die HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform und Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles für diesen Sommer Sozialpartner, Unternehmen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft zu einem Arbeitszeitdialog eingeladen. Seine Ergebnisse sollen in das Weißbuch Arbeiten 4.0 einfließen.

Arbeit ist immer noch ein fester Taktgeber im Leben der meisten Menschen, aber Arbeitszeiten sind durch die Digitalisierung und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens flexibler geworden. Die Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit haben sich gewandelt. Sie wünschen sich in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit mehr Souveränität, um Arbeit und Privatleben besser in Einklang bringen zu können. Gleichzeitig müssen sich die Unternehmen durch internationale Arbeitsteilung in globalen Wertschöpfungsketten, Just-in-time-Produktion und eine verstärkte Kundenorientierung bei Produkten und Dienstleistungen neuen Zeitbedarfen anpassen, sodass Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende heute keine Ausnahme mehr sind.

Breit akzeptierte, gemeinwohlorientierte Lösungen sind wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Gestaltung des digitalen und kultu-

rellen Wandels und einer innovativen Arbeitszeitpolitik. Der im Juli begonnene Arbeitszeitdialog soll dazu beitragen, gegenseitiges Verständnis und Vertrauen zu befördern, Argumente aller Seiten zu sammeln und Perspektivenvielfalt zu ermöglichen, um nachhaltige Gestaltungsoptionen im gemeinsamen Interesse zu identifizieren. Dabei geht es auch um die Widersprüche des Begriffs Flexibilität bzw. Flexibilisierung, mit dem Unternehmen und Beschäftigte sehr unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse bezeichnen.

Wir greifen dabei auf das von der HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform bereits vielfach erfolgreich angewandte Trialogverfahren zurück. Die Trialoge sind ein Format des deliberativen Austauschs, das Vertrauen in politische Entscheidungsprozesse herstellt und zu gemeinwohlorientierter Politik beiträgt. Unsere Trialoge organisieren eine gemeinwohlorientierte Verstän-

digung von Stakeholdern aus Politik, Unternehmenssektor und organisierter Zivilgesellschaft. Die drei Akteursgruppen decken aufgrund ihrer unterschiedlichen Funktionen, Erfahrungen und Machtpotenziale ein breites Spektrum wesentlicher gesellschaftlicher Perspektiven ab. Wir schaffen einen vertraulichen Rahmen, der garantiert, dass jede Stimme und jedes Anliegen Gehör findet – unabhängig von divergierenden Machtpositionen. Dabei setzen wir auf die Aufdeckung der Argumente, die hinter den vorgelegten Positionen stehen. Wir durchbrechen so die schlichte Gegenüberstellung oft wiederholter und holzschnittartiger Positionen. Im Nachgang der Dialoge werden die unterschiedlichen Argumente analysiert, um Gemeinsamkeiten zu identifizieren. Unser Ziel ist es, einen Grundkonsenskorridor zu beschreiben, in dem nachhaltige Lösungen gefunden werden können. Somit unterscheiden sich unsere Dialoge deutlich von traditionellen Anhörungen, Lobbygesprächen oder Sachkonferenzen.

Das Dialogthema Arbeitszeitpolitik ist kein »weiches« Thema mehr, sondern schließt harte Fragestellungen ein, die über Einzelinteressen hinausreichen und auch gemeinwohlorientiert beantwortet werden sollten:

Wie können die unterschiedlichen Erfordernisse einer Gesellschaft – von der Fürsorge für andere oder Beteiligung an gesellschaftlichen Prozessen etwa durch die Übernahme von Ehrenämtern bis hin zur Regeneration der Beschäftigten – mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt in Einklang gebracht werden?

Wie kann ein neuer Flexibilitätskompromiss über Wahloptionen bei Arbeitszeit und -ort inhaltlich und prozedural gestaltet werden?

Gibt es Regulierungsbedarf für einzelne Aspekte flexiblen Arbeitens?

Bei der ersten, für Anfang Juli 2016 geplanten Veranstaltung sollen Herausforderungen und Chancen sowie Positionen und Konzepte der verschiedenen Teilnehmergruppen für eine innovative Arbeitszeitgestaltung diskutiert werden. Unser Ziel ist es, in vertraulicher Atmosphäre die

vorrangigen Interessen von Sozialpartnern, Unternehmen und Zivilgesellschaft zu identifizieren und eine gemeinsame Formulierung konsensfähiger Positionen zu erörtern.

Bei der zweiten, für Ende August 2016 vorgesehenen Veranstaltung werden unter der Frage »Flexibel, aber selbstbestimmt?« konkrete Problem- und Lösungsbestimmungen der ersten Veranstaltung weiter vertieft sowie Ansätze für möglichst breit getragene Gestaltungsoptionen, Umsetzungsschritte und -strategien auf dem Weg zu neuen Flexibilitätskompromissen bei der Arbeitszeit formuliert.

Zum Abschluss des Gesamtdialogs »Arbeiten 4.0« wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende 2016 ein Weißbuch vorlegen. Relevante Ergebnisse des Arbeitszeitdialogs werden dort aufgenommen.



Prof. Dr. Gesine Schwan

ist Politikwissenschaftlerin und Präsidentin der gemeinnützigen HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform. Von 1999 bis 2008 war sie Präsidentin der Europa-Universität Viadrina. 2004 und 2009 kandidierte sie für das Amt der Bundespräsidentin.

WAS KANN DIVERSITY MANAGEMENT LEISTEN?

Jutta Rump und David Zapp

Die gesellschaftliche Diversität spiegelt sich in der Arbeitswelt. Neben rechtlich-politischen Treibern wie Gleichbehandlungsgesetzen oder Quotenregelungen, gibt es betriebs- und volkswirtschaftliche Gründe für eine höhere Diversität in den Belegschaften, wie etwa den demografischen Wandel oder Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Ein intelligenter Umgang mit dieser Vielfalt gehört zu den Führungsaufgaben der Zukunft. Welche Chancen und Herausforderungen bringen heterogene Belegschaften mit, an welche wissenschaftlichen Erkenntnisse kann ein modernes Diversity Management anknüpfen und welche Best Practices können als Orientierung dienen?

DIE CHANCE EINER »GEMANAGTEN« VIELFALT

Unterschiedliche Altersgruppen, Kulturen, Gender, Nationalitäten, sexuelle Orientierungen und Lebenssituationen sind nur einige Beispiele für die komplexen Unterschiede, die heute auch am Arbeitsplatz anzutreffen sind. Die aktuellen migrationspolitischen Herausforderungen tun ein Übriges, um die Diskussion über den intelligenten Umgang mit stark heterogenen Belegschaften anzuregen. Ein entsprechendes Management der Betriebe scheint zweckmäßig. Zwar beschäftigen sich laut einer Studie der PageGroup bereits zahlreiche Personalverantwortliche in Deutschland ernsthaft mit dem Thema, bisher aber steht bei

der Mehrheit der befragten Unternehmen ein professionelles Diversity Management nicht auf der Agenda (PageGroup 2014: S. 4).

Beim Diversitätsmanagement-Ansatz handelt es sich im Wesentlichen um ein gleichstellungspolitisches Konzept, das darauf abzielt, Vielfalt entsprechend der Bedarfe zu managen. Wird Diversität in einem Unternehmen sich selbst überlassen, können Produktivitätseinbußen aufgrund von Spannungen, Konflikten und Diskriminierungen die Folge sein. Wird Vielfalt in einem Unternehmen hingegen »intelligent gemanagt«, kann dies ökonomisch vorteilhaft sein. »Intelligent managen« heißt, dass Bedingungen geschaffen werden, unter

denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten können und unter denen niemand aufgrund bestimmter Merkmale ausgeschlossen oder diskriminiert wird (*Rump/Schiedhelm 2016*).

HERAUSFORDERUNG UND CHANCE ZUGLEICH

Durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen, Ansichten und Erfahrungen besteht in heterogenen Belegschaften unlegbar ein Reibungspotenzial. Allerdings beobachtet man auch, dass Mitarbeitende, die den gleichen »Stallgeruch« haben, vereinzelt weniger Leistung bringen als Arbeitsgruppen, die bunt gemischt sind (*Leitl 2003*). Gibt man ihnen die passenden Rahmenbedingungen und die nötige Zeit, so kann ein »diverses« Team beachtliche Synergieeffekte, beispielsweise in Form kreativer und innovativer Problemlösungen hervorbringen. Insbesondere dann, wenn ein breites Themenspektrum überblickt wird und möglichst viele unterschiedliche Blickwinkel erforderlich sind (*Mead 2005: S. 18*). Diversität kann darüber hinaus bei der Gewinnung neuer Bewerberinnen und Bewerber, der Erschließung weiterer Marktnischen sowie der Förderung des innerbetrieblichen Wissens- und Erfahrungsaustauschs helfen. Aber auch neue Produktvarianten oder individualisierte Services, wie zum Beispiel arabischsprachige Kundenberaterinnen und -berater zur Ausweitung des Kundenstamms, können das Resultat einer heterogenen Belegschaft sein. Gelingt es einem Unternehmen, diese Potenziale gewinnbringend einzusetzen, lässt sich daraus ein langfristiger, wirtschaftlicher Nutzen generieren (*Franken 2015: S. 7-9*).

WAS IST ZU TUN?

Bisherige Forschungen zum Thema Diversität bestätigen die beiden Sichtweisen: Auch hier wird Diversität auf der einen Seite als potenzieller Konflikttherd im Unternehmen betrachtet, der die Arbeitsleistung der Belegschaft vermindert. Auf der anderen Seite besteht die Vorstellung von Diversität als Potenzialträger, wodurch Kreativität und Innovationen entstehen, indem alle Talente der verschiedenen Belegschaftsgruppen gewinnbringend eingesetzt werden (*Jans 2004; Rump/Schiedhelm 2016*).

Ein genauerer Blick auf den Bereich der Interkulturalität kann die Vielfalt der Herausforderungen verdeutlichen. Es gilt hier die Potenziale von vier unterschiedlichen Zielgruppen zu fördern. Das sind erstens die bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Betrachtet man unter ihnen ausschließlich die Erwerbstätigen, so macht diese Gruppe fast 20 Prozent aus (*Destatis 2015: S. 62*). Bei den Erwerbslosen sind es mit mehr als einem Drittel sogar noch deutlich mehr (*BA 2014: S. 2*). Die zweite Zielgruppe bilden die zahlreichen geflüchteten Menschen, deren Anzahl in den letzten Monaten nochmals stark angestiegen ist. Aber auch jene, die zukünftig noch den Weg aus den Krisengebieten in Richtung Deutschland auf sich nehmen werden, müssen

»Bei guten Rahmenbedingungen können »diverse« Teams kreative und innovative Problemlösungen liefern.«

berücksichtigt werden. Die dritte Zielgruppe setzt sich aus denjenigen Mitarbeitenden zusammen, die von den Unternehmen – vor allem im Zuge des Fachkräftemangels – zunehmend im Ausland rekrutiert werden. Dabei handelt es sich sowohl um Nachwuchskräfte, die ausgebildet werden sollen, als auch um bereits qualifizierte Arbeitskräfte.

Auch wenn das Thema Diversity Management für die vierte und letzte Gruppe eine gänzlich andere Rolle einnimmt, so sind an dieser Stelle dennoch die sogenannten Expatriates mit anzuführen. Also jene Mitarbeitende, die im Rahmen einer Entsendung durch ihren international tätigen Arbeitgeber in die betrieblichen Abläufe einer ausländischen Niederlassung, sei es in Deutschland oder in einem anderen Land, zu integrieren sind. Denn auch diese Gruppe braucht ein ihren Bedürfnissen entsprechendes Management.

Bei allen Gruppen besteht die Herausforderung darin, schnell und umfassend Barrieren zu überwinden und eine Integration in das deutsche Arbeits- und/oder Bildungssystem zu erwirken (*Rump/Eilers 2016*).

Neben der rein sprachlichen Integration soll das Diversity Management damit auch einen Beitrag zur qualifikatorischen Integration der Mitarbeitenden sowie zur Förderung interkultureller Kompetenzen – unter Berücksichtigung aller im Unternehmen vertretenen Kulturen – leisten. Auf der Basis dieses »Dreiklangs« lassen sich passende Maßnahmen wie zum Beispiel Sprachkurse, Fortbildungen, interkulturelle Workshops oder Sensibilisierungstrainings durchführen, die sekundär auch zur Aufklärung, Bildung und Förderung von Toleranz sowie zur Betonung der Chancen der Zuwanderung beitragen können (*Becker 2016: S. 311*).

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie umfassend die Herausforderungen in einem der Teilbereiche von Diversity sein können. Werden hier auch seitens der Regierung frühzeitig und zielführend die passenden Rahmenbedingungen, beispielsweise durch einen zügigen Anerkennungsprozess von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüssen, geschaffen, so steht dem Einsatz operativer Maßnahmen in den Unternehmen nichts mehr im Wege.

Einen sehr nützlichen Beitrag können dabei einige, ganz grundlegende Handlungsempfehlungen leisten. So sind für die nachhaltige Implementierung von Diversity-Aktivitäten mitunter die folgenden Rahmenbedingungen hilfreich:

- Die Diversity-Ziele sind mit den Zielen, der Vision und der Strategie des Unternehmens sichtbar in Einklang zu bringen.
- Das Thema Diversity sollte im Idealfall als offizielle Funktion mit beratenden und unterstützenden Aufgaben in die Unternehmensstruktur integriert werden.
- Die Führungskräfte müssen auf allen Ebenen als Gestalter und Umsetzer der Diversity-Strategie agieren.

- Eine breite Einbeziehung der Mitarbeitenden und umfangreiche Möglichkeiten zur Beteiligung begünstigen den Wandel.
- Die Schaffung einer Diversity-freundlichen Unternehmenskultur sollte nachhaltig gefordert und gefördert werden (*Franken 2015: S. 61*).

Der Umgang mit der Vielfalt erfordert ferner neue und vor allem flexible Arbeits- und Organisationsstrukturen. Lange Entscheidungswege und eingefahrene Hierarchien hemmen die notwendige Flexibilität. Kleine, dezentrale Einheiten geben den Mitarbeitenden hingegen die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen und eigene Bedürfnisse zu kommunizieren. Sei es durch die Einbindung in betriebliche Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse, die Förderung von Belegschaftsnetzwerken und -vereinigungen, die Errichtung von Ideen-Management-Plattformen, die Ermöglichung von Partizipation an Interessenvertretungen oder Teilnahme an speziellen Gremien, wie zum Beispiel einem Diversity-Arbeitskreis (*Franken 2015: S. 7*).

Nicht weniger wichtig sind außerdem die Kenntnisse und Fähigkeiten derjenigen Personen, die das betriebliche Diversity Management vorantreiben sollen. So sollten diese neben der Fähigkeit zur Selbstreflexion hinsichtlich eigener stereotyper Zuschreibungen auch solche Kenntnisse besitzen, die notwendig sind, um ein erfolgreiches Diversity Management allererst zu implementieren. Hierzu zählen insbesondere Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen sowie methodische und theoretische Grundlagenkenntnisse im Bereich Diversität, die es erlauben, Diversitätsphänomene auch im Tagesgeschäft zu identifizieren und passende Maßnahmen einzuleiten (*Hanappi-Egger 2015: S. 1*). Schließlich sorgt die nötige Handlungskompetenz dafür, dass die spezifischen Kompetenzen sich auch in konkreten Handlungen niederschlagen (*Hanappi-Egger/Hofmann 2012: S. 343*).

Neben den zahlreichen und konzertierten Maßnahmen und Kenntnissen, die den Umgang mit der Vielfalt erleichtern können, stellt das offene Bekenntnis der Führungsebene zur Förderung einer diversen Belegschaft einen ganz wesentli-

chen Schritt auf dem Weg zu einem diversitätsorientierten Unternehmen dar. Dieses Bekenntnis lässt sich auf unterschiedlichste Weise zum Ausdruck bringen. Neben der öffentlichen Kommunikation, etwa über die Unternehmenswebsite oder durch das Unternehmensleitbild, besteht auch die Möglichkeit der Unterzeichnung der »Charta der Vielfalt«, die mit einer Reihe von Selbstverpflichtungen in der Frage der Diversität verbunden ist. Ein solcher Schritt kann dazu beitragen, dass

»Ein nachhaltiges Diversity Management kann auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gelingen.«

Vielfalt und ihre Chancen im Unternehmen als Thema präsent bleiben, die entsprechenden Prozesse ständig überprüft und kontinuierlich neue Aktivitäten im Sinne des nachhaltigen Diversitätsmanagements eingeleitet werden (*Charta der Vielfalt 2011*).

WELCHE ERFOLGE SIND BEREITS SICHTBAR?

Dass es den Unternehmen, die Diversity Management gezielt nutzen, keinesfalls nur um einen sozialen Anstrich geht, zeigen zahlreiche Studien. Eine dieser Untersuchungen belegt auf Basis von über 100 weiteren, internationalen Studien einen klaren Trend: Unternehmen, die sich diversitätsbewusst aufstellen, gewinnen häufig nicht nur neue Kunden, sondern verbessern in zahlreichen Fällen auch ihre Arbeitsatmosphäre, ja sie reduzieren sogar nicht selten Krankheits- und Fehlzeiten. Eine US-amerikanische Studie stellte zudem bereits vor zehn Jahren den direkten Zusammenhang zwischen Unternehmensimage

und -performance her. Danach wiesen Unternehmen, die explizit auf Diversity Management setzten, im Vergleich zu ihren direkten Konkurrenten einen vergleichsweise höheren Unternehmenswert auf (*Kraske 2012*).

Um den Erfolg von Diversity-Aktivitäten zu messen, gibt es bereits hilfreiche Ansätze. Zwar bildet die Ausgangslage eine gewisse Schwierigkeit, da wir es überwiegend mit qualitativen Daten zu tun haben; doch lassen sich etwa durch den Einsatz von Kausalketten, Belegschaftsbefragungen oder der Diversity-Scorecard durchaus belastbare Ergebnisse abbilden (*Hardenberg 2013: S. 650-652*).

BEST-PRACTICES

Ein nachhaltiges Diversity Management kann auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gelingen. Wie zahlreiche Beispiele belegen, kann auch dort, wo wenig Geld für zusätzliche Prozesse zur Verfügung steht und beispielsweise die Errichtung einer eigenen Diversity-Abteilung unzweckmäßig wäre, ein gleichwohl weitreichender Diversity-Prozess angestoßen werden (*RKW Berlin-Brandenburg 2010: S. 12*).

So etwa bei der KAMB GmbH. Das Elektrotechnik-Unternehmen aus Ludwigshafen mit rund 200 Beschäftigten bildet 90 Prozent der Fachkräfte selbst aus. Dabei haben mehr als die Hälfte von ihnen einen Migrationshintergrund. Damit die Integration klappt, ist die gute Kenntnis der deutschen Sprache in Wort und Schrift eine der wichtigsten Voraussetzungen. Ebenso wichtig ist die gute Einbindung in das Arbeitssystem des Unternehmens und in den sozialen Rahmen. Bisher läuft dies für das Unternehmen in fast allen Fällen hervorragend. Geschäftsführer Georg Kamb ist begeistert, dass er »von den jungen Leuten auch unendlich viel zurück bekommt an Wertschätzung und Anerkennung«. Im Unternehmensalltag sieht er das Thema Werte immer stärker im Fokus, gerade auch in Verbindung mit der anstehenden Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsprozess. Dabei bestehen deutliche Unterschiede zwischen neu in Deutschland angekommenen Flüchtlingen und in Deutschland sozialisierten Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Für viele der Flüchtlinge sind Sprache und Schulbil-

PERSPEKTIVEN

derung kurz- bis mittelfristig die größte Hürde. Allerdings ist der Unternehmer auch offen für die Arbeitsmarktpotenziale, die durch die Flüchtlinge entstehen (*IBE/Accente Communication 2016*).

Was ein Großunternehmen im Bereich Vielfalt leisten kann, zeigt unterdessen die Commerzbank AG. Das Diversity Management der Commerzbank bündelt die Diversity-Aktivitäten der Bank und entwickelt die dafür notwendigen Konzepte. Entstanden ist es aus dem Thema Chancengleichheit. Ende der 80er-Jahre machte eine Belegschaftsbefragung deutlich, dass weibliche Beschäftigte bessere Karriereöglichkeiten einfordern. Pilotprojekte, etwa Seminarangebote speziell für Mitarbeiterinnen, ein Frauennetzwerk, die erste betriebliche Kinderausnahmebetreuung in Deutschland oder eine wissenschaftliche Studie, die den Wert von Betreuungsplätzen für die Bank quantifizierte, kennzeichneten die Arbeit der ersten Jahre. Heute wird das Diversity Management am Bedarf der Geschäftseinheiten und Regionen im In- und Ausland strategisch ausgerichtet und über einen »Global Diversity Council« gesteuert. Der Fokus liegt auf insgesamt sieben Handlungsfeldern: Frauen in der Bank, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Zusammenarbeit der Generationen, Sexuelle Orientierung, Kulturelle Vielfalt, Unterstützung der Belegschaftsnetzwerke sowie Kommunikation/Training/Evaluation. Wichtige Instrumente sind dabei die insgesamt sieben Mitarbeitendennetzwerke, die die Bank begleitet: Unter anderem das Frauennetzwerk »Courage«, »Arco« als Netzwerk für homosexuelle, bisexuelle und transidente Mitarbeitende, das Väternetzwerk »Fokus Väter«, das auf interkulturelle Fragestellungen fokussierte Netzwerk »Cross Culture«, das Netzwerk »Pflege« für Mitarbeitende, die pflegebedürftige Angehörige pflegen, sowie das Netzwerk »Horizont«, in dem sich Burnout-Betroffene austauschen (*David 2016*).

SCHLUSSFOLGERUNG

Blickt man auf die Einflüsse und Konsequenzen, die mit einer vielfältigen Belegschaft einhergehen, so wird deutlich, dass der Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt in der Arbeitswelt zwar einen besonderen Kraftakt darstellt, gleichermaßen jedoch die Antwort auf die damit

verbundenen Herausforderungen enthält. In ihm liegt eine zentrale Führungsaufgabe der Zukunft.

Die zunehmende Heterogenität der Belegschaften verlangt nach neuen Wegen zu mehr Integration und Koordination und damit auch zur Berücksichtigung individueller Bedürfnisse – sei es von älteren oder behinderten Mitarbeitenden, von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft, in unterschiedlichen Arbeitsmodellen oder Lebensphasen (*Rump/Eilers 2016; Fraunhofer IAO 2013*).

Werden die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Etablierung eines erfolgreichen Diversitätsmanagements berücksichtigt, kann eine inklusive Arbeitskultur entstehen, in der alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten optimal einbringen. Die Potenziale, die damit einhergehen (Akquisitions- und Personalmarketingpotenzial, Marketing- und Vertriebspotenzial, Kreativitäts- und Innovationspotenzial, Systemflexibilisierungspotenzial) steigern nicht zuletzt auch die Unternehmensperformance.

Last but not least gilt es zu berücksichtigen, dass Vielfalt weit über Statusgruppen und die sichtbaren demografischen Merkmale hinausgeht. Durch die Fokussierung auf Diversity rückt zwangsläufig auch das Thema Individualisierung in den Vordergrund, was im Bereich des Managements in der individuellen Führung einzelner Personen mündet. Da diese eine immense Herausforderung darstellt, werden Mitarbeitende in der Praxis häufig zu Gruppen, wie »Gender«, »Age« oder »Culture«, zusammengefasst. Das sorgt vordergründig für eine bessere Handhabbarkeit der einzelnen Erscheinungsformen von Diversität, überdeckt jedoch auch Bruchlinien und kann eine soziale Isolation noch verstärken. Was es daher neben den betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie den rechtlich-politischen Treibern von Diversität (Demografie, Marktvorteile, Kostenüberlegungen, Fachkräftesicherung, Weiterbildung beziehungsweise Quotenregelungen, Gleichbehandlungsgesetze) kontinuierlich zu bedenken gilt, ist ihre wesentliche Eigendynamik (*Rump/Schiedhelm 2016*). Ziel muss es sein, langfristig zu einer Kultur der Potenzialentfaltung zu gelangen (*Rump/Eilers 2016; IfB! 2012*).

LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt*;
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Broschuere-Migranten-2014-07.pdf> (Stand: 08.07.2016).

Becker, Manfred (2016): *Was ist Diversity Management*, in: Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta Patrizia (Hrsg.): *Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung*, Wiesbaden, S. 291-317.

Charta der Vielfalt e.V. (2011): *Die Charta im Wortlaut*;
<http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html> (Stand: 12.05.2016).

David, Barbara (2016): *Diversity Management in der Commerzbank*, in: Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hrsg.): *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*, Heidelberg (in Druck).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 2.2*;
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220147004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 08.07.2016).

Franken, Swetlana (2015): *Personal: Diversity Management*, Wiesbaden.

Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) (2013): *Arbeit der Zukunft. Wie sie uns verändert. Wie wir sie verändern*, Stuttgart.

Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann Roswitha (2012): *Diversitätsmanagement unter der Perspektive organisationalen Lernens: Wissens- und Kompetenzentwicklung für inklusive Organisationen*, in: Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*, Wien, S. 327-349.

Hanappi-Egger, Edeltraud (2015): *Kompetenzerfordernisse im Diversitymanagement: Zwischen Selbsterkenntnis und Fachwissen*, in: Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.): *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden, S. 1-7.

Hardenberg, Aletta Gräfin von (2013): *Vielfalt gewinnt: Controlling von Diversity Management*, in: *Arbeit und Arbeitsrecht* (Hrsg.), Ausgabe 11/13, S. 650-652;
http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Artikel/AuA_AvH_Controlling_11-13.pdf (Stand: 04.07.2016).

Initiative für Beschäftigung! (IfB!) (2012): *Arbeit der Zukunft gestalten: Ergebnisse des Fachdialogs*;
<http://www.der-paritaetische.de/nc/fachinfos/artikel/>

news/die-arbeit-der-zukunft-gestalten-gemeinsamer-dialogprozess-der-initiative-fuer-beschaeftigung-und/?type=123&cHash=1add7e57300ce8ebod2a9c5784d8efod&filename=dpwv.pdf (Stand: 12.05.2016).

Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) (2016): *Nachgefragt – Interview mit Georg Ludwig Kamb*, in: Accente Communication GmbH (Hrsg.), Interview: »Die schiere Lust« auf zukunftsorientierte Personalführung;
<http://www.accente-kommunikation-wiesbaden.de/2016/03/15/interview-die-schiere-lust-auf-zukunftsorientierte-personalfuehrung/> (Stand: 20.05.2016).

Jans, Manuel (2004): *Empirische Effekte organisationsdemografischer Diversität in Organisationen - Ergebnisse und Erkenntnisse einer Metaanalyse*. Essener Beiträge zur Personalforschung Nr. 3; <https://www.uni-due.de/apo/Download/EBPF3.pdf> (Stand: 17.05.2016).

Kraske, Marion (2012): *Vielfalt in der Belegschaft zahlt sich aus*, in: *Zeit Online* (Hrsg.), erschienen am 03.05.2012;
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-04/diversity-unternehmen> (Stand: 08.07.2016).

Leitl, Michael (2003): *Diversity Management?* in: *Harvard Business Manager*, Heft 12/2003;
<http://www.harvardbusinessmanager.de/heft/artikel/a-620354.html> (Stand: 10.05.2016).

Mead, Richard (2005): *International Management. Cross-Cultural Dimensions*, 3. Aufl., Malden.

PageGroup (2014): *Diversity Management Survey. Vielfalt leben: Ziele, Initiativen und Ausblicke für Unternehmen in Deutschland*; https://www.pagepersonnel.de/sites/pagepersonnel.de/files/PageGroup_DIVERSITY_MANAGEMENT_SURVEY.pdf (Stand: 10.05.2016).

RKW Berlin-Brandenburg (Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.) (2010): *Diversity Management in kleinen und mittleren Unternehmen. Erfolgreiche Umsetzungsbeispiele*;
http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Studien/studie_diversity_management_in_kmu_erfolgreiche_umsetzungsbeispiele.pdf (Stand: 12.05.2016).

Rump, Jutta/Eilers, Silke (2016): *Arbeit 4.0 – Leben und arbeiten unter neuen Vorzeichen*, in: Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hrsg.): *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*, Heidelberg (in Druck).

Rump, Jutta/Schiedhelm, Melanie (2016): *Diversität zur Steigerung der Unternehmens-Performance. Inklusion oder Illusion?*, in: Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hrsg.): *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*, Heidelberg (in Druck).

EINE GEMEINSAME STRATEGIE FÜR DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Andreas Horst und Jana May-Schmidt

Die psychischen Belastungen steigen: Darauf deutet jedenfalls auch der Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage und der Rentenzugänge in die Erwerbsminderungsrente aufgrund von psychischen Erkrankungen hin. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern, hat in der 2. GDA-Periode 2013 bis 2018 »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« zu einem Schwerpunkt des gemeinsamen Handelns gemacht.

Der Wandel der Arbeit eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungschancen für gute, sichere und gesunde Arbeit. Mit adaptiven Assistenzsystemen können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise von körperlich schwerer Arbeit entlastet werden. Solche Systeme ermöglichen auch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Routinetätigkeiten können zunehmend technischen Systemen übertragen werden. Die erhöhte Komplexität der Fertigung wird zu einer Anreicherung von Tätigkeitsinhalten führen und die Arbeit interessanter machen (BMW i 2014).

Mit dem Wandel der Arbeit verändern sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten. Andere, zum Teil neue Qualifikationen mit einer hohen IT-Kompetenz werden gebraucht, neue

Produktionskonzepte, wie zum Beispiel cyberphysische Systeme, neue Technologien, wie 3-D-Drucker, und neue Arbeitsformen, wie Telearbeit oder Crowdfunding, werden entwickelt, bestimmen die Arbeit der Menschen zunehmend und müssen beherrscht werden.

Wir wissen aus unserer langen Tradition der Humanisierung der Arbeitswelt, dass neue Produktions- und Dienstleistungskonzepte oder neue Technologien für die Beschäftigten nicht per se gut oder schlecht sind. Eine an die jeweilige Auftragslage angepasste, größtenteils ortsunabhängige Leistungserbringung mit an Kennziffern orientierten Zielvorgaben bietet Handlungsspielräume und kann eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bedeuten; sie kann aber auch zu Phänomenen führen, die wir als »interessierte

Selbstgefährdung« (Krause/Dorsewagen/Peters 2010) beschreiben.

Was wir im Wandel der Arbeit beobachten, ist der wachsende Stellenwert der psychischen Belastung unter allen Belastungsfaktoren. Entwicklungen wie Entgrenzung, Verdichtung, Flexibilisierung der Arbeit sowie mobiles Arbeiten stehen für die Zunahme psychischer Belastungen und müssen untersucht, bewertet und gestaltet werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss zum Teil neu gedacht werden. Wir brauchen analog zur Arbeit 4.0 einen Arbeitsschutz 4.0.

Im Zusammenhang der psychischen Gesundheit bestimmen derzeit zwei Phänomene die Diskussion:

Erstens eine starke Zunahme von psychischen und Verhaltensstörungen mit erheblicher Arbeitsunfähigkeit sowie die starke Zunahme der Frühverrentungen wegen Erwerbsunfähigkeit aufgrund dieser Erkrankungen:

- Bundesweit gehen 79,3 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Erkrankungen zurück (SUGA 2014).
- 2003 gingen 9,7 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Erkrankungen zurück, 2014 waren es 14,6 Prozent (SUGA 2014).
- Berentung wegen Erwerbsminderung: 2014: Über 43 Prozent (72.972 Fälle) der Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gehen auf psychische Störungen zurück (2001: 26,7 Prozent bzw. 53.581 Fälle) (SUGA 2014); das Durchschnittsalter für diese Rentenzugänge liegt bei 48 Jahren (SUGA 2014).

Die volkswirtschaftlichen Kosten, die die einzelnen Sozialversicherungsträger, der Staat, aber auch die Arbeitgeber aufwenden müssen, sind enorm.

Unbestritten ist, dass psychischen Störungen in der Regel ein multifaktorielles Ursachengeschehen zugrunde liegt. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass neben der indi-

viduellen Disposition psychosoziale Stressfaktoren beispielsweise aus der Arbeitswelt sowie schwerwiegende Lebensereignisse eine Rolle spielen.

Das zweite uns beschäftigende Phänomen ist die Zunahme psychischer Belastung in der Arbeitswelt. Gut belegt ist, dass psychische Belastungsfaktoren mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen. Entwicklungstendenzen sind unter anderem:

- zunehmende geistige Arbeit, steigende Anforderungen an Qualifikation und beständiger Weiterbildung (Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft)
- fortlaufende Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen
- verstärkter Einsatz neuer Technologien, die permanente Erreichbarkeit ermöglichen, zunehmende Arbeitsunterbrechungen und »Entgrenzung« der Arbeit
- erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen
- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, steigende Mobilitätsanforderungen und wachsende berufliche Unsicherheit, etwa im Kontext von Restrukturierungsprozessen

Belastungen – auch psychische Belastungen – sind nicht per se negativ zu bewerten. Sie können auch aktivierende, entwicklungsförderliche und damit positive Effekte bewirken. Unser Leben ist ohne psychische und physische Belastungen nicht denkbar. Bezüglich der Wirkungen kommt es entscheidend darauf an, wie sich die Arbeitsbelastung im Verhältnis zu den Bewältigungsmöglichkeiten bzw. »Ressourcen« in- und außerhalb der Arbeit darstellt.

Gesundheitsrisiken können sowohl durch qualitative und quantitative Über- wie Unterforderung entstehen. Die negativen Folgen solcher Belastungen zeigen sich dann beispielsweise in Form von Motivationsverlust, Leistungsabfall oder gesteigertem Medikamenten- und Alkoholkonsum. Sie können auch zu den als Burn-out-Syndrom bezeichneten Beschwerden und anderen psychischen Störungen führen. Daneben können

DIE GEMEINSAME DEUTSCHE ARBEITSSCHUTZSTRATEGIE

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern. Ziel dieses Verbunds ist es, das Arbeitsschutzsystem in Deutschland zu modernisieren und Anreize für Betriebe zu schaffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu stärken. Sie werden dabei von den Sozialpartnern und weiteren Kooperationspartnern, wie zum Beispiel den Krankenkassen, unterstützt.

Die »Kernelemente« der GDA sind:

- **Gemeinsame Arbeitsschutzziele und Arbeitsprogramme:** Bund, Länder und Unfallversicherungsträger verständigen sich auf gemeinsame Arbeitsschutzziele, die in bundesweiten Arbeitsprogrammen gemeinsam umgesetzt werden.
- **Verbesserte Beratungs- und Überwachungspraxis:** Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger entwickeln und realisieren ein abgestimmtes Vorgehen der Aufsichtsdienste bei der Beratung und Überwachung der Betriebe.
- **Praxisnahe Vorschriften und Regeln:** Das komplexe Vorschriften- und Regelwerk von Staat und Unfallversicherungsträgern im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird im Sinne der Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte optimiert und aufeinander abgestimmt. Doppelregelungen werden vermieden.

Die Evaluierung der Zielerreichung ist integraler Bestandteil der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (<http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html>).

Die GDA wird durch die Nationale Arbeitsschutzkonferenz (NAK) gesteuert. Die NAK setzt sich zusammen aus je drei Vertretern des Bundes, der Arbeitsschutzbehörden der Länder und der Spitzenverbände der gesetzlichen Unfallversicherung. An der NAK nehmen auch je drei Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit beratender Stimme teil.

In der 2. GDA-Periode 2013 bis 2018 haben sich die Träger der GDA auf folgende drei Arbeitsschutzziele verständigt:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung

Mit dem Ziel »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« werden auch die Herausforderungen des Wandels der Arbeit durch den Arbeitsschutz aufgegriffen.

Für die Umsetzung dieser Ziele haben die GDA-Träger für jedes der Ziele ein Arbeitsprogramm aufgelegt.

psychische Belastungen auch zu den in der Bevölkerung weitverbreiteten Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen beitragen.

Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) müssen sich den Herausforderungen stellen und durch Arbeitsgestaltung und Ressourcenstärkung arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen entgegenwirken.

DAS ARBEITSPROGRAMM »SCHUTZ UND STÄRKUNG DER GESUNDHEIT BEI ARBEITSBEDINGTER PSYCHISCHER BELASTUNG«

Das GDA-Programm »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« verfolgt die Teilziele:

- Information, Sensibilisierung und Motivation von Betrieben und Beschäftigten
- Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Identifizierung oder Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbesondere Gefährdungsbeurteilung)
- Verbreitung guter Praxisbeispiele
- Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen

Aufsichtsdienste, Betriebe und Beschäftigte stehen mit diesen Aufgaben vor großen Herausforderungen. Denn anders als zum Beispiel bei Gefahrstoffen geht es nicht darum, Belastungen pauschal zu minimieren. Wir haben in der Vergangenheit in vielen Humanisierungsprojekten durch Anreicherung und Ausweitung von Tätigkeitsinhalten Belastungen sogar erhöht und damit die Arbeit interessanter und abwechslungsreicher gestaltet. Wir stehen jetzt vor der Herausforderung, Arbeitsinhalte optimal zu gestalten, sodass die einzelne Tätigkeit vollständige Aufgaben umfasst, ausreichender Handlungsspielraum vorhanden ist, Abwechslungsreichtum gegeben ist und weder zu viele oder umfangreiche noch zu wenige Informationen angeboten werden. Die Qualifikation der Beschäftigten muss der Tätigkeit entsprechen, sodass Über-, aber auch Unterforde-

rungen vermieden werden. Bei der Arbeitsorganisation müssen hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsablauf sowie Kommunikation und Kooperation kritische Ausprägungen vermieden werden. Gute soziale Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten können eine starke Ressource sein, schlechte hingegen ein bedeutsamer Stressor. Schließlich können sich auch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Beleuchtung, ergonomische Gestaltung oder fehlende bzw. unzureichende Arbeitsmittel negativ auswirken.

Diese und andere Themen standen bisher nicht im Mittelpunkt des betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzes. Daher ist die Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzakteure eine vordringliche Aufgabe. Länder und Unfallversicherungsträger (UVT) qualifizieren ihre überbetrieblich agierenden Aufsichtspersonen. Grundlage ist die gemeinsame Leitlinie »Beratung und Überwachung bei arbeitsbedingter psychischer Belastung«. Bis zum Ende der zweiten GDA-Periode 2018 werden alle zuständigen Aufsichtspersonen ausreichend qualifiziert sein. Zur Qualifizierung der betrieblichen Akteure wurden »Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung« erarbeitet. Sie wenden sich an Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte und Unternehmen. Hier finden sich gemeinsame Qualifizierungsstandards. Diese werden am Beispiel der Sicherheitsfachkräfte erprobt. Wir wollen, dass alle relevanten betrieblichen Akteure sensibilisiert sind für das Thema »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« und dass mithilfe der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzexpertinnen und Arbeitsschutzexperten die notwendigen Gestaltungslösungen realisiert werden können.

Entscheidend für den Erfolg des Programms ist aber die aktive Beteiligung der Sozialpartner. Ohne informierte, sensibilisierte und motivierte Arbeitgeber und Beschäftigte werden Arbeitsgestaltungsmaßnahmen nicht erfolgreich umgesetzt werden können. Deshalb musste ein Arbeitsprogramm zu psychischen Belastungen mit der Information und Sensibilisierung von Betrieben

und Beschäftigten beginnen. Diese Aufgabe haben die Sozialpartner übernommen. Sie, die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, haben seit Beginn des Programms durch zahlreiche Veranstaltungen und Publikationen ihre Zielgruppen angesprochen. Mit der »Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt« haben BMAS, BDA und DGB Maßnahmen zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt verabredet und ein deutliches Zeichen gesetzt, das in Betrieben und Gesellschaft angekommen ist.

Eines der wichtigsten Instrumente des Arbeitsschutzes ist die gesetzlich verpflichtende Gefährdungsbeurteilung. Darunter ist ein Prozess zu verstehen, der mit der Festlegung von Tätigkeiten und der Ermittlung der Belastung oder Gefährdung beginnt, die Beurteilung der

»Die verpflichtende Gefährdungsbeurteilung ist ein wichtiges Instrument zum Schutz der psychischen Gesundheit.«

Belastung oder Gefährdung einschließt und dann zur Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Arbeitsschutzmaßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch diese Belastungen oder Gefährdungen führt. Der Prozess endet mit der Wirksamkeitskontrolle und der Aktualisierung und Dokumentation des Prozesses.

Betriebe, aber auch die Aufsichtsdiensite haben sich bisher schwer damit getan, dieses Instrument auch auf psychische Belastungen anzuwenden. Betriebsbefragungen zeigen, dass bisher nur ein geringer Teil der Betriebe eine voll-

ständige Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung psychischer Belastungen durchgeführt hat. Es ist deshalb ein wesentliches Anliegen des Programms und insbesondere auch der Vertreter der Sozialpartner in dem Programm den Betrieben eine Handlungshilfe für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen. Dies ist gelungen. Die mit allen Trägern und Partnern der GDA abgestimmten »Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen« richten sich an Unternehmen und betriebliche Arbeitsschutzakteure. Diese Empfehlungen sind eine Orientierungshilfe für die angemessene Berücksichtigung der psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Hier finden sich abgestimmte Qualitätsgrundsätze sowie Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Ein wichtiger Treiber für die Gesundheit der Beschäftigten sind auch Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), einbezogenen Maßnahmen zur individuellen Ressourcenstärkung. Deshalb war es wesentlich, dass in die operative Steuerung des Programms auch die Krankenkassen einbezogen sind. Die Grundlage der Zusammenarbeit ist die gemeinsame Abstimmung der Arbeitsschutzziele und der arbeitsweltbezogenen Präventions- und Gesundheitsförderungsziele durch die Träger der GDA und die Krankenkassen. So haben sich die Krankenkassen auf das arbeitsweltbezogene Präventionsziel »Verhütung von psychischen und Verhaltensstörungen« verständigt.

Weitere Handlungshilfen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, zur Durchführung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz und zur individuellen Ressourcenstärkung stehen bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), bei den Trägern der GDA und auch bei den Krankenkassen schon zur Verfügung. Es ist erklärtes Ziel, dass alle Betriebe, auch die kleinen Betriebe, in die Lage versetzt werden, mit vertretbarem Aufwand eine umfassende Gefährdungsbeurteilung mit allen vorgesehenen Prozessschritten von der Auswahl der Tätigkeiten bis zur Evaluierung der getroffenen

betrieblichen Maßnahmen durchzuführen.

Zur Verbreitung guter Praxisbeispiele und Handlungsansätze beim Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz kann auf die Projekte und Beispiele der Träger der GDA, der Sozialpartner, der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und des Bundes, aber auch auf Initiativen wie die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) oder die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zurückgegriffen werden.

AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN

Arbeitsschutz muss vorausschauend Veränderungen in der Arbeitswelt erfassen und Risiko- und Potenzialbereiche identifizieren. Wir haben in Deutschland eine lange Tradition der Humanisierung der Arbeitswelt und gezeigt, dass wir in einem umfassenden Innovationsprozess neue technische und technologische Entwicklungen in Einklang mit den Bedürfnissen der Menschen nach menschengerechter Arbeit bringen können. Der Arbeitsschutz leistet dazu seinen Beitrag. Wir

müssen dazu das Instrumentarium des Arbeitsschutzes, Vorschriften und Regeln, Überwachung und Beratung, Forschung und Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und auch Information und Motivation von Beschäftigten und Führungskräften in den Betrieben hinsichtlich der Wirksamkeit für veränderte Arbeitsbedingungen überprüfen und anpassen.

Nur mit gemeinsamem Engagement und der Kooperation der Akteure kann das GDA-Arbeitsprogramm erfolgreich sein und damit eine flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen erreichen. Die Träger der GDA, die Sozialpartner, die GKV und viele weitere Kooperationspartner der GDA sind dazu bereit.

Weitere Informationen zur GDA finden Sie unter www.gda-portal.de und zum GDA-Programm »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung« unter www.gda-psyche.de.

LITERATUR

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2013). *Gemeinsame Erklärung psychische Gesundheit in der Arbeitswelt.*

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2016): *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SUGA) 2014. Unfallverhütungsbericht Arbeit.* Dortmund/Berlin/Dresden, 2. Aufl.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (Hrsg.) (2014): *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0.*

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (Hrsg.) (2016): *Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.*

GDA-Arbeitsprogramm Psyche (Hrsg.) (2016). *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.* 2., erweiterte Aufl.

Krause, Andreas/Dorsewagen, Cosima/Peters, Klaus (2010): *Interessierte Selbstgefährdung: Nebenwirkungen moderner Managementkonzepte.* Wirtschaftspsychologie aktuell, Heft 2, S. 33–35.



Das Berliner Start-up HelloFresh liefert seinen Kunden Kochboxen inklusive Rezept und frischen Zutaten direkt frei Haus. Zu den derzeitigen Investoren des 2011 gegründeten Unternehmens gehört unter anderem die Berliner Start-up Fabrik Rocket Internet. HelloFresh ist mittlerweile in neun Ländern tätig.



HELLO FRESH, Berlin

START-UP-KULTUR

Sie gelten als cool, kreativ und innovativ: Auch etablierte Unternehmen blicken auf die Start-up-Szene, wenn es darum geht, Arbeitsumfelder zu gestalten, in denen neue Ideen entstehen und die für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv sind. Der Fotograf Andreas Lukoschek hat für das Webportal deutsche-startups.de im Rahmen seiner »Hausbesuche« über 100 Unternehmen besucht und ihre Räumlichkeiten und Arbeitsbedingungen dokumentiert.

Andreas Lukoschek studierte an der Franklin University Switzerland und war über zehn Jahre im Marketing und Vertrieb verschiedener Online-Unternehmen und Verlage tätig. Über diesen Zugang fand er zur Fotografie, die er seit fünf Jahren professionell betreibt. Mehr Informationen und Bildergalerien finden Sie unter: www.officedropin.com und www.andreasL.de





WOOGA, Berlin



Wooga entwickelt Spiele für Smartphones und Tablets für eine globale Zielgruppe. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Berlin gibt es seit 2009. Die heute rund 300 Beschäftigten kommen aus mehr als 40 verschiedenen Nationen.







GLISPA GLOBAL GROUP, Berlin



Glispa Global Group ist ein leistungsstarker Innovator auf dem Gebiet des mobilen Marketings. Seit 2008 agiert Glispa als erfolgreiches Unternehmen mit einer Reihe an neuartig entwickelten Technologien am Markt. Glispas internationales Team besteht aus 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von Büros in Berlin (HQ), Peking, San Francisco, Bangalore, Tel Aviv, Sao Paulo und Singapur operieren.







MARLEY SPOON, Berlin



Marley Spoon ist ein Onlineversand für Kochboxen aus nachhaltiger Produktion. Das Berliner Start-up wurde 2014 gegründet und hat Standorte in Großbritannien, den Niederlanden, den USA, Australien und Österreich.







STYLIGHT, München



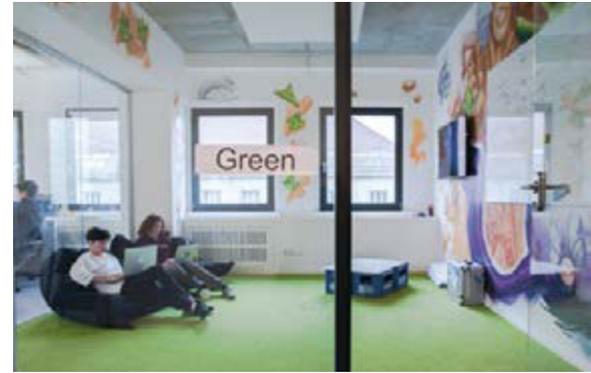
Stylight ist eine weltweit aktive Lifestyle-Plattform, die Frauen Inspiration im Bereich Mode und Wohnen bietet. Auf dem Portal finden sich Styling- und Beauty-Tipps sowie Neuerscheinungen aus der Modewelt, die beim direkt verlinkten Partnershop gekauft werden können. Das Unternehmen wurde 2008 von vier Münchener Studenten gegründet und beschäftigt über 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus mehr als 20 Ländern.



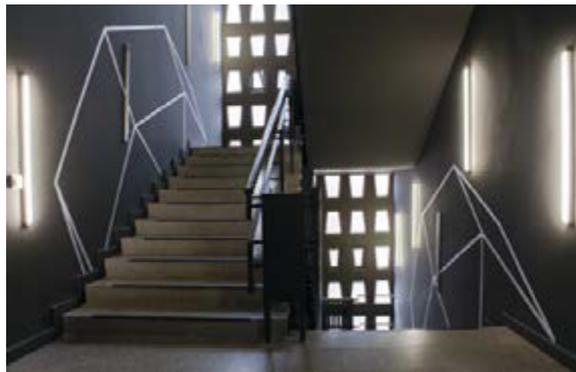




N26, Berlin



Das Berliner Start-up N26 setzt auf Banking per Smartphone. Das Ziel des Unternehmens ist die Vereinfachung des Bankings, weshalb die Kundinnen und Kunden ihre gesamten Bankgeschäfte mithilfe einer App abwickeln können. Selbst die Kontoeröffnung geht direkt am Smartphone und dauert nur acht Minuten. 2016 hat N26 die Banklizenz erhalten.



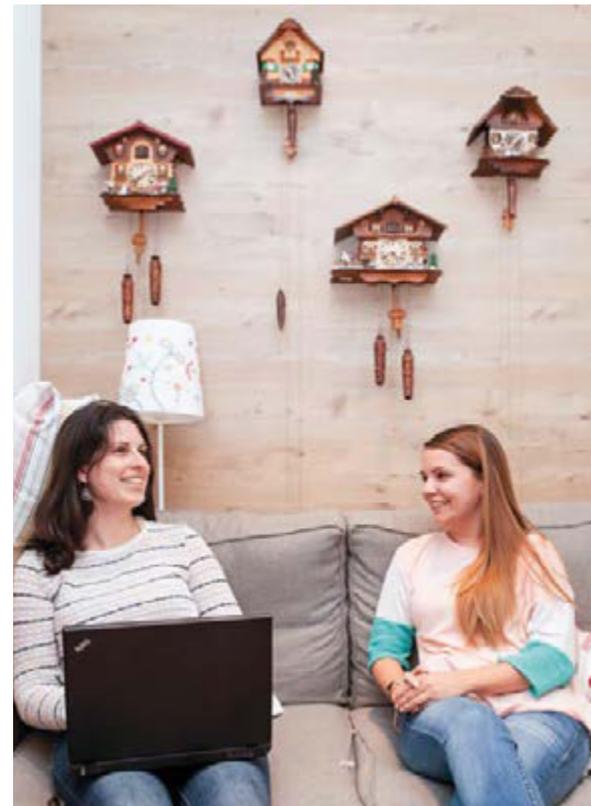




TRIVAGO, Düsseldorf



Die Hotel-Metasuche trivago vergleicht Hotelangebote von rund 250 Buchungsseiten und zeigt der Nutzerin und dem Nutzer die besten Angebote an. Das 2005 gegründete Unternehmen mit Sitz in Düsseldorf bietet das Angebot auf 33 Sprachen an und unterhält 55 Länderplattformen.





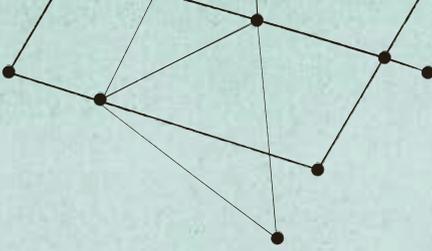


DAWANDA, Berlin

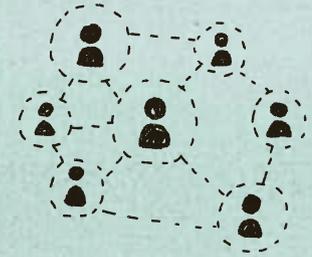


DaWanda ist ein Online-Marktplatz für handgemachte Produkte, Do-it-yourself-Anleitungen und passendes Material. Das Besondere: Käufer erwerben die Produkte direkt vom Hersteller. DaWanda wurde 2006 gegründet und beschäftigt rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 17 Nationen.



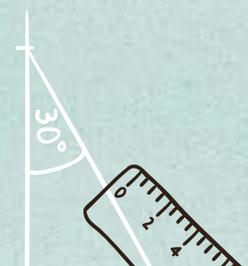
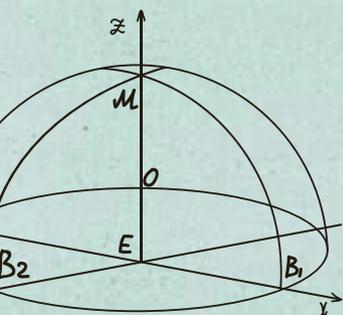


WIE ENTSTEH DAS NEUE?



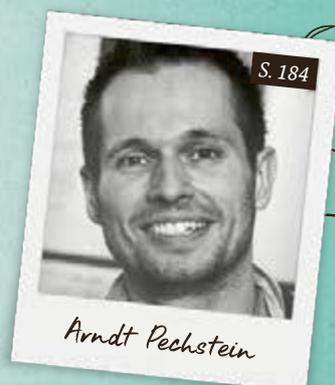
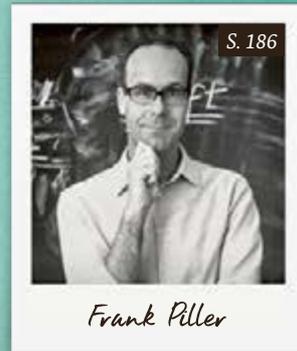
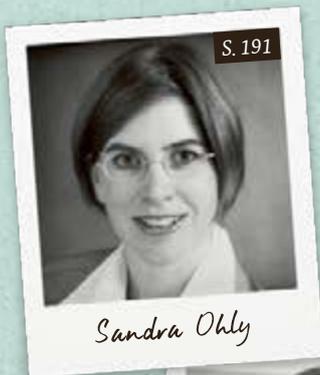
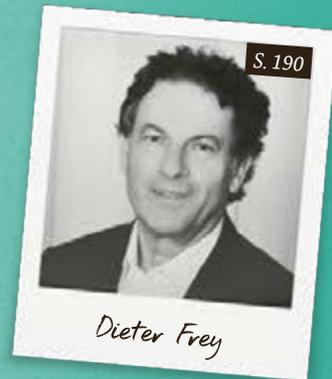
Die digitale Transformation fordert Wissenschaft und Wirtschaft auf einer kreativen Ebene heraus: Neue Entdeckungen, neue Sichtweisen, neue Erkenntnisse, neue Produkte und neue Geschäftsmodelle erfordern Interdisziplinarität, Agilität, Kooperation und Vernetzung. Alles soll innovativ sein - Unternehmen, Menschen, Prozesse. Doch was ist eigentlich innovativ? Ist innovativ gleich disruptiv? Oder kreativ? Ist die eine zündende Idee besser als eine Vielzahl an Ideen?

Die zeitgenössischen Innovationswerkstätten bezeichnen sich als Hubs, Labs oder Experimentierräume, sie entstehen außerhalb, aber auch innerhalb von Unternehmen. Was zeichnet sie aus? Worin unterscheiden sie sich von herkömmlichen Methoden der Forschung, Modellbildung, Entwicklung, Innovation? Wie wird in ihnen gearbeitet? Welche Arbeitsbedingungen, welche Strukturen und welche Unterstützung brauchen Menschen, um in ihrem Arbeitsumfeld Innovationen zu schaffen?





Diese Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Praktikerinnen und Praktiker, Führungskräfte sowie Personalverantwortliche antworten auf unsere Frage:
»Wie entsteht das Neue?«



VON DER MECHANIK ZUR ORGANIK: NETZWERK-ORGANISATIONEN ALS ÜBERLEBENSSTRATEGIE



Wir leben in einer Zeit des exponentiellen Wandels. Digitalisierung und Vernetzungsdichte steigen rapide. Die neue Systemarchitektur der Netzwerke hat tief greifende Folgen. Zu den größten Herausforderungen der Gegenwart zählen die wachsende Komplexität sowie exponentielle Dynamiken. Vorhersagen sind kaum mehr möglich. Dennoch besteht der Wunsch nach Orientierung und Sicherheit. Klassische Modelle und Linienhierarchien versagen zunehmend, da sie als vereinfachte Modellsysteme den komplexen Problemsystemen nicht mehr gewachsen sind; es eigentlich nie waren. Mit dem Zeitalter der Aufklärung und der Dominanz der Ratio (Vernunft) wurden auf allen Ebenen mechanistische Gebilde geschaffen. Zunächst entstanden in den Wissenschaften voneinander getrennte Disziplinen. Das lineare Ursache-Wirkungs-Denken führte zu fragmentierten Bildungsansätzen. In der Wirtschaft war die Grundlage der Industrialisierung die Mechanisierung der Arbeit. Mit ihr gingen mechanistische Organisationsmodelle mit klaren Linien, Machtstrukturen und Hierarchien einher (Rifkin 2009, Laloux 2014)¹.

Nachdem systemische, insbesondere soziale und ökologische Grenzen bereits in den 70er-Jahren deutlich gezeigt haben, dass derart rigide Systeme und eine Fließbandmentalität ungeeignet, ja sogar schädlich sind (Meadows u. a. 1972), dauerte es bis in die frühen 2000er-Jahre, bis sich ein Paradigmenwechsel unaufhaltsam entfaltete: Netzwerke, Selbstorganisation und Kollaboration weichen seither Linienhierarchie, Steuerung und Wettbewerb auf und ersetzen sie allmählich. Die steigende Vernetzung im digitalen Informationszeitalter führt zunehmend zur Auflösung struktureller Grenzen und zur Demokratisierung sämtlicher Prozesse (Kruse 2005). Die Zukunft orientiert sich nicht mehr am Individuum, sondern am Kollektiv. Kollaborative Arbeitsweisen und das Zusammenbringen verschiedener Expertisen nehmen eine zentrale Rolle ein (Rifkin 2011). Die Grundlage für diesen Megatrend des Wandels sind sogenannte

Wir-Qualitäten (WeQ), die übersummativ Intelligenz des Netzwerks (*Spiegel* 2014). Sie revolutionieren derzeit sämtliche Sektoren der Wissensgenerierung, Bildung, Arbeitswelt und Gesellschaft bis hin zur Unternehmenskultur und Innovation. Partizipative Open-Source-Modelle, Social Innovation, Co-Creation und Kollaboration werden zum Leitbild einer neuen Ära.

Komplexität kann nur noch durch dezentralisierte, kollektive Mustererkennung reduziert werden. Dazu sind selbst organisierte Netzwerke notwendig – Teams aus Teams –, innerhalb derer Informationen transparent ausgetauscht werden und effiziente Feedbackmechanismen bestehen. Vertrauen, Iteration und die Einführung einer Fehlerkultur werden zur Grundlage innovativer Unternehmensprozesse. Neue Führungskonzepte wie Shared Leadership, Selbstorganisation und intrinsische Anreizmodelle verstärken die Effekte organisch-systemischen Wachstums. Diese Art Biologisierung von Organisationen ist nur eine konsequente Weiterentwicklung der Humanisierung der Arbeitswelt, die im 20. Jahrhundert begann. Selbstorganisation, Feedbackmechanismen, Iteration und Resilienz (Widerstandsfähigkeit) sind grundlegende Mechanismen und Erfolgsstrategien biologischer Systeme. Das Ziel solcher Organisationen ist es, Individuen zusammenzubringen, damit sie ihre Leistungen, Fähigkeiten und Kenntnisse wechselseitig verstärken, und somit die Bildung von Funktionsilos zu verhindern. Starre Gebilde werden so zu organischen, anpassungsfähigen Organismen, die komplexen Bedingungen und damit der Zukunft gewachsen sind.

Dr. Arndt Pechstein ist Berater und Coach für Innovationsprozesse mit Schwerpunkt auf Design Thinking, Biomimicry und Neuroeconomics. Sein Fokus liegt auf dem Etablieren von Netzwerkgorganisationen. Mit seiner Innovationsagentur ph360 leitet er Innovations- und Veränderungsprozesse in Unternehmen.

¹ Alle Angaben zur verwendeten Literatur finden Sie im Literaturverzeichnis auf Seite 195.

„Die Zukunft orientiert sich nicht mehr am Individuum, sondern am Kollektiv.“



Julia Primavera

ZWANZIG CHEFS. KEINE ANGESTELLTEN.

»Als Nächstes sortieren wir uns nach den Farben unserer Socken.« Die neun Führungskräfte einer deutschen Versicherung schmunzeln zwar, aber nehmen die Ansage ernst. Sie heben ihre Anzugshosen, vergleichen Farbtöne und stellen sich schließlich in drei verschiedenen Gruppen auf: Schwarz, Grau, Blau. Ein ganz normaler Workshop-Morgen im INNOKI-Büro. Wer zu uns kommt, will lernen, innovativ zu sein. Und der erste Schritt dahin besteht in der Bereitschaft, sich auf etwas Neues einzulassen. Die volle Konzentration auf Sockenfarben ist da eine gute Einstiegsübung.

Das größte Innovationsprojekt, an dem wir selbst arbeiten, ist unsere eigene Unternehmensstruktur. Der wesentliche Unterschied zwischen INNOKI und anderen Firmen: Bei uns gibt es keinen Chef; bei uns gibt es zwanzig. Und keiner hat eine feste Funktion im Unternehmen. Stattdessen arbeiten wir in rotierenden Kernteams, die jeweils für den Zeitraum von drei Monaten die Verantwortung für bestimmte Bereiche übernehmen. Das funktioniert im Moment sehr gut. Wenn es nicht mehr passt, darf es sich ändern. Was Arbeitsmodelle betrifft, lassen wir uns größtmögliche Freiräume. Keiner muss zur Arbeit kommen.

Manche INNOKIS arbeiten Vollzeit, andere nur zwei Tage pro Woche. Zwei sind permanent in Schweden, und manche sind ein paar Monate gar nicht da. Alles möglich, solange Transparenz herrscht. Wir legen sehr viel Wert auf Vertrauen. Und Empathie. Jede Stimme soll gehört werden, und ehrliches Feedback ist Teil unseres Arbeitsalltags. Zweimal im Jahr fahren wir alle zusammen auf »Klassenfahrt«. Hier reflektieren wir über unsere Arbeit als Team und lösen angestaute Konflikte. Wir planen die nächsten Monate, entwickeln neue Projektideen und gleichen unsere Visionen miteinander ab. Nachmittags gehen wir im Wald spazieren, abends kochen wir und nachts tanzen wir zu Salsa und Electro Beats.

Klar, es ist nicht immer leicht. Jede und jeder von uns fragt sich manchmal, warum wir uns darauf eingelassen haben, eine Firma mit zwanzig Leuten zu gründen. Noch dazu so unterschiedlichen. Was für eine Herausforderung. Doch wir lassen uns immer wieder darauf ein. Bleiben flexibel und finden Lösungen. So schaffen wir uns genau den Arbeitsplatz, von dem wir immer geträumt haben. Was für ein Glück.

Julia Primavera ist eine von 20 gleichberechtigten Gründerinnen und Gründern der Innovationsberatung INNOKI. Hier entwickelt sie nutzerzentrierte Produkte, arbeitet als Innovationscoach und gestaltet hierarchiefreie Unternehmensstrukturen. Nebenher ist sie als Schauspielerin und freie Redakteurin tätig.



„Das grösste Innovationsprojekt, an dem wir selbst arbeiten, ist unsere eigene Unternehmensstruktur.“





Frank Piller

INNOVATION HEISST LERNEN HEISST FEHLER MACHEN MÜSSEN



Wir sind gerne Weltmeister: im Fußball wie im Export. Aber sind wir auch Innovationsweltmeister? Wir werden international sehr für die technische Leistung und das Erfindertum hinter unseren Maschinen, Anlagen und Automobilen geschätzt. Doch sind wir auch nachhaltig innovativ? Innovativ nicht im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung und Optimierung bestehender Strukturen und Technologien, sondern innovativ im Sinne der Fähigkeit zum radikalen Wandel, zur Implementierung neuer Geschäftsmodelle?

Hier scheint es mir manchmal, dass Erfolgsträger macht. Ja, Innovation ist in aller Munde. Aber reden wir nur darüber, oder handeln wir danach? Stellen Sie sich eine Organisation vor, die derzeit nicht innoviert, die sich auf die Verwertung der heutigen Stärken fokussiert hat. Dann bricht der Absatz ein, ein neuer, technologisch überlegener oder einfach nur deutlich günstigerer Konkurrent kommt in den Markt. Was ist dann ein guter erster Schritt zu Innovation?

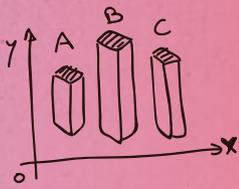
Die erste Antwort ist oft: »Wir brauchen eine Innovationsstrategie.« Denn ohne Plan keine Aktion. Andere Unternehmen sind pragmatischer und richten gleich ein »Innovation Lab« ein, mit einem fokussierten Team, das viel Freiraum abseits vom Tagesgeschäft genießt. Andere stecken alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allgemeine Workshops zur Ideengenerierung. Das Problem mit all diesen Ansätzen ist, sagt mein Kollege Michael Schrage am MIT in Boston, dass sie keine wirkliche Aktion zu Innovation bedingen. Im Gegenteil, sie führen oft nur zur Frustration. Oft setzen wir Innovation mit Ideengenerierung gleich und streben nach möglichst vielen, möglichst »disruptiven« Ideen. Eine ganze Beraterzunft lebt davon, Unternehmen bei der Generierung und Verwaltung von Ideen zu helfen. Doch viele Ideen sind der Feind von Innovation. Sie halten Organisationen davon ab, das zu machen, was am wichtigsten für Innovation ist: aus Ideen etwas Nützliches schaffen. Es

ist eine gefährliche Falle, nur in immer neue Prozesse und Strukturen zur Generierung von Ideen zu investieren – aber keine Validierungs- und Umsetzungskapazität zu schaffen. Genau hieran scheitern viele Unternehmen: Sie kommen nicht von der Idee zur Implementierung. Warum? Ich beobachte, dass viele Unternehmen vor allem das einfache und schnelle Experimentieren verlernt haben. Bevor wir eine Idee umsetzen, evaluieren und planen wir uns zu Tode. Mit demselben Aufwand, den manche Konzerne mit der Präsentation einer Idee vor dem Vorstand treiben, könnten gleich mehrere Start-ups komplette Produkte am Markt platzieren – und sie dann in ständiger Interaktion zwischen Markt und Unternehmen iterativ verbessern. Nur wenn wir schnell, aber zielgerichtet experimentieren und validieren, also direkt in die Umsetzung, in die Praxis gehen, kommen wir zu Innovation:

Erfolgreiche Innovatoren experimentieren: Sie schaffen eine Infrastruktur, um durch viele kleine Experimente und Validierungen von Ideen und Konzepten früh Feedback vom Markt zu bekommen. Dazu gehen sie auch anders mit Prototypen und Konzept-Tests um. Erfolgreiche Innovatoren denken nicht in Erträgen, sondern in Verlusten, die man sich leisten kann: »Frugale Innovation« ist nicht nur ein aktuelles Schlagwort, sondern adressiert eine zentrale Notwendigkeit zu lernen, wie man mit klein(st)en Budgets eine Vielzahl alternativer Hypothesen überprüfen kann. Erfolgreiche Innovatoren überwinden Perfektionismus: Wenn wir verlangen, dass Konzepte perfekt ausgearbeitet sein müssen, bevor wir sie realisieren, wird meist nichts passieren. Innovation heißt Lernen heißt Fehler machen müssen!

Dr. Frank Piller ist Professor für Technologie- und Innovationsmanagement an der RWTH Aachen, wo er auch als Studiendirektor den Executive MBA für Technologiemanager leitet. Seine Forschungsgebiete sind Open Innovation und die Überwindung organisationaler Widerstände für radikale Innovation.

„Viele Ideen sind der Feind der Innovation.“



Andrea Augsten

DESIGN UND DAS NEUE

„Grafiken helfen zu verstehen.
Fehler werden sichtbar.“



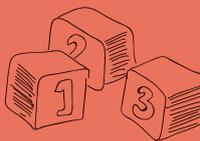
Migration, Digitalisierung und Nachhaltigkeit werfen aktuell Fragen auf, die zu beantworten sind. Oftmals ist nicht deutlich, welches Ressort, welche Abteilung oder welcher Fachbereich zuständig ist. Die Fragen gewinnen heute nicht nur an Komplexität, sie müssen auch schneller gelöst werden. Daher arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Disziplinen zusammen, um adäquate Lösungen zu entwickeln.

Dabei bildet oft Ungleichheit – etwa diverse Arbeitsweisen und Fachbegriffe – eine Hauptschwierigkeit. Es beginnt im »beruflichen Werdegang«, wo bisher der institutionelle Wissenserwerb ganz oben stand: Noten, Ausbildungsort, Disziplin, Stipendien, Auszeichnungen, was alles zusammen wie ein schnelles Log-in wirken kann, freilich in das, was der Psychologe Peter Kruse ein »geschlossenes System« (und schlicht dumm) nennt. Zusammenarbeit über unterschiedliche Erfahrungshorizonte hinweg wird häufig als umso langwieriger und komplizierter empfunden. Viele versuchen, Lösungen zu finden, die auf vertrauten Mustern basieren: Wahrgenommene Unterschiede werden eher verkleinert als ernst genommen. Die resultierenden Lösungen nutzen nicht das Potenzial wirklicher interdisziplinärer Kooperation. Der Soziologe Richard Sennett spezifiziert diese als dialektische Zusammenarbeit, denn es geht nicht darum, unterschiedliche Standpunkte oder Wissenshorizonte zu verwischen, sondern diese füreinander fruchtbar zu machen. Zur Lösung von Problemen in Politik und Verwaltung, wie beispielsweise der Gestaltung zukünftiger Services im Bürgeramt, reichen die Kapazitäten geschlossener Systeme nicht mehr aus.

Als Designforscherin muss ich mich daher fragen: Wie können Arbeitsweisen des Designs Menschen in einem solchen dialektisch-dialogischen Miteinander unterstützen? Und wie letztlich darin, selbst unkonventionelle, aber zielführende Lösungen zu entwickeln? Verschiedene experimentelle Arbeitsweisen des Designs setzen derzeit neue Impulse. Sie helfen Menschen bei interaktiven Entwicklungs- und Gestaltungsprozessen. Beim

Abbau von Bürokratie können Aufzeichnungen von Prozessen verdeutlichen, wo Problemfelder liegen. Es wird sichtbar, wer beteiligt ist, wo beispielsweise unnötige Wartezeiten entstehen oder regelmäßig Missverständnisse in der Kommunikation auftreten. Grafiken helfen zu verstehen. Einfache Papiermodelle eines digitalen Service können frühzeitig aufzeigen, wo bei der Benutzung einer App Probleme auftreten. Fehler werden sichtbar. Bei der Entwicklung eines urbanen Quartiers können Modelle aus Lego Politikerinnen und Politikern, Architektinnen und Architekten, Stadtplanerinnen und Stadtplanern und Bürgerinnen und Bürgern helfen, die Diskussion am Modell zu führen: offen und spielerisch statt disziplinär und kompetitiv. Denn Veränderungen und Ideen können einfach durch das Versetzen der Legosteine ausprobiert werden. Personae können die einzelnen Nutzerinnen und Nutzer in einem Quartier prototypisch mit konkreten Eigenschaften und einem konkreten Nutzungsverhalten beschreiben und den Prozess um eine Menschzentrierung ergänzen.

Visuelle Arbeitsweisen des Designs unterstützen als haptischer Intermediator das interdisziplinäre Verstehen. Ergänzend zu Sprache, ihrer Dialektik und ihren rhetorischen Verhandlungsmechanismen ermöglichen Visualisierungen und taktile Elemente den Dialog und die Gestaltung von Neuem. Bezogen auf ihre Kompetenzen benötigen Menschen weiterhin eine disziplinäre Expertise. Um aber transdisziplinär zusammenzuarbeiten, brauchen wir zusätzlich Empathie und die Fähigkeit des Zuhörens. Ich schlage vor, visuelle, iterative und experimentelle Arbeitsweisen des Designs auszuprobieren, um Neuem einen Nährboden zu geben.



Die Designforscherin **Andrea Augsten** co-gründete 2014 die Initiative *design:transfer*, die sich mit Fragestellungen des Designs in Transformationsprozessen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Sektor beschäftigt. Sie ist Mitglied im Think Tank 30 des Club of Rome und promoviert in Kooperation mit dem Innovation Center der Volkswagen AG über das Potenzial von Design in der Organisationsentwicklung.



„Die Quellen des Neuen liegen dort, wo Menschen sich auf Augenhöhe austauschen, wo sie diskutieren, ihr Wissen teilen und gemeinschaftlich an Ideen arbeiten.“

Markus Köhler

ARBEITSPLATZSOVERÄNITÄT ALS TREIBER VON INNOVATIONEN

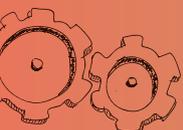
Schichtwechsel, Innovationsdruck, Talentismus oder agile Organisationsformen. Schlagworte einer modernen Arbeitswelt, in der Routine gestern war und Veränderungen im morgendlichen Stand-up-Meeting auf der Tagesordnung stehen oder vom interaktiven Whiteboard gewischt werden. Steigende Komplexität von Arbeit, der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenzen und die Wichtigkeit des Faktors Team/Unternehmen agieren mehr und mehr als offene Plattformen und interdisziplinäre Labors für die besten Ideen, um Innovationen zu generieren und zu vermarkten. Immer mehr Arbeitgeber kommen zu dem Schluss: Traditionelle Bürokonzepte passen nicht mehr in die digitalisierte Welt und müssen überdacht werden. Arbeitsumgebungen, die die vielfältigen Möglichkeiten der Digitalisierung integrieren und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit mehr Flexibilität fördern, sind Teil dieses Wandels.

Moderne Technologien oder gar die Arbeit Seite an Seite mit schlaunen Maschinen oder virtuellen Assistenten geben uns heute die Freiheit, selbst zu entscheiden, wann und wo wir arbeiten. Wer seine Arbeit flexibel und selbstbestimmt gestalten kann, erreicht nicht nur eine bessere Work-Life-Balance, mehr Motivation und eine höhere Leistungsfähigkeit (vgl. die Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Office 21, Forschungsphase 2014 – 2016), sondern befindet sich einem kreativen Work-Life-Flow. Flexible Arbeitsformen erhöhen die Innovationskraft und Produktivität im Unternehmen. Eine Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft (IfW) von 2014 belegt, dass Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit bis zu 14 Prozent mehr neue oder verbesserte Produkte auf den Markt bringen als solche mit herkömmlichen Arbeitszeitregelungen. Mit der Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit (seit 1998) und zum Vertrauensarbeitsort (2014) hat Microsoft die Anwesenheitspflicht seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgeschafft und für eine Emanzipation der Arbeit von Zeit und Raum gesorgt. Rund 90 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Microsoft Deutschland nutzen heute die flexiblen Arbeits-

bedingungen und sind nicht täglich im Büro – arbeiten aber mit Kolleginnen und Kollegen, Partnerinnen und Partnern und Kundinnen oder Kunden auf der ganzen Welt zusammen. Dieses veränderte Nutzungsverhalten der Beschäftigten bedeutet für uns auch neue Anforderungen an die Bürostruktur und die Gestaltung unserer Unternehmenszentrale.

Mit dem »Smart Workspace« hat Microsoft in enger Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer IAO das Bürokonzept für das Arbeiten 4.0 entwickelt. In der neuen Unternehmenszentrale in München-Schwabing realisieren wir im Herbst 2016 unsere Vision des Büros der Zukunft. Im Mittelpunkt stehen dabei stets unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Talenten und ihren individuellen Anforderungen an Arbeitsplatz und Art der Tätigkeit. Flexibilität ist hier keine Floskel, sondern ein gewolltes Prinzip. So kann jede Kollegin und jeder Kollege selbst entscheiden, wie, mit wem und wo er zusammenarbeiten möchte. Vier Arbeitsbereiche, von Rückzugsorten für Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, bis zu Büroflächen, die bewusst auf Zusammenarbeit – auch über Hierarchieebenen hinweg – ausgelegt sind: Wir lösen räumliche Grenzen auf. Denn die Quellen des Neuen liegen dort, wo Menschen sich »auf Augenhöhe« austauschen, wo sie diskutieren, ihr Wissen teilen und gemeinschaftlich an Ideen arbeiten. Der »Smart Workspace« bietet uns Raum für das alles und einen Wir-Faktor, der Innovationen fördert. Der Unterschied zu alten Denkmustern? Die Frage, ob eine Arbeit, ihr Ort und die Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich gerade arbeite, Spaß machen, ist 2016 wichtiger denn je. Arbeit ist für viele zu einer zentralen Form der Selbstentfaltung geworden. Die Logik des Arbeitsmarkts kehrt sich um: »Jobs follow people.« Für uns bedeutet das ein hohes Maß an Flexibilität – gerade in der Wahl und Gestaltung des Arbeitsplatzes. Denn wer offen ist, überlebt. Wer abgrenzende Mauern baut, wird in den Unsicherheiten des Wandels untergehen.

Markus Köhler ist Mitglied der Geschäftsleitung und Senior Director Human Resources, Microsoft Deutschland.



Hubs
Units Labs

Christoph Bornschein

NEUE IDEEN BRAUCHEN NEUE STRUKTUREN

Im November 2015 stellte das Publikum eines Panels zum Thema »Innovationskultur in Großkonzernen« eine praktische Grundsatzfrage: Soll eine Innovations-Abteilung möglichst nah am Stammunternehmen gehalten werden – oder ist eine große räumliche Distanz besser? Klare A/B-Frage, klare Auswahl. So antworteten die erfahrenen Diskutanten Marc Stilke und Sebastian Herzog dann auch eindeutig, begründet und mit nachvollziehbaren Argumenten – nur eben völlig gegensätzlich.

Es gibt viele Wege zur Innovation, doch eines ist klar: Unternehmen haben den Imperativ des digitalen Wandels erkannt. Wo radikale Veränderungen wirken, braucht es so radikal neue Ideen, dass traditionelle Innovationsstrukturen nicht mehr ausreichen. Dort nämlich entsteht das Neue meist in Ceteris-paribus-Umgebungen als Antwort auf einzelne, isolierte Entwicklungen in einem ansonsten unveränderten Umfeld. Wir leben heute im exakten Gegenteil dieses Modells.

Dedizierte Innovationszirkel – Hubs, Labs, Units – sind eine valide Antwort auf diese Herausforderung. Im Detail jedoch gibt es etliche Ansätze und viele erfolgskritische Faktoren, eben etwa die Frage der Entfernung: Zu große Nähe bedeutet oft hemmende Kontrolle, zu weite Entfernung einen Mangel an Gemeinschaft. Finanzierung, Recruiting, Zuständigkeit im Stammunternehmen – eine vollständige Liste der essenziellen Punkte würde den Rahmen dieses Textes sprengen. Für den erfolgreichen Aufbau einer Innovationseinheit sind andere Fragen weit wichtiger. Etwa: Welche Elemente eines Geschäftsmodells und welche komplementären Geschäftsprozesse können individuell durch Software ersetzt werden? Denn an diesen Punkten stecken Potenzial und Risiken der Digitalisierung. Sie definieren Handlungsfelder für ein Innovationsteam, das die nächste große Marktveränderung vorwegnimmt und Lösungen erarbeitet.

Vor allem aber: Wie können Ergebnisse dieses Teams ins Kernunternehmen transferiert werden? Wo Unternehmen ihre Hubs und Tanks als isolierte Ökonosphären ohne Konsequenzen für traditionelle Prozesse und Strukturen betrachten, wird das Neue zwar entstehen – doch auch folgenlos verpuffen. Die Entstehung des Neuen braucht eine Innovationskultur, die von der Tradition zwar informiert, von ihren Zwängen aber befreit ist, und die die Herausforderungen von morgen antizipieren und Lösungen prototypisieren kann. Doch vor allem braucht sie die Erkenntnis, dass das Neue durchaus das Potenzial hat, das Alte komplett zu ersetzen – und die Bereitschaft des Alten, dies zuzulassen.

Christoph Bornschein ist Mitbegründer und CEO der Agentur für digitale Transformation Torben, Lucie und die gelbe Gefahr (TLGG). Der gebürtige Berliner berät internationale Konzerne und Unternehmen bei der digitalen Transformation. Er ist Autor zahlreicher Fachbeiträge sowie gefragter Referent auf Konferenzen und Kongressen.

„Welche Elemente eines Geschäftsmodells und welche komplementären Geschäftsprozesse können individuell durch Software ersetzt werden?“



UNTERNEHMENSKULTUR DES KRITISCHEN RATIONALISMUS

Man muss unterscheiden zwischen Kreativität und Innovation. Kreativität bezieht sich darauf, inwieweit Neues geschaffen wird. Aber ob sich das Neue auf dem Markt durchsetzt, etwa ein neues Produkt oder eine neue Serviceleistung, ist eine ganz andere Frage. Auf Dauer können kommerzielle Unternehmen nur überleben, wenn sie innovativ sind. Aber was sind Erfolgsfaktoren dafür, dass Neues in die Welt kommt? Wir wollen das am Beispiel von kommerziellen Organisationen verdeutlichen.

1. Man muss Defizite in der Realität (auch aus der Sicht der Kundin und des Kunden) wahrnehmen, beispielsweise bei den eigenen Prozessen, Produkten und Dienstleistungen. Ebenso auch Defizite, die man gegenüber Konkurrentinnen und Konkurrenten hat. Gleichzeitig muss man den Optimismus haben, dass man die Defizite durch kreative, neue Problemlösungen ausgleichen kann.
2. Notwendig ist die Förderung von Kreativen und Erfinderinnen und Erfindern. Denn sie sorgen für die guten Ideen. Die kreativen Köpfe erfahren weder in den Unternehmen noch in der Gesellschaft hohe Wertschätzung.
3. Entscheidend innerhalb einer Organisation sind die Führungs- und die Unternehmenskultur. Angefangen beim Topmanagement bis in jede Führungsstufe: Ist man bereit, Dinge permanent infrage zu stellen, sich zu verbessern, zu verändern und das Neue zu wagen? Dabei müssen in der Mitarbeiterführung Handlungsspielräume gegeben werden, denn wenn zu viel kontrolliert, eingeschränkt, reglementiert wird, werden Menschen ihr Kreativitätspotenzial nicht entwickeln. Eng damit verbunden ist die Wahrnehmung von Fairness: Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen wahrgenommener Fairness und Innovation.
4. Oft entsteht Neues nicht durch Einzelne, son-

dern durch Teams. Umso wichtiger ist, dass Teams Synergieeffekte entwickeln können. Notwendig ist als Technik die sogenannte Teamreflexion, bei der die Teams laufend drei Fragen stellen: Was läuft gut im Moment und warum? Was läuft noch nicht gut und warum? Wie können wir Dinge verbessern?

5. Weiterhin ist auch die Umsetzung sogenannter Center-of-Excellence-Kulturen wichtig:
 - eine Problemlösekultur, bei der Probleme mit Kreativlösungen verbunden werden
 - eine Fehlerkultur, bei der man quasi jeden Fehler zum Anlass nimmt, durch eine professionelle Kausalanalyse kreativer zu werden
 - eine Streit- und Konfliktkultur, in der der Konflikt Ausgangspunkt für kreative Problemlösungen ist
 - eine Innovationskultur, bei der es darum geht, laufend zu reflektieren, ob jede einzelne Aktivität zu einer erhöhten Innovation und einer erhöhten Nachhaltigkeit beiträgt. Es geht letztlich um innovationsförderliche Strukturen, also um kurze Wege, wenig Bürokratie und Reglementierung, enge Kontakte zwischen Vertrieb, Marketing, Entwicklung, Produktion und Geschäftsführung.
6. Im Grunde bedarf es einer Unternehmenskultur des kritischen Rationalismus nach Karl Popper, ähnlich einer hierarchiefreien Dialogkultur, in der die Beteiligten den Status quo permanent infrage stellen, also einen gesunden Zweifel haben, jedoch immer mit dem Ziel, Dinge zu verbessern – am besten in Quantensprüngen.

Prof. Dr. Dieter Frey lehrt seit 1993 Sozialpsychologie und Wirtschaftspsychologie an der LMU und forscht dort zu den Themen Führung, Teamarbeit, Motivation, Innovation sowie Einstellungen- und Werteforschung. Seit 2006 leitet er das LMU Center for Leadership and People Management, eine Einrichtung der Exzellenzinitiative.

„Oft entsteht Neues nicht durch Einzelne, sondern durch Teams.“



Sandra Ohly

KREATIVITÄT BEIM ARBEITEN 4.0

„Menschen müssen motiviert sein, genügend Wissen über das Problem haben und in der Lage sein, auch unkonventionelle Lösungen zu entwickeln.“

Wie entstehen kreative Ideen? Entgegen der landläufigen Meinung sind plötzliche Eingebungen oder Geistesblitze nicht die Regel (Baas u. a. 2015). Kreativität entsteht auch nicht im Schlaf oder durch Entspannung. Vielmehr ist Kreativität das Resultat eines anstrengenden Prozesses und entsteht vor allem dann, wenn Menschen sich stark aktiviert fühlen. Im Folgenden werden diese beiden Bedingungen genauer beschrieben und daraus abgeleitet, wie eine Arbeit gestaltet sein muss, um kreativitätsförderlich zu sein.

Nach einem einflussreichen Modell der Kreativitätsforschung (Amabile 1996) verläuft der Prozess folgendermaßen: Am Anfang steht die Identifikation eines Problems, oder das Problem wird als Arbeitsaufgabe vorgegeben: »Entwickle ein neues Konzept!« Als zweiter Schritt erfolgt die Vorbereitung. Dabei wird nach relevantem Wissen gesucht. Entweder lässt es sich aus dem eigenen Gedächtnis abrufen oder muss neu erworben werden, indem man Fachliteratur oder Kollegen zurate zieht. Zur Vorbereitung gehört auch das systematische Aufbereiten von Informationen und Wissen über die Problemsituation, sodass klar ist, was bei der Lösung alles beachtet werden muss. Im dritten Schritt erfolgt die Antwortgenerierung. Hier werden eine oder mehrere mögliche Lösungen für das Problem formuliert. Dieser Schritt ist am ehesten dadurch charakterisiert, dass man wilde Ideen entwickelt, die ganz unkonventionell sind. Man denkt in die Breite. Im vierten Schritt werden die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten überprüft. Hierbei wird aus der Vielzahl von Lösungsmöglichkeiten diejenige ausgewählt, die am besten zu den Rahmenbedingungen passt. Am Ende steht ein kreatives Ergebnis des ganzen Prozesses, das anderen mitgeteilt und umgesetzt werden kann.

Damit dieser Prozess zu einem Erfolg führen kann, müssen Menschen motiviert sein, genügend Wissen über das Problem haben, und in der Lage sein, auch unkonventionelle Lösungen zu entwi-

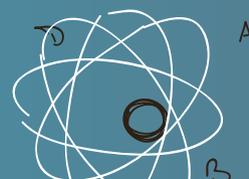
ckeln. Die Motivation lässt sich dabei in der Arbeit am ehesten stärken, wenn klar ist, dass kreative Ideen verlangt werden und willkommen sind (Ohly 2011). Verbesserungsvorschläge für bestehende Probleme dürfen nicht leichtfertig vom Tisch gewischt werden. Sonst würde der Eindruck entstehen, dass Neues in der Arbeit nicht willkommen ist. Die Einrichtung von speziellen Arbeitsräumen für Kreativität, sogenannten Hubs, Labs oder Experimentierräumen, kann signalisieren, dass ein Arbeitgeber es ernst meint mit der Kreativität. Wichtig ist aber eben auch, wie im weiteren Prozess mit den Ideen umgegangen wird. Unterstützt der Vorgesetzte die Idee, sind die Kolleginnen und Kollegen interessiert? Auch wenn interessante, komplexe Problemstellungen zu bearbeiten sind, werden Menschen eher motiviert sein, kreativ zu werden. Kreativität ist also abhängig vom Arbeitskontext und von der Aufgabenstellung.

Gleichzeitig ist auch das Befinden wichtig. Entspannte, gelassene Stimmung ist zwar angenehm, für Kreativität förderlich haben sich aber gerade aktivierte Gefühlszustände wie Enthusiasmus, aber auch Ärger gezeigt. Ärger kann motivieren, ausdauernd an einem Problem zu arbeiten, und Enthusiasmus liefert die Energie, sich in dem gesamten Prozess zu engagieren. Arbeiten 4.0 sollte daher den Enthusiasmus fördern, beispielsweise durch die Möglichkeit, eigene Ziele zu erreichen, Probleme zu lösen und Erfolg zu erleben (Ohly/Schmitt 2015).

„Ärger kann motivieren.“

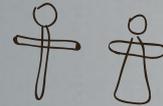
Prof. Dr. Sandra Ohly

ist Professorin für Wirtschaftspsychologie und Direktorin des Forschungszentrums für Informationstechnikgestaltung ITeG an der Universität Kassel. Sie forscht zu Kreativität und Eigeninitiative bei der Arbeit sowie zum Umgang mit neuen Technologien und Wohlbefinden.



„Die Führungskraft in der vernetzten Welt erteilt nicht mehr Weisungen im klassischen Sinn, sondern gibt Richtungen vor.“

Birgit Isenmann



KREATIVITÄT BRAUCHT SPIELRAUM

Die Bosch-Gruppe hat den Anspruch, ein weltweit führender Anbieter im Internet der Dinge zu werden. Ziel ist es, alle elektronischen Bosch-Produkte internetfähig zu machen. Dadurch können die Produkte gegenseitig Informationen austauschen und damit neue Möglichkeiten für zusätzliche Services und Geschäftsmodelle schaffen. Diese zunehmende Vernetzung wird das Umfeld erheblich verändern. In der vernetzten Welt kann man nicht weiter auf das »Abarbeiten« eines Plans setzen. Vielmehr ist es erforderlich, sich schnell auf sich ändernde Rahmenbedingungen einstellen zu können. Dabei wird vieles komplexer und weniger vorhersehbar.

Für Bosch bedeutet dies, dass ein deutlicher Auf- und Ausbau von Softwarekompetenzen erfolgen muss. Die dafür erforderliche Akquise von IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten wird jedoch nur erfolgreich sein, wenn man für diese Berufsgruppe als Arbeitgeber attraktive Beschäftigungsbedingungen und eine kreativitätsfördernde Unternehmenskultur bieten kann. Neue Ideen zur Vernetzung von Erzeugnissen und datenbasierten Dienstleistungen erfordern ein hohes Innovationspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieses Potenzial lässt sich nicht vom Vorgesetzten verordnen und in einen klassischen Arbeitstag von 8 Uhr bis 16 Uhr zwingen. Kreativität braucht Freiraum, sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht. So entstehen heute schon die meisten Ideen im privaten Umfeld und nicht im Büro. Starre Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort werden diesen Bedürfnissen nicht gerecht.

Führungskräfte unterstützen die Kreativität der Mitarbeiter dann, wenn sie diese für die Aufgaben begeistern, ihnen ein hohes Maß an Selbstverantwortung geben und dabei als Coach und Partnerin bzw. Partner zur Verfügung stehen. Die Führungskraft in der vernetzten Welt erteilt nicht mehr Weisungen im klassischen Sinn, sondern sie gibt eine Richtung vor.

Auch die Art der Zusammenarbeit wird sich verändern. Teams werden interdisziplinär arbeiten, sie werden verstärkt auf externe Spezialistinnen und Spezialisten angewiesen sein. Die im Arbeitsrecht vorgesehene Abgrenzung zwischen eigenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Unternehmen verschimmt in der betrieblichen Praxis zunehmend.

Die Gestaltung dieses Wandels birgt viele Herausforderungen, bietet aber auch sehr viele Chancen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zum sorgsamem Umgang mit der Selbstverantwortung befähigt werden. Wir haben bei Bosch neben einer Vereinbarung zum mobilen Arbeiten auch eine Vereinbarung zur Förderung der psychischen Gesundheit abgeschlossen, um psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte dafür zu sensibilisieren sowie integrierte Hilfsangebote bereitzustellen. Dabei spielt der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander eine wichtige Rolle. Die für diesen Dialog erforderlichen Spielregeln, aufgrund derer ein angemessener Ausgleich der Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen erzielt werden soll, können am besten durch die Sozialpartner gestaltet werden.

Der Gesetzgeber sollte einen rechtlichen Rahmen schaffen, der genügend Spielraum für die Ausgestaltung durch die Sozialpartner bietet.

Birgit Isenmann ist als Arbeitsrechtsjuristin im Bosch Konzern beschäftigt und verfügt über langjährige Erfahrung in der Gestaltung von Beschäftigungsbedingungen. Sie befasst sich mit den Herausforderungen der Digitalisierung und Industrie 4.0 für Arbeitswelt und Beschäftigungsbedingungen.



„Das Fehlen einer systematischen Vorgehensweise und mangelnde Professionalisierung der Innovations- und Kompetenzentwicklung behindern die nachhaltige Identifizierung und Ausschöpfung innovationsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten.“

Sandra Güth

INNOVATIONSPOTENZIALE AN- UND UNGELERNTER PRODUKTIONSBECHÄFTIGTER DURCH STRATEGISCHES KOMPETENZMANAGEMENT AUSSCHÖPFEN

Die fortschreitende Wissensintensivierung führt zu digitalen, technologieintensiven und funktionsübergreifenden Produktionsmethoden mit erheblichen Auswirkungen auf traditionelle Industriebranchen. Sie verdrängt zunehmend hierarchische Organisationsstrukturen und tayloristische, arbeitsteilige Produktionsverfahren. Unternehmen intern werden Arbeitsanforderungen dadurch komplexer und begründen teilweise sogar veränderte Berufsbilder und Qualifikationsprofile von Beschäftigten. Unternehmen extern zeichnet sich zugleich eine grundlegende Veränderung der verfügbaren Alters- und Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung ab.

Angesichts dieser Herausforderungen vor allem auch für kleine und mittlere Unternehmen stellen sich drängende Fragen nach der langfristigen Stabilisierung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Ein Schlüsselfaktor wird daher in der gezielten Nutzung und Steuerung von Kompetenzen der Beschäftigten gesehen. Wie die Erhebung *Modernisierung der Produktion 2015* des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung ISI zeigt, beschäftigen KMU zu einem wesentlich höheren Anteil an- und ungelernete Produktionsbeschäftigte als Großunternehmen. Ihnen fällt es zunehmend schwer, qualifiziertes Fachpersonal für die Produktion zu gewinnen und wichtiges Wissen der Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Um mit möglichen Ressourcenengpässen und Wissensverlusten umgehen zu können, stellt die Personengruppe der An- und Ungelernten ein noch ungenutztes erhebliches Potenzial dar, das gezielter auszuschöpfen sein wird.

Der technische Fortschritt wird den typischen Arbeitsplatz von an- und ungelerten Produktionsbeschäftigten zunehmend erodieren. Ihr Tätigkeitsbereich setzt sich bisher vorrangig aus einfachen Dienstleistungen (wie Fahrzeuge führen und beladen) sowie produktionsbezogenen Hilfstä-

tigkeiten (wie Maschinen oder technische Anlagen einrichten und warten) zusammen. Einem Rückgang solcher einfachen Montage- und Fertigungstätigkeiten steht eine spürbare Zunahme indirekter Tätigkeiten wie Planung, Steuerung und Qualitätskontrolle gegenüber. Es wird daher entscheidend sein, inwiefern es KMU gelingt, ihre an- und ungelerten Produktionsbeschäftigten durch passfähige Konzepte der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung »mitzunehmen« und damit ihr wichtiges Erfahrungs- und Anwenderwissen zu erhalten, weiterzuentwickeln und noch intensiver zu nutzen.

Viele KMU verfügen jedoch weder über institutionalisierte Strukturen für die effiziente und planerische Gestaltung von Innovationsprozessen noch über eine strategische Personal- und Kompetenzentwicklung. Beide strategischen Aufgabenfelder fallen deshalb häufig in den Verantwortungsbereich der Geschäftsführung, wo sie unter dem Druck des operativen Tagesgeschäfts ein Nischendasein führen. Das Fehlen einer systematischen Vorgehensweise und mangelnde Professionalisierung der Innovations- und Kompetenzentwicklung behindern die nachhaltige Identifizierung und Ausschöpfung innovationsrelevanter Kompetenzen und Fähigkeiten. Daher besteht ein Bedarf, KMU stärker bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zu unterstützen, um die Entwicklungsmöglichkeiten von An- und Ungelernten besser zu nutzen und den eingangs skizzierten Herausforderungen zu begegnen.

Sandra Güth ist als Wirtschaftspsychologin am Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung im Geschäftsfeld Industrielle Innovationsstrategien tätig. Dort beschäftigt sie sich mit der betrieblichen Kompetenzentwicklung und den Auswirkungen von Innovationen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.



„Der technische Fortschritt wird den typischen Arbeitsplatz erodieren.“

„Ob wir Innovationen Raum geben oder nicht, hängt davon ab, ob es uns im entscheidenden Moment gelingt, etablierte Denkmuster zu überwinden.“

Verena Bentele

INKLUSION SCHAFFT INNOVATION. INNOVATION SCHAFFT INKLUSION.

Innovation ist immer eine Frage von Bedarfen und Bedürfnissen. Wenn Menschen von ihrer Arbeit nicht leben können, wenn Arbeit die Befriedigung anderer Bedürfnisse über Gebühr behindert oder wenn die Arbeit kein ausreichend verwertbares Produkt erzeugt, werden Optimierungsprozesse initiiert. Dieser Vorgang lässt sich historisch von der Entwicklung der arbeitsteiligen Gesellschaft bis zur Einführung des Mindestlohns kontinuierlich beobachten. Welche konkreten Impulse für die Gestaltung von Arbeit 4.0 lässt diese Einsicht in Hinblick auf die Herausforderung der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt erwarten?

1. Inklusion braucht und schafft barrierefreie Arbeitsprozesse

Teamorientierte Arbeitsprozesse bieten die Möglichkeit, unterschiedliche Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optimal zu nutzen. Die gezielte Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen führt diese Tendenz fort und verdichtet sie. Gegenseitige Assistenzleistungen bei der Erarbeitung von Routinen, bei der gemeinsamen Entwicklung und Formulierung von Ideen oder in der Bewältigung von Schnittstellen nützen jedem Mitglied eines Teams. Der Bedarf an Barrierefreiheit wird die vorhandenen Diversity-Strategien deshalb vorantreiben und so die Entfaltung der individuellen Potenziale aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleichtern.

2. Inklusion braucht und schafft Offenheit

Etwa zehn Prozent aller Menschen werden nach dem Standard der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) durch die Wechselwirkung ihrer körperlichen Beeinträchtigungen mit einstellungs- oder gestaltungsbedingten Faktoren in ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben behindert. Die Beseitigung

der behindernden Barrieren erfordert Produkte und Dienstleistungen, die ohne eine konsequente Nutzung der Betroffenenkompetenz nicht bereit-zustellen sind. Der breite Bedarf an universellem Design wird deshalb nicht nur einen neuen Markt schaffen, sondern durch gelingende Inklusion auch dringend benötigte Fachkräfte für andere Segmente des Arbeitsmarktes mobilisieren.

3. Inklusion braucht und schafft Visionen

Zwischen der Erfindung des Rads und der Schaffung neuer virtueller Welten liegt eine Reihe großer Visionen. Ob wir Innovationen Raum geben oder nicht, hängt davon ab, ob es uns im entscheidenden Moment gelingt, etablierte Denkmuster zu überwinden. Der Bedarf an Flexibilität wird deshalb eine bewusste Abkehr von normierten Vorstellungen über Durchschnittseigenschaften einleiten. Er wird die Fähigkeit schärfen, die Chancen der Vielfalt zu erkennen und diese innovativ zu nutzen.

Wenn Unternehmen und Staat durch entsprechende Förderung und Regulierung gemeinsam die erforderlichen rechtlichen, wirtschaftlichen und organisatorischen Bedingungen für den Inklusionsprozess schaffen, wird aus der Herausforderung Inklusion ein entscheidender Katalysator für diejenigen innovativen Lösungen, die Inklusion ermöglichen – und die eine humanere, weiterentwickelte Arbeit 4.0, 5.0 und 6.0 prägen werden.

Verena Bentele ist die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Die blinde ehemalige Leistungssportlerin gewann bis 2011 insgesamt zwölf paralympische Goldmedaillen im Biathlon und im Skilanglauf. Sie arbeitet als Speaker und Coach und veröffentlichte 2014 ihr Buch »Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser: Die eigenen Grenzen verschieben und Sicherheit gewinnen«.

VERWENDETE LITERATUR

Amabile, Teresa (1996):

Creativity in the context, Boulder, CO.

**Baas, Matthijs/Koch, Severine/Nijstad, Bernard A./
De Dreu, Carsten W. (2015):** *Conceiving creativity:*

The nature and consequences of laypeople's beliefs about the realization of creativity. In: Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts, 9 (3), S. 340 – 354.

Kruse, Peter (2005):

next practice. Erfolgreiches Management von Instabilität, Offenbach.

Laloux, Frederic (2014):

Reinventing organizations, Brüssel.

Meadows, Donella/Meadows, Dennis/Randers,

Jorgen/Behrens II, William (1972):

The Limits to Growth, New York.

Ohly, Sandra (2011): *Ideen entwickeln und Verbesserungsvorschläge einreichen: Alles eine Frage der intrinsischen Motivation?* Positionsreferat bei der 7. Tagung der Fachgruppe für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Rostock.

Ohly, Sandra/Schmitt, Antje (2015):

What makes us happy, angry, feeling at rest or worried?

Development and validation of a work events

taxonomy using concept mapping methodology.

Journal of Business and Psychology, 30, S.15 – 35.

Rifkin, Jeremy (2009):

The empathic civilization, New York.

Rifkin, Jeremy (2011):

The Third Industrial Revolution, New York.

Spiegel, Peter (2014): *WeQ. Wir-Qualitäten verändern alles,*

http://www.visionsummit.org/fileadmin/user_upload/documents/WeQ-Essay-Web.pdf (Stand: 28.07.2016).



5

KONTEXT

»ARBEIT WIRD ZUM GLÜCKSERLEBNIS, WENN MENSCHEN GUT SIND IN DEM, WAS SIE TUN«

Die Entwicklung der Arbeitsgesellschaft ist in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Thema in der Kulturproduktion geworden. Insbesondere der Dokumentarfilm reflektiert die Umbrüche in der Arbeitswelt in vielfältiger Weise. Mit dem Filmfestival »Future« präsentiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Dialogprozesses Arbeiten 4.0 sieben Filme, die in 25 Städten gezeigt und mit Expertinnen und Experten vor Ort diskutiert werden. In 15 Städten hat das Filmfestival bereits Station gemacht, über 100 Publikumsdiskussionen sind absolviert. Zeit, die Sommerpause zu nutzen und gemeinsam mit zwei Filmschaffenden, die bei einigen Diskussionen dabei waren, Zwischenbilanz zu ziehen.

Frage: Frau Schmid, Herr Jonischkat, beginnen wir grundsätzlich: Arbeiten Sie gerne?

Luzia Schmid: Ja. Wenn ich an einem spannenden Projekt wie dem Film »Deine Arbeit, dein Leben!« sitze, habe ich den besten Job der Welt.

Tim Jonischkat: Ja, wenn ich nicht gerade vor einem großen Problem stehe.

Was ist für Sie persönlich »gute Arbeit«? Worauf legen Sie bei Ihrer Arbeit wert?

TJ: Für mich ist Wertschätzung enorm wichtig. Respektieren die Kunden meine Meinung? Arbeiten sie gerne mit mir zusammen? Sind sie mit dem Ergebnis zufrieden? Die beiden Doku-

mentarfilme über die digitalen Nomaden¹ sind mehr oder weniger nebenher entstanden. Schwerpunktmäßig arbeite ich als freiberuflicher Software-Entwickler direkt bei Start-ups vor Ort. Das macht mich glücklich, weil ich mit den Leuten, die mein Produkt am Ende benutzen, intensiv zusammenarbeite und dabei merke, wie glücklich sie sind mit dem, was wir gemeinsam entwickeln. So erfahre ich die Wertschätzung unmittelbar in der Zusammenarbeit.

LS: Arbeit ist ein Grundbedürfnis, und die damit verbundene Wertschätzung befriedigt enorm. Geld ist ein Teil davon, aber auch positives Feedback und das gute Gefühl, etwas geschaffen zu haben, sind zentrale Bestandteile von beglückender Arbeit.

¹ »Digitale Nomaden – Deutschland zieht aus« (2014) und »Digitale Nomaden 2 – Deutschland meldet sich ab« (2015/2016).

Und was sind negative Aspekte von Arbeit für Sie? Was trübt Ihre Freude an der Arbeit?

LS: Ich liebe die Filmbranche. Aber als Solo-Selbstständige stelle ich mir häufig die bange Frage, ob das noch zwanzig Jahre gut geht.

TJ: Mir geht es darum, dass Leute, die arbeiten, in Ruhe gelassen werden von Leuten, die Meetings machen. Ich fühle mich mehr als Macher denn als Manager. Ich finde es immer schade, als Macher in einer Organisation von Leuten gefangen zu sein, die ständig Meetings mit mir machen und kontrollieren und steuern wollen. Als Informtiker möchte ich mich in die Dinge reindenken und ganz allein wochenlang an der Lösung eines Problems arbeiten dürfen. Erst, wenn es wieder was zu zeigen und zu besprechen gibt, ist es aus meiner Sicht auch wieder Zeit für ein Meeting. Diese Arbeitsweise ist in einem Angestelltenverhältnis sehr schwierig umzusetzen. Ich finde es wichtig, dass die Leute sich darauf konzentrieren zu arbeiten und nicht darauf Wert legen, beschäftigt zu wirken.

Wie kamen Sie dazu, sich im Medium des Dokumentarfilms mit dem Thema Arbeit zu beschäftigen?

LS: Arbeit bestimmt und definiert unser Leben. Ist man glücklich mit der Arbeit, hat das enorm positive Auswirkungen auf das ganze Leben. Ich wollte einen Film über unsere Gesellschaft machen, und Arbeit ist für unser Zusammenleben zentral. Wir haben dann die Menschen in Nordrhein-Westfalen aufgerufen, ihre Arbeit zu filmen, zu zeigen, was sie umtreibt, was gut und schlecht ist an dem, was sie täglich tun. Auf diese Weise sind wir dem Alltag der Menschen sehr nahegekommen, denn es war kein fremdes Filmteam, das sie beobachtet hat, sondern sie haben sich selbst der Kamera präsentiert. In Bezug auf Arbeit ist NRW ein sehr spezielles Bundesland, weil es dort einen immensen Strukturwandel gegeben hat. Aus dem riesigen Pool an Einsendungen habe ich dann diesen 70-minütigen Film geschnitten.

TJ: Die Entstehung unseres ersten Films war eher Zufall. Ursprünglich wollten Thorsten Kolsch und ich einen Imagefilm für eine neue Onlineplattform

für digitale Nomaden drehen. Wir wollten die Geschichte um einen Ich-Erzähler herum bauen, der seinen eigenen Weg ins digitale Nomadentum beschreibt. Und dann wurde das Projekt immer größer und ist letztlich zu einem 72-minütigen Film gewachsen, in den Thorsten Kolsch und ich unsere Perspektiven auf das Thema eingebracht haben. Im Verlauf des Films haben wir uns mit dem Lebens- und Arbeitsmodell der digitalen Nomaden kritisch auseinandergesetzt und waren nicht immer einer Meinung. Der Protagonist des Films vertritt uns aber letztlich beide.

Ihr Film »Digitale Nomaden« ist ein Film über Menschen, die ohne festen Wohnsitz durch die Welt reisen, sich von regelmäßigen Arbeitszeiten befreien und Aufträge auf Projektbasis abarbeiten. Würden Sie sich selber als digitalen Nomaden bezeichnen?

TJ: Ich hatte lange eine Bahncard 100 und bin viel umhergereist als freiberuflicher Software-Entwickler. Da Wertschätzung mir sehr wichtig ist, ist das digitale Nomadentum für mich eher eine schwierige Sache. Über Chats lässt sich Wertschätzung schlecht vermitteln. Für mich sind persönliche Beziehungen, lachen und abends auch mal zusammen einen trinken gehen ganz wichtig.

LS: Ich habe eher zufällig, auch durch die Futurale und den Film von Tim Jonischkat, festgestellt, dass ich in gewisser Weise ebenfalls Teil dieser Bewegung bin. Denn ich arbeite als selbstständige Dokumentarfilmerin im Prinzip schon seit zehn Jahren ortsunabhängig und ohne feste Arbeitszeiten, wenn auch mit festem Wohnsitz. Dass es für Leute wie mich den Begriff der »Solo-Selbstständigen« gibt, habe ich auch erst im Rahmen der Futurale erfahren. In Auseinandersetzung mit dem Begriff der digitalen Nomaden frage ich mich schon, ob und wie eine Gesellschaft es verkraften würde, wenn alle so arbeiteten. Und ob bei diesem Leben nicht auch etwas verloren geht. Das soziale Umfeld zum Beispiel und persönliche Wertschätzung.

Der Protagonist in Ihrem Film, Herr Jonischkat, reflektiert diese Punkte selbstkritisch. Er fürchtet, ein »egoistischer Selbstoptimierer« zu werden. Ist diese reflektierte Art repräsentativ



Luzia Schmid

gebürtige Schweizerin, arbeitete nach ihrem Journalismusstudium mehrere Jahre als Moderatorin und Redakteurin für das Schweizer Radio und Fernsehen, bevor sie an der Kunsthochschule für Medien in Köln Film studierte. Die mehrfach ausgezeichnete Autorin arbeitet für die Dokumentationsredaktion des WDR und für verschiedene Fernsehredaktionen. Sie ist Gastdozentin im Bereich Medienkunde an der Hochschule für Soziale Arbeit in Luzern. Ihr Film »Deine Arbeit, Dein Leben!« ist Teil eines crossmedialen Projekts und erzählt aus der Perspektive der Menschen selbst, was Arbeit in einem traditionellen Industrieland heute bedeutet. Auf Einladung des WDR hielten Menschen dafür ihren Arbeitsalltag mit Smartphone oder Videokamera fest. Der Film entstand aus mehreren Hundert dieser Videos.

für die Szene der digitalen Nomadinnen und Nomaden? Stellt man sich dort Fragen, welche Auswirkungen es auf die Gesellschaft hätte,

wenn alle diesen Weg gehen würden? Was es für ein System der kollektiven Alterssicherung bedeutet, wenn sich immer mehr daraus zurückziehen, um nur ein Beispiel zu nennen.

TJ: Die Leute machen heute schnell Abi, sprinten durch das Studium, fallen in den Job und stellen dann fest: Mist, jetzt bin ich gerade 30 geworden, was passiert eigentlich noch in meinem Leben? Dann hören sie einen »Flip-Flop-Entrepreneur-Podcast« und versuchen alles, um im nächsten Winter ebenfalls auf Bali zu sein. Früher hat man sich in Studium und Ausbildung mehr Zeit für sich genommen und konnte sich auch mal gehen lassen. Vielleicht ist das digitale Nomadentum eine Reaktion auf diese neuen Strukturen, die einen möglichst schnell in den Arbeitsmarkt bringen sollen. Für viele ist der Ausbruch daraus aber auch nur eine Phase, die sich später wieder relativiert. Meist auch dann, wenn sie ihre sozialen Rückzugsorte vermissen.

LS: Dieses extreme Nomadentum ist aus meiner Sicht in den meisten Fällen auf eine Lebensphase begrenzt. Ich kenne die Dimension des digitalen Nomadentums nicht im Detail, vermute aber, sie ist noch nicht relevant für die Gesamtgesellschaft. Ich habe einen Dokumentarfilm über Entwicklungshelferinnen und -helfer beim Roten Kreuz gemacht, die sind im Grunde ja genauso unterwegs wie digitale Nomaden und nie zu Hause bei Freunden und Familie. Und Steuern zahlen diese Menschen auch nur in der Schweiz. Da spricht aber niemand von egoistischer Selbstoptimierung.

Das ist ein interessanter Punkt. Sind die digitalen Nomadinnen und Nomaden wirklich eine neue Bewegung? Oder handelt es sich nicht nur um eine neue Variation alter Motive? Man denke an die Kinder der Adligen und des gehobenen Bildungsbürgertums, deren Erziehung seit der Renaissance mit der sogenannten Kavaliersreise beziehungsweise im 18. und 19. Jahrhundert der »Grand Tour« durch Europa abgeschlossen wurde. Oder die Wanderjahre der Handwerksgesellen. Auch diese Reisetätigkeit wurde durch »ortsflexibles« Arbeiten ermöglicht. Was ist das Neue am digitalen Nomadentum?

TJ: Digitale Nomaden gehen, weil sie es wollen, nicht, weil sie müssen. Sie greifen als Bewegung niemanden an, sondern nutzen die technischen Möglichkeiten, um zu sagen: Wenn ihr das mit der flexiblen, freiheitlichen Arbeit nicht hinkriegt, dann mache ich jetzt eben einen Blog auf, mache ein bisschen Amazon Affiliate und Tschüss. Darin liegt natürlich eine Kritik an der Arbeitswelt, so, wie sie ist.

LS: Es gab schon immer Leute, die zieht es raus, und Leute, die hält es in der vertrauten Umgebung. Und es ist eine Altersfrage. Was ist, wenn Kinder ins Spiel kommen, wenn die Familie kommt? Die digitalen Nomaden sind ja nicht die Einzigen, die das betrifft. Hoch spezialisierte Fachkräfte sind quasi als Geschäftsnomaden für ihre Firmen global unterwegs. Diese extreme Mobilität wird teilweise von den Unternehmen eingefordert.

Gleichzeitig passen sich doch auch viele Unternehmen den neuen Bedürfnissen nach Freiheit und lockeren, weniger hierarchischen Strukturen an, etwa mit flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice oder Schicht-Doodle. Sie bilden das in Ihrem Film mit dem »Feel-good-Manager« ab, der sich um das Wohlergehen der Belegschaft kümmern soll. Und die Protagonisten aus Ihrem Film, Herr Jonischkat, kommen größtenteils aus Arbeitsumfeldern wie der Werbung oder der Start-up-Szene, in denen es ohnehin unkonventioneller zugeht als in vielen Unternehmen. Trotzdem haben die Leute diese Jobs verlassen, weil sie es nicht mehr ausgehalten haben, und sind als digitale Nomadinnen und Nomaden losgezogen. Warum?

LS: Der Wohlfühlmanager ist natürlich ein Versuch, die Leute im Unternehmen zu halten. Das Lustige ist, das kam im Film leider nicht so rüber, die Arbeitsplätze selber waren nicht schön, ein riesiges Großraumbüro mit null Atmosphäre.

TJ: Die Agenturkicker usw. sind letztlich eigentlich auch nur ein Instrument der Personalabteilung. In dem Start-up, in dem ich letztes Jahr drei Monate gearbeitet habe, durfte ab 16 Uhr Bier getrunken werden. Da bleiben die Leute dann eben noch mal zwei Stunden länger. Die meisten zumindest ...



Tim Jonischkat

wurde 1986 im Ruhrgebiet geboren, studierte in Essen angewandte Informatik und schloss das Studium mit Auszeichnung ab. Als freiberuflicher Software-Ingenieur setzte er zahlreiche Projekte um. Als Regisseur drehte und produzierte er den Film Digitale Nomaden. Darin erzählen fünf etablierte digitale Nomaden ihre Geschichten. Begleitet werden sie von Jonischkats Koproduzent Thorsten Kolsch, der für sich selbst herausfinden möchte, ob dieses Lebensmodell das Richtige für ihn ist. Mit dem ersten deutschsprachigen Dokumentarfilm zu diesem Thema gibt Tim Jonischkat Einblick in die Bewegung des ortsunabhängigen Lebens und Arbeitens in Zeiten von Arbeiten 4.0.

Die digitalen Nomadinnen und Nomaden wählen ihre Erwerbsform freiwillig und definieren sich darüber. Aber es gibt natürlich auch Solo-Selbstständige, die diese Arbeitsform nicht aus Überzeugung und mit dem Ziel der Selbstverwirklichung wählen, sondern weil sie

KONTEXT



es müssen. Stichwort »digitale Tagelöhner«. Wenn Menschen darauf angewiesen sind, sich ihre Arbeitsaufträge auf Onlineplattformen abzuholen und das komplette Risiko der Arbeit allein tragen, ohne Versicherungsschutz und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, dann zeigt das, dass diese Entwicklung durchaus ambivalent ist. Sie bietet neue Möglichkeiten, aber fördert auch fragwürdige Geschäftsmodelle wie beispielsweise Uber.



TJ: Die Nomaden, die wir im Film vorstellen, haben für sich eine Nische gefunden, sie sind Vorreiter und leben heute meist davon, anderen Kurse zu geben, wie sie so werden können wie sie selber. Es können nur leider nicht 500.000 Leute Digitale-Nomaden-Kurse anbieten. Die nicht etablierten Nomaden haben es schwerer und müssen neue Produkte entwickeln. Einige sind, was die Konzeption ihrer Geschäftsmodelle angeht, vielleicht zu naiv.



LS: Wir haben für unseren Film viele Einsendungen von Solo-Selbstständigen bekommen. Da gab es sehr glückliche und weniger glückliche Beispiele. Aber insgesamt wurde sehr deutlich, wie stark sich die Arbeitsformen gewandelt haben. Das wird auch in meiner Branche, den Medien, besonders deutlich, in der die Digitalisierung schon sehr weit fortgeschritten ist. Als das anfing, mit der Selbstständigkeit, war es cool. Man konnte sich verwirklichen, der Spirit war: »Wir sind schneller und kreativer als die Schnarchnasen aus den öffentlich-rechtlichen Anstalten und den großen Werbeagenturen.« Da wurden neue Arbeitsformen entwickelt. Mittlerweile sehnen sich viele nach einer Festanstellung. Die Anstalten und großen Werbeagenturen haben viel outgesourct und arbeiten mit freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsbedingungen sie dennoch weitgehend bestimmen. Die Freiheit der selbstständigen Medienarbeit hat eine Kehrseite: Wenn ich meine Projekte nicht von Bali aus mache, sondern von Castrop-Rauxel, und zwar unfreiwillig, weil das von mir gefordert wird, oder wenn ich meine Artikel von zu Hause schreibe und ein paar Cent pro Zeile bekomme, bin ich zwar frei, aber allein, unterbezahlt und meistens eher schlecht als recht sozial abgesichert. Eine schöne Arbeitswelt sieht anders aus.



Filmstills »Deine Arbeit, Dein Leben!« © Luzia Schmid

Die Diskussion um die Risiken insbesondere der Solo-Selbstständigkeit nimmt auch im Dialogprozess Arbeiten 4.0 breiten Raum ein: Was ist im Alter? Bei Krankheit, wenn man einmal nicht mehr kann? Wenn die Geschäftsidee oder das Produkt keinen Erfolg hat? Im Film geben die meisten digitalen Nomadinnen und Nomaden an, sich im Notfall an ihre Eltern zu wenden. Diese Möglichkeit haben die meisten Menschen nicht. Braucht es ein Angebot seitens des Staates? Das wäre dann natürlich auch mit Pflichten verbunden ...?

TJ: Ich bin kein Rentenexperte. Ich bin freiberuflicher IT-ler, weil ich als Freiberufler in meiner Branche deutlich mehr verdiene als als Angestellter. Das heißt für mich, dass ich unternehmerisch handeln muss. Ich muss mich um diese Fragen kümmern. Ich finde das Rentensystem hochgradig ineffizient. Ich möchte daran nicht teilnehmen müssen. Aber wenn es ein freiwilliges Angebot gäbe, würde ich mich dadurch nicht eingeengt fühlen. So ein Angebot wäre gut für Leute, die unter der Solo-Selbstständigkeit leiden, die sich diesen Weg nicht ausgesucht haben, sondern da reingedrängt wurden. Da wäre es gut, wenn es die Sicherheiten gäbe, die Angestellte auch haben.

LS: Ich finde den Gedanken einer Art von Versorgungswerk sehr interessant. Ich habe ihn das erste Mal von Frau Nahles während einer Diskussion der Futurale in Dortmund gehört. Ich bin ins Grübeln gekommen: Wie viele der Solo-Selbstständigen betreffen denn die schlechten Bedingungen? Und warum können sie sich nicht gewerkschaftlich organisieren? Ich möchte in einer Solidargemeinschaft leben. Wenn die Arbeitsverhältnisse in der Solo-Selbstständigkeit zunehmend prekär werden und Arbeitnehmerrechte ausgehöhlt werden, ist das eine Aufgabe des Staates, sich darum zu kümmern. Ich möchte nicht zurück in steinzeitliche Verhältnisse, wo jeder selber schuld ist, wenn er es nicht gepackt hat. In so einer Welt möchte ich nicht leben.

Frau Schmid, eine Studie zu den Wertewelten der erwerbstätigen Menschen in Deutschland kommt zu sieben idealtypischen, sehr unterschiedlichen Haltungen gegenüber Arbeit. Sind Ihnen diese sehr unterschiedlichen Ein-



Filmstills »Digitale Nomaden« © Tim Jonischkat

KONTEXT

stellungen bei der Arbeit an Ihrem Film »Deine Arbeit, Dein Leben!« begegnet?

LS: Es war mein Ziel, mit dem Film die ganze Bandbreite von Arbeit zu zeigen: Da ist die Elefantenspfliegerin, die in ganz Deutschland genau die eine Stelle gefunden hat, die wie für sie gemacht ist. Die war extrem happy. Dann gab es aber auch die Frau, die anonym bleiben musste. Sie selbst sagt, sie hat als gelernte Innenausstatterin den schönsten Beruf der Welt. Aber als Alleinerziehende kann sie mit den schwankenden Einnahmen als Selbstständige in dieser Branche nicht mehr planen. Nun arbeitet sie in einem Onlineversandhandel und ist unglücklich.

Was macht Menschen in ihrer Arbeit glücklich?

LS: Ich glaube, Arbeit wird zu einem Glückserlebnis, wenn Menschen etwas gefunden haben, was ihren Fähigkeiten entspricht. Wenn sie gut sind in dem, was sie machen. Völlig unabhängig von der Branche.

Ihr Film gibt Einblicke in ganz verschiedene Arbeitswelten. Wie nehmen die Menschen in Ihrem Film die Digitalisierung wahr? Als Kontrollinstrument, als Erleichterung des Arbeitsalltags oder als Belastung?

LS: Nehmen wir den Lastwagenfahrer, der sich erst in einen Computer einloggen muss, bevor er seinen Truck starten kann. Das Gerät zeichnet alles auf, Geschwindigkeit, Strecke, Pausen, die totale

Kontrolle. Ich hatte nicht den Eindruck, dass er die Belastung spürt: Autofahren ist seine große Leidenschaft, da hat er diesen Kontrollaspekt einfach hingenommen.

Oder der Roboter-Doktor, ein Mechaniker, der Roboter repariert und wartet. Der Beruf ist seine Passion, er ist wahnsinnig stolz auf seine »Babys« und was die alles können. Aber zum Schluss sagt er den Satz: »Aber wir sind der Chef.« Ich habe das als ein großes »noch« interpretiert. Er möchte, dass das so bleibt. Und ich habe mich gefragt: Was macht der Mann, wenn es künstliche Intelligenz gibt und der Roboter plötzlich smarter ist als er?

Ihr Film gewährt teilweise recht intime Einblicke in die Gefühlswelt seiner Protagonistinnen und Protagonisten. Sie haben ihn aus Filmsequenzen komponiert, die Menschen Ihnen zugeschickt haben. Was hat diese Menschen bewegt, Ihnen Filme aus ihrem Arbeitsalltag zu schicken?

LS: Ein Bedürfnis, gesehen zu werden, wenn man sonst allein vor sich hinarbeitet. Interessant ist aber auch, wie viel wir nicht zeigen durften. Viele Unternehmen erlauben es heute nicht mehr, dass man bei ihnen filmt. Daher haben wir überproportional viele Einsendungen von Solo-Selbstständigen bekommen, wo es noch keine eigenen Marketingabteilungen gibt, die das verbieten.

Ihre Filme laufen während der Futurale deutschlandweit in 25 Städten in den Kinos. Sie

DIE FUTURALE – EIN FILMFESTIVAL ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT

Mit Dokumentarfilmen rund um das Thema Arbeiten 4.0 tourt die Futurale noch bis Herbst 2016 durch Deutschland. Die Filme zeigen neue Beschäftigungsformen und innovative Lebensentwürfe (»Digitale Nomaden«, »Please subscribe«). Sie geben Einblicke in die Welt der Start-ups (»Silicon Wadi«, »Print the legend«). Sie zeigen den Arbeitsalltag in all seinen Facetten (»Deine Arbeit, dein Leben!«), beleuchten die Auswirkungen der Digitalisierung auf traditionelle Berufe (»Ik ben Alice«) und begleiten Unternehmen, die sich auf neue Wege begeben (»Mein wunderbarer Arbeitsplatz«).

Nähere Informationen zu Filmen und Spielorten unter www.futurale-filmfestival.de.

sind Grundlage für die Publikumsdiskussionen im Anschluss an die Vorführungen. Haben Sie eine Vorstellung, wie Ihre Filme auf das Publikum wirken sollen, welche Impulse die Filme geben sollen?

LS: »Deine Arbeit, Dein Leben!« ist eine Reflexion über Arbeit aus der Perspektive der Menschen, die arbeiten. Ich hoffe, dass die Leute nach dem Film anfangen darüber zu reflektieren, was ihnen Arbeit bedeutet, welchen Stellenwert Arbeit für sie hat und was sie an ihrer Arbeit schätzen.

TJ: Ich war bei vielen Diskussionen im Anschluss an meinen Film dabei. Eigentlich teilt sich das Publikum immer in zwei Hälften. Die einen regen sich über das auf, was sie gerade gesehen haben. Da ist meist viel Neid dabei. Die andere Hälfte möchte morgen in den Flieger steigen und einen Reiseblog aufmachen.

Zwischen diesen beiden Extremen gibt es noch die Familienväter. Die finden das super und würden es auch gerne machen, sagen aber, das geht doch gar nicht, spätestens mit Familie ist Schluss mit diesem Lebensstil.

Klingt plausibel.

TJ: Na ja, bei Schaustellern etwa wurde schon immer gereist, auch mit Kindern. Auf dem Weg nach München zur Futurale habe ich einen Menschen getroffen, der die Lehrerfortbildung für Schaustellerkinder organisiert. Der hat mir erklärt, wie das funktioniert mit Schaustellerkindern. Ja, man kann Kinder abmelden und dann reisen. Allerdings, wenn man es übertreibt, kann es schon mal sein, dass das Schulamt sich meldet. Es gibt mittlerweile auch spezielle Onlinebildungsangebote. Das Interessante ist die unterschiedliche gesellschaftliche Akzeptanz. Es ist anscheinend akzeptiert bei Leuten, bei denen es so sein muss. Nehmen Sie Diplomatenkinder. Die sind fünf Jahre in Japan, danach zehn Jahre in den Staaten. Jeder findet super, dass die drei Sprachen sprechen und weltweit Freunde haben. Aber wenn jemand auf die Idee kommt, ich nehme jetzt meine Kinder und gehe los, dann sagt man, das ist ja unverantwortlich.

Was müssen Politik und Gesellschaft aus Ihrer Sicht tun, um die Zukunft der Arbeit zu gestalten?

TJ: Wenn wir von Digitalisierung reden, werden wir auf der Futurale auch immer mit dem Problem der prekären Beschäftigungsverhältnisse konfrontiert. Als Pragmatiker muss ich sagen, dass sich die Entwicklung nicht aufhalten lässt. Und wenn Leute die Pizza nur noch per App kommen lassen und sich auf der Straße nicht mehr gegenseitig angucken, dann müssen wir unsere Kinder darauf vorbereiten, dass sie in diesem System bestehen können. Als Informatiker sage ich, Leute, beißt ins Holz und tut euch Markov-Ketten an.

Bitte was?

TJ: Markov-Ketten sind ein Begriff aus der theoretischen Informatik.

Sie fordern mehr digitale Kompetenzen? Aber geht es nicht auch um soziale und Medienkompetenzen? Und gibt es bei dieser Entwicklung nicht auch Gestaltungsmöglichkeiten?

TJ: Ja, lasst uns eine Welt bauen, in der alles, was keiner machen möchte, automatisiert abläuft, und lasst uns die Leute, die dann trotzdem noch arbeiten, gut bezahlen, bitte.

LS: Ich glaube auch, dass man vor der Entwicklung keine Angst haben sollte. Als Gesellschaft sollten wir versuchen, die positiven Entwicklungen, die errungen wurden, wie etwa gewerkschaftliche Mitbestimmung oder Solidarität, in die neue Arbeitswelt mitzunehmen.

Frau Schmid, Herr Jonischkat, wir danken Ihnen für das Gespräch.

**Das Gespräch führten
Hannes Schwarz, Tim Stoltenberg und
Heike Zirden.**



DIE KRAFT DES SONNTAGS WIEDERENTDECKEN

Karl Kardinal Lehmann

Von Zeit zu Zeit gibt es eine ganz besonders auffallende Koalition, wenn nämlich Gewerkschaften und Kirchen Seite an Seite um den Erhalt von Fest- und Feiertagen kämpfen. Dabei sind die Interessen zunächst gewiss unterschiedlich, treffen sich jedoch am Ende im Widerstand gegen eine bis ins Privatleben reichende ökonomische Vereinnahmung des Menschen. In seiner kulturgeschichtlichen Herleitung beleuchtet der Autor den genuinen Sinn des Sonntags. Richtig verstanden und nicht zum »Wochenende« degradiert, vermag er die Gesellschaft zu stärken.

1 FRÜHE GESCHICHTE DES SABBATS/ SONNTAGS

Zunächst fällt in der Kulturgeschichte der Arbeit eine immer wiederkehrende Unterbrechung auf, die den Menschen für kurze Zeit vom Arbeiten befreit. Bei allen inhaltlichen und narrativen Unterschieden ist ein Muster erkennbar: ein Zeitraum zwischen sechs und zehn Tagen, eine »Woche«, bis der Einschnitt dieses besonderen Tages der Ruhe eintritt. Revolutionen, die den Sonntag zeitlich und vor allem thematisch ganz anders bestimmen wollten, sind bald gescheitert.¹ Die Frage erhebt sich, was wohl in der vielfältigen Erfahrung der Menschheit für einen solchen – meist arbeitsfreien – Tag spricht.

Seine einzigartige und von allen anderen Tagen der Woche unterschiedene Bedeutung in der europäischen Kulturgeschichte erlangte der

Sonntag in der Verbindung mit dem jüdischen Sabbat und in der christlichen Überlieferung durch die Auferstehung Jesu Christi (Mt 28; Mk 16; Lk 24; Joh 20). Dies trug dem Sonntag sehr früh den Ehrentitel »Tag des Herrn« (Offb 1,10) ein und führte auch sehr früh dazu, dass die Gemeinde am Sonntag Gottesdienst feierte.

Von der Schöpfung und ihrem Abschluss im Sabbat ergab sich die Aufforderung an den Menschen, den Sabbat als Ruhetag Gottes dadurch zu heiligen, dass die Menschen ihn ebenfalls als Ruhetag begehen. So heißt es bereits in den Zehn Geboten: »Gedenke des Sabbats: Halte ihn heilig! Sechs Tage darfst du schaffen und jede Arbeit tun. Der siebte Tag ist ein Ruhetag, dem Herrn, deinem Gott, geweiht. An ihm darfst du keine Arbeit tun: du, dein Sohn und deine Tochter, dein Sklave und deine Sklavin, dein Vieh und der Fremde, der in deinen Stadtbereichen Wohnrecht hat. Denn in

¹ Vgl. z. B. für die Französische Revolution Maier (1991: S. 100–107; 1999; 2015).

KONTEXT

sechs Tagen hat der Herr Himmel, Erde und Meer gemacht und alles, was dazugehört; am siebten Tage ruhte er. Darum hat der Herr den Sabbat gesegnet und ihn für heilig erklärt.« (Ex 20,8-11). Eine modifizierte Begründung blickt auch auf den Auszug aus Ägypten zurück. Alle Lebewesen sollen ruhen können. »Achte auf den Sabbat: halte ihn heilig ... Denk daran: als du in Ägypten Sklave warst, hat dich der Herr, dein Gott, mit starker Hand und hoch erhobenem Arm dort herausgeführt. Darum hat es dir der Herr, dein Gott, zur Pflicht gemacht, den Sabbat zu halten.« (Dtn 5, 12.15) Hier klingt eine stärkere soziale Dimension des Sabbat-Gebotes an.

Jesus erklärte, er sei nicht gekommen, die Weisungen Gottes oder die Prophetenworte aufzulösen, sondern zu erfüllen (Mt 5,17). Es kam aber dennoch zu heftigen Konflikten mit den Schriftgelehrten (z. B. Mk 2,23-28: »Ährenraufen am Sabbat«), die Jesus mit dem berühmten Wort entscheidet, das für die Geschichte des Sabbats so wichtig wurde: »Der Sabbat ist für den Menschen da, nicht der Mensch für den Sabbat. Deshalb ist der Menschensohn Herr auch über den Sabbat.« (Mk 2,28). Die Heilighaltung des Sabbats wurde damit ausdrücklich in den Dienst des Menschen gestellt.

Die ersten Christen stammten aus dem Judentum und begingen deshalb zunächst den Sabbat. Als das Christentum sich in alle Welt ausbreitete, wurde der auf den Sabbat folgende Tag, der Sonntag, zum wichtigsten Tag der christlichen Woche. Im zweiten Jahrhundert finden sich eindeutige Belege für einen christlichen Sonntagsgottesdienst. Seitdem gibt es auch zwischen Sabbat und Sonntag ein abwechslungsreiches Wechselspiel: Beide gehören eng zusammen, beide unterscheiden sich tiefgründig. Es ist bis heute nicht leicht, zu einer Einigung zu kommen.²

Unser Wort Sonntag hat eine sehr verwickelte Beziehung zur Verehrung eines Sonnengottes. Jedenfalls ist unsere Sprache von einer möglichen Anlehnung des Herrentages an den Sonnenkult mitgeprägt. Die Sonne hat etwas zu tun mit dem Licht des ersten Schöpfungstages, das Gott schafft (vgl. Gen 1,3). Es gibt ohnehin den engen Zusammenhang von Schöpfung und Sabbat/Sonntag. Das

Licht deutet auch auf den Glanz, der in der Auferstehung aufgeht. Jesus ist das »Licht der Welt« (Joh 8,12; 9,5; 12,46). Immer wieder musste das Missverständnis abgewehrt werden, die Christen würden die Sonne anbeten.

Hier mag eine gute Gelegenheit sein, um auf die Beachtung des »Freitags« im Islam wenigstens kurz zurückzukommen. Die Wahl des Freitags erfolgte in deutlicher Absetzung von den wöchentlichen Feiertagen der Juden und der Christen. Der Islam betont bis heute den wesentlichen Unterschied zum Sabbat und zum Sonntag. Er kennt auch nicht zwingend am Freitag eine verordnete Arbeitsruhe, obgleich sie durch den westlichen Einfluss vielfach beachtet wird. Der Freitagsgottesdienst ist wesentlich durch die Predigt gekennzeichnet, die immer schon politische Akzente trug. So heißt es über den Freitag im Koran: »Ihr Gläubigen! Wenn am Freitag (wörtlich: am Tag der Versammlung) zum Gebet gerufen wird, dann wendet euch mit Eifer dem Gedenken Gottes zu und lasst das Kaufgeschäft (solange ruhen)! Das ist besser für euch, wenn (anders) ihr (richtig zu Gott) wisst. Doch wenn das Gebet zu Ende ist, dann geht eurer Wege und strebt danach, dass Gott euch Gunst erweist (indem ihr eurem Erwerb nachgeht)! Und gedenket Gottes ohne Unterlass! Vielleicht wird es euch wohlgehen.« (Sure 62, 9-10, Übersetzung von Rudi Paret)

Ein formelles Gebot, den Freitag durch Ruhe zu heiligen (wie es beim Sabbat und beim Sonntag der Fall ist), kennt der Islam nicht, doch wird in vielen islamischen Ländern am Freitag nicht gearbeitet, Schulen und Geschäfte sind geschlossen.

2 ARBEITSRUHE UND GOTTESDIENSTBESUCH

Man darf jedoch nicht dem Missverständnis erliegen, der Sonntag sei von Anfang an mit einer allgemeinen Arbeitsruhe verbunden gewesen. Erst Kaiser Konstantin I. erklärte im Jahr 321 den Sonntag zum allgemeinen Ruhetag aller Stadtbewohnerinnen und Stadtbewohner, an dem keine Arbeit (außer auf dem Feld) und kein Rechtsgeschäft (mit Ausnahme der Sklavenfreilassung) erfolgen durfte. Später wurden auch Gerichtsverhandlungen, Zirkusspiele, Theateraufführungen,

² Vgl. umfassend Ebner u. a. (2003); Rüpke (2006); Rordorf (1972). In aller Kürze: Marksches (1997: S. 47-50).

Tänze und Pferderennen verboten. Erst zu diesem Zeitpunkt rückten der Sonntag und der Sabbat durch die gemeinsame Bezeichnung einer Unterbrechung der Arbeit und das Arbeitsverbot nahe zusammen. So wurden auch die Inhalte des Sabbatverständnisses auf den Sonntag übertragen. Für die Christen war und blieb der Sonntag jedoch zuallererst durch die Feier des Gottesdienstes, das »Herrenmahl«, gekennzeichnet. Darum gehörten auch der »Herrentag« und das »Herrenmahl« (1 Kor 11,20) eng zusammen. So verbanden sich auch die Einhaltung der Arbeitsruhe und der Gottesdienstbesuch am Sonntag eng. Daraus entstand dann das Sonntagsgebot (vgl. Bärenz 1982).

Die Reformation stärkte den Sonntag als Tag des Gottesdienstbesuchs und der Beschäftigung mit dem Wort Gottes. Luther wollte freilich keine Verschärfung gesetzlicher Vorschriften. Andere Reformatoren, wie Martin Bucer, verlangten in Anlehnung an die alttestamentlichen Sabbatgebote strenge Gesetze zur Wahrung der Arbeitsruhe, wie diese im Calvinismus, im Puritanismus und in der Entwicklung des Sonntagsverständnisses in England in der frühen Neuzeit, tatsächlich näher ausgeformt wurden.

Das Bürgertum entfaltete vor allem im 19. Jahrhundert in Frankreich und Deutschland eine eigene Sonntagskultur. Zu ihr gehörten eine besondere Betonung der Familiengemeinschaft sowie neben dem Kirchengang das Sonntagsessen, der Sonntagsspaziergang, aber auch der »Sonntags-Staat«, d. h. die feierliche Kleidung. Der Sonntag wurde der zur Idylle gesteigerte Inbegriff eines Familien- und Ruhetages. Sehr anschaulich zeigen dies beispielsweise die Bilder von Carl Spitzweg.

In Spannung und Gegensatz dazu stehen die Veränderungen durch die von der Industrialisierung infrage gestellte Arbeitsruhe. Wir sehen jetzt einerseits das ökonomische Interesse der Unternehmer, die eine optimale Ausnutzung der Maschinen anstrebten, und andererseits eine zunehmende Ausdehnung der Sonntagsarbeit, die durch die wirtschaftliche Not der Arbeiter geradezu erzwungen wurde. Vor allem im Frühkapitalismus um die Mitte des 19. Jahrhunderts wurde eine durch keinen Ruhetag unterbrochene tägliche



Karl Kardinal Lehmann

Bischof von Mainz em. (1983–2016), Dr. phil., Dr. theol. Dr. h. c. mult., Honorarprofessor der Universitäten Freiburg und Mainz, Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz (1987–2008).

Arbeitszeit verlangt. Diese Situation bewirkte die »Verelendung« ganzer Bevölkerungsteile in Form gravierender gesundheitlicher und sozialer Schäden. Im Zusammenhang der »sozialen« Frage wurde die Sonntagsfrage drängend, und die Sicht auf den Sonntag veränderte sich. Seine religiöse Bedeutung trat stark zurück, während die sozialen Funktionen größeres Interesse gewannen. Arbeitszeiten von bis zu 16 oder gar 18 Stunden an sechs oder sieben Wochentagen waren schließlich nicht selten. 1839 führte Preußen ein Verbot von Kinderarbeit am Sonntag ein (es betraf Kinder unter neun, später unter zwölf Jahren). 1887 stellten deutsche Umfragen fest, dass sonntags im Durchschnitt knapp 60 Prozent der Betriebe aus allen Wirtschaftszweigen (Großindustrie, Handwerk, Handel und Verkehr) ganz oder halbtags arbeiten ließen und dabei rund 42 Prozent der Beschäftigten eingesetzt wurden. Man muss sich dies vergegenwärtigen, um zu ermessen, was teilweise im 19. und umfassender noch im 20. Jahrhundert zum Schutz des Sonntags erreicht wurde.

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurden staatliche Gesetze zum Schutz des Sonn-

KONTEXT

tags eingeführt, zum Beispiel in Preußen 1869, in der Schweiz 1877 und in Österreich 1885. In Deutschland wurden später der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage »der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung« geschützt (vgl. Art. 139 WRV in Verbindung mit Art. 140 GG). Es ist aufschlussreich, dass die Verfassung hier ausnahmsweise den Zweck benennt, zu dem die Garantien bestehen. Hier geht es vor allem um Verfassungserwartungen. Die Verfassung macht sehr bewusst, dass es an den Bürgerinnen und Bürgern liegt, diese Garantien zu erfüllen. Der Staat kann von sich aus »seelische Erhebung« nicht bieten. Er kann mit seinen Machtmitteln nur die äußeren Rahmenbedingungen für die »Arbeitsruhe« gewähren.³ Die Heilighaltung des Sonntags liegt in den Händen der Bürgerinnen und Bürger.

3 BLEIBENDE GEFÄHRDUNG

Seit 1960 hat sich unter internationalem wirtschaftlichem Druck und wegen des sich weiter verändernden Freizeitverhaltens die Lage erneut verändert. Einer wachsenden Zahl von Industriezweigen wird kontinuierliche Sonntagsarbeit zugestanden. Sie nimmt vor allem im Dienstleistungsbereich rapide zu. In diesem Sinne wurde 1994 ein neues Arbeitszeitgesetz verabschiedet, das frühere Verordnungen von 1895 und 1938 aufhebt und nun in Generalklauseln die erlaubten und verbotenen industriellen und gewerblichen Tätigkeiten erfasst. Die zumeist von den Regierungspräsidenten erlaubten Ausnahmefälle werden kaum veröffentlicht. In den neueren Gesetzen sind in Deutschland mehrmals auch wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit und Beschäftigungssicherung als Kriterien aufgenommen. 1996 wurde das deutsche Ladenschlussgesetz stark liberalisiert. Der gesellschaftliche Konsens sowie die Rechtsprechung werden in diesen und in anderen Bereichen die Sonntags- und Feiertagsruhe schwächen. Gewerkschaften und Kirchen kämpfen in seltener Eintracht für den Erhalt des Sonntags und – freilich in unterschiedlicher Sicht des Samstags – des Wochenendes.

Das heutige Freizeitangebot und der Tourismus haben eine weitere wichtige Veränderung bewirkt. Die Sonn- und Festtage drohen zum bloßen Wochenausklang im Sinne einer religiös,

kulturell und anthropologisch gänzlich unbestimmten Frist zu werden. So entleert, werden sie zum Anlass für neue Zwänge, von denen der Mensch nach der genuinen Auffassung des Sonntags an diesem Tag gerade befreit werden sollte. Sonntagsbräuche, festliche Kleidung und Sonntagsessen sind zum Teil aufgegeben worden. Die Sinnggebung des Sonntags ist so in hohem Maß Privatsache geworden, freilich in einem von willkürlichen Normen umstellten Sinn. Manche sind dadurch überfordert und leiden unter einem dem Stress in der Arbeit vergleichbaren »Freizeitstress«, an »Wochenenddepression« und »Sonntagsneurose«. Ihre Fähigkeit zu Muße, Fest und Feier ist verkümmert. Das Wochenende wird von den Vorgaben der Vergnügungs- und Unterhaltungsindustrie, des Sport- und Freizeitbetriebs beherrscht. Diese können gewiss vielen zur Erholung, Unterhaltung und Entspannung verhelfen, weit weniger zur Sinnggebung des Sonntags und des Lebens überhaupt. In diesem Zusammenhang ist ohne Zweifel auch der drastische Rückgang des Besuchs des Sonntagsgottesdienstes zu sehen, der nach verlässlichen religionssoziologischen Untersuchungen in vieler Hinsicht ein Gradmesser der Beteiligung am Leben der Kirchen ist.

Hier wird deutlich, dass die religiöse, die kulturelle und anthropologische sowie die soziale Bedeutung des Sonntags eng verschränkt sind. Die gemeinsam verbrachte und geteilte Zeit stützt und erhält das Leben in größeren und kleineren Gemeinschaften. Der Lebenszusammenhang vor allem in überschaubaren Gemeinschaften wird dagegen gefährdet, wenn die notwendige Unterbrechung an unterschiedlichen Tagen stattfindet, sodass die Flexibilisierung der Arbeitszeit, die am Anfang meist nur in ihren Vorteilen gesehen wird, offenkundiger wird in den Folgen.

4 KORREKTIVES UND HEILSAMES POTENZIAL

Der Sonntag hat auch die Aufgabe des Schutzes vor einer weitgehenden oder totalen Ökonomisierung des Menschen. In einer stark von Leistung geprägten Gesellschaft schafft gerade der Sonntag, wenn er richtig begangen wird, Abstand zu dem sich immer mehr beschleunigenden Wandel sowie dem Anpassungsdruck des Erwerbslebens.⁴ Denn

³ Vgl. dazu Marré/Stütting (1990), darin bes. die Beiträge von Jörg Splett, Armin Pahlke und Reinhard Richardi mit wichtigen Dokumenten im Anhang.

⁴ Auf die Debatte um die »Beschleunigung« der neueren Geschichte und die Notwendigkeit einer »Entschleunigung« kann ich hier nur hinweisen. Vgl. bspw. neben Koselleck (2003) Rosa (2005); zur theologischen Diskussion: Themenheft »Freizeit und Muße« der Theologisch-Praktischen Quartalschrift 163 (2015), Heft 3, darin auch Hartmut Rosa, »Über das rätselhafte Verschwinden der Muße«, S. 227–233.

die Woche öffnet sich am Sonntag auf das Lebensganze hin, auf die Frage nach dem Woher und Wohin sowie dem Sinn des Lebens überhaupt. So ist der Sonntag eine Form, »Zustimmung zur Welt« (Josef Pieper) und zum Leben im Ganzen zu geben, sich des Lebenssinns zu vergewissern und sich für Transzendenz und Gott zu öffnen. Insofern ist die Feier des Sonntags ein Erfordernis der Menschenwürde, eine Auflehnung gegen die Vermarktung des Menschen und gegen seine Versklavung durch die Arbeitswelt. Als ein Tag der Gemeinschaft, der Kultur und der Pflege gesellschaftlicher Intimräume (Ehe und Familie, Freundschaften usw.) wirkt er Vereinsamung und Anonymität in der heutigen Gesellschaft entgegen. So ist er auch der Tag der Gottesverehrung, ja, die religiöse Herkunft und Struktur stützen und sichern den Sonntag in seiner wesentlichen Bedeutung. Ist der Sonntag ohne eine solche Verwurzelung in der Transzendenz zu retten? Ich lasse die Antwort offen.

Diese wesentliche Bedeutung für die Gesellschaft kann der Sonntag allerdings nur dann gewinnen, wenn er grundsätzlich von allen gemeinsam gehalten wird. Selbstverständlich gibt es Arbeiten, die auch am Sonntag geleistet werden müssen. Sie sollten jedoch im Interesse aller auf jene Aufgaben beschränkt werden, die für das Gemeinwohl unbedingt erforderlich sind. Die Sorge um den Sonntag muss darum auch von den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft, Kultur und Sport mitgetragen werden. Der Sonntag – übrigens ebenso wie der Sabbat – war freilich in seiner Geschichte immer wieder von einer schleichenden Erosion durch verschiedene Interessen gefährdet. Dabei gab es auch grundlegende Missverständnisse. Ein besonders bedauerlicher Bruch mit der Tradition war allerdings die Empfehlung der Internationalen Organisation für Standardisierung (ISO), einer Unterorganisation der UNO, ab 1.1.1970 den Sonntag als letzten Tag der Woche zu betrachten. Die Regelung wurde ab 1975 bindend auch in der Bundesrepublik Deutschland eingeführt, wie man leicht an Fahrplänen aller Art ablesen kann. Im Neuen Testament ist der Sonntag der »erste Tag der Woche« (Mt 28,1).

Vielleicht wird jetzt auch vor dem Hintergrund des biblischen Gebots die nicht nur religiöse, sondern auch anthropologische Bedeutung

des Schutzes des Sonntags erkennbar. Die Unterbrechung eines ständigen Arbeitsprozesses dient dazu, den Menschen den Zwängen eines Arbeitsinsatzes zu entreißen, der die körperlichen Kräfte bedenkenlos ausnützt, mitverantwortlich ist für gesundheitliche Schäden, Menschen geistig und psychisch in hohem Maße okkupiert und verantwortlich ist für die sozialen Folgen und Schäden. Der Sonntag als Pause und Unterbrechung des ständigen Arbeitszwangs ist schon menschlich eine Befreiung von den unvermeidlichen Nötigungen eines dauernden Einsatzes. Die Erholung, der Abstand vom Alltäglichen an den Sonntagen, den Fest- und Feiertagen erlauben eine solche Distanznahme: »Die Anspannung fällt ab. Die Stimmung hellt sich auf. Freude, Leichtigkeit, eine getragene oder eine ausgelassene Stimmung. Hier wird ein kleiner Erfolg, ein Abschied oder ein Wiedersehen gefeiert. Dort ein Namenstag, ein Jubiläum, ein Geburtstag. Feiern kann man sehr vieles. Manche Feiern versammeln eine Nation, andere Gläubige einer bestimmten Religion. – Wo Menschen leben, feiern sie. Sie feiern gemeinsam, mit anderen. Denn ganz alleine, nur für sich, kann man nicht feiern. Und wer feiert, tut nicht einfach nur etwas Besonderes. Er tut, was er im Alltag auch tut, in besonderer Weise. Das Alltägliche – Essen, Trinken, Sich-freuen, Miteinandersprechen, Singen – geschieht dann in einer festlichen oder feierlichen Form ... Wer feiert, schöpft nicht einfach nur Kraft für den Alltag. Nicht der Sonntag dient dem Wochentag, sondern umgekehrt. Im Feiern zeigt sich jener Sinn, der auch das alltägliche Leben durchwaltet. Denn wer feiert, schaut zurück, erinnert sich und dankt für das, was war und was ist. – Die Feiern schauen aber nach vorne und hoffen, dass es gut weitergeht. Zustimmung zum Leben, Freude im Leben auch dort, wo es schwer fällt, das ist der innere Sinn des Feierns. Wer feiert, sagt ›Ja‹. Eine gelungene Feier lässt die Zeit vergessen. Eine solche Feier ist nicht einfach Bild für gelungenes Menschsein, für Glück. In ihr glückt Menschsein. – Und doch verweist jede Feier auf mehr, auf ein anderes Glück. Denn jedes Fest kommt einmal zu einem Ende. Die Sehnsucht nach einem dauernden Glück, einem Feiern ohne Alltag bleibt. Daher ist das Feiern (nicht nur die Feier des Gottesdienstes) immer auch ein Stachel, der uns unruhig zurücklässt – und uns immer wieder feiern lässt.«⁵

⁵ Holger Zaborowski (2015: S. 21 f.; vgl. auch S. 28 ff.; 38 ff.; 74 ff.; 96 ff.; 100; 101 f.; 142 ff.); Pieper (2007). Aus jüdischer Sicht immer noch eindrucksvoll Heschel (1990); Haug/Warning (1989: S. 649–695).

In diesem Sinne verbirgt der zunächst religiös motivierte Sonntag eine anthropologische Grundaussage und eine elementare Bedingung für geglücktes Menschsein. Darum haben die Kirchen immer wieder den Sonntag in seiner Unentbehrlichkeit und Unersetzbarkeit für den Menschen verteidigt und geschützt.⁶ Es gibt dafür stets neue Anlässe. Diese Herausforderungen müssen im

Horizont der Wandlungen unserer hochtechnisierten Arbeitswelt, aber auch der Mahnungen einer großen Tradition der Sonn- und Feiertage nicht nur in der Religions-, sondern auch in der Kulturgeschichte vor allem Europas bestanden werden. Resignation und Gleichgültigkeit sind nicht erlaubt.⁷

⁶ Hier können nur grundlegende Äußerungen genannt werden, wie die des Zweiten Vatikanischen Konzils (Liturgiekonstitution, Art. 102, 106; Enzyklika von Papst Johannes Paul II.) »Dies Domini« vom 31. Mai 1978 (= Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 133, Bonn 1998) und die Gemeinsamen Ökumenischen Worte der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz: »Den Sonntag feiern« (1984), »Der Sonntag muss geschützt bleiben (1985), »Unsere Verantwortung für den Sonntag« (1989), Das Sozialhirtenwort für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit (1997) und »Menschen brauchen den Sonntag« (1999); vgl. hierzu auch Lehmann (2003). Eine wertvolle Hilfe ist Wagner (2015). Im Zusammenhang des Aufrufs zur ökologischen Bewahrung der Schöpfung und besonders des Menschen vgl. auch Papst Franziskus, *Laudato si*. Über die Sorge für das gemeinsame Haus (2015), Nr. 68, 71, 237, 243.

⁷ Dazu umfassend Osten (2004).

LITERATUR

Bärenz, Reinhold (1982): *Das Sonntagsgebot*, München.

**Ebner, Martin/Fischer, Irmgard/Frey, Jörg/
Fuchs, Ottmar/Hamm, Bernd (Hrsg.) (2003):** *Jahrbuch für
biblische Theologie 18: Das Fest: Jenseits des Alltags*,
Neukirchen.

Haug, Walter/Warning, Rainer (Hrsg.) (1989): *Das Fest =
Poetik und Hermeneutik XIV*, München.

Heschel, Abraham J. (1990): *Der Sabbat. Seine Bedeutung
für den heutigen Menschen*, Neukirchen.

Koselleck, Reinhart (2003): *Zeitschichten. Studien zur
Historik*, Frankfurt/M.

Lehmann, Karl (2003): *Der Sonntag als gemeinsames Erbe
und ökumenische Verpflichtung. Historisch-systematische
und praktisch-pastorale Streiflichter*, in: Walter, Peter/
Krämer, Klaus/Augustin, George (Hrsg.): *Kirche in öku-
menischer Perspektive. Kardinal Walter Kasper zum 70.
Geburtstag*, Freiburg/Br. 2003, S. 441–452.

Maier, Hans (1991): *Die kirchliche Zeitrechnung*,
Freiburg/Br.

Ders. (1999): *Welt ohne Christentum – was wäre anders?*,
Freiburg/Br.

Ders. (2015): *Über Rituale und Feste in einer nachreligiösen
Gesellschaft*, in: Beckmann-Zöllner, Beate/Kaufmann, René
(Hrsg.): *Heimat und Fremde. Präsenz im Entzug (= Fest-
schrift für Prof. Hanna-Barbara Gerl-Falkovitz)*, Dresden,
S. 243–252.

Marschies, Christoph (1997): *Zwischen den Welten wan-
dern. Strukturen des antiken Christentums*, Frankfurt/M.

Marré, Heiner/Stüting, Johannes (Hrsg.) (1990): *Essener
Gespräche zum Thema Staat und Kirche »Der Schutz der
Sonn- und Feiertage«*, Bd. 24, Münster.

Osten, Manfred (2004): *Das geraubte Gedächtnis. Digitale
Systeme und die Zerstörung der Erinnerungskultur*,
Frankfurt/M.

Pieper, Josef (2007): *Muße und Kult, Neuausgabe*,
München (zur Einführung Karl Lehmann, S. 13–42).

Rordorf, Willy (1972): *Sabbat und Sonntag in der Alten
Kirche (= Traditio Christiana II)*, Zürich.

Rosa, Hartmut (2005): *Beschleunigung. Die Veränderung
der Zeitstruktur in der Moderne*, Frankfurt/M.

Rüpke, Jörg (2006): *Zeit und Fest. Eine Kulturgeschichte
des Kalenders*, München.

Wagner, Joachim (Hrsg.) (2015): *Den Sonntag wiederent-
decken. Eine ökumenische Herausforderung*, Erlangen.

Zaborowski, Holger (2015): *Andächtig leben. Denkanstöße
für den Alltag*, Freiburg/Br.

6

ÜBERBLICK

PAUSE



Frühstückspause in der Lkw-Werkstatt in einem städtischen Betrieb

Ein fotografischer Essay von Frank Schinski

»Ein Projekt zum Thema Pause, und das in einer Gesellschaft, deren Arbeitsalltag immer mehr von Effizienz und Beschleunigung bestimmt wird? Ich war sofort begeistert, als mich eine Wochenzeitung vor einigen Jahren fragte, ob ich mir vorstellen könnte, Menschen während ihrer Pausen zu fotografieren. Mittlerweile führe ich die Serie locker fort.«



Susanne und Hans Oberhauser aus Großgundertshausen, Hopfenbauer in dritter Generation, Bayern, Juli 2007, Deutschland



Commerzbank, 35. Stock. V. l. n. r.: Bettina Storck, Sebastian Will und Ali Bicak während einer Kaffeepause im 35. Stock des Commerzbanktowers in Frankfurt/M.



*Trockenbauer während der Frühstückspause,
10 Uhr, Juli 2011, Deutschland*



*Dr. Stefan Franzke während eines Geschäftsessens
mit Dr. Jin In Lee*



Seenotretter auf der Hermann Marwede, Station Helgoland, Juli 2007, Deutschland



*Prof. Dr. Frank Hildebrand, Oberarzt der
Unfallchirurgischen Klinik der MHH in Hannover,
Juli 2011, Deutschland*



*Mitarbeiter der Firma Wilkhahn macht jeden
Mittag genau elf Minuten Mittagsschlaf*

Über den Fotografen

Frank Schinski gehört zum Berliner Fotografenkollektiv »OSTKREUZ«. Er ist regelmäßig in Ausstellungen zu sehen und arbeitet für internationale Magazine und Wirtschaftsunternehmen. Er lebt und arbeitet in Hannover.

ÜBER DIE AUTORINNEN UND AUTOREN

Thorben Albrecht

ist beamteter Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er ist dort zuständig für die Abteilungen für Grundsatzfragen, Arbeitsmarktpolitik, Personal, Haushalt und Organisation, für die Unterabteilung Europäische Union, europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie für die Gruppe Europäische Fonds.

Dr. Andreas Ammermüller

arbeitet im Grundsatzreferat des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Zuvor forschte er am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zur Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik und promovierte an der Universität Maastricht.

Michael Arnold

ist Consultant bei DIW Econ, dem Beratungsunternehmen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin.

Prof. Dr. Gerhard Bosch

ist Seniorprofessor am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Seine international vergleichenden Forschungsthemen sind: Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, Mindestlohn, industrielle Beziehungen, berufliche Bildung, soziale Ungleichheit und Wohlfahrtsstaat. Er hat die Bundesregierung, die Europäische Kommission, die ILO und die OECD u. a. in mehreren hochrangigen Kommissionen beraten. Er ist Mitglied des Beraterkreises »Arbeit 4.0« des Bundesarbeitsministeriums.

Lena Hipp, Ph. D.

ist Leiterin der Arbeitsgruppe »Arbeit und Fürsorge« am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Sie wurde 2011 an der Cornell University (USA) promoviert. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Schnittstelle von Arbeitsmarkt, Familie und Sozialpolitik.

Dr. Josephine Hofmann

leitet seit zehn Jahren das Competence Center Business Performance Management und ist gleichzeitig stellvertretende Leiterin des Geschäftsfeldes Unternehmensentwicklung und Arbeitsgestaltung des Fraunhofer IAO. Ihre Schwerpunkte liegen u. a. auf den Themen »Arbeit 4.0« und »Flexible Arbeitskonzepte«. Seit vielen Jahren ist Frau Hofmann zudem als Dozentin und Lehrbeauftragte an der Universität Konstanz, der Hochschule der Medien in Konstanz sowie der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Ludwigsburg tätig.

Nina Hoppmann

studierte Transnational Studies in London und arbeitet seit 2015 in der Kommunikationsagentur neues handeln. Zuvor hat sie im Goethe-Institut New York und im EU-Parlament Erfahrungen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit gesammelt.

Andreas Horst

Diplomphysiker, arbeitet seit 1991 im BMAS und ist Referatsleiter »Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes und Fachaufsicht über die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin«. Zu den Grundsatzfragen gehört auch die Umsetzung und Verbreitung von BGF und BGM. Leitung des aktuellen GDA-Arbeitsprogramms »Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung«.

Dr. Marc Oliver Huber

ist Referent im Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Grundsatzreferat für Sozial- und Gesellschaftspolitik. Er koordiniert für das BMAS die Aktivitäten der IT-Gipfel-Plattform »Digitale Arbeitswelt« und ihrer Arbeitsgruppen.

Dr. Christina Klenner

ist Referatsleiterin für Genderforschung und Gleichstellung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitszeiten und Gleichstellung von Frauen und Männern.

Dr. Hannes Koppel

ist promovierter Volkswirt und beschäftigt sich als Projektleiter bei der nextpractice GmbH mit Unternehmens- und Gesellschaftskulturanalysen. Zuvor arbeitete und forschte er am Max-Planck-Institut für Ökonomik in Jena sowie am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften der Universität Heidelberg im Bereich der Verhaltensökonomik und Finanzwissenschaften.

Dr. Oliver Lauenstein

ist Sozialpsychologin und hat in Politischer Psychologie promoviert. Er arbeitet als Referent in der Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und befasst sich dort im Schwerpunkt mit Fragen der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Arbeitszeit.

Karl Kardinal Lehmann

Bischof von Mainz em. (1983–2016), Dr. phil., Dr. theol. Dr. h. c. mult., Honorarprofessor der Universitäten Freiburg und Mainz, Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz (1987–2008).

Dr. Anselm Mattes

ist Senior Consultant bei DIW Econ.

Dr. Jana May-Schmidt

ist Diplompsychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und Referentin im BMAS-Referat »Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes«. Schwerpunkte: psychische Belastungen, BGM und BGF, Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.

Benjamin Mikfeld

ist Sozialwissenschaftler und Leiter der Abteilung »Grundsatzfragen des Sozialstaates, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Friederike Molitor

ist Forschungsassistentin in der Arbeitsgruppe »Arbeit und Fürsorge« am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Ihr Masterstudium der Soziologie schloss sie an der Freien Universität Berlin ab.

Dr. Max Neufeind

arbeitet in der Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nach einem Studium der Psychologie, Soziologie und Politischen Ökonomie forschte er am Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften der ETH Zürich.

Dem Projektteam »Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gehören an:

Dr. Beate Beermann

Leiterin des Fachbereichs 1 »Grundsatzfragen und Programme« der BAuA

Dr. Birgit Köper

stellvertretende wissenschaftliche Leiterin des Fachbereichs 1 »Grundsatzfragen und Programme« der BAuA

Dr. Lars Adolph

wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs 2 »Produkte und Arbeitssysteme« der BAuA

apl. Prof. Dr. Martin Schütte

wissenschaftlicher Leiter des Fachbereichs 3 »Arbeit und Gesundheit« der BAuA

Dr. Armin Windel

Direktor für Forschung und Entwicklung der BAuA

Sven Rahner

arbeitet im Referat »Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt und Arbeitskräftesicherung« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Er beschäftigt sich mit Grundsatzfragen der Zukunft der Arbeitswelt, insbesondere mit Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung sowie der Fachkräftesicherung. Zuvor war er als Fachreferent für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Deutschen Bundestag tätig.

Sandra Reuse

arbeitet im Referat »Arbeitspolitik und industrielle Beziehungen« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Ihr besonderes Interesse gilt den Zusammenhängen technischen und gesellschaftlichen Wandels. Sie ist gelernte Computer- und Wissenschaftsjournalistin.

Prof. Dr. Jutta Rump

ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule Ludwigshafen. Daneben leitet sie das Institut für Beschäftigung und Employability, das den Schwerpunkt seiner Forschungsarbeit auf personalwirtschaftliche, arbeitsmarktpolitische und beschäftigungsrelevante Fragestellungen legt.

Annette Schicke

ist Referentin in der Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und beschäftigt sich dort u. a. mit Fragen der Arbeitszeitpolitik und flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Sie hat Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Neuere Geschichte und Geografie studiert.

Frank Schomburg

ist Mitbegründer und Gesellschafter der nextpractice GmbH in Bremen. Nach dem Studium der Informatik war er in verschiedenen Industrieunternehmen als Projektleiter für produktionstechnische EDV-Systeme tätig. Heute beschäftigt er sich als Berater mit Analysen im Bereich der Markt-, Trend- und Gesellschaftsforschung, Großgruppenmoderationen, der Gestaltung von kulturellen Entwicklungsprozessen und der methodengestützten Strategieberatung.

Prof. Dr. Gesine Schwan

ist Politikwissenschaftlerin und Präsidentin der gemeinnützigen HUMBOLDT-VIADRINA Governance Platform. Von 1999 bis 2008 war sie Präsidentin der Europa-Universität Viadrina. 2004 und 2009 kandidierte sie für das Amt der Bundespräsidentin.

Hannes Schwarz

ist Politikwissenschaftler und Leiter des »Leistungs- und Kommunikationsstabs« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Julia Sprügel

arbeitet bei der Kommunikationsagentur neues handeln in den Bereichen Konzeption, Text und Redaktion. Zuvor war sie als freie Journalistin für den Kölner Stadt-Anzeiger und verschiedene andere Print- und Online-medien tätig.

Tim Stoltenberg

hat in Erfurt Staatswissenschaften studiert und an der Viadrina einen Master of European Studies erworben. Er arbeitet als Referent im Referat »Öffentlichkeitsarbeit und Internet« im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Prof. Dr. Gert G. Wagner

ist Vorstandsmitglied des DIW Berlin und Fellow am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin. Er ist Vorsitzender des Sozialbeirats der Bundesregierung und Mitglied im Sachverständigenrat für Verbraucherfragen.

Gabriele Weinhold

leitet das Referat »Finanzielle Grundsatzfragen der sozialen Marktwirtschaft, Steuern und Finanzen« im BMAS. Sie ist Juristin und hat einen Abschluss als Diplom-Verwaltungswirtin (FH) in der Fachrichtung Sozialversicherung. Berufliche Stationen vor dem BMAS waren u. a. die DRV-Bund, mehrere Finanzämter, die ZfA sowie das BMG.

David Zapp

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Beschäftigung und Employability der Hochschule Ludwigshafen. Zuvor war er im Workforce Management der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main beschäftigt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem Trends der Arbeitswelt, Diversity Management sowie Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität.

Heike Zirden

leitet das Grundsatzreferat für Gesellschafts- und Sozialpolitik im BMAS. Nach einem Studium der Germanistik, Philosophie und Kunstgeschichte arbeitete sie u. a. als Journalistin und konzipierte als Geschäftsbereichsleiterin der Aktion Mensch zahlreiche Kommunikations-, Aufklärungs-, Dialog-, Film- und Ausstellungsprojekte.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats,
der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Internet: www.arbeitenviernull.de
E-Mail: gsarbeitenviernull@bmas.bund.de

Stand: August 2016

Redaktion

Andreas Ammermüller, Khaled Bouraki, Silvia Hennig,
Sebastian Jarzebski, Paulo Kalkhake, Benjamin Mikfeld, Max Neufeind,
Sandra Rauschenbach, Sven Rahner, Michael Schulze, Julia Sprügel,
Heike Zirten.

Mitarbeit an dieser Ausgabe (Text)

Thorben Albrecht, Andreas Ammermüller, Michael Arnold, Andrea Augsten, Verena Bentele, Gerhard Bosch, Christoph Bornschein, Elke Eller, Monika Frech, Dieter Frey, Thomas Fischer, Sandra Güth, Lena Hipp, Josephine Hofmann, Nina Hoppmann, Andreas Horst, Marc Oliver Huber, Birgit Isenmann, Christina Klenner, Markus Köhler, Hannes Koppel, Oliver Lauenstein, Karl Kardinal Lehmann, Anselm Mattes, Jana May-Schmidt, Benjamin Mikfeld, Friederike Molitor, Max Neufeind, Sandra Ohly, Arndt Pechstein, Frank Piller, Julia Primavera, Sven Rahner, Sandra Reuse, Jutta Rump, Annette Schicke, Frank Schomburg, Hannes Schwarz, Julia Sprügel, Tim Stoltenberg, Gerd G. Wagner, Gabriele Weinhold, David Zapp, Heike Zirten.

Mitarbeit an dieser Ausgabe (Bild)

Jorg Hackemann/Shutterstock (Foto S. 206 u. l.), Helgi/photocase.de (Foto S. 206 o. l.), iStock.com/hanohiki (Foto S. 206 o. r.), Tim Jonischkat (Filmstills S. 203), Andreas Lukoschek (Fotos S. 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181), plainpicture/hartono (Foto S. 206 u. r.), Frank Schinski/OSTKREUZ (Fotos S. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221), Luzia Schmid (Filmstills S. 202), Malwine Schomburg (Fotos S. 128, 131, 133, 135, 137, 139, 141), Barbara Stauss (Bildredaktion), Anja Stiehler (Illustrationen S. 38, 39, 98, 100, 102, 149, 153, 200, 201, 209), Fotos S. 183: Die Bildrechte liegen bei den porträtierten Autoren. Illustrationen »Wie entsteht das Neue?«: David Arts/Shutterstock (Illustrationen S. 187, 188, 190, 191, 192, 193), Chief Crow Daria/Shutterstock (Illustrationen S. 185, 192), dapooml/Shutterstock (Illustrationen S. 185), echo3005/Shutterstock (Illustrationen S. 183, 187, 188, 189, 190, 191, 194), hchjil/Shutterstock (Illustration S. 182), Magic-DogWorkshop/Shutterstock (Illustration S. 183), Orfeev/Shutterstock (Illustrationen S. 183, 184, 186, 188, 189, 190, 192), schab/Shutterstock (Illustration S. 186), Marina Sun/Shutterstock (Illustrationen S. 182), Martina Vaculikova/Shutterstock (Illustrationen S. 182)

Wissenschaftliches Lektorat

Annette Wunschel

Korrektorat

Ute Wendt

Design

BUTTERBERLIN, BUTTER. GmbH

Produktion (Koordination, Gestaltung, Satz)

neues handeln GmbH

Druck

Bonifatius GmbH

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten

Best.-Nr.: A 877-02

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

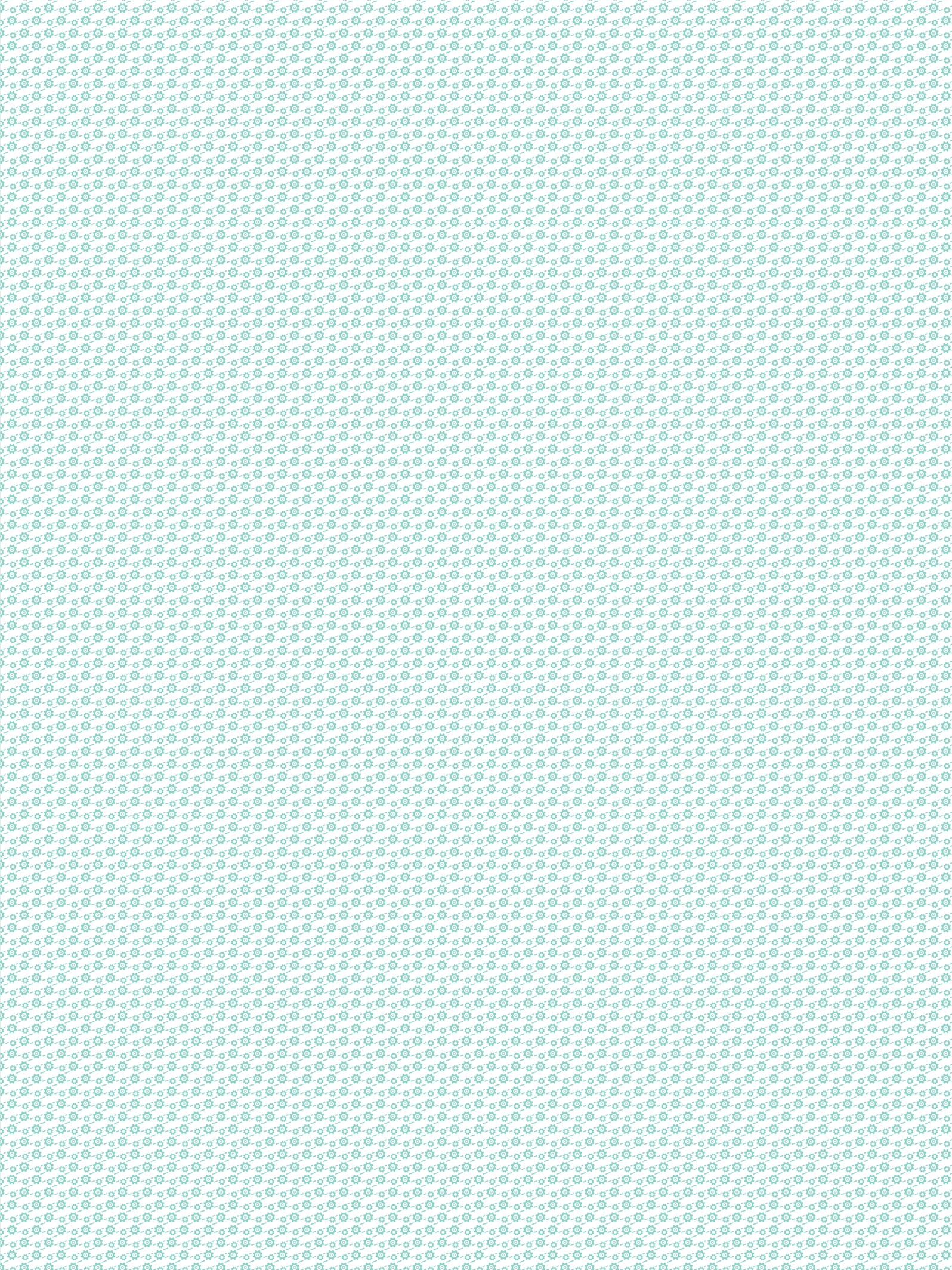
Fax: 030 221 911 017

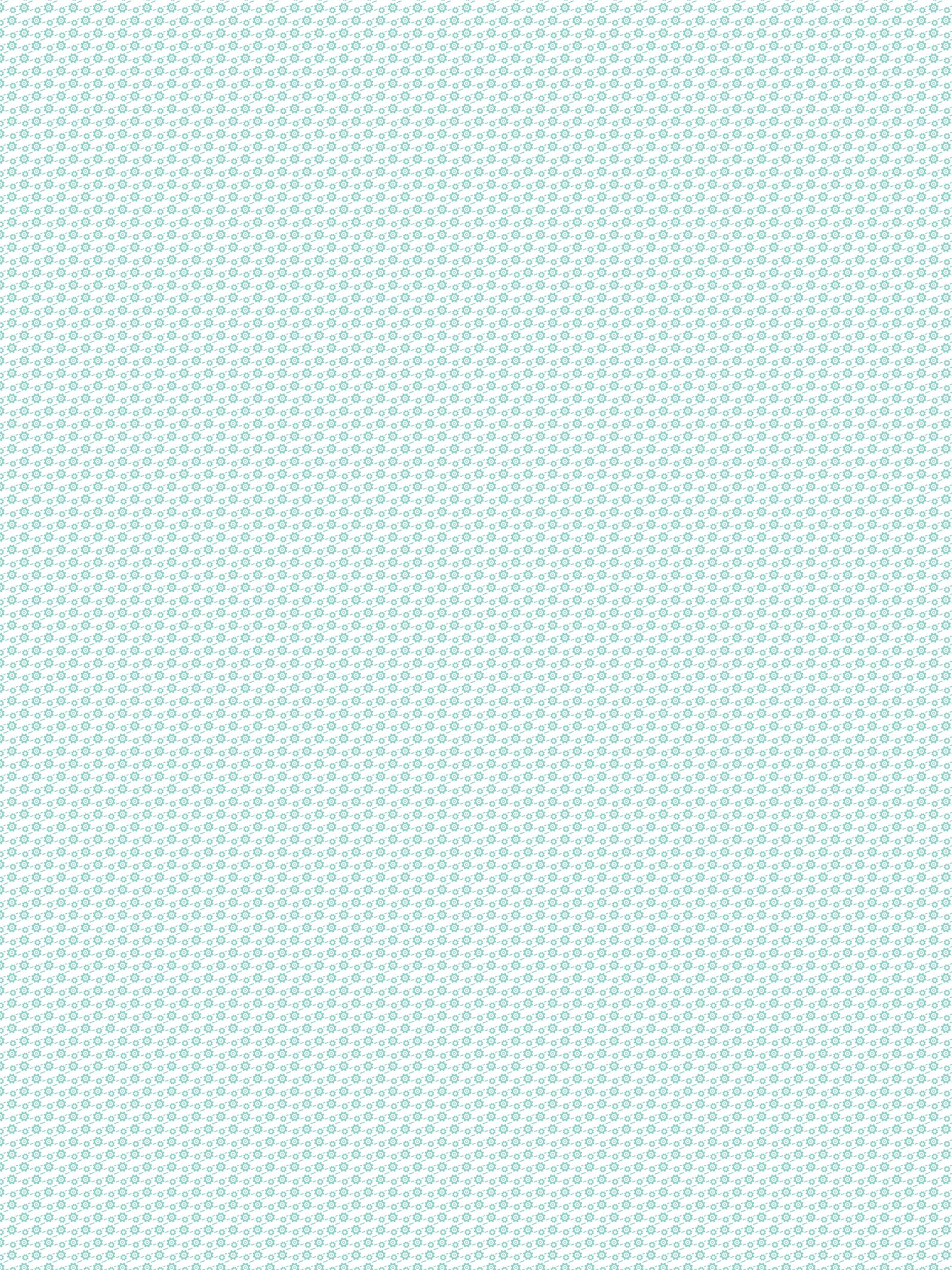
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Gedruckt auf säure-, holz- und chlorfreiem Papier, FSC-zertifiziert

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl sie dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.





www.arbeitenviernull.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Quelle 12

Autor / Hrsg. / Titel It. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.):
Internetquellenverzeichnis Fachkräfte sichern. Flexible Arbeitszeitmodelle.

vollständige URL https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Datum des Downloads 03.02.2018



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

KOMPETENZZENTRUM
FACHKRÄFTESICHERUNG



Fachkräfte sichern

Flexible Arbeitszeitmodelle

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft
und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Düsseldorfer Straße 40 A
65760 Eschborn
www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Autorinnen/Autoren:

Dr. Julia Wolff von der Sahl, Dr. Claudia Achtenhagen,
Susanne Kurz

Stand

November 2013

Gestaltung

RKW Kompetenzzentrum

Bildnachweis

gehringj - iStockphoto (Titel)



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ist mit dem audit berufundfamilie* für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

Inhalt

1. Kurzbeschreibung.....	2
2. Wen wollen Sie ansprechen?	2
3. Was bringt eine flexible Arbeitszeitgestaltung?	2
4. Was sollten Sie sicherstellen?	3
5. Lohnt sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung?	4
6. Wie können Sie vorgehen?	10
7. Erfolgsmessung	19
8. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen	19
9. Weiterführende Informationen	17

1. Kurzbeschreibung

Zwar sind monetäre Anreize nach wie vor wichtige Elemente, um leistungsstarke Fachkräfte zu rekrutieren und zu binden. Jedoch wird die Möglichkeit, die Arbeitszeit bedarfsgerecht gestalten zu können, für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger. Flexible Arbeitszeitmodelle setzen hier an und können dazu beitragen, dass Sie die Arbeitsbedingungen für Ihre Belegschaft attraktiver gestalten, indem Sie die persönliche Zeitsouveränität Ihrer Beschäftigten erhöhen. Ein solches Angebot spielt inzwischen nicht nur dabei eine Rolle, Fachkräfte zu halten, sondern entwickelt sich immer mehr auch zu einem Rekrutierungsinstrument.

Das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse und Bedarfe der Beschäftigten ist auch für Unternehmen vorteilhaft, da die betriebliche Flexibilität zu einer Optimierung von Betriebs- und Servicezeiten führen kann.

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Die vorliegende Handlungsempfehlung stellt Ihnen verschiedene Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonten) vor und zeigt Ihnen, wie Sie diese in Ihr Unternehmensmodell einbeziehen können (Teilzeitarbeit, Job-sharing, Telearbeit).

2. Wen wollen Sie ansprechen?

Grundsätzlich kommen flexible Arbeitszeitmodelle durch das Gewinnen eigener Zeitsouveränität allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Unternehmens zugute. Allerdings können je nach gewählter Maßnahme bestimmte Gruppen besonders hiervon profitieren.

- **Eigenverantwortlich arbeitende Fachkräfte:** Die mit flexiblen Arbeitszeiten verbundenen Freiheiten sowie die übertragene Verantwortung wird gerade von Fachkräften geschätzt, die selbstständig Aufgaben erledigen.
- **Familiär gebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Flexible Arbeitszeitmodelle sind auch für Personen mit Familie besonders attraktiv, da sie die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** erleichtern können.
- **Angestellte, die nicht am Unternehmensstandort wohnen,** können durch flexible Arbeitszeitregelungen produktiver für Ihr Unternehmen arbeiten, denn Stress und durch den Arbeitsweg bedingter Zeitaufwand lassen sich durch flexiblere Arbeitszeitmodelle reduzieren. Sie binden Beschäftigte zudem durch die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung an ihre private Lebensführung an Ihr Unternehmen.
- **Fachkräfte mit Weiterbildungsambitionen:** Die gewonnene Zeitsouveränität bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung, ohne dass sie dabei auf ihr komplettes Gehalt verzichten müssten. Weiterbildungen können so einfacher wahrgenommen und auch von der jeweiligen Fachkraft besser (mit-)finanziert werden.
- **Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,** die nicht mehr Vollzeit arbeiten wollen oder können oder aber das Mindestrenteneintrittsalter schon erreicht haben, können dem Unternehmen mithilfe flexibler Arbeitszeitmodelle teilweise (länger) erhalten bleiben. Dadurch ergeben sich für Ihr Unternehmen auch Möglichkeiten des **Wissens- und Erfahrungstransfers**, um relevantes Wissen ausscheidender Fach- und Führungskräfte im Unternehmen zu halten.

3. Was bringt eine flexible Arbeitszeitgestaltung?

- **Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität:**
Flexible Arbeitszeiten sind für Beschäftigte weit oben angesiedelt, wenn es um die wichtigsten Zusatzleistungen zur monetären Vergütung geht. Selbstständigkeit und Freiheit in der Zeitplanung zählen neben Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit zu den wichtigsten Kriterien für die Auswahl eines Arbeitsplatzes.
- **Sinkende Fluktuation:** Viele Arbeitskräfte schätzen Zeitsouveränität und die damit verbundene Möglichkeit, Arbeit und anderweitige Verpflichtungen zu kombinieren. Sie identifizieren sich mit Ihrem Unternehmen – mit positiven Auswirkungen auf die Ihnen entgegengebrachte Loyalität. Hohe Fluktuationsraten lassen sich vermeiden und Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung senken.
- **Abfederung konjunktureller Schwankungen:**
Die flexible Arbeitszeitgestaltung erlaubt es, Arbeitskraft dann einzufordern, wenn die Auftragslage es verlangt, und die Arbeitnehmerschaft dann zu Freizeitausgleich anzuhalten, wenn wenig Arbeit im Unternehmen anfällt. Dies ermöglicht die Sicherung von Arbeitsplätzen bei geringer Auftragslage und damit auch den Erhalt von unternehmensspezifischem Wissen für den Aufschwung. Außerdem können Sie Mehrstunden und deren höhere Vergütung vermeiden und kostenintensive Leerstunden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduzieren.
- **Ausdehnung von Öffnungs- und Produktionszeiten:** Die Absprache innerhalb eines Teams im Hinblick auf unterschiedliche Arbeitszeiten kann es Ihrem Unternehmen ermöglichen, Produktions- und Verkaufszeiten bei Bedarf auszudehnen.

4. Was sollten Sie sicherstellen?

Die wichtigste Voraussetzung für jede Art der Arbeitszeitflexibilisierung ist, dass die Arbeitszeit und gegebenenfalls auch der Arbeitsort grundsätzlich flexibilisiert werden können. Auch sollten Sie eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Arbeitszeitgestaltung gewährleisten. Darüber hinaus sind bei allen Varianten flexibler Arbeitszeiten bestimmte rechtliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Insbesondere folgende Regelungen sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung:

Rechtliche Regelungen im Zusammenhang mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit (Allgemeine Vorschriften)

- **§ 3 ArbZG (Arbeitszeitgesetz)**
Grundsätzlich darf die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Zulässig ist es jedoch, die maximale Arbeitszeit auf zehn Stunden täglich auszudehnen, wenn innerhalb von sechs Monaten der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich nicht überschritten wird.
- **§ 4 ArbZG und § 5 ArbZG**
Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten zu gewährleisten.
- **§ 16 Abs. 2 ArbZG**
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinausgeht, aufzuzeichnen, z. B. durch elektronische Zeiterfassung oder Aufzeichnung durch die Beschäftigten selbst. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre lang aufbewahrt werden.
- **§ 80 BetrVG und § 87 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)**
Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen.

5. Lohnt sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung?

Anhand der in diesem Kapitel vorgestellten Varianten flexibler Arbeitszeitgestaltung können Sie prüfen, ob sich die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle lohnt und welche Option für Ihr Unternehmen am besten passen könnte.

Gleitzeit

Bei Gleitzeitmodellen werden neben Kernarbeitszeiten auch Gleitzeitspannen festgelegt. Während zur Kernarbeitszeit eine Anwesenheitspflicht besteht, gilt innerhalb der Gleitzeitspannen eine flexible Gestaltung der Arbeitsbeginn- und -endzeiten. Auch die tägliche Dauer der Arbeitszeit kann individuell und bedarfsgerecht variiert werden. Zusätzlich kann zur Erfassung von Zeitguthaben oder -defiziten ein Arbeitszeitkonto angelegt werden.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Geringer Einführungsaufwand → Kann in nahezu allen Unternehmensformen und -bereichen eingesetzt werden → Niedrige Verwaltungskosten → Abfangmöglichkeit von Spitzenzeiten → Möglichkeit der Wahrnehmung von Privatterminen während der Gleitzeitspannen und somit höherer Zufriedenheit der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> → Bei Maschinen mit 24-Stunden-Betrieb oder Arbeitsbereichen, in denen eine direkte Übergabe erfolgt, erfordert der Einsatz von Gleitzeitarbeit besondere Koordination und eventuell den Einsatz von Springern.

(Jahres-)Arbeitszeit

Basierend auf einer durchschnittlichen Wochenarbeitsstundenzahl wird die Stundenzahl ermittelt, die jede und jeder Beschäftigte innerhalb eines bestimmten Zeitraums (z. B. eines Jahres) zu leisten hat. Bedingt durch Auftragsschwankungen oder auf Grund von individuellen Bedürfnissen kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer mehr oder weniger Stunden pro Woche absolvieren, wenn die durchschnittliche Stundenzahl innerhalb des jeweiligen Zeitraums wieder ausgeglichen wird. Die Bezahlung bleibt konstant und richtet sich somit nicht nach den tatsächlich geleisteten Stunden im jeweiligen Monat.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Kostenersparnis durch Anpassung der Arbeitsstunden an die aktuelle Auftragslage (sinnvoll bei saisonbedingten starken Schwankungen) → Vermeidung von Kündigungen in Zeiten geringerer Auftragslage 	<ul style="list-style-type: none"> → Notwendigkeit vorausschauender (Jahres-)Planung → Gegebenenfalls hohe Belastung der Beschäftigten durch Anhäufung von Arbeitsstunden → Notwendigkeit der Koordination von Freizeitausgleich → Schwierigere Ermittelbarkeit der Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitvorgaben

Varianten der Arbeitszeitkonten

Grundsätzlich wird bei den Arbeitszeitkonten zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten unterschieden. Langzeitkonten sehen in der Regel einen Ausgleichszeitraum von über einem Jahr vor.

So können Gleitzeitstunden zum Beispiel innerhalb einer Woche, eines Monats oder eines Quartals ausgeglichen werden.

Lebensarbeitszeitkonten stellen ein Extrem im Bereich der Arbeitszeitkonten dar. In der vorliegenden Handlungsempfehlung wurde auf deren Darstellung verzichtet, da die Umsetzung eine sehr hohe Herausforderung für kleine und mittlere Unternehmen darstellt. An dieser Stelle sollen Sie zumindest einen Eindruck davon erhalten, was sich hinter einem Lebensarbeitszeitkonto verbirgt: Lebensarbeitszeitkonten dienen der Ansammlung von Mehrstunden über die gesamte Beschäftigungsdauer hinweg. Sie werden ausschließlich zur Ansammlung von Plusstunden genutzt, die zu einem späteren Zeitpunkt „am Stück“ als Freizeit abgegolten werden können.

Bei Sabbaticals handelt es sich um Langzeitauszeiten, die sich eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch die Ansparung von Wertguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten vorfinanzieren kann. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Sabbatical auszugestalten: Oftmals verzichtet die Mitarbeiterin oder Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum auf einen Teil des Lohns. Zum Beispiel wird auf einer Vollzeitstelle ein Jahr lang für 11/12 des üblichen Gehalts gearbeitet, bei gleichzeitigem Erwerb von Freizeit in Höhe eines Monatsarbeitspensums zusätzlich zum vertraglichen Urlaub.

Manche Unternehmen gewährleisten auch einen Sonderurlaub ohne Bezahlung. Resturlaub und angesammelte Überstunden können ebenfalls zur Aufstockung der Auszeit herangezogen werden. Üblicherweise sind Sabbaticals mit einer Dauer von bis zu einem Jahr möglich. Denkbar sind aber grundsätzlich auch andere Varianten.

Das Angestelltenverhältnis wird durch die Inanspruchnahme des Sabbaticals nicht unterbrochen. Bei der Variante des unbezahlten Urlaubs muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sich jedoch selbst versichern. In diesem Fall wird das Angestelltenverhältnis also für bestimmte Zeit, mit Garantie der Rückkehr nach Ablauf dieser Zeit, aufgehoben. Die Aufnahme des alten oder die Zuweisung eines neuen, gleichwertigen Aufgabengebiets nach Rückkehr muss für die Sabbaticalnehmerin beziehungsweise den Sabbaticalnehmer gesichert sein. Nur dann ist auch die Bindung der Fachkraft an Ihr Unternehmen gegeben.

Eine Erweiterung des Arbeitszeitkontenmodells ist das **Ampelkonto**, welches auf einem sogenannten „Warnsystem“ beruht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die jeweiligen Führungskräfte beobachten hierbei den Stundensaldo der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und kontrollieren, ob das Arbeitszeitkonto mit Überstunden „überzulaufen“ droht oder im Gegenteil zu wenige Stunden geleistet worden sind. Es werden drei Phasen unterschieden – Grün-, Gelb- und Rotphase –, bei denen die kritischen Stundenangaben von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich hoch sind.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ermöglicht Fachkräften die größtmögliche Autonomie der Arbeitszeitgestaltung, da sowohl die formale Zeiterfassung als auch die Anwesenheitskontrolle entfallen. Ausschlaggebend sind die Erfüllung von Aufgaben und das Erreichen der vorgegebenen Ziele. Der Ort der Arbeit kann daher oft frei gewählt werden. Dennoch bleibt die (tarif-)vertraglich geregelte Arbeitszeit Grundlage der Entlohnung. Auch die Pflicht der Erfassung von Überstunden durch den Arbeitgeber entfällt nicht.

Da es sich bei der Vertrauensarbeitszeit um eine sehr weitgehende Flexibilisierung handelt, ist es sinnvoll zu prüfen, ob die Einführung von Gleitzeit oder Arbeits-

zeitkonten die gewünschten Zielvorstellungen bereits erfüllen könnte. Gerade wenn Sie bisher starre Arbeitszeiten gepflegt haben, ist es ratsam, diesen Schritt zu überlegen. Wenn das Einführen einer Vertrauensarbeitszeit Vorteile für Ihr Unternehmen und Ihre Belegschaft mit sich bringt, sollten Sie bei der Einführung dieser Maßnahme möglichst auf eine ausführliche und gute Kommunikation Ihrer Ziele und Ihrer mit diesem Modell verbundenen Erwartungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer achten. Eine schrittweise Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ebenfalls denkbar, jedoch langwierig. Darüber hinaus kann sie gegebenenfalls den Eindruck von Diskontinuität bei Ihren Beschäftigten wecken.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Insbesondere Eignung für Tätigkeitsbereiche, die überwiegend Projektarbeit verlangen → Förderung unternehmerischen Denkens und Erhöhung des Verantwortungsbewusstseins → Reduzierung oder Vermeidung von Leerlaufzeiten → Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch Vertrauensgewährung mit positiven Auswirkungen auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> → Risiko einer Überlastung der Beschäftigten durch fehlende Abgrenzung von Freizeit und Beruf → Risiko der Nichteinhaltung erforderlicher Erholungs- und Ruhezeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter → Erfordernis einer Betriebskultur des Vertrauens und der Kooperation, homogener Teams und eines funktionierenden Selbstmanagements bei den Fachkräften → Risiko der Ausnutzung der Zeitsouveränität → Erhöhte Anforderungen an die Kompetenzen Ihrer Führungskräfte → Notwendigkeit der einvernehmlichen Abstimmung von Zielvereinbarungen → Gegebenenfalls erschwerte Kommunikation innerhalb der Teams durch unterschiedliche Arbeitszeiten → Erhöhter Koordinationsaufwand, wenn die einzelnen Beschäftigten nur unregelmäßig erreichbar sind

Flexible Gestaltung der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ermöglicht ein großes Maß an Flexibilität, insbesondere wenn der Verteilzeitraum, also der Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeit flexibel verteilt werden kann, großzügig eingerichtet wird. Die klassische Halbtagsarbeit stellt dabei nicht die einzige Ausprägung der Teilzeitarbeit dar.

Je länger die Verteilzeiträume sind, umso besser sind Ihre Möglichkeiten, Arbeitsaufkommen und Anwesenheit der Beschäftigten aufeinander abzustimmen. Formen der Teilzeitarbeit, die für den Ausgleich von Auftragsschwankungen in Frage kommen, sind **Jahresteilzeit**, die **Blockteilzeit** sowie Verknüpfungen der Teilzeitarbeit mit z. B. **Arbeitszeitkonten** oder **Vertrauensarbeitszeitregelungen**.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Möglichkeit des Abfangens hoher Auftragslagen durch höhere Flexibilität (gegebenenfalls auch durch saisonales Arbeiten oder Arbeiten an einzelnen Tagen) → Möglichkeit des Ausdehnens von Produktionszeiten bei Arbeitsausübung zu Randzeiten (z. B. morgens oder abends) → Möglichkeit der Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots durch die (Re-)Aktivierung von Personengruppen, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Vollzeittätigkeit nachgehen können oder wollen. → Möglichkeit, ältere Fachkräfte, die nicht mehr Vollzeit arbeiten können oder wollen, länger im Unternehmen zu halten → Möglichkeit, Beschäftigte während des Zeitraums einer Weiterbildung weiterhin aktiv am Unternehmensgeschehen teilhaben zu lassen und gegebenenfalls direkt neu erworbene Kenntnisse und Kompetenzen zu nutzen → Steigerung der Produktivität durch kürzere Arbeitszeiten aufgrund erfahrungsgemäß hoher Motivation von Teilzeitkräften 	<ul style="list-style-type: none"> → Höherer Koordinationsaufwand für Personaleinsatz → Möglicherweise erhöhtes Fehlerrisiko bei größerer Anzahl an Arbeitsübergaben → Gegebenenfalls relativ höhere Lohnnebenkosten als bei Vollzeitstellen

Rechtliche Regelungen zur Teilzeitarbeit

Bei der Anwendung von Teilzeitarbeit sind einige besondere rechtliche Regelungen zu beachten:

→ **§ 4 Abs. 1 TzBfG, § 5 TzBfG und § 10 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz)**
 Die Diskriminierung und Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeit tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist verboten. Dieses Verbot betrifft auch die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die grundsätzlich für alle Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten angeboten werden müssen.

- **§ 6 TzBfG und § 7 TzBfG**
 Teilzeitarbeit soll auch in leitenden Positionen ermöglicht werden, und jeder Arbeitsplatz ist auch zur Teilzeitarbeit auszuschreiben, wenn er sich dafür eignet.
- **§ 8 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4, Abs. 7 TzBfG**
 Soweit betriebliche Gründe dem nicht widersprechen, hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit mindestens 15 Mitarbeitern nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit ein Recht auf Teilzeitarbeit. Diese muss frühzeitig und unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist beim Arbeitgeber angemeldet werden.

Jobsharing

Jobsharing ist eine spezielle Form der Umsetzung von Teilzeitarbeit, bei der sich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens eine Vollzeitstelle teilen. Innerhalb des **gesetzlichen Rahmens** können die betroffenen Beschäftigten die Arbeitsaufteilung individuell absprechen. Das Unternehmen kann somit z. B. trotz Fachkräftemangels eine ganze Arbeitsstelle

(beispielsweise in der Produktion) besetzen, wenn für konkrete Aufgaben Vollzeitkräfte nicht am Markt verfügbar sind. Darüber hinaus gibt dieses Modell Teilzeitarbeitskräften die Möglichkeit, an großen Projekten anteilig mitzuarbeiten und diese sogar als Führungskrafteteam (z. B. Führungskraftetandem) verantwortlich zu leiten.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Sehr attraktiv für Führungskräfte mit Teilzeitwunsch → Bindung durch enge Zusammenarbeit im Team → Bei Abwesenheit eines „Arbeitsplatzteilers“ kann die oder der andere Kollegin bzw. Kollege ohne Einarbeitungsaufwand einspringen. 	<ul style="list-style-type: none"> → Die „Arbeitsplatzteilenden“ müssen entweder ähnliche oder sich ergänzende Qualifikationen besitzen. → Koordinations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Fairness und Verantwortungsbewusstsein zwischen den „Arbeitsplatzteilenden“ → Mehraufwand an Koordination geht oft zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, da sie beim Jobsharing teilweise auch in der Freizeit erreichbar sein müssen.

Rechtliche Regelung zum Jobsharing

Bei der Aufteilung eines Arbeitsplatzes auf mehrere Beschäftigte ist insbesondere § 13 TzBfG zu beachten:

→ § 13 Abs. 1 TzBfG

Arbeitsplatzteilende können verpflichtet werden, sich gegenseitig bei Verhinderung zu vertreten, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben oder der Arbeitsvertrag bei dringenden betrieblichen Gründen eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

→ § 13 Abs. 4 S. 2 TzBfG

Enthält ein Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung, dann können im Geltungsbereich solcher Tarifverträge auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

→ § 13 Abs. 2 TzBfG

Die Kündigung einer oder eines Arbeitsplatzteilenden auf Grund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der oder dem zweiten Arbeitsplatzteilenden ist verboten.

Telearbeit

In der Regel wird alternierende Telearbeit vereinbart, das heißt, dass mindestens ein Tag in der Woche vom Arbeitsplatz zu Hause gearbeitet werden kann, in den seltensten Fällen jedoch ausschließlich Heimarbeit geleistet wird. Dank fortgeschrittenen Informations- und Kommunikationstechnologien ist die Verlagerung

der Arbeit vom Standort des Unternehmens zur Privatwohnung heutzutage in der Regel relativ problemlos möglich. Die Zeiterfassung kann selbstständig durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter erfolgen und basiert somit auf einer Unternehmenskultur des Vertrauens.

Nutzen/Chancen	Herausforderungen/Risiken
<ul style="list-style-type: none"> → Erhöhung der Kundenfreundlichkeit durch Abkopplung der Arbeitszeit von Büroöffnungszeiten → Höhere Produktivität bei geringeren Störfaktoren und Ablenkung zu Hause → Motivationssteigerung durch Arbeitsortsouveränität → Einsparung von Arbeitsräumen am Unternehmensstandort und Möglichkeit der Expansion trotz räumlicher Einschränkungen → Erhöhung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung → Reduzierung von Anfahrtszeit und -kosten und somit auch ökologisch von Vorteil 	<ul style="list-style-type: none"> → Ein Teil der Arbeit sollte arbeitsplatzunabhängig erledigt werden können. → Organisatorischer Aufwand, besonders bei technischen Problemen → Gefahr ineffektiven Arbeitens durch Ablenkungen am Arbeitsplatz in der Privatwohnung → Erhöhte Anforderungen an die Kompetenzen Ihrer Führungskräfte → Gefahr der Isolierung der Fachkraft

Rechtliche Regelungen zur Telearbeit

Folgende Regelungen sind zu berücksichtigen, wenn Sie die Option der Telearbeit bei sich einführen wollen:

- **§ 1bis 5 BildscharbV (Bildschirmarbeitsverordnung)**
Die Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsplatzes gemäß der BildscharbV müssen auch bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes befolgt werden.
- **§ 10 und 11 HAG (Heimarbeitsgesetz)**
Ebenso ist auch bei der Telearbeit auf die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitszeitschutz zu achten.

6. Wie können Sie vorgehen?

6.1 Vorbereitungsphase

Wenn Sie sich dem Thema widmen und zu den Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen passende Maßnahmen auswählen wollen, sollten Sie berücksichtigen, dass, sofern vorhanden, bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten Ihr Betriebsrat unbedingt miteinzubeziehen ist.

Von Vorteil kann es sein, mit dem Betriebsrat ausgehandelte Arbeitszeitmodelle in einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Sie schaffen damit einheitliche und transparente Standards für die gesamte Belegschaft und verringern Ihren administrativen Aufwand.

6.1.1 Die Beschäftigten zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung befragen

Um einen Eindruck der Bedürfnisse Ihrer Belegschaft in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu erhalten, bietet es sich an, dass Sie im Vorfeld eine entsprechende **Mitarbeiterbefragung** vornehmen.

- Was denken Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die bestehenden Arbeitszeitregelungen?
- Sehen sie überhaupt Flexibilisierungsbedarf?
- Welche Form der Flexibilisierung präferieren Ihre Beschäftigten?

6.1.2 Aufstellen einer Projektgruppe

Sofern Ihre Beschäftigten eine Flexibilisierung der Arbeitszeit befürworten würden, sollten Sie eine Projektgruppe aufstellen, die das gesamte Vorhaben begleitet. Dieser Projektgruppe sollten Mitglieder der Geschäftsführung, Führungskräfte sowie Personen aus der Mitarbeitervertretung (z. B. dem Betriebsrat) angehören.

6.1.3 Das aktuelle Arbeitszeitmodell aktualisieren

Empfehlenswert wäre es, anschließend Ihr aktuelles Arbeitszeitmodell auf den Prüfstand zu stellen:

- Was leistet es, was kann es leisten und werden bereits alle Möglichkeiten ausgeschöpft?

Wichtig ist, dass die später ausgewählten Konzepte zum erforderlichen und regelmäßigen Ablauf in Ihrem Unternehmen passen.

Hilfreich kann es sein, bereits in der Vorbereitungsphase mögliche externe Ansprech- und Kooperationsorganisationen zu identifizieren, um schnell Kontakte knüpfen zu können, falls dringende Fragen aufkommen oder Rat benötigt wird.

- **Regionale Arbeitgeberverbände:** Von den Juristinnen und Juristen der Arbeitgeberverbände können Sie sich zu den relevanten gesetzlichen und tariflichen Regelungen und zu deren Umsetzung in Ihrem Unternehmen beraten lassen. Auch über Änderungen der Gesetzesgrundlagen können Sie sich dort informieren.
- **Kammern:** Auch die Kammern beraten Sie ebenfalls zu Rechtsfragen und der Umsetzung von Arbeitszeitregelungen. Diese bieten auch Seminare zur Einführung von flexiblen Arbeitszeiten an.
- **Unternehmensnetzwerke:** In Unternehmensnetzwerken können Sie sich mit anderen KMU austauschen und von deren Erfahrungen bei der Einführung eigener Arbeitszeitmodells profitieren.
- **Private Arbeitszeitberatungen:** Auch manche Unternehmensberatungen haben sich explizit auf die Erarbeitung von maßgeschneiderten Lösungen zur Arbeitszeitflexibilisierung spezialisiert und können Sie bei deren Einführung und Umsetzung unterstützen.

6.2 Das passende Arbeitszeitmodell auswählen

Um eine oder mehrere Alternativen an Arbeitszeitmodellen auszuwählen, sollten Sie sich anschließend mit den jeweiligen Stärken und Schwächen sowie den Möglichkeiten und Grenzen der für Ihr Unternehmen infrage kommenden Arbeitszeitmodelle auseinandersetzen. Damit Sie eine hohe Akzeptanz der von Ihnen ausgewählten Maßnahme sicherstellen, sollten Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl über die für sie als auch für Ihr Unternehmen zu erwartenden Vor- und Nachteile einer solchen Flexibilisierung informieren.

Die freie Gestaltung der Arbeitszeit kann dazu führen, dass sich Freizeit und Beruf nicht immer voneinander trennen lassen, was von vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als belastend empfunden wird.

Daher empfiehlt es sich, folgende Regeln zu beachten, wenn Sie freie Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen wollen:

- Vereinbarung fester Ansprechzeiten zwischen Fachkräften und Vorgesetzten
- Ermutigen Sie Ihre Beschäftigten dazu, eine klare Trennung von Job und Familie in der Privatwohnung vorzunehmen – zum Beispiel durch ein abgetrenntes Arbeitszimmer oder ein ruhiges Umfeld während der Arbeitszeit.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann auch Ihre Führungskräfte vor eine besondere Herausforderung stellen, wenn möglicherweise die

- Organisation der Arbeit innerhalb einer Abteilung angepasst werden muss, um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten. Deshalb bietet sich an, dass Sie Ihre Führungskräfte rechtzeitig dahingehend schulen (lassen).

→ Ebenso hilfreich kann es sein, wenn Sie Ihre Führungskräfte dabei unterstützen, sich möglicher Strategien zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle bewusst zu werden und gegebenenfalls deren Einsatz im Rahmen von entsprechenden Schulungen zu „trainieren“ – zum Beispiel im Hinblick auf

- die Formulierung konkreter Ziele und Zeitplanungen,
- die Vereinbarung von Art, Ort und Zeit der Kommunikation sowie die Absprache von Anwesenheitszeiten sowie
- den Aufbau des Vertrauens der Führungskraft in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Projektarbeit und kollegiale Beratung für kritische Fälle bei Änderungen, die das Zusammenspiel von Teams beeinflussen.

Wenn Sie ein neues Arbeitszeitmodell einführen wollen, kann es sich anbieten, dass Sie dies zunächst für einen definierten Zeitraum in einem Teilbereich (Pilotbereich) Ihres Unternehmens testen. Während dieses Testzeitraums können Sie wie auch Ihre Beschäftigten Stärken und Schwächen des jeweiligen Modells beobachten und das Modell oder die Modelle gegebenenfalls anpassen. Die Ergebnisse der Testphase sollten jedoch sorgfältig dokumentiert werden. Welche Abteilungen Sie für die Testphase auswählen, können Sie von den dringendsten Bedarfen bzw. von den Wünschen Ihres Personals abhängig machen. Dabei sollten Sie darauf achten, keine etwaigen Ungerechtigkeitsbefindlichkeiten aufkommen zu lassen, indem Sie zum Beispiel Ihre Wahl des Pilotbereichs nachvollziehbar begründen.

6.3 Arbeitsschritte bei der Durchführung der verschiedenen Maßnahmen

Da jede Maßnahme eine andere Vorgehensweise erfordert, werden im Folgenden die Arbeitsschritte für jedes Flexibilisierungsmodell getrennt voneinander vorgestellt.

6.3.1 Einführung eines Gleitzeitmodells

Wollen Sie bei sich im Unternehmen Gleitzeit einführen, bietet es sich an, wie folgt vorzugehen:

- Zunächst sollten Sie mit den Vertreterinnen und Vertretern möglichst aller betroffenen Arbeitsbereiche folgende Rahmenbedingungen diskutieren und festlegen:

Gesichtspunkte, die im Vorfeld der Einführung von Gleitzeit im Unternehmen geklärt und festgelegt werden sollten	Berücksichtigt?
→ Soll das Modell Kernarbeitszeiten beinhalten? Falls ja: Welche Lage sollte die Kernarbeitszeit haben?	
→ Welche Gleitzeitspannen wären denkbar und sinnvoll?	
→ Soll ein Arbeitszeiterfassungssystem eingeführt werden, um Plus- oder Minusstunden zu verwalten? Falls ja, sollten in diesem Zusammenhang folgende Aspekte berücksichtigt werden: → Festlegung von Höchstgrenzen für Plus- und Minusstunden auf dem Gleitzeitkonto → Festlegung von Fristen für Ausgleich des Kontos (Stichtag) → Festlegung der Art des Ausgleichs im Fall von Plusstunden (z. B. Urlaub am Stück, Gleitzeittag, nur stundenweiser Ausgleich)	

- Im Anschluss an die Festlegung der Eckdaten können Sie die jeweiligen Arbeitsverträge diesen Festlegungen entsprechend ändern.

6.3.2 Einführung von Jahresarbeitszeit

Um Jahresarbeitszeitkonten einzurichten, ist es empfehlenswert, folgendes Vorgehen zu wählen:

- Bevor Sie die konkrete Ausgestaltung von Jahresarbeitszeitkonten planen, sollten Sie den jährlichen Arbeitsanfall der letzten Jahre analysieren und mit der kurz- bis mittelfristig erwartbaren Auftragsentwicklung abgleichen. Dieser Schritt hilft, beispielsweise Stichtage zu ermitteln oder die maximalen Plus- und Minusstunden festzulegen. Auf dieser Basis können Sie einen groben Jahresplan erstellen, in dem Projektlaufzeiten, Urlaubspläne etc. berücksichtigt werden. (Bei dieser Analyse können Ihnen auch die Handlungsempfehlungen „**Interne Unternehmensanalyse**“, „**Umfeldanalyse**“ sowie „**Personalbedarfsplanung**“ zur Unterstützung dienen.)
- Anschließend sollten Sie mit den Vertreterinnen und Vertretern möglichst aller betroffenen Arbeitsbereiche folgende Rahmenbedingungen diskutieren und festlegen:

<p>Gesichtspunkte, die im Vorfeld der Einführung von Jahresarbeitszeitkonten im Unternehmen geklärt und festgelegt werden sollten</p>	<p>Berücksichtigt?</p>
<p>→ In welchem Spektrum sollten sich die auf dem Jahresarbeitszeitkonto ansparbaren Plus- und Minusstunden bewegen?</p> <p>Hier ist es ratsam, die Höchstgrenzen der Plus- und Minusstunden symmetrisch zu setzen. Dadurch wird vermieden, dass die Ansammlung von Minusstunden als negativ betrachtet wird: In Zeiten niedriger Auftragslage können sowohl der Abbau von Plusstunden als auch die Ansammlung von Minusstunden wünschenswert sein, um Kosten zu sparen.</p>	
<p>→ Innerhalb welcher Fristen sollte das Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden?</p> <p>Hier empfiehlt es sich, Stichtage kurz vor Beginn von Phasen mit hoher Auslastung zu wählen. Dadurch kann verhindert werden, dass in einer arbeitsintensiven Phase die Ansammlung von Überstunden zu sehr oder zu häufig an die festgelegten Höchstgrenzen stößt bzw. bei niedriger Auslastung Anwesenheitszeiten der Beschäftigten nicht effizient genutzt werden können. Der Größenvorteil von KMU erlaubt Ihnen außerdem, individuelle Stichtage zu vereinbaren, damit Ihre Fachkräfte nicht alle zur selben Zeit einen Freizeitausgleich in Anspruch nehmen.</p>	
<p>→ In welcher Form sollte der Arbeitszeitausgleich in Anspruch genommen werden können (z. B. mehrere Urlaubstage am Stück, einzelne Tage, stundenweiser Ausgleich)?</p>	
<p>→ Benötigen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Unterstützung für ihr Zeitmanagement? Wenn ja, welche?</p>	

Wenn Sie diese Eckdaten festgelegt haben, können Sie die jeweiligen Arbeitsverträge entsprechend anpassen. Ratsam ist es, zu folgenden Gesichtspunkten konkrete Regelungen in die Verträge aufzunehmen:

- Wie wird im Fall von Veränderungen (z. B. bei Kündigung oder langer Krankheitsphase) mit angesparten Überstunden oder nicht verrichteten Arbeitsstunden umgegangen?
- Können Überstunden statt durch Freizeit auch in Form eines monetären Ausgleichs abgegolten werden? Können Fehlstunden statt durch Nacharbeit auch durch anteilige Verringerung des regulären Gehalts ersetzt werden?

6.3.3 Einführung von Vertrauensarbeitszeit

Um eine Vertrauensarbeitszeit in Ihrem Unternehmen zu etablieren, eignet sich folgendes Vorgehen:

- Wollen Sie in Ihrem Unternehmen eine Vertrauensarbeitszeit neu einführen, ist es wichtig, dass Sie Ihre Beschäftigten – sofern von diesen ein entsprechender Wunsch nicht ohnehin bereits geäußert wurde – auf dem Weg dorthin mitnehmen: Dies können Sie dadurch erreichen, dass Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig über Ihre Pläne informieren und sie von den Vorteilen einer Vertrauenskultur im Unternehmen überzeugen.

Insbesondere wenn das Thema „Vertrauensarbeitszeit“ bei Ihnen bislang noch nicht im Blickfeld stand und Sie auch Ihre langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem solchen Arbeitszeitmodell zunächst überzeugen wollen, ist es von Bedeutung, dass Ihre Führungskräfte den Fachkräften das nötige Vertrauen schenken. Die Fachkräfte sollten motiviert und dabei unterstützt werden, mit der freien Arbeitszeitgestaltung produktiv umzugehen. Gegebenenfalls sollten Sie Ihren Führungskräften ermöglichen, sich entsprechend schulen zu lassen.

- In Absprache mit den Vertreterinnen und Vertretern möglichst aller betroffenen Arbeitsbereiche sollte festgelegt werden, zu welchen Zeiten und für welche Aufgaben die Anwesenheit wie vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort erforderlich ist.
- Entfällt die Präsenzpflicht, ist es wichtig, eine ergebnisorientierte Arbeitsumgebung zu schaffen. Daher ist von zentraler Bedeutung, dass Sie für Ihre Führungskräfte und diese wiederum für ihre Fachkräfte konkrete Ziele definieren, die nach der sogenannten **SMART-Formel** formuliert sein sollten: spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert. In diesem Zusammenhang sollten Sie auch darauf achten, die individuellen Aufgaben und Ziele gemeinsam mit Ihrer jeweiligen Mitarbeiterin beziehungsweise Ihrem jeweiligen Mitarbeiter regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Wie gut passt Vertrauensarbeitszeit zu den betrieblichen Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen?	Geprüft?
→ Lassen sich die Tätigkeiten in Ihrem Betrieb über Zielvorgaben steuern?	
→ Lassen sich die Arbeitsprozesse (Produktion, Dienstleistung und Kundenservice) ohne Qualitätsverluste auf Vertrauensarbeitszeit umstellen?	
→ Unterliegen Beginn und Ende der Arbeitszeit keinem anderweitigen Erfassungszwang (Stempelpflicht)?	
→ Ist die Infrastruktur (entsprechende Ausstattung, Arbeitsmaterialien etc.) des Unternehmens für wechselnde Besetzungsstärken der Belegschaft ausgerichtet?	
→ Kann die Arbeitszeit individuell oder im Team eingeteilt werden?	
→ Können viele Aufgaben unabhängig von Arbeitsort und Tageszeit erledigt werden, zum Beispiel im Homeoffice, per E-Mail, Mobiltelefon oder bei Gesprächen mit Kunden außerhalb des Unternehmens?	

6.3.4 Einführung von Teilzeitarbeit

- Um sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Bedürfnisse und Wünsche Ihr Personal im Hinblick auf die Ausgestaltung von Teilzeitmodellen hat, sollten Sie Ihre Beschäftigten hierzu allgemein im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung sowie individuell in den jeweiligen Mitarbeitergesprächen befragen.
- Insbesondere folgende Aspekte sollten Sie vor Einführung eines Teilzeitmodells prüfen:

Fragen, die im Vorfeld der Einführung von Teilzeitmodellen im Unternehmen geprüft und beantwortet sein sollten	Geprüft?
→ In welchem Umfang soll die Arbeitszeit der jeweiligen Mitarbeiterin oder des jeweiligen Mitarbeiters reduziert werden?	
→ Müssen unbedingt bestimmte Anwesenheitszeiten im Unternehmen abgedeckt sein? (zeitlicher Umfang, zeitliche Lage etc.)	
→ Auf welchen zeitlichen Umfang soll der bisherige Arbeitsplatz als Teilzeitstelle zukünftig ausgerichtet sein? Können die aktuell anfallenden Aufgaben auch innerhalb der verbleibenden Stundenzahl erledigt werden? Können einzelne Tätigkeiten ohne größere Probleme von Kolleginnen und Kollegen übernommen werden? (Die Bejahung dieser Frage wird auch davon abhängig sein, ob die Teilzeittätigkeit lediglich über einen kürzeren, befristeten Zeitraum erfolgen oder aber längerfristig angelegt sein soll.)	
→ Wird ggf. weiteres Personal benötigt? Für welchen Zeit- und Aufgabenumfang bzw. -inhalt? Mit welcher Qualifikation?	
→ Kann der bisherige Aufgabenzuschnitt erhalten bleiben? Falls nein, wer wäre davon betroffen, und wie könnte man das Tätigkeitsspektrum neu aufteilen?	
→ Werden ggf. weitere Sachmittel benötigt? (z. B. ein weiterer Arbeitsplatz mit entsprechender Ausstattung)	

→ Wenn Sie die oben genannten Gesichtspunkte für Ihr Unternehmen geklärt haben, können Sie mit den betroffenen Personen die jeweiligen Arbeitsverträge den individuell getroffenen Absprachen gemäß ändern. Gegebenenfalls sind von der Reduzierung des Arbeitsumfangs beziehungsweise der inhaltlichen Änderung des Aufgabebereichs auch die bisherigen Zielvereinbarungen betroffen, so dass Sie auch diese in Absprache mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter zeitnah entsprechend anpassen sollten.

Gleiches gilt für die Verträge derjenigen Beschäftigten, die von einem etwaig neuen Zuschnitt des Aufgabenspektrums ebenfalls betroffen wären.

→ Wenn sich die neu eingeführte Form der Teilzeitarbeit eingespielt hat, sollte in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung dieser Arbeitszeitvariante im Hinblick auf die Unternehmensbedarfe und Mitarbeiterbedürfnisse stattfinden.

Folgende Aspekte empfiehlt es sich dabei abzuwägen:

Aspekte, die im Rahmen einer Evaluierung des angewandten Teilzeitmodells geprüft werden sollten	Berücksichtigt?
→ Ist das gewählte Teilzeitmodell mit den Unternehmensbedarfen gut vereinbar?	
→ Lässt sich eine Auswirkung der Arbeitszeiteränderung auf das Unternehmensergebnis ausmachen?	
→ Wie zufrieden ist die auf Teilzeitarbeit umgestiegene Fach- und Führungskraft mit dem aktuellen Arbeitszeitmodell?	
→ Wie zufrieden sind Ihre übrigen von der Einführung des Teilzeitmodells betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?	
→ Sollten ggf. Anpassungen des Modells vorgenommen werden? Auf welche Gesichtspunkte müsste dabei vorrangig geachtet werden?	

Stellt sich heraus, dass das ursprünglich gewählte Teilzeitmodell den Unternehmensbedarfen und -bedürfnissen nicht entspricht, bei Ihren Beschäftigten dennoch der Wunsch besteht, Teilzeit zu arbeiten, ist es ratsam, gemeinsam mit den potenziell betroffenen Personen zu prüfen, ob möglicherweise eine andere Variante der Arbeitszeitflexibilisierung infrage kommt, deren Umsetzung einfacher zu bewerkstelligen wäre.

6.3.5 Einführung eines Jobsharing-Modells

Das Jobsharing-Modell ist eine besondere Form der Teilzeitarbeit. Vorteilhaft gegenüber anderen Modellen der Teilzeitarbeit ist beim Jobsharing, dass von der Teilung eines konkreten Arbeitsplatzes andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geringerem Umfang betroffen sind, als wenn über mehrere Arbeitsplätze hinweg ein neuer Aufgabenzuschnitt erfolgen muss.

Andererseits wird das Ausmaß des Bedarfs kontinuierlicher Absprachen zwischen den einen Arbeitsplatz teilenden Personen höher sein, als wenn sich eine Person mit reduzierter Arbeitszeit nach neuem Aufgabenzuschnitt allein um den ihr zugewiesenen Aufgabenbereich kümmert.

6.3.6 Einführung von Telearbeit

Noch stärker als für das Modell der Vertrauensarbeitszeit ist als Grundlage für die Einführung von Telearbeit in Ihrem Unternehmen eine gelebte Vertrauenskultur erforderlich, wenn nicht nur die zeitliche Lage der Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsumfang lediglich eingeschränkt überprüfbar ist.

Sind Sie daran interessiert, in Ihrem Unternehmen Telearbeit zu ermöglichen, empfiehlt sich, wie nachstehend vorzugehen:

- In Absprache mit den Vertreterinnen und Vertretern möglichst aller betroffenen Arbeitsbereiche – und insbesondere des Betriebsrats oder der Mitarbeitervertretung – sollten zunächst folgende Fragen geklärt werden:

Fragen, die im Vorfeld der Einführung von Telearbeit im Unternehmen geprüft und entschieden werden sollten	Berücksichtigt?
→ Welche Aufgabengebiete können in Telearbeit bearbeitet werden? Welche Arbeitsplätze wären grundsätzlich telearbeitsfähig? (Z. B. eignet sich ein Arbeitsplatz für Telearbeit umso eher, je weniger das jeweilige Aufgabenspektrum einen direkten kontinuierlichen visuellen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen oder aber zu einem Kundenkreis notwendig macht.)	
→ Welche Form der Telearbeit käme auf den telearbeitsfähigen Arbeitsplätzen grundsätzlich infrage?	
→ Wie soll die Telearbeit konkret ausgestaltet sein? Kann der bisherige Aufgabenzuschnitt der entsprechenden Stelle erhalten bleiben?	
→ Wer übernimmt die Kosten der Ausstattung und des Erhalts des Telearbeitsplatzes?	

Wenn Sie die oben genannten Gesichtspunkte für Ihr Unternehmen geklärt haben, sollten Sie die Einrichtung der jeweiligen Telearbeitsplätze für die betreffenden Personen sicherstellen. Folgende Kriterien sollten Sie in diesem Zusammenhang beachten:

Kriterien, die Sie bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes berücksichtigen sollten	Berücksichtigt?
→ Ist ein Arbeitszimmer für den Telearbeitsplatz vorhanden?	
→ Ist der Arbeitsplatz mit der notwendigen Ausstattung versehen? <ul style="list-style-type: none"> → Computer, gegebenenfalls Drucker, separate Telefon-, Fax und Internetanschlüsse → Umleitung von eingehenden Anrufen auf den Heimarbeitsplatz → Möglichkeit des Zugriffs auf das Arbeitsplatz-Intranet → Einhaltung der Standards der Bildschirmarbeitsverordnung 	
→ Sind weitere notwendige Arbeitsmaterialien vorhanden? (z. B. Nachschlagewerke, Ordner, Papier mit Firmenlogo etc.)	

Anschließend können Sie mit den betreffenden Personen individuell getroffene Absprachen zur Durchführung der Telearbeit unter Berücksichtigung der rechtlichen Regelungen in die jeweiligen Arbeitsverträge aufnehmen.

7. Erfolgsmessung

Die folgenden Kriterien können Sie dabei unterstützen, nach einem gewissen Zeitraum zu evaluieren, ob es sich für Ihr Unternehmen anbietet, das gewählte Flexibilisierungsmodell beizubehalten, gegebenenfalls abzuändern oder aber wieder abzuschaffen.

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
→ Verringerung der Überstundenzahl mit erhöhter Vergütung	→ Reduzierung der Personalkosten, Reduzierung der Anzahl der Überstunden
→ Senkung der Fluktuation	→ Entwicklung der Kündigungsrate → Entwicklung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit
→ Gewinnung neuer Fachkräfte	→ Entwicklung der Anzahl qualitativ hochwertiger Bewerbungen
→ Motivationssteigerung oder -erhalt	→ Leistungsbeurteilung seitens der Vorgesetzten → Rückmeldung aus Mitarbeitergesprächen → Messung mithilfe der Mitarbeiterbefragung
→ Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	→ Messung mithilfe der Mitarbeiterbefragung → Rückmeldung aus Mitarbeitergesprächen
→ Verbesserung des Arbeitgeber-Images	→ Resonanz bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern → Anzahl und Qualität eingehender Bewerbungen → Langfristige Entwicklung der Auftragszahlen (evtl. nicht messbar)
→ Neukundengewinnung durch die neue Arbeitszeitgestaltung (Verlängerung der Betriebszeiten bei gleichzeitiger Verlängerung der Öffnungszeiten im Einzelhandel)	→ Entwicklung der Anzahl an Neukunden während der neuen Öffnungszeiten → Entwicklung des Umsatzes durch Neukunden während der verlängerten Öffnungszeiten

Ratsam ist es, die für Ihr Unternehmen relevanten Aspekte gegeneinander abzuwägen und auf dieser Basis anschließend eine endgültige Entscheidung zu treffen.

8. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Wenn Sie herausfinden möchten, wie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle stehen, bietet es sich an, im Vorfeld eine **Mitarbeiterbefragung** durchzuführen, mithilfe derer Sie die konkreten Bedarfe und Bedürfnisse Ihrer Belegschaft im Hinblick auf die Arbeitszeit und -verteilung gebündelt erheben können. Worauf Sie bei einer solchen Befragung achten sollten, zeigt Ihnen die gleichnamige Handlungsempfehlung.

Individuelle Formen der Arbeitszeitgestaltung werden Sie vorrangig bilateral aushandeln. Bei der professionellen Abstimmung von Zielen, Inhalten und Formen Ihrer gemeinsamen Arbeit kann Sie darüber hinaus die Handlungsempfehlung „**Mitarbeitergespräche**“ unterstützen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt gerade im Hinblick auf die Fachkräftesicherung eine zentrale Herausforderung für Unternehmen und Standorte dar. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind familienfreundliche Arbeitszeiten ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl ihres Arbeitgebers. Wie Sie zu einem familienfreundlichen Unternehmen werden können und welche Aspekte sie dabei beachten müssen, zeigt Ihnen die Handlungsempfehlung „**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“.

9. Weiterführende Informationen

Links

→ <http://www.mittelstand-und-familie.de/startseite/>

Portal des Projekts „Balance von Familie und Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung durchgeführt wird und übersichtliche Informationen, praktische Lösungen, Beratung durch Experten sowie Hintergrundwissen zum Thema „Balance von Beruf und Privatleben“ enthält. Zielgruppe sind ausdrücklich kleine und mittlere Unternehmen. (Stand: 07.10.2013)

→ http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/themen_anpacken/arbeitsgestaltung/index.php

Plattform des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, auf der kompakte Informationen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung angeboten, konkrete Praxisbeispiele vorgestellt und vertiefte Informationen zum Thema – wie auch Fördermöglichkeiten – dargestellt werden. (Stand: 07.10.2013)

→ <http://www.vitniss.info/vitniss-de/content/betriebsfallstudien.php>

Plattform des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und ESF-geförderten Projekts „Vitniss – Flexibilität und Stabilität in Balance“, die vielfältige Informationen zu repräsentativen Unternehmensbefragungen und Praxisbeispielen zum Thema „Arbeitszeitflexibilisierung“ bereit hält und zu regelmäßigen Workshops einlädt. (Stand: 07.10.2013)

→ <http://io-business.de/checklisten-personal-management-fuehrung-finanzen-controlling/>
Plattform von I.O. BUSINESS mit diversen kostenlosen Checklisten, Entscheidungshilfen, Mustern, Beispielen und Formularen für Unternehmen zur Unterstützung – unter anderem für die Organisation und Ausgestaltung von Arbeitszeiten. (Stand: 07.10.2013)

→ <http://www.arbeitszeitgewinn.de/>
Plattform des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekts „ArbeitsZeitGewinn“ mit umfassenden Informationen zu moderner Arbeitszeitgestaltung und anschaulichen Praxisbeispielen. (Stand 07.10.2013)

Literatur

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), 2013, Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, 4. Auflage, Dortmund-Dorstfeld
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A49.html>
Stand: 07.10.2013
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010, Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin, Bonn
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=17296.html>
Stand: 07.10.2013
- Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade (Hrsg.), 2010, Flexible Arbeitszeiten als Wettbewerbsfaktor, Stade
http://www.hwk-bls.de/Beratung/Downloads/Frauenfoerderung/Flexible_Arbeitszeiten.pdf
Stand: 07.10.2013
- RKW Hessen GmbH (Hrsg.), 2013: Kompaktes Arbeitszeitwissen für die Praxis, Essen
http://www.arbeitszeitgewinn.de/fileadmin/media/Projektwebsites/ArbeitszeitGewinn/Dokumente/Publikationen/Ergebnisse/Broschuere_Arbeitszeitwissen_kompakt_ArbeitsZeitGewinn.pdf
Stand: 07.10.2013

www.bmwi.de



Quelle 13

Autor / Hrsg. / Titel It. Constitution of the World Health Organization
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>

Datum des Downloads 14.01.2018

CONSTITUTION OF THE WORLD HEALTH ORGANIZATION¹

THE STATES Parties to this Constitution declare, in conformity with the Charter of the United Nations, that the following principles are basic to the happiness, harmonious relations and security of all peoples:

Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.

The enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being without distinction of race, religion, political belief, economic or social condition.

The health of all peoples is fundamental to the attainment of peace and security and is dependent upon the fullest co-operation of individuals and States.

The achievement of any State in the promotion and protection of health is of value to all.

Unequal development in different countries in the promotion of health and control of disease, especially communicable disease, is a common danger.

Healthy development of the child is of basic importance; the ability to live harmoniously in a changing total environment is essential to such development.

The extension to all peoples of the benefits of medical, psychological and related knowledge is essential to the fullest attainment of health.

Informed opinion and active co-operation on the part of the public are of the utmost importance in the improvement of the health of the people.

Governments have a responsibility for the health of their peoples which can be fulfilled only by the provision of adequate health and social measures.

ACCEPTING THESE PRINCIPLES, and for the purpose of co-operation among themselves and with others to promote and protect the health of all peoples, the Contracting Parties agree to the present Constitution and

¹ The Constitution was adopted by the International Health Conference held in New York from 19 June to 22 July 1946, signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (*Off. Rec. Wld Hlth Org.*, 2, 100), and entered into force on 7 April 1948. Amendments adopted by the Twenty-sixth, Twenty-ninth, Thirty-ninth and Fifty-first World Health Assemblies (resolutions WHA26.37, WHA29.38, WHA39.6 and WHA51.23) came into force on 3 February 1977, 20 January 1984, 11 July 1994 and 15 September 2005 respectively and are incorporated in the present text.

hereby establish the World Health Organization as a specialized agency within the terms of Article 57 of the Charter of the United Nations.

CHAPTER I – OBJECTIVE

Article 1

The objective of the World Health Organization (hereinafter called the Organization) shall be the attainment by all peoples of the highest possible level of health.

CHAPTER II – FUNCTIONS

Article 2

In order to achieve its objective, the functions of the Organization shall be:

- (a) to act as the directing and co-ordinating authority on international health work;
- (b) to establish and maintain effective collaboration with the United Nations, specialized agencies, governmental health administrations, professional groups and such other organizations as may be deemed appropriate;
- (c) to assist Governments, upon request, in strengthening health services;
- (d) to furnish appropriate technical assistance and, in emergencies, necessary aid upon the request or acceptance of Governments;
- (e) to provide or assist in providing, upon the request of the United Nations, health services and facilities to special groups, such as the peoples of trust territories;
- (f) to establish and maintain such administrative and technical services as may be required, including epidemiological and statistical services;
- (g) to stimulate and advance work to eradicate epidemic, endemic and other diseases;
- (h) to promote, in co-operation with other specialized agencies where necessary, the prevention of accidental injuries;
- (i) to promote, in co-operation with other specialized agencies where necessary, the improvement of nutrition, housing, sanitation, recreation, economic or working conditions and other aspects of environmental hygiene;
- (j) to promote co-operation among scientific and professional groups which contribute to the advancement of health;
- (k) to propose conventions, agreements and regulations, and make recommendations with respect to international health matters and to perform

such duties as may be assigned thereby to the Organization and are consistent with its objective;

- (l) to promote maternal and child health and welfare and to foster the ability to live harmoniously in a changing total environment;
- (m) to foster activities in the field of mental health, especially those affecting the harmony of human relations;
- (n) to promote and conduct research in the field of health;
- (o) to promote improved standards of teaching and training in the health, medical and related professions;
- (p) to study and report on, in co-operation with other specialized agencies where necessary, administrative and social techniques affecting public health and medical care from preventive and curative points of view, including hospital services and social security;
- (q) to provide information, counsel and assistance in the field of health;
- (r) to assist in developing an informed public opinion among all peoples on matters of health;
- (s) to establish and revise as necessary international nomenclatures of diseases, of causes of death and of public health practices;
- (t) to standardize diagnostic procedures as necessary;
- (u) to develop, establish and promote international standards with respect to food, biological, pharmaceutical and similar products;
- (v) generally to take all necessary action to attain the objective of the Organization.

CHAPTER III – MEMBERSHIP AND ASSOCIATE MEMBERSHIP

Article 3

Membership in the Organization shall be open to all States.

Article 4

Members of the United Nations may become Members of the Organization by signing or otherwise accepting this Constitution in accordance with the provisions of Chapter XIX and in accordance with their constitutional processes.

Article 5

The States whose Governments have been invited to send observers to the International Health Conference held in New York, 1946, may become

Members by signing or otherwise accepting this Constitution in accordance with the provisions of Chapter XIX and in accordance with their constitutional processes provided that such signature or acceptance shall be completed before the first session of the Health Assembly.

Article 6

Subject to the conditions of any agreement between the United Nations and the Organization, approved pursuant to Chapter XVI, States which do not become Members in accordance with Articles 4 and 5 may apply to become Members and shall be admitted as Members when their application has been approved by a simple majority vote of the Health Assembly.

Article 7¹

If a Member fails to meet its financial obligations to the Organization or in other exceptional circumstances, the Health Assembly may, on such conditions as it thinks proper, suspend the voting privileges and services to which a Member is entitled. The Health Assembly shall have the authority to restore such voting privileges and services.

Article 8

Territories or groups of territories which are not responsible for the conduct of their international relations may be admitted as Associate Members by the Health Assembly upon application made on behalf of such territory or group of territories by the Member or other authority having responsibility for their international relations. Representatives of Associate Members to the Health Assembly should be qualified by their technical competence in the field of health and should be chosen from the native population. The nature and extent of the rights and obligations of Associate Members shall be determined by the Health Assembly.

CHAPTER IV – ORGANS

Article 9

The work of the Organization shall be carried out by:

- (a) The World Health Assembly (herein called the Health Assembly);
- (b) The Executive Board (hereinafter called the Board);
- (c) The Secretariat.

¹ The amendment to this Article adopted by the Eighteenth World Health Assembly (resolution WHA18.48) has not yet come into force.

CHAPTER V – THE WORLD HEALTH ASSEMBLY

Article 10

The Health Assembly shall be composed of delegates representing Members.

Article 11

Each Member shall be represented by not more than three delegates, one of whom shall be designated by the Member as chief delegate. These delegates should be chosen from among persons most qualified by their technical competence in the field of health, preferably representing the national health administration of the Member.

Article 12

Alternates and advisers may accompany delegates.

Article 13

The Health Assembly shall meet in regular annual session and in such special sessions as may be necessary. Special sessions shall be convened at the request of the Board or of a majority of the Members.

Article 14

The Health Assembly, at each annual session, shall select the country or region in which the next annual session shall be held, the Board subsequently fixing the place. The Board shall determine the place where a special session shall be held.

Article 15

The Board, after consultation with the Secretary-General of the United Nations, shall determine the date of each annual and special session.

Article 16

The Health Assembly shall elect its President and other officers at the beginning of each annual session. They shall hold office until their successors are elected.

Article 17

The Health Assembly shall adopt its own rules of procedure.

Article 18

The functions of the Health Assembly shall be:

- (a) to determine the policies of the Organization;
- (b) to name the Members entitled to designate a person to serve on the Board;
- (c) to appoint the Director-General;
- (d) to review and approve reports and activities of the Board and of the Director-General and to instruct the Board in regard to matters upon which action, study, investigation or report may be considered desirable;
- (e) to establish such committees as may be considered necessary for the work of the Organization;
- (f) to supervise the financial policies of the Organization and to review and approve the budget;
- (g) to instruct the Board and the Director-General to bring to the attention of Members and of international organizations, governmental or non-governmental, any matter with regard to health which the Health Assembly may consider appropriate;
- (h) to invite any organization, international or national, governmental or non-governmental, which has responsibilities related to those of the Organization, to appoint representatives to participate, without right of vote, in its meetings or in those of the committees and conferences convened under its authority, on conditions prescribed by the Health Assembly; but in the case of national organizations, invitations shall be issued only with the consent of the Government concerned;
- (i) to consider recommendations bearing on health made by the General Assembly, the Economic and Social Council, the Security Council or Trusteeship Council of the United Nations, and to report to them on the steps taken by the Organization to give effect to such recommendations;
- (j) to report to the Economic and Social Council in accordance with any agreement between the Organization and the United Nations;
- (k) to promote and conduct research in the field of health by the personnel of the Organization, by the establishment of its own institutions or by co-operation with official or non-official institutions of any Member with the consent of its Government;
- (l) to establish such other institutions as it may consider desirable;
- (m) to take any other appropriate action to further the objective of the Organization.

Article 19

The Health Assembly shall have authority to adopt conventions or agreements with respect to any matter within the competence of the Organization. A two-thirds vote of the Health Assembly shall be required for the adoption of such conventions or agreements, which shall come into force for each Member when accepted by it in accordance with its constitutional processes.

Article 20

Each Member undertakes that it will, within eighteen months after the adoption by the Health Assembly of a convention or agreement, take action relative to the acceptance of such convention or agreement. Each Member shall notify the Director-General of the action taken, and if it does not accept such convention or agreement within the time limit, it will furnish a statement of the reasons for non-acceptance. In case of acceptance, each Member agrees to make an annual report to the Director-General in accordance with Chapter XIV.

Article 21

The Health Assembly shall have authority to adopt regulations concerning:

- (a) sanitary and quarantine requirements and other procedures designed to prevent the international spread of disease;
- (b) nomenclatures with respect to diseases, causes of death and public health practices;
- (c) standards with respect to diagnostic procedures for international use;
- (d) standards with respect to the safety, purity and potency of biological, pharmaceutical and similar products moving in international commerce;
- (e) advertising and labelling of biological, pharmaceutical and similar products moving in international commerce.

Article 22

Regulations adopted pursuant to Article 21 shall come into force for all Members after due notice has been given of their adoption by the Health Assembly except for such Members as may notify the Director-General of rejection or reservations within the period stated in the notice.

Article 23

The Health Assembly shall have authority to make recommendations to Members with respect to any matter within the competence of the Organization.

CHAPTER VI – THE EXECUTIVE BOARD

Article 24

The Board shall consist of thirty-four persons designated by as many Members. The Health Assembly, taking into account an equitable geographical distribution, shall elect the Members entitled to designate a person to serve on the Board, provided that, of such Members, not less than three shall be elected from each of the regional organizations established pursuant to Article 44. Each of these Members should appoint to the Board a person technically qualified in the field of health, who may be accompanied by alternates and advisers.

Article 25

These Members shall be elected for three years and may be re-elected, provided that of the Members elected at the first session of the Health Assembly held after the coming into force of the amendment to this Constitution increasing the membership of the Board from thirty-two to thirty-four the term of office of the additional Members elected shall, insofar as may be necessary, be of such lesser duration as shall facilitate the election of at least one Member from each regional organization in each year.

Article 26

The Board shall meet at least twice a year and shall determine the place of each meeting.

Article 27

The Board shall elect its Chairman from among its members and shall adopt its own rules of procedure.

Article 28

The functions of the Board shall be:

- (a) to give effect to the decisions and policies of the Health Assembly;
- (b) to act as the executive organ of the Health Assembly;

- (c) to perform any other functions entrusted to it by the Health Assembly;
- (d) to advise the Health Assembly on questions referred to it by that body and on matters assigned to the Organization by conventions, agreements and regulations;
- (e) to submit advice or proposals to the Health Assembly on its own initiative;
- (f) to prepare the agenda of meetings of the Health Assembly;
- (g) to submit to the Health Assembly for consideration and approval a general programme of work covering a specific period;
- (h) to study all questions within its competence;
- (i) to take emergency measures within the functions and financial resources of the Organization to deal with events requiring immediate action. In particular it may authorize the Director-General to take the necessary steps to combat epidemics, to participate in the organization of health relief to victims of a calamity and to undertake studies and research the urgency of which has been drawn to the attention of the Board by any Member or by the Director-General.

Article 29

The Board shall exercise on behalf of the whole Health Assembly the powers delegated to it by that body.

CHAPTER VII – THE SECRETARIAT

Article 30

The Secretariat shall comprise the Director-General and such technical and administrative staff as the Organization may require.

Article 31

The Director-General shall be appointed by the Health Assembly on the nomination of the Board on such terms as the Health Assembly may determine. The Director-General, subject to the authority of the Board, shall be the chief technical and administrative officer of the Organization.

Article 32

The Director-General shall be ex officio Secretary of the Health Assembly, of the Board, of all commissions and committees of the Organization and of conferences convened by it. He may delegate these functions.

Article 33

The Director-General or his representative may establish a procedure by agreement with Members, permitting him, for the purpose of discharging his duties, to have direct access to their various departments, especially to their health administrations and to national health organizations, governmental or non-governmental. He may also establish direct relations with international organizations whose activities come within the competence of the Organization. He shall keep regional offices informed on all matters involving their respective areas.

Article 34

The Director-General shall prepare and submit to the Board the financial statements and budget estimates of the Organization.

Article 35

The Director-General shall appoint the staff of the Secretariat in accordance with staff regulations established by the Health Assembly. The paramount consideration in the employment of the staff shall be to assure that the efficiency, integrity and internationally representative character of the Secretariat shall be maintained at the highest level. Due regard shall be paid also to the importance of recruiting the staff on as wide a geographical basis as possible.

Article 36

The conditions of service of the staff of the Organization shall conform as far as possible with those of other United Nations organizations.

Article 37

In the performance of their duties the Director-General and the staff shall not seek or receive instructions from any government or from any authority external to the Organization. They shall refrain from any action which might reflect on their position as international officers. Each Member of the Organization on its part undertakes to respect the exclusively international character of the Director-General and the staff and not to seek to influence them.

CHAPTER VIII – COMMITTEES

Article 38

The Board shall establish such committees as the Health Assembly may direct and, on its own initiative or on the proposal of the Director-General, may establish any other committees considered desirable to serve any purpose within the competence of the Organization.

Article 39

The Board, from time to time and in any event annually, shall review the necessity for continuing each committee.

Article 40

The Board may provide for the creation of or the participation by the Organization in joint or mixed committees with other organizations and for the representation of the Organization in committees established by such other organizations.

CHAPTER IX – CONFERENCES

Article 41

The Health Assembly or the Board may convene local, general, technical or other special conferences to consider any matter within the competence of the Organization and may provide for the representation at such conferences of international organizations and, with the consent of the Government concerned, of national organizations, governmental or non-governmental. The manner of such representation shall be determined by the Health Assembly or the Board.

Article 42

The Board may provide for representation of the Organization at conferences in which the Board considers that the Organization has an interest.

CHAPTER X – HEADQUARTERS

Article 43

The location of the headquarters of the Organization shall be determined by the Health Assembly after consultation with the United Nations.

CHAPTER XI – REGIONAL ARRANGEMENTS

Article 44

(a) The Health Assembly shall from time to time define the geographical areas in which it is desirable to establish a regional organization.

(b) The Health Assembly may, with the consent of a majority of the Members situated within each area so defined, establish a regional organization to meet the special needs of such area. There shall not be more than one regional organization in each area.

Article 45

Each regional organization shall be an integral part of the Organization in accordance with this Constitution.

Article 46

Each regional organization shall consist of a regional committee and a regional office.

Article 47

Regional committees shall be composed of representatives of the Member States and Associate Members in the region concerned. Territories or groups of territories within the region, which are not responsible for the conduct of their international relations and which are not Associate Members, shall have the right to be represented and to participate in regional committees. The nature and extent of the rights and obligations of these territories or groups of territories in regional committees shall be determined by the Health Assembly in consultation with the Member or other authority having responsibility for the international relations of these territories and with the Member States in the region.

Article 48

Regional committees shall meet as often as necessary and shall determine the place of each meeting.

Article 49

Regional committees shall adopt their own rules of procedure.

Article 50

The functions of the regional committee shall be:

- (a) to formulate policies governing matters of an exclusively regional character;
- (b) to supervise the activities of the regional office;
- (c) to suggest to the regional office the calling of technical conferences and such additional work or investigation in health matters as in the opinion of the regional committee would promote the objective of the Organization within the region;
- (d) to co-operate with the respective regional committees of the United Nations and with those of other specialized agencies and with other regional international organizations having interests in common with the Organization;

- (e) to tender advice, through the Director-General, to the Organization on international health matters which have wider than regional significance;
- (f) to recommend additional regional appropriations by the Governments of the respective regions if the proportion of the central budget of the Organization allotted to that region is insufficient for the carrying-out of the regional functions;
- (g) such other functions as may be delegated to the regional committee by the Health Assembly, the Board or the Director-General.

Article 51

Subject to the general authority of the Director-General of the Organization, the regional office shall be the administrative organ of the regional committee. It shall, in addition, carry out within the region the decisions of the Health Assembly and of the Board.

Article 52

The head of the regional office shall be the Regional Director appointed by the Board in agreement with the regional committee.

Article 53

The staff of the regional office shall be appointed in a manner to be determined by agreement between the Director-General and the Regional Director.

Article 54

The Pan American Sanitary Organization¹ represented by the Pan American Sanitary Bureau and the Pan American Sanitary Conferences, and all other inter-governmental regional health organizations in existence prior to the date of signature of this Constitution, shall in due course be integrated with the Organization. This integration shall be effected as soon as practicable through common action based on mutual consent of the competent authorities expressed through the organizations concerned.

CHAPTER XII – BUDGET AND EXPENSES

Article 55

The Director-General shall prepare and submit to the Board the budget estimates of the Organization. The Board shall consider and submit to the Health Assembly such budget estimates, together with any recommendations the Board may deem advisable.

¹ Renamed "Pan American Health Organization" by decision of the XV Pan American Sanitary Conference, September-October 1958.

Article 56

Subject to any agreement between the Organization and the United Nations, the Health Assembly shall review and approve the budget estimates and shall apportion the expenses among the Members in accordance with a scale to be fixed by the Health Assembly.

Article 57

The Health Assembly or the Board acting on behalf of the Health Assembly may accept and administer gifts and bequests made to the Organization provided that the conditions attached to such gifts or bequests are acceptable to the Health Assembly or the Board and are consistent with the objective and policies of the Organization.

Article 58

A special fund to be used at the discretion of the Board shall be established to meet emergencies and unforeseen contingencies.

CHAPTER XIII – VOTING

Article 59

Each Member shall have one vote in the Health Assembly.

Article 60

(a) Decisions of the Health Assembly on important questions shall be made by a two-thirds majority of the Members present and voting. These questions shall include: the adoption of conventions or agreements; the approval of agreements bringing the Organization into relation with the United Nations and inter-governmental organizations and agencies in accordance with Articles 69, 70 and 72; amendments to this Constitution.

(b) Decisions on other questions, including the determination of additional categories of questions to be decided by a two-thirds majority, shall be made by a majority of the Members present and voting.

(c) Voting on analogous matters in the Board and in committees of the Organization shall be made in accordance with paragraphs (a) and (b) of this Article.

CHAPTER XIV – REPORTS SUBMITTED BY STATES

Article 61

Each Member shall report annually to the Organization on the action taken and progress achieved in improving the health of its people.

Article 62

Each Member shall report annually on the action taken with respect to recommendations made to it by the Organization and with respect to conventions, agreements and regulations.

Article 63

Each Member shall communicate promptly to the Organization important laws, regulations, official reports and statistics pertaining to health which have been published in the State concerned.

Article 64

Each Member shall provide statistical and epidemiological reports in a manner to be determined by the Health Assembly.

Article 65

Each Member shall transmit upon the request of the Board such additional information pertaining to health as may be practicable.

CHAPTER XV – LEGAL CAPACITY, PRIVILEGES AND IMMUNITIES

Article 66

The Organization shall enjoy in the territory of each Member such legal capacity as may be necessary for the fulfilment of its objective and for the exercise of its functions.

Article 67

(a) The Organization shall enjoy in the territory of each Member such privileges and immunities as may be necessary for the fulfilment of its objective and for the exercise of its functions.

(b) Representatives of Members, persons designated to serve on the Board and technical and administrative personnel of the Organization shall similarly enjoy such privileges and immunities as are necessary for the independent exercise of their functions in connection with the Organization.

Article 68

Such legal capacity, privileges and immunities shall be defined in a separate agreement to be prepared by the Organization in consultation with the Secretary-General of the United Nations and concluded between the Members.

CHAPTER XVI – RELATIONS WITH OTHER ORGANIZATIONS

Article 69

The Organization shall be brought into relation with the United Nations as one of the specialized agencies referred to in Article 57 of the Charter of the United Nations. The agreement or agreements bringing the Organization into relation with the United Nations shall be subject to approval by a two-thirds vote of the Health Assembly.

Article 70

The Organization shall establish effective relations and co-operate closely with such other inter-governmental organizations as may be desirable. Any formal agreement entered into with such organizations shall be subject to approval by a two-thirds vote of the Health Assembly.

Article 71

The Organization may, on matters within its competence, make suitable arrangements for consultation and co-operation with non-governmental international organizations and, with the consent of the Government concerned, with national organizations, governmental or non-governmental.

Article 72

Subject to the approval by a two-thirds vote of the Health Assembly, the Organization may take over from any other international organization or agency whose purpose and activities lie within the field of competence of the Organization such functions, resources and obligations as may be conferred upon the Organization by international agreement or by mutually acceptable arrangements entered into between the competent authorities of the respective organizations.

CHAPTER XVII – AMENDMENTS

Article 73

Texts of proposed amendments to this Constitution shall be communicated by the Director-General to Members at least six months in advance of their consideration by the Health Assembly. Amendments shall come into force for all Members when adopted by a two-thirds vote of the Health Assembly and accepted by two-thirds of the Members in accordance with their respective constitutional processes.

CHAPTER XVIII – INTERPRETATION

*Article 74*¹

The Chinese, English, French, Russian and Spanish texts of this Constitution shall be regarded as equally authentic.

Article 75

Any question or dispute concerning the interpretation or application of this Constitution which is not settled by negotiation or by the Health Assembly shall be referred to the International Court of Justice in conformity with the Statute of the Court, unless the parties concerned agree on another mode of settlement.

Article 76

Upon authorization by the General Assembly of the United Nations or upon authorization in accordance with any agreement between the Organization and the United Nations, the Organization may request the International Court of Justice for an advisory opinion on any legal question arising within the competence of the Organization.

Article 77

The Director-General may appear before the Court on behalf of the Organization in connexion with any proceedings arising out of any such request for an advisory opinion. He shall make arrangements for the presentation of the case before the Court, including arrangements for the argument of different views on the question.

CHAPTER XIX – ENTRY-INTO-FORCE

Article 78

Subject to the provisions of Chapter III, this Constitution shall remain open to all States for signature or acceptance.

Article 79

- (a) States may become parties to this Constitution by:
- (i) signature without reservation as to approval;
 - (ii) signature subject to approval followed by acceptance; or
 - (iii) acceptance.

¹ The amendment to this Article adopted by the Thirty-first World Health Assembly (resolution WHA31.18) has not yet come into force.

(b) Acceptance shall be effected by the deposit of a formal instrument with the Secretary-General of the United Nations.

Article 80

This Constitution shall come into force when twenty-six Members of the United Nations have become parties to it in accordance with the provisions of Article 79.

Article 81

In accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations, the Secretary-General of the United Nations will register this Constitution when it has been signed without reservation as to approval on behalf of one State or upon deposit of the first instrument of acceptance.

Article 82

The Secretary-General of the United Nations will inform States parties to this Constitution of the date when it has come into force. He will also inform them of the dates when other States have become parties to this Constitution.

IN FAITH WHEREOF the undersigned representatives, having been duly authorized for that purpose, sign this Constitution.

DONE in the City of New York this twenty-second day of July 1946, in a single copy in the Chinese, English, French, Russian and Spanish languages, each text being equally authentic. The original texts shall be deposited in the archives of the United Nations. The Secretary-General of the United Nations will send certified copies to each of the Governments represented at the Conference.

Quelle 14

Autor / Hrsg. / Titel It. Deutscher Bundestag: Drucksache 18/12794
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/127/1812794.pdf>

Datum des Downloads 29.01.2018

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, Ulle Schauws, Katja Dörner, Beate Müller-Gemmeke, Beate Walter-Rosenheimer, Dr. Franziska Brantner, Markus Kurth, Doris Wagner, Corinna Rüffer, Kai Gehring, Britta Haßelmann, Dieter Janecek, Sven-Christian Kindler, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Harald Terpe, Dr. Julia Verlinden und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Rückkehrrecht auf Vollzeit einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Teilzeitarbeit ist in Deutschland vor allem Frauensache. Häufig reagieren die Frauen damit auf die nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für diejenigen, die ihre Arbeitszeit freiwillig reduzieren, erweist sich diese Entscheidung allerdings als folgenschwer. Sie arbeiten oft gegen ihren Willen dauerhaft in Teilzeit, selbst wenn die Arbeitszeitreduzierung nur als vorübergehende Lösung gedacht war.

Diese sogenannte Teilzeitfalle hat erhebliche negative Konsequenzen für die berufliche Entwicklung, das Einkommen und die finanzielle Unabhängigkeit sowie die Alterssicherung von Frauen. Ohne eine Rückkehr zu einem höheren Arbeitsvolumen und Verdienst droht vielen von ihnen Altersarmut. Denn trotz gesetzlichem Benachteiligungsverbot nehmen Teilzeitbeschäftigte seltener an beruflichen Fortbildungen teil und haben schlechtere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.

Aus diesen Gründen entscheiden sich Männer nur selten für die Teilzeit. Sie sehen, was aus ihren teilzeitbeschäftigten Kolleginnen alles nicht wird und verzichten deshalb darauf, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. So zementieren sich Rollenstereotype im Erwerbsleben und bei der privaten Arbeitsteilung.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken wird seit langer Zeit gefordert, das bestehende Recht auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht auf den vorherigen Stundenumfang zu ergänzen. Getragen wird die Forderung von einem breiten Bündnis aus Verbänden, Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik. Auch die jetzige Regierungskoalition von CDU, CSU und SPD hatte sich in ihrem Koalitionsvertrag darauf festgelegt und angekündigt, das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen zu wollen.

Trotz dieses Versprechens hat die Bundesregierung jetzt bekannt gegeben, dass sie das Rückkehrrecht nicht mehr einführen will. Das ist vor allem aus zwei Gründen inakzeptabel:

- Immer mehr Mütter und Väter wollen Erwerbsarbeit und Kindererziehung partnerschaftlich gestalten. Durch die existierende „Teilzeitfalle“ werden sie jedoch in alte Rollenmuster zurückgedrängt.
 - Ohne die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt wird der Fachkräftebedarf aber zukünftig nicht zu decken sein. Dies würde die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands hemmen.
- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, noch in dieser Legislaturperiode einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit um ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang ergänzt wird.

Berlin, den 20. Juni 2017

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

In Deutschland sind vorwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt. Im Jahr 2014 hat fast jede zweite erwerbstätige Frau zwischen 20 und 64 Jahren (47 %) Teilzeit gearbeitet. Unter den Männern betrug der Anteil der Teilzeitarbeit lediglich 9 %. Nach der aktuellen OECD-Studie Dare to Share ist die traditionelle Rollenverteilung in Familien in Deutschland weiter verbreitet als in anderen Ländern. Mütter tragen nur rund ein Fünftel zum Familieneinkommen bei und übernehmen überdurchschnittlich viel Haushalts- und Betreuungsarbeit. Da etliche Sozialleistungen vom Arbeitsentgelt abhängen und die Ehe als lebenslange Versorgungsinstitution in vielen Fällen nicht mehr trägt, droht den betroffenen Frauen spätestens im Alter Armut. Nicht nur Frauen sind unzufrieden mit dem Status quo: Auch immer mehr Männer beklagen, dass sie zu wenig Zeit für ihre Familie haben, aber aus Sorge vor Karriereeinschnitten ihre Arbeitszeit nicht reduzieren könnten.

Die meisten Paare wünschen sich heute eine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben im Beruf und zu Hause. Sie, aber auch Alleinerziehende brauchen dringend mehr Beweglichkeit und mehr Spielräume für bedarfsgerechte, temporäre Arbeitszeitarrangements. Mit einer Befristung von Teilzeit könnten Beschäftigte sich darauf verlassen, auf eine Vollzeittätigkeit bzw. den früheren Stundenumfang zurückkehren zu können. Das ist sowohl für Frauen als auch für Männer wichtig.

Ein Recht auf befristete Teilzeit führt zu mehr Gleichberechtigung in der Arbeitswelt und zur Entstigmatisierung der Teilzeit. Heute gelten Teilzeitbeschäftigte häufig als weniger leistungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen oder -verlängerungen für Frauen und Männer zur Normalität werden und auch Führungskräfte von diesen Angeboten Gebrauch machen, kann dies die Haltung und Einschätzung in Betrieben und Unternehmen verändern und letztlich zu einem positiven Mentalitätswechsel führen.

Mehr Arbeitszeitflexibilität für Beschäftigte ist auch volkswirtschaftlich geboten. Noch nie war eine Frauengeneration so gut ausgebildet wie heute. Ohne dieses Potenzial wird der Fachkräftebedarf zukünftig nicht mehr zu decken sein. Es liegt also im Interesse der Wirtschaft, das Leistungs- und Qualifikationspotenzial dieser hochmotivierten Frauen noch besser zu nutzen, wie es auch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie auf seiner Homepage ausführt (vgl. www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html).

Frauen und Männer brauchen mehr Rechte und mehr passgenaue Arbeitszeiten. Ein erster wichtiger Schritt dahin kann getan werden, wenn der bestehende Rechtsanspruch auf Teilzeit um eine Befristungsmöglichkeit ergänzt wird. Mit dem Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang wird die Formel „Einmal Teilzeit, immer Teilzeit“ der Vergangenheit angehören. Die Bundesregierung hat mit ihrem Koalitionsvertrag vielen Frauen und Männern Hoffnung gemacht, dass dieser erste Baustein nach jahrelangem Kampf nun endlich kommt. Sie darf ihr Versprechen nicht brechen, sondern muss das Rückkehrrecht wie angekündigt einführen.

Quelle 15

Autor / Hrsg. / Titel It. Deutscher Bundestag. Wissenschaftliche Dienste:
Internetquellenverzeichnis Dokumentation. Ausgewählte Studien zur Gestaltung der
Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht

vollständige URL <https://www.bundestag.de/blob/437294/fe1921720c18a9dfd26ab58dd7f9b06b/wd-6-086-16-pdf-data.pdf>

Datum des Downloads 14.02.2018



Dokumentation

Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht

Ausgewählte Studien zur Gestaltung der Arbeitszeit aus arbeitsmedizinischer Sicht

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 086/16
Abschluss der Arbeit: 13. Juli 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorbemerkung	4
1.1.	Stellenwert der arbeitszeitgesetzlichen Mindestruhezeit von 11 Stunden aus Sicht der Arbeitswissenschaft bzw. Arbeitsmedizin für die Gesundheit der Beschäftigten	4
1.2.	Verkürzung der Ruhezeit von 11 Stunden	4
1.3.	Fragmentierung der Ruhezeit	4
2.	Weitere Studien	5
2.1.	Dissertation von A. Wirtz	5
2.2.	Bundesarbeitsblatt	6
2.3.	KPMG	6
2.4.	BAuA	7
2.5.	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung	8
2.6.	Hans-Böckler-Stiftung	8
2.7.	IG Metall	9

1. Vorbemerkung

1.1. Stellenwert der arbeitszeitgesetzlichen Mindestruhezeit von 11 Stunden aus Sicht der Arbeitswissenschaft bzw. Arbeitsmedizin für die Gesundheit der Beschäftigten

Eine Mindestruhezeit von 11 Stunden ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht von sehr hoher Bedeutung für die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten. Hierbei geht es vor allem darum, eine angemessene Schlafdauer zu ermöglichen. Sieben bis acht Stunden Schlaf werden aus arbeitsmedizinischer Sicht empfohlen. Wenig Schlaf geht mit unterschiedlichen Gesundheitsrisiken einher, wie z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Übergewicht¹.

1.2. Verkürzung der Ruhezeit von 11 Stunden

Eine Verkürzung der Ruhezeit kann negative Folgen für Sicherheit und Gesundheit haben. Neben einer angemessenen Schlafdauer ist in der Ruhezeit auch noch eine sogenannte „Obligationszeit“ zu berücksichtigen. Hierzu gehören Pflichten und notwendige Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit, wie Fahrtzeit zur und von der Arbeit, Zeit für Nahrungszubereitung und –aufnahme und Hygieneaktivitäten (unberücksichtigt bleiben Zeiten für Kindererziehung und Pflege) einmal abgesehen. Rechnet man eine mittlere Schlafdauer von acht Stunden sowie eine Stunde Fahrtzeit, anderthalb Stunden für Nahrungszubereitung und -aufnahme und 30 Minuten für Hygiene ergeben sich bereits 11 Stunden. Verkürzt man diese Zeit, besteht die Gefahr, dass entsprechender Zeitdruck entsteht und man z.B. riskanter fährt, wodurch sich wiederum das Risiko eines Wegeunfalls erhöht. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass sich die Schlafdauer verkürzt. Die daraus resultierende Müdigkeit kann zu mangelnder Aufmerksamkeit im Straßenverkehr und bei der Arbeit führen, was wiederum die Wahrscheinlichkeit für Fehlhandlungen und Unfälle erhöht. In Untersuchungen konnte auch gezeigt werden, dass nach Schlafentzug vermehrt riskante Entscheidungen getroffen werden. Wie oben bereits beschrieben, ist bei Schlafmangel auch mit negativen gesundheitlichen Folgen zu rechnen. Neben Arbeitsschutzgesichtspunkten würde sich eine Verkürzung ggf. auch negativ auf die Ernährungsgewohnheiten auswirken, da aufgrund von Zeitmangel mehr sog. Fast Food konsumiert würde, was sich wiederum negativ auf die Gesundheit auswirken kann².

1.3. Fragmentierung der Ruhezeit

Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist nicht davon auszugehen, dass eine Fragmentierung unschädlich ist. Von Arbeitswissenschaftlern wird eine Schlafdauer von mind. sieben bis acht Stunden empfohlen. Diese Schlafdauer ist bei einer Fragmentierung der Ruhezeit nicht erreichbar, wenn

1 RIEMANN, D., BAGLIONI, C. SPIEGELHAIDER, K. (2011). Schlafmangel und Insomnie. In :Bundesgesundheitsblatt 2011, S. 1296 bis 1302 . Im Internet abrufbar unter der Adresse: <http://link.springer.com/article/10.1007/s00103-011-1378-y> [Abruf: 6. Juli 2016].

2 PÖMMERL, J. C. (2016). Experimentelle Untersuchung zu den Auswirkungen von Schlaf und Zeit auf Risikoverhalten und Spendenbereitschaft. Dissertation an der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität zu München. Im Internet abrufbar unter der Adresse: https://edoc.ub.uni-muenchen.de/19477/2/Poemmerl_Johanna.pdf [Abruf: 11 Juli 2016]. Das Inhaltsverzeichnis ist als **Anlage 1** beigefügt.

eine mit einer Hin- und Rückfahrt verbundene Vollzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Davon abgesehen erhöht sich das Risiko eines Wegeunfalls um 100 %, da die Personen eine doppelt so lange Expositionszeit aufweisen würden, wenn sie zweimal zur Arbeit und zurück fahren.

Auch von einer Fragmentierung der elfstündigen Ruhezeit auch ohne Fahrtwege, z. B. bei der Möglichkeit, spät abends von zu Hause zu arbeiten, sollte demnach abgesehen werden. Denn in diesem Falle würde die (wiederholte) Beschäftigung mit beruflichen Themen die erforderliche Regeneration unterbrechen und sie durch das erneut erforderliche gedankliche Abschalten insgesamt verkürzen.

Aus wissenschaftlicher Sicht sollte daher auch eine zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort nicht zu Unterbrechungen der Ruhezeiten führen. Da es zunehmend in der Eigenverantwortung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen dürfte, die bestehenden Regelungen einzuhalten, steigt unter Umständen das Risiko der Selbstgefährdung. Gesetzlich ist jedoch weiterhin der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verantwortlich. Räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten stellt daher neue Anforderungen an die Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ergänzend wird jedoch auf die aktuelle Diskussion von Chancen und Risiken einer Arbeitszeitflexibilisierung hinweisen. Demnach kann Arbeitszeitflexibilisierung Erwerbstätigen die Möglichkeit bieten, Arbeit und persönliche Bedürfnisse besser aufeinander abzustimmen. Ob dadurch entstehende Entlastungseffekte entgegenstehende Gefährdungen wie „Selbstgefährdung“ oder verkürzte Ruhezeiten aufwiegen, bedarf gegebenenfalls weiterer wissenschaftlicher Untersuchungen³.

2. Weitere Studien

2.1. Dissertation von A. Wirtz

In ihrer Dissertation hat sich Anna Katharina Wirtz sehr ausführlich mit den Beanspruchungsfolgen und gesundheitlichen Auswirkungen von langen und flexiblen Arbeitszeiten sowie mit der Arbeitszeitgestaltung befasst.

In dem der Dissertation vorangestellten Kurzreferat führt sie aus:

„Die aktuelle Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen orientiert sich oft ausschließlich an vermeintlich wirtschaftlichen Kriterien, ohne gesundheitliche und soziale Effekte für die Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Ergebnisse vorangegangener Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit mit einem Anstieg von gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen zu rechnen ist.

Im vorliegenden Forschungsbericht werden die Resultate umfangreicher Untersuchungen an verschiedenen, repräsentativen europäischen und deutschen Stichproben abhängig Beschäftigter dargestellt. Dabei werden im Rahmen einer Kreuzvalidierung die in multivariaten Analysen erzielten Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und

3 Quelle: Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) Dresden.

gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen über vier Stichproben hinweg verglichen. Die Resultate zeigen übereinstimmend, dass mit zunehmender Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko für Beeinträchtigungen der Gesundheit und der sozialen Teilhabe der Beschäftigten ansteigt. Darüber hinaus zeigt sich, dass die negativen gesundheitlichen und sozialen Effekte weiterer potentiell ungünstiger Arbeitszeitmerkmale wie Schichtarbeit, variable Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit der Arbeitszeit sowie Arbeit an Abenden oder am Wochenende durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt werden. Da hohe körperliche und/oder psychische Arbeitsanforderungen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen schon von sich aus erhöhen, führen diese insbesondere bei langen und/oder in der Lage versetzten Arbeitszeiten zu einer weiteren Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos.

Diese Ergebnisse können erstmalig übereinstimmend in mehreren verschiedenen großen und für die Population der abhängig Erwerbstätigen repräsentativen Stichproben gezeigt werden und stützen sich somit gegenseitig. Die Validität und die Generalisierbarkeit der Resultate werden damit deutlich erhöht. Der Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen kann damit als wissenschaftlich gesichert gelten.

Insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer potentiell gefährdender Arbeitsbedingungen sollte das sich durch lange Arbeitszeiten weiter erhöhende Beeinträchtigungsrisiko berücksichtigt werden. Die daraus entstehenden erhöhten wirtschaftlichen und sozialen Kosten sollten daher in die Wirtschaftlichkeitsrechnungen von Arbeitszeitverlängerungen einbezogen werden.“

WIRTZ, K. A. (2010), Lange Arbeitszeiten – Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dissertation an der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Im Internet abrufbar unter der Adresse: <http://oops.uni-oldenburg.de/928/1/wirlan10.pdf> [Abruf: 11. Juli 2016]. Das Inhaltsverzeichnis ist als **Anlage 2** beigefügt.

2.2. Bundesarbeitsblatt

Im Bundesarbeitsblatt ist im Jahr 2006 ein Artikel veröffentlicht worden, der u. a. arbeitswissenschaftliche Empfehlungen zur Schichtgestaltung enthält:

KOLLIG, M. (2006). Gesundheitsgerechte Gestaltung von Schichtarbeit, Bundesarbeitsblatt 2006, S. 13 bis 22 (**Anlage 3**). Im Internet abrufbar unter der Adresse: [http://www.ergonassist.de/Publikationen/GesundheitsgerechteGestaltungSchichtdienstBArbBl012006\[1\].pdf](http://www.ergonassist.de/Publikationen/GesundheitsgerechteGestaltungSchichtdienstBArbBl012006[1].pdf) [Abruf: 11. Juli 2016].

2.3. KPMG

Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG hat im Jahr 2013 eine Studie zur Schichtarbeitsituation von Soldatinnen und Soldaten veröffentlicht:

KPMG (2013). Abschlussbericht der Studie zur Entwicklung von attraktiven und konkurrenzfähigen Dienstzeit- und Dienstzeitausgleichsmodellen für Soldatinnen und Soldaten. Im Internet abrufbar im Internetportal der Bundesministeriums der Verteidigung:

Information, Unterweisung und Qualifikation der Beschäftigten zu sorgen. Die Checkliste basiert auf einer detaillierten Dokumentation der geplanten und der tatsächlichen Dienstzeiten und Dienstabfolgepläne, um die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und der arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit zu überprüfen. Erfragt werden unter anderem die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit, die Einhaltung der täglichen als auch wöchentlichen Ruhezeiten, Gewährung und Einhaltung von Pausen, Ausgleichszeiträume und Flexibilität.

Dabei ist zu bedenken, dass sich durch die vom Gesetz erlaubten Öffnungsklauseln in den Tarifverträgen Auswirkungen in den Arbeitszeiten bzw. in der Dienstplangestaltung (wie z.B. die Verkürzung der täglichen Ruhezeit um bis zu 2 Stunden) ergeben können, die im Hinblick auf den Arbeitsschutz der Beschäftigten kritisch betrachtet werden müssen.

Die Antwortmöglichkeiten in der Checkliste „Arbeitszeit“ werden nach den Ampelfarben beurteilt: „grün“ ist als nicht gefährdend einzustufen; „gelb“ weist auf ein Gefährdungspotential hin und gibt Hinweise und Empfehlungen zur Vermeidung, und „rot“ bedeutet eine vorhandene Gefährdung, die durch entsprechende Maßnahmen beseitigt werden muss. Diese Maßnahmen können beispielsweise eine Dienstplangestaltung, die Durchführung von Belastungsanalysen oder auch Tätigkeitsanalysen, aber auch Mitarbeiterinformation und -schulung sein.“

GRZECH-Sukalo, H., HÄNECKE, K (2009). Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“. Im Internet abrufbar im Internetportal der BAuA: http://www.gefaehrungsbeurteilung.de/de/gefaehrungsfaktoren/psychische_belastung/arbeitszeitgestaltung/vorlagen/gefaehrungsbeurteilung/handbuch.pdf [Abruf: 11. Juli 2016]. Das Inhaltsverzeichnis ist als **Anlage 5** beigelegt.

2.5. Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat im Jahr 2012 die Studie „Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten“ veröffentlicht. Im Internet abrufbar im Internetportal der DGUV: <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht-1.2012.pdf> [Abruf: 11. Juli 2016]. Die Kurzfassung und das Inhaltsverzeichnis sind als **Anlage 6** beigelegt.

2.6. Hans-Böckler-Stiftung

Das Ziel der „Transparenzstudie zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitszeit (Schichtarbeit) in der Produktionswirtschaft“ wird in der Einleitung wie folgt beschrieben:

„Die beobachtbaren, aber auch prognostizierten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wie z. B. die Veränderungen des Normalarbeitsverhältnisses und die Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit durch zeitlich reduzierte Beschäftigungsformen, machen deutlich, dass Erwerbsbiografien nicht mehr gradlinig sind. Auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist Arbeit daher so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten physisch und psychisch bewältigbar ist und bleibt. Dem Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit kommt – unabhängig vom Alter – oberste Priorität zu. Dabei stellen Arbeitszeitsysteme wie Schichtarbeit

ein besonders anforderungsreiches und herausforderndes Handlungs- und Forschungsfeld dar.

Da der aktuelle Forschungsstand hierzu nach wie vor als lückenhaft zu beschreiben ist und eine Vergleichbarkeit vorliegender Forschungsergebnisse aufgrund unterschiedlicher Vorgehensweisen schwierig ist, verfolgt die Transparenzstudie das Ziel, sowohl vorhandene Erkenntnisse als auch bestehende forschungsrelevante Erkenntnislücken zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitszeit in der Produktionswirtschaft im Rahmen von 5 betrieblichen Fallstudien mit der betrieblichen Realität abzugleichen. Hierdurch sollten aktuelle Defizite sowie Gestaltungslösungen identifiziert und dargestellt werden. Folgende Fragestellungen standen dabei u. a. im Fokus:

Welches Schichtmodell (Arbeitszeitkonto) liegt im Unternehmen mit welchen Erfahrungen vor?

Welche (langfristigen) physischen und psychischen Auswirkungen hat Schichtarbeit?

Welche Wechselwirkungen zwischen Unfallhäufigkeit/Fehlern sind in Abhängigkeit von betrieblichen Arbeitszeitmodellen erkennbar?

Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen der Arbeitsintensität und der Arbeitszeit?

Welche Notwendigkeit/Möglichkeiten alternsgerechter Gestaltung v alternsgerechter Gestaltung von Schichtarbeit existieren?

Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede/Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitszeit bestehen?

Inwiefern findet Arbeitszeit Berücksichtigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und was folgt daraus?“

LANGHOFF, T., SATZER, R. (2013).- Transparenzstudie zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitszeit (Schichtarbeit) in der Produktionswirtschaft. Im Internet abrufbar im Internetportal der Hans-Böckler-Stiftung: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-597-3-1.pdf [Abruf: 11. Juli 2016]. Das Inhaltsverzeichnis ist als **Anlage 7** beigefügt.

2.7. IG Metall

Die IG Metall hat im Jahr 2006 eine Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“ herausgegeben. Darin sind auch Ergebnisse zur Arbeitszeitgestaltung enthalten. Die Arbeitsmappe ist als **Anlage 8** angefügt. (Im Internet abrufbar unter der Adresse: s794972c516269248.jimcontent.com/download/version/.../module/.../GuteArbeit.pdf [Abruf: 11. Juli 2016].

Ende der Bearbeitung

Quelle 16

Autor / Hrsg. / Titel It. Deutscher Juristinnenbund e. V.: Konzeption eines
Internetquellenverzeichnis Wahlarbeitszeitgesetzes

vollständige URL <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/>

Datum des Downloads 17.02.2018

- [HOME](#)
- [ÜBER UNS](#)
- [POSITIONEN](#)
- [THEMEN](#)
 - [Frauen in Führungspositionen](#)
 - [Erste Führungsebene](#)
 - [Frauen in die Roten Roben](#)
 - [Gleichstellungsbeauftragte](#)
 - [Entgeltgleichheit](#)
 - [CEDAW](#)
 - [Parité](#)
 - [Karriereplanung](#)
 - [Recht und Gender](#)
 - [Juristinnen in der DDR](#)
 - [Patientenverfügung](#)
- [VERANSTALTUNGEN](#)
- [PUBLIKATIONEN](#)
- [MITGLIEDER](#)

Suchen

Mitgliederbereich

Benutzerin <input type="text"/>
Passwort <input type="password"/>
<input type="button" value="Login"/>
Noch nicht registriert?
Passwort vergessen?

- [HOME](#)
- [THEMEN](#)
- [Wahlarbeitszeit](#)
- [wazg-konzept](#)

Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)

--- [Kurzfassung](#) ---

A. Wahlarbeitszeit als Teil des Rechts auf selbstbestimmte und chancengleiche Erwerbsbiographie

Die Gleichstellung der Geschlechter ist trotz zahlreicher auch rechtlicher Vorgaben noch in keinem Land der Europäischen Union erreicht. Im Ländervergleich scheidet Deutschland in wesentlichen Punkten besonders schlecht ab. Trotz besserer Bildungsabschlüsse der Frauen ist die geschlechtshierarchische Segregation des Arbeitsmarktes hierzulande stark ausgeprägt.

Seit langem liegen hierzu Analysen vor; sie belegen zugleich mangelnde Fortschritte. Von dieser Sachlage ausgehend hat die Sachverständigenkommission zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung Vorschläge für lebensphasenorientierte Strategien in Richtung Gleichstellung erarbeitet^[1]. Das 2011 vorgelegte Gutachten listet Politikfelder und konkrete Maßnahmen auf. Als ein wichtiges rechtliches Instrument für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben wurde die Schaffung eines „Gesetzes über Wahlarbeitszeiten“ genannt.^[2]

Diese Forderung hat der Deutsche Juristinnenbund aufgegriffen und legt hiermit eine Konzeption für ein solches Wahlarbeitszeitgesetz vor. Damit liefert der djb einen Anstoß und eine Grundlage für die rechtspolitische Diskussion. In einer breit zu führenden Debatte sollten die relevanten Aspekte der Regulierung eines so komplexen Themenbereichs und die denkbaren und realistischen Lösungsmöglichkeiten erfasst und abgewogen werden.

Die Konzeption greift mit der Erwerbsarbeitszeit nur eine von mehreren Dimensionen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie heraus. Auch in anderen Feldern besteht dringender Reformbedarf. So werden im gesellschaftlich vorherrschenden Konzept von „Arbeit“ diejenigen Tätigkeiten nicht ausreichend mitgedacht, die unentgeltlich und nach wie vor weit überwiegend von Frauen geleistet werden, insbesondere die Pflege Angehöriger und Kindererziehung. Dies sind keine privaten, sondern gesellschaftliche Aufgaben. Sie sind Arbeit – Sorgearbeit, die oft nicht gesehen und unentgeltlich erwartet wird. Sie als Arbeitsleistung anzuerkennen, ist ein wichtiger Schritt für Geschlechtergerechtigkeit in der (Erwerbs-)Arbeit. Dringender Reformbedarf besteht deshalb im Sozialversicherungsrecht in Bezug auf die Anerkennung und finanzielle Absicherung von Sorgearbeit. Begleitet werden müssen alle gesetzliche Reformen von einem verstärkten Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten – und zwar nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ – und Maßnahmen zur Aufwertung von menschenbezogenen Berufen und Sorgearbeit.

Ein Wahlarbeitszeitgesetz sollte also nicht allein stehen, sondern muss gerahmt werden durch weitere rechtliche und institutionelle Maßnahmen, damit ein sozialer Wandel in der Arbeitswelt und der Unternehmenskultur hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft weiterverfolgt und unterstützt wird. Nur so können geschlechtergerechte Wege aus der „Reproduktionskrise“^[3] gefunden werden, in der sich Deutschland befindet: Denn durch den Wandel in der Erwerbsarbeitswelt und in den familiären Strukturen ist es vielen Menschen zunehmend unmöglich, eigenen und fremden Erwartungen gerecht zu werden und für sich selbst und andere zu sorgen.

Auch die eigene Arbeits- und Lebenskraft zu bewahren, ist gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit. Zu dieser Selbstsorge gehören präventive Maßnahmen der Gesunderhaltung genauso wie Fort- und Weiterbildung oder auch persönliche Auszeiten. Nicht nur im Hinblick auf die Wertschätzung und Unterstützung der Sorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige ist also ein Umdenken notwendig - gleichermaßen müssen auch die Arbeitsgestaltung sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Erwerbsarbeit ganzheitlich und vor allem geschlechtergerecht neu gedacht und verbessert werden.

I. Erwerbsarbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche

Die Erwerbsarbeitszeit gehört zu den wohl am intensivsten regulierten Bereichen des Arbeitsrechts. Sie hat in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen eine lange Tradition, beginnend mit dem Kampf der Gewerkschaften um den Acht-Stunden-Tag. Ergänzend zu den staatlichen Gesetzen haben sich alle Tarifvertragsparteien dieses Themas angenommen, und auch auf der betrieblichen Ebene sind zahlreiche Regelungen und Vereinbarungen zu Arbeitszeiten zu finden. Ansätze für Arbeitszeitflexibilität haben eine beständig wachsende Bedeutung, jedoch dominieren Modelle im Interesse der Arbeitgeber_innen (z.B. Begrenzungen für Gleitzeit und Telearbeit; keine Teilzeitarbeit auf der Führungsebene; Arbeit auf Abruf).

Dabei zeigt die Verteilung des Arbeitszeitvolumens zwischen den Geschlechtern ein gravierendes Gerechtigkeitsproblem auf, denn die Erwerbsarbeitszeiten polarisieren sich. Zwischen denen von Frauen und denen von Männern besteht eine große Lücke (Gender Time Gap)^[4], die eng mit der sozialen und beruflichen Ungleichheit der Geschlechter verknüpft ist. ^[5] Im Schnitt haben Frauen in den meisten europäischen Ländern kürzere Erwerbsarbeitszeiten als Männer. In Deutschland ist dieser Unterschied noch stärker ausgeprägt als im europäischen Durchschnitt. Und in sämtlichen Altersgruppen haben Männer eher die Möglichkeit als Frauen, in Gleitzeit zu arbeiten und frei über die eigene Zeit zu bestimmen^[6].

Viele Frauen und Männer sind mit ihrer Erwerbsarbeitszeit unzufrieden. Das ist das Ergebnis neuester Befragungen zum Thema Arbeitszeitgestaltung.^[7] Eine „lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitszeit“ gerade mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Leben rückt dabei immer mehr in den Vordergrund. Für 82 % der Arbeitnehmer_innen ist zum Beispiel die Möglichkeit zur kurzfristigen Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an private Bedürfnisse sehr wichtig.^[8]

Die Arbeitszeitwirklichkeit passt aber nicht zu den Arbeitszeitbedürfnissen vieler Arbeitnehmer_innen: Viele teilzeitbeschäftigte Frauen sowie Minijobber_innen wünschen sich, mehr Stunden bezahlt arbeiten zu können, vor allem aus Gründen ihrer ökonomischen Absicherung jetzt und im Alter sowie um eine bessere Berufsperspektive verwirklichen zu können. Bei Männern stehen Wünsche nach Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit im Vordergrund.^[9] In Deutschland beträgt der Anteil Teilzeitbeschäftigter derzeit 25 % aller Erwerbstätigen^[10], wobei zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit zu differenzieren ist^[11]. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten geben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben. Hinzu kommt jenes weitere Drittel, bei denen „Freiwilligkeit“ auf der Familienarbeit beruht und vielfach auf der Unmöglichkeit, sie mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

II. Arbeitsvertragsrecht und Arbeitszeitgestaltung in der Lebenslaufperspektive

Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis, dessen Langfristigkeit mit dem Kündigungsschutz gesetzlich und teils auch verfassungsrechtlich geschützt ist. Denn in der Regel bedeutet der Verlust des Arbeitsplatzes eine erhebliche Belastung der Betroffenen in all ihren Lebensumständen. Das Arbeitsrecht erkennt dabei aber seit jeher an, dass das langfristige und möglichst stabile Beschäftigungsverhältnis eine Anpassung an sich ändernde Umstände und Bedingungen ermöglichen muss. Deshalb stehen den Arbeitgeber_innen mit dem Direktionsrecht grundsätzlich in einem gewissen Umfang Anpassungsmöglichkeiten zur Verfügung, wenn die Bedingungen von Produktion oder Markt dies erforderlich machen; auch können sie über die Vertragsgestaltung Flexibilisierungen in das Arbeitsverhältnis einbauen. Auf Seiten der Arbeitnehmer_innen jedoch gab es die längste Zeit keinerlei Recht auf Anpassung, wenn sich ihre Lebensbedingungen änderten. Dies schien hinnehmbar, so lange das Modell des männlichen Familienernährers die Wahrnehmung der Arbeitswelt prägte, also das Arbeitsverhältnis des männlichen Vollzeitarbeitnehmers, der die Anforderungen des Lebens außerhalb der Erwerbsarbeit - seine eigene Reproduktion und die Kindererziehung - auf seine Ehefrau abwälzen kann. Erst 1979 mit dem Mutterschaftsurlaubsgesetz und danach 1986 und 2001 mit dem Erziehungsurlaub (heute Elternzeit) sowie mit dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz wurden den Arbeitnehmer_innen Rechte eingeräumt, für eine gewisse Zeit das Arbeitsverhältnis zu unterbrechen bzw. es hinsichtlich des Zeitumfangs und der Lage der Arbeit den eigenen Lebensbedingungen anzupassen - dies mehr oder minder (meist minder) finanziell und sozialrechtlich abgesichert. Seither werden gleichstellungs- und familienpolitisch motivierte Änderungen des Arbeitsrechts in aller Regel von Regelungen zur Arbeitszeitanpassung im Beschäftigteninteresse begleitet: 2007 Elternzeitgesetz, 2008 Pflegezeitgesetz, 2015 Familienpflegezeitgesetz. Die Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung bzw. befristete Freistellung in der Elternzeit und in der Pflegezeit sind ausdrücklich an Lebensphasen orientiert. Allerdings fordert die Elternurlaubs-Richtlinie 2010/18/EU der europäischen Sozialpartner, die seit März 2012 umgesetzt sein sollte, weitergehende und besser sozial abgesicherte Arbeits(zeit)arrangements, als sie das deutsche Recht bislang vorsieht.

III. Zielrichtung eines Wahlarbeitszeitgesetzes

Ein zeitgemäßes Arbeits- und Sozialrecht muss sich an den Erfordernissen unterschiedlicher Menschen in ihren wechselnden Lebensphasen orientieren. Es geht z.B. um Phasen intensiver Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, um Phasen der Weiterbildung oder der Rehabilitation nach einer Krankheit. Solche Bedarfe nach angepassten Arbeitszeiten können bei jedem und jeder Arbeitnehmer_in auftreten. Sie zu berücksichtigen muss Bestandteil nachhaltiger gleichstellungsorientierter Personalpolitik sein. Erforderlich ist ein Abrücken von einer „Normalarbeitszeit“ und Arbeitsgestaltung, die keine Zeit zum Leben lässt, die herkömmlichen Rollenbilder verfestigt und große Teile der Erwerbsfähigen phasenweise oder auch langfristig vom Arbeitsmarkt ausschließt oder sie in verschiedenster Weise benachteiligt.

Der Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz kann jedoch nicht einer Forderung nach allgemeiner Verkürzung der Arbeitszeit entgegengehalten werden, vielmehr ergänzen sie sich. Eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit in Richtung auf 30 Stunden hätte sicherlich zur Folge, dass sich viele Erfordernisse aus den Lebensbedingungen der Menschen besser mit den Anforderungen aus der Erwerbsarbeit vereinbaren ließen, ohne auf individuelle Arbeitszeitverkürzung zurückgreifen zu müssen. Würde sie realisiert, würde jener Effekt vermieden oder wenigstens minimiert, dass die Wahlfreiheit in der Arbeitszeit geschlechtsspezifisch verschoben wahrgenommen werden würde, nämlich, wie die Erfahrung zeigt, mehrheitlich von Frauen. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann aber das Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeitregimen nicht ersetzen. Denn es ist unbestreitbar, dass auch eine kürzere Vollzeitarbeit nicht alle im Lebensverlauf auftretende Erfordernisse abweichender Arbeitszeiten abdecken kann.

Der Vorschlag für ein Wahlarbeitszeitgesetz stellt die Bedürfnisse und Wünsche nach selbstbestimmter(er) Zeitverwendung im Arbeitsleben in den Vordergrund und will sie im Arbeitsrecht rechtspolitisch umsetzen. Damit soll ein wichtiger Baustein des Rechts auf eine selbstbestimmte, chancengleiche Erwerbsbiographie ^[12] verwirklicht werden.

Der Begriff der „Wahlarbeitszeit“ macht den Unterschied zu Modellen scheinbar wertneutraler „Arbeitszeitflexibilität“ deutlich, in denen "Flexibilität" vorrangig als von den Unternehmensinteressen bestimmte Notwendigkeit und nicht gleichermaßen als Lebensbedürfnis von Arbeitnehmer_innen normiert und verstanden wird. ^[13]

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss praktikable, für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses verlässliche Regelungen bereitstellen, die den Arbeitnehmer_innen Zeitsouveränität verschaffen, damit sie in bestimmten Lebensphasen weniger Erwerbsarbeit leisten können, ohne dadurch im Gesamtverlauf eines Erwerbslebens Nachteile zu erleiden, und insbesondere eine hinreichende soziale Absicherung aufbauen können. Zu solchen Rechten auf Zeitsouveränität gehört, den Arbeitnehmer_innen auf Teilzeitarbeitsplätzen ein Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit bis hin zur Vollzeit einzuräumen oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit zu ermöglichen, ohne gleichzeitig die Arbeitszeit reduzieren zu müssen.

Weil Wegezeiten von zu Hause zum Arbeitsplatz für viele Arbeitnehmer_innen ihren Arbeitstag erheblich verlängern, wird auch die Möglichkeit zur Wahl des Arbeitsortes in den Blick genommen.

IV. Wahlarbeitszeit als nachhaltige, gleichstellungsfördernde Personalpolitik

Für Unternehmen bietet ein Wahlarbeitszeitgesetz die Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Arbeitnehmer_innen werden diejenigen Unternehmen wählen bzw. in solchen Unternehmen bleiben, die ihre Ansprüche auf Zeitsouveränität ausreichend berücksichtigen.

Individuelle Wahlarbeitszeiten in Betrieben erfordern organisatorischen Aufwand und können an betriebliche Grenzen stoßen, die es auszuloten gilt. Die Bedingungen der Betriebe sind hinsichtlich ihrer gestalterischen Möglichkeiten ganz unterschiedlich; die Grenzen lassen sich keineswegs nur an Branchengrenzen oder unterschiedlichen Betriebsgrößen festmachen. Große Betriebe können in der Regel zwar erhebliche Spielräume nutzen. Bei Klein- oder Mittelbetrieben Wahlarbeitszeiten grundsätzlich für unmöglich zu erklären, entspricht aber nicht der Realität und wird durch die Praxis widerlegt. In bestimmten Tätigkeitsbereichen kann schon eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit um wenige Stunden schwer lösbare organisatorische Probleme machen, die in einem anderen Tätigkeitsbereich selbst in Klein- und Mittelbetrieben gar nicht auftreten. Ein Wahlarbeitszeitgesetz darf deshalb nicht einfach nach Betriebsgrößen differenzieren. Es muss alle Betriebe aller Branchen und aller Größen erfassen und überall differenzierte Lösungen zulassen, die weder die Betriebe überfordern noch das Bedürfnis der Arbeitnehmer_innen nach Arbeitszeitsouveränität leerlaufen lassen.

Differenzierte Lösungen in einem Wahlarbeitszeitgesetz müssen darüber hinaus dafür Sorge tragen, dass durch die Erfüllung der Bedürfnisse bestimmter Arbeitnehmer_innen nicht die Belange anderer Arbeitnehmer_innen verletzt werden. Beispielsweise darf die Verminderung der Arbeitszeit einzelner Arbeitnehmer_innen für deren Kolleg_innen nicht zu Mehrbelastungen führen. Ob es zum Beispiel möglich und angebracht ist, in einem Betrieb Alleinerziehende von Wochenendschichten auszunehmen oder ihnen generell einen Vorrang bei der Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen einzuräumen, kann der Gesetzgeber nicht von außen entscheiden. Innerhalb der Belegschaften und bei den Führungskräften sind Arbeitszeiten ein Konfliktthema, das kluger betrieblicher Lösungen bedarf. Soweit kollektive Lösungen getroffen werden – beispielsweise Schichtsysteme ausgehandelt werden – sind Regelungen wichtig, mit denen die konkreten Arbeitszeitpläne beteiligungsorientiert und transparent aufgestellt werden. ^[14]

Betriebliche Lösungen sind gefordert, mit denen Wahlarbeitszeiten nicht zu noch mehr Arbeitsverdichtung und prekären Beschäftigungsformen (Aushilfen und Vertretungen, Minijobs) führen. Ein solcher Zustand ist bereits im Zuge der von Arbeitgeberseite betriebenen Flexibilisierung von Arbeitszeiten und der neuen Steuerung von Arbeitsleistung (Ergebnisorientierung statt Koppelung an die Arbeitszeit) eingetreten. Er kann einem Wahlarbeitszeitkonzept nicht entgegengehalten werden. Die Eindämmung bzw. Abschaffung von Minijobs, die Verhinderung des Missbrauchs von Befristungen, Leiharbeit und freier Mitarbeit sowie Werkverträgen ist eine unabhängig von der Schaffung eines Wahlarbeitszeitgesetzes notwendige Regulierungsaufgabe des Gesetzgebers. Die Unternehmen haben aber ebenfalls eine sozialpolitische Verantwortung und Funktion als Stakeholder, der sie auch bei der Erarbeitung betrieblicher Wahlarbeitskonzepte nachkommen müssen.

Exkurs: Wahlarbeitszeitkonzept und Diversity Management

Diversity Management ist gegenwärtig wohl das am meisten diskutierte Konzept für die Weiterentwicklung von Unternehmenskultur, Personalpolitik und Organisation. Der Kerngedanke ist, die Unterschiedlichkeit/Vielfalt der Arbeitnehmer_innen wertzuschätzen, sie als produktiv für das Unternehmen und nicht als Störfaktor zu verstehen. Wertschätzung von Vielfalt soll in den Unternehmens- und Organisationsgrundsätzen verankert, als Haltung und Verhalten bei allen Beteiligten, insbesondere den Führungskräften, implementiert, in der Gestaltung von

Arbeitsorganisation und Kooperationsprozessen umgesetzt und eine Win-win-Situation geschaffen werden.

Das Diversity-Konzept kann trotz seiner klaren Orientierung auf den ökonomischen Nutzen hin und trotz seiner missverständlichen Orientierung auf Gruppenunterschiede, die die individuelle Unterschiedlichkeit von Menschen nicht ausreichend respektiert, für das Wahlarbeitskonzept anschlussfähig sein, weil es ein betriebliches Klima mit Achtsamkeit gegenüber den einzelnen Arbeitnehmer_innen mit ihren spezifischen persönlichen Prägungen schaffen will. Es könnte von daher auf der betrieblichen Ebene wie in der gesellschaftspolitischen Debatte zur Verwirklichung von lebensphasen- und bedürfnisgerechten Arbeitszeiten beitragen.

Allerdings muss das Diversity-Konzept seine bislang noch bestehenden relevanten blinden Flecken beseitigen. Diese zeigen sich exemplarisch bei der deutschlandweit bedeutendsten Unternehmensinitiative - der "Charta der Vielfalt"^[15]: Sie ist ausdrücklich nicht in erster Linie als Antidiskriminierungskonzept angelegt; Geschlecht wird als ein bloßes individuelles Merkmal neben anderen behandelt. Bei den Ansatzpunkten für Strategien der Personalpolitik und Organisationsentwicklung ("organisationale Dimensionen") fehlt das Thema des betrieblichen Arbeitszeitregimes ebenso wie das der Arbeitszeitbedürfnisse der Arbeitnehmer_innen, eine bemerkenswerte Lücke.

V. Konzept der regulierten Selbstregulierung im Wahlarbeitszeitgesetz

Der Anspruch des Konzeptes lautet, dem Bedürfnis von Arbeitnehmer_innen nach einer individuellen Wahlarbeitszeit im Rahmen einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie zu entsprechen, ohne die berechtigten betrieblichen, arbeitgeberseitigen Interessen sowie die Arbeitszeitsituation und Belastung aller anderen Arbeitnehmer_innen zu vernachlässigen. Das lässt sich weder durch ein Gesetz mit starr formulierten Anspruchsgrundlagen noch durch schwammig bleibende Generalklauseln erreichen. Starre gesetzliche Ansprüche von Arbeitnehmer_innen, die nicht in die betriebliche Wirklichkeit mit ihren je unterschiedlichen Möglichkeiten und Begrenzungen rückvermittelt werden, greifen gleichzeitig zu weit, aber auch zu kurz. Weiche Generalklauseln hingegen geben keine Rechtssicherheit und können schon deshalb zur Realisierung einer Wahlarbeitszeit in der betrieblichen Praxis nichts beitragen. Ein Wahlarbeitszeitgesetz, das praktische Veränderungen gewährleisten will, muss daher sowohl flexible Lösungen ermöglichen, die die jeweiligen Bedürfnisse nach Wahlarbeitszeit wie auch die betrieblichen Interessen berücksichtigen; gleichzeitig muss es vorhersehbar, planbar, verlässlich und rechtssicher sein.

Das Gesetz darf nicht nur individualrechtlich angelegt sein. Die Regelungsfragen bei der Arbeitszeit müssen immer auch kollektivrechtlich gesehen und umgesetzt werden. Beschäftigte, die von ihren Rechten Gebrauch machen, dürfen nicht in der betrieblichen Wirklichkeit als „Außenseiter_innen“ oder „Störfälle“ angesehen werden. Nur so können alle durch Angebote der Wahlarbeitszeit angesprochen werden - diejenigen (überwiegend Frauen), die dringend darauf angewiesen sind; diejenigen, die sich bisher den Verpflichtungen für Sorgearbeit und Selbstsorge entziehen oder sich aus betrieblichen Gründen, wegen der Karriere oder wegen der traditionellen Rollenzuschreibung, entziehen zu müssen glauben (überwiegend Männer); und diejenigen, die gern jenseits aller Geschlechterstereotype mehr an Sorgearbeit übernehmen würden, denen aber von Seiten ihres Arbeitgebers oder ihrer Arbeitgeberin Widerstände entgegengesetzt werden.

Ein Gesetz, das dem Konzept einer regulierten Selbstregulierung folgt, kann dies leisten. Regulierte Selbstregulierung bedeutet, dass die Betroffenen und diejenigen, die die betriebliche Wirklichkeit gestalten, insbesondere die für Personal und Organisation zuständigen Führungskräfte sowie die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen, innerhalb eines gesetzlichen Rahmens selbst entscheiden und aushandeln, also: selbst regulieren, was im konkreten Fall bei der Festlegung der Arbeitszeit unter Ausgleich aller Interessen möglich ist.

Das Konzept einer Selbstregulierung kann aber nicht nur auf Hoffnung und das Vertrauen setzen, dass Arbeitgeber_innen von sich aus das Flexibilisierungspotential ausschöpfen oder dass die Vertragspartner_innen und Tarif- oder Betriebsparteien sich schon in adäquater Weise einigen werden. Denn beim Arbeitsvertragsverhältnis sind beide Seiten strukturell nicht gleichermaßen sozial durchsetzungsstark. Auch innerhalb der Belegschaften werden nicht alle Interessen im gleichen Umfang Gehör finden. Es bedarf daher einer gesetzlichen Regulierung, die durch die Ausgestaltung der Ansprüche und der Verfahren (Strukturen und Prozesse) dafür sorgt, dass es zu einer angemessenen Selbstregulierung kommt.

1. Tarifvertragsparteien und betriebliche Interessenvertretungen

In einem solchen Ansatz spielen die Tarifvertragsparteien wie auch die Betriebsparteien eine bedeutsame Rolle, mehr noch: sie werden dringend gebraucht. Wie erwähnt, sind bereits heute Fragen der Arbeitszeit in vielen Branchen und Betrieben nicht einseitig durch den oder die Arbeitgeber_in gestaltet, sondern in Tarifverträgen und in Betriebsvereinbarungen detailliert geregelt. Nicht zufällig gibt das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten in Fragen der Arbeitszeit ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, das deren Beteiligung auch bei vorübergehenden Veränderungen der Arbeitszeit vorsieht. Allerdings: Das Mitbestimmungsrecht besteht bisher nur in kollektiven Sachverhalten. Bei individuellen Arbeitszeitwünschen von Arbeitnehmer_innen sind die Tarifvertragsparteien nicht und Betriebsparteien nur eingeschränkt reaktiv beteiligt.

Jedoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass die bestehenden kollektiven Regelungen das Konzept einer möglichst selbstbestimmten Arbeitszeit bereits mitdenken, im Gegenteil: Tarifliche und betriebliche Regelungen werden den individuellen Arbeitszeitwünschen heute oft entgegen gehalten (und dies akzeptiert das Recht sogar überwiegend); in der betrieblichen Praxis stellen individuelle Wünsche tatsächlich nicht selten Betriebsvereinbarungen in Frage.^[16] Um solche Konflikte aufzulösen, ist aber zurzeit mangels Beteiligungsrechten des Betriebsrats kein Verfahren vorgesehen. Es bedarf deshalb geregelter Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahren, um sicherzustellen, dass Wahlarbeitszeiten nicht nur zu den erwünschten individuellen Lösungen führen, sondern zur Erarbeitung kollektiver Arbeitszeitkonzepte. Diese müssen in der Lage sein, betriebliche Interessen mit denen der Arbeitnehmer_innen wie auch der Kolleg_innen untereinander angemessen auszugleichen. Mitbestimmte kollektive Lösungen im Sinne einer ausgehandelten Wahlarbeitszeit können darüber hinaus Rechtssicherheit schaffen noch bevor ein individuelles Bedürfnis nach Arbeitszeitänderung auftritt. Tarifvertragsparteien können durch ihre spezifischen Kenntnisse und ihre Verankerung in den Betrieben Arbeitszeitkonzepte erarbeiten, die für die von ihnen vertretenen Branchen und Betriebe maßgerechte Lösungen bereitstellen. Von ihnen kann erwartet werden, dass die Abkehr von starren Arbeitszeitmustern nicht einer Zeitentgrenzung, Überlastung und Selbstaussbeutung Tür und Tor öffnet.

2. Voraussetzungen und Ansatzpunkte für Wahlarbeitszeitkonzepte im Handlungsfeld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Arbeitszeiten und ihre Gestaltung sind ein wichtiges Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz – sowohl hinsichtlich physischer als vor allem auch

psychischer Belastungen. Zur Arbeitgeberpflicht, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu vermeiden bzw. zumindest zu mindern, gehört explizit auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Die bedürfnisgerechte, selbstbestimmte Arbeitszeit ist eine zentrale Facette der Arbeitsbedingungen. Gefährdungen am Arbeitsplatz sind durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln und ihnen muss mit Maßnahmen entgegengewirkt werden. Darauf hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Anspruch.

Arbeitszeitbedingungen haben vor allem für psychische Belastungen und für Belastungsfolgen einen großen Stellenwert. Das zeigt der Stressreport 2012 mit großer Deutlichkeit hauptsächlich für Frauen und insbesondere für Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Empirische Erkenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz untermauern daher die Notwendigkeit eines Wahlarbeitszeitgesetzes. Die Arbeitszeitbedingungen von Arbeitnehmer_innen lebensphasen- und bedürfnisorientiert anzupassen, kann ein wesentliches Präventionselement zur Sicherung von Gesundheit bei der Erwerbsarbeit sein. Voraussetzung ist, zu verhindern, dass gewählte und gewährte Veränderungen von Arbeitszeit oder -ort als Kehrseite der Medaille zusätzliche Belastungen in Form von mehr Arbeitshetze oder geringerer Einbindung in betriebliche Information und Kommunikation bewirken.

Hier liegt die Schnittstelle zwischen Wahlarbeitszeitgesetz und Arbeitsschutz. Ein Wahlarbeitszeitgesetz ist Aufforderung und Auftrag zugleich: Zum einen für die Träger des Arbeitsschutzes bei der Arbeitsschutzpolitik und -rechtsetzung sowie zum anderen für die staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger bei der Überwachungs- und Beratungstätigkeit. Auf der betrieblichen Ebene sind die für den Arbeitsschutz und das betrieblichen Gesundheitsmanagement Verantwortlichen in die Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen für ein Wahlarbeitszeitkonzept einzubeziehen.

3. Sozial- und steuerrechtliche Voraussetzungen

Ein Wahlarbeitszeitgesetz muss durch sozialversicherungsrechtliche Finanzierungsregelungen begleitet werden, weil es nicht nur ein Angebot an diejenigen enthalten darf, die sich eine Verminderung ihres Erwerbseinkommens durch die Reduzierung der Arbeitszeit leisten können (sei es durch ein ausreichendes Erwerbseinkommen auch bei reduzierter Arbeitszeit, sei es durch Alimentierung innerhalb einer Partnerschaft). Für die Frage sozialversicherungsrechtlicher und anderer begleitender Finanzierungsregelungen ist zu entscheiden, wie und welche Einkommensausfälle, die mit Erwerbsunterbrechungen oder -einschränkungen verbunden sind, finanziell abgesichert werden. Möglichkeiten für individuelles Ansparen von Geld und Zeit in Langzeitarbeitskonten sowie steuerliche Vergünstigungen für gesellschaftlich erwünschte Erwerbseinschränkungen können zwar hilfreich sein, wirken aber in der Praxis selektiv. Mehr noch: Die hierin liegende finanzielle Überantwortung allein an die Betroffenen bzw. deren Familien ist dann ungenügend, wenn die Arbeitszeit reduziert wird, um gesellschaftlich notwendige oder unterstützenswerte Aufgaben wahrzunehmen. Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse nach erwerbsfreier oder erwerbsgeminderter Zeit und dies zu unterschiedlichen Zeiten. Bei einigen häufen sich z.B. Sorgearbeiten, während sie bei anderen keine Bedeutung entfalten. Die ungleiche Betroffenheit der Geschlechter ist evident und anhand von Rentendaten empirisch nachweisbar.^[17] Ein sozialer Ausgleich ist insofern unverzichtbar.^[18] Eine lebenslauforientierte Sozialpolitik muss über kollektive Systeme für eine finanzielle Abfederung sorgen, die ausreichend intertemporal und interpersonell verteilt.

4. Einordnung in eine Gesamtkonzeption der Arbeits(zeit)politik

Die Novellierung des Arbeitszeitrechts ist Thema auf der politischen Bühne, wird aber zum Teil konträr zum Anliegen eines Wahlarbeitszeitgesetzes diskutiert und mehr arbeitgeberbestimmte Flexibilisierung gefordert. Die Entwicklungen von Arbeit 4.0 mit Digitalisierung, Globalisierung und Crowdfunding schlagen sich auch in der Arbeitszeitdebatte nieder. Es ist zwingend, in diese Debatten die Zielsetzung selbstbestimmter bedürfnisgerechter Wahlarbeitszeiten hineinzutragen. Die hier vorgelegte Konzeption will dazu einen Beitrag leisten mit der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung im Sinne der Reduktion der herrschenden Vollzeitnorm, nach Zeitsouveränität am Arbeitsplatz und schließlich nach einer Neugestaltung des Zusammenhangs zwischen Arbeitszeit und Leistungsvorgaben.^[19]

In dieselbe Richtung wie diese Konzeption, allerdings nicht gleichermaßen umfassend und weitreichend, zielen andere Initiativen im Arbeitszeitrecht. Das gilt für die Modelle einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung oder das Konzept der „Familienarbeitszeit“, für das Bundesministerin *Schwesig* wirbt, und das insbesondere Fragen der Finanzierung von Arbeitszeitreduzierungen beantworten kann:^[20] Die Familienarbeitszeit soll an die Elternzeit anschließen und pro Kind insgesamt drei Jahre in Anspruch genommen werden können. Im Anschluss an die Elternzeit sollen beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 80 % der branchenüblichen Vollzeitarbeitszeit reduzieren bzw. erhöhen. Dabei soll der Lohnausfall durch eine staatliche Leistung kompensiert werden, die vom vorherigen Nettoeinkommen abhängt und bei niedrigeren Einkommen erhöht, bei überdurchschnittlichen Einkommen reduziert wird.^[21] Dieses Modell würde zu einer Umverteilung der Arbeitszeiten dahingehend führen, dass Frauen im Vergleich zur aktuellen gesellschaftlichen Praxis ihre Erwerbsarbeitszeit im Anschluss an die Elternzeit im Durchschnitt erhöhen, und sich die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit von Männern verringert. Es geht also um eine deutliche Akzentuierung der Partnerschaftlichkeit in der Kindererziehung. Das Konzept beschränkt sich auf Fragen der Arbeitszeitverteilung im Anschluss an die Elternzeit und ist im arbeitsrechtlichen Anwendungsbereich deshalb enger als das Wahlarbeitszeitgesetz, geht aber insofern darüber hinaus, als es auch Finanzierungsfragen beantwortet.

Etliche Gewerkschaften haben sich in der Vergangenheit und jetzt verstärkt des Themas einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik angenommen. Die IG Metall trägt zur arbeitszeitpolitischen Debatte durch die Einführung des Konzepts einer "kurzen Vollzeit" bei^[22]. Die ver.di favorisiert ein flexibles und optionales Umsetzungs- und Gestaltungskonzept^[23]. Auch der DGB beteiligt sich mit dem Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ an der praktischen Umsetzung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung^[24].

Neben den Gewerkschaften machen auch einzelne Parteien neue Arbeitszeitkonzepte zum Thema und zwar mit dem Ziel, die Arbeitszeit von Arbeitnehmer_innen auf einzelne Lebensphasen bezogen passender zu gestalten. Die Arbeitszeitpolitik von z.B. Bündnis 90/Die Grünen sieht die Schaffung von einem Vollzeit-Arbeitszeitkorridor im Bereich von etwa 30 bis 40 Stunden vor^[25].

Diese aktuell diskutierten Arbeitszeitkonzepte stellen das Vollzeitverhältnis in Frage. Ziel aller Maßnahmen ist es, den Arbeitnehmer_innen mehr Mitsprache beim Umfang, aber auch bei der Frage Wann und Wo gearbeitet werden kann, einzuräumen. Das Leitbild einer zukünftigen Arbeitszeitpolitik wird also vor allem durch eins geprägt werden- die Wahloption.

B. Instrumente des Wahlarbeitszeitgesetzes

Das wesentliche Anliegen des Gesetzes zur Wahlarbeitszeit ist es zu erreichen, dass Arbeitgeber_innen nicht nur auf individuell geäußerte

Bedürfnisse von einzelnen Arbeitnehmer_innen reagieren oder diese ignorieren, sondern dass die Betriebsparteien von sich aus und vorausschauend betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte entwickeln, die ein größtmögliches Entgegenkommen gegenüber den Interessen der Arbeitnehmer_innen in Einklang bringen mit einer ebenso größtmöglichen Berücksichtigung der betrieblichen Interessen. Der bisherige Zustand ist von den Belangen aller Betroffenen her nicht haltbar: Weder für die Arbeitgeber_innen, die fallweise mit individuell geäußerten Bedürfnissen von einzelnen Arbeitnehmer_innen konfrontiert werden, noch für Arbeitnehmer_innen, die vor großen Schwierigkeiten stehen, ihr Bedürfnis nach einer Arbeitszeitänderung zu denken, zu artikulieren und diskriminierungsfrei, ohne Nachteile, zu realisieren. Das Wahlarbeitszeitgesetz nennt Zielsetzungen und Rahmenbedingungen für Strukturen und Prozesse hin zu Lösungen. Es enthält keine detaillierten Vorgaben für konkrete betriebliche Arbeitszeitkonzepte; dies wäre angesichts der Vielfalt von Tätigkeitsfeldern, Branchen sowie Betriebsgrößen nicht praktikabel. Das Gesetz gibt aber Formen und Fristen, Verfahren und Beteiligungsrechte sowie die Themenkomplexe vor, deren Behandlung Bestandteil eines wirksamen betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes sein muss.

I. Erarbeitung eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes

1. Arbeitszeit-Check

Als ersten Schritt der Selbstregulierung sollten die Betriebe einen „Arbeitszeit-Check“ durchführen, um festzustellen, inwieweit die vorhandenen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen bereits den arbeitszeitbezogenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer_innen gerecht werden und insbesondere auch, ob sie geschlechtergerecht sind.

Der Arbeitszeit-Check soll eine Bestandsanalyse sein, die nicht nur zeigt, welche Arbeitszeitmodelle es im Betrieb gibt und wie sie praktiziert werden, sondern auch, welche arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen bestehen oder entstehen können. Zu prüfen sind folgende Fragenbereiche:

1. Der betriebliche Umgang mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes:
Ist die vom Gesetz intendierte Balance zwischen den gesundheitlichen Belangen der Arbeitnehmer_innen und den Flexibilitätsanforderungen des Betriebes handlungsleitend? Schöpft der Betrieb die Flexibilitätsspielräume, die das Gesetz ihm gibt, maximal aus? Ist die Arbeitszeitgestaltung Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung, ist sie ein Handlungsfeld des betrieblichen Gesundheitsmanagements?
2. Für den Betrieb geltende Arbeitszeitregelungen in den anzuwendenden Tarifverträgen sowie in vorhandenen Betriebsvereinbarungen:
Welche Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung räumen sie den Arbeitnehmer_innen ein?
3. Das Spektrum vorhandener individueller Arbeitszeitmodelle im Betrieb:
Von wie vielen und von welchen Beschäftigten(-gruppen) werden Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten – Umfang, Lage, selbstbestimmte Flexibilität – realisiert?
4. Die arbeitszeitbezogenen Bedarfe der Arbeitnehmer_innen aufgrund ihrer Lebenssituation mit Pflege- und Sorgeaufgaben sowie aufgrund erforderlicher Selbstsorge: Welche Notwendigkeiten und Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung können mittels einer Befragung der Mitarbeiter_innen und der Führungskräfte festgestellt werden? Welche Einstellungen bestehen zu den sich ergebenden Fragen von Führung und Zusammenarbeit bei Realisierung bedarfsentsprechender Wahlarbeitszeiten?
5. Die Gegebenheiten der Arbeitsaufgaben, die strikte Zeitvorgaben erfordern:
Welche Erkenntnisse liefert eine Führungskräftebefragung, gegebenenfalls unter Mitwirkung des Betriebsrates? Welche Begründungen bestehen dafür, dass die Arbeitszeit strikt bleiben muss und nicht individuell angepasst werden kann?

Die Ergebnisse des Arbeitszeit-Checks liefern die Grundlage für ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept.

2. Aufbau und Bestandteile eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes

Auf der Basis des Arbeitszeit-Checks und der Zielsetzungen des Wahlarbeitszeitgesetzes können dann eigenständig die konkreten Maßnahmen und Modelle für den jeweiligen Betrieb erarbeitet werden. Dabei sind möglicherweise für bestimmte Betriebsteile und/oder Beschäftigtengruppen unterschiedliche Gestaltungsprinzipien und Instrumente des Wahlarbeitszeitkonzeptes zu entwickeln. Je genauer die jeweiligen konkreten Bedingungen sowohl beim Arbeitsablauf als auch bei den Arbeitnehmer_innen in den Blick genommen werden, umso besser können die Konzepte in der Praxis wirksam sein.

Das Gesetz zählt Maßnahmen auf, die Bestandteil eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes sein können, aber nicht in jedem Betrieb sein müssen. Ein den Vorgaben eines Wahlarbeitszeitgesetzes entsprechendes Wahlarbeitszeitkonzept liegt dann vor, wenn die Betriebsparteien bzw. die für die Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes zuständigen Akteur_innen die unten genannten Maßnahmen geprüft und dabei sämtliche im Betrieb durch den Arbeitszeit-Check ermittelten Belange berücksichtigt haben, sie zumindest erörtert wurden. Als Nachweis sind die Ergebnisse der Mitarbeiter_innenbefragung, des Arbeitszeit-Checks sowie die Protokolle über die Verhandlung des Wahlarbeitszeitkonzeptes bzw. eine entsprechende ausführliche Erläuterung des oder der Arbeitgeber_in ausreichend.

Ein wesentlicher Teil eines Wahlarbeitszeitkonzeptes ist es, festzulegen, wie die entstehenden Lücken und Bedarfe im Betrieb ersetzt werden, wenn Ansprüche auf Veränderung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit umgesetzt werden. Die Erfahrung zeigt, dass bei einer Arbeitszeitverkürzung oft das Arbeitsvolumen nicht in gleichem Maße reduziert wird, sodass es zur Überlastung der betroffenen Arbeitnehmer_innen, zu Arbeitsverdichtung und Überstunden kommt. Das darf auch mit Blick auf einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, den Arbeitgeber_innen zu gewährleisten haben, nicht als unvermeidliche Nebenwirkung einer Wahlarbeitszeit hingegenommen werden. Sonst entstünde die paradoxe Konstellation, dass Wahlarbeitszeiten einerseits der psychosozialen Gesundheit förderlich sind, weil das zeitliche Ausbalancieren der Lebensbereiche besser gelingt, dass aber andererseits ein relevanter Stressfaktor - Leistungs- und Termindruck innerhalb der Wahlarbeitszeit - zu erhöhter Belastung führt. Es muss also die Frage beantwortet werden, wie freierwerdendes Arbeitsvolumen verteilt werden soll und welche Aufstockungsmöglichkeiten für Teilzeitalternativen entstehen. Für den jeweiligen Betrieb und seine Bedingungen müssen Instrumente der innerbetrieblichen Information und Kommunikation sowie Verfahrenswege entwickelt und etabliert werden, damit Lücken nicht entweder über Arbeitsverdichtung "unsichtbar" gemacht oder lediglich durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse - geringfügig, befristet - geschlossen werden.

In jedem Fall sind die betrieblichen Maßnahmen so auszugestalten, dass sie die geschlechterparitätische Wahrnehmung von Sorgeaufgaben unterstützen oder zumindest ermöglichen.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Festlegung innerbetrieblicher Verfahrensweisen bei individueller Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit oder für längere Auszeiten sowie eine Änderung des Arbeitsortes; Information und Kommunikation in alle Beschäftigtengruppen hinein.
- Proaktive Unterstützung sorgearbeitsbedingter Arbeitszeitverkürzung von Männern sowie der Elternzeit von Vätern, besonders auch über die Dauer von zwei Monaten hinaus.
- Regelungen zur Teilhabe an betrieblichen Prozessen (z.B. Fortbildungen, Personalentwicklungsgespräche) bei der Inanspruchnahme von Elternzeit oder anderen sorgearbeitsbedingten Auszeiten
- Regeln für die Umverteilung des bei Arbeitszeitverkürzung freiwerdenden Arbeits-/Aufgabenvolumens.
- Verfahrensweise und Kriterien für die Zuteilung von freigewordenem Arbeitszeitvolumen, insbesondere: Berücksichtigung derjenigen Arbeitnehmer_innen, die den Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung äußern oder geäußert haben.
- Benennung derjenigen Wochentage, Wochen des Jahres oder Stunden des Tages, die bei Arbeitszeitreduzierungen ohne Probleme bei den Betriebsabläufen aufzuwerfen frei genommen werden können.
- Einführung eines betrieblichen und überbetrieblichen Pools mit Arbeitnehmer_innen für Vertretungsfälle.
- Vorgehensweise beim Tausch von Arbeitszeiten.
- Verfahren und Kriterien für die Entscheidung bei der Kollision mit den Interessen anderer Arbeitnehmer_innen.
- Berücksichtigung der Öffnungszeiten betriebsinterner oder -externer Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Festlegung der Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina (z.B. durch Gleitzeit, flexible Schichtübergaben in der Produktion^[26]; zeiterfasste Mobilarbeit)^[27]
- Angebot von (übertragbaren) Jahres-/Lebensarbeitszeitkonten oder anderen Arbeitszeitansparmodellen für den kurzfristigen Abruf (z.B. für Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen).
- Angebot örtlich dezentraler Arbeit (z. B. Home-Office) und Fortbildung (z.B. eLearning)), verbunden mit der Gewährleistung betrieblicher Kontakte und dem Recht, auf einen betrieblichen Arbeitsplatz zurückzukehren oder bei der Besetzung eines solchen Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt zu werden.
- Schaffung zeitautonomer Gruppen, also solcher, die untereinander Umfang und Lage ihrer Arbeitszeiten absprechen und koordinieren.
- Ausgestaltung von Führungskräftearbeitsplätzen unter dem Gesichtspunkt einer familienfreundlichen Arbeitszeit (z.B. auch durch Jobsharing-Angebote).
- Umwandlung von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Ein wesentlicher Teil eines Wahlarbeitszeitkonzeptes sind Verfahrensweisen und Lösungen für die Frage, wie die Arbeitskraft-Lücken und -Bedarfe im Betrieb abgedeckt werden, die entstehen, wenn Ansprüche auf Veränderung der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit umgesetzt werden.

Selbstverständlich müssen sich Wahlarbeitszeitkonzepte im Rahmen geltenden Arbeitsrechts und insbesondere des Arbeitszeitrechts bewegen. Dasselbe gilt für die Regelungen verbindlich anzuwendender Tarifverträge. Würde ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept von tariflichen Arbeitszeitregelungen abweichen, muss bei Tarifbindung des Arbeitgebers die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer solchen betrieblich begründeten Abweichung eingeholt werden. Die Tarifautonomie wird durch ein Wahlarbeitszeitgesetz nicht eingeschränkt.

II. Beteiligte bei der Selbstregulierung

In Betrieben mit Betriebsräten sind diese zu beteiligen; ihnen kommen Mitbestimmungsrechte zu. Das bestehende starke Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) wird gegenwärtig in der Praxis auch intensiv genutzt; in einer Vielzahl der Betriebe gibt es Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit.

Sind sich Betriebsräte ihrer Rolle als wichtige Akteure zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im betrieblichen Alltag bewusst, kann über dieses zwingende Mitbestimmungsrecht bereits einiges zur Förderung von Wahlarbeitszeit umgesetzt werden. Der Betriebsrat kann darüber hinaus den Arbeitnehmer_innen zur Seite stehen, indem er die Zustimmung zu einem Dienst- oder Schichtplan verweigert, wenn dieser besondere Belange beispielsweise hinsichtlich der Sorgearbeit nicht mitberücksichtigt.

Diese betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten sollten allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass dem Betriebsrat nach geltendem Recht kein Mitwirkungsrecht zur Seite steht, wenn einzelne Beschäftigte von gesetzlichen Arbeitszeitreduzierungs- oder Arbeitszeiterhöhungsansprüchen Gebrauch machen. Selbst wenn in einem solchen Fall kein Einverständnis zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in erzielt wird, kann der Betriebsrat sich nicht einschalten.^[28]

Aus diesem Grund muss ein Wahlarbeitszeitgesetz ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei der Entscheidung über individuelle Arbeitszeitwünsche einführen (Regelungsvorbild § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Der Betriebsrat sollte danach nicht nur bei der Aufstellung allgemeiner Wahlarbeitszeitkonzepte mitbestimmen können, sondern auch dann, wenn bei der Festsetzung des individuellen Wahlarbeitszeitanspruchs für einzelne Arbeitnehmer_innen kein Einverständnis erzielt wird.

Von Beginn an, d.h. bereits bei der Konzipierung und Auswertung der Befragung und des Arbeitszeit-Checks sowie bei der Ausgestaltung des Konzeptes, der Umsetzung und bei der Evaluation und Weiterentwicklung sollten die für den Arbeitsschutz und das betrieblichen Gesundheitsmanagement Verantwortlichen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt_in, Arbeitsschutzausschuss) sowie (falls vorhanden) die Gleichstellungsbeauftragte einbezogen werden.

Auch in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, sieht das Wahlarbeitszeitgesetz für Verhandlungen über Arbeitszeitwünsche ein verbindliches Verfahren und die Einbindung kollektiver Akteur_innen vor. Allerdings sollen durch das Wahlarbeitszeitgesetz keine neuen betriebsverfassungsrechtlichen (oder vergleichbaren) Strukturen geschaffen werden. Wünschenswert ist jedoch, dass die Frage der Arbeitszeit auch in Betrieben ohne Betriebsrat einen Stellenwert bekommt, bei dem die Vielfalt der Interessen verfahrensmäßig angemessen repräsentiert wird. Vorbild könnte das Verfahren zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach dem SGB IX sein, das einen „offenen Suchprozess“ unter Beteiligung auch betriebsexterner Expert_innen regelt und das auch in Betrieben ohne Betriebsrat Chancen auf Umsetzung hat.

Ansatzpunkte bieten auch die Regelungen des Arbeitssicherheitsgesetzes: Betriebe ab 20 Beschäftigte müssen einen Arbeitsschutzausschuss haben; dieser könnte das Wahlarbeitszeitkonzept mit auf seine Agenda setzen. Wenn die gesetzlich vorgeschriebenen Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betriebsärztliche Betreuung durch einen überbetrieblichen Präventionsdienstleister geleistet werden, könnte dieser mit

seiner Expertise auch für ein Wahlarbeitszeitkonzept tätig werden. Um dies in der Praxis zu erreichen, wäre allerdings ein erheblicher Bewusstseinswandel der im ASiG bestimmten Funktionsträger_innen erforderlich, und ihre Aufgabenbeschreibungen im ASiG müssten durch Novellierung ergänzt werden. Auch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder kommen in Frage, speziell die für den sozialen Arbeitsschutz Zuständigen, denen die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitverordnung obliegt.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass jegliche innerbetriebliche Verfahren besser funktionieren, wenn betriebliche Interessenvertreter/innen existieren. Die Qualität gleichstellungsorientierter Verfahrensweisen wird darüber hinaus noch erhöht, wenn Gleichstellungsinteressen institutionell vertreten sind. So gelingt z.B. auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement nicht zufällig besser in solchen Betrieben, die einen so genannten Disability-Managementeingesetz und budgetiert haben, der in der Lage war, entsprechendes Expertenwissen zu institutionalisieren und einzubringen.[\[29\]](#)

Es stellt sich die Frage, welche Institutionen einen geschlechtergerechten und partnerschaftlichen Zeitausgleich zwischen Erwerbsarbeit und gesellschaftlich erwünschter "Nichterwerbszeit" als Expert_innenwissen einbringen können, wenn Wahlarbeitszeitkonzepte erarbeitet werden. In Betracht kommen außerbetriebliche Stellen wie Kammern, Gewerkschaften, öffentliche Antidiskriminierungsstellen, kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder überbetriebliche Beauftragte. Insbesondere die Bundesagentur für Arbeit könnte hier flächendeckend Ansprechpersonen für die Betriebe anbieten, hat sie doch ein institutionelles Interesse an Erhalt und Pflege möglichst vieler sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeitsplätze; der gleichstellungsorientierte Sachverstand sollte hier allerdings gleiches Gewicht wie die arbeitsmarktpolitische Expertise haben. Auch die staatlichen Arbeitsschutzbehörden der Länder kommen in Frage, speziell die für den sozialen Arbeitsschutz Zuständigen. Inwieweit andere Stellen geschaffen oder geeignet sind für diese Aufgabe, hängt von den kommunalen und regionalen Gegebenheiten sowie der Beratungsstruktur vor Ort ab.

Zu nennen sind außerdem wissenschaftliche Institute, die praxisnah an Arbeitszeitfragen und betrieblichen Modellen forschen und Projekte wissenschaftlich begleiten.

Allgemein geregelt werden müsste allerdings die Frage der Finanzierung dieser wichtigen Beratungsaufgabe.[\[30\]](#)

III. Konkrete rechtliche Rahmenbedingungen

1. Individuelle Rechtsansprüche

Damit ein Wunsch zur Veränderung der Arbeitszeit durchgesetzt werden kann, muss es einen individuellen Rechtsanspruch geben. Dieser muss so ausgestaltet sein, dass er neben der Verwirklichung des Änderungsbedürfnisses zugleich die Wirkung hat, die Betriebsparteien zu bewegen, eigenständig Wahlarbeitszeitkonzepte im skizzierten Sinne zu entwickeln, die die Bedürfnisse und Vielfalt der Arbeitnehmer_innen umfassend und interessenbezogen berücksichtigen und mit den betrieblichen Interessen zum Ausgleich bringen. Der individuelle Rechtsanspruch muss deshalb von Verfahrensregelungen und kollektiven Rechten begleitet werden. Dies wird im Wahlarbeitszeitgesetz durch die Einbindung etwaiger Einwände des oder der Arbeitgeber_in in einem geregelten Verhandlungsverfahren erreicht. Darüber hinaus muss das individuelle Recht Rechtsfolgen zeitigen, die in der betrieblichen Wirklichkeit Bestand haben.

Das individuelle Recht der Arbeitnehmer_innen gegen den oder die Arbeitgeber_in kann sich auf die Änderung der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit richten – und zwar in Bezug auf Dauer, Verteilung und Lage, aber auch auf den Arbeitsort. Bei der Geltendmachung dieses Anspruchs müssen genauere Angaben über die Gründe, weshalb das Recht geltend gemacht wird, nicht genannt werden, es sei denn, dass das betriebliche Wahlarbeitszeitkonzept bestimmten Kategorien von Gründen, zum Beispiel einer Sorge für Dritte oder einer notwendigen bzw. erwünschten Selbstsorge, unterschiedliche Rechtsfolgen und Durchsetzungsmöglichkeiten zuweist.

Berechtigt sind Arbeitnehmer_innen, deren Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Das Recht muss drei Monate vor dem Zeitpunkt der gewünschten Arbeitszeitveränderung geltend gemacht werden; in Fällen notwendiger Sorgearbeit kann die Frist verkürzt sein.

Der Inhalt des Rechts erfasst also keineswegs nur Reduzierungen der ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wie sie aktuell in § 8 TzBfG vorgesehen sind. Genauso abgesichert, obschon in der Realität schwerer zu verwirklichen, ist ein Recht auf Erhöhung der Arbeitszeit. Dieses Recht soll nicht davon abhängig sein, dass ursprünglich einmal eine längere Arbeitszeit vereinbart war, es geht also über das hinaus, was aktuell als "Recht auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz" diskutiert wird und Gesetz werden soll. Teilzeitbeschäftigte können nicht nur verlangen, bei der Besetzung eines ihrer Qualifikation entsprechenden Vollzeitarbeitsplatzes berücksichtigt zu werden, sondern auch ein aktuell nicht besetztes Arbeitsvolumen zu übernehmen. Teilzeitarbeit wäre damit nicht mehr als „Einbahnstraße“ mit all den negativen Auswirkungen auf die Altersvorsorge und den beruflichen Aufstieg[\[31\]](#) ausgestaltet, aus der oft nur durch einen Wechsel der Arbeitgeber_in ausgebrochen werden kann. Diese Regelung im Wahlarbeitszeitgesetz könnte auch die überhandnehmende Praxis eindämmen, Vollzeitarbeitsplätze in Minijobs zu zerschlagen mit all den zerstörerischen Folgen für das Sozialversicherungssystem und die Absicherung der Arbeitnehmer_innen im Alter.

Eine Veränderung der Arbeitszeit kann sich allein auf die Lage beziehen, also unabhängig von einer Reduzierung oder Erhöhung des Arbeitszeitvolumens beansprucht werden. Schon die Verschiebung des Beginns der Arbeit um eine halbe Stunde kann entscheidend dafür sein, ob z.B. Kita-Öffnungszeiten und Beruf vereinbar sind.

Schließlich erstreckt das Recht sich auch auf die Veränderung des Arbeitsortes (etwa in ein Home-Office[\[32\]](#)), was eine teilweise Entlastung von Wegezeiten bedeutet. Erfasst ist auch die Beibehaltung des bisherigen Arbeitsortes, wenn der oder die Arbeitgeber_in eine Versetzung beabsichtigt. Denn die zeitlich günstige Erreichbarkeit des Arbeitsortes kann z.B. für Arbeitnehmer_innen mit Sorgepflichten von großer Bedeutung sein.

Veränderungen der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes können auch nebeneinander und befristet beansprucht werden. Soweit Arbeitnehmer_innen veränderte Arbeitszeiten für befristete Zeit geltend machen, muss das Gesetz, vergleichbar dem Bundeselterngeldgesetz, Vorgaben dazu enthalten, unter welchen Bedingungen eine vorzeitige Abweichung von dieser Vereinbarung oder eine Verlängerung möglich sein soll.

2. Verhandlungsverfahren

Dem geltend gemachten Rechtsanspruch des oder der Arbeitnehmer_in kann der oder die Arbeitgeber_in Einwände entgegenhalten. Dazu muss ein Verhandlungsverfahren eröffnet werden, wenn der oder die Arbeitgeber_in ein geäußertes Begehren nach Arbeitszeitveränderung nicht erfüllen will. Das Wahlarbeitsgesetz muss Einzelheiten des Verfahrensablaufs, z.B. Antragsfristen, Angaben zur Verfahrensdauer, Begründungspflichten, Schriftformerfordernisse, Festlegung der zu beteiligenden Gremien/Personen vorschreiben.

3. Rechtsfolgen

Das Recht auf Veränderung der Arbeitszeit kann zurückgewiesen werden, wenn es dringenden betrieblichen Interessen widerspricht. Die rechtliche Durchsetzbarkeit dieses Einwands unterscheidet sich abhängig davon, ob es bereits ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept gibt oder nicht.

a) Rechtsfolgen bei Vorliegen eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts

Wenn in dem Betrieb ein Wahlarbeitszeitkonzept existiert, das den gesetzlichen Anforderungen genügt, konkretisiert dieses die dringenden betrieblichen Interessen in aller Regel. Dringende betriebliche Interessen liegen in diesem Fall dann vor, wenn die geltend gemachte Anpassung nicht mit dem Wahlarbeitskonzept zu vereinbaren ist. Dadurch soll die frühzeitige Erarbeitung eines Wahlarbeitszeitkonzeptes belohnt und damit ein Anreiz für Betriebe gesetzt werden, gegebenenfalls gemeinsam mit den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen, flexible und bedarfsorientierte betriebliche Konzeptionen zu entwickeln.

Voraussetzung ist, dass dieses Wahlarbeitszeitkonzept den gesetzlichen Vorgaben entspricht und in Abständen von längstens 24 Monaten innerbetrieblich überprüft und gegebenenfalls aktualisiert worden ist.

b) Rechtsfolgen bei Fehlen eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepts

Führt die Verhandlung nicht zu einer Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien und fehlt es an einem betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept, so wird dagegen umgekehrt vermutet, dass der gewünschten Änderung der Arbeitszeit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Sie wird damit Bestandteil des Arbeitsvertrages. Da das Wahlarbeitszeitgesetz erreichen will, dass die Betriebe Wahlarbeitszeitkonzepte einführen und umsetzen, wird so das Risiko wie die Kosten der rechtlichen Prüfung auf die Betriebe verlagert, wenn sie ein solches Konzept nicht eingeführt haben.

Diese Regelung trägt im Übrigen auch dem Umstand Rechnung, dass für die Arbeitnehmer_innen erhebliche Hürden bestehen, wenn sie ihre vertraglichen Rechte durchsetzen wollen, wie vielfältige Untersuchungen bestätigen.^[33] Das gilt insbesondere dann, wenn ihnen im bestehenden Arbeitsverhältnis nur der Gang zum Arbeitsgericht bleibt. Damit das Versprechen, dass Wahlarbeitszeiten für eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie möglich gemacht werden sollen, tatsächlich auch die betriebliche Praxis bestimmen kann, muss vermieden werden, dass die sozial schwächere Seite die Durchsetzungslast allein trägt.

Will also der oder die Arbeitgeber_in nicht hinnehmen, dass die Änderungswünsche zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort per Gesetz Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages werden, muss er oder sie innerhalb bestimmter Fristen selbst die Initiative ergreifen. Gibt es einen Betriebsrat, so kann mit ihm gemeinsam ein Wahlarbeitszeitkonzept erarbeitet werden, gegebenenfalls über die Einschaltung einer Einigungsstelle. Fehlt es an diesem, so kann der oder die Arbeitgeber_in das Konzept selbstständig entwickeln. Daneben kann sich der oder die Arbeitgeber_in bei voller Kostenübernahme an das Arbeitsgericht wenden mit dem Antrag, die gesetzliche Rechtsfolge außer Kraft zu setzen, weil ihr dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Das sind Anforderungen, die den „dringenden betrieblichen Gründen“ des § 15 Abs. 5 Nr. 4 BEEG in der Sache entsprechen. Keinesfalls genügt das nicht flexiblen Bedürfnissen angepasste Arbeitszeitregime des Betriebes als dringender betrieblicher Grund.

c) Einbeziehung weiterer Akteur_innen

Wenn ein Anspruch auf Wahlarbeitszeit geltend gemacht wird und aufgrund fehlender Reaktion des oder der Arbeitgeber_in Arbeitsvertragsbestandteil wird, kann es in der Praxis dennoch vorkommen, dass diejenigen, die dem neuen Vertragsinhalt entsprechend dem Arbeitsplatz ferngeblieben sind oder längere Arbeitszeit gearbeitet haben, mit Abmahnungen, Lohnausfall oder gar Kündigung konfrontiert werden. In einem solchen Fall wären die Arbeitnehmer_innen nach wie vor auf individualrechtliche Rechtsdurchsetzung vor dem Arbeitsgericht angewiesen. Nach geltendem Recht müssten sie sogar die eigenen Kosten tragen, wenn sie obsiegen – eine nicht akzeptable Rechtsfolge, die es zu ändern gelte.

Dies ist nur der markanteste Fall, der deutlich macht, dass es nur dann gelingt, Betriebe auf die Ermöglichung einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie einzustimmen, wenn die Arbeitnehmer_innen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche Unterstützung und Schutz erfahren. Durchsetzungsrechte für das vorgeschlagene Gesetz gibt es auch auf der kollektiven Ebene. Existiert ein Betriebsrat, so kann dieser unter Berufung auf sein Mitbestimmungsrecht über die Einigungsstelle die Erarbeitung einer Wahlarbeitszeitkonzeption erzwingen.

Tatsächlich schwieriger ist das in den vielen Betrieben ohne Betriebsrat. Sowohl das AGG wie auch das Betriebsverfassungsgesetz geben in betriebsratsfähigen Betrieben einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Recht, bei groben Verstößen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin das Arbeitsgericht anzurufen, um ein Handeln zu erzwingen (§ 17 Abs. 2 AGG und § 23 Abs. 3 BetrVG). Da das Fehlen eines Wahlarbeitszeitkonzeptes als grober Verstoß gegen die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zu werten ist, sieht das Wahlarbeitszeitgesetz eine vergleichbare Rechtsfolge vor: Hat der oder die Arbeitgeber_in den individuellen Antrag eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin abgelehnt, so kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dem oder der Arbeitgeber_in unter Androhung eines Zwangsgeldes aufzugeben, ein Wahlarbeitszeitkonzept zu entwickeln und auf dessen Basis den Wunsch des Anspruchstellers oder der Anspruchstellerin zu bescheiden.

IV. Förderungen kooperationsfähiger Arbeitgeber_innen

Das Wahlarbeitszeitgesetz kann schließlich auch staatliche Stellen vorsehen, die Betriebe, die vorbildliche Wahlarbeitszeitkonzepte erarbeitet haben, durch eine Zertifizierung auszeichnen. Der Arbeitszeit-Check könnte entsprechend dem eg-check (Förderung der Schaffung von Entgeltgleichheit) durch öffentliche Mittel finanziell unterstützt werden. Arbeitsmarktpolitische Programme wie INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit), das 2015 gestartete BMAS-Programm Forschung für die Arbeit von morgen sowie die Programme der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sollten um Elemente zur Förderung von betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten angereichert werden.

V. Sozialversicherungsrechtliche und/oder steuerrechtliche Absicherung von Wahlarbeitszeiten

Wie einleitend ausgeführt, ist eine sozialversicherungsrechtliche und/oder steuerrechtliche Absicherung von Wahlarbeitszeiten aus bestimmten Anlässen geboten. Dies wäre in den entsprechenden Gesetzen zu regeln.

-
- [1] Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin 2011. Bundestagsdrucksache 17/6240 mit Stellungnahme der Bundesregierung, S. 2-12.
- [2] aaO, S. 173 und 222.
- [3] Kerstin Jürgens, Deutschland in der Reproduktionskrise, *Leviathan* 38 (2010), S. 559 ff.
- [4] Zum Begriff des Gender Time Gap, Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt, *WSI Report* 19, November 2014, S. 63.
- [5] Quelle: Eurostat, AKE - Abbildung 1 in IMK, Report 103, Januar 2015, S. 4, ein weiteres Drittel als Grund für die Teilzeitbeschäftigung Betreuung angibt und schließlich das letzte Drittel andere familiäre Gründe benennt.
- [6] Vargas Llave/Mezger/Gerstenberger, "Europäische Perspektive auf Arbeitsbedingungen und Relevanz der Geschlechterperspektive" in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) "Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht", S. 68/69.
- [7] DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014 - Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeitszeitgestaltung. Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten, die Verlässlichkeit von Verträgen, Dezember 2014; IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013.
- [8] IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013, Analyse und Ergebnisse, S. 28.
- [9] Arbeitszeiten in Deutschland, Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitswelt, *WSI Report* 19, November 2014, S. 12.
- [10] Im durchschnittlichen Vergleich zu anderen Ländern Europas kann dies als überdurchschnittlich hoch angesehen werden (1. Niederlande 45 %, 2. Schweiz 35 %, 3. Deutschland 25 %, 4. Norwegen 25 %, 5. Schweden und Österreich 24 %), Quelle: Eurostat, AKE: Berechnungen des IMK, Report 103, Januar 2015, S. 3.
- [11] Dazu im Einzelnen *Schröder*, Erwerbstätigkeit in Deutschland im europäischen Vergleich, *IMK Report* 103, Januar 2015, S. 4.
- [12] Siehe dazu Kocher/Groskreutz/Nassibi/Paschke/Schulz/Welti/Wenckebach/Zimmer „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie“, Baden-Baden 2013.
- [13] Siehe zu den schädlichen Auswirkungen der "Flexibilisierung" vor allem in den sozialen "frauenlastigen" Berufen Stolz-Willig "Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz: Kein Thema in der Sozialwirtschaft?" in: Weg/Stolz-Willig (Hrsg.) "Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht", S.192/193.
- [14] Ausführlich Wenckebach, Individuelle Arbeitszeitgestaltung und kollektive Interessen, *KJ* 2014, S. 405-413.
- [15] <http://www.charta-der-vielfalt.de>. "Diversity Management dient nicht in erster Linie der Umsetzung von Antidiskriminierungsansätzen oder entsprechender Gesetze. Es ist vielmehr ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit personeller und kultureller Vielfalt in der Organisation – zum Nutzen aller Beteiligten. ... Die personelle Vielfalt der Belegschaft soll sich in Bezug auf alle Geschäftsfelder auswirken und sich erfolgreich für Absatzmärkte, Kundengruppen, Produkte, Lieferanten und andere Geschäftspartner nutzen lassen. ..." Bei den Diversity-Dimensionen stehen als individuelle Persönlichkeitskriterien gleichrangig nebeneinander: Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung. Als "organisationale Dimensionen" werden aufgezählt: Funktion/Einstufung, Management-Status, Arbeitsinhalte/-feld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit (!), Arbeitsort.
- [16] Anschaulich BAG, Urt. v. 16.12.2008 – 9 AZR 893/07, BAGE 129, 56.
- [17] Anika Rasner, Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West, *DIW Wochenbericht* 40/2014, S. 976 ff.
- [18] Zu den verfassungsrechtlichen Hintergründen Kocher et al., Fn. 12.
- [19] Vgl. Nadine Absenger et. al., Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, *WSI-Report* 19, November 2014, S. 62 - 65.
- [20] <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aktuelles.did=212732.html>.
- [21] Ausführlich auch zu den Kosten des Vorhabens: FES (Hrsg.): Müller/ Neumann/ Wrolich, Familienarbeitszeit, 2013. Siehe auch zur Weiterentwicklung *DIW-Wochenbericht* Nr. 46/2015.
- [22] Damit soll Beschäftigten ermöglicht werden, die Arbeitszeit temporär zu verkürzen. Neue Arbeitszeiten sollen stärker selbstbestimmt, lebensphasenorientiert und gesundheitsfördernd sein. Das Konzept einer anlassbezogenen bzw. zeitlich begrenzten "kurzen Vollzeit" (z.B. für Kinderbetreuung, häusliche Pflege oder Bildung) umfasst einen individuellen Anspruch auf reduzierte Arbeitszeit mit verbindlich geregeltem

Rückkehrrecht und materieller Unterstützung (Teilentgeltausgleich). Die angestrebte Arbeitszeitkampagne bezieht die Gesellschaftspolitik, die Tarifpolitik und die Betriebspolitik als drei Handlungsebenen ein; IG Metall, Zu wenig Zeit zum Leben?, unter <https://www.igmetall.de/selbstbestimmen-wie-arbeit-und-leben-zusammenpassen.htm> zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

[23] Im Vordergrund steht ebenso die kurze Vollzeit, bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Die optionale Form sieht einen Anspruch auf 14 freie Tage im Kalenderjahr zur freien Verfügung vor. Das Verfahren soll tarifvertraglich geregelt, die konkrete Umsetzung durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden. In der Betriebsvereinbarung finden die Interessen der Beschäftigten und die des Betriebes Berücksichtigung. Die konkrete Verteilung soll hingegen individuell zwischen Arbeitgeber_innen und Beschäftigten geregelt werden. Dass durch die Verfügungszeiten entstehende Verkürzungsvolumen kann unterschiedlich verteilt werden, z.B. in Form von freien Tagen, von beliebig langen Freizeitblöcken, als Wochenarbeitszeitverkürzung oder durch Anspargung auf einem Zeiterwerbskonto mit einer Laufzeit von mehreren Jahren; Wiedemuth, Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte, Tarifpolitische Grundsätze ver.di unter: http://www.boeckler.de/pdf/v_2015_10_08_wiedemuth.pdf zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

[24] Ziel des Projektes ist es, für das Thema zu sensibilisieren und durch Informationen, Handlungsempfehlungen sowie Beispiele guter Praxis zu deren Verbreitung in der betrieblichen Praxis beizutragen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten zählen passende Arbeitszeiten in der Familien(gründungs)phase, Optionszeiten im Lebensverlauf sowie die Gestaltung von Aus- und Wiedereinstiegen, eine sog. „Leichte Vollzeit“ als Möglichkeit lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung und schließlich die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit und Selbstsorge im späten Erwachsenenalter; unter: familie.dgb.de zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

[25] Beschäftigten soll es ermöglicht werden, unter Einhaltung von Ankündigungsfristen innerhalb dieses Arbeitszeitkorridors ihren Arbeitszeitumfang bedarfsgerecht zu bestimmen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Wahlarbeitszeitkorridor trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privaten Bedürfnissen sowie Verpflichtungen zu erleichtern und weicht so die Grenze zwischen Voll- und Teilzeitarbeit auf; aus: Beruf und Leben besser vereinbaren - mit der grünen Arbeitszeitpolitik unter: https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BDK_2015_Halle/BDK15_Z-01_Beruf_und_Leben_besser_vereinbaren-vorlaeufig.pdf zuletzt abgerufen am 21.02.2016.

[26] Paschke, Zeitsouveränität durch Anpassung der Arbeitszeitlege an die persönlichen Bedürfnisse, AuR 2012, S. 11 – 16.

[27] so neuerdings bei BMW.

[28] Genauer dazu siehe Paschke, AuR 2012, 11 ff.

[30] In Betracht käme auch die Finanzierung durch eine Umlage, etwa mit Hilfe einer gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung einer "Ausgleichsabgabe" für Arbeitgeber_innen, die keine Wahlarbeitszeitkonzepte haben. Die über die Abgabe eingenommenen Mittel hätten gleichzeitig die Funktion einer Sanktion für nicht gesetzeskonformes Verhalten der Betriebe. Die Gestaltung einer solchen Abgabe könnte sich an der Ausgleichsabgabe des Schwerbehindertenrechts (§§ 71 ff, 77 SGB IX) orientieren. Grundsatz muss sein, dass die Zahlung dieser Abgabe die Arbeitgeber_innen nicht von der Pflicht entbindet, Wahlarbeitszeit für die Beschäftigten zu gewähren. Hier ist eine Staffelung nach Betriebsgrößen und eine Privilegierung von Kleinbetrieben sinnvoll. Eine solche "Wahlarbeitszeitabgabe" könnte gleichzeitig Arbeitgeber_innen motivieren, entsprechende Konzepte betrieblich ausarbeiten zu lassen und damit im Sinne des Wahlarbeitszeitgesetzes aktiv zu werden. Eine Kontrollmöglichkeit über das Vorhandensein von Wahlarbeitszeitkonzepten könnte bei der Jahresmeldung nach § 28a SGB IV eingerichtet werden; danach sind für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer_innen Meldungen über Beginn, Ende und andere Veränderungen des Arbeitsverhältnisses fristgenau zu erstatten.

[31] Siehe dazu schon Nassibi/Wenckebach/Zeibig, djbZ 2013, S. 55 – 69.

[32] In den Niederlanden besteht seit 2015 ein entsprechender Rechtsanspruch.

[33] Kocher, Effektive Mobilisierung von Beschäftigtenrechten, 2009.

[Kommentar schreiben](#)

- [Sitemap](#)
- [Kontakt](#)
- [Impressum](#)
- [Datenschutz](#)
- [Transparenz](#)

Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb)
Vereinigung der Juristinnen, Volks- und Betriebswirtinnen

Bundesgeschäftsstelle
Anklamer Str. 38
10115 Berlin

Telefon: +49 30 443270-0
Telefax: +49 30 443270-22
geschaeftsstelle@djb.de

[djb bei Facebook](#) [djb auf Twitter](#)

Quelle 17

Autor / Hrsg. / Titel It. Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für
Internetquellenverzeichnis Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land.
Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD

vollständige URL [https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/
Koalitionsvertrag_2018.pdf](https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2018.pdf)

Datum des Downloads 14.02.2018

Berlin, 7. Februar 2018

**Ein neuer Aufbruch für Europa
Eine neue Dynamik für Deutschland
Ein neuer Zusammenhalt für unser Land**

**Koalitionsvertrag
zwischen
CDU, CSU und SPD**

Inhalt

Präambel	4
I. Ein neuer Aufbruch für Europa	6
II. Eine neue Dynamik für Deutschland	11
III. Familien und Kinder im Mittelpunkt	19
1. <i>Familien</i>	19
2. <i>Kinder stärken – Kinderrechte ins Grundgesetz</i>	21
3. <i>Gleichberechtigung von Frauen und Männern</i>	23
4. <i>Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen und ihren Kindern</i>	25
5. <i>Seniorinnen und Senioren</i>	26
IV. Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung	28
1. <i>Allgemeine Bildung und Schulen</i>	28
2. <i>Berufliche Bildung und Weiterbildung</i>	29
3. <i>Hochschulen und Wissenschaft</i>	32
4. <i>Forschung und Innovation</i>	34
5. <i>Digitalisierung</i>	37
V. Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern	50
1. <i>Gute Arbeit</i>	50
2. <i>Entlastung der Bürgerinnen und Bürger bei Steuern und Sozialabgaben</i>	53
VI. Erfolgreiche Wirtschaft für den Wohlstand von morgen	55
1. <i>Wirtschaft</i>	55
2. <i>Finanzen und Steuern</i>	66
3. <i>Energie</i>	71
4. <i>Verkehr</i>	74
5. <i>Landwirtschaft und Ernährung</i>	84
VII. Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten	92
1. <i>Rente</i>	92
2. <i>Teilhabe von Menschen mit Behinderungen</i>	94
3. <i>Reform des Sozialen Entschädigungsrechts</i>	95
4. <i>Gesundheit und Pflege</i>	96
VIII. Zuwanderung steuern – Integration fordern und unterstützen	104
1. <i>Flüchtlingspolitik</i>	104
2. <i>Erwerbsmigration</i>	106
3. <i>Gelingende Integration</i>	106
4. <i>Effizientere Verfahren</i>	108
IX. Lebenswerte Städte, attraktive Regionen und bezahlbares Wohnen	110
1. <i>Wohnraumoffensive</i>	110
2. <i>Mieten</i>	112
3. <i>Stadtentwicklung und Baukultur</i>	113
4. <i>Innovation und Wirtschaftlichkeit beim Bauen</i>	115
5. <i>Heimat mit Zukunft</i>	117

6.	<i>Lärmschutz und Bürgerbeteiligung</i>	121
7.	<i>Personenbeförderungsrecht, ÖPNV und Mobilität im ländlichen Raum</i>	122
X.	Ein handlungsfähiger und starker Staat für eine freie Gesellschaft	124
1.	<i>Pakt für den Rechtsstaat</i>	124
2.	<i>Moderner Staat</i>	129
3.	<i>Modernes Recht für eine moderne Gesellschaft</i>	131
4.	<i>Prävention</i>	134
5.	<i>Verbraucherschutz</i>	135
6.	<i>Sport</i>	137
XI.	Verantwortungsvoller Umgang mit unseren Ressourcen	139
1.	<i>Umwelt und Klima</i>	139
2.	<i>Raumordnung</i>	145
XII.	Deutschlands Verantwortung für Frieden, Freiheit und Sicherheit in der Welt	146
1.	<i>Europäische Außen- und Sicherheitspolitik</i>	147
2.	<i>Internationale und europäische Bündnisse und Partnerschaften</i>	149
3.	<i>Abrüstung und restriktive Rüstungsexportpolitik</i>	150
4.	<i>Bilaterale und regionale Zusammenarbeit in Europa und der Welt</i>	151
5.	<i>Außenwirtschaftspolitik sowie Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik</i>	155
6.	<i>Menschenrechte, Krisenprävention und humanitäre Hilfe</i>	157
7.	<i>Moderne Bundeswehr</i>	158
8.	<i>Entwicklungspolitik für eine gerechte Globalisierung</i>	161
XIII.	Zusammenhalt und Erneuerung – Demokratie beleben	166
1.	<i>Bürgerbeteiligung</i>	166
2.	<i>Kunst, Kultur und Medien</i>	166
XIV.	Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen	177
1.	<i>Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen</i>	177
2.	<i>Kooperation der Parteien</i>	177
3.	<i>Kooperation der Fraktionen</i>	177
4.	<i>Arbeit in der Bundesregierung</i>	178
5.	<i>Europapolitische Koordinierung</i>	178
6.	<i>Evaluierung</i>	178

1 **Präambel**

2 Wir erleben neue politische Zeiten mit vielfältigen Herausforderungen für Deutsch-
3 land – sowohl international als auch national. Deutschland ist weltweit ein anerkannter
4 Partner, aber nur mit einem neuen Aufbruch für Europa wird Deutschland langfristig
5 Frieden, Sicherheit und Wohlstand garantieren können. Die Europäische Union
6 muss ihre Werte und ihr Wohlstandsversprechen bewahren und erneuern. Nur eine
7 starke Europäische Union ist der Garant für eine Zukunft in Frieden, Sicherheit und
8 Wohlstand.

9

10 Wir wollen eine neue Dynamik für Deutschland. Nur so können wir das Erreichte si-
11 chern und ausbauen. Unsere Ausgangslage ist gut. Die Wirtschaft boomt, noch nie
12 waren so viele Menschen in Arbeit und Beschäftigung. Das ist auch Ergebnis der
13 Regierungszusammenarbeit von CDU, CSU und SPD. Unsere heutige wirtschaftliche
14 Stärke eröffnet die Chance, Gerechtigkeit langfristig zu sichern. Unser Ziel ist ein
15 nachhaltiges und inklusives Wachstum, dessen Erträge allen zugutekommen. Wir
16 wollen die kreativen Potenziale in Deutschland mobilisieren und die Chancen der
17 Digitalisierung nutzen. Deutschland braucht wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt,
18 an dem alle teilhaben.

19

20 Wir wollen, dass der Wohlstand bei allen Menschen ankommt. Das Wahlergebnis hat
21 gezeigt, dass viele Menschen unzufrieden und verunsichert sind. Daraus ziehen wir
22 mit dem vorliegenden Koalitionsvertrag und seiner Politik die entsprechenden
23 Schlüsse. Wir wollen sichern, was gut ist, aber gleichzeitig den Mut zur politischen
24 Debatte, zu Erneuerung und für Veränderung beweisen.

25

26 Bürgerinnen und Bürger haben ein starkes Bedürfnis nach Gemeinschaft, Sicherheit
27 im Alltag, Bewahrung der kulturellen Identität, Stabilität, einem guten Miteinander und
28 einer gestaltenden Politik, die Menschen auf Augenhöhe zusammenbringt. Millionen
29 Menschen engagieren sich in Deutschland in sozialen, kulturellen und lokalen Bewe-
30 gungen sowie in Gemeinde- und Stadträten, Kreistagen, Kirchen und Religionsge-
31 meinschaften für unser Gemeinwesen. Gemeinsam mit ihnen wollen wir unser Land
32 besser, sicherer und gerechter machen.

33

34 Wir werden die Probleme anpacken, welche die Menschen in ihrem Alltag bewegen,
35 und setzen uns mutige Ziele für die nächsten vier Jahre. Wir arbeiten für Stabilität
36 und Zusammenhalt, für Erneuerung und Sicherheit und für die Gleichwertigkeit der
37 Lebensverhältnisse in unserem Land. Die besonderen Herausforderungen in Ost-
38 deutschland erkennen wir als gesamtdeutschen Auftrag an.

39

40 Den sozialen Zusammenhalt in unserem Land wollen wir stärken und die entstan-
41 denen Spaltungen überwinden. Wir nehmen die Ängste der Menschen ernst und wollen
42 ihnen durch unsere gemeinsame Arbeit umfassend begegnen. Wir geben allen Kin-
43 dern und Jugendlichen gleiche Bildungschancen, damit Leistung und Talent über die
44 persönliche Zukunft entscheiden, nicht die soziale Herkunft. Wir schaffen neue Per-
45 spektiven für gute Arbeit und mehr Sicherheit im Alter.

46

47 Wir wollen, dass die Menschen bei uns die vielfältigen Chancen nutzen und in Si-
48 cherheit leben können. Familien stärken wir und sorgen dafür, dass Familie und Be-
49 ruf besser vereinbar sind.

50

51 Unser gemeinsames Ziel ist Vollbeschäftigung in Deutschland. Auch deshalb wollen
52 wir Arbeit und Leben besser vereinbaren und unsere sozialen Sicherungssysteme
53 modernisieren. Wir werden die Gesundheits- und Pflegeversicherung, die Alterssi-
54 cherung und die Unterstützung bei Arbeitslosigkeit weiter verbessern und an verän-
55 derte Rahmenbedingungen anpassen, damit die Bürgerinnen und Bürger auch in
56 Zukunft verlässlich abgesichert sind.

57

58 Wir wollen unser Land erneuern, in die Zukunft investieren und Innovationen fördern,
59 damit wir unseren Wohlstand erhalten und ausbauen können.

60

61 Wir investieren in unser Land. Wir sorgen für genügend Kitaplätze, digital ausgestat-
62 tete Schulen und schnelles Internet in Stadt und Land. Wir machen Deutschland zur
63 energieeffizientesten Volkswirtschaft der Welt. Wir stärken unsere Sicherheitsbehör-
64 den und gewährleisten dadurch bestmögliche Sicherheit.

65

66 Den digitalen Wandel von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft werden wir so gestal-
67 ten, dass alle davon profitieren. Wir setzen auf Innovationen und wollen aus techni-
68 schem sozialen Fortschritt machen.

69

70 Wir werden Migration in Zukunft besser steuern und ordnen sowie die Integration von
71 Zugewanderten in unsere Gesellschaft umfassender fördern und unterstützen. Damit
72 geben wir eine Antwort auf internationale Migrationsbewegungen auf der einen Seite
73 und den Fachkräftebedarf in Deutschland auf der anderen Seite.

74

75 Mit unserem internationalen Engagement wollen wir einen größeren Beitrag leisten,
76 um weltweit zu besseren Lebensbedingungen beizutragen sowie Frieden wiederher-
77 zustellen und zu sichern.

78

79 Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Handlungsfähigkeit von Politik wol-
80 len wir wieder stärken, indem wir Erneuerung und Zusammenhalt in den Mittelpunkt
81 unserer Arbeit stellen. Wir wollen eine stabile und handlungsfähige Regierung bilden,
82 die das Richtige tut. Dabei streben wir einen politischen Stil an, der die öffentliche
83 Debatte belebt, Unterschiede sichtbar lässt und damit die Demokratie stärkt.

84 I. Ein neuer Aufbruch für Europa

85

86 Die Europäische Union ist ein historisch einzigartiges Friedens- und Erfolgsprojekt
87 und muss es auch künftig bleiben. Sie verbindet wirtschaftliche Integration und
88 Wohlstand mit Freiheit, Demokratie und sozialer Gerechtigkeit. Kern dieser europäi-
89 schen Vision ist, dass die EU ihre gemeinsame politische und wirtschaftliche Kraft
90 nutzt, um Frieden nach außen und Sicherheit und Wohlstand nach innen zu schaf-
91 fen.

92

93 Deutschland hat Europa unendlich viel zu verdanken. Auch deshalb sind wir seinem
94 Erfolg verpflichtet. Für Deutschland ist ein starkes und geeintes Europa der beste
95 Garant für eine gute Zukunft in Frieden, Freiheit und Wohlstand.

96

97 So einzigartig die Erfolgsgeschichte der europäischen Einigung ist – selbstverständ-
98 lich ist ihr Fortgang keineswegs. Die Herausforderungen, vor denen die Europäische
99 Union steht, sind enorm. Das Vereinigte Königreich hat sich zum Austritt aus der EU
100 entschlossen. Die Herausforderungen durch Flucht und Migration stellen die europäi-
101 sche Partnerschaft und Solidarität auf eine harte Probe. Wachstum und Beschäfti-
102 gung kommen zwar in Europa wieder besser in Schwung, die Folgen der Wirt-
103 schaftskrise sind aber noch nicht vollständig überwunden. Die Jugendarbeitslosigkeit
104 ist in Teilen Europas noch immer besorgniserregend hoch. Die freiheitlichen und de-
105 mokratischen Grundprinzipien, die in den europäischen Verträgen verankert sind,
106 wollen wir gegen jeden Angriff durch politische Parteien und Bewegungen verteidigen.
107

108

109 Hinzu kommt: Die globalen Kräfteverhältnisse haben sich in den letzten Jahren
110 grundlegend verändert, politisch, wirtschaftlich und militärisch. Neue Schwerpunkt-
111 setzungen der USA, das Erstarken Chinas und die Politik Russlands machen deut-
112 lich: Europa muss sein Schicksal mehr als bisher in die eigenen Hände nehmen. Nur
113 gemeinsam hat die EU eine Chance, sich in dieser Welt zu behaupten und ihre ge-
114 meinsamen Interessen durchzusetzen. Nur gemeinsam können wir unsere Werte
115 und unser solidarisches Gesellschaftsmodell, das sich mit der Sozialen Marktwirt-
116 schaft verbindet, verteidigen. Ein starkes, demokratisches, wettbewerbsfähiges und
117 soziales Europa der Menschen muss unsere Antwort auf die Herausforderungen un-
118 serer Zeit sein.

119

120 Deshalb braucht die EU eine Erneuerung und einen neuen Aufbruch:

121

122 **Wir wollen ein Europa der Demokratie und Solidarität**

123 • Wir wollen den Zusammenhalt Europas auf Basis seiner demokratischen und
124 rechtsstaatlichen Werte auf allen Ebenen vertiefen und das Prinzip der wechselseitigen
125 Solidarität stärken.

126 • Wir wollen, dass sich Deutschland aktiv in die Debatte über die Zukunft der EU
127 und eine Stärkung der europäischen Integration einbringt und wollen die Bürgerinnen
128 und Bürger in bundesweiten öffentlichen Dialogen an der Reformdebatte in
129 Europa beteiligen. Wir wollen dadurch Europa bürgernäher und transparenter ma-
130 chen und neues Vertrauen gewinnen.

131 • Wir wollen ein Europa der Demokratie mit einem gestärkten Europäischen Parla-
132 ment und einem lebendigen Parlamentarismus auf nationaler, regionaler und
133 kommunaler Ebene.

- 134 • Die demokratischen und rechtsstaatlichen Werte und Prinzipien, auf denen die
135 europäische Einigung ruht, müssen noch konsequenter als bisher innerhalb der
136 EU durchgesetzt werden.
137

138 **Wir wollen ein Europa der Wettbewerbsfähigkeit und der Investitionen**

- 139 • Investitionen in Europa sind Investitionen in eine gute Zukunft unseres Landes.
140 Wachstum und Wohlstand in Deutschland sind auf das Engste mit Wachstum und
141 Wohlstand in Europa verknüpft.
- 142 • Wir wollen die Wettbewerbsfähigkeit der EU und ihre Wachstumskräfte im Kontext
143 der Globalisierung stärken, um zukunftsgerechte Arbeitsplätze in der EU zu si-
144 chern und neue zu schaffen: Das ist die Basis unseres künftigen Wohlstands.
- 145 • Die Soziale Marktwirtschaft, die auf Unternehmensverantwortung, Sozialpartner-
146 schaft, Mitbestimmung und einer fairen Verteilung des erwirtschafteten Wohl-
147 stands beruht, braucht eine Renaissance, gerade in Zeiten der Digitalisierung.
- 148 • Wir stärken in der EU die strategische Forschungspolitik, die Innovationsfähigkeit
149 und vollenden den digitalen Binnenmarkt.
- 150 • Wir wollen die Investitionskräfte in Europa auch dadurch stärken, dass wir Initiati-
151 ven wie das Europäische Investitionsprogramm EFSI fortführen und ausbauen.
- 152 • Wir brauchen weiterhin eine starke EU-Kohäsionspolitik in allen Regionen, insbe-
153 sondere auch in den bisherigen Übergangs- und den stärker entwickelten Regio-
154 nen. Wir wollen die wichtigen Strukturfonds der EU erhalten. Das muss auch nach
155 dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU gelten.
156

157 **Wir wollen ein Europa der Chancen und der Gerechtigkeit**

- 158 • Europa muss ein Kontinent der Chancen sein, besonders für junge Menschen. Sie
159 sind Europas Zukunft. Wir wollen, dass junge Menschen ihre Hoffnungen auf Eu-
160 ropa setzen können. Wir wollen, dass sie gute Jobs finden, sich frei und mobil in
161 Europa bewegen können, dass sie im Austausch mit anderen Freundschaften
162 schließen und europäisches Zusammenleben praktisch erfahren können. Deshalb
163 wollen wir die Austauschprogramme wie Erasmus+ ausbauen und die Jugendar-
164 beitslosigkeit mit mehr Mitteln der EU bekämpfen.
- 165 • Soziale Grundrechte, insbesondere das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche
166 Arbeit am gleichen Ort in der EU, wollen wir in einem Sozialpakt stärken. Wir wol-
167 len faire Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eine
168 bessere Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik. Die Revision der Entsenderichtlinie
169 gilt es zügig und möglichst mit weiteren Verbesserungen zum Abschluss zu brin-
170 gen.
- 171 • Wir wollen einen Rahmen für Mindestlohnregelungen sowie für nationale Grundsi-
172 cherungssysteme in den EU-Staaten entwickeln. Wer konsequent gegen Lohn-
173 dumping und soziale Ungleichheiten in wirtschaftlich schwächeren Ländern in Eu-
174 ropa kämpft, sichert auch den Sozialstaat und die Soziale Marktwirtschaft in
175 Deutschland.
- 176 • Wir wollen faire Mobilität fördern, jedoch missbräuchliche Zuwanderung in die Sys-
177 teme der sozialen Sicherheit unterbinden.
- 178 • Wir wollen mehr Vergleichbarkeit von Bildungsstandards in der EU.
- 179 • Wir bekämpfen Steuerdumping, -betrug, -vermeidung und Geldwäsche
180 gleichermaßen international und in der EU.
- 181 • Wir unterstützen eine gerechte Besteuerung großer Konzerne, gerade auch der
182 Internetkonzerne wie Google, Apple, Facebook und Amazon.

- 183 • Unternehmen dürfen sich künftig nicht mehr ihrer gesellschaftlichen Verantwortung
184 entziehen können, indem sie die Staaten der EU gegeneinander ausspielen.
185 Steuerdumping muss unterbunden werden.
- 186 • Wir unterstützen eine gemeinsame, konsolidierte Bemessungsgrundlage und Min-
187 destsätze bei den Unternehmenssteuern. Wir wollen mit Frankreich zusammen
188 hierfür eine Initiative ergreifen, auch um eine europäische Antwort auf internatio-
189 nale Veränderungen und Herausforderungen in diesem Bereich, nicht zuletzt in
190 den USA, zu geben.
- 191 • Die Einführung einer substantiellen Finanztransaktionssteuer wollen wir zum Ab-
192 schluss bringen.

193

194 **Wir wollen ein Europa des Friedens und der globalen Verantwortung**

- 195 • Globale Herausforderungen brauchen europäische Antworten. Wir sind uns einig
196 in der klaren Absage an Protektionismus, Isolationismus und Nationalismus. Wir
197 brauchen international mehr und nicht weniger Kooperation.
- 198 • Lokale Herausforderungen können nur lokal wirklich gelöst werden. Deshalb brau-
199 chen wir gelebte Subsidiarität, auch um die Handlungsspielräume von Kommunen
200 und Ländern zu stärken.
- 201 • Die gemeinsame europäische Außen- und Sicherheitspolitik muss im Sinne einer
202 Friedensmacht Europa gestärkt werden. Sie muss dem Prinzip eines Vorrangs
203 des Politischen vor dem Militärischen folgen und auf Friedenssicherung, Entspan-
204 nung und zivile Krisenprävention ausgerichtet sein. Wir wollen die Zusammenar-
205 beit bei der Sicherheits- und Verteidigungspolitik (PESCO) stärken und mit Leben
206 füllen.
- 207 • Die EU-Erweiterungspolitik bleibt wichtig, um Frieden, Stabilität und Zusammenar-
208 beit zu fördern. Zugleich muss die EU durch innere Reformen ihre Handlungsfä-
209 higkeit sicherstellen. Alle Länder des westlichen Balkans haben eine Beitrittspers-
210 spektive. Wir unterstützen ihre Annäherung an die EU und schenken der Entwick-
211 lung von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit besondere Aufmerksamkeit. Voraus-
212 setzung für Fortschritte bei der Annäherung ist, dass die Staaten der Region die
213 dafür vorgesehenen Kriterien vollständig erfüllen.
- 214 • In der Flüchtlings- und Migrationspolitik muss die EU ihrer humanitären Verantwor-
215 tung gerecht werden und zugleich Migration besser ordnen und steuern. Wir wol-
216 len Fluchtursachen umfassend bekämpfen, die Außengrenzen der EU gemeinsam
217 wirksamer schützen sowie eine solidarische Verantwortungsteilung in der EU
218 schaffen.
- 219 • Wir wollen mit einer kohärenten Afrika-Strategie die Zusammenarbeit mit Afrika
220 auf allen Ebenen ausbauen. Wir unterstützen einen Marshall-Plan für Afrika, um
221 die Afrikanische Union bei der Umsetzung der Agenda 2063 zu unterstützen.
- 222 • Wir wollen eine offene und faire Handelspolitik, die allen zu Gute kommt und auf
223 Wachstum, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit zielt.
- 224 • Die EU muss beim Klimaschutz international eine Vorreiterrolle einnehmen und für
225 eine ambitionierte Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens eintreten.
- 226 • Die EU braucht auch eine gemeinsame Außen- und Menschenrechtspolitik.

227

228 Um diese Ziele zu erreichen, wollen wir die EU in ihrer Handlungsfähigkeit stärken,
229 insbesondere auch das Europäische Parlament. Wir wollen die EU finanziell stärken,
230 damit sie ihre Aufgaben besser wahrnehmen kann. Dafür werden wir bei der Erstel-
231 lung des nächsten mehrjährigen Finanzrahmens Sorge tragen. Dabei befürworten wir
232 auch spezifische Haushaltsmittel für wirtschaftliche Stabilisierung und soziale Kon-
233 vergenz und für die Unterstützung von Strukturreformen in der Eurozone, die Aus-

234 gangspunkt für einen künftigen Investivhaushalt für die Eurozone sein können. Wir
235 sind zu höheren Beiträgen Deutschlands zum EU-Haushalt bereit. Wir wollen einen
236 Haushalt, der klar auf die Aufgaben der Zukunft mit europäischem Mehrwert ausge-
237 richtet ist.

238
239 Wir wollen in diesem Sinne und insbesondere auch in enger Partnerschaft mit Frank-
240 reich die Eurozone nachhaltig stärken und reformieren, so dass der Euro globalen
241 Krisen besser standhalten kann. Dabei bleibt der Stabilitäts- und Wachstumspakt
242 auch in Zukunft unser Kompass. Stabilität und Wachstum bedingen einander und
243 bilden eine Einheit. Zugleich muss auch künftig das Prinzip gelten, dass Risiko und
244 Haftungsverantwortung verbunden sind. Wir wollen fiskalische Kontrolle, wirtschaftli-
245 che Koordinierung in der EU und der Eurozone sowie den Kampf gegen Steuerbe-
246 trug und aggressive Steuervermeidung vorantreiben. Die dazu aus den Mitgliedstaa-
247 ten und von der EU-Kommission vorgelegten Vorschläge werden wir prüfen. Den
248 Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) wollen wir zu einem parlamentarisch
249 kontrollierten Europäischen Währungsfonds weiterentwickeln, der im Unionsrecht
250 verankert sein sollte. Die Rechte der nationalen Parlamente bleiben davon unberührt.

251
252 Insgesamt lassen wir uns davon leiten, dass die EU für Solidarität zwischen den Mit-
253 gliedstaaten ebenso wie für ihre Bürgerinnen und Bürger stehen muss. Das Prinzip
254 der wechselseitigen Solidarität muss auch für den EU-Haushalt gelten.

255
256 Die Erneuerung der EU wird nur gelingen, wenn Deutschland und Frankreich mit
257 ganzer Kraft gemeinsam dafür arbeiten. Deshalb wollen wir die deutsch-französische
258 Zusammenarbeit weiter stärken und erneuern. Ein neuer Élysée-Vertrag ist hierzu
259 ein erster und wichtiger Schritt, der insbesondere auch die europapolitische Zusam-
260 menarbeit weiter stärken sollte. Deutschland und Frankreich müssen insbesondere
261 auch Innovationsmotor sein und werden dies in Vorhaben wie der Erforschung
262 Künstlicher Intelligenz unter Beweis stellen. Wir wollen gemeinsame Positionen mög-
263 lichst zu allen wichtigen Fragen der europäischen und internationalen Politik entwi-
264 ckeln und in Bereichen, in denen die EU mit 27 Mitgliedstaaten nicht handlungsfähig
265 ist, vorangehen.

266
267 Von besonderer Bedeutung ist für uns ebenfalls die deutsch-polnische Partnerschaft.
268 Ihr Fundament bilden die Versöhnung zwischen Deutschen und Polen und die ge-
269 meinsame Verantwortung für Europa. Dabei werden wir nicht vergessen, dass Polen
270 und Ungarn den Grundstein für Europas und Deutschlands Wiedervereinigung in
271 Freiheit gelegt haben. Auf dieser Basis wollen wir die Zusammenarbeit mit unserem
272 Nachbarland Polen ausbauen. Dem zwischengesellschaftlichen Dialog kommt gera-
273 de jetzt eine herausragende Bedeutung zu. Deshalb werden wir Akteure, wie z. B.
274 das Deutsch-Polnische Jugendwerk, die Deutsch-Polnische Gesellschaft Bundesver-
275 band, das Deutsche Polen-Institut sowie die Jugendbegegnungsstätten in Kreisau
276 und Auschwitz auch weiterhin in ihrer Arbeit stärken. Wir werden die Zusammenar-
277 beit mit Frankreich und Polen im Weimarer Dreieck intensivieren.

278
279 Wir bedauern den Austritt des Vereinigten Königreiches aus der Europäischen Uni-
280 on. Auch nach seinem Ausscheiden wünschen wir uns eine vertrauensvolle Zusam-
281 menarbeit zwischen der Bundesrepublik Deutschland, dem Vereinigten Königreich
282 und der EU-27.

283

284 Wir treten gemeinsam dafür ein, dass Deutschland seiner europäischen Verantwor-
285 tung in einem Geist partnerschaftlicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Solidari-
286 tät gerecht wird.

287 **II. Eine neue Dynamik für Deutschland**

288

289 **Eine neue Dynamik für Deutschland**

290 Wir wollen, dass Deutschland ein wirtschaftlich starkes und sozial gerechtes Land ist
291 – und dass alle daran teilhaben. Wir wollen den Zusammenhalt in unserem Land
292 stärken und dafür sorgen, dass die Bürgerinnen und Bürger sicher und gut leben
293 können.

294

295 Wir wollen unser Land modernisieren, Innovationskräfte freisetzen und das Wohl-
296 stands- und Sicherheitsversprechen unserer Sozialen Marktwirtschaft im digitalen
297 Zeitalter erneuern.

298

299 Deutschland – das sind mehr als 80 Millionen Menschen: Ihnen wollen wir eine gute
300 Zukunft bieten. Ihren Alltag wollen wir spürbar verbessern, ihre Sorgen ernst nehmen
301 und ihnen neue Chancen eröffnen. Deshalb leitet uns bei jeder politischen Maßnah-
302 me die Frage: Was erreichen wir ganz konkret für die Bürgerinnen und Bürger unse-
303 res Landes?

304

305 Wir haben uns daher mutige und überprüfbare Ziele für die nächsten vier Jahre ge-
306 setzt. Deutschland soll 2021 noch gerechter, wirtschaftlich stärker, sicherer und le-
307 benswerter in allen Regionen sein. Wir wollen einen neuen Aufbruch für Europa und
308 eine neue Dynamik für Deutschland – in allen Bereichen, unter anderem mit folgen-
309 den Maßnahmen, die in den Fachkapiteln verbindlich beschrieben sind.

310

311 **Familien und Kinder im Mittelpunkt (Kapitel III)**

312 • **Wir unterstützen Familien:** Erhöhung Kindergeld um 25 Euro pro Monat und
313 Kind und entsprechende Anpassung Kinderfreibetrag.

314 • **Wir verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Mehr Geld für Kita-
315 ausbau, Entlastung von Eltern bei den Gebühren bis hin zur Gebührenfreiheit.
316 Steigerung der Qualität in der Kinderbetreuung. Einführung Rechtsanspruch auf
317 Ganztagsbetreuung im Grundschulalter bis 2025. Zuschüsse für haushaltsnahe
318 Dienstleistungen. Förderung von Familienfreundlichkeit.

319 • **Wir bekämpfen Kinderarmut:** Erhöhung und leichtere Beantragung Kinderzu-
320 schlag für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende. Aufstockung
321 Schulstarterpaket für Schulmaterial von Kindern aus einkommensschwachen Fa-
322 milien.

323 • **Wir stärken die Rechte von Kindern:** Verankerung Kinderrechte im Grundge-
324 setz. Stärkung Kinderkommission des Deutschen Bundestages.

325 • **Wir sorgen für mehr Gleichstellung:** Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen
326 und Männern in Leitungsfunktionen im öffentlichen Dienst bis 2025. Bessere Be-
327 zahlung in Pflege- und Sozialberufen.

328 • **Wir bekämpfen Gewalt gegenüber Frauen und Kindern:** Aktionsprogramm zur
329 Prävention und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder. Be-
330 darfsgerechter Ausbau und adäquate finanzielle Absicherung der Arbeit von
331 Frauenhäusern.

332

333 **Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung (Kapitel IV)**

334 • **Wir investieren auf Rekordniveau in bessere Bildung:** 2 Milliarden Euro für
335 Ausbau Ganztagsschul- und Betreuungsangebote. Digitalpakt Schule mit
336 5 Milliarden in fünf Jahren für starke Digital-Infrastruktur an allen Schulen, ge-
337 meinsame Cloud-Lösung für Schulen und Qualifizierung der Lehrkräfte. Anpas-

338 sung der Rechtsgrundlage im Grundgesetz als Voraussetzung, um Länder bei In-
339 vestitionen in die Bildungsinfrastruktur unterstützen zu können.

- 340 • **Wir stärken die berufliche Bildung:** Modernisierung Berufsbildungspakt mit digi-
341 taler Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen. Bessere Leistungen durch
342 Aufstiegs-BAföG für Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung.
343 Höhere Zuschüsse für Techniker, Meister und Fachwirte. Einführung einer Min-
344 destausbildungsvergütung. Ausbildungsberufe werden modernisiert.
- 345 • **Wir stärken Hochschulen und Studium:** Mehr Investitionen in Studienplätze
346 und Qualität in Forschung und Lehre, u. a. durch Verstetigung Hochschulpakt.
347 Deutliche Verbesserung und Ausbau BAföG.
- 348 • **Wir investieren in Forschung und Entwicklung:** Ziel von 3,5 Prozent des Brut-
349 toinlandsprodukts für Forschung und Entwicklung bis 2025. Pakt für Forschung
350 und Innovation mit mehr Mitteln für Forschungsorganisationen. Weiterentwicklung
351 High-Tech-Strategie, u. a. mit Schwerpunkt auf Digitalisierung und künstliche In-
352 telligenz.
- 353 • **Wir bringen die Gigabit-Netze in alle Regionen:** 10 bis 12 Milliarden Euro für
354 flächendeckende Glasfaser-Netze, möglichst direkt bis zum Haus. Beseitigung
355 bestehender Funklöcher. Vorreiterrolle beim Aufbau des Echtzeit-
356 Mobilfunkstandards 5G. Freies WLAN an allen öffentlichen Einrichtungen, Zügen
357 und Bahnhöfen der Deutschen Bahn.
- 358 • **Wir schaffen eine bürgernahe, digitale Verwaltung:** Digitales Bürgerportal für
359 Bürger und Unternehmen, das praktisch alle Verwaltungsdienstleistungen elekt-
360 ronisch verfügbar macht. Prinzip „Digital First“: Vorrang digitaler Verwaltungslei-
361 stungen vor Notwendigkeit zu persönlichem Erscheinen oder Schriftform.
- 362 • **Wir unterstützen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im digitalen Wandel:**
363 Entwicklung Nationaler Weiterbildungsstrategie mit Sozialpartnern, die Antworten
364 auf digitalen Wandel der Arbeitswelt gibt. Rechtlicher Rahmen für mobiles Arbei-
365 ten. Sicherstellung des Beschäftigtendatenschutzes.
- 366 • **Wir fördern digitale Innovationen:** Unterstützung junger, innovativer Unterneh-
367 men in der Wachstumsphase. Fonds für Games-Förderung. Bereitstellung von
368 mehr Open Data.

370 **Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern (Kapitel V)**

- 371 • **Wir wollen Vollbeschäftigung erreichen:** Ziel der Vollbeschäftigung und Abbau
372 von Langzeitarbeitslosigkeit. 4 Milliarden Euro zusätzlich für neue Chancen in ei-
373 nem sozialen Arbeitsmarkt für langzeitarbeitslose Bürgerinnen und Bürger.
- 374 • **Wir ermöglichen lebenslanges Lernen und fördern beruflichen Aufstieg:**
375 Stärkere Ausrichtung Allianz für Aus- und Weiterbildung auf digitale Fort- und
376 Weiterbildung. Recht auf Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Ar-
377 beit. Initiativrecht für Betriebsräte für Weiterbildung wird gestärkt.
- 378 • **Wir haben einen wirklichen Durchbruch bei den Verhandlungen über die**
379 **sachgrundlose Befristung und Kettenverträge erreicht:** Möglichkeiten der be-
380 fristeten Beschäftigung werden reduziert. Sachgrundlose Befristungen werden
381 wieder zur Ausnahme, das unbefristete Arbeitsverhältnis soll wieder zur Regel
382 werden in Deutschland. Endlose Kettenbefristungen werden abgeschafft.
- 383 • **Wir schaffen ein Recht auf befristete Teilzeit:** Neuer Anspruch in Unternehmen
384 mit mehr als 45 Mitarbeitern, nach Teilzeitphase wieder zur früheren Arbeitszeit
385 zurückzukehren.
- 386 • **Wir schaffen breite finanzielle Entlastungen insbesondere für kleinere und**
387 **mittlere Einkommen:** Abschaffung Solidaritätszuschlag in einem deutlichen ers-
388 ten Schritt für rund 90 Prozent der Soli-Zahler durch Freigrenze. Keine Erhöhung

389 der Steuerbelastung der Bürger. Entlastung der Beschäftigten durch Wiederher-
390 stellung der Parität in der Krankenversicherung. Senkung des Beitrags zur Ar-
391beitslosenversicherung um 0,3 Prozentpunkte. Entlastung Geringverdiener bei
392 Sozialbeiträgen.

393

394 **Erfolgreiche Wirtschaft für den Wohlstand von morgen (Kapitel VI)**

395 • **Wir stärken den Mittelstand und den Wirtschaftsstandort Deutschland:** Gi-
396 gabit-Anschlüsse für alle Gewerbegebiete. Innovationsprogramm „Digitalisierung
397 des Mittelstands“. Bürokratieabbau u. a. durch 1:1-Umsetzung von EU-Vorgaben,
398 Vereinheitlichung von Schwellenwerten und „One-in-one-out“ auch auf europäi-
399 scher Ebene.

400 • **Wir bekennen uns zur Industrie:** Strategische Industrie- und Innovationspolitik.
401 Ausbau der Industrie 4.0-Aktivitäten. Unterstützung von Schlüsseltechnologien,
402 insbesondere Luft- und Raumfahrt, Maritime Wirtschaft, Mikroelektronik, Batterie-
403 zellfertigung, Leichtbau, neue Werkstoffe.

404 • **Wir fördern Innovationen:** Steuerliche Forschungsförderung insbesondere für
405 forschende kleine und mittelgroße Unternehmen. Allianz für schnelleren Transfer
406 von Forschungsergebnissen in marktfähige Produkte.

407 • **Wir setzen auf freien und fairen Handel:** Moderne und faire Freihandelsab-
408 kommen mit Drittstaaten abschließen. Transatlantische Wirtschaftsbeziehungen
409 vertiefen. Schnelle Vollendung des digitalen Binnenmarkts.

410 • **Wir stärken die duale Berufsausbildung:** Abbau finanzieller Hürden beim Be-
411 rufseinstieg („Aufstiegs-BAföG“). Erstattung von bei der Meisterprüfung angefallenen
412 Gebühren ganz oder teilweise („Meisterbonus“).

413 • **Wir fördern die Gründungskultur:** Steuerliche Anreize für Mobilisierung von
414 Wagniskapital. Umsatzsteuerbefreiung in den ersten beiden Jahren nach Grün-
415 dung. Entbürokratisierung durch „One-Stop-Shop“ für Antrags-, Genehmigungs-
416 und Besteuerungsverfahren.

417

418 Finanzen und Steuern

419 • **Wir setzen auf stabile Finanzen:** Ziel weiterhin ausgeglichener Haushalt – keine
420 neuen Schulden. Keine Erhöhung der Steuerbelastung der Bürgerinnen und Bür-
421 ger.

422 • **Wir schaffen den Soli schrittweise ab:** Abschaffung Solidaritätszuschlag in ei-
423 nem deutlichen ersten Schritt für rund 90 Prozent der Soli-Zahler durch Freigren-
424 ze.

425 • **Wir setzen uns für einen gemeinsamen Rahmen für Unternehmenssteuern
426 in Europa ein:** Deutsch-französische Initiative für gemeinsame Bemessungs-
427 grundlage und Mindeststeuersätze bei Körperschaftsteuer.

428 • **Wir kämpfen gegen Steuerbetrug und Steuervermeidung:** Gerechte Besteue-
429 rung von Internetkonzernen. Verhinderung von Steuerhinterziehung durch Schlie-
430 ßung von Steuerschlupflöchern und Steueroasen.

431 • **Wir stärken den Finanzplatz Deutschland und schützen Steuerzahler vor
432 riskanten Finanzmarkt-Spekulationen:** Attraktive Rahmenbedingungen und
433 Vorreiterrolle bei FinTech. Lehre aus Finanzmarktkrise ziehen: Überprüfung und
434 Überarbeitung von Regulierungsmaßnahmen; kein Finanzmarktakteur, kein Fi-
435 nanzprodukt und kein Markt soll in Zukunft ohne angemessene Regulierung blei-
436 ben. Neue internationale Initiative zur Aufsicht über Hedgefonds und Schatten-
437 banken.

438

439 Energie

- 440 • **Wir führen die Energiewende sauber, sicher und bezahlbar fort:** Zielstrebig, effizienter, netzsynchroner und zunehmend marktorientierter Ausbau der Erneuerbaren Energien. Unter diesen Voraussetzungen: Steigerung des Anteils Erneuerbarer Energien auf 65 Prozent bis 2030. Modernisierung der Stromnetze.
- 444 • **Wir gestalten die Energiewende mit den Menschen, Kommunen und Unternehmen:** Stärkere Berücksichtigung des Naturschutzes und berechtigter Bürgerinteressen, u. a. durch mehr Erdverkabelung. Sicherung der Akteursvielfalt. Beteiligung Standortgemeinden an Wertschöpfung. Gewährleistung der Wettbewerbsfähigkeit energieintensiver Industrien.

450 Verkehr

- 451 • **Wir investieren auf Rekordniveau in unsere Infrastruktur.** Fortsetzung des Investitionshochlaufs für die Infrastruktur. Planungsbeschleunigungsgesetz, u. a. zur Vereinfachung von Verfahren und Digitalisierung von Planen und Bauen. Eine zusätzliche Milliarde für den regionalen Verkehr (GVFG). Mehr Investitionen in den Lärmschutz der Bürgerinnen und Bürger. Stärkung Schiene mit Schienepakt 2030 und Elektrifizierung von 70 Prozent des Schienennetzes bis 2025.
- 457 • **Wir schaffen den Sprung zur Mobilität 4.0:** Entwicklung bundesweites eTicket im ÖPNV. Einrichtung neuer Digitaler Testfelder für automatisiertes Fahren. Rechtliche Voraussetzungen für Erprobung und Weiterentwicklung des autonomen Fahrens auf allen Verkehrsträgern. Öffnung Rechtsrahmen für neue Mobilitätsangebote wie Fahrgemeinschaften (Ride Pooling) mit Steuerungsmöglichkeiten durch die Kommunen.
- 463 • **Wir verbessern die Luftreinhaltung in Städten und wollen Fahrverbote vermeiden:** Anreize für emissionsarme Mobilität (pauschale Dienstwagenbesteuerung von 0,5 Prozent für E-Fahrzeuge). Stärkung sauberer ÖPNV. Förderung von Carsharing und alternativen Antrieben. Investitionen in Elektromobilität, u. a. in Wasserstoff- und Brennstoffzelle. Unterstützung Batteriezellproduktion in Deutschland. Aufbau Ladeinfrastruktur mit 100 000 Ladepunkten bis 2020.

470 Landwirtschaft

- 471 • **Wir stärken die heimische Landwirtschaft:** Klares Bekenntnis zur bäuerlichen und regional verwurzelten Landwirtschaft. Bundesweites Gentechnikanbauverbot. Ausbau des Ökolandbaus. Nutzung der Potenziale der Digitalisierung. Weiterentwicklung und Entbürokratisierung der Gemeinsamen Europäischen Agrarpolitik (GAP).
- 476 • **Wir übernehmen eine Vorreiterrolle beim Tierwohl:** Weiterentwicklung Nutztierstrategie unter Beachtung von Tier- und Umweltschutz, Qualität und Marktorientierung. Einführung Tierwohllabel. Förderung besserer Haltungsbedingungen.
- 479 • **Wir fördern gute Lebensmittel und gesunde Ernährung:** Erhaltung der Vielfalt von Erzeugern und hochwertigen Lebensmitteln. Mehr Transparenz und Information über Nährwerte und Inhaltsstoffe. Eindämmung Lebensmittelverschwendung.

483 **Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten (Kapitel VII)**

- 484 • **Wir sorgen für Stabilität bei der Rente:** Absicherung der gesetzlichen Rente auf heutigem Niveau von 48 Prozent bis zum Jahr 2025. Haltelinie beim Beitragssatz von 20 Prozent. Einsetzung einer Rentenkommission zur langfristigen Stabilisierung von Beiträgen und Niveau der Rente für die Zeit nach 2025.
- 488 • **Wir honorieren Lebensleistung und bekämpfen Altersarmut:** Einführung einer Grundrente 10 Prozent über der Grundsicherung für alle, die ein Leben lang ge-

490 arbeitet haben, unter Einbeziehung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten. Bes-
491 sere Verschonungsregel für selbstgenutztes Wohneigentum. Bessere Anerken-
492 nung von Erziehungszeiten durch Mütterrente II. Verbesserungen bei der Er-
493 werbsminderungsrente. Einbeziehung von Selbständigen in die gesetzliche Ren-
494 tenversicherung mit Opt-out-Lösung und Altersvorsorgepflicht.

- 495 • **Wir stärken die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen:** Investitionen in
496 Ausbau der Barrierefreiheit im öffentlichen Raum und allen Bereichen des Alltags.
- 497 • **Wir verbessern spürbar die Pflege:** Sofortprogramm Pflege mit 8000 neuen
498 Fachkraftstellen und besserer Bezahlung. „Konzertierte Aktion Pflege“ mit besse-
499 rem Personalschlüssel und Ausbildungsinitiative für Pflegerinnen und Pfleger.
500 Abbau finanzieller Ausbildungshürden bei der Pflegeausbildung. Unterstützung
501 von Kindern pflegebedürftiger Eltern: Kein Rückgriff auf Einkommen bis 100 000
502 Euro im Jahr. Stärkung ambulante Alten- und Krankenpflege im ländlichen Raum.
- 503 • **Wir schaffen eine gerechtere Finanzierung der GKV:** Wiederherstellung Parität
504 bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung. Ab 1. Januar 2019
505 werden Beiträge zur Krankenversicherung wieder in gleichem Maße von Arbeit-
506 gebern und Beschäftigten geleistet.
- 507 • **Wir schaffen eine flächendeckend gute Gesundheitsversorgung:** Mehr Inves-
508 titionen in Krankenhäuser. Mehr Medizinstudienplätze und Landarztquote. Ab-
509 schaffung Schulgeld für alle Gesundheitsberufe. Förderung Telemedizin. Einfüh-
510 rung elektronische Patientenakte bis 2021. Nationales Gesundheitsportal für
511 schnelle und verlässliche Information zu medizinischen Fragen.
- 512 • **Wir verbessern die Versorgung der gesetzlich Versicherten:** Festzuschüsse
513 für Zahnersatz werden erhöht. Sprechstundenangebot wird verbessert. Ärztinnen
514 und Ärzte, die in wirtschaftlich schwachen und unterversorgten ländlichen Räu-
515 men praktizieren, werden über regionale Zuschläge besonders unterstützt. So-
516 wohl die ambulante Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung
517 (EBM), als auch die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ)
518 müssen reformiert werden.
- 519 • **Wir stärken die Apotheken vor Ort:** Einsatz für Verbot des Versandhandels mit
520 verschreibungspflichtigen Arzneimitteln.

521

522 **Zuwanderung steuern, Integration fordern und unterstützen (Kapitel VIII)**

- 523 • **Wir bekennen uns zu unseren rechtlichen und humanitären Verpflichtun-**
524 **gen:** Grundrecht auf Asyl wird nicht angetastet. Bekenntnis zur Genfer Flücht-
525 lingskonvention, zu den aus dem Recht der EU resultierenden Verpflichtungen,
526 zur Bearbeitung jedes Asylantrags sowie zur UN-Kinderrechtskonvention und zur
527 Europäischen Menschenrechtskonvention.
- 528 • **Wir wollen eine Wiederholung der Situation von 2015 vermeiden:** Deshalb
529 Anstrengungen zu angemessener Steuerung und Begrenzung von Migrationsbe-
530 wegungen, unter anderem Verbesserungen bei der Entwicklungszusammenar-
531 beit, Ausbau humanitäres Engagement, Ausweitung Engagement Friedensmissi-
532 onen, faire Handelsabkommen, verstärkter Klimaschutz und keine Rüstungsex-
533 porte in Krisenregionen.
- 534 • **Wir stellen für die Zuwanderungszahlen fest,** dass sie basierend auf den Er-
535 fahrungen der letzten 20 Jahre sowie mit Blick auf die vereinbarten Maßnahmen
536 und den unmittelbar steuerbaren Teil der Zuwanderung die Spanne von jährlich
537 180 000 bis 220 000 nicht übersteigen werden.
- 538 • **Wir ordnen die Zuwanderung:** Klare Regeln für Familiennachzug und Härtefall-
539 regelung. Fluchtursachenbekämpfung in Entwicklungszusammenarbeit. Erweite-
540 rung der Liste der sicheren Herkunftsstaaten. Wirksamer Schutz der Binnengren-

541 zen und Ausbau der europäischen Grenz- und Küstenwache (Frontex) zu einer
542 echten europäischen Grenzschutzpolizei.

543 • **Wir sorgen für schnelle, umfassende und rechtssichere Verfahren:** Schaf-
544 fung von Aufnahme-, Entscheidungs- und Rückführungseinrichtungen für die Be-
545 beschleunigung von Asylverfahren. Unabhängige und flächendeckende Asylverfah-
546 rensberatung. Verbesserung von freiwilliger Rückkehr und konsequenter Ab-
547 schiebung von vollziehbar Ausreisepflichtigen. Unterscheidung bei Ausreisepflich-
548 tigen nach unverschuldetem oder zurechenbarem Ausreisehindernis, z. B. bei
549 Bezug von Leistungen.

550 • **Wir regeln die Zuwanderung von Fachkräften:** Fachkräfteeinwanderungsge-
551 setz, das den steigenden Bedarf an Fachkräften durch Erwerbsmigration neu und
552 transparent regelt. Orientierung an volkswirtschaftlichen Erfordernissen als auch
553 an Qualifikation, Alter, Sprache, Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzes und Si-
554 cherung des Lebensunterhalts.

555 • **Wir setzen auf gelingende Integration:** Bundesweite Strategie nach Grundsatz
556 „Fordern und Fördern“. Fortsetzung der Programme zur Entlastung von Ländern
557 und Kommunen. Verbesserung von Qualität und Effizienz Integrations- und
558 Sprachkurse. Für langjährig Geduldete Verbesserungen bei der Ausbildung und
559 Arbeitsmarktintegration.

560

561 **Lebenswerte Städte, attraktive Regionen und bezahlbares Wohnen (Kapitel IX)**

562 • **Wir stärken die Regionen:** Gemeinsame Kommission „Gleichwertige Lebens-
563 verhältnisse“ aus Bund, Ländern und Kommunen. Neues gesamtdeutsches För-
564 dersystem für strukturschwache Regionen. Überjährige Bündelung von Regional-
565 fördermitteln für die Finanzierung von Regionalprojekten vor Ort. Fortführung der
566 Entlastungen der Kommunen, u. a. bei Städtebau und Zuwanderung und Integra-
567 tion.

568 • **Wir starten eine Wohnraumoffensive:** 1,5 Millionen neue Wohnungen und Ei-
569 genheime. Prüfauftrag für Freibeträge für Familien beim Ersterwerb von Wohnei-
570 gentum ohne Rückwirkung beim Länderfinanzausgleich. 2 Milliarden Euro für den
571 sozialen Wohnungsbau. Förderung der energetischen Gebäudesanierung. Im be-
572 zahlbaren Mietsegment steuerliche Anreize für freifinanzierten Wohnungsneubau.

573 • **Wir unterstützen Familien beim Erwerb von Wohneigentum:** Baukindergeld in
574 Höhe von 1200 Euro je Kind pro Jahr.

575 • **Wir sorgen für bezahlbare Mieten:** Dämpfung Mietanstieg, u. a. durch Verlänge-
576 rung Bindungszeitraum des qualifizierten Mietspiegels. Absenkung Modernisie-
577 rungsumlage auf 8 Prozent. Anpassung Wohngeld an individuelle Lebensbedin-
578 gungen. Kappungsgrenze für Erhöhung von Mieten bei Modernisierungsmaß-
579 nahmen.

580 • **Wir stärken bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt:** Entbürokratisie-
581 rung Ehrenamt. Gründung Ehrenamtsstiftung. Ausbau Mehrgenerationenhäuser.
582 Stärkung Bundes- und Jugendfreiwilligendienst.

583 • **Wir stellen die Grundsteuer auf eine feste Basis:** Sicherung als wichtige Ein-
584 nahmequelle der Kommunen.

585

586 **Ein handlungsfähiger und starker Staat für eine freie Gesellschaft (Kapitel X)**

587 • **Wir stärken die Sicherheit in Deutschland:** Pakt für den Rechtsstaat mit 15 000
588 neuen Stellen für die Sicherheitsbehörden in Bund und Ländern und 2000 neuen
589 Stellen in der Justiz. Stärkere Bekämpfung von Alltagskriminalität. Bessere Aus-
590 stattung für die Polizei, konsequente Digitalisierung, Ausweitung DNA-Analyse.
591 Effektive und moderne Verfahren in allen Bereichen. Bessere und schnellere

592 Rechtsdurchsetzung. Gleichwertige Befugnisse im Internet wie außerhalb. Aus-
593 bau der Cyberabwehr. Verbesserte Zusammenarbeit der Behörden bei der Be-
594 kämpfung von Terrorismus etwa durch mehr Sicherheitskooperation in Europa.
595 Musterpolizeigesetz für bundesweit einheitliche hohe Standards. Ausbau der Pro-
596 gramme gegen jede Form von Extremismus.

- 597 • **Wir verbessern die Rechte von Opfern von Kriminalität und Terror:** Neurege-
598 lung der Opferentschädigung. Besserer Schutz von Kindern im Internet. Einrich-
599 tung einer/s ständigen Opferbeauftragte/n – auch für die Angehörigen.
- 600 • **Wir bekämpfen konsequent Wirtschaftskriminalität, Einbruchdiebstahl und**
601 **organisierte Kriminalität:** Neues Sanktionsrecht für Unternehmen. Höhere
602 Geldsanktionen. Aufstockung des KfW-Programms „Prävention zur Einbruchsi-
603 cherung“.
- 604 • **Wir stärken die Rechte von Verbrauchern:** Einführung Musterfeststellungskla-
605 ge. Einrichtung bundesweites Verbraucherinformationsportal. Mehr Transparenz
606 bei digitalen Produkten und Dienstleistungen.

607

608 **Verantwortungsvoller Umgang mit unseren Ressourcen (Kapitel XI)**

- 609 • **Wir bleiben Vorreiter beim Klimaschutz:** Bekenntnis zu den nationalen, europä-
610 ischen und internationalen Klimazielen 2020, 2030 und 2050. Handlungslücke
611 beim Klimaschutz bis 2020 verkleinern. Gesetz zur Einhaltung der Klimaziele
612 2030.
- 613 • **Wir gestalten den Wandel gemeinsam mit betroffenen Regionen:** Einrichtung
614 einer Kommission für Aktionsprogramm zur Erreichung des 40-Prozent-Ziels, zur
615 Reduzierung der Kohleverstromung und zur Absicherung des notwendigen Struk-
616 turwandels.
- 617 • **Wir bewahren unsere Umwelt für kommende Generationen:** Schutz der biolo-
618 gischen Vielfalt voranbringen. Wirksames Engagement gegen Insektensterben.
619 Initiativen für saubere Luft und den Schutz von Wasser, Böden und Weltmeeren
620 u. a. vor Vermüllung.
- 621 • **Wir halten am Ausstieg aus der Kernenergie fest:** Keine EU-Förderung für
622 neue Atomkraftwerke. Beendigung aller Beteiligungen staatlicher Fonds an AKWs
623 im Ausland.

624

625 **Deutschlands Verantwortung für Frieden, Freiheit und Sicherheit in der Welt** 626 **(Kapitel XII)**

- 627 • **Wir bleiben dem Frieden verpflichtet:** Gerechte Gestaltung der Globalisierung.
628 Nachhaltige Entwicklungspolitik. Mehr internationale Zusammenarbeit und Be-
629 kenntnis zur Abrüstung. Weitere Einschränkung von Rüstungsexporten.
- 630 • **Wir stehen zu unseren Bündnisverpflichtungen und Allianzen:** Bekenntnis zu
631 internationalen Bündnissen NATO, UN und OSZE sowie zu transatlantischer
632 Partnerschaft. Mehr Mittel für Entwicklungszusammenarbeit, zivile Krisenpräven-
633 tion, humanitäre Hilfe, Verteidigung und Bundeswehr – zusätzlich finanzielle Mittel
634 für diese Bereiche sollen im Verhältnis 1:1 prioritär erhöht werden.
- 635 • **Wir stärken unsere Bundeswehr und die europäische Verteidigungsstruktur:**
636 Mehr Personal, beste Ausbildung und moderne Ausstattung bei der Bundeswehr
637 durch einen höheren Verteidigungsetat. Ausbau der europäischen Verteidigungs-
638 union mit PESCO, europäischem Verteidigungsfonds und weiteren Schritten auf
639 dem Weg zur „Armee der Europäer“.
- 640 • **Wir setzen bei der EU-Erweiterung auf Gründlichkeit vor Schnelligkeit:** Klare
641 Erwartung der Kriterieneinhaltung vor EU-Beitritt der Westbalkanstaaten. Im EU-
642 Beitrittsprozess der Türkei keine Kapitel schließen und keine neuen öffnen. Keine

- 643 Visaliberalisierung für die Türkei, bis Voraussetzungen erfüllt sind.
- 644 • **Wir schaffen Zukunftsperspektiven vor Ort und bekämpfen Fluchtursachen:**
- 645 Mehr Mittel für Entwicklungszusammenarbeit. Marshallplan mit Afrika umsetzen,
- 646 um mehr Chancen und Arbeitsplätze zu schaffen. Fairen Handel fördern. Investi-
- 647 tionen in Fluchtursachenbekämpfung und Umsetzung von Rückkehrerprogram-
- 648 men. Ausbau „Cash for Work“-Programm, das in Heimatländern gute Einkommen
- 649 ermöglicht.
- 650 • **Wir setzen uns ein für Menschenrechte und Religionsfreiheit in der Welt:**
- 651 Konsequente Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschen-
- 652 rechte. Einsetzung Beauftragter der Bundesregierung für weltweite Religionsfrei-
- 653 heit.
- 654 • **Wir wollen fairen Welthandel:** Deutschland als Vorreiter für eine faire EU-
- 655 Handelspolitik: Eintreten für verbindliche soziale, menschenrechtliche und ökolo-
- 656 gische Standards in EU-Handels-, -Investitions- und -
- 657 Wirtschaftspartnerschaftsabkommen. Globale Nachhaltigkeitsstrategie Agenda
- 658 2030 als Richtschnur deutscher Politik.
- 659
- 660 **Zusammenhalt und Erneuerung – Demokratie beleben (Kapitel XIII)**
- 661 • **Wir machen Kulturpolitik für das ganze Land:** „Agenda für Kultur und Zukunft“
- 662 mit Ländern, Kommunen und Zivilgesellschaft. Neues Programm „Kultur in den
- 663 Regionen“ für zeitgenössische Kunst und Kultur.
- 664 • **Wir wollen starke Kulturregionen und bessere Zugänge zu Kunst und Kul-**
- 665 **tur:** Mehr Unterstützung für Bibliotheken und Stadtteilkulturzentren. Regelmäßiger
- 666 freier Eintritt in bundesgeförderte Kultureinrichtungen.
- 667 • **Wir wollen das Gedenken wachhalten:** Kampf gegen Antisemitismus. Pro-
- 668 gramm „Jugend erinnert“ – Besuche von Gedenkorten und Workshops. Mehr Un-
- 669 terstützung auch für kleine zivilgesellschaftliche Initiativen.
- 670 • **Wir bekennen uns zur Medien- und Pressefreiheit:** Stärkung von Berufsge-
- 671 heimnis und Auskunftsrechten. Stärkung der Deutschen Welle.
- 672 • **Wir stärken den Kreativ-, Film- und Medienstandort:** Verstetigung Filmförde-
- 673 rung mit umfassender Förderung audiovisueller Inhalte. Neues „Zukunftspro-
- 674 gramm Kino“. Einführung von Games-Förderung auf international wettbewerbsfä-
- 675 higem Niveau. Verbesserung der sozialen Absicherung von Kreativen.
- 676
- 677 **Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen (Kapitel XIV)**
- 678 • **Wir stärken den Bundestag als zentralen Ort der politischen und gesell-**
- 679 **schaftlichen Debatte:** Regierungsbefragung reformieren, regelmäßige Befra-
- 680 gung der Bundeskanzlerin, Orientierungsdebatten zu den großen innen- und au-
- 681 ßenpolitischen Themen im Plenum.
- 682 • **Wir überprüfen die Einhaltung des Koalitionsvertrages:** Zur Mitte der Wahlpe-
- 683 riode Bestandsaufnahme des Koalitionsvertrages und Entscheidung, welche neu-
- 684 en Vorhaben vereinbart werden müssen.

685 **III. Familien und Kinder im Mittelpunkt**

686

687 **1. Familien**

688 Familien halten unsere Gesellschaft zusammen. Sie zu stärken und zu entlasten ist
689 unser Ziel. Wir schreiben Familien kein bestimmtes Familienmodell vor. Wir respek-
690 tieren die unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens. Wir werden alle Familien
691 finanziell entlasten, die Kinderbetreuung verbessern und mehr Zeit für Familie er-
692 möglichen. Dabei wollen wir mehr Transparenz über familienpolitische Leistungen,
693 leichtere Antragstellung und schnellere Bearbeitung von Anträgen auch durch digita-
694 le Angebote und Verfahren. Mehr Leistungen für Familien als bisher sollen noch in
695 dieser Legislaturperiode online beantragt werden können.

696

697 Das Kindergeld als bewährte und wirksame familienpolitische Leistung werden wir in
698 dieser Legislaturperiode pro Kind um 25 Euro pro Monat erhöhen – in zwei Teilschrit-
699 ten (zum 1. Juli 2019 um zehn Euro, zum 1. Januar 2021 um weitere 15 Euro).
700 Gleichzeitig steigt der steuerliche Kinderfreibetrag entsprechend.

701

702 Wir werden ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Kinderarmut schnüren: Dazu
703 wollen wir zur Entlastung einkommensschwacher Familien, insbesondere auch Al-
704 leinerziehender und kinderreicher Familien, den Kinderzuschlag erhöhen. Gemein-
705 sam mit dem Kindergeld soll der Mindestbedarf des sächlichen Existenzminimums
706 (derzeit 399 Euro) gedeckt werden. Wir werden die harte Abbruchkante abschaffen
707 und sorgen so dafür, dass die Leistung bei steigendem Einkommen langsam aus-
708 läuft, so dass vom Einkommen mehr übrig bleibt. Damit wollen wir die Leistungsbe-
709 reitschaft fördern und Anreize zur Aufnahme und Steigerung von Erwerbsarbeit der
710 Eltern setzen. Dabei müssen wir prüfen, wie Kinderzuschlag, Wohngeld, Kinderun-
711 terhalt und/oder Unterhaltsvorschuss besser aufeinander abgestimmt werden kön-
712 nen. Die Beantragung dieser Leistung für Familien wollen wir entbürokratisieren und
713 die Antragstellung dort, wo es möglich ist, mit Anträgen auf weitere Leistungen zu-
714 sammenführen. Wir wollen erreichen, dass Berechtigte die Leistung tatsächlich erhal-
715 ten. Für Vermögen und Einkommen des Kindes aus Erwerbstätigkeit oder Ausbil-
716 dungsvergütung werden wir einen Freibetrag schaffen.

717

718 Wir wollen, dass Kinder unabhängig vom Elternhaus die gleichen Chancen auf ge-
719 sellschaftliche Teilhabe erhalten und ihre Fähigkeiten entwickeln können.

720

721 Auch die Leistungen für Bildung und Teilhabe werden wir verbessern, Hemmnisse
722 der Inanspruchnahme beseitigen, die Wirkung prüfen und gezielt erhöhen. Leistun-
723 gen sollen künftig möglichst pauschal abgerechnet werden. Dort wo es möglich ist,
724 wollen wir Einzelanträge reduzieren und z. B. Schulen ermöglichen, gesammelte An-
725 träge für die berechtigten Kinder diskriminierungsfrei zu stellen. Unter anderem soll
726 hierzu das Schulstarterpaket aufgestockt werden. Die Eigenanteile zur gemeinschaft-
727 lichen Mittagsverpflegung in Kitas und Schulen und für Schülerbeförderung entfallen.
728 Im Rahmen des bestehenden Teilhabepaketes soll allgemeine Lernförderung auch
729 dann möglich sein, wenn die Versetzung nicht unmittelbar gefährdet ist.

730

731 Gerade für Kinder und Familien in belastenden Lebenssituationen kommen Erholung
732 und Entspannung häufig zu kurz. Für sie wollen wir die Familienerholung am Bedarf
733 orientiert weiterentwickeln. Einrichtungen des Müttergenesungswerks sollen sich für
734 Väter und pflegende Angehörige weiter öffnen können.

735

736 Wir wollen die bestmögliche Betreuung für unsere Kinder und die bessere Vereinbar-
737 keit von Familie und Beruf. Dazu unterstützen wir Länder und Kommunen weiterhin
738 beim Ausbau des Angebots und bei der Steigerung der Qualität von Kinderbetreu-
739 ungseinrichtungen und dem Angebot an Kindertagespflege sowie zusätzlich bei der
740 Entlastung von Eltern bei den Gebühren bis hin zur Gebührenfreiheit. Dafür werden
741 wir jährlich laufende Mittel zur Verfügung stellen (2019 0,5 Milliarden, 2020 eine Milli-
742 arde, 2021 zwei Milliarden Euro). Hierbei wollen wir sowohl die Vielfalt der Betreu-
743 ungsangebote beibehalten als auch die Länderkompetenzen wahren. Die Beschlüs-
744 se der Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder (JFMK) werden wir hierzu
745 entsprechend umsetzen. Die von uns vereinbarten Ziele im Bereich der Kindertages-
746 betreuung und der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern sind nur umsetzbar,
747 wenn die erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Deshalb sollen aus den
748 Mitteln, die den Ländern zur Verfügung stehen, auch weitere Formen der berufsbe-
749 gleitenden oder praxisintegrierten Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern ge-
750 fördert werden können. Wir werden uns dafür stark machen, dass u. a. die Bundes-
751 programme Sprachkitas, KitaPlus, Betriebliche Kinderbetreuung und Kindertages-
752 pflege fortgeführt und weiterentwickelt werden.

753
754 Wir werden einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter schaf-
755 fen. Dabei werden wir auf Flexibilität achten, bedarfsgerecht vorgehen und die Viel-
756 falt der in den Ländern und Kommunen bestehenden Betreuungsmöglichkeiten der
757 Kinder- und Jugendhilfe und die schulischen Angebote berücksichtigen. Für die Aus-
758 gestaltung wollen wir das Sozialgesetzbuch VIII nutzen. Um diesen Rechtsanspruch
759 bis 2025 zu verwirklichen, bedarf es konkreter rechtlicher, finanzieller und zeitlicher
760 Umsetzungsschritte, die wir in einer Vereinbarung von Bund und Ländern unter Ein-
761 beziehung der kommunalen Spitzenverbände festlegen werden. Dabei wird der Bund
762 sicherstellen, dass insbesondere der laufenden Kostenbelastung der Kommunen
763 Rechnung getragen wird.

764
765 Der Ausbau dient auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Verein-
766 barkeit wollen wir zudem mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“
767 vorantreiben, mit dem wir uns gemeinsam mit unseren Partnern aus Wirtschaft und
768 Gewerkschaften für eine familienfreundliche Arbeitswelt einsetzen.

769
770 Die Digitalisierung hilft Eltern, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Diese Chan-
771 ce für mobiles Arbeiten wollen wir nutzen.

772
773 Die Zusammenarbeit von Verantwortlichen aus Kommunen, Wirtschaft und Verbän-
774 den in lokalen Bündnissen für Familie wollen wir weiterführen.

775
776 Wir wollen, dass Eltern und Kinder in einer Trennungsphase gut beraten und beglei-
777 tet werden. Das Wohl der Kinder muss dabei im Zentrum stehen.

778
779 Wir wollen ungewollt kinderlose Paare besser unterstützen und dazu die Maßnah-
780 men der Bundesinitiative „Hilfe und Unterstützung bei ungewollter Kinderlosigkeit“
781 unter Beibehaltung der bestehenden Förderkriterien fortführen. Wir wollen die Zu-
782 schüsse für Paare aus der Bundesinitiative in ganz Deutschland unabhängig davon
783 gewähren, ob das jeweilige Bundesland sich an dem Programm beteiligt.

784

785 Wir wollen ein modernes Adoptionswesen in Deutschland. Unser Ziel ist es, die
786 Strukturen der Beratung und Vermittlung im Adoptionsvermittlungsverfahren zu ver-
787 bessern.

788
789 Für die Integration von Familien mit Migrationshintergrund sind Mütter entscheidend.
790 Deshalb müssen wir einen Fokus auf ihre Integration in Gesellschaft und Erwerbstä-
791 tigkeit legen. Wir wollen daher das erfolgreiche Programm „Stark im Beruf“ fortset-
792 zen.

793
794 Wir respektieren geschlechtliche Vielfalt. Alle Menschen sollen unabhängig von ihrer
795 sexuellen Identität frei und sicher leben können – mit gleichen Rechten und Pflichten.
796 Homosexuellen- und Transfeindlichkeit verurteilen wir und wirken jeder Diskriminie-
797 rung entgegen. Wir werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts hierzu
798 umsetzen. Wir werden gesetzlich klarstellen, dass geschlechtsangleichende medizi-
799 nische Eingriffe an Kindern nur in unaufschiebbaren Fällen und zur Abwendung von
800 Lebensgefahr zulässig sind.

801 802 **2. Kinder stärken – Kinderrechte ins Grundgesetz**

803 Wir werden Kinderrechte im Grundgesetz ausdrücklich verankern. Kinder sind
804 Grundrechtsträger, ihre Rechte haben für uns Verfassungsrang. Wir werden ein Kin-
805 dergrundrecht schaffen. Über die genaue Ausgestaltung sollen Bund und Länder in
806 einer neuen gemeinsamen Arbeitsgruppe beraten und bis spätestens Ende 2019 ei-
807 nen Vorschlag vorlegen.

808
809 Die Kinderkommission des Deutschen Bundestages werden wir in ihrer Arbeit stär-
810 ken.

811 812 **Kinder und Jugendliche schützen und Familien unterstützen**

813 Wir werden die Kinder- und Jugendhilfe weiterentwickeln, den Kinderschutz verbes-
814 sern und die Familien unterstützen. Das bestehende Kinder- und Jugendhilfegesetz
815 hat sich in seiner Grundausrichtung bewährt und hohe Akzeptanz erfahren. Gesell-
816 schaftliche Veränderungen und fachpolitische Erkenntnisse bringen es aber mit sich,
817 dass es weiterentwickelt werden muss.

818
819 Wir wollen das Kinder- und Jugendhilferecht auf Basis des in der letzten Legislatur-
820 periode beschlossenen Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes weiterentwickeln. Ziel
821 muss ein wirksames Hilfesystem sein, das die Familie stärkt und Kinder vor Gefähr-
822 dungen schützt. Das Kindeswohl ist dabei Richtschnur. Die Unterstützung und Stär-
823 kung der elterlichen Erziehungsverantwortung bleibt Anspruch und Auftrag der Ju-
824 gendhilfe. Die enge Kooperation aller relevanten Akteure muss einen stärkeren Stel-
825 lenwert einnehmen. Dazu gehört auch, dass im Interesse von fremduntergebrachten
826 Kindern die Elternarbeit und die Qualifizierung und Unterstützung von Pflegeeltern
827 gestärkt und gefördert werden. Ausgehend von den unterschiedlichen Bedarfen der
828 Kinder und Jugendlichen und ihrer Eltern sollen die präventiven sozialräumlichen
829 Angebote gestärkt werden. Die Verantwortung bleibt bei den Kommunen und Län-
830 dern.

831
832 Im Vorfeld einer Gesetzesinitiative werden wir einen breiten Dialog mit Akteuren aus
833 Wissenschaft und Praxis der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe und
834 den Ländern und Kommunen führen. Darüber hinaus sollen Erfahrungen von Betei-
835 ligten und Betroffenen mit der Kinder- und Jugendhilfe sowie Familiengerichtsbarkeit

836 gesammelt und systematisch ausgewertet werden. Im Rahmen dieser unabhängigen
837 wissenschaftlichen Begleitung sollen sich betroffene Eltern, Pflegeeltern, Kinder und
838 andere vertraulich äußern können. Wir werden diese Auswertung mit Blick auf sys-
839 temische und strukturelle Veränderungsbedarfe in das weitere Verfahren mit auf-
840 nehmen.

841
842 Wir wollen die Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie die Forschung im Bereich
843 der Kinder- und Jugendhilfe, des Familienrechts und des Gutachterwesens voran-
844 bringen. Dazu wollen wir rechtlich verbindlich sicherstellen, dass auch Verfahrens-
845 beistände über die erforderliche Qualifikation und Eignung verfügen und der begon-
846 nene Qualitätssicherungsprozess bei Gutachten, insbesondere im familiengerichtli-
847 chen Verfahren, in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden verbindlich ausgebaut
848 wird. Von allen an familiengerichtlichen Verfahren beteiligten Berufsgruppen erwar-
849 ten wir kontinuierliche Fortbildung in fachlicher und methodischer Hinsicht für ihre
850 anspruchsvolle Tätigkeit und interdisziplinäre Zusammenarbeit.

851
852 Kinder sind keine kleinen Erwachsenen. Die Belange und Bedürfnisse von Kindern
853 und Jugendlichen bedürfen der besonderen Berücksichtigung im Gesundheitssys-
854 tem, in Medizin und Forschung.

855
856 Wir wollen die Situation von Kindern psychisch kranker Eltern verbessern. Die
857 Schnittstellenprobleme bei ihrer Unterstützung werden wir mit dem Ziel einer besse-
858 ren Kooperation und Koordination der unterschiedlichen Hilfesysteme beseitigen.

859
860 Gerade die Jüngsten bedürfen des besonderen Schutzes durch Staat und Gesell-
861 schaft. Für junge Eltern in Problemlagen haben wir mit der Bundesstiftung „Frühe
862 Hilfen“ ein Frühwarnsystem und Unterstützungsnetz etabliert. Dies wollen wir fortfüh-
863 ren.

864
865 Gewalt jeglicher Art (auch seelische Gewalt), sexuellen Missbrauch und sexualisierte
866 Gewalt gegen Kinder und Jugendliche werden wir konsequent bekämpfen. Dazu wol-
867 len wir die Forschung verbessern und die Verfahrensabläufe weiter optimieren.

868
869 Neben den wichtigen präventiven Maßnahmen auf allen Ebenen ist es für einen
870 wirksamen Opferschutz unerlässlich, die konsequente Verfolgung pädokrimineller
871 Täter, die im Netz aktiv sind, zu intensivieren. Sexualisierte Gewalt gegen Kinder im
872 Netz soll härtere Konsequenzen nach sich ziehen, Schutzlücken müssen geschlos-
873 sen werden.

874
875 In familiengerichtlichen Verfahren muss bei Hinweisen auf (sexualisierte) Gewalt zur
876 Einschätzung der Gefährdungslage eine Stellungnahme von Fachleuten für Gewalt-
877 schutz und – soweit relevant – der Rechtsmedizin eingeholt werden. Das Umgangs-
878 recht darf dem Gewaltschutz nicht zuwiderlaufen.

879
880 Wir wollen die Stelle des/der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen
881 Kindesmissbrauchs (UBSKM) einschließlich der wertvollen Arbeit des Betroffenen-
882 rats verstetigen.

883
884 Der Bund wird weiterhin seiner Verantwortung gegenüber den Betroffenen sexuellen
885 Missbrauchs mit dem „Fonds Sexueller Missbrauch“ Rechnung tragen und darauf
886 hinwirken, dass alle Länder ihren finanziellen Beitrag leisten.

887
888 Wir werden weitere Maßnahmen gegen weibliche Genitalverstümmelung ergreifen.
889

890 **Kinder- und Jugendmedienschutz**

891 Die digitalen Medien eröffnen für Kinder und Jugendliche viele Chancen. Gleichzeitig
892 sind sie ständig und ortsunabhängig ansprechbar und dadurch massiven neuartigen
893 Risiken ausgesetzt. Der Anstieg von Cybermobbing, Grooming und sexualisierter
894 Gewalt, Suchtgefährdung und Anleitung zu Selbstgefährdung im Netz ist besorgnis-
895 erregend. Zeitgemäßer Jugendmedienschutz muss den Schutz von Kindern und Ju-
896 gendlichen vor gefährdenden Inhalten sicherstellen, den Schutz ihrer Persönlich-
897 keitsrechte und ihrer Daten gewährleisten und die Instrumente zur Stärkung der Me-
898 dienkompetenz weiterentwickeln. Daher werden wir einen zukunftsfähigen und kohä-
899 renten Rechtsrahmen – unter Berücksichtigung der kompetenzrechtlichen Zuständig-
900 keiten der Länder – für den Kinder- und Jugendmedienschutz im Jugendmedi-
901 schutzstaatsvertrag und Jugendschutzgesetz schaffen.

902
903 Wir dämmen Interaktionsrisiken ein (z. B. bei Chatfunktionen) und sorgen unter Wah-
904 rung der Kompetenzen der Länder für eine wirkungsvolle Durchsetzung des Kinder-
905 und Jugendmedienschutzes auch gegenüber nicht in Deutschland ansässigen Ange-
906 boten.

907 908 **Eigenständige Jugendpolitik**

909 Jugend ist eine eigenständige und prägende Lebensphase, in der es darum geht,
910 selbstständig zu werden, sich zu qualifizieren und einen Platz in der Gesellschaft zu
911 finden. Dafür wollen wir die eigenständige Jugendpolitik weiterführen und eine ge-
912 meinsame Jugendstrategie der Bundesregierung entwickeln.

913
914 Ziel soll sein, bei politischen Maßnahmen für jugendpolitische Belange zu sensibili-
915 sieren. Die Teilhabe von jungen Menschen wollen wir auf allen Ebenen stärken und
916 weitere Beteiligungsformate unterstützen.

917
918 Wir wollen Jugendliche für Politik begeistern und die Akzeptanz unserer Demokratie
919 stärken. Das gesellschaftliche und politische Engagement sowie die kulturelle Bil-
920 dung junger Menschen sind für uns von großer Bedeutung. Hierzu wollen wir mehr
921 Mittel zur Verfügung stellen.

922
923 Internationale Austausche vermitteln Sprachkenntnisse, fördern die interkulturelle
924 Kompetenz und befähigen junge Menschen, sich in einer globalisierten Welt zu ori-
925 entieren. Sich begegnen und einander zu verstehen sind wichtige Voraussetzungen
926 für ein gutes Zusammenleben in Europa und weltweit. Deshalb wollen wir den inter-
927 nationalen Jugendaustausch weiter stärken, damit junge Menschen unabhängig von
928 Herkunft und Bildung die Chance haben, an einem internationalen Jugendaustausch
929 teilzunehmen. Wir wollen die internationale und europäische Jugendarbeit unterstüt-
930 zen und fortentwickeln und mit adäquaten Mitteln ausstatten.

931 932 **3. Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

933 Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit. Sie ist Vo-
934 raussetzung und Motor für nachhaltige Entwicklung und die Zukunftsfähigkeit unserer
935 Gesellschaft, national und international.

936

937 Für uns sind die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, Förderung der
938 Familienfreundlichkeit, die Werteordnung des Grundgesetzes und die von uns ratifi-
939 zierten internationalen Vereinbarungen eine Verpflichtung, die sich durch die gesam-
940 te Regierungsarbeit ziehen muss. Wir haben in der vergangenen Wahlperiode viel
941 erreicht. Daran knüpfen wir an. Wir wollen noch vorhandene strukturelle Hemmnisse
942 abbauen und werden dazu eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwi-
943 ckeln und mit einem Aktionsplan umsetzen.

944
945 Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Mit dem Gesetz
946 für mehr Frauen in Führungspositionen haben wir in der vergangenen Legislaturperi-
947 ode einen Meilenstein gesetzt. Diesen Weg werden wir weitergehen und bei der re-
948 gelmäßigen Berichterstattung der Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf
949 Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen legen, die sich eine Zielgröße
950 „Null“ geben. Wir wollen die Wirksamkeit des Gesetzes verbessern, indem wir die
951 Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebe-
952 nen und die Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ sanktionieren ent-
953 sprechend den Bestimmungen des § 335 Handelsgesetzbuch (HGB).

954
955 Dem öffentlichen Dienst kommt für die Gleichstellung von Frauen und Männern eine
956 Vorbildfunktion zu. Wir wollen daher die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und
957 Männern in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis 2025 erreichen. Dazu
958 werden wir dieses Ziel für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes
959 festschreiben. Im Bundesgremienbesetzungsgesetz werden wir regeln, dass der
960 Bund bereits für Gremien, für die er lediglich zwei Mitglieder zu bestimmen hat, die
961 geltende Quotierungsregelung beachten soll.

962
963 Gleichzeitig werden wir die Teilzeittätigkeit in Führungspositionen stärker als bisher
964 ermöglichen. Bei der Feststellung von Kompetenzen im Rahmen dienstlicher Beurtei-
965 lungen sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus Erziehung und Pflege zu berücksichti-
966 gen.

967
968 Wir wollen prüfen, wie eine Erweiterung des Geltungsbereichs des Gesetzes für die
969 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der
970 Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf Unternehmen mit wesentlicher Bun-
971 desbeteiligung und Körperschaften des Öffentlichen Rechts auf Bundesebene umge-
972 setzt werden kann.

973
974 Strukturelle Ungleichgewichte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die zur Entgeltlücke
975 wesentlich beitragen, wollen wir gezielt abbauen. Dazu wollen wir u. a. finanzielle
976 Ausbildungshürden bei Sozial- und Pflegeberufen abbauen und streben Ausbil-
977 dungsvergütungen an.

978
979 Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten können seit dem 6. Januar 2018
980 erstmals einen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen und Auskunft über
981 die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen. Für Betroffene wollen wir bei der
982 Antidiskriminierungsstelle des Bundes gezielte Beratungs- und Unterstützungsange-
983 bote schaffen sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen anbieten.

984
985 Im Juli 2019 ist eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes durch die Bun-
986 desregierung vorzulegen. Dabei werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Erfül-
987 lung der entsprechenden Berichtspflichten und Auskunftsansprüche legen. Auf

988 Grundlage der ersten Erfahrungen ist über weitere erforderliche Schritte zu entschei-
989 den.

990

991 Auch nach 100 Jahren Frauenwahlrecht gibt es noch keine gleichberechtigte politi-
992 sche Teilhabe von Frauen. Aktuell ist der Anteil von Frauen im Deutschen Bundestag
993 zurückgegangen. Wir wollen, dass Frauen und Männer auch in Parlamenten auf al-
994 len Ebenen gleichberechtigt beteiligt sind und deshalb verstärkt Frauen für die politi-
995 sche Beteiligung gewinnen. Um eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Politik
996 zu erreichen und mehr Frauen den Weg in die Politik zu ebnen, werden wir bewährte
997 politische Programme – wie das Helene-Weber-Kolleg und den Helene-Weber-
998 Preis – verstetigen. Wir wollen eine Bundesstiftung gründen, die sich wissenschaft-
999 lich fundiert insbesondere Fragen der gerechten Partizipation von Frauen in Gesell-
1000 schaft, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft widmet.

1001

1002 Sexismus begegnet uns täglich und überall – in Medien und Kultur, in der Werbung,
1003 am Arbeitsplatz und in der Politik. Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Ge-
1004 schlechts herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat
1005 Sexismus keinen Platz. Wir wollen Sexismus bekämpfen, Maßnahmen dagegen ent-
1006 wickeln und erfolgreiche Projekte fortführen.

1007

1008 Die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen bei der Prävention und Beilegung von
1009 Konflikten wird eine wichtige Rolle spielen.

1010

1011 Deutschland wird im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft und als Partner der
1012 Triopräsidentschaft die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU weiter
1013 vorantreiben und sichtbar machen.

1014

1015 Wir verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von erwerbstätigen Eltern,
1016 Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen durch Zuschüsse
1017 für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen. Gleichzeitig fördern
1018 wir damit legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von
1019 Frauen.

1020

1021 Wir wollen die Teilhabe von Frauen im ländlichen Raum befördern und sie wirtschaft-
1022 lich stärken. Dabei wollen wir auch kleinere Familienbetriebe in den Blick nehmen.

1023

1024 Im Deutschen Digitalen Frauenarchiv wird derzeit die Geschichte der deutschen
1025 Frauenbewegung digitalisiert und verfügbar gemacht. Dies wollen wir verlässlich ab-
1026 sichern.

1027

1028 Zeitgemäße Gleichstellungspolitik nimmt auch Jungen und Männer in den Blick. Auch
1029 sie müssen sich auf gesellschaftliche Entwicklungen und neue Anforderungen ein-
1030 stellen. Dies wollen wir politisch unterstützen.

1031

1032 **4. Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen und ihren Kindern**

1033 Wir werden die Verpflichtungen aus der Istanbul-Konvention umsetzen und dazu ein
1034 Aktionsprogramm zur Prävention und Unterstützung von Gewalt betroffenen Frauen
1035 und Kindern auflegen und die Hilfestrukturen verbessern. Um von Gewalt betroffenen
1036 Frauen und Kindern den gesicherten Zugang zu Schutz und Beratung in Frauenhäu-
1037 sern zu ermöglichen, werden wir einen Runden Tisch von Bund, Ländern und Kom-
1038 munen einberufen. Ziel der Beratungen ist der bedarfsgerechte Ausbau und die adä-

1039 quate finanzielle Absicherung der Arbeit von Frauenhäusern und entsprechenden
1040 ambulanten Hilfs- und Betreuungsmaßnahmen. Wir wollen in diesem Zusammen-
1041 hang, ein Investitions-, Innovations- und Sanierungsprogramm auflegen, Weiterquali-
1042 fizierungsmaßnahmen und Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter-
1043 stützen und spezifische psychosoziale Hilfen für traumatisierte Kinder und Frauen
1044 sicherstellen.

1045
1046 Um für die betroffenen Frauen den Zugang zu ermöglichen und ihnen bei der Tra-
1047 gung der Unterbringungskosten zu helfen, werden wir prüfen, ob und inwieweit ana-
1048 log zum Unterhaltsvorschussgesetz eine vorläufige Übernahme der Kosten bei
1049 gleichzeitigem Übergang der Unterhaltsforderung auf den Kostenträger verankert
1050 werden kann.

1051
1052 Wir wollen das bundesweite Hilfetelefon für von Gewalt betroffenen Frauen aus-
1053 bauen, besser bewerben und die Online-Beratungsangebote erweitern. Die anony-
1054 misierte Beweissicherung bei Gewalt- und Missbrauchsfällen werden wir in ganz
1055 Deutschland ermöglichen.

1056
1057 Wir werden prüfen, welche weiteren Maßnahmen im Bereich Gewaltschutz von
1058 Frauen erforderlich sind.

1059
1060 Wir wollen eine bundesweite Öffentlichkeitskampagne zur Ächtung von Gewalt ge-
1061 gen Frauen sowie zur Sensibilisierung und Information der breiten Öffentlichkeit zu
1062 Hilfe, Unterstützung und Handlungsmöglichkeiten dagegen durchführen.

1063
1064 Darüber hinaus wollen wir Sensibilisierungsmaßnahmen für Unternehmen und öffent-
1065 liche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entwickeln und mit den beteiligten Akteuren
1066 eine gemeinsame Strategie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeiten.

1067
1068 Gegen Menschenhandel muss entschieden vorgegangen werden, deshalb wollen wir
1069 die Strukturen zur Bekämpfung des Menschenhandels und zur Unterstützung der
1070 Opfer stärken.

1071
1072 **5. Seniorinnen und Senioren**
1073 Noch nie sind Menschen so gesund wie heute alt geworden. Nach dem Erwerbsle-
1074 ben liegt meist ein langer Lebensabschnitt mit guter Lebensqualität vor ihnen. Sie
1075 unterstützen ihre Kinder und Enkelkinder. Sie engagieren sich in Vereinen, Verbän-
1076 den und Nachbarschaften.

1077
1078 Auf die Beiträge und Potentiale, die ältere Menschen für unsere Gesellschaft leisten,
1079 können, dürfen und wollen wir nicht verzichten. Ihre Lebenserfahrung und ihr Rat
1080 sind wichtig. Sie sollen möglichst lange gesund und aktiv bleiben, am gesellschaftli-
1081 chen und kulturellen Leben teilhaben und selbstbestimmt in Würde alt werden kön-
1082 nen. Dabei helfen wir auch denjenigen, die unsere besondere Unterstützung brau-
1083 chen. Wir wirken Altersdiskriminierung entschieden entgegen.

1084
1085 Wir wollen die Kommunen bei der Bewältigung des demografischen Wandels nach-
1086 haltig unterstützen und die Menschen in den Mittelpunkt stellen. Die Rahmenbedin-
1087 gungen vor Ort wie auch auf Bundesebene wollen wir weiter verbessern und Verein-
1088 samung entgegenwirken.

1089

1090 Das bedeutet vor allem eine gute Infrastruktur in unseren Kommunen und den Auf-
1091 bau eines seniorengerechten Wohnumfelds und einer entsprechenden Nachbar-
1092 schaft. Wir setzen auf einen weiteren Ausbau unterschiedlicher und ortsnaher Bera-
1093 tungs-, Bildungs- und Unterstützungsangebote sowie unterschiedlicher Wohnformen,
1094 um den vielfältigen Bedürfnissen und Wünschen älterer Menschen gerecht zu wer-
1095 den und die Selbstbestimmung im Alter zu ermöglichen. Dazu wollen wir das bewähr-
1096 te Programm „Demografiewerkstatt Kommune“ ausbauen. Wir wollen Hürden beim
1097 Ausbau alternativer Unterstützungs- und Wohnformen – wie z. B. bei der steuerrecht-
1098 lichen Bewertung von „Wohnen für Hilfe“ – beseitigen und Senioren-genossenschaf-
1099 ten stärken.
1100

1101 Die Mehrgenerationenhäuser stellen bundesweit, besonders für den ländlichen
1102 Raum, eine unverzichtbare soziale Infrastruktur dar und leisten damit einen wichtigen
1103 Beitrag zum generationenübergreifenden Dialog und zur Herstellung gleichwertiger
1104 Lebensverhältnisse. Wir wollen sie absichern und weiter ausbauen, insbesondere im
1105 ländlichen Raum.
1106

1107 Wir lassen ältere Menschen bei der Digitalisierung nicht allein. Der Zugang zu digita-
1108 len Medien, die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung und lebensbegleitendes
1109 Lernen sind für ältere Menschen eine wichtige Voraussetzung dafür, möglichst lange
1110 aktiv zu bleiben. Deshalb ist eine Weiterbildung auch im Rahmen der Digitalisierung
1111 für die Älteren unverzichtbar.
1112

1113 Wir wollen den Bundesaltenplan zusammen mit den Seniorenorganisationen weiter-
1114 entwickeln und ausbauen.
1115

1116 Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Demenz und ihre Angehörigen benö-
1117 tigen neben guter medizinischer Versorgung vor allem soziale Anbindung. Wir wer-
1118 den die Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ zusammen mit den Bun-
1119 desländern, allen relevanten Akteuren und unter Einbezug von Menschen mit De-
1120 menz weiterentwickeln.

1121 **IV. Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung**

1122
1123 Bildung, Wissenschaft und Forschung sind die Schlüsselthemen für Deutschlands
1124 Zukunft. Es gilt, technologische, wissenschaftliche und soziale Innovationen zu för-
1125 dern, gerechte Bildungschancen für alle zu gewährleisten und ein hohes Qualifikati-
1126 onsniveau zu sichern. Die Freiheit der Wissenschaft ist für uns konstitutiv. Für das
1127 Chancenland Deutschland wollen wir zusätzliche Mittel mobilisieren. Dabei sind fol-
1128 gende Projekte wichtig:

1129 **1. Allgemeine Bildung und Schulen**

1130 Wir wollen die Bildungschancen in Deutschland im gemeinsamen Schulterschluss
1131 von Bund und Ländern verbessern. Dafür wollen wir nach dem Vorbild des Wissen-
1132 schaftsrates einen Nationalen Bildungsrat einrichten. Der Nationale Bildungsrat soll
1133 auf Grundlage der empirischen Bildungs- und Wissenschaftsforschung Vorschläge
1134 für mehr Transparenz, Qualität und Vergleichbarkeit im Bildungswesen vorlegen und
1135 dazu beitragen, sich über die zukünftigen Ziele und Entwicklungen im Bildungswesen
1136 zu verständigen und die Zusammenarbeit der beteiligten politischen Ebenen bei der
1137 Gestaltung der Bildungsangebote über die ganze Bildungsbiographie hinweg zu för-
1138 dern. Über Mandatierung, Zusammensetzung, institutionelle Anbindung und Ausstat-
1139 tung des Nationalen Bildungsrates entscheiden Bund und Länder gemeinsam.

1140
1141
1142 Zur Verbesserung der Bildung werden wir eine Investitionsoffensive für Schulen auf
1143 den Weg bringen. Diese umfasst zusätzlich zum laufenden Schulsanierungspro-
1144 gramm die Unterstützung der Länder bei ihren Investitionen in die Bildungsinfrastruk-
1145 tur, insbesondere Ganztagsschul- und Betreuungsangebote, Digitalisierung und be-
1146 rufliche Schulen. Dazu werden wir die erforderliche Rechtsgrundlage in Art. 104c
1147 Grundgesetz (GG) durch die Streichung des Begriffs „finanzschwache“ in Bezug auf
1148 die Kommunen anpassen. Die Kultushoheit bleibt Kompetenz der Länder.

1149
1150 Wir werden ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Schülerinnen und
1151 Schüler im Grundschulalter ermöglichen. Wir werden deshalb einen Rechtsanspruch
1152 auf Ganztagsbetreuung für alle Kinder im Grundschulalter schaffen. Dafür werden wir
1153 gemeinsam mit den Ländern die Angebote so ausbauen, dass der Rechtsanspruch
1154 im Jahre 2025 erfüllt werden kann. Der Bund stellt für Investitionen in Ganztagsschul-
1155 und Betreuungsangebote zwei Milliarden Euro zur Verfügung. Bei der Umsetzung
1156 des Rechtsanspruchs werden wir auf Flexibilität achten, bedarfsgerecht vorgehen
1157 und die Vielfalt der in den Ländern und Kommunen bestehenden Betreuungsmög-
1158 lichkeiten der Kinder- und Jugendhilfe und die schulischen Angebote berücksichtigen
1159 und darauf aufbauen. Für die Ausgestaltung wollen wir das Sozialgesetzbuch (SGB)
1160 VIII nutzen. Um diesen Rechtsanspruch bis 2025 zu verwirklichen, bedarf es konkre-
1161 ter rechtlicher, finanzieller und zeitlicher Umsetzungsschritte, die wir in einer Verein-
1162 barung von Bund und Ländern unter Einbeziehung der kommunalen Spitzenverbän-
1163 de festlegen werden. Dabei wird der Bund sicherstellen, dass insbesondere der lau-
1164 fenden Kostenbelastung der Kommunen Rechnung getragen wird.

1165
1166 Wir wollen Schülerinnen und Schüler besser auf das Leben und Arbeiten in der digi-
1167 talen Welt vorbereiten und zugleich das Lernen in der Schule verbessern und mo-
1168 dernisieren. Deshalb werden wir unsere Schulen im Rahmen des gemeinsamen Digi-
1169 talpaktes Schule von Bund und Ländern so ausstatten, dass die Schülerinnen und
1170 Schüler in allen Fächern und Lernbereichen eine digitale Lernumgebung nutzen kön-
1171 nen, um die notwendigen Kompetenzen in der digitalen Welt zu erwerben. Bund,

1172 Länder und Schulträger werden gemeinsam die erforderliche IT-Infrastruktur und die
1173 für digitales Lernen erforderlichen Technologien aufbauen. Ausgangspunkte für die
1174 Gestaltung des Digitalpakts Schule sind die digitalen Bildungsstrategien von Bund
1175 und Ländern sowie der bereits vorliegende Eckpunkteentwurf einer Bund-Länder-
1176 Vereinbarung. In diesem Zusammenhang wollen wir auch eine gemeinsame Cloud-
1177 Lösung für Schulen schaffen. Der Bund stellt für diese Aufgaben fünf Milliarden Euro
1178 in fünf Jahren zur Verfügung, davon 3,5 Milliarden Euro in dieser Legislaturperiode,
1179 die die Länder- und Kommunalinvestitionen ergänzen, nicht ersetzen.

1180
1181 Die Vergabe der Bundesmittel wird an einvernehmlich mit den Ländern vereinbarte
1182 Bedingungen gebunden, insbesondere werden die Länder die erforderliche Qualifika-
1183 tion der Lehrkräfte sicherstellen, die Bildungs- und Lehrpläne aller Bildungsgänge im
1184 Sinne des Kompetenzrahmens der Kultusministerkonferenz (einschließlich Medien-
1185 kompetenz) überprüfen und weiterentwickeln sowie dafür Sorge tragen, dass Betrieb,
1186 Wartung und Interoperabilität der Infrastrukturen durch die Antragsteller sichergestellt
1187 werden. Über den Fortschritt der Investitionsoffensive und die Zielerreichung werden
1188 Bund und Länder regelmäßig berichten.

1189
1190 Nach dem Vorbild der gemeinsamen Initiative zur Förderung leistungsstarker und
1191 leistungsfähiger Schülerinnen und Schüler wollen wir gemeinsam mit den Ländern
1192 die besonderen Herausforderungen von Schulen in benachteiligten sozialen Lagen
1193 und mit besonderen Aufgaben der Integration aufgreifen. Der Bund sorgt dabei für
1194 die Förderung der begleitenden Forschung sowie die Evaluierung der Wirksamkeit
1195 der getroffenen Maßnahmen. Die Länder sorgen für die Begleitung und Förderung
1196 der teilnehmenden Schulen.

1197
1198 Mit der Investitionsoffensive Schule und dem Digitalpakt Schule tragen wir auch zur
1199 inklusiven Bildung bei. In der Bildungsforschung soll die inklusive Bildung entlang der
1200 gesamten Bildungsbiographie zu einem Schwerpunkt gemacht werden.

1201
1202 Weitere Schwerpunkte in der Bildungsforschung sollen bei der Qualitätsverbessere-
1203 rung des Unterrichts, der Digitalisierung, der sozialen Integration und dem Abbau von
1204 Bildungsbarrieren liegen.

1205
1206 Wir wollen die kulturelle Bildung durch das Programm „Kultur macht stark“ weiter för-
1207 dern und ausbauen. Die Zusammenarbeit bei der kulturellen Bildung von schuli-
1208 schem und außerschulischem Raum ist zu verstärken. Außerdem wollen wir die För-
1209 derung der Bildung für nachhaltige Entwicklung intensivieren.

1210
1211 Wir wollen die MINT-Bildung stärken, beginnend mit der Elementarbildung über die
1212 Initiative „Haus der Kleinen Forscher“. Die Potentiale von Mädchen und Frauen wol-
1213 len wir besonders fördern. Wir unterstützen den Aufbau eines bundesweiten MINT-E-
1214 Portals für mehr Transparenz und Information sowie die Entwicklung von Qualitätskri-
1215 terien. Zudem wollen wir Wettbewerbe im MINT-Bereich weiter fördern.

1216 1217 **2. Berufliche Bildung und Weiterbildung**

1218 Die berufliche Bildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell. Für die Unternehmen ist
1219 sie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unverzichtbar. Für die Jugendlichen schafft
1220 sie verlässlich gute Chancen für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn. Auch deshalb
1221 haben junge Menschen bei uns das geringste Arbeitslosenrisiko im europäischen

1222 Vergleich. Wir steigern die Attraktivität der beruflichen Bildung, sie ist für uns gleich-
1223 wertig mit der akademischen Bildung.
1224

1225 Den Transformationsprozess in der Arbeitswelt wollen wir zum Nutzen aller gestal-
1226 ten. Insbesondere die berufliche Aus- und Weiterbildung muss mit der wachsenden
1227 Dynamik veränderter Qualifikationsanforderungen Schritt halten und langfristig den
1228 Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft und des öffentlichen Bereichs decken.
1229

1230 Die berufliche Bildung werden wir mit einem Berufsbildungspakt modernisieren und
1231 stärken. Dazu gehören im Rahmen der Investitionsoffensive für Schulen nach Art.
1232 104c Grundgesetz (GG) eine Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen vor dem
1233 Hintergrund der Digitalisierung.
1234

1235 Im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) werden wir eine Min-
1236 destausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz verankern. Das Gesetz soll bis
1237 zum 1. August 2019 beschlossen werden und zum 1. Januar 2020 in Kraft treten. In
1238 diesem Rahmen wollen wir die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsord-
1239 nungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesse-
1240 rung der Rahmenbedingungen erreichen.
1241

1242 Wir wollen die Berufsorientierung im Zusammenwirken von Bund und Ländern an
1243 allen allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe weiter stärken, auch an allen
1244 Gymnasien. In Zusammenarbeit mit den Ländern wollen wir sie durch qualitativ
1245 hochwertige Angebote ausbauen und in gemeinsamen Vereinbarungen mit den Län-
1246 dern verankern. Darüber hinaus wollen wir die erfolgreiche Arbeit der Jugendberufs-
1247 agenturen ausweiten.
1248

1249 Wir wollen zudem die „Initiative Berufsbildung 4.0“ ausbauen, die Weiterbildung von
1250 Ausbilderinnen und Ausbildern stärken sowie das Sonderprogramm zur Digitalisie-
1251 rung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) ausweiten. Wir wollen Hilfen für
1252 stärkere und schwächere Jugendliche fortentwickeln und wollen mehr Betriebe für
1253 die Ausbildung gewinnen, besonders auch Klein- und Kleinstbetriebe. Wir wollen
1254 Probleme bei der Passgenauigkeit auf dem Ausbildungsmarkt insbesondere durch
1255 verbesserte Mobilitätshilfen reduzieren. Wir stärken regionale Ausbildungsmärkte
1256 außerdem durch die Mobilisierung der Akteure vor Ort durch Wettbewerbe. Die At-
1257 traktivität von Berufslaufbahnen erhöhen wir auch mit einem Innovationswettbewerb
1258 in der beruflichen Bildung.
1259

1260 Wir werden mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Aufstiegs-BAföG“) fi-
1261 nanzielle Hürden für den beruflichen Aufstieg abbauen mit dem Ziel einer weiteren
1262 deutlichen Verbesserung beim Unterhaltszuschuss, Erfolgsbonus und bei der Famili-
1263 enfreundlichkeit. Darüber hinaus werden wir den Maßnahmenzuschuss erhöhen.
1264 Damit leisten wir einen weiteren Beitrag, um finanzielle Hürden für angehende Tech-
1265 nikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister sowie Fachwirtinnen und Fach-
1266 wirte im Sinne der vollständigen Gebührenfreiheit zu beseitigen.
1267

1268 Wir schaffen transparente berufliche Fortbildungsstufen und stellen Aufsteigerinnen
1269 und Aufsteiger auf allen drei Stufen ein finanzielles Förderangebot zur Verfügung.
1270 Zudem wollen wir innovative Qualifizierungswege wie die höhere Berufsbildung und
1271 das duale Studium stärken, indem wir hochschulisches und berufsbildendes Lernen
1272 in gemeinsamen Qualifizierungsangeboten zusammenführen und so die Übergänge

1273 zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung besser gestalten. Die
1274 Durchlässigkeit und Synergien zwischen beruflicher und akademischer Bildung in
1275 beide Richtungen wollen wir fördern, um die Ausbildung zu verbessern und Ausbil-
1276 dungszeiten effizienter zu nutzen. Hierzu wollen wir die Anzahl der Aufstiegs- und
1277 Weiterbildungsstipendien steigern.
1278
1279 Wir wollen die Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver ma-
1280 chen und mehr junge Menschen für dieses Berufsbild gewinnen, um Fachkräfte zu
1281 sichern. Deshalb werden wir auch hier finanzielle Ausbildungshürden abbauen und
1282 Ausbildungsvergütungen anstreben.
1283
1284 Wir wollen die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortsetzen und mit dem Ziel weiter-
1285 entwickeln, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz
1286 garantiert anzubieten. Die assistierte Ausbildung, bei der neben den Jugendlichen
1287 auch Eltern, Schulen und Unternehmen unterstützt werden, wollen wir bundesweit
1288 ausbauen. Gleichzeitig wollen wir das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen
1289 stärken, um so Unterstützung bei Lernschwierigkeiten oder bei Problemen im sozia-
1290 len Umfeld zu ermöglichen. Wir drängen weiter auf die bundesweite ausbildungs-
1291 freundliche Umsetzung der wichtigen 3+2-Regelung für den Arbeitsmarktzugang ge-
1292 mäß § 60a Aufenthaltsgesetz.
1293
1294 Die internationale Mobilität von Auszubildenden der beruflichen Bildung wollen wir
1295 ausbauen und besser fördern.
1296
1297 Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und mehr Menschen die Aus-
1298 bildung zu ermöglichen, wollen wir eine Initiative zur stärkeren Nutzung der Teilzeit-
1299 ausbildung starten.
1300
1301 Außerdem wollen wir die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Menschen mit
1302 ausländischen Berufsabschlüssen weiter fördern. Die Informations-, Beratungs- und
1303 Unterstützungsangebote zum Anerkennungsgesetz wollen wir weiterentwickeln und
1304 den Anerkennungszuspruch ausbauen.
1305
1306 Da ein Grund für schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt mangelnde Grundbildung
1307 ist, wollen wir die nationale Dekade für Alphabetisierung ausbauen und insbesondere
1308 die arbeitsplatz- und familienorientierte Grundbildung in den Blick nehmen.
1309
1310 Menschen müssen in jedem Alter und in jeder Lebenslage die Chance haben, am
1311 digitalen Wandel teilzuhaben, digitale Medien für ihr persönliches Lernen und ihre
1312 Bildung zu nutzen und Medienkompetenz zu erwerben. Wir wollen die Entwicklung
1313 von attraktiven, niedrighwelligen Lernangeboten fördern, vor allem im Bereich der
1314 Volkshochschulen, und die Qualitätssicherung in der digitalen Weiterbildung durch
1315 Bildungsforschung unterstützen.
1316
1317 Aufgrund der Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft werden wir eine Enquete-
1318 Kommission des Deutschen Bundestags zur „Stärkung der beruflichen Bildung zur
1319 Sicherung des Fachkräftebedarfs“ einrichten.
1320
1321 Neben dem Ausbau der individuellen Förderinstrumente für den beruflichen Aufstieg
1322 wie das Aufstiegs-BAföG, die Bildungsprämie sowie die Stipendienprogramme für
1323 beruflich Qualifizierte (Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien) werden wir die

1324 Transparenz auf dem vielfältigen Weiterbildungsmarkt für Menschen und Unterneh-
1325 men erhöhen und Information und Beratung ausbauen.

1326

1327 Gleichzeitig wollen wir die Weiterbildungsangebote der Hochschulen ausweiten und
1328 ein Programm für beruflichen Aufstieg durch Bildung auf den Weg bringen, um beruf-
1329 lichen Aufstieg noch attraktiver zu machen.

1330

1331 Wir wollen die wissenschaftliche Weiterbildung intensivieren und Netzwerke von
1332 Hochschulen und Unternehmen, insbesondere von Fachhochschulen und kleinen
1333 und mittleren Unternehmen, fördern.

1334

1335 **3. Hochschulen und Wissenschaft**

1336 Die Bundesaufwendungen für Studienplätze im Rahmen des Hochschulpaktes sind
1337 für die Hochschulen unverzichtbar. Um vor dem Hintergrund der anhaltend hohen
1338 Studiennachfrage eine qualitativ hochwertige Lehre sicherzustellen, werden wir die
1339 Bundesmittel auf Grundlage des neu geschaffenen Art. 91b Grundgesetz (GG) dau-
1340 erhaft verstetigen. Die konkreten Förderkriterien können alle sieben Jahre periodisch
1341 mit den Ländern und Hochschulen ausverhandelt werden. Dabei sind im Sinne guter
1342 Arbeit Kontinuität und Verlässlichkeit wichtige Kriterien und sollen mit qualitativen
1343 und quantitativen Aspekten in der Hochschulbildung verbunden werden. Die zielge-
1344 richtete Verwendung der Bundesmittel wird regelmäßig überprüft. Für uns stehen die
1345 Qualität von Forschung und Lehre und die Berufschancen der Studierenden (Absol-
1346 ventenstudien) im Mittelpunkt.

1347

1348 Den Qualitätspakt Lehre wollen wir verstetigen und in Anlehnung an die Empfehlun-
1349 gen des Wissenschaftsrates weiterentwickeln und u. a. die innovative Hochschulleh-
1350 re, den hochschulübergreifenden Austausch und die Übertragung erfolgreicher Kon-
1351 zepte wettbewerblich fördern.

1352

1353 Die Qualitätsoffensive Lehrerbildung von Bund und Ländern wollen wir fortsetzen
1354 und um die Schwerpunkte Digitalisierung und Lehrerinnen- und Lehrerausbildung für
1355 die beruflichen Schulen erweitern.

1356

1357 Die Programmpauschalen werden nach 2020 fortgeführt und zur Administrierung
1358 dem Grundhaushalt der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zugewiesen.
1359 Dabei bleibt bis 2025 der bisherige für Programmpauschalen geltende Finanze-
1360 rungsschlüssel erhalten. Die Finanzierungsanteile von Bund und Ländern werden für
1361 die Zeit nach 2025 neu verhandelt. Perspektivisch streben wir eine Erhöhung der
1362 Programmpauschalen auf 30 Prozent an.

1363

1364 Wir wollen die Fachhochschulen stärken. Wir wollen die Projektförderung des Bun-
1365 des für Forschung an Fachhochschulen ausbauen und insbesondere den Transfer
1366 und damit die regionale Innovationsfunktion stärken. Wir wollen gemeinsam mit den
1367 Ländern eine breit angelegte Initiative starten, um Karrierewege bis zur Fachhoch-
1368 schulprofessur aktiv zu gestalten und Fachhochschulen bei deren Rekrutierung zu
1369 unterstützen. Zudem wollen wir Strategien der Fachhochschulen zur Internationalisie-
1370 rung gezielt unterstützen.

1371

1372 Das Ausbildungsförderungsgesetz des Bundes (BAföG) wird ausgebaut und die Leis-
1373 tungen werden deutlich verbessert. Unser gemeinsames Ziel ist es, die förderbedürf-
1374 tigen Auszubildenden wieder besser zu erreichen und bis 2021 eine Trendumkehr zu

1375 erreichen. Wir wollen die Stipendienkultur und Begabtenförderwerke in Deutschland
1376 weiter stärken. Die Schüler- und Leistungswettbewerbe wollen wir ausbauen.
1377
1378 Auch die Schaffung studentischen Wohnraums, u. a. auch Wohnheimplätze, wollen
1379 wir fördern.
1380
1381 Die Digitalisierung bietet für unsere Hochschulen große Chancen. Wir wollen sie un-
1382 terstützen, diese Chancen umfassend zu nutzen und damit die Qualität von Studium,
1383 Lehre, Forschung sowie der Verwaltung und den wissenschaftlichen Austausch zu
1384 verbessern. Mit einem Wettbewerb werden wir digital innovative Hochschulen oder
1385 Hochschulverbünde fördern. Wir wollen dabei insbesondere hochschulübergreifende,
1386 vernetzte Konzepte, z. B. Lehr- und Lernplattformen fördern. Wir wollen den Fern-
1387 hochschulen mit dem „Open University Network“ eine Plattform zur Koordinierung
1388 anbieten.
1389
1390 Wir wollen mit einer nationalen Forschungsdaten-Infrastruktur wissenschaftliche Da-
1391 tenbestände systematisieren und einen nachhaltigen Zugang sicherstellen. So stär-
1392 ken wir unser Wissenschaftssystem auch für den internationalen Wettbewerb. Wir
1393 werden mit den Ländern eine auf Dauer angelegte Strategie für Nationales Hochleis-
1394 tungsrechnen nach Art. 91b Grundgesetz (GG) auflegen und diese gemeinsam fi-
1395 nanzieren.
1396
1397 Die Forschungsinfrastrukturen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungs-
1398 einrichtungen wollen wir – auch in internationaler Kooperation – ausbauen.
1399
1400 Wir wollen eine nationale Open-Access-Strategie entwickeln. Wir werden offene Ka-
1401 näle für wissenschaftliche Kommunikation und Publikation fördern und Empfänger
1402 von Fördermitteln im Rahmen der Projektförderung des Bundes daher regelhaft ver-
1403 pflichten, ihre Publikationen mittels offener Lizenzen frei verfügbar zu machen und im
1404 Rahmen der Projektförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
1405 die entstehenden Overhead-Kosten in einem angemessenen Umfang zu überneh-
1406 men.
1407
1408 Wir werden die Regelungen im Urheberrechts-Wissensgesellschafts-Gesetz für den
1409 Bildungs- und Wissenschaftsbereich umfassend evaluieren und unter Abwägung al-
1410 ler Interessen über eine Verstetigung entscheiden.
1411
1412 Exzellenz ist ein Leitelement in der Wissenschaftspolitik. Hierfür wollen wir neben der
1413 Exzellenzstrategie neue Maßnahmen entwickeln, um Spitzenwissenschaftlerinnen
1414 und Spitzenwissenschaftler in Deutschland zu halten und internationale Spitzenwis-
1415 senschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler zu gewinnen.
1416
1417 Wir wollen prüfen, wie wir die neuen Möglichkeiten des Art. 91b Grundgesetz (GG)
1418 nutzen können, um ausgewählte forschungsstarke und exzellente Institute an Hoch-
1419 schulen bundesseitig mitfördern zu können, ohne sie aus der Hochschule herauslö-
1420 sen zu müssen.
1421
1422 Wir wollen den wichtigen Weg für gute Arbeit in der Wissenschaft fortsetzen und die
1423 Evaluationsergebnisse der letzten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
1424 auswerten, um Karrierewege in der Wissenschaft attraktiv zu halten.
1425

1426 Wir wollen die Umsetzung des „Masterplans Medizinstudium 2020“ zur Neustrukturierung und Verbesserung der Mediziner Ausbildung, zur Stärkung der Allgemeinmedizin, zur Anpassung des Zulassungsverfahrens und zur besseren flächendeckenden hausärztlichen Versorgung gerade in ländlichen Regionen eng begleiten. Der Bund
1427
1428
1429
1430 wird die Länder bei der Novellierung der Hochschulzulassung zum Medizinstudium
1431 begleiten, die im Zuge des Bundesverfassungsgerichtsurteils notwendig geworden
1432 ist.

1433
1434 Wir wollen die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes weiterhin sicherstellen,
1435 indem wir die Zugangsvoraussetzungen im Bundesrecht künftig auch stärker an ge-
1436 wonnenen berufspraktischen Erfahrungen oder besonderen wissenschaftlichen Qua-
1437 lifikationen orientieren und beispielsweise den Zugang zum höheren Dienst des Bun-
1438 des auch für Bachelor-Absolventen mit Promotion oder mehrjähriger beruflicher Er-
1439 fahrung öffnen.

1440
1441 Wir wollen dazu beitragen, dass Frauen vermehrt Führungspositionen in Hochschu-
1442 len und Forschungseinrichtungen übernehmen. Orientiert am Kaskadenmodell müs-
1443 sen Wissenschaftseinrichtungen auf eine Steigerung des Frauenanteils verpflichtet
1444 werden. Wir werden als Kriterium für die Förderung von Wissenschafts- und For-
1445 schungseinrichtungen die Vorlage von Gleichstellungs- und Personalentwicklungskon-
1446 zepten mit verbindlichen Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils sowie die
1447 Einhaltung von Gleichstellungsstandards einführen. Einen wichtigen Beitrag wird das
1448 erneuerte Professorinnenprogramm leisten. Daneben liefert insbesondere die Ge-
1449 schlechterforschung wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse über Ursachen und
1450 Mechanismen, die die Gleichstellung behindern.

1451
1452 **4. Forschung und Innovation**
1453 Deutschland muss ein Innovationsland bleiben. Deshalb vereinbart der Bund ge-
1454 meinsam mit den Ländern und der Wirtschaft, bis 2025 mindestens 3,5 Prozent des
1455 Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Forschung und Entwicklung aufzuwenden.

1456
1457 Für strukturschwache Regionen in ganz Deutschland, in denen es an unternehmeri-
1458 scher Innovationskraft fehlt, wollen wir mit einem Rahmenprogramm „Innovation und
1459 Strukturwandel“ zielgenaue Förderinstrumente entwickeln, z. B. durch das Programm
1460 „WIR – Wandel in der Region durch Innovation“ sowie weitere Maßnahmen zum
1461 Ausbau der Innovationskompetenz an regionalen Hochschulen und Forschungsein-
1462 richtungen und zur Vernetzung von Innovationsakteuren vor Ort. Die östlichen Bun-
1463 desländer wollen wir bei ihren Anstrengungen in der Wissenschafts- und Innovati-
1464 onspolitik besonders unterstützen.

1465
1466 Die Hightech-Strategie (HTS) wird als ressortübergreifende Forschungs- und Innova-
1467 tionsstrategie weiterentwickelt und auf die großen Herausforderungen Digitalisierung,
1468 Gesundheit, Klima und Energie, Mobilität, Sicherheit, soziale Innovationen und die
1469 Zukunft der Arbeit fokussiert. Umfassende Technologieoffenheit in der Forschungs-
1470 förderung ist ein wichtiges Grundprinzip unserer Forschungspolitik. Den Transfer wol-
1471 len wir als zentrale Säule unseres Forschungs- und Innovationssystems nachhaltig
1472 stärken und substantielle Steigerungen erreichen. Zur Förderung von Sprunginnova-
1473 tionen wollen wir neue Instrumente schaffen und die direkte Forschungsförderung
1474 des Bundes stärker auf den Wissens- und Technologietransfer in die Wirtschaft aus-
1475 richten. Wir wollen Forschungscampi ausbauen. Auf ausgewählten Forschungsfel-
1476 dern wollen wir starke Anreize für die Zusammenarbeit der Forschungs- und Wissen-

1477 schaftseinrichtungen setzen. Das heißt: Konzepte für Zukunftscluster entwickeln und
1478 umsetzen sowie rechtliche Barrieren für Wissenschaftskooperationen abbauen und
1479 den Transfer in einer konzertierten Aktion der relevanten Akteure umsetzen. Die lau-
1480 fende Hochtemperatur-Plasmaforschung in Deutschland wollen wir angemessen fi-
1481 nanziell absichern. Wir wollen Open-Innovation-Ansätze, soziale Innovationen sowie
1482 inter- und transdisziplinäre Ansätze fördern und Experimentierräume einrichten, um
1483 innovative technische Systeme und neue Geschäftsmodelle zu erproben. Die Validie-
1484 rung des Innovationspotenzials von Forschungsergebnissen wollen wir ebenso för-
1485 dern wie Start-ups und Gründungen aus der Forschung. Wir wollen den Dialog von
1486 Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft intensivieren, neue Beteiligungs-
1487 formen unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft erproben und die Wissenschafts-
1488 kommunikation stärken. Wir wollen auch die Internationalisierung der HTS vorantrei-
1489 ben.

1490
1491 Technologische Basis und Triebfeder der Digitalisierung sind Mikroelektronik, mo-
1492 derne Kommunikationstechnik, künstliche Intelligenz, Robotik, Datenwissenschaften,
1493 IT-Sicherheit und Quantentechnologien. Wir wollen die Forschung zu diesen Schlüs-
1494 selstechnologien intensiv fördern, inklusive sozialer und geisteswissenschaftlicher Be-
1495 gleitforschung. Insbesondere wollen wir Deutschland zu einem weltweit führenden
1496 Standort bei der Erforschung von künstlicher Intelligenz machen. Hierzu wollen wir
1497 aus der Plattform Lernende Systeme heraus ein Nationales Forschungskonsortium
1498 für künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen aufbauen und konsequent auf
1499 Anwendungen in allen Feldern der Forschungs- und Innovationsstrategie ausrichten.
1500 Wir werden gemeinsam mit unseren französischen Partnern ein öffentlich verantwor-
1501 tetes Zentrum für künstliche Intelligenz errichten. Gemeinsam mit Polen wollen wir
1502 ein Zentrum für digitale Innovationen in der Systemforschung einrichten.

1503
1504 Wir wollen die Gesundheitsforschung ausbauen und die Patientinnen und Patienten
1505 in den Mittelpunkt stellen. Hierzu wollen wir die Hochschulmedizin, insbesondere
1506 auch die Versorgungsforschung und die Medizininformatik, stärken. Deutschland soll
1507 zum Vorreiter bei der Einführung digitaler Innovationen in das Gesundheitssystem
1508 werden. Wir werden eine Roadmap zur Entwicklung und Umsetzung innovativer
1509 E-Health-Lösungen erarbeiten. Die Translation von Forschungsergebnissen zu den
1510 großen Volkskrankheiten wollen wir durch den Ausbau der Deutschen Zentren für
1511 Gesundheitsforschung beschleunigen. Wir wollen eine Nationale Wirkstoffinitiative
1512 starten und eine Nationale Dekade gegen den Krebs ausrufen. Die Forschung zur
1513 Demenz, zu psychischen Erkrankungen, Lungenerkrankungen, Immunerkrankungen,
1514 Kinder- und Jugendmedizin und zur Prävention wollen wir ebenso ausbauen, wie
1515 unser Engagement in der Forschung für globale Gesundheit. Zur Verbesserung der
1516 medizinischen Forschung wollen wir ein Förderprogramm für forschende Ärztinnen
1517 und Ärzte (clinical scientists) und klinisch tätige Forscherinnen und Forscher aufle-
1518 gen.

1519
1520 Wir werden die Nutzung von Prinzipien der Natur vorantreiben und eine ressortüber-
1521 greifende Agenda „Von der Biologie zur Innovation“ gemeinsam mit Wirtschaft, Wis-
1522 senschaft und Zivilgesellschaft erarbeiten. Wir wollen überdies die Entwicklung neuer
1523 Werkstoffe und intelligenter, programmierbarer Materialien fördern.

1524
1525 In der Energie- und Klimaforschung wollen wir gemeinsam mit der Wirtschaft und
1526 zivilgesellschaftlichen Akteuren Systemlösungen erforschen, insbesondere für die

1527 Sektorkopplung von Strom-Mobilität-Wärme. Gleiches gilt für die Erdsystemfor-
1528 schung.
1529
1530 Wir wollen ein Mobilitätsforschungsprogramm inklusive der Erforschung der autono-
1531 men Mobilität auflegen, die Förderung der Batterieforschung intensivieren und den
1532 Aufbau einer Batteriezellproduktion in Deutschland unterstützen. Wir wollen die Er-
1533 forschung synthetischer Kraftstoffe stärken und diese pilothaft zum Einsatz bringen.
1534
1535 Um Sicherheit und Ordnung auch in der vernetzten Welt zu fördern, legen wir ein
1536 neues Rahmenprogramm für die zivile Sicherheitsforschung auf. Wir wollen die
1537 Kompetenzzentren der IT-Sicherheitsforschung zu international sichtbaren For-
1538 schungs- und Beratungszentren, auch für technologieorientierte Unternehmensgrün-
1539 dungen, weiterentwickeln. Wissenschaft, Wirtschaft, Sicherheitsbehörden und Ein-
1540 satzkräfte sollen zusammenarbeiten.
1541
1542 Mit unserem Programm „Zukunft der Arbeit“ wollen wir Antworten auf die Frage ge-
1543 ben, wie die Arbeitswelt mit den neuen Technologien sinnvoll gestaltet werden kann.
1544 Hierzu wollen wir die modellhafte Erarbeitung neuer Arbeitsformen in regionalen
1545 Kompetenzzentren der Arbeitsforschung fördern.
1546
1547 Die Küsten-, Polar- und Meeresforschung wollen wir stärken und die Forschungsflot-
1548 te weiter erneuern. Wir wollen das Meeresforschungsprogramm MARE:N weiterent-
1549 wickeln und gemeinsam mit den Ländern eine Deutsche Allianz für Meeresforschung
1550 gründen.
1551
1552 Den Pakt für Forschung und Innovation (PFI) setzen wir ab dem Jahr 2021 mit einem
1553 jährlichen Aufwuchs von mindestens drei Prozent auf Basis der bewährten Bund-
1554 länder-Schlüssel fort. Ziele und Instrumente des PFI, insbesondere zum Transfer,
1555 zur Gleichstellung, zur Nachwuchsförderung und zur Kooperation mit Hochschulen,
1556 wollen wir weiterentwickeln und über die Fortschritte jährlich berichten. Die For-
1557 schungsmuseen leisten einen wichtigen Beitrag zur Wissenschaftskommunikation.
1558
1559 Wir erweitern die Förderung der Geistes- und Sozialwissenschaften für wissen-
1560 schaftsgetriebene und grundlagenorientierte Forschungsprojekte. Im Fokus unserer
1561 Förderung wird die Forschung zu Migration, zu Integration und zu gesellschaftlichem
1562 Zusammenhalt, zu Demokratie und Frieden, zu Konfliktursachen und
1563 -bewältigungsstrategien und die Förderung der kleinen Fächer stehen.
1564
1565 Wir stärken in der EU die strategische Forschungspolitik, die Innovationsfähigkeit und
1566 den europäischen Forschungsraum und werden Exzellenz und Subsidiarität als
1567 Grundprinzipien der europäischen Forschungsförderung weiterhin einfordern und
1568 verankern. Die Länder Mittel- und Osteuropas („EU 13“) wollen wir stärker in den eu-
1569 ropäischen Forschungsraum integrieren.
1570
1571 Wir setzen uns dafür ein, dass der nächste mehrjährige EU-Finanzrahmen stärker
1572 auf Zukunftsthemen wie Bildung, Forschung und Innovation ausgerichtet ist. Die fi-
1573 nanzielle Ausstattung des 9. EU-Forschungsrahmenprogramms sollte mindestens
1574 denselben Umfang haben wie der ursprüngliche Haushaltsansatz für „Horizon 2020“.
1575
1576 Der Europäische Forschungsrat muss auch in der künftigen EU-
1577 Forschungsförderung eine herausgehobene Stellung einnehmen und weiter gestärkt

1578 werden. Wir werden uns an der konzeptionellen Gestaltung und Umsetzung der fran-
1579 zösischen Initiative zu europäischen Hochschulen mit einer „bottom up“-Strategie
1580 beteiligen.

1581
1582 Wir wollen die internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Wissenschaftssystems
1583 konsequent weiter ausbauen und wir intensivieren auf Basis der Strategie der Bun-
1584 desregierung zur Internationalisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung die
1585 internationale Vernetzung. Die Internationalisierung der Hochschulen treiben wir wei-
1586 ter voran und wollen die erfolgreichen Programme unsere Mittlerorganisationen Ale-
1587 xander von Humboldt-Stiftung und Deutscher Akademischer Austauschdienst stär-
1588 ken. Wir wollen deren Förderung für geflüchtete Studierende und gefährdete For-
1589 scherinnen und Forscher an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen
1590 fortführen. Erfolgreiche ausländische Studienabsolventinnen und Studienabsolven-
1591 ten, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler sowie Spitzen-
1592 forschnerinnen und Spitzenforscher wollen wir besser als bisher für den Forschungs-
1593 standort Deutschland gewinnen und hier halten. Wir stärken die europäische und
1594 internationale Mobilität in Schule, beruflicher Bildung und Hochschule. Dazu trägt ein
1595 gestärktes Programm Erasmus+ bei. Wir schaffen Anreize auch für Lehr- und Lern-
1596 aufenthalte außerhalb Europas.

1597
1598 Wir wollen unsere internationalen Forschungs- und Innovationspartnerschaften aus-
1599 bauen und insbesondere die internationale Kooperation mit den Ländern Afrikas in
1600 Bildung, Wissenschaft und Forschung intensivieren, z. B. bei der Erforschung von
1601 armutsbedingten Krankheiten.

1602 1603 **5. Digitalisierung**

1604 Die Digitalisierung bietet große Chancen für unser Land und seine Menschen. Chan-
1605 cen für Wohlstand und sozialen Fortschritt. Unsere Aufgabe ist es, die richtigen
1606 Rahmenbedingungen zu schaffen, damit jeder daran teilhaben kann.

1607
1608 Angesichts der Dynamik der Veränderung müssen wir große Schritte wagen, um an
1609 die Spitze zu kommen. Wir wollen unser Land in allen Bereichen zu einem starken
1610 Digitalland entwickeln.

1611
1612 Dafür setzen wir uns anspruchsvolle Ziele:

- 1613 • eine flächendeckende digitale Infrastruktur von Weltklasse,
- 1614 • die Vermittlung von digitalen Fähigkeiten als Schlüsselkompetenz für alle Alters-
1615 gruppen,
- 1616 • eine Arbeitswelt, die Menschen im digitalen Wandel befähigt, sichert und mehr
1617 Lebensqualität ermöglicht,
- 1618 • eine Regulierung, die Wettbewerb und Wettbewerbsfähigkeit schafft,
- 1619 • mehr Sicherheit im Cyberraum,
- 1620 • mehr Bürgernähe durch eine moderne, digitale Verwaltung,
- 1621 • einen Rechtsrahmen, der Bürgerrechte garantiert, einen Ausgleich von Freiheit
1622 und Sicherheit leistet und gleichzeitig mehr Innovationen ermöglicht.

1623
1624 Wir wollen Neugier auf digitale Technologien wecken und Souveränität im Umgang
1625 mit ihnen schaffen. Wir sind überzeugt, dass sie das Leben der Menschen verbesser-
1626 n können und brauchen sie als Antwort auf die großen und globalen Herausforder-
1627 ungen. Um sie zu lösen, wollen wir Deutschland und Europa beispielgebend für die

1628 Leistungsfähigkeit und Strahlkraft freier Gesellschaften im digitalen Zeitalter gestalten.
1629

1630

1631 **An die Weltspitze im Bereich der digitalen Infrastruktur**

1632 Wir gestalten den Weg in die Gigabit-Gesellschaft mit höchster Priorität. Deshalb
1633 wollen wir den flächendeckenden Ausbau mit Gigabit-Netzen bis 2025 erreichen. Wir
1634 wollen den Netzinfrastukturwechsel zur Glasfaser. Unser Ziel lautet: Glasfaser in
1635 jeder Region und jeder Gemeinde, möglichst direkt bis zum Haus. Schulen, Gewer-
1636 begebiete, soziale Einrichtungen in der Trägerschaft der öffentlichen Hand und Kran-
1637 kenhäuser werden wir bereits in dieser Legislaturperiode direkt an das Glasfasernetz
1638 anbinden.

1639

1640 Dafür ist eine gemeinsame Kraftanstrengung von Telekommunikationsanbietern und
1641 Staat erforderlich. Wir gehen von einem öffentlichen Finanzierungsbedarf von zehn
1642 bis zwölf Milliarden Euro in dieser Legislaturperiode aus, die wir in einem Gigabitin-
1643 vestitionsfonds verlässlich bereitstellen. Hierfür werden wir die Erlöse aus der Verga-
1644 be der UMTS- und 5G-Lizenzen zweckgebunden bereitstellen und wollen bis 2021
1645 im Haushalt sicherstellen, dass das Fördervolumen insgesamt erreicht wird.

1646

1647 Diese öffentlichen Fördermittel werden wir so einsetzen, dass ausschließlich Aus-
1648 bauabschnitte förderfähig sind, die mit Glasfasertechnologie ausgebaut werden. Die
1649 Förderverfahren werden wir so gestalten, dass unterversorgte Gebiete in ländlichen
1650 Regionen systematisch ausgebaut werden. Dafür werden wir unsere Förderbedin-
1651 gungen vereinfachen und so verändern, dass eine zeitnahe Realisierung möglich
1652 wird. Die Aufgreifschwelle werden wir für eine Förderung an diese Zielvorgaben an-
1653 passen. Bei der Förderung wollen wir Synergien mit den Ländern sicherstellen.

1654

1655 Ferner wollen wir neue Anreize für den privatwirtschaftlichen Glasfaserausbau schaf-
1656 fen. Um den Aufbau solcher Netze zu erleichtern, werden wir statt einer detaillierten
1657 ex-ante-Regulierung wie bisher im Kupfernetz auf ein Modell des diskriminierungs-
1658 freien Zugangs (im Sinne des Open-Access) setzen. Dieses Modell wollen wir zu-
1659 nächst für Kooperationen nutzen und weiter ausbauen. Die Regulierungsbehörde
1660 stellt den Wettbewerb sicher und führt eine ex-post-Kontrolle in Streitfällen durch.

1661

1662 Die Netzallianz „Digitales Deutschland“ mit den innovations- und investitionswilligen
1663 Telekommunikationsunternehmen setzen wir unter Einbeziehung der Länder fort.

1664

1665 Mit dem hier dargestellten Maßnahmenpaket werden wir das Ziel eines flächende-
1666 ckenden Zugangs zum schnellen Internet aller Bürgerinnen und Bürger erreichen.
1667 Dazu werden wir einen rechtlich abgesicherten Anspruch zum 1. Januar 2025 schaf-
1668 fen und diesen bis zur Mitte der Legislaturperiode ausgestalten.

1669

1670 Wir forcieren den Ausbau der Mobilfunkversorgung und entwickeln Deutschland zum
1671 Leitmarkt für 5G. Die Frequenzpolitik und die frequenzregulatorischen Festlegungen
1672 der Regulierungsbehörde müssen sicherstellen, dass es zu einer verlässlichen und
1673 lückenlosen Mobilfunkversorgung insbesondere im ländlichen Raum kommt. Um den
1674 Ausbau in bisher unterversorgten Gebieten wirtschaftlicher zu machen, wollen wir
1675 den Mobilfunkanbietern für ein nationales Roaming durch entsprechende Änderun-
1676 gen im Telekommunikations- und Kartellrecht Absprachen erlauben.

1677

1678 Die Lizenzvergabe werden wir mit Ausbauauflagen kombinieren, um bestehende
1679 Funklöcher zu schließen und 5G dynamisch aufzubauen. Es muss die Vorgabe gel-
1680 ten: Neue Frequenzen nur gegen flächendeckende Versorgung. Denn innovative,
1681 zukunftsfähige Mobilitätsangebote werden gerade für Menschen im ländlichen Raum
1682 nur möglich sein, wenn eine Versorgung mit der neuesten Mobilfunktechnologie (5G)
1683 an Bundesfernstraßen und in zeitlicher Perspektive abgestuft auch im nachgeordne-
1684 ten Straßennetz und an allen Bahnstrecken sichergestellt ist.

1685
1686 Forschung und Testversuche mit 5G wollen wir fortführen und intensivieren. Wir wol-
1687 len eine 5x5G-Strategie auflegen. Fünf Regionen sollen prioritär mit einem entspre-
1688 chenden Mobilfunkstandard ausgestattet sein, um Forschung zu intensivieren und
1689 Infrastrukturaufbau zu beschleunigen. Auch ländliche Regionen sollen davon profitie-
1690 ren.

1691
1692 Wir werden bestehende Funklöcher und weiße Flecken beim Mobilfunk und mobilen
1693 Internet zügig schließen und dazu mit den Ländern und den Mobilfunkanbietern eine
1694 bundesweite Gesamtstrategie erarbeiten. Die Regulierungsbehörde wird die Erfül-
1695 lung festgelegter Versorgungsaufgaben durchsetzen, indem sie mit einem Prüfkon-
1696 zept und mit bundesweiten Mobilfunknetztests die Erfüllung von Versorgungsaufla-
1697 gen überwacht und im Einzelfall Sanktionen verhängt. Wir werden die Bundesnetza-
1698 gentur beauftragen, ihre App zur Mobilfunknetzmessung so zu erweitern, dass Bür-
1699 gerinnen und Bürger einfach und unbürokratisch Funklöcher an die Behörde melden
1700 können. Diese Meldungen sollen in einer Mobilfunkversorgungskarte zusammenge-
1701 führt und veröffentlicht werden. Die Bundesnetzagentur wird jährlich einen Monito-
1702 ringbericht über die Sicherstellung der zugesagten Netzabdeckung veröffentlichen
1703 und gegebenenfalls Handlungsempfehlungen aussprechen.

1704
1705 WLAN ist wichtiger Teil einer modernen digitalen Infrastruktur. Wir haben die Störer-
1706 haftung abgeschafft und damit den Ausbau von WLAN ermöglicht. Nun machen wir
1707 an allen öffentlichen Einrichtungen des Bundes sowie in der Deutschen Bahn in Zü-
1708 gen und Stationen offene und kostenfreie WLAN-Hotspots verfügbar. Durch die An-
1709 erkennung der Gemeinnützigkeit des Betriebs und der Unterhaltung offener WLAN-
1710 Netze stärken wir Freifunk-Initiativen und verbessern die Netzabdeckung.

1711
1712 Wir werden die Einrichtung einer Digitalagentur prüfen, die die Bundesregierung als
1713 nachgeordnete Behörde in der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt. Dazu gehö-
1714 ren z. B. die Telekommunikations- und Plattformregulierung oder Marktbeobachtung.

1715
1716 **Digitale Kompetenzen für alle Bürgerinnen und Bürger in einer modernen Wis-**
1717 **sensgesellschaft**

1718 Wir brauchen eine Digitale Bildungsoffensive, die die gesamte Bildungskette in den
1719 Blick nimmt und das gesunde Aufwachsen, die digitale Selbstbestimmung und indivi-
1720 duelle aktive Teilhabe, den Umgang mit Daten sowie die hervorragende berufliche
1721 Bildung zum Ziel hat. Dafür müssen Bund und Länder verbindliche Vereinbarungen
1722 zu Zielen, Umsetzung und Finanzierung treffen.

1723
1724 Mit dem mit fünf Milliarden dotierten Digitalpakt#D zielen Bund und Länder auf die
1725 flächendeckende digitale Ausstattung aller Schulen, damit die Schülerinnen und
1726 Schüler in allen Fächern und Lernbereichen eine digitale Lernumgebung nutzen kön-
1727 nen. In diesem Zusammenhang wollen wir eine nationale Bildungsplattform schaffen,
1728 die auch eine offene Schnittstelle für das Zusammenwirken mit bestehenden Lern-

1729 plattformen und Cloudlösungen anbietet. Im Rahmen einer umfassenden Open Edu-
1730 cational Resources-Strategie wollen wir die Entstehung und Verfügbarkeit, die Wei-
1731 terverbreitung und den didaktisch fundierten Einsatz offen lizenzierter, frei zugängli-
1732 cher Lehr- und Lernmaterialien fördern und eine geeignete Qualitätssicherung etab-
1733 lieren. Auch werden wir regionale Kompetenzzentren für Digitalisierung etablieren
1734 und diese mit bestehenden Akteuren und Initiativen vor Ort vernetzen. Ziel der Zen-
1735 tren ist es, technisches und pädagogisches Know-how zu vermitteln sowie Best Prac-
1736 tice vorzustellen.

1737

1738 Wir wollen umfassende Maßnahmen zur digitalen Fort- und Weiterbildung von Leh-
1739 rern und Berufsschullehrern, auch in Zusammenarbeit mit den Hochschulen, ergrei-
1740 fen.

1741

1742 Die Förderung außerschulischer Medien- und Digitalbildungsprojekte für Kinder und
1743 Jugendliche wollen wir ausbauen. Wir werden in einem jährlichen Wettbewerb be-
1744 sondere Medien- und Digitalbildungsprojekte auszeichnen.

1745

1746 Im Bereich der beruflichen Bildung kommt neben dem praxisnahen Einsatz digitaler
1747 Elemente im Unterricht der Ausstattung zeitgemäßer Lehrwerkstätten eine besonde-
1748 re Bedeutung zu. Wir wollen eine zukunftsfähige Ausbildung für die Entwicklung der
1749 vernetzten Produktion unterstützen und den Einsatz adaptiver Lernsysteme und
1750 „Serious Games“ in der Berufsbildung schaffen. Die Ausbildungsordnungen und die
1751 Befähigungen der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder müssen die fortschrei-
1752 tende digitale Entwicklung kontinuierlich nachvollziehen. Auch dazu werden wir das
1753 Berufsbildungsgesetz weiterentwickeln.

1754

1755 In der Erwachsenenbildung wollen wir Programme und digitale Angebote für Men-
1756 schen jeden Lebensalters fördern, die dem Erwerb von Digitalkompetenzen dienen,
1757 z. B. auch an Volkshochschulen und in Mehrgenerationenhäusern.

1758

1759 Wir wollen dafür sorgen, dass auch an Hochschulen mehr Online-Lernangebote und
1760 digitale Inhalte entstehen. Alle Studierenden brauchen künftig digitale Kompetenzen.
1761 Sie sollen digitale Wissens- und Lernangebote selbstständig nutzen und gestalten
1762 können sowie Datenanalyse und grundlegende Programmierkenntnisse beherr-
1763 schen. Wir wollen, dass sich die Universitäten und Hochschulen öffnen und auf digi-
1764 tale Lehr- und Lernangebote zugreifen sowie selber bereitstellen. Dabei sollen z. B.
1765 Nano-Degrees (auch im Rahmen von Weiterbildungsstudienangeboten) an staatli-
1766 chen Hochschulen erworben werden können.

1767

1768 Deutschland muss ein Innovationsland bleiben. Deshalb vereinbart der Bund ge-
1769 meinsam mit den Ländern und der Wirtschaft, bis 2025 mindestens 3,5 Prozent des
1770 BIP für Forschung und Entwicklung aufzuwenden.

1771

1772 Den Pakt für Forschung und Innovation setzen wir ab dem Jahr 2021 mit einem jähr-
1773 lichen Aufwuchs von mindestens drei Prozent auf Basis der bewährten Bund-Länder-
1774 Schlüssel fort.

1775

1776 Die Hightech-Strategie wird weiterentwickelt und auf die großen gesellschaftlichen
1777 Herausforderungen fokussiert. Dabei werden wir neue Instrumente zur Förderung
1778 von Sprunginnovationen und des Wissenstransfers in die Wirtschaft entwickeln. Um-
1779 fassende Technologieoffenheit in der Forschungsförderung ist ein wichtiges Grund-

1780 prinzip unserer Forschungspolitik. Wir brauchen eine Ausbildungs- und Forschungs-
1781 offensive in allen Digitalisierungsfeldern. Als besonders wichtig erachten wir Innova-
1782 tion, digitale Souveränität und Interdisziplinarität. Die Schwerpunkte der Mikropro-
1783 zessortechnik und IT-Sicherheit wollen wir weiter stärken. Dazu kommen weitere
1784 Forschungsschwerpunkte wie künstliche Intelligenz, Data Science, Digital Humanities
1785 sowie Blockchaintechnologie, Robotik und Quanten-Computing. Es gilt heute Data
1786 Science in allen Bereichen, insbesondere aber in den Hochschulen, auszubauen.
1787 Dazu muss der Umgang mit Daten zu einem zentralen eigenen Wissenschaftsfeld
1788 und einer eigenen Disziplin werden. Den digitalen Wandel als gesamtgesellschaftli-
1789 chen Entwicklungs- und politischen Gestaltungsprozess begleiten wir u. a. mit der
1790 Arbeit des Weizenbaum Instituts.

1791

1792 **Gute digitale Arbeit 4.0**

1793 Die Bundesregierung sieht sich in der Verantwortung, die Digitalisierung weiterhin
1794 aktiv und unter Einbeziehung der Sozialpartner zu gestalten. Weiterbildung ist der
1795 Schlüssel, damit die Beschäftigten sich den Herausforderungen der digitalen Ar-
1796 beitswelt stellen und den sich immer schneller verändernden Qualifikationsanforde-
1797 rungen gerecht werden können.

1798

1799 Wir werden mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitneh-
1800 mer und Arbeitssuchende entwickeln, um alle Weiterbildungsprogramme des Bundes
1801 und der Länder zu bündeln und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über
1802 die Bundesagentur für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein
1803 Recht auf Weiterbildungsberatung. Wird ein Weiterbildungsbedarf jenseits der be-
1804 trieblichen Weiterbildung festgestellt, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleicher-
1805 maßen in der Verantwortung, diesem zu entsprechen. Dies wollen wir fördern, indem
1806 zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn
1807 oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit
1808 dienen.

1809

1810 Arbeitnehmer brauchen mehr Möglichkeiten, ihre berufliche Weiterentwicklung auch
1811 in Eigenverantwortung zu organisieren. Wir werden gemeinsam mit den Sozialpart-
1812 nern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden kann.
1813 Sie können ebenso wie andere Guthaben ein Instrument sein, die für Qualifizierung
1814 genutzt werden können. Wir werden neue Finanzierungsformen für außerbetriebliche
1815 Weiterbildung prüfen, die in Modellversuchen erprobt werden sollen. Betrieblicher
1816 Mitbestimmung kommt auch im digitalen Wandel große Bedeutung zu. Das allgemei-
1817 ne Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung werden wir stärken.

1818

1819 Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarif-
1820 partner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung
1821 gerecht werden können. Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr
1822 Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu
1823 Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden
1824 kann. Die Chancen der Digitalisierung wollen wir nutzen, um den Beschäftigten mehr
1825 Zeitsouveränität zu ermöglichen.

1826

1827 Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern. Dazu werden wir einen rechtlichen
1828 Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer
1829 gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie

1830 Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter
1831 Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen.

1832

1833 Arbeitsschutz und Innovation wollen wir zusammen denken. Deutschland soll zu ei-
1834 nem führenden Markt für Assistenzsysteme werden, die Inklusion ermöglichen sowie
1835 lern- und gesundheitsförderlich sind. Daher wird ein Anwendungsprogramm „Assis-
1836 tenzsysteme für kleine und mittlere Unternehmen“ aufgelegt.

1837

1838 Die Einführung digitaler Arbeitsprozesse wie die E-Akte führen zu mehr Transparenz.
1839 Dadurch können zum einen Steuerungsinstrumente zur Optimierung entwickelt wer-
1840 den und zum anderen besteht die Sorge vor dem gläsernen Mitarbeiter. Daher wol-
1841 len wir Klarheit über Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, der
1842 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen sowie die Persönlichkeitsrechte der
1843 Beschäftigten sicherstellen (Beschäftigtendatenschutz).

1844

1845 Das Statusfeststellungsverfahren für Selbstständige wollen wir vereinfachen und zwi-
1846 schen den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung widerspruchsfrei aus-
1847 gestalten.

1848

1849 **Wettbewerbsfähige Wirtschaft**

1850 Wir fördern die Gründungskultur in Deutschland, indem wir etwa im ersten Jahr der
1851 Gründung die Bürokratiebelastung auf ein Mindestmaß reduzieren und die Bedingun-
1852 gen für Wagniskapital verbessern.

1853

1854 Wir wollen, dass Unternehmen etwa mit Hilfe eines „One-Stop-Shop“ und mehr
1855 Transparenz in der Förderlandschaft schnell und unbürokratisch gegründet werden
1856 können. Wir werden Hürden für den Gründungsprozess abbauen und prüfen Anpas-
1857 sungen im Insolvenzrecht.

1858

1859 Familie und Unternehmensgründung sollen in Zukunft besser vereinbar sein. Um
1860 Gründungen aus der Beschäftigung zu erleichtern, prüfen wir die Einführung einer
1861 Gründerzeit ähnlich der Familienpflegezeit. Eltern in der unternehmerischen Grün-
1862 dungsphase wollen wir unterstützen, z. B. mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme
1863 von Zuschüssen für haushaltsnahe Dienstleistungen. Wir wollen, dass mehr Frauen
1864 Gründerinnen werden und entwickeln dafür Unterstützungsinstrumente.

1865

1866 Bestehende Instrumente zur Finanzierung von Gründungen und Wachstum junger
1867 Unternehmen wollen wir fortführen, weiterentwickeln und wo passend auch für Nicht-
1868 Akademiker öffnen (u. a. EIF, INVEST-Zuschuss Wagniskapital, EXIST, KfW, High-
1869 tech-Gründerfonds) und um neue Instrumente wie den Tech Growth Fund ergänzen.
1870 Mit dem Tech Growth Fund wollen wir die staatlichen Finanzierungsinstrumente in
1871 der Wachstumsphase ergänzen, indem wir Kredite als VentureDebt zur Verfügung
1872 stellen.

1873

1874 Wir werden die Investitionsbereitschaft in Wachstumsunternehmen erhöhen und hier
1875 die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Wir wollen, dass Ideen aus Deutschland
1876 auch mit Kapital aus Deutschland finanziert werden können. Deshalb wollen wir
1877 mehr privates Kapital sowie institutionelle Anleger für Investitionen in Startups. Ge-
1878 meinsam mit der deutschen Industrie wollen wir die Auflage eines großen nationalen
1879 Digitalfonds initiieren.

1880

1881 Social Entrepreneurship spielt bei der Lösung aktueller gesellschaftlicher und sozialer Herausforderungen eine zunehmend wichtige Rolle. Social Entrepreneurship wollen wir noch stärker als bisher fördern und unterstützen.

1882

1883

1884

1885 Wir setzen uns für einheitliche Regelungen im digitalen Binnenmarkt ein, um die Gründungskultur in Europa zu stärken. Wir werden mehr als bisher auf die einheitliche Anwendung von Unionsrecht drängen. Auf europäischer Ebene wollen wir uns für eine einheitliche Europäische Startup Definition einsetzen, um spezielle zielgenaue Fördermaßnahmen zu ermöglichen.

1886

1887

1888

1889

1890

1891 Freier und sicherer Datenaustausch mit anderen Wirtschaftsräumen ist eine Grundvoraussetzung für den Erfolg der deutschen und europäischen Digitalwirtschaft. Wir wollen den transatlantischen Datenaustausch auf Grundlage des EU/US-Privacy-Shield erhalten. Gleichzeitig werden wir uns auf europäischer Ebene dafür einsetzen, entsprechende wirksame Abkommen zum Schutz des Datenaustausches auch mit anderen Weltregionen anzustreben.

1892

1893

1894

1895

1896

1897

1898 Wir wollen insbesondere den Mittelstand auf dem Weg in die Digitalisierung unterstützen. Deswegen wollen wir die Digital Hub Initiative fortsetzen und ausbauen. Den Austausch zwischen Mittelstand und Gründern wollen wir systematisch fördern, z. B. durch Austauschprogramme, Ausbau der Kompetenzzentren, Informationsprogramme wie Breitband@Mittelstand oder Mentoringprogramme.

1899

1900

1901

1902

1903

1904 Wir werden prüfen, inwieweit Förderprogramme für technologische Innovationen auch auf datengetriebene Geschäftsmodelle ausgeweitet werden können, wie z. B. das erfolgreiche Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM).

1905

1906

1907

1908 Wir wollen eine bessere Unterstützung insbesondere des Mittelstandes bei IT-Sicherheit. Es gilt, das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) als Beratungsstelle für kleine und mittlere Unternehmen auszubauen, Investitionen in IT-Sicherheit besser zu fördern und das IT-Sicherheitsgesetz weiterzuentwickeln.

1909

1910

1911

1912

1913 Für kleine und mittlere Unternehmen bieten die intelligenten, digitalen Produktionsverfahren der Industrie 4.0 große Chancen. Die Entwicklung gemeinsamer globaler Standards und Normen muss vorangetrieben werden.

1914

1915

1916

1917 Wir werden prüfen, inwieweit wir eine Erweiterung der Gemeinschaftsaufgaben „Regionale Wirtschaftsförderung“ um Digitalisierung in der Fläche erreichen. Wir wollen eine Plattform von Verbänden, Mittelstand, Kammern (IHK, HWK) und Plattform Industrie 4.0, um die Akteure gezielt zu vernetzen und um zielgruppenspezifische Angebote zu erarbeiten, u. a. Co-Working-, Gründer- und Maker-Zentren.

1918

1919

1920

1921

1922

1923 Wir werden gemeinsam mit unseren französischen Partnern ein Zentrum für künstliche Intelligenz errichten. Dies verbinden wir mit einem Masterplan „Künstliche Intelligenz“ auf nationaler Ebene.

1924

1925

1926

1927 Im Rahmen eines Bürokratieabbaugesetzes III werden wir insbesondere die Statistikpflichten verringern. Wir schaffen Strukturen, die Neugründer und Nachfolger in der Start- und Übergangsphase unterstützen. Europäische Vorgaben werden wir nicht mit zusätzlichen bürokratischen Belastungen versehen. Auf europäischer Ebene setzen wir uns für die Einführung des Prinzips „One in, one out“ ein.

1928

1929

1930

1931

1932

1933 Auch eine kohärente Regulierung und Aufsicht sollen dazu beitragen, Deutschlands

1934 Rolle als einer der führenden Digitalisierungs- und FinTech-Standorte zu stärken. Wir

1935 werden unnötige bürokratische Hemmnisse beseitigen und dafür sorgen, dass Ge-

1936 schäfte mit gleichen Risiken auch gleich reguliert werden. Um das Potential der

1937 Blockchain-Technologie zu erschließen und Missbrauchsmöglichkeiten zu verhin-

1938 dern, wollen wir eine umfassende Blockchain-Strategie entwickeln und uns für einen

1939 angemessenen Rechtsrahmen für den Handel mit Kryptowährungen und Token auf

1940 europäischer und internationaler Ebene einsetzen. Die Möglichkeiten der bargeldlo-

1941 sen Zahlung sollen im digitalen Zeitalter erweitert werden. Anonymes Bezahlen mit

1942 Bargeld muss weiterhin möglich bleiben.

1943

1944 Dort, wo erforderlich, werden wir das Kartellrecht modernisieren, um exzellente regu-

1945 latorische Rahmenbedingungen für die deutsche und europäische Digitalwirtschaft

1946 zu schaffen. Dazu gehören auch die Verfahrensbeschleunigung und eine Neufas-

1947 sung der Marktabgrenzung, um der Entwicklung der Plattformökonomie Rechnung zu

1948 tragen und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft sicherzustellen. Dazu

1949 werden wir die Marktbeobachtung verstärken und durch spezialisiertes Personal in-

1950 tensivieren.

1951

1952 Unser Ziel sind starke deutsche und europäische Akteure der Plattformökonomie,

1953 deshalb wollen wir vorhandene Hemmnisse abbauen. Wir setzen uns für ein level

1954 playing field ein, dazu gehören auch die Rechte von Beschäftigten und Verbrau-

1955 chern. Dazu werden wir die Mitwirkung der Plattformen einfordern.

1956

1957 Mit Blick auf vergleichbare europäische Länderförderungen und im Interesse eines

1958 level playing fields wollen wir eine Förderung von Games zur Entwicklung hochwertiger

1959 digitaler Spiele einführen, um den Entwicklerstandort Deutschland zu stärken und

1960 international wettbewerbsfähig zu machen.

1961

1962 **Sicheres Leben in Deutschland – auch online**

1963 Damit Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Institutionen die Potenziale der

1964 Digitalisierung wahrnehmen, braucht es ein grundlegendes Vertrauen in die Sicher-

1965 heit und Vertraulichkeit von Kommunikation, Daten und IT-Strukturen.

1966

1967 In einem Nationalen Pakt Cybersicherheit werden wir alle gesellschaftlich relevanten

1968 Gruppen, Hersteller, Anbieter und Anwender sowie die öffentliche Verwaltung in ge-

1969 meinsamer Verantwortung für digitale Sicherheit einbinden. Ein Cyberbündnis mit der

1970 Wirtschaft soll bestehende Strukturen bündeln; die vertrauensvolle Zusammenarbeit

1971 von Staat und Wirtschaft wird ausgebaut. Zur Abwehr von Gefahren des Cyberraums

1972 werden wir die Sensibilisierung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Kleinunterneh-

1973 men zielgruppenspezifisch intensivieren.

1974

1975 Wir werden das IT-Sicherheitsgesetz fortschreiben und den Ordnungsrahmen erwei-

1976 tern, um den neuen Gefährdungen angemessen zu begegnen. Wir wollen das BSI

1977 als nationale Cybersicherheitsbehörde ausbauen und in seiner Rolle als unabhängige

1978 und neutrale Beratungsstelle für Fragen der IT-Sicherheit stärken. Die Aufgaben

1979 des BSI werden wir im BSI-Gesetz konkretisieren. Die Beratungs- und Unterstüt-

1980 zungsangebote des BSI für Bund und Länder, für Unternehmen und Einrichtungen

1981 sowie für Bürgerinnen und Bürger wollen wir ausbauen, den Verbraucherschutz als

- 1982 zusätzliche Aufgabe des BSI etablieren und das BSI als zentrale Zertifizierungs- und
1983 Standardisierungsstelle für IT- und Cyber-Sicherheit stärken.
- 1984
- 1985 Wir wollen einfache und sichere Lösungen für die elektronische Identifizierung und
1986 Ende-zu-Ende-Verschlüsselung für jedermann verfügbar machen und es den Bürge-
1987 rinnen und Bürgern ermöglichen, verschlüsselt mit der Verwaltung über gängige
1988 Standards zu kommunizieren (PGP/SMIME). Wir werden sicherheitsrelevante
1989 Schlüsseltechnologien besser vor einem Ausverkauf oder einer Übernahme schützen
1990 und die nationalen und europäischen Außenwirtschaftsinstrumente ergänzen.
- 1991
- 1992 Wir wollen die Verbreitung sicherer Produkte und des Entwicklungsprinzips „Security
1993 by Design“ fördern. Zusammen mit der Wirtschaft werden wir IT-Sicherheitsstandards
1994 für internetfähige Produkte entwickeln. Die Einhaltung dieser über die gesetzlichen
1995 Mindeststandards hinausgehenden IT-Sicherheitsstandards werden wir Verbrauche-
1996 rinnen und Verbrauchern mit einem Gütesiegel für IT-Sicherheit transparent machen.
1997 Dabei muss gekennzeichnet werden, wie lange sie mit sicherheitsrelevanten Updates
1998 versorgt werden. Die Hersteller und Anbieter digitaler Produkte und Dienstleistungen
1999 müssen Sicherheitslücken bekanntmachen und schnellstmöglich beheben. Wir wer-
2000 den klare Regelungen für die Produkthaftung in der digitalen Welt aufstellen. Risiko-
2001 und Verantwortungssphären für Verbraucher, Hersteller, Provider werden wir dabei
2002 ausgewogen abgrenzen und prüfen, wie wir den Rechtsrahmen für Versicherungs-
2003 modelle gegen Cyber-Schäden verbessern können.
- 2004
- 2005 **Auf dem Weg in die digitale Verwaltung**
- 2006 Wir werden in einem digitalen Portal für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unter-
2007 nehmen einen einfachen, sicheren und auch mobilen Zugang zu allen Verwaltungs-
2008 dienstleistungen ermöglichen. Dazu vernetzen wir geeignete zentrale und dezentrale
2009 Verwaltungsportale in einem Portalverbund. In dem damit verknüpften Bürgerkonto
2010 hat der Bürger Einblick, welche Daten beim Staat vorliegen, welche Behörde darauf
2011 Zugriff genommen hat und kann den Umgang mit seinen persönlichen Daten steu-
2012 ern. Für die Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Ver-
2013 waltungsleistungen (OZG) wollen wir 500 Millionen Euro zur Verfügung stellen.
- 2014
- 2015 Wir errichten eine E-Government-Agentur, die gemeinsam schneller als bisher für
2016 alle föderalen Ebenen Standards sowie Pilotlösungen entwickelt. Die Initiative För-
2017 derale IT-Kooperationen (FITKO) kann damit verbunden werden. Mit der Agentur
2018 wollen wir einen Think Tank einrichten, regionale Open Government Labore ermögli-
2019 chen und einen Incubator/Accelerator für innovative E-Government-Lösungen ansie-
2020 deln.
- 2021
- 2022 In der Bundesregierung werden wir innovative Technologien wie Distributed Ledger
2023 (Blockchain) erproben, so dass basierend auf diesen Erfahrungen ein Rechtsrahmen
2024 geschaffen werden kann.
- 2025
- 2026 Wir werden alle bisherigen und zukünftigen Gesetze auf ihre Digitaltauglichkeit über-
2027 prüfen und E-Government-fähig machen (Normen-Screening plus). Dazu gehört die
2028 erneute, ehrgeizige Überprüfung der Schriftformerfordernisse. Außerdem wollen wir
2029 verbindliche Regelungen für Standards, Systemarchitekturen und Interoperationalität.
2030
- 2031 Die Bundesregierung wird einen Digitalrat berufen, der einen engen Austausch zwi-
2032 schen Politik und nationalen sowie internationalen Experten ermöglicht.

2033
2034 Wir führen eine vollständig elektronische Vorgangsbearbeitung in der öffentlichen
2035 Verwaltung (E-Akte) zügig ein.

2036
2037 Wir werden eine Beteiligungsplattform für alle veröffentlichten Gesetzentwürfe der
2038 Bundesregierung schaffen, die der transparenten Beteiligung von Bürgern und Ver-
2039 bänden dient und zu denen die Bundesregierung dann Stellung nimmt.

2040
2041 Der elektronische Personalausweis wird zu einem universellen, sicheren und mobil
2042 einsetzbaren Authentifizierungsmedium. Der praktische Einsatz muss deutlich benut-
2043 zerfreundlicher werden. Wir wollen weitere private und öffentliche Einsatzbereiche
2044 erschließen. Wir verankern eine Opt-in-Lösung, die das Zustimmungsrecht der Bür-
2045 gerinnen und Bürger festschreibt. Damit ermöglichen wir Behörden, Daten über ge-
2046 meinsame Register und eindeutige, registerübergreifende Identifikationen zu ver-
2047 knüpfen („once only“-Prinzip). Wir werden die öffentlichen Register modernisieren
2048 und dafür die Vorschläge des Normenkontrollrates prüfen.

2049
2050 IT-Kompetenzen sollen eine stärkere Gewichtung in den Anforderungsprofilen und
2051 damit bei der Einstellung und bei der Auswahl von Führungskräften bekommen. Wir
2052 werden die Ausbildungs- und Studienordnungen der Verwaltungsausbildungen und
2053 der Weiterbildungsangebote modernisieren. Wir wollen innovations- und mitarbeiter-
2054 freundliche Arbeitsbedingungen mit wettbewerbsfähigen Löhnen, Gehältern und Auf-
2055 stiegsmöglichkeiten schaffen.

2056
2057 Die bereits begonnene IT Konsolidierung werden wir mit großem Einsatz fortführen
2058 und die Steuerung und das Controlling des Projekts weiter verbessern. Die Bundes-
2059 regierung stärkt die Rolle des IT-Beauftragten der Bundesregierung. Dieser managt
2060 und steuert zentral die IT Konsolidierung, Standardisierung und Beschaffung. Die
2061 Umwandlung des Informationstechnikzentrum Bund (ITZ Bund) in eine Anstalt des
2062 öffentlichen Rechts werden wir zügig umsetzen und damit Planungssicherheit für die
2063 Kundenbehörden schaffen.

2064
2065 Die Daten der öffentlichen Verwaltung sollen der Bevölkerung grundsätzlich kosten-
2066 frei zur Verfügung stehen. Damit kann auch ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung
2067 innovativer Technologien und neuer Geschäftsmodelle geleistet werden.

2068 2069 **Daten – Rohstoff und sensibles Gut**

2070 Daten sind der Treibstoff für Innovationen und neue Dienste. Diese wollen wir ermög-
2071 lichen und gleichzeitig den hohen und weltweit angesehenen Datenschutzstandard
2072 Europas und Deutschlands halten.

2073
2074 Um die Chancen und den Nutzen behördlicher Verwaltungsdaten für Wirtschaft und
2075 Bürgerinnen und Bürger noch weiter zu verbessern, werden wir im Rahmen eines
2076 zweiten Open Data Gesetzes die Bereitstellung von Open Data ausweiten.

2077
2078 Wir wollen ein hohes Schutzniveau für die Vertraulichkeit von Kommunikationsdaten
2079 bei der E-Privacy-Verordnung und zugleich den Spielraum für Innovation und digitale
2080 Geschäftsmodelle erhalten. Wir wollen erreichen, dass z. B. Start-ups und Unter-
2081 nehmen bei digitalen Innovationen einen beratenden Ansprechpartner für Daten-
2082 schutzfragen erhalten und deutschlandweit geltende Entscheidungen einholen kön-
2083 nen. Wir wollen ein Innovationsboard auf EU-Ebene einrichten, um konkrete Vor-

2084 schläge zur Weiterentwicklung der Europäischen Datenschutzregelungen zu erarbei-
2085 ten.

2086
2087 Wir wollen uns für eine Stärkung der Kompetenz der Nutzerinnen und Nutzer sowie
2088 für mehr Transparenz und „Privacy by Default“ und „Privacy by Design“ auf Seiten
2089 der Anbieter einsetzen und die Entwicklung von innovativem Einwilligungsmanage-
2090 ment fördern und unterstützen.

2091
2092 Wir setzen uns für eine innovationsfreundliche Anwendung der Datenschutzgrund-
2093 verordnung ein. Verbraucher müssen ihre persönlichen Daten einfach und unkompli-
2094 ziert von einer Plattform zu einer anderen Plattform transferieren können. Daher wol-
2095 len wir die Datenportabilität und Interoperabilität sowie die Rechte der Nutzer stär-
2096 ken.

2097
2098 Diskriminierungsverbote der analogen Welt müssen auch in der digitalen Welt der
2099 Algorithmen gelten. Wir setzen uns für Transparenz bei Online-Vergleichs- und Bera-
2100 tungsportalen ein.

2101
2102 Wir werden zeitnah eine Daten-Ethikkommission einsetzen, die Regierung und Par-
2103 lament innerhalb eines Jahres einen Entwicklungsrahmen für Datenpolitik, den Um-
2104 gang mit Algorithmen, künstlicher Intelligenz und digitalen Innovationen vorschlägt.
2105 Die Klärung datenethischer Fragen kann Geschwindigkeit in die digitale Entwicklung
2106 bringen und auch einen Weg definieren, der gesellschaftliche Konflikte im Bereich
2107 der Datenpolitik auflöst.

2108 2109 **Besseres Leben durch Fortschritt**

2110 Wir werden das bestehende E-Health-Gesetz im Zuge technologischer Innovationen
2111 im Dialog mit allen Akteuren weiterentwickeln und einen konkreten Aktionsplan bis
2112 2020 mit Maßnahmen und Meilensteinen aufstellen. Als erste Maßnahme schaffen
2113 wir die Möglichkeit, den Impfpass, den Mutterpass und das Untersuchungsheft digital
2114 zu speichern, das Zahnbonusheft digital zu verwalten sowie die Möglichkeiten von
2115 „Mobile Health“ zu nutzen. Außerdem wollen wir die Möglichkeit der digitalen Re-
2116 zeptvergabe auch ohne Arztbesuch schaffen.

2117
2118 Grundlagen für den sicheren Austausch sensibler Daten und Informationen sowie die
2119 digitale Patientenakte sind eine verlässliche und vertrauenswürdige Telematikinfra-
2120 struktur und höchste Datenschutz- und Datensicherheitsstandards. Die Nutzung der
2121 digitalen Angebote erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis (Opt-In).

2122
2123 Gemeinsam mit den Ländern wollen wir die Vorteile von Smart City und Smart Rural
2124 Area für die Menschen nutzbar machen. Dazu wollen wir ein Bundesprogramm
2125 „Smarte Modellregionen“ auflegen, das insbesondere ländliche Regionen und mittlere
2126 Städte in den Fokus rückt und die Vernetzung von Stadt und Umland verfolgt so-
2127 wie den demografischen Wandel im ländlichen Raum gestalten hilft. Wir wollen mit
2128 Smart Grids und der Smart Meter-Technologie eine nachhaltige Energieerzeugung
2129 und -versorgung sicher und bedarfsgerecht gestalten. Wir wollen Städte und Regio-
2130 nen dabei unterstützen, im Rahmen der Smart Cities Initiative der EU europäische
2131 Projekte im Bereich Smart City zu initiieren und sich an internationalen Wettbewer-
2132 ben zu beteiligen.

2133

2134 Wir wollen, dass Mobilität über alle Fortbewegungsmittel (z. B. Auto, ÖPNV, E-Bikes,
2135 Car- und Ride Sharing, Ruftaxen) hinweg geplant, gebucht und bezahlt werden kann
2136 und führen deshalb eine digitale Mobilitätsplattform ein, die neue und existierende
2137 Mobilitätsangebote benutzerfreundlich miteinander vernetzt. Um dies zu erreichen,
2138 müssen einheitliche, offene Standards entwickelt und eingehalten werden. Damit
2139 können Echtzeitdaten über Verkehrsträger und -situation frei und zwischen allen öf-
2140 fentlichen und privaten Betreibern von Verkehrssystemen und Anbietern von Infor-
2141 mationssystemen ausgetauscht werden, um die Einführung von bundesweiten eTi-
2142 ckets zu ermöglichen.

2143
2144 Wir wollen Ruf- und Bürgerbusse stärken und etwaige Regelungshindernisse beseiti-
2145 gen. Wir wollen digital organisierte private Mitfahrgelegenheiten unterstützen (insbe-
2146 sondere von Pendlern). Wir werden das Personenbeförderungsgesetz mit Blick auf
2147 neue digitale Mobilitätsangebote modernisieren. Wir wollen einen Rechtsrahmen für
2148 das autonome Fahren schaffen, der Datenschutz und Datensicherheit ebenso ge-
2149 währleistet wie ein Höchstmaß an Sicherheit.

2150
2151 Wir werden die Regelungen zur Interoperabilität in § 48 Telekommunikationsgesetz
2152 (TKG) angesichts der veränderten Anforderungen an den digitalen Hörfunk weiter-
2153 entwickeln, um das Digitalradio als niedrigschwelliges Medium zu stärken. Wir wer-
2154 den unter Einbeziehung aller Akteure im Digitalradio Board Maßnahmen entwickeln,
2155 um die Digitalisierung des Hörfunks weiter voranzutreiben.

2156
2157 Wir werden prüfen, wie ein „Zivilgesellschaftliches Digitalisierungsprogramm“ für eh-
2158 renamtliches Engagement ausgestaltet und auf den Weg gebracht werden könnte.
2159 Dabei werden wir auch prüfen, wie die Finanzierung von zivil- und ehrenamtlichen
2160 Initiativen mit gemeinnützigen Zwecken über in Deutschland ansässige Spenden-
2161 oder Crowdfunding-Plattformen gefördert werden kann.

2162
2163 Auch in politischen Parteien wollen wir digitale Möglichkeiten stärken, damit diese
2164 digitale Beteiligung unabhängig vom Ortsprinzip auf der Höhe der Zeit anbieten kön-
2165 nen. Wir werden prüfen, ob es hierfür eine Änderung der rechtlichen Grundlagen be-
2166 darf.

2167
2168 Wir wollen innerhalb des Bundesfreiwilligendienstes eine neue Variante analog zum
2169 „Freiwilligen Sozialen Jahr Digital“ einführen, bei dem Menschen ihre technischen
2170 Fertigkeiten und Fähigkeiten in den Dienst von gemeinnützigen Einrichtungen stel-
2171 len.

2172
2173 Wir erkennen die wachsende Bedeutung der E-Sport-Landschaft in Deutschland an.
2174 Da E-Sport wichtige Fähigkeiten schult, die nicht nur in der digitalen Welt von Bedeu-
2175 tung sind, Training und Sportstrukturen erfordert, werden wir E-Sport künftig voll-
2176 ständig als eigene Sportart mit Vereins- und Verbandsrecht anerkennen und bei der
2177 Schaffung einer olympischen Perspektive unterstützen.

2178 2179 **Digitales Europa**

2180 Die Wettbewerbsfähigkeit Europas hängt entscheidend von der Verwirklichung des
2181 einheitlichen digitalen Binnenmarkts ab. Deshalb wollen wir grundsätzlich auf einsei-
2182 tige, nationale Regulierungen verzichten, um die europaweite Umsetzung von digita-
2183 len Geschäftsmodellen zu erleichtern. Wir streben an, die Freizügigkeit von Daten als
2184 fünfte Dimension der Freizügigkeit zu verankern.

2185
2186 Im Rahmen der Zukunftsdebatte um Europa wollen wir auch eine Diskussion über die
2187 Zuständigkeitsverteilung zwischen der europäischen Ebene und der Ebene der Mit-
2188 gliedstaaten anstoßen, die die vordringliche Verwirklichung des einheitlichen Bin-
2189 nenmarkts in den Branchen ermöglicht, in denen eine besonders hohe Wertschöp-
2190 fung durch Digitalisierung absehbar ist.
2191
2192 Wir werden darauf achten, das europäische Innovation am Markt eine faire Chance
2193 erhält und die Regeln des Binnenmarktes helfen, Beschäftigung, Rechtsstaatlichkeit,
2194 Demokratie und die Ausübung von Grundrechten der Bürgerinnen und Bürger zu
2195 stärken.
2196
2197 Wir werden auch im Trilog die Revision der Richtlinie über audiovisuelle Medien-
2198 dienste in enger Abstimmung mit den Ländern vorantreiben und die gemeinsamen
2199 Ziele (insbesondere die Einbeziehung von sozialen Netzwerken) zur Schaffung eines
2200 Single Market im Audio-Visuellen-Bereich umsetzen. Die Weiterentwicklung des Ur-
2201 heberrechts auf europäischer Ebene soll im Sinne eines fairen Ausgleichs der Inte-
2202 ressen gestaltet werden.
2203
2204 An der gesetzlichen Verankerung der Netzneutralität halten wir fest. Netzneutralität
2205 und diskriminierungsfreier Netzzugang sind entscheidend für das offene und freie
2206 Internet sowie für Teilhabe, Innovation und fairen Wettbewerb. Die nach europarecht-
2207 lichen Vorgaben möglichen Ausnahmen vom Prinzip der Netzneutralität müssen eng
2208 begrenzt bleiben. Sie müssen streng beaufsichtigt werden. Die Einschränkung der
2209 Netzneutralität kann auch die inhaltliche Vielfalt beeinträchtigen. Daher soll die Regu-
2210 lierungsbehörde eng mit den Medienanstalten der Länder zusammenarbeiten und
2211 diese in die Aufsicht über die Medienvielfalt einbeziehen.
2212
2213 Bei der Revision der E-Commerce-Richtlinie werden wir prüfen, ob es – vor dem Hin-
2214 tergrund der Rechtsprechung des EuGH – eine Weiterentwicklung der Hostprovider-
2215 haftung und einer Konkretisierung des Notice-and-Takedown-Verfahrens bedarf. Am
2216 Grundsatz der bewährten abgestuften Haftungsprivilegierung halten wir fest.
2217
2218 Eine Verpflichtung von Plattformen zum Einsatz von Upload-Filtern, um von Nutzern
2219 hochgeladene Inhalte nach urheberrechtsverletzenden Inhalten zu „filtern“, lehnen
2220 wir als unverhältnismäßig ab. Negative Auswirkungen auf kleinere und mittlere Ver-
2221 lage müssen vermieden werden. Die Daten-Souveränität werden wir auf europäi-
2222 scher Ebene im Rahmen der E-Privacy-Verordnung stärken.
2223
2224 Wir werden die Weiterentwicklung innovativer Rundfunksysteme im digitalen Zeitalter
2225 auch auf europäischer Ebene absichern (Sicherung Übertragungskapazitäten, 5G).
2226
2227 Wir setzen uns für eine Interoperabilitätsverpflichtung für Digitalradiogeräte auch auf
2228 europäischer Ebene ein.
2229
2230 Im digitalen Zeitalter sind universelle Spielregeln wichtig. Um den Grundrechtenschutz
2231 auch im digitalen Zeitalter sicherzustellen, begleitet die Bundesregierung das Projekt
2232 einer europäischen digitalen Grundrechtecharta. Durch diese Charta sollen die
2233 Chancen und Risiken der Digitalisierung zu einem gerechten Ausgleich gebracht
2234 werden.

2235 **V. Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern**

2236

2237 **1. Gute Arbeit**

2238 Wir bekennen uns zum Ziel der Vollbeschäftigung. Dazu gehört auch, dass Men-
2239 schen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Ar-
2240 beitsmarkt eröffnet wird.

2241

2242 Mit einem ganzheitlichen Ansatz wollen wir die Qualifizierung, Vermittlung und Rein-
2243 tegration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt vorantreiben. Unser Ziel ist,
2244 bei der Betreuung der Langzeitarbeitslosen die ganze Familie in den Blick zu neh-
2245 men.

2246

2247 Die Teilhabe am Arbeitsmarkt erfolgt dabei sowohl auf dem ersten Arbeitsmarkt als
2248 auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt z. B. durch Lohnkostenzuschüsse. Das schließt
2249 Arbeitgeber der freien Wirtschaft, gemeinnützige Einrichtungen und Kommunen ein.
2250 Bei den sozialversicherungspflichtig bezuschussten Arbeitsverhältnissen im sozialen
2251 Arbeitsmarkt orientiert sich der Zuschuss am Mindestlohn. Dazu schaffen wir u. a. ein
2252 neues unbürokratisches Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II „Teilhabe am Ar-
2253 beitsmarkt für alle“. Wir stellen uns eine Beteiligung von bis zu 150.000 Menschen
2254 vor. Die Finanzierung erfolgt über den Eingliederungstitel, den wir hierfür um vier Mil-
2255 liarden Euro im Zeitraum 2018 bis 2021 aufstocken werden. Wir ermöglichen außer-
2256 dem den Passiv-Aktiv-Transfer in den Ländern. Der Bund stellt dazu die eingespar-
2257 ten Passiv-Leistungen zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen zur Verfü-
2258 gung.

2259

2260 Wir erhöhen die Restmittelübertragung für das Sozialgesetzbuch II auf 400 Millionen
2261 Euro jährlich und entfristen die Regelung.

2262

2263 Lebensbegleitendes Lernen wird eine Grundvoraussetzung sein, um der Digitalisie-
2264 rung der Wirtschafts- und Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. Die arbeitsmarkt- und
2265 bildungspolitischen Instrumente der Fachkräftesicherung wollen wir enger verzahnen.
2266 Wir begrüßen die vielfältigen Anstrengungen, die bereits heute von den Sozialpart-
2267 nern und in den Unternehmen unternommen werden, um eine zeitgemäße betriebli-
2268 che Weiterbildung der Mitarbeiter zu ermöglichen. Mit dem Ziel, breiten Bevölke-
2269 rungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern, die Fachkräftebasis zu stärken
2270 und die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu
2271 fördern, wollen wir gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit
2272 den Ländern (und allen anderen Akteuren) eine Nationale Weiterbildungsstrategie
2273 entwickeln. Ein Ziel ist, alle Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder
2274 zu bündeln, sie entlang der Bedarfe der Beschäftigten und der Unternehmen auszu-
2275 richten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Über die Bundesagentur
2276 für Arbeit erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbil-
2277 dungsberatung.

2278

2279 Innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit soll die Bundesagen-
2280 tur für Arbeit mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln, um ihre Be-
2281 schäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern.

2282

2283 Wir werden die Anspruchsvoraussetzung für die Förderung der beruflichen Weiterbil-
2284 dung im § 81 Sozialgesetzbuch III im Sinne von Erweiterungsqualifizierungen anpas-
2285 sen. Dabei muss sich die Weiterbildung an den Bedarfen der Beschäftigten und Ar-

2286 beitslosen, der Wirtschaft und des regionalen Arbeitsmarktes orientieren. Dazu wol-
2287 len wir die bestehenden Instrumente evaluieren.
2288
2289 Wir wollen die Arbeitsmarktinstrumente stärker auf die digitale Weiterbildung ausrich-
2290 ten und wir wollen finanzielle Anreize für die Weiterbildung schaffen. Zusätzlich wol-
2291 len wir die bestehende Allianz für Aus- und Weiterbildung stärker auf die digitale Fort-
2292 und Weiterbildung ausrichten.
2293
2294 Wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken.
2295 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Be-
2296 rufsbildung zu beraten. Können sich beide nicht verständigen, kann jede Seite einen
2297 Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang
2298 besteht nicht.
2299
2300 Durch einen erleichterten Datenaustausch einschließlich der Schülerdaten soll die
2301 Transparenz am Übergang von der Schule in Ausbildung erhöht und die Zusammen-
2302 arbeit der beteiligten Institutionen verbessert werden, um so einen erfolgreichen be-
2303 ruflichen Werdegang zu unterstützen. Dies ist z. B. für die Jugendberufsagenturen
2304 wichtig, um den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich begleiten zu kön-
2305 nen.
2306
2307 Die Gruppe der schwer zu erreichenden Jugendlichen soll in dieser Legislaturperiode
2308 im Fokus stehen. Für eine Anwendung des § 16h Sozialgesetzbuch II wollen wir ab
2309 2019 50 Millionen Euro jährlich zur Verfügung stellen.
2310
2311 Auch die Leistungen für Bildung und Teilhabe werden wir verbessern, Hemmnisse
2312 der Inanspruchnahme beseitigen, die Wirkung prüfen und gezielt erhöhen. Leistun-
2313 gen sollen künftig möglichst pauschal abgerechnet werden. Dort wo es möglich ist,
2314 wollen wir Einzelanträge reduzieren und z. B. Schulen ermöglichen, gesammelte An-
2315 träge für die berechtigten Kinder diskriminierungsfrei zu stellen. Unter anderem soll
2316 hierzu das Schulstarterpaket aufgestockt werden. Die Eigenanteile zur gemeinschaft-
2317 lichen Mittagsverpflegung in Kitas und Schulen und für Schülerbeförderung entfallen.
2318 Im Rahmen des bestehenden Teilhabepaketes soll allgemeine Lernförderung auch
2319 dann möglich sein, wenn die Versetzung nicht unmittelbar gefährdet ist.
2320
2321 Wir werden prüfen, wie die bei Wahrnehmung des Umgangsrechts zusätzlich entste-
2322 henden Bedarfe bei der Leistungsgewährung künftig einfacher berücksichtigt werden
2323 können. Damit entlasten wir Alleinerziehende.
2324
2325 Wir wollen die Selbstverwaltung stärken und gemeinsam mit den Sozialpartnern die
2326 Sozialwahlen modernisieren.
2327
2328 Das Zeitalter der Digitalisierung wollen wir als Chance für mehr und bessere Arbeit
2329 nutzen. Wir wollen deshalb neue Geschäftsmodelle fördern und gleichzeitig die Ta-
2330 rifbindung stärken.
2331
2332 Wir wollen die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtern. Dazu werden wir
2333 das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Ar-
2334 beitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend machen. Für Betriebe mit 101 bis
2335 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen wir die
2336 Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren.

2337
2338 Wir setzen uns dafür ein, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen
2339 von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert
2340 werden.
2341
2342 Wir wollen den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen. Deshalb dürfen Arbeit-
2343 geber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft
2344 sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrund-
2345 los befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Die Quote ist je-
2346 weils auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund zu beziehen.
2347
2348 Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist
2349 nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser
2350 Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung
2351 möglich.
2352
2353 Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen
2354 hinnehmen. Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist dann nicht zulässig, wenn
2355 mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere be-
2356 fristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren be-
2357 standen haben. Wir sind uns darüber einig, dass eine Ausnahmeregelung für den
2358 Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz wegen der Eigen-
2359 art des Arbeitsverhältnisses (Künstler, Fußballer) zu treffen ist.
2360
2361 Auf die Höchstdauer von fünf Jahren wird bzw. werden auch eine oder mehrere vor-
2362 herige Entleihung(en) des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein
2363 oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet. Ein erneutes befristetes Arbeitsver-
2364 hältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jah-
2365 ren möglich.
2366
2367 Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume
2368 für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimm-
2369 te Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend
2370 digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann
2371 dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich
2372 flexibler geregelt werden.
2373
2374 Arbeit auf Abruf nimmt zu. Wir wollen jedoch sicherstellen, dass die Arbeitnehmerin-
2375 nen und Arbeitnehmer ausreichend Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser
2376 Arbeitsform haben. Deshalb werden wir gesetzlich festschreiben, dass der Anteil ab-
2377 zurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um
2378 höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine
2379 Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden. Im
2380 Krankheitsfall und an Feiertagen werden wir den Durchschnittsverdienst der letzten
2381 drei Monate als verpflichtende Grundlage festschreiben.
2382
2383 Wir wollen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 2020 evaluieren.
2384
2385 Wir wollen einen Rahmen schaffen, in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarif-
2386 partner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung
2387 gerecht werden können. Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr

2388 Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu
2389 Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden
2390 kann.

2391
2392 Im Teilzeit- und Befristungsrecht wird ein Recht auf befristete Teilzeit eingeführt. Ins-
2393 besondere für Frauen ist es wichtig, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne
2394 voll verwirklichen zu können. Gegenüber dem Referentenentwurf zur Weiterentwick-
2395 lung des Teilzeitrechts werden folgende Änderungen vereinbart:

- 2396 1. Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder
2397 vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der zeitlich begrenzten
2398 Teilzeitarbeit.
- 2399 2. Der neue Teilzeitanspruch nach diesem Gesetz gilt nur für Unternehmen, die in
2400 der Regel insgesamt mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.
- 2401 3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird
2402 eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem pro angefangenen 15
2403 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anspruch gewährt werden muss. Bei der Be-
2404 rechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen werden die ersten 45 Mitar-
2405 beiterinnen und Mitarbeiter mitgezählt. Bei Überschreitung dieser Grenze kann
2406 der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.
- 2407 4. Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr un-
2408 ter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglich-
2409 keit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
- 2410 5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann die Arbeitnehmerin oder
2411 der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Ar-
2412 beitszeit verlangen.

2413
2414 Angesichts der Herausforderungen und Veränderungen durch die Digitalisierung und
2415 die Globalisierung in unserer Gesellschaft wollen wir eine neue Arbeitsweltberichter-
2416 stattung entwickeln, die Sozialstaatsforschung wieder verstärken und die sozialpart-
2417 nerschaftlich ausgerichtete „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ fördern und fortentwi-
2418 ckeln.

2419 Wir wollen den Sozialstaat modernisieren und fortlaufend an neue Herausforderun-
2420 gen anpassen. Dazu wollen wir u. a. die gesetzliche Unfallversicherung und das Be-
2421 rufskrankheitenrecht weiterentwickeln.

2422
2423 Wir wollen den Arbeitsschutz insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen der
2424 Digitalisierung überprüfen. Die vorliegenden Studien der Bundesanstalt für Arbeits-
2425 schutz und Arbeitsmedizin, besonders mit Blick auf psychische Erkrankungen, sollen
2426 dazu ausgewertet werden.

2427
2428 Um weltweit gute Arbeit zu fördern und soziale Ungleichheit abzubauen, wollen wir
2429 die internationale Zusammenarbeit im Rahmen der Vereinten Nationen – insbeson-
2430 dere der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – vertiefen und die Zusammenar-
2431 beit in den G7 und G20 im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik weiter vo-
2432 ranbringen. Unsere Strategie zur Bekämpfung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und
2433 Arbeitsausbeutung soll fortgesetzt, verstetigt und intensiviert werden.

2434 **2. Entlastung der Bürgerinnen und Bürger bei Steuern und Sozialabgaben**

2435 Wir werden insbesondere untere und mittlere Einkommen beim Solidaritätszuschlag
2436 entlasten. Wir werden den Solidaritätszuschlag schrittweise abschaffen und ab dem
2437 Jahr 2021 mit einem deutlichen ersten Schritt im Umfang von zehn Milliarden Euro
2438

2439 beginnen. Dadurch werden rund 90 Prozent aller Zahler des Solidaritätszuschlags
2440 durch eine Freigrenze (mit Gleitzzone) vollständig vom Solidaritätszuschlag entlastet.
2441
2442 Wir werden die Steuerbelastung der Bürger nicht erhöhen. Wir halten an der bewähr-
2443 ten Übung fest, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entwicklung der kalten Progression
2444 vorzulegen und den Einkommensteuertarif im Anschluss entsprechend zu bereini-
2445 gen. Wir prüfen zudem eine Anpassung der pauschalen Steuerfreibeträge für Men-
2446 schen mit einer Behinderung.
2447
2448 Geringverdienerinnen und Geringverdiener werden wir bei Sozialbeiträgen entlasten
2449 (Ausweitung Midi-Jobs). Dabei wird sichergestellt, dass die geringeren Rentenversi-
2450 cherungsbeiträge nicht zu geringeren Rentenleistungen im Alter führen.
2451
2452 Wir werden den Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung um 0,3 Prozentpunkte
2453 senken.

2454 **VI. Erfolgreiche Wirtschaft für den Wohlstand von morgen**

2455

2456 **1. Wirtschaft**

2457 Die deutsche Wirtschaft ist in guter Verfassung. Das Gütesiegel „Made in Germany“
2458 steht für alles, was die Wirtschaft dieses Landes ausmacht: Ideen, Innovationen und
2459 Qualität. Damit das so bleibt, muss die Wirtschaft durch Stärkung von privaten und
2460 öffentlichen Investitionen, durch Stärkung der Innovationen und einen verbesserten
2461 Transfer der wissenschaftlichen Erkenntnisse in hochwertige Produkte und Verfah-
2462 ren, durch weitere Modernisierung der Infrastruktur und gezielte Qualifikation der Be-
2463 schäftigten zukunftsfest gemacht werden. Auch in Zukunft wollen wir unsere interna-
2464 tionale Wettbewerbsfähigkeit sichern. Deutschland braucht ein weltweit wettbewerbs-
2465 fähiges Steuer- und Abgabensystem. Offene Märkte und freier und fairer Handel sind
2466 Grundlagen für Wachstum und Beschäftigung, Protektionismus lehnen wir ab. Wir
2467 setzen uns im Rahmen der Welthandelsorganisation für ein regelbasiertes, multilate-
2468 rales Handelssystem ein.

2469

2470 Die Soziale Marktwirtschaft ist der Motor, der unser Land wirtschaftlich nach vorn
2471 gebracht hat. Digitalisierung, Globalisierung, Klimawandel und abnehmender gesell-
2472 schaftlicher Zusammenhalt stellen uns vor zahlreiche Herausforderungen. Wir wollen
2473 mit Hilfe der Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft, wie fairen Wettbewerb, Unter-
2474 nehmerverantwortung, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und gerechter Verteilung
2475 des erwirtschafteten Wohlstands, die Voraussetzungen dafür schaffen, dass wir auch
2476 in zehn, fünfzehn Jahren noch Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung haben. Ei-
2477 ne starke Wirtschaft bedeutet für uns immer auch, dass alle gerecht an den Erfolgen
2478 beteiligt werden. Wir brauchen ehrbare Kaufleute als Vorbilder unternehmerischen
2479 Handelns. Eigentum und Haftung gehören dabei zusammen.

2480

2481 Inklusives Wachstum schafft die Voraussetzungen dafür, dass alle an den Erfolgen
2482 beteiligt werden. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist eine wichtige Grundla-
2483 ge für den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands. Ein ökonomisch starkes, innovatives,
2484 zukunftsorientiertes Europa ist für uns politisch und ökonomisch von zentraler Bedeu-
2485 tung. Eine der zentralen Grundlagen dafür ist ein funktionierender EU-Binnenmarkt,
2486 den wir sichern und weiterentwickeln müssen. Ein zentrales Ziel muss dabei sein,
2487 den digitalen Binnenmarkt in Europa endlich zu vollenden. Wir brauchen gemeinsa-
2488 me Anstrengungen einer koordinierten Industrie- und Forschungspolitik, um Wettbe-
2489 werbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit im internationalen Standortwettbewerb zu
2490 sichern.

2491

2492 Wir werden mit Frankreich konkrete Schritte zur Verwirklichung eines deutsch-
2493 französischen Wirtschaftsraums mit einheitlichen Regelungen vor allem im Bereich
2494 des Unternehmens- und Konkursrechts und zur Angleichung der Bemessungsgrund-
2495 lage der Körperschaftsteuer vereinbaren. Gemeinsam mit Frankreich werden wir uns
2496 für eine entsprechende Harmonisierung der Regelungen zur Vollendung des europä-
2497 ischen Binnenmarkts einsetzen.

2498

2499 Eine gute Zukunft braucht Investitionen und Innovationen. Investitionen in die Infra-
2500 struktur und in Schlüsseltechnologien müssen daher oben auf der Agenda stehen.
2501 Sie sind wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes. Jetzt geht es aber
2502 auch zusätzlich um Investitionen in Vernetzungs- und Digitalisierungsstrategien, um
2503 moderne Geschäfts- und Managementprozesse, eine moderne, schlanke öffentliche

2504 Verwaltung, um Investitionen in Forschung und Entwicklung und die Qualifikation der
2505 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2506
2507 Digitalisierung ist der ökonomische Basistrend unserer Zeit. Über Länder-, Sektoren-,
2508 Markt- und Unternehmensgrenzen hinweg findet eine immer intensivere technische
2509 und ökonomische Vernetzung statt. Die daraus gerade für Deutschland entstehenden
2510 Wachstumschancen sind groß, vor allem im Bereich Wirtschaft 4.0. Diese Chan-
2511 cen werden wir nur nutzen können, wenn wir die digitale Transformation aktiv gestal-
2512 ten, die dafür notwendigen Infrastrukturen bereitstellen und eine digitale Ordnungs-
2513 politik entwickeln. Insbesondere die Digitalisierung und Wirtschaft 4.0 bringen eine
2514 neue Arbeitswelt mit neuen Qualifikationsanforderungen mit sich. Bildung, Ausbil-
2515 dung und Weiterbildung sind Schlüsselemente, um den Wandel der Industrie, der
2516 Unternehmen und Beschäftigten zukunftsfähig zu machen.

2517
2518 Wir brauchen eine zukunftsorientierte Industriepolitik als Antwort auf den stattfindenden
2519 Strukturwandel. In Deutschland und Europa ist das Ziel, auf den entscheidenden
2520 Technologiefeldern der Zukunft über eigene Forschungs-, Produktions- und Kompe-
2521 tenzstrukturen zu verfügen.

2522
2523 Kommunale und andere öffentliche Unternehmen sind wichtige Säulen der Sozialen
2524 Marktwirtschaft und der Daseinsvorsorge. Sie bieten sichere und gute Arbeit, stärken
2525 die regionale Identität und sind unverzichtbar für die Bereitstellung öffentlicher Güter.
2526 Sie sind von großer Bedeutung für die lokale Wertschöpfung. Dabei muss die Wett-
2527 bewerbsgleichheit zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen sichergestellt
2528 werden.

2529
2530 Mit einem kohärenten Zusammenspiel von privaten und öffentlichen Investitionen,
2531 einer Stärkung der Innovationskraft der Unternehmen, dem gezielten Ausbau moder-
2532 ner Infrastrukturen und einer Qualifikationsoffensive wollen wir, dass Deutschland
2533 auch in den nächsten Jahren auf Wachstumskurs bleibt und somit die Bedingungen
2534 für mehr Beschäftigung weiter verbessert werden. Unser Ziel ist Vollbeschäftigung.
2535 Insbesondere Langzeitarbeitslose gilt es, besser zu fördern und zu aktivieren und
2536 ihnen den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Veränderung
2537 der Arbeitswelt führt dazu, dass neue Flexibilitätskonsense in der Arbeit notwendig
2538 werden. Die Sozialabgaben wollen wir im Interesse von Arbeitnehmerinnen und Ar-
2539 beitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei unter 40 Prozent stabili-
2540 sieren.

2541
2542 **Industrie**

2543 Deutschland hat mit einem Anteil von 24 Prozent der Bruttowertschöpfung eine star-
2544 ke und leistungsfähige Industrie. Sie ist Träger von Investition, Innovation und Be-
2545 schäftigung und der harte Kern des deutschen Wirtschaftsstandortes. Diese Stärke
2546 unserer Industrie und der Erhalt möglichst vollständiger Wertschöpfungsketten am
2547 Standort Deutschland sind wichtige Fundamente unserer Wettbewerbsfähigkeit und
2548 eines breiten gesellschaftlichen Wohlstands. Wir wollen die in Deutschland beste-
2549 henden geschlossenen Wertschöpfungsketten von der energieintensiven Grundstoff-
2550 industrie bis zur Herstellung von High-Tech-Produkten erhalten und ausbauen,
2551 ebenso die gewachsenen Clusterstrukturen aus leistungsfähigen Klein-, Mittel- und
2552 Großunternehmen und Forschungseinrichtungen. Bei der Weiterentwicklung der
2553 Rahmenbedingungen gilt es, Kosteneffizienz und Verhältnismäßigkeit zu gewährleis-
2554 ten sowie „Carbon Leakage“ zu verhindern. Dazu brauchen die Unternehmen Pla-

2555 nungs- und Rechtssicherheit im Planungs- und Umweltrecht, z. B. durch schnellere,
2556 einfachere Genehmigungsverfahren und eine konsequente 1:1-Umsetzung von EU-
2557 Vorgaben.

2558
2559 Die Digitalisierung der Produktionsprozesse, die Modernisierung der Mobilität und die
2560 Nutzung vollkommen neuer Materialien und Produktionstechnologien werden Wert-
2561 schöpfungsketten nachhaltig verändern und neue, datenbasierte Geschäftsmodelle
2562 hervorbringen. Notwendig ist eine zukunftsorientierte Industriepolitik für die Trans-
2563 formation in eine digitale, nachhaltige und wachstumsorientierte Wirtschaft und Ge-
2564 sellschaft.

2565
2566 Um die ehrgeizigen umwelt- und klimaschutzpolitischen Ziele zu erreichen, brauchen
2567 wir moderne Produkte und Verfahren. Wir wollen ein Förderprogramm Dekarbonisie-
2568 rung in der Industrie auflegen. Es dient der langfristigen Sicherung des Industrie-
2569 standorts Deutschland, stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Un-
2570 ternehmen und schafft zukunftsfähige Arbeitsplätze in Deutschland.

2571
2572 Wir wollen das Bündnis „Zukunft der Industrie“ und die Branchendialoge fortsetzen,
2573 um wesentliche industriepolitische Belange auch künftig unter Beteiligung von Sozi-
2574 apartnern, Wissenschaft und Gesellschaft zu erörtern und abzustimmen.

2575
2576 Wir stehen mit intelligenten Fabriken am Beginn der vierten industriellen Revolution.
2577 Deutschland hat sich in den letzten Jahren weltweit als führendes Land im Bereich
2578 Industrie 4.0 positioniert. Zu diesem Zweck wollen wir die Aktivitäten der Plattform
2579 Industrie 4.0 ausbauen und dabei auch spezifische Zukunftsthemen aufgreifen. Zent-
2580 rale Ziele sind u. a. die Schaffung offener und interoperabler Standards für Indust-
2581 rie 4.0 und tragfähige Lösungen für die IT-Sicherheit.

2582
2583 Um in der Digitalisierung erfolgreich zu sein, müssen Europa und Deutschland si-
2584 cherstellen, dass digitale Technologien und das Know-how in Wirtschaft, Wissen-
2585 schaft, Produktion und Verfahren vorhanden sind. Dazu wollen wir den Aufbau von
2586 digitalen Schlüsseltechnologien, digitalen Forschungs- und Entwicklungszentren ge-
2587 zielt unterstützen. Es bedarf einer engen Koordination und Kooperation von europäi-
2588 schen und nationalen Initiativen.

2589
2590 Wir wollen die bestehenden Technologieprogramme für anwendungsnahe Forschung
2591 zur Förderung digitaler Spitzentechnologien wie Quantencomputing, Robotik, auto-
2592 nome Systeme, Augmented Reality (3D Virtualisierung), Blockchain, Visible Light
2593 Communication und Smart Home fortführen und ausbauen. Gleichzeitig werden wir
2594 gemeinsam mit unseren französischen Partnern ein öffentlich verantwortetes Zent-
2595 rum für künstliche Intelligenz errichten.

2596
2597 Die Mikroelektronik als eine Schlüsseltechnologie für die Digitalisierung der Wirt-
2598 schaft, für das 5G-Breitbandnetz, für die Elektromobilität und für das automatisierte
2599 und vernetzte Fahren wollen wir bei Forschung und Investitionen auch im Europäi-
2600 schen Rahmen weiterhin unterstützen. Wir wollen die Industrie dabei unterstützen,
2601 die gesamte Wertschöpfungskette der Elektromobilität in Deutschland und Europa
2602 vorzuhalten. Die Ansiedlung einer Batteriezellfertigung ist für Deutschland und Euro-
2603 pa ein wichtiges wirtschafts- und industriepolitisches Handlungsfeld. Die Überlegun-
2604 gen der EU-Kommission, im Bereich Batteriezellfertigung ein Programm (IPCEI) auf-
2605 zulegen, wollen wir unterstützen. Um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und

2606 Europas zu erhöhen, beteiligt sich Deutschland auch an weiteren Vorhaben von ge-
2607 meinsamem europäischen Interesse.

2608
2609 Der Leichtbau trägt maßgeblich zu einer höheren Material- und Energieeffizienz und
2610 damit zu einem besseren Umwelt- und Klimaschutz bei. Deshalb wollen wir die För-
2611 derung dieser Schlüsseltechnologie mit dem Ziel einer breiteren industriellen Anwen-
2612 dung konsequent fortsetzen und ausbauen sowie branchenübergreifende Kooperati-
2613 onen prüfen. Wir wollen den „Neuen Werkstoffen“ – wie bionisch optimierte Werkstof-
2614 fe und Adaptive Werkstoffe – verstärkte Aufmerksamkeit widmen und vor allem die
2615 branchenübergreifende Forschungsförderung mit dem Schwerpunkt Mittelstand in
2616 diesem Bereich ausbauen. Der Wandel zu einer auf erneuerbaren Ressourcen beru-
2617 henden Wirtschaft soll mit Hilfe der Bioökonomie weiter vorangetrieben werden. Da-
2618 zu werden wir frühzeitig einen Dialog zwischen der Industrie und den gesellschaftli-
2619 chen Akteuren über die Anforderungen an eine veränderte Rohstoffbasis im Rahmen
2620 einer Plattform initiieren.

2621
2622 Die Mobilität – und damit die Automobilwirtschaft – steht aktuell vor enormen Heraus-
2623 forderungen. Klimaschutz, Luftreinhaltung, neue Mobilitäts- und Geschäftsmodelle
2624 sowie sich stark divergent entwickelnde Weltmärkte sind hierbei bedeutende Aspek-
2625 te. Das gemeinsame Ziel, das sich die Weltgemeinschaft u. a. mit dem Pariser Ab-
2626 kommen gesetzt hat, ist die Realisierung einer emissionsarmen und klimaneutralen
2627 Mobilität. Hierzu müssen alle Potenziale genutzt werden. Es ist daher von besonde-
2628 rer Bedeutung, dass der Weg zu einer nachhaltigen Mobilität technologieoffen und
2629 ohne politische Technologiefestlegung erfolgt. Die Politik ist gefordert, die richtigen
2630 Rahmenbedingungen und Grenzwerte zu setzen und deren Einhaltung zu überwa-
2631 chen. Die Wirtschaft ist gefordert, die richtigen Technologien zu entwickeln und mit
2632 innovativen Produkten und Geschäftsmodellen die gemeinsam gesetzten Ziele um-
2633 zusetzen. Das Gelingen dieses Wandels ist wichtig für die Sicherheit der Arbeitsplät-
2634 ze in der Automobilindustrie.

2635
2636 Die Luft- und Raumfahrtindustrie hat eine strategische Bedeutung für den Hightech-
2637 Standort Deutschland. Wir wollen die Mittel der hierfür zentralen Forschungspro-
2638 gramme auf nationaler Ebene und insbesondere des Luftfahrtforschungsprogramms
2639 verstetigen und erhöhen. Um die Beteiligung an internationalen Luftfahrzeug- oder
2640 Triebwerkprogrammen zu ermöglichen, wollen wir die Entwicklung neuer, innovativer
2641 Produkte am Standort Deutschland weiter unterstützen. Wir setzen uns dafür ein, die
2642 Europäische Weltraumorganisation (ESA) als eigenständige internationale Organisa-
2643 tion zu erhalten und wollen sie weiter stärken. Wir wollen die Beteiligung innovativer
2644 mittelständischer Unternehmen bei Luft- und Raumfahrtprojekten erhöhen. Wir wer-
2645 den ein Weltraumgesetz auf den Weg bringen, um Investitions- und Rechtssicherheit
2646 für nicht-staatliche Raumfahrtaktivitäten zu schaffen.

2647
2648 Für ein außenhandelsorientiertes Land wie Deutschland ist eine leistungsstarke, in-
2649 ternational wettbewerbsfähige maritime Wirtschaft von großer gesamtwirtschaftlicher
2650 Bedeutung. Die Ziele der Maritimen Agenda 2025 wollen wir umsetzen und Förde-
2651 rungs- sowie Finanzierungsinstrumente ausbauen. Wir werden auf faire und chan-
2652 cengleiche Wettbewerbsbedingungen für die deutsche Schiffbauindustrie im interna-
2653 tionalen Umfeld hinwirken. Den Überwasserschiffbau werden wir als Schlüsseltech-
2654 nologie Deutschlands einstufen. Wir wollen Flüssiggas (LNG), Landstrom und Was-
2655 serstoff als umweltfreundliche Antriebe für Schiffe durch Verstärkung der Förderung
2656 im Bereich der See- und Binnenschifffahrt etablieren. Wir streben die zügige Ratifi-

2657 zierung der Work in Fishing Convention (Bekämpfung der illegalen Fischerei) und der
2658 Hongkong-Convention (Umwelt- und Sozialstandards im Schiffsrecycling) an. Die
2659 Schwerpunkte des Nationalen Masterplans Maritime Technologien (NMMT) werden
2660 durch Pilot- und Referenzprojekte sichtbar gemacht.

2661
2662 Im Eckpunktepapier zur Sicherheits- und Verteidigungsindustrie von 2015 hat die
2663 Bundesregierung den Stellenwert der Branche betont und Schlüsseltechnologien de-
2664 finiert. Dabei gewinnt die europäische Ebene immer mehr an Bedeutung. Dies drückt
2665 sich in einer Vielzahl von Initiativen der Industrie, der Mitgliedstaaten und der Euro-
2666 päischen Institutionen zur Stärkung von Schlüsseltechnologien in diesem Bereich
2667 aus. Wir wollen über die weitere Harmonisierung des Bedarfs in den Mitgliedstaaten
2668 der Europäischen Union die gegenwärtige Vielfalt militärischer Systeme reduzieren
2669 und durch Anreize für gemeinsame Entwicklung und Fertigung die Kooperationen
2670 und die Konsolidierung der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie in Europa sowie
2671 innerhalb der NATO und vergleichbarer verbündeter Staaten fördern. Diesen Weg
2672 wollen wir in Europa begleiten und unterstützen. Vor dem Hintergrund der europäi-
2673 schen Initiativen in diesem Bereich werden wir die Eckpunkte der Bundesregierung
2674 weiterentwickeln.

2675 2676 **Innovationen**

2677 Unser Wohlstand hängt maßgeblich auch von der Innovationsfähigkeit der deutschen
2678 Wirtschaft ab. Wir wollen alle vorhandenen Innovationspotenziale nutzen und die Un-
2679 ternehmen, insbesondere auch den innovativen Mittelstand, weiter stärken. Wir wol-
2680 len eine Transfer-Initiative starten, die die Unternehmen darin unterstützt, die Ergeb-
2681 nisse der wissenschaftlichen Forschung in Produkte und Verfahren umzusetzen. Wir
2682 wollen insbesondere für forschende kleine und mittelgroße Unternehmen eine steu-
2683 erliche Förderung einführen, die bei den Personal- und Auftragskosten für Forschung
2684 und Entwicklung ansetzt. Die Projektförderung für die kleinen und mittleren Unter-
2685 nehmen bleibt davon unbenommen. Die Projektförderungen wie z. B. das Zentrale
2686 Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM), Industrielle Gemeinschaftsforschung (IGF)
2687 und die Forschungs- und Entwicklungs-Förderung externer Industrieforschungsein-
2688 richtungen (Innovationskompetenz – INNO-KOM) werden weitergeführt sowie trans-
2689 parenter und unbürokratischer gestaltet. Soziale Innovationen haben unsere Unter-
2690 stützung.

2691
2692 Investitionen von Unternehmen in die Digitalisierung wollen wir unterstützen. Dazu
2693 werden wir überprüfen, ob zugunsten digitaler Innovationsgüter die Abschreibungs-
2694 tabellen überarbeitet werden.

2695
2696 Es ist wichtig, die Potenziale der Kultur- und Kreativwirtschaft für den Innovations-
2697 standort Deutschland zu nutzen. Wir wollen den German Motion Picture Funds stär-
2698 ken.

2699 2700 **Rohstoffpolitik**

2701 Die Versorgung mit und der sichere Zugang zu Rohstoffen sind entscheidende Fak-
2702 toren für den Wirtschaftsstandort. Wir wollen die internationale Zusammenarbeit im
2703 Rohstoffbereich weiter stärken, u. a. auf WTO-Ebene und in bilateralen Handelsver-
2704 trägen sowie auf der Ebene der wissenschaftlich-technologischen Zusammenarbeit.
2705 Wir wollen das bestehende Rohstoffmonitoring durch die Deutsche Rohstoffagentur
2706 weiter ausbauen mit einem besonderen Fokus auf Rohstoffe und Zwischenprodukte
2707 für Zukunftstechnologien (z. B. Elektromobilität, Leichtbau). Wir unterstützen die EU-

2708 Kommission beim Aufbau eines EU-weiten Rohstoffinformationssystems. Die beste-
2709 henden Kompetenzzentren für Bergbau und Rohstoffe in den Deutschen Außenhan-
2710 delskammern in rohstoffreichen Ländern wollen wir stärken und im Rahmen der Au-
2711 ßenwirtschaftsförderung finanziell dauerhaft absichern sowie die Einrichtung weiterer
2712 Kompetenzzentren an geeigneten Standorten prüfen. Vor dem Hintergrund des
2713 wachsenden Bedarfs an Hochtechnologie-Rohstoffen wollen wir Projekte im Tiefsee-
2714 bergbau vorantreiben und unterstützen die Durchführung von Pilot-Mining-Tests. Wir
2715 setzen uns dafür ein, dass heimische Bodenschätze in Deutschland weiterhin wirt-
2716 schaftlich abgebaut werden können und die dafür notwendige langfristige Investiti-
2717 ons- und Planungssicherheit bestehen bleibt. Wir unterstützen Bemühungen der In-
2718 dustrie, Ressourceneffizienz und Recycling (z. B. von „kritischen“ Metallen) weiter zu
2719 steigern und wollen das nationale Ressourceneffizienzprogramm (ProgRes) nach
2720 dem Grundsatz „Freiwilligkeit vor Regulierung“ fortentwickeln.

2721 2722 **Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“**

2723 Wir werden ein gesamtdeutsches Fördersystem für strukturschwache Regionen ent-
2724 wickeln, das allen Bundesländern gerecht wird und das Fördergefälle zu Nachbar-
2725 staaten Deutschlands berücksichtigt. Die künftige Strukturförderung soll für eine brei-
2726 tere Verwendung geöffnet werden. Neben dem bekannten Instrumentarium müssen
2727 Produktivitätssteigerung, Digitalisierung, Fachkräftesicherung, Breitbandversorgung
2728 und vor allem die verstärkte Förderung unternehmerischer Aktivitäten in Forschung
2729 und Entwicklung in den Vordergrund gerückt werden. Um die flächendeckende Struk-
2730 turschwäche insbesondere in den neuen Bundesländern zu überwinden, ist die För-
2731 derung in den struktur-schwächsten Regionen durch eine Abstufung der Fördersätze
2732 zu intensivieren und bei der Mittelverteilung angemessen zu berücksichtigen. Um
2733 gleichwertige Lebensverhältnisse in Stadt und Land zu gewährleisten, wollen wir
2734 nicht abgerufene Fördermittel aus diesen Bundesprogrammen überjährig bündeln
2735 und für Regionalprojekte in strukturschwachen Regionen einsetzen.

2736
2737 Die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
2738 (GRW) soll weiterhin auch und gerade die wirtschaftlichen Strukturprobleme ländli-
2739 cher und städtischer Räume adressieren. Sie soll auch zum Abbau des Strukturgefäl-
2740 les innerhalb von Bundesländern beitragen. Ebenfalls wollen wir weitere Bundespro-
2741 gramme im Rahmen der Konzipierung des gesamtdeutschen Fördersystems darauf-
2742 hin überprüfen, ob und wie sie zur Förderung strukturschwacher Regionen beitragen
2743 können. Dabei wollen wir die fachpolitischen Zielrichtungen der Programme wahren.

2744
2745 Wir setzen uns für eine starke EU-Kohäsionspolitik ein, die auch künftig alle Regio-
2746 nen angemessen berücksichtigt und gleichzeitig notwendige Strukturreformen in den
2747 Mitgliedstaaten besser unterstützt. Das europäische Beihilferecht ist eine gewichtige
2748 Rahmenbedingung für die Ausgestaltung der künftigen Strukturförderung und darf
2749 diese nicht konterkarieren. Wir werden den Prozess der Erstellung der neuen Regio-
2750 nalleitlinien auf europäischer Ebene eng begleiten mit dem Ziel, eine beihilferechtl-
2751 iche Flankierung des gesamtdeutschen Strukturfördersystems zu erreichen.

2752 2753 **Digitalisierung**

2754 Auf EU-Ebene werden wir uns für eine rasche Vollendung des digitalen Binnen-
2755 markts einsetzen – mit flächendeckend leistungsfähigen Breitbandnetzen, einem
2756 schnellen und einfachen Zugang zu digitalen Innovationen und Rahmenbedingun-
2757 gen, die Unternehmen und Startups eine unbürokratische Skalierung von digitalen
2758 Geschäftsmodellen ermöglicht. Wir werden uns auf EU-Ebene außerdem für eine E-

2759 Privacy-Verordnung einsetzen, die im Einklang mit der EU-Datenschutz-
2760 Grundverordnung die berechtigten Interessen von Verbraucherinnen und Verbrau-
2761 chern und Wirtschaft angemessen und ausgewogen berücksichtigt.

2762
2763 Wir brauchen eine Modernisierung des Kartellrechts in Bezug auf die Digitalisierung
2764 und Globalisierung der Wirtschaftswelt. Wir wollen das Wettbewerbsrecht für digitale
2765 Geschäftsmodelle ergänzen. Wir wollen die Verfahren im allgemeinen Wettbewerbs-
2766 recht spürbar beschleunigen, ohne dabei rechtsstaatliche Garantien einzuschränken.
2767 Ein wichtiger Schritt sollte dabei die Stärkung des Instrumentariums der einstweiligen
2768 Maßnahmen sein. Für die Wettbewerbsbehörde soll ein vorläufiges Einschreiten
2769 schon vor Abschluss des Hauptsacheverfahrens erleichtert werden, damit irreparable
2770 Schäden für den Wettbewerb wirksam verhindert werden. Wir benötigen neben dem
2771 allgemeinen Wettbewerbsrecht eine kompetentere und aktivere systematische
2772 Marktbeobachtung. Die Wettbewerbsbehörde muss Missbrauch von Marktmacht vor
2773 allem auf sich schnell verändernden Märkten zügig und effektiv abstellen können.
2774 Dazu werden wir die wettbewerbsbehördliche Aufsicht weiterentwickeln, insbesonde-
2775 re im Hinblick auf Missbräuche von Plattformunternehmen.

2776
2777 Gleichzeitig wollen wir im Wettbewerbsrecht alle Voraussetzungen dafür schaffen, in
2778 Deutschland und Europa die Entstehung von Digitalkonzernen zu ermöglichen, die
2779 international eine wettbewerbsfähige Größe erreichen. Um Eckpunkte für entspre-
2780 chende Reformen zu entwickeln, setzen wir eine Kommission „Wettbewerbs-
2781 recht 4.0“ ein. Wir streben die Harmonisierung und Zusammenführung der rechtli-
2782 chen Grundlagen im Digitalbereich an.

2783
2784 Wir wollen die Einrichtung einer Digitalagentur prüfen, die die Bundesregierung als
2785 nachgeordnete Behörde in der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt. Dazu gehö-
2786 ren z. B. die Telekommunikations- und Plattformregulierung oder Marktbeobachtung.

2787
2788 Die Digitalisierung hat zu gravierenden Veränderungen auf den klassischen Post-
2789 dienstleistungsmärkten geführt. Daher werden wir die bestehenden Regulierungen
2790 überprüfen und vor dem Hintergrund der aktuellen Marktentwicklungen anpassen.
2791 Unser Ziel ist es, weiterhin eine qualitativ hochwertige, flächendeckende und er-
2792 schwingliche Grundversorgung mit Postdienstleistungen sicherzustellen. Es gilt, die
2793 Qualität und die Effizienz auf den Postdienstleistungsmärkten zum Wohle der Ver-
2794 braucherinnen und Verbraucher zu gewährleisten und zu erhöhen.

2795
2796 **Mittelstand**

2797 Der Mittelstand ist das Rückgrat unserer Wirtschaft und steht weltweit für hohe Quali-
2798 tätsstandards. Selbstständige, Familienunternehmen, Freie Berufe und Handwerk
2799 schaffen mit Abstand die meisten Arbeits- und Ausbildungsplätze und leisten damit
2800 einen wichtigen Beitrag zum Allgemeinwohl. Wir wollen ihre Leistung künftig noch
2801 stärker öffentlich anerkennen und fördern. Der Mittelstand prägt Kultur und Selbst-
2802 verständnis der deutschen Wirtschaft und leistet einen starken Beitrag zur internatio-
2803 nalen Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

2804
2805 Viele kleine und mittlere Unternehmen sind weltweit Innovationsführer. Das zeigen
2806 die ca. 2000 deutschen „Hidden Champions“ mit ihrer Spitzenstellung auf bestimm-
2807 ten Technologiefeldern. Eine wesentliche Aufgabe der Wirtschaftspolitik ist es daher,
2808 die Rahmenbedingungen für kleine und mittlere Unternehmen so zu gestalten, dass
2809 ihre Entwicklungs- und Wettbewerbsfähigkeit gestärkt und Unternehmensgründun-

2810 gen ermöglicht werden. Dazu wollen wir beispielsweise die Exportfinanzierung bei
2811 kleinen Kreditsummen (Small Tickets) unbürokratischer und passgenauer gestalten.
2812 Wir wollen mittelständische Unternehmen fördern und durch stärkere Vernetzung
2813 Innovationen in diesem Bereich unterstützen.

2814
2815 Das deutsche Handwerk bildet mit rund einer Million Betriebe und mehr als 5,3 Milli-
2816 onen Erwerbstätigen eine tragende Säule des deutschen Mittelstands. Es ist hoch
2817 innovativ, regional verankert und erschließt durch seine leistungsfähigen Unterneh-
2818 men auch erfolgreich neue Märkte auf europäischer und internationaler Ebene. Auf
2819 europäischer Ebene setzen wir uns weiter für den Fortbestand bewährter Qualifikati-
2820 onsstandards ein und lehnen die Einführung des Herkunftslandprinzips ab. Das
2821 Kompetenzzentrum „Digitales Handwerk“ wollen wir fortführen.

2822
2823 Freie Berufe sind ein wichtiges Element unserer Wirtschaft. Sie stehen für Vielfalt
2824 und unternehmerische Verantwortung. Wir werden uns für die Belange der Freien
2825 Berufe einsetzen und darauf hinwirken, dass die hohen Qualitätsstandards und die
2826 Unabhängigkeit freiberuflicher Dienstleistungen auch im europäischen Kontext an-
2827 gemessen berücksichtigt werden.

2828
2829 Die Digitalisierung ist Chance und Herausforderung für den Einzelhandel. Es soll ein
2830 Kompetenzzentrum Handel geschaffen werden, um konkrete Hilfestellungen für den
2831 kleinen und mittleren Einzelhandel zu leisten.

2832
2833 Wir werden die Voraussetzungen dafür schaffen, dass der Mittelstand auf breiter
2834 Front die Chancen der Digitalisierung ergreifen kann und die digitale Transformation
2835 des Mittelstands mit gezielten Maßnahmen der Information, Beratung und dem An-
2836 gebot von Testanwendungen fördern. Dazu wollen wir im Rahmen von Mittelstand-
2837 Digital unser bestehendes Netzwerk an Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren und Mit-
2838 telstand 4.0-Agenturen weiter ausbauen. Mit dem neuen bundesweiten Förderpro-
2839 gram go-digital wollen wir kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbe-
2840 triebe auf den Feldern IT-Sicherheit, digitale Markterschließung und digitalisierte Ge-
2841 schäftsprozesse mit konkreten Maßnahmen unterstützen. Darüber hinaus wollen wir
2842 ein neues Investitionsprogramm „Digitalisierung des Mittelstands“ auflegen, um ge-
2843 zielt in digitale Technologien und Know-how zu investieren.

2844 2845 **Gründungen**

2846 Wir fördern die Gründungskultur in Deutschland und wollen deshalb unsere erfolgrei-
2847 chen Programme wie EXIST fortführen. Wir schaffen Strukturen, die Neugründungen
2848 und Nachfolge in der Start- und Übergangsphase unterstützen. In der Start- und
2849 Übergangsphase werden wir die Bürokratiebelastung auf ein Mindestmaß reduzie-
2850 ren. In den ersten beiden Jahren nach Gründung werden wir die Unternehmen von
2851 der monatlichen Voranmeldung der Umsatzsteuer befreien. Zudem werden wir die
2852 Bedingungen für Wagniskapital weiter verbessern. Antrags-, Genehmigungs- und
2853 Besteuerungsverfahren werden wir vereinfachen. Ziel sollte ein „One-Stop-Shop“
2854 sein. Wir brauchen in Deutschland eine deutliche Ausweitung des Volumens des
2855 Wagniskapitalmarktes, um insbesondere Unternehmen in der Wachstumsphase zu
2856 unterstützen. Deshalb wollen wir die Einführung steuerlicher Anreize zur Mobilisie-
2857 rung von privatem Wagniskapital über die bisherigen Maßnahmen hinaus prüfen. An
2858 diesen Wagniskapitalfinanzierungen sollen sich Privatwirtschaft, öffentliche Hand,
2859 KfW und europäische Finanzpartner beteiligen. Die klassische Mittelstandsfinanzie-

2860 rung über Sparkassen, Volks- und Genossenschaftsbanken, Privatbanken, För-
2861 derbanken sowie Bürgerschaftsbanken wollen wir sichern und stärken.

2862
2863 Wir wollen die Zusammenarbeit von Start-ups mit der etablierten Wirtschaft in geeig-
2864 neten Formaten weiter unterstützen und den internationalen Austausch von Start-
2865 ups, auch im Rahmen der Digital Hub-Initiative und des German Israeli Start-up
2866 Exchange Program (GISEP), fördern. Wir werden neue Möglichkeiten der Mitarbei-
2867 terbeteiligung prüfen.

2868 2869 **Bürokratieabbau**

2870 Wir treiben den Abbau von Bürokratie weiter voran und stärken damit die Wirtschaft.
2871 Deshalb wollen wir für diese durch Entlastungen neue Freiräume für ihr Kerngeschäft
2872 und neue Investitionen schaffen. Im Rahmen eines Bürokratieabbaugesetzes III wer-
2873 den wir insbesondere die Statistikpflichten weiter verringern. Darüber hinaus werden
2874 wir weiterhin u. a. die Vereinheitlichung von Grenz- und Schwellenwerten in ver-
2875 schiedenen Rechtsbereichen, die Harmonisierung, z. B. von handels- und steuer-
2876 rechtlichen Vorschriften, zeitnahe Betriebsprüfungen durch die Finanzbehörden, die
2877 Vermeidung von Doppelmeldung zur Berufsgenossenschaft, die Überprüfung von
2878 Schwellenwerten vor allem im Steuer- und Sozialrecht sowie bei Berichtspflichten
2879 und der Verwendungspflicht bestimmter Formulare anstreben. Wir setzen eine ress-
2880 ortübergreifende Bund-/Länder-Arbeitsgruppe ein, die zur signifikanten Reduzierung
2881 der Statistikpflichten bis Ende 2019 konkrete Vorschläge erarbeitet. Europäische
2882 Vorgaben werden wir nicht mit zusätzlichen bürokratischen Belastungen versehen.
2883 Auf europäischer Ebene setzen wir uns für die Einführung des Prinzips „one in, one
2884 out“ ein. National kann die Bürokratie- und Kostenbremse „one in, one out“ nur er-
2885 folgreich sein, wenn die laufenden Kosten erfasst werden. Wir werden uns bei der
2886 EU für eine angemessenere Abgrenzung für kleine und mittlere Unternehmen einset-
2887 zen, die zukünftig bis zu 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassen soll, damit
2888 mehr Unternehmen von europäischen Berichtspflichten entlastet werden. Verwal-
2889 tungsmodernisierung und E-Government bergen enorme Potenziale, um die Bürokratielasten zu reduzieren und die Verfahren zu beschleunigen.

2890
2891
2892 Wir wollen die Digitalisierung der Verwaltung und wollen ein zentrales, einheitliches
2893 digitales Portal für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen schaffen. Die Um-
2894 setzung werden wir mit großer Dynamik in dieser Legislaturperiode vorantreiben.

2895
2896 Wir wollen das Onlinezugangsgesetz um einen Digitalisierungspakt zwischen Bund,
2897 Ländern und Kommunen ergänzen. Darin bekennen wir uns zu einer vertrauensvol-
2898 len Zusammenarbeit und regeln die Verteilung der notwendigen Investitionskosten.
2899 Damit Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen ihre Daten nur einmal angeben
2900 müssen, entwickeln wir ein behördenübergreifendes Datenmanagement, das die
2901 Weitergabe von Daten zwischen Behörden erleichtert und gleichzeitig das hohe
2902 deutsche Datenschutzniveau erhält. Wir nutzen das Konzept, die 100 wichtigsten
2903 Verwaltungsleistungen online anzubieten. Schwerpunkte setzen wir dabei in den Be-
2904 reichen Steuern und Abgaben, Bilanzierung und Buchführung, Personal, Ausschrei-
2905 bungen und öffentliche Aufträge, Unternehmensübergang sowie Bauen und Immobi-
2906 lien und erarbeiten die hierfür notwendigen Angebote in enger Abstimmung mit den
2907 Nutzerinnen und Nutzern aus den Unternehmen. Hierfür definieren wir verbindliche
2908 Meilensteine, innerhalb derer umfassende Angebote in der Legislaturperiode etabliert
2909 sein müssen. Dabei ist ein angemessener Ausgleich zwischen den Anforderungen
2910 eines modernen E-Governments und einer Digitalisierung der unternehmerischen

2911 Geschäftsprozesse erforderlich. Im Interesse einer besseren Rechtsetzung erproben
2912 wir die Potenziale von alternativen, insbesondere datengestützten Regulierungsin-
2913 strumenten („smarte Regulierung“) in Reallaboren.

2914
2915 Langwierige und bürokratische Planungs- und Genehmigungsverfahren sind ein
2916 massives Hindernis für neue Investitionen in Betriebe und neue Infrastrukturen. Dies
2917 wirkt sich nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutsch-
2918 lands aus, gerade auch für kleinere und mittlere Unternehmen. Wir werden das Pla-
2919 nungs- und Genehmigungsrecht daher umfassend auf Beschleunigungs- und Entbü-
2920 rokratisierungsmöglichkeiten überprüfen. EU-Regelungen werden wir 1:1 umsetzen.
2921 Ebenso wollen wir uns auf EU-Ebene für eine Reduzierung von Bürokratiebelastun-
2922 gen bei Planungs- und Genehmigungsverfahren einsetzen.

2923
2924 Die öffentliche Beschaffung ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Öffentliche Aufträge
2925 müssen mittelstandsfreundlich ausgeschrieben werden. Zur weiteren Vereinheitli-
2926 chung des Vergaberechts prüfen wir die Zusammenführung von Verfahrensregeln für
2927 die Vergabe von Liefer- und Dienstleistungen einerseits und von Bauleistungen an-
2928 dererseits in einer einheitlichen Vergabeverordnung.

2929 2930 **Genossenschaften, Kammern und Tourismus**

2931 Wir wollen Genossenschaften als nachhaltige und krisenfeste Unternehmensform in
2932 den unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen stärken. Dazu benötigen wir Maßnah-
2933 men, die eine starke Mitgliederbeteiligung unterstützen und kleinere Genossenschaf-
2934 ten Orientierungshilfen bieten. Für die Vereinbarkeit des Kartellrechts mit dem Ge-
2935 nossenschaftswesen, das wir stärken wollen, werden wir die entsprechenden Bedin-
2936 gungen schaffen und dafür Leitlinien für die Vereinbarkeit mit dem deutschen Kartell-
2937 recht entwickeln.

2938
2939 Wir bekennen uns zu den Kammern und den rechtlichen Grundlagen des bestehen-
2940 den Kammerwesens. Die Kammern müssen einen spürbaren Beitrag zur Stärkung
2941 ihrer Akzeptanz bei den Mitgliedsunternehmen leisten. Wir bestärken sie darin, ihre
2942 Leistungen inklusive der Servicequalität für die Mitgliedsunternehmen weiterzuentwi-
2943 ckeln und zu verbessern.

2944
2945 Der Tourismus ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor in Deutschland, auch in ländlichen
2946 Räumen. Wir wollen die touristische Entwicklung nachhaltig stärken. Wir vereinbaren
2947 unter Beachtung der föderalen Grundsätze der Tourismuspolitik (gemeinsam mit den
2948 Ländern) und den Kompetenzen des Bundes für die Tourismuswirtschaft einen
2949 ganzheitlichen wirtschaftspolitischen Ansatz in Form einer nationalen Tourismusstra-
2950 tegie. Dabei wollen wir die Rahmenbedingungen für den Tourismus in Deutschland
2951 weiter verbessern, von der Werbung im Ausland über einheitliche Qualitätskriterien
2952 und eine Fachkräfteoffensive mit der Branche bis hin zur Barrierefreiheit. Die Förder-
2953 instrumente von EU, Bund und Ländern müssen enger miteinander verzahnt werden.

2954 2955 **Fachkräftebedarf**

2956 Um dem Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen, werden wir eine Fachkräf-
2957 testrategie aufbauend auf der bestehenden „Partnerschaft für Fachkräfte“ entwickeln
2958 und stellen sie auf drei Säulen: die inländischen, die innereuropäischen und die in-
2959 ternationalen Potenziale. Im Inland setzen wir uns vor allem für eine Qualifizierung
2960 von geringqualifizierten Beschäftigten und bessere Rahmenbedingungen für ältere
2961 Beschäftigte ein. Diese Aufgaben erfordern eine stärkere gemeinsame Verantwor-

2962 tung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeit-
2963 nehmern für die berufsbezogene Weiterbildung. Zudem wollen wir durch Qualifizie-
2964 rung und Weiterbildung Langzeitarbeitslosen und Bildungsabbrechern bessere
2965 Chancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Vor dem Hintergrund der demografi-
2966 schen Entwicklung und den Herausforderungen der Digitalisierung wird das lebens-
2967 begleitende Lernen immer wichtiger. Die Entwicklung einer Nationalen Weiterbil-
2968 dungsstrategie ist daher von großer Bedeutung. Die Ausbildungsinitiativen innerhalb
2969 der Europäischen Union zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wollen wir stär-
2970 ken. Um Deutschland für qualifizierte internationale Fachkräfte noch attraktiver zu
2971 machen, wollen wir ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschieden, mit dem wir
2972 den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland ordnen und steuern.

2973
2974 Wir wollen den Anteil der Frauen im Erwerbsleben in Deutschland erhöhen. Damit
2975 leisten wir auch einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Daher werden
2976 wir Frauen und Männern die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermögli-
2977 chen. Wir wollen vor allem auch Frauen den Weg in die Selbstständigkeit erleichtern.
2978 Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen wollen wir wei-
2979 terentwickeln und ausbauen sowie erfolgreiche Gründerinnen und Unternehmerinnen
2980 in ihrer Vorbildfunktion stärken.

2981
2982 Berufliche und akademische Bildung sind für uns gleichwertig. Wir bekennen uns zur
2983 dualen Ausbildung in Betrieb und Schule und werden sie stärken. Kooperationen von
2984 Wirtschaft und Schulen wollen wir unterstützen, um Selbstständigkeit, Unternehme-
2985 rum und die Vermittlung von handwerklichen Berufsbildern weiter zu fördern. Wir
2986 werden den Meisterbrief erhalten und verteidigen. Wir werden prüfen, wie wir ihn für
2987 einzelne Berufsbilder EU-konform einführen können. Um die berufliche Bildung gera-
2988 de im Handwerk weiter aufzuwerten, soll sie durch die öffentliche Finanzierung der
2989 Meisterprüfung dem kostenlosen Hochschulstudium stärker angeglichen werden.

2990
2991 Die Berufliche Bildung werden wir mit einem Berufsbildungspakt modernisieren und
2992 stärken. Dazu gehören eine Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen vor dem
2993 Hintergrund der Digitalisierung und eine Novelle des Berufsbildungsgesetzes. In die-
2994 sem Rahmen werden wir eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsge-
2995 setz verankern. Wir werden mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Auf-
2996 stiegs-BAföG“) finanzielle Hürden für den beruflichen Aufstieg abbauen und Meiste-
2997 rinnen und Meistern in einem ersten Schritt im Handwerk bei bestandener Meister-
2998 prüfung die angefallenen Gebühren ganz oder teilweise erstatten (Meisterbonus). Wir
2999 wollen die digitalen Kompetenzen in der beruflichen Bildung stärken. Notwendig ist
3000 eine schnellere Modernisierung der Ausbildungsordnungen und Berufsbilder.

3001
3002 **Außenhandel**
3003 Wir wollen freien und fairen Handel in der Welt. Es gilt, in Zeiten der Globalisierung
3004 als Europäische Union stärker und einheitlicher in der Handelspolitik aufzutreten. In-
3005 ternationale Organisationen wie Internationaler Währungsfonds, Welthandelsorgani-
3006 sation, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie
3007 Weltbank haben sich in den letzten Jahren zu zentralen Foren der Gestaltung multila-
3008 teraler Standards und Regeln entwickelt. Sie wollen wir weiter unterstützen und stär-
3009 ken. Protektionismus lehnen wir ab und setzen vorrangig auf multilaterale Vereinba-
3010 rungen. Wir sind fest davon überzeugt, dass neben den Verhandlungen auf multilate-
3011 raler Ebene bilateralen und plurilateralen Abkommen eine entscheidende Bedeutung
3012 für eine aktive Gestaltung der Globalisierung zukommt. Im europäisch-kanadischen

3013 Handelsabkommen CETA sind zukunftsweisende Regelungen für den Schutz von
3014 Umwelt und Gesundheit, Arbeitnehmerrechten, öffentlicher Daseinsvorsorge und für
3015 einen fortschrittlichen Investitionsschutz vereinbart worden. Dies muss auch für künftige
3016 Handelsabkommen gelten. Wir wollen in Deutschland die Voraussetzungen dafür schaffen,
3017 dass das CETA-Abkommen umfassend in Kraft treten kann. Wir wollen
3018 umfassende, moderne bilaterale Freihandelsabkommen mit Drittstaaten insbesondere
3019 im asiatisch-pazifischen Raum und Lateinamerika abschließen und unterstützen
3020 gleichzeitig das Ziel einer weiteren Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen.
3021

3022
3023 Wir wollen das Außenwirtschaftsförderinstrumentarium, insbesondere in Bezug auf
3024 neue Märkte und mit dem Schwerpunkt Afrika, weiterentwickeln. Wir nehmen bewusst
3025 die Zukunftsthemen des afrikanischen Kontinents in den Fokus – Digitalisierung,
3026 Innovation und Ausbildung – und setzen zu diesem Zwecke das Eckpunktepapier zur
3027 wirtschaftlichen Entwicklung Afrikas um, u. a. durch die Stärkung privater
3028 Investitionen, Hermes-Bürgschaften und innovativer Finanzierungsinstrumente. Das
3029 Netzwerk der Deutschen Außenhandelskammern ist ein wichtiger Pfeiler unserer
3030 Außenwirtschaftspolitik, das wir weiter stärken und ausbauen wollen.
3031

3032 Wir werden Deutschland als einen offenen Investitionsstandort erhalten, achten aber
3033 auf faire Wettbewerbsbedingungen. Wir unterstützen die EU-Initiative für ein verbessertes
3034 Investitions-Screening.
3035

3036 **2. Finanzen und Steuern**

3037 **Solide Finanzen**

3038 Wir wollen die finanziellen Spielräume des Bundes, die aufgrund der guten wirtschaftlichen
3039 Lage bestehen, verantwortlich und sozial ausgewogen für politische Gestaltung nutzen.
3040 Wir sind uns über das Ziel eines ausgeglichenen Haushalts ohne neue Schulden und unter
3041 Einhaltung der entsprechenden grundgesetzlichen Vorgaben einig. Wie im Stabilitäts- und
3042 Wachstumspakt vorgesehen, wollen wir die gesamtstaatliche Schuldenstandsquote auf
3043 unter 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts zurückführen.
3044
3045

3046
3047 Das 2011 eingeführte Eckwerteverfahren („Top-Down“) zur Haushaltsaufstellung hat
3048 sich bewährt und wird fortgesetzt. Die bestehenden Beteiligungsrechte des Deutschen
3049 Bundestags und seines Haushaltsausschusses bei finanzwirksamen Entscheidungen auf
3050 europäischer Ebene werden gewahrt.
3051

3052 Auf Grundlage des ausgeglichenen Haushalts wollen wir mit den vorhandenen Mitteln
3053 noch mehr für die Bürgerinnen und Bürger bewirken. Hierzu gehört auch, durch
3054 umfassende Aufgabenkritik sowie durch die regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen
3055 auf Effektivität und Effizienz zusätzliche Spielräume zu erarbeiten. Dazu werden
3056 die Ansätze zur Verbesserung der Wirkungsorientierung des Haushalts, z. B. einnahme-
3057 und ausgabeseitige Haushaltsanalysen, gestärkt und weiterentwickelt.
3058

3059 Für die Jahre 2018 bis 2021 sind nach der Finanzplanung des Bundes für die Haushaltsaufstellung
3060 (51. Finanzplan) Ausgaben von 1,392 Billionen Euro vorgesehen. Über die dort eingeplanten
3061 Maßnahmen hinaus wollen wir den absehbaren finanziellen Spielraum der nächsten vier
3062 Jahre für prioritäre Ausgaben in den folgenden Schwerpunkt-Bereichen nutzen:
3063

3064
3065
3066

Prioritäre Ausgaben in den folgenden Schwerpunkt-Bereichen

1. Investitionen in Zukunft: Bildung, Forschung, Hochschulen, Digitalisierung

Maßnahme	Summe 2018-21
Programm Ganztagschule / Ganztagsbetreuung	2,0
Aufstiegsfortbildung in der beruflichen Bildung	0,35
Reform BAföG	1,0
Nachfolge Hochschulpakt (ab 2021)	0,6
Anteil Bund am schrittweisen Erreichen 3,5-Prozent-Ziel Forschung und Entwicklung bis 2025	2,0
Breitbandausbau, Digitalpakt Schulen (Infrastruktur ¹)	Fonds
Summe (Mrd.)	5,95

3067 **2. Familien, Kinder und Soziales**

Maßnahme	Summe 2018-21
Erhöhung Kindergeld und Kinderfreibetrag (Anteil Bund)	3,5
Kita (Gebühren und Qualität)	3,5
Bekämpfung Kinderarmut durch Kinderzuschlag	1,0
Eingliederungstitel SGB II: Sozialer Arbeitsmarkt / Soziale Teilhabe	4,0
Summe (Mrd.)	12,0

3068 **3. Bauen und Wohnen**

Maßnahme	Summe 2018-21
Weitere Förderung sozialer Wohnungsbau durch Bund in 2020/2021	2,0
Steuerliche Förderung von mehr Wohneigentum (AfA, energetische Gebäudesanierung, Förderung Eigentum für Familien)	2,0
Summe (Mrd.)	4,0

3069 **4. Gleichwertige Lebensverhältnisse, Landwirtschaft, Verkehr und Kommunen**

Maßnahme	Summe 2018-21
Erhöhung der Mittel Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) 2020/21	1,0
Regionale Strukturpolitik / Strukturwandel Kohlepolitik	1,5
Ländliche Räume / Landwirtschaft	1,5
Fortsetzung kommunaler wie auch Landesprogramme	8,0
Summe (Mrd.)	12,0

3070 **5. Internationale Verantwortung bei Sicherheit und Entwicklung**

Maßnahme	Summe 2018-21
Erhöhung Etats für Verteidigung und ODA-Quote	2,0
Summe (Mrd.)	2,0

3071 **6. Entlastung der Bürger**

Maßnahme	Summe 2018-21
Solidaritätszuschlag	10,0
Summe (Mrd.)	10,0

3072 ¹ Die weiteren Maßnahmen werden im Rahmen der Haushaltsaufstellungen 2018/2019 ge-
 3073 klärt.

3074
 3075 Weitere Maßnahmen, auf die sich die Koalition einigt, können finanziert werden,
 3076 wenn sich zusätzliche finanzielle Spielräume ergeben oder eine entsprechende un-
 3077 mittelbare, vollständige und dauerhafte Gegenfinanzierung sichergestellt ist.

3078
 3079 Mit den Versteigerungserlösen der 5G-Lizenzen wollen wir einen Investitionsfonds
 3080 einrichten, der für den Ausbau der digitalen Infrastruktur zur Verfügung steht.

3081
 3082 Wir stellen die weitere Finanzierung der laufenden Maßnahmen zur Entlastung von
 3083 Ländern und Kommunen bei den Flüchtlingskosten (Integrationspauschale, Kosten
 3084 der Unterkunft, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) in den Jahren bis 2021 mit
 3085 insgesamt weiteren acht Milliarden Euro sicher und gestalten sie gemeinsam – wo
 3086 erforderlich – effizienter neu aus.

3087
 3088 Wir wollen durch die konkrete Programmgestaltung sicherstellen, dass die Mittel, die
 3089 der Bund für definierte Aufgaben, z. B. den sozialen Wohnungsbau, an andere Ge-
 3090 bietskörperschaften gibt, auch vollständig für genau diese Zwecke eingesetzt wer-
 3091 den.

3092
 3093 **Steuerpolitik**

3094 Wir werden insbesondere untere und mittlere Einkommen beim Solidaritätszuschlag
 3095 entlasten. Wir werden den Solidaritätszuschlag schrittweise abschaffen und ab dem
 3096 Jahr 2021 mit einem deutlichen ersten Schritt im Umfang von zehn Milliarden Euro
 3097 beginnen. Dadurch werden rund 90 Prozent aller Zahler des Solidaritätszuschlags
 3098 durch eine Freigrenze (mit Gleitzone) vollständig vom Solidaritätszuschlag entlastet.

3099
 3100 Steuervereinfachung ist eine Daueraufgabe. Es ist ein wichtiges politisches Ziel, hier
 3101 Schritt für Schritt voranzukommen und dabei insbesondere auch die technischen
 3102 Möglichkeiten der modernen Datenverarbeitung zu nutzen. Wir werden das Angebot
 3103 an die Bürger für eine elektronische Kommunikation mit der Finanzverwaltung aus-
 3104 bauen. Wir streben die Einführung einer vorausgefüllten Steuererklärung für alle
 3105 Steuerpflichtigen bis zum Veranlagungszeitraum 2021 an.

3106
 3107 Wir wollen eine gerechte Verteilung der Steuerlast bei Ehegatten. Wir wollen Ehegat-
 3108 ten über das Faktorverfahren besser informieren und die Akzeptanz stärken. Perso-
 3109 nen mit Steuerklassenkombination III/V sollen in den Steuerbescheiden regelmäßig

3110 über das Faktorverfahren informiert und auf die Möglichkeit des Wechsels zur Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor hingewiesen werden.
3111
3112
3113 Wir unterstützen in Europa eine gemeinsame Bemessungsgrundlage und Mindestsätze bei den Unternehmenssteuern. Hier wollen wir mit Frankreich Initiativen ergreifen, um auch eine Antwort auf internationale Veränderungen und Herausforderungen, nicht zuletzt in den USA, zu geben.
3114
3115
3116
3117
3118 Die Abgeltungsteuer auf Zinserträge wird mit der Etablierung des automatischen Informationsaustausches abgeschafft; Umgehungstatbestände werden wir verhindern.
3119
3120 An dem bisherigen Ziel der Einführung einer Finanztransaktionsteuer im europäischen Kontext halten wir fest.
3121
3122
3123 In Deutschland wollen wir einen gerechten Steuervollzug – von der Steuererhebung bis zur Steuerprüfung. Sämtliche aus einer Straftat erlangten Vermögenswerte und alle rechtswidrigen Gewinne sollen konsequent eingezogen werden.
3124
3125
3126
3127 Das Erhebungs- und Erstattungsverfahren der Einfuhrumsatzsteuer stellt einen gravierenden Wettbewerbsnachteil für die deutschen Industrie- und Handelsunternehmen sowie für die deutschen Flug- und Seehäfen dar. Wir werden daher diese Verfahren in Kooperation mit den Bundesländern optimieren.
3128
3129
3130
3131
3132 Wir werden die Rolle des Bundeszentralamtes für Steuern mit entsprechender Ausstattung stärken und weiterentwickeln. Es soll für Gebietsfremde zur zentralen Anlaufstelle für steuerliche Fragen und verbindliche Auskünfte werden.
3133
3134
3135
3136 **Steuerfairness**
3137 Wir wollen Steuerhinterziehung, Steuervermeidung, unfairen Steuerwettbewerb und Geldwäsche effizient und unbürokratisch im nationalen, europäischen und internationalen Rahmen bekämpfen.
3138
3139
3140
3141 Wir unterstützen ausdrücklich alle Bemühungen für eine gerechte Besteuerung großer Konzerne, insbesondere auch der Internetkonzerne. Dabei setzen wir weiterhin auf internationalen Konsens. Durch weltweit möglichst breite Implementierung der OECD-BEPS-Verpflichtungen sowie -Empfehlungen schaffen wir faire steuerliche Wettbewerbsbedingungen für grenzüberschreitende unternehmerische Tätigkeiten.
3142
3143
3144
3145
3146 Wir werden unsere Verpflichtungen aus der EU-Anti-Steuervermeidungsrichtlinie im Interesse des Standorts Deutschland umsetzen, die Hinzurechnungsbesteuerung zeitgemäß ausgestalten, Hybridregelungen ergänzen und die Zinsschranke anpassen.
3147
3148
3149
3150
3151 Wir werden Maßnahmen für eine angemessene Besteuerung der digitalen Wirtschaft ergreifen. Zur weiteren Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs beim Handel mit Waren im Internet werden wir gesetzliche Regelungen schaffen, um Betreiberinnen und Betreiber von elektronischen Marktplätzen, die den Handel unredlicher Unternehmerinnen und Unternehmer über ihren Marktplatz nicht unterbinden, für die ausgefallene Umsatzsteuer in Anspruch zu nehmen. Die Betreiberinnen und Betreiber werden wir dazu verpflichtet, über die auf ihren Plattformen aktiven Händlerinnen und Händler Auskunft zu erteilen.
3152
3153
3154
3155
3156
3157
3158
3159
3160 Der Zoll leistet wertvolle Arbeit bei der Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität, von

3161 Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, von Finanz- und Steuerbetrug sowie von
3162 Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung. Wir werden den Zoll in allen Aufgabenbe-
3163 reichen, auch bei der Abfertigung internationaler Handelsströme, insbesondere durch
3164 Personalmaßnahmen (Stellen, Besoldung) stärken.

3165

3166 **Finanzmarkt und Digitalisierung**

3167 Unsere Finanzmarktpolitik gibt der realwirtschaftlichen Dienstleistungsfunktion des
3168 Finanzsektors Vorrang. Indem wir Transparenz schaffen, nachhaltige Wachstums-
3169 strategie n fördern und die Krisenfestigkeit der Finanzmarktakteure stärken, ver-
3170 bessern wir die Funktionsfähigkeit und Stabilität der Finanzmärkte. Risiko und Haf-
3171 tung gehören zusammen. Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler sollen nicht mehr
3172 für die Risiken des Finanzsektors eintreten müssen. Für uns gilt deshalb der Grund-
3173 satz: Kein Finanzmarktakteur, kein Finanzprodukt und kein Markt darf in Zukunft oh-
3174 ne angemessene Regulierung bleiben. Dies trägt auch zur langfristigen Wettbe-
3175 werbsfähigkeit der Finanzmärkte bei.

3176

3177 Wir setzen uns für eine zielgenaue, wirksame und angemessene Finanzmarktregulie-
3178 rung ein. Daher wollen wir die (Wechsel-)Wirkungen der nach der Finanzmarktkrise
3179 beschlossenen Regulierungsmaßnahmen untersuchen. Dabei wollen wir prüfen, ob
3180 ihre Ziele erreicht wurden und ob die Regulierung und die Aufsicht nach dem Grund-
3181 satz der doppelten Proportionalität ausgerichtet sind. Dort, wo es notwendig ist, wer-
3182 den wir auf eine Nachjustierung auch auf europäischer und internationaler Ebene
3183 hinwirken. Wir wollen dabei insbesondere kleine Institute entlasten, soweit von ihnen
3184 geringe Risiken für die Finanzstabilität ausgehen.

3185

3186 Regional tätige Finanzinstitute wie Sparkassen, Genossenschaftsbanken und För-
3187 derbanken sind wichtige Finanzpartner vieler Menschen und Unternehmen in unse-
3188 rem Land. Wir sehen sie als wichtige Säule für die Stabilität im Finanzsystem und
3189 kämpfen daher für ihren Erhalt. Wir werden bei der Regulierung danach unterschei-
3190 den, ob es sich um Sparkassen, Genossenschaftsbanken, Förderbanken bzw. kleine
3191 und mittlere Privatbanken mit risikoarmen Geschäftsmodellen handelt oder um sys-
3192 temrelevante Großbanken.

3193

3194 Im Rahmen einer europäischen oder internationalen Lösung streben wir für Finan-
3195 zinstitute außerhalb des Banken- und Versicherungssektors, z. B. für Hedgefonds
3196 und Schattenbanken, einen Kriterienkatalog zur Prüfung ihrer Bedeutung für das Fi-
3197 nanzsystem an. Systemrelevante Finanzinstitute sollen verbindlichen Regulierungs-
3198 anforderungen und einer Aufsicht unterliegen. Gleiches Geschäft muss gleich regu-
3199 liert werden.

3200

3201 Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland ein-
3202 setzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts
3203 des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den
3204 Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es
3205 möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverord-
3206 nung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbe-
3207 messungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzge-
3208 setz leitenden Angestellten gleichzustellen.

3209

3210 Auch eine kohärente Regulierung und Aufsicht sollen dazu beitragen, Deutschlands
3211 Rolle als einer der führenden Digitalisierungs- und FinTech-Standorte zu stärken. Wir

3212 werden unnötige bürokratische Hemmnisse beseitigen und dafür sorgen, dass Ge-
3213 schäfte mit gleichen Risiken auch gleich reguliert werden. Um das Potential der
3214 Blockchain-Technologie zu erschließen und Missbrauchsmöglichkeiten zu verhin-
3215 dern, wollen wir eine umfassende Blockchain-Strategie entwickeln und uns für einen
3216 angemessenen Rechtsrahmen für den Handel mit Kryptowährungen und Token auf
3217 europäischer und internationaler Ebene einsetzen. Die Möglichkeiten der bargeldlo-
3218 sen Zahlung sollen im digitalen Zeitalter erweitert werden. Anonymes Bezahlen mit
3219 Bargeld muss weiterhin möglich bleiben.

3220
3221 Die Sicherheit der IT-Systeme ist sowohl für Kundinnen und Kunden als auch für die
3222 Stabilität der Finanzmärkte von großer Bedeutung. Die Abwehr von Cyber-Angriffen
3223 stellt auch für Finanzdienstleister eine wesentliche Herausforderung dar. Wir wollen
3224 die Fähigkeiten der Finanzaufsicht im Bereich Digitalisierung und IT-Sicherheit stär-
3225 ken und auch die Zusammenarbeit mit allen zuständigen Aufsichts- und Sicherheits-
3226 behörden intensivieren.

3227
3228 Wir wollen die bisherigen Maßnahmen zum finanziellen Verbraucherschutz evaluie-
3229 ren.

3230

3231 **3. Energie**

3232 Wir wollen im Energiebereich die Rahmenbedingungen so setzen, dass die Energie-
3233 wende zum Treiber für Energieeffizienz, Modernisierung, Innovationen und Digitali-
3234 sierung im Strom-, Wärme-, Landwirtschafts- und Verkehrssektor wird, ohne die in-
3235 ternationale Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandortes Deutschland zu gefähr-
3236 den. Die dafür erforderliche Versorgungssicherheit muss durch entsprechende Rah-
3237 menbedingungen auch am deutschen Energiemarkt zuverlässig gewährleistet sein.
3238 Die Einbettung der Energiewende in den europäischen Zusammenhang eröffnet die
3239 Chance, die Kosten zu senken und Synergien zu nutzen. Wir wollen zusätzliche
3240 Wachstums- und Beschäftigungschancen in Deutschland und Exportchancen für
3241 deutsche Unternehmen auf internationalen Märkten. Zentrale Orientierung bleibt das
3242 energiepolitische Zieldreieck von Versorgungssicherheit, verlässlicher Bezahlbarkeit
3243 und Umweltverträglichkeit.

3244
3245 Wir werden die internationale Energiezusammenarbeit ausbauen, um die Vorreiter-
3246 rolle Deutschlands bei der Energiewende international zu nutzen und die Wettbe-
3247 werbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu unterstützen. Um die deutsche Wirtschaft
3248 weltweit zu vernetzen, werden wir verstärkt die internationalen Formate (z. B. G7,
3249 G20) sowie die internationalen Energieinstitutionen (z. B. IEA, IRENA) nutzen. Wir
3250 werden weitere bilaterale Energiepartnerschaften entwickeln, mit dem Ziel, der deut-
3251 schen Industrie den Marktzugang zu erleichtern und die weltweite Energiewende vo-
3252 ranzubringen.

3253
3254 Eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Energiewende und Klimaschutzpolitik ist ein
3255 weiterer zielstrebigere, effizientere, netzsynchronere und zunehmend marktorientierter
3256 Ausbau der Erneuerbaren Energien. Unter diesen Voraussetzungen streben wir ei-
3257 nen Anteil von etwa 65 Prozent Erneuerbarer Energien bis 2030 an und werden ent-
3258 sprechende Anpassungen vornehmen. Der Ausbau der Erneuerbaren Energien
3259 muss deutlich erhöht werden, auch um den zusätzlichen Strombedarf zur Erreichung
3260 der Klimaschutzziele im Verkehr, in Gebäuden und in der Industrie zu decken.

3261

3262 Vorgesehen sind Sonderausschreibungen, mit denen acht bis zehn Millionen Tonnen
3263 CO₂ zum Klimaschutzziel 2020 beitragen sollen. Hier sollen je vier Gigawatt Onsho-
3264 re-Windenergie und Photovoltaik sowie ein Offshore-Windenergiebeitrag zugebaut
3265 werden, je zur Hälfte wirksam in 2019 und 2020. Voraussetzung ist die Aufnahmefä-
3266 higkeit der entsprechenden Netze.

3267
3268 Die Herausforderung besteht in einer besseren Synchronisierung von Erneuerbaren
3269 Energien und Netzkapazitäten. Wir halten an dem Ziel der einheitlichen Stromge-
3270 botszone in Deutschland fest. Wir werden eine bessere regionale Steuerung des
3271 Ausbaus der Erneuerbaren Energien einführen und für die Ausschreibungen südlich
3272 des Netzengpasses einen Mindestanteil über alle Erzeugungsarten festlegen. Wir
3273 werden die Akteursvielfalt auch künftig sicherstellen, aber ausschließlich bun-
3274 desimmissionsschutzrechtlich genehmigte Projekte an Ausschreibungen teilnehmen
3275 lassen.

3276
3277 Wir wollen durch eine stärkere Marktorientierung der Erneuerbaren Energien Investi-
3278 tionen in Speichertechnologien und intelligente Vermarktungskonzepte fördern. Ziel
3279 ist es, die Versorgungssicherheit in allen Teilen Deutschlands weiterhin sicherzustel-
3280 len und die EEG- und Systemkosten so gering wie möglich zu halten.

3281
3282 Offshore-Wind-Energie hat eine industriepolitische Bedeutung für Deutschland und
3283 kann auch zur Kostensenkung beitragen. Wir setzen uns deshalb für ein nationales
3284 Offshore-Testfeld ein, mit dem wir die Offshore-Potenziale in der Energiewende er-
3285 forschen werden.

3286
3287 Wir werden:

- 3288 • Anstrengungen zum Ausbau und zur Modernisierung der Energienetze unterneh-
3289 men. Zu diesem Zweck werden wir einen ambitionierten Maßnahmenplan zur Op-
3290 timierung der Bestandsnetze und zum schnelleren Ausbau der Stromnetze erar-
3291 beiten. Es geht darum, mit neuen Technologien und einer stärkeren Digitalisie-
3292 rung, aber auch mit einer besseren Zusammenarbeit der Netzbetreiber die vor-
3293 handenen Netze höher auszulasten. Wir werden das Netzausbaubeschleuni-
3294 gungsgesetz novellieren und vereinfachen. Notwendig sind auch ökonomische An-
3295 reize für eine Optimierung der Netze;
- 3296 • mehr Akzeptanz für den Netzausbau schaffen und zu dessen Beschleunigung bei-
3297 tragen, indem wir mehr Erdverkabelung insbesondere im Wechselstrombereich
3298 und dort vor allem an neuralgischen Punkten, soweit technisch machbar, ermögli-
3299 chen. Die politischen Vereinbarungen unserer Parteivorsitzenden („Eckpunkte für
3300 eine erfolgreiche Umsetzung der Energiewende“) vom 1. Juli 2015 gelten fort;
- 3301 • die Verordnung zur Umsetzung der bereits beschlossenen bundesweit einheitli-
3302 chen Übertragungsnetzentgelte unverzüglich erarbeiten;
- 3303 • mit einer Reform der Netzentgelte die Kosten verursachergerecht und unter an-
3304 gemessener Berücksichtigung der Netzdienlichkeit verteilen und bei Stromver-
3305 brauchern unter Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit mehr Flexibilität ermöglichen;
- 3306 • unter Anerkennung der zunehmenden Verantwortung der Stromverteilnetzbetrei-
3307 ber den Regulierungsrahmen weiterentwickeln, um Investitionen in intelligente Lö-
3308 sungen (Digitalisierung) – gerade auch im Bereich der Verteilnetze – zu flankieren;
- 3309 • im Rahmen des gesetzlichen Monitorings die Bezahlbarkeit von Energie und die
3310 Versorgungssicherheit regelmäßig bewerten. Außerdem werden wir jedes Jahr
3311 überprüfen, wie sich die Netzengpässe entwickeln, und ab Anfang 2019 daraus
3312den notwendigen Handlungsbedarf ableiten (Stresstests);

- 3313 • beim weiteren Ausbau der Windenergie an Land einen besseren Interessenausgleich zwischen Erneuerbaren-Branche einerseits und Naturschutz- und Anwohneranliegen andererseits gewährleisten;
- 3314
- 3315
- 3316 • durch eine bundeseinheitliche Regelung beim weiteren Ausbau der Erneuerbaren Energien (EE) die Standortgemeinden stärker an der Wertschöpfung von EE-Anlagen beteiligen und die Möglichkeiten einer Projektbeteiligung von Bürgerinnen und Bürgern verbessern, ohne dass dies insgesamt zu Kostensteigerungen beim EE-Ausbau führt. Wir werden die bestehende Mieterstromregelung optimieren, indem der Verlust der tradierten gewerbesteuerlichen Behandlung von Wohnungsbaugenossenschaften vermieden wird, um nachhaltige Mieterstrommodelle zu ermöglichen;
- 3317
- 3318
- 3319
- 3320
- 3321
- 3322
- 3323
- 3324 • die Kopplung der Sektoren Wärme, Mobilität und Elektrizität in Verbindung mit Speichertechnologien voranbringen. Dafür müssen die Rahmenverbindungen angepasst werden. Stadtwerke und Verteilnetzbetreiber haben durch ihre Nähe zu Energieversorgern und Verbrauchern sowie dem öffentlichen Nahverkehr eine Schlüsselposition in der Sektorkopplung. Für Speicher wollen wir entsprechende Forschungs- und Fördermittel bereitstellen. Deutschland soll wieder Standort für Batteriezellproduktion werden. Wir wollen ein Fraunhofer-Institut für Speichertechnologien einrichten und vorhandene Kompetenzen einbinden. Die Wasserstofftechnologie wollen wir stärken;
- 3325
- 3326
- 3327
- 3328
- 3329
- 3330
- 3331
- 3332
- 3333 • prüfen, inwieweit zukünftig nicht mehr benötigte Kraftwerksstandorte für große thermische Speicher-Kraftwerke genutzt werden können. Wir werden die unterschiedliche Belastung von gespeicherter Energie prüfen und vereinheitlichen. Wir werden Speichern die Möglichkeit eröffnen, mehrere Dienstleistungen gleichzeitig zu erbringen, etwa Regelenergie und Mieterstrom. Wir werden Wärmespeicher insbesondere für Quartiers- und Siedlungslösungen unterstützen;
- 3334
- 3335
- 3336
- 3337
- 3338
- 3339 • die Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) weiterentwickeln und umfassend modernisieren, so dass sie im Rahmen der Energiewende eine Zukunft hat. Wir werden die Kraft-Wärme-Kopplung CO₂-ärmer ausgestalten und flexibilisieren. Wir wollen KWK-Anlagen und die Fernwärmeinfrastruktur ausbauen und effizienter machen;
- 3340
- 3341
- 3342
- 3343 • die Planung und Finanzierung von Energieinfrastrukturen – einschließlich der bestehenden Gas- und Wärmeinfrastruktur für die Sektorkopplung – so reformieren, dass die verschiedenen Infrastrukturen koordiniert energiewendetauglich und kosteneffizient weiterentwickelt werden;
- 3344
- 3345
- 3346
- 3347 • Deutschland zum Standort für LNG-Infrastruktur machen.

3348
 3349 Wir werden unter breiter Beteiligung eine ambitionierte und sektorübergreifende Energieeffizienzstrategie des Bundes erarbeiten und darin das Leitprinzip „Efficiency First“ verankern mit dem Ziel, den Energieverbrauch bis zum Jahr 2050 um 50 Prozent zu senken. Den Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz (NAPE) werden wir basierend auf den Ergebnissen des Grünbuchs Energieeffizienz weiterentwickeln und schnellstmöglich umsetzen. Bestehende Programme zur Förderung der Energieeffizienz wollen wir evaluieren und bei Bedarf nutzergerecht optimieren. Wir wollen die Fördermittel auf dem derzeitigen Niveau stabilisieren.

3350
 3351
 3352
 3353
 3354
 3355
 3356
 3357
 3358 Wir werden die Energieforschung vermehrt auf die Energiewende ausrichten. Gemeinsam mit der Wirtschaft und der Wissenschaft werden wir neue Formate der Vernetzung schaffen, die uns helfen, die Wertschöpfung und die klügsten Köpfe in Deutschland zu halten. Dazu wollen wir u. a.:

- 3362 • im Rahmen der Energieforschung gezielt öffentliche Mittel zur Entwicklung CO₂-ärmerer Industrieprozesse bzw. zur CO₂-Kreislaufwirtschaft bereitstellen,
- 3363

- 3364 • den Übergang von Forschung zu Demonstration und Markteinführung unterstützen
3365 und die „Reallabore“ (z. B. Power to Gas/Power to Liquid) als weitere Säule der
3366 Energieforschung ausbauen,
3367 • den Zugang zu der Forschungsförderung für Start-ups deutlich erleichtern.
3368

3369 **4. Verkehr**

3370 Mobilität ist eine zentrale Grundlage für individuelle Freiheit und gesellschaftlichen
3371 Wohlstand, für wirtschaftliches Wachstum und für Arbeitsplätze in allen Regionen.
3372 Wir wollen deshalb für alle Menschen in Deutschland eine moderne, saubere, barriere-
3373 freie und bezahlbare Mobilität organisieren und dabei die gesellschaftlichen Her-
3374 ausforderungen, wie den demografischen Wandel, die Urbanisierung, Anbindung
3375 ländlicher Räume und Globalisierung, meistern. Um den Zusammenhalt in Europa zu
3376 stärken, werden wir die grenzüberschreitende Mobilität verbessern. Wir wollen unse-
3377 re Infrastruktur weiter ausbauen und modernisieren und die großen Chancen von
3378 digitalen Innovationen, wie automatisiertes und vernetztes Fahren, und von alternati-
3379 ven Antrieben auf allen Verkehrsträgern nutzen.
3380

3381 **Finanzierung / Verkehrsinvestition**

3382 Wir werden den Investitionshochlauf auf einem Rekordniveau für die Verkehrsinvesti-
3383 tionen mindestens auf dem heutigen Niveau fortführen. Für die Planungs- und Finan-
3384 zierungssicherheit wird die Überjährigkeit der zur Verfügung gestellten Haushaltsmit-
3385 tel dauerhaft sichergestellt. Zugleich werden wir Finanzierungsinstrumente imple-
3386 mentieren, mit denen jährlichen Haushaltsresten entgegengesteuert wird. Wir setzen
3387 weiterhin unseren Schwerpunkt auf den Erhalt vor dem Neu- und Ausbau.
3388

3389 Die prioritären Projekte des Bundesverkehrswegeplans 2030 wollen wir auskömmlich
3390 finanzieren. Bis zum 3. Quartal 2018 werden wir die Schienenprojekte des potenziel-
3391 len Bedarfs unter Berücksichtigung der Berechnungen des Verkehrsressorts bewerte-
3392 ren. Im neuen Verkehrsinfrastrukturzustandsbericht werden wir transparent die priori-
3393 tären Erhaltungsmaßnahmen nach Bundesländern auführen.
3394

3395 Wir werden die noch nicht fertiggestellten Öffentlich-Privaten Partnerschaften der
3396 1.-3. Staffel realisieren, wenn deren Wirtschaftlichkeit auf Basis der mit dem Bundes-
3397 rechnungshof abgestimmten Regularien transparent nachgewiesen worden ist. Die
3398 Wirtschaftlichkeitsuntersuchung und die Konzessionsverträge werden wir nach
3399 Vergabe bei Zustimmung des Konzessionsnehmers im Internet veröffentlichen.
3400

3401 Den Aufbau der Infrastrukturgesellschaft Verkehr werden wir unter Einbindung der
3402 Gewerkschaften und Personalräte bei den Organisationsentscheidungen eng
3403 begleiten. Die Möglichkeit, die Planfeststellung weiterhin durch die Länder
3404 durchführen zu können, ist rechtssicher auszugestalten.
3405

3406 Die Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern zu einer verbesserten
3407 Ausgabenpauschale für die Bundesfernstraßen wollen wir umsetzen.
3408

3409 Eine Privatisierung der Straßeninfrastruktur und der Infrastrukturgesellschaft Verkehr
3410 bleibt ausgeschlossen.
3411

3412 Wir halten an der zügigen Ausdehnung der Lkw-Maut für Fahrzeuge ab 7,5 Tonnen
3413 auf alle Bundesstraßen fest und werden auf Grundlage des neuen

3414 Wegekostengutachtens eine durchschnittliche Mauthöhe für Lkw auf allen
3415 Bundesfernstraßen festlegen.

3416

3417 Wir werden die Mittel für das Gemeindeverkehrsfinanzierungsgesetz (GVFG) bis
3418 2021 auf jährlich eine Milliarde Euro erhöhen und danach jährlich dynamisiert für
3419 Aus- und Neubaumaßnahmen zur Verfügung stellen.

3420

3421 **Planungsbeschleunigung**

3422 Wir werden ein Planungs- und Baubeschleunigungsgesetz verabschieden. Damit
3423 wollen wir deutliche Verbesserungen und noch mehr Dynamik in den Bereichen Ver-
3424 kehr, Infrastruktur, Energie und Wohnen erreichen. Durch frühzeitige Bürgerbeteili-
3425 gung, weniger Bürokratie und gezielten Personaleinsatz wollen wir unsere öffentli-
3426 chen Verkehrswege schneller planen und bauen. Mit Änderung der rechtlichen Vor-
3427 gaben wollen wir Erleichterungen für Infrastrukturprojekte erreichen. Dabei orientie-
3428 ren wir uns an den Verkehrsprojekten Deutsche Einheit sowie an den zwölf Punkten
3429 der Strategie Planungsbeschleunigung des Verkehrsressorts. Für ausgewählte Pro-
3430 jekte mit überragendem öffentlichem Interesse werden wir die Planungs- und Ge-
3431 nehmigungsverfahren verkürzen und die Verwaltungsgerichtsverfahren auf eine In-
3432 stanz beschränken.

3433

3434 Zudem wollen wir auf Grundlage europäischen Rechts das Verbandsklagerecht in
3435 seiner Reichweite überprüfen und uns auf EU-Ebene für die Wiedereinführung der
3436 Präklusion einsetzen.

3437

3438 Für fünf Pilotprojekte wollen wir Baurecht durch Maßnahmengesetze erproben. Das
3439 Instrument der Plangenehmigung wollen wir stärken, insbesondere bei Ersatzneu-
3440 bauten und Lärmschutzmaßnahmen. Gemeinsam mit der Wirtschaft werden wir die
3441 Gewinnung von Fachpersonal gezielt angehen.

3442

3443 Die digitale Planungsmethode „Building Information Modeling“ (BIM) reduziert Kosten
3444 und minimiert die Risiken von Kosten- und Terminüberschreitungen. Deshalb werden
3445 wir die BIM baldmöglichst bei allen neu zu planenden Verkehrsinfrastrukturprojekten
3446 zur Anwendung bringen.

3447

3448 **Mobilität und Umwelt**

3449 Wir werden eine Kommission unter Einbeziehung der unterschiedlichen Akteure aus
3450 Politik, Wirtschaft, Umweltverbänden, Gewerkschaften sowie betroffenen Ländern
3451 und Regionen einsetzen, die bis Anfang 2019 eine Strategie „Zukunft der
3452 bezahlbaren und nachhaltigen Mobilität“ mit verlässlicher Zeitschiene erarbeitet. Die
3453 Mobilität – und damit die Automobilwirtschaft – stehen aktuell vor enormen
3454 Herausforderungen. Klimaschutz, Luftreinhaltung, neue Mobilitäts- und
3455 Geschäftsmodelle und sich stark divergent entwickelnde Weltmärkte sind hierbei
3456 bedeutende Aspekte. Die Mobilitätspolitik ist dem Pariser Klimaschutzabkommen und
3457 dem Klimaschutzplan 2050 der Bundesregierung verpflichtet. Wir wollen die
3458 Klimaziele von Paris erreichen und dabei soziale Belange berücksichtigen, die
3459 Wettbewerbsfähigkeit der Industrie gewährleisten und bezahlbare Mobilität
3460 sicherstellen. Dafür bedarf es eines ganzen Bündels von Maßnahmen, wie z. B. der
3461 Förderung von Elektromobilität, des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) und
3462 des Schienenverkehrs, effizienteren und saubereren Verbrennungsmotoren inklusive
3463 Nachrüstungen sowie der Verstetigung der Mittel im Rahmen des Nationalen Forums
3464 Diesel.

3465
3466 Wir wollen gemeinsam mit Ländern und Kommunen unsere Anstrengungen für eine
3467 Verbesserung der Luftqualität insbesondere in besonders belasteten Innenstädten
3468 erheblich verstärken. Wir wollen Fahrverbote vermeiden und die Luftreinhaltung
3469 verbessern. Die Kommunen wollen wir unterstützen, die Emissionsgrenzwerte im
3470 Rahmen ihrer Luftreinhaltepläne mit anderen Maßnahmen als mit pauschalen
3471 Fahrverboten einzuhalten.
3472
3473 Wir wollen insbesondere die Schadstoffemissionen aus dem Straßenverkehr an der
3474 Quelle weiter reduzieren. Dazu gehören – soweit technisch möglich und wirtschaftlich
3475 vertretbar – technische Verbesserungen von Fahrzeugen im Bestand. Wir werden im
3476 Jahr 2018 auf Basis der Ergebnisse der laufenden Untersuchungen zu Hardware-
3477 Nachrüstungsvarianten in der Arbeitsgruppe „Technische Nachrüstung“ und den
3478 weiteren Entscheidungen des „Diesel-Gipfels“ sowie aller rechtlicher Fragen der
3479 Zulassung, Gewährleistung und Kostentragung sowie in Kenntnis von
3480 Gerichtsentscheidungen und den Entscheidungen auf europäischer Ebene über
3481 weitere Schritte zur NOx-Reduzierung, auch der technischen Nachrüstungen,
3482 entscheiden. Wir setzen uns dabei für ein gemeinsames und koordiniertes Vorgehen
3483 von Bund, Ländern, Kommunen, Unternehmen und Gewerkschaften ein.
3484
3485 In den besonders betroffenen Städten wollen wir aus dem Fonds „Nachhaltige
3486 Mobilität für die Stadt“ Mobilitätspläne zur Schadstoffreduktion sowie die darin
3487 verankerten Maßnahmen fördern. Das Sofortprogramm „Saubere Luft 2017-2020“
3488 wollen wir fortschreiben. Bundes- und Landesprogramme sollen kumuliert werden
3489 können.
3490
3491 Wir wollen den Umstieg der Fahrzeugparks von Behörden, Taxiunternehmen,
3492 Handwerksbetrieben sowie des ÖPNV auf emissionsarme bzw. -freie
3493 Antriebstechnologien durch Aufwertung der Förderprogramme vorantreiben.
3494 Außerdem wollen wir die Verlagerung der Pendlerverkehre auf die Schiene (u. a.
3495 Park+Ride) fördern. Zudem wollen wir den Ordnungsrahmen so ändern, dass
3496 Länder, Städte und Kommunen in der Lage sind, verbindliche Vorgaben und
3497 Emissionsgrenzwerte für den gewerblichen Personenverkehr wie Busse, Taxen,
3498 Mietwagen und Carsharing-Fahrzeuge sowie für Kurier-, Express-, Paket-Fahrzeuge
3499 zu erlassen. Gleichzeitig wollen wir bei Taxen und leichten Nutzfahrzeugen den
3500 Umstieg auf emissionsarme Antriebe technologieoffen im bestehenden
3501 Finanzrahmen durch eine Erhöhung der bestehenden Kaufprämie bei
3502 Elektrofahrzeugen fördern und für weitere Technologien andere Förderinstrumente
3503 entwickeln.
3504
3505 Für die Überwachung der bereits im Markt befindlichen Fahrzeuge werden wir eine
3506 flächendeckende Feldüberwachung sowie ein wirksames Sanktionssystem bei
3507 Nichteinhaltung von Emissionsvorschriften gegenüber den Herstellern etablieren. Wir
3508 werden die Gründung des Deutschen Instituts für Verbrauchs- und
3509 Emissionsmessungen (DIVEM) vorantreiben.
3510
3511 Wir wollen das Nationale Innovationsprogramm Wasserstoff- und
3512 Brennstoffzellentechnologie fortführen. Wir wollen die Mobilitäts- und
3513 Kraftstoffstrategie (MKS) technologieoffen weiterentwickeln und die Mittel zu deren
3514 Umsetzung erhöhen. Wir wollen die Sektorenkopplung voranbringen und den
3515 regulativen Rahmen ändern, so dass „grüner Wasserstoff“ und Wasserstoff als

3516 Produkt aus industriellen Prozessen als Kraftstoff oder für die Herstellung
3517 konventioneller Kraftstoffe (z. B. Erdgas) genutzt werden kann. Wir wollen die TMG-
3518 Quote weiterentwickeln, um die Produktion von Biokraftstoffen abfall- und
3519 reststoffbasiert sowie auf Pflanzenbasis zu unterstützen.

3520
3521 Bei der pauschalen Dienstwagenbesteuerung werden wir für E-Fahrzeuge (Elektro-
3522 und Hybridfahrzeuge) einen reduzierten Satz von 0,5 Prozent des inländischen Lis-
3523 tenpreises einführen.

3524
3525 Wir wollen die Elektromobilität (batterieelektrisch, Wasserstoff und Brennstoffzelle) in
3526 Deutschland deutlich voranbringen und die bestehende Förderkulisse, wo erforder-
3527 lich, über das Jahr 2020 hinaus aufstocken und ergänzen. Wir wollen den Aufbau
3528 einer flächendeckenden Lade- und Tankinfrastruktur intensivieren. Ziel ist, bis 2020
3529 mindestens 100 000 Ladepunkte für Elektrofahrzeuge zusätzlich verfügbar zu ma-
3530 chen – wovon mindestens ein Drittel Schnellladesäulen (DC) sein sollen. Zudem wol-
3531 len wir die Errichtung von privaten Ladesäulen fördern. Für eine nachhaltige Umstel-
3532 lung der Busflotten auf alternative Antriebe sind neben den Fahrzeugen auch eine
3533 geeignete Ladeinfrastruktur sowie Betriebsmanagementsysteme erforderlich. Den
3534 Einbau von Ladestellen für Elektrofahrzeuge von Mieterinnen und Mietern sowie
3535 Wohnungseigentümerinnen und Wohnungseigentümern werden wir rechtlich erleich-
3536 tern. Außerdem werden wir die gesetzlichen Bedingungen für benutzerfreundliche
3537 Bezahlssysteme verbessern.

3538
3539 Für gewerblich genutzte Elektrofahrzeuge führen wir eine auf fünf Jahre befristete
3540 Sonder-AfA (Abschreibung für Abnutzung) von 50 Prozent im Jahr der Anschaffung
3541 ein. Wir wollen zudem die Förderung für die Umrüstung und Anschaffung von
3542 E-Taxen, E-Bussen, E-Nutzfahrzeugen und Carsharing verstetigen.

3543
3544 Wir wollen die bestehende „Nationale Plattform Elektromobilität“ zu einer Plattform
3545 „Zukunft der Mobilität“ umgestalten, die sich mit der Weiterentwicklung der Autom-
3546 bilindustrie beschäftigt. Die Ansiedlung einer Batteriezellfertigung ist für Deutschland
3547 und Europa ein wichtiges wirtschafts- und industriepolitisches Handlungsfeld. Wir
3548 wollen die Industrie dabei unterstützen, die gesamte Wertschöpfungskette der Elekt-
3549 romobilität in Deutschland und Europa vorzuhalten.

3550
3551 Für den Schienenverkehr wollen wir ein umfassendes Förderprogramm auflegen, das
3552 sowohl die Elektrifizierung von Strecken als auch die Anschaffung von Fahrzeugen
3553 nebst Nachlade-/Tankinfrastruktur umfasst. Den Schienenpersonennahverkehr
3554 wollen wir mit Investitionszuschüssen für Brennstoffzellen-Hybrid-Triebwagen inkl.
3555 Ausstattung/Umrüstung der Depots und Bau und Betrieb von Wasserstofftankstellen
3556 unterstützen. Um die Wirtschaftlichkeit von Elektrobussen zu erhöhen, wollen wir sie
3557 analog der Schienenbahnen von der EEG-Umlage freistellen.

3558 3559 **Schieneverkehr**

3560 Pünktlichkeit, guter Service und hohe Qualität müssen das Markenzeichen der
3561 Eisenbahnen in Deutschland sein. Mit einem Schienenpakt von Politik und Wirtschaft
3562 wollen wir bis 2030 doppelt so viele Bahnkundinnen und Bahnkunden gewinnen und
3563 dabei u. a. mehr Güterverkehr auf die umweltfreundliche Schiene verlagern. Wir
3564 wollen die Maßnahmen des Masterplans Schienengüterverkehr dauerhaft umsetzen.
3565 Die Eisenbahnen müssen im Gegenzug in mehr Service, mehr Zuverlässigkeit und
3566 mehr Innovationen investieren.

3567
3568 Die priorisierten Maßnahmen zur Schaffung eines deutschlandweiten
3569 740-Meter-Netzes für Güterzüge werden wir bis 2020 realisieren.
3570
3571 Wir wollen die Digitalisierung der Schiene, auch auf hochbelasteten S-Bahnstrecken,
3572 vorantreiben und den Ausbau der europäischen Leit- und Sicherungstechnik ETCS,
3573 elektronischer Stellwerke und Umrüstung der Lokomotiven durch den Bund
3574 unterstützen. Die Automatisierung des Güterverkehrs und das autonome Fahren auf
3575 der Schiene wollen wir durch Forschung und Förderung unterstützen.
3576
3577 Bis 2025 wollen wir 70 Prozent des Schienennetzes in Deutschland elektrifizieren.
3578 Mit einer neuen Förderinitiative wollen wir regionale Schienenstrecken elektrifizieren.
3579 Wir wollen zudem mehr hindernisfreie Mobilität ermöglichen. Ein Schlüsselprojekt
3580 dabei ist das Programm zur Förderung von Barrierefreiheit auf Bahnhöfen.
3581
3582 Wir wollen Bundesmittel für den Betrieb von Schienennebenstrecken zur Verfügung
3583 stellen sowie ein Programm zur Förderung der Mobilität im ländlichen Raum
3584 auflegen. Wir wollen Bahnhöfe und -haltstellen in den Regionen halten.
3585
3586 Wir wollen ein Instrumentarium entwickeln, mit dem Aufgabenträger übergreifende
3587 Schienenverkehrsprojekte von besonderer Bedeutung beschleunigt realisieren
3588 können (z. B. Schienenverkehrsknoten in Mischnutzung aus S-Bahn, Schiennah-
3589 und Fernverkehr sowie strategische grenzüberschreitende Schienenverbindungen).
3590
3591 Wir wollen die Förderung für NE-Bahnen für den Ausbau öffnen. Das
3592 Eisenbahnkreuzungsgesetz wollen wir ändern, um den kommunalen Anteil der
3593 Finanzierung an TEN-Strecken zu reduzieren.
3594
3595 Für ein „Tausend-Bahnhöfe“-Förderprogramm zur Attraktivitätssteigerung gerade
3596 kleinerer Bahnhöfe, das Bahnanlagen und das Bahnhofsumfeld einbezieht, wollen
3597 wir die Länder, Kommunen und die Deutsche Bahn als Partner gewinnen. Damit
3598 wollen wir u. a. die Sanierung von Bahnhofsgebäuden fördern.
3599
3600 Für uns steht als Eigentümer der Deutschen Bahn AG nicht die Maximierung des
3601 Gewinns, sondern eine sinnvolle Maximierung des Verkehrs auf der Schiene im
3602 Vordergrund.
3603
3604 Wir halten am integrierten Konzern Deutsche Bahn AG fest. Eine Privatisierung der
3605 Bahn lehnen wir ab. Das Schienennetz und die Stationen sind Teil der öffentlichen
3606 Daseinsvorsorge. Entscheidungen, an welcher Stelle des Netzes in den Erhalt und
3607 Ausbau der Schieneninfrastruktur investiert wird, müssen durch den Bund frei von
3608 Gewinninteressen privater Dritter gefällt werden.
3609
3610 Wir werden in den Satzungen der DB Netz AG, der DB Station&Service AG sowie
3611 des Gesamtkonzerns volkswirtschaftliche Ziele wie die Steigerung des Marktanteils
3612 der Schiene festschreiben und die Vorstände der Unternehmen auf die Erfüllung der
3613 Ziele verpflichten.
3614
3615 Die für den Schienenverkehr zuständige Fachabteilung und deren nachgeordnete
3616 Behörden im für Verkehr zuständigen Ressort wollen wir strukturell und personell

3617 stärken und eine/n hochrangige/n Beauftragte/n der Bundesregierung für den
3618 Schienenverkehr einsetzen.

3619
3620 Zur Kostenentlastung und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des
3621 Schienenverkehrs wollen wir die Senkung der Trassenpreise konsequent
3622 weiterverfolgen. Wir werden das Eisenbahnregulierungsrecht evaluieren.

3623
3624 Wir wollen mit der DB AG eine neue Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung
3625 abschließen (LuFV III). Wesentliches Qualitätskriterium ist dabei die
3626 Netzverfügbarkeit. Zudem wollen wir Anreize für ein nutzerfreundliches
3627 Baustellenmanagement im Schienennetz schaffen.

3628
3629 Wir werden prüfen, wie Einzelwagenverkehre wirtschaftlich betrieben werden
3630 können.

3631
3632 Wir werden die Umsetzung des Deutschlandtakts vorantreiben. Die dafür
3633 vorgesehenen Aus- und Neubaumaßnahmen wollen wir bevorzugt realisieren. Unser
3634 Ziel ist, vertakteten Fernverkehr auf der Schiene deutlich zu stärken, das beinhaltet
3635 auch eine Ausweitung des Angebots auf größere Städte und Regionen, so dass
3636 mehr Menschen von Direktverbindungen im Fernverkehr profitieren. Den optimierten
3637 Zielfahrplan bestimmt die Politik. In diesem Fahrplan sind auch die notwendigen
3638 leistungsfähigen Güterverkehrsstrassen enthalten. Unter Federführung des
3639 Bundesverkehrsministeriums müssen die Infrastrukturunternehmen, die
3640 Eisenbahnverkehrsunternehmen des Fernverkehrs, die Bundesländer mit den
3641 Aufgabenträgern des SPNV sowie die Öffentlichkeit inklusive der Fahrgast- und
3642 Verbraucherverbände an diesem Prozess beteiligt werden. Der weitere Ausbau der
3643 Infrastruktur muss sich am gewünschten Fahrplan ausrichten.

3644
3645 Wir werden die gesetzlichen Regelungen zum Vergaberecht so anpassen, dass die
3646 Landkreise und Kommunen die Weiterbeschäftigung der bisherigen Beschäftigten
3647 beim Leistungsübergang im ÖPNV auf andere Betreiber zu den bestehenden
3648 Arbeits- und Sozialbedingungen vorschreiben können.

3649
3650 Wir werden uns im Mobilitätsbereich an der UN-Behindertenrechtskonvention
3651 orientieren. Der Bund begleitet den Prozess zum barrierefreien ÖPNV bis 2022.

3652
3653 **Mehr Verkehrssicherheit und Mobilität 4.0**

3654 Wir sehen uns der „Vision Zero“, also der mittelfristigen Senkung der Anzahl der
3655 Verkehrstoten auf null, verpflichtet. Deshalb wollen wir nach Auslaufen des
3656 „Verkehrssicherheitsprogramms 2011“ ein Anschlussprogramm auflegen. Die
3657 Umsetzung von verkehrssicherheitserhöhenden Projekten, wie z. B. „Schutzstreifen
3658 für Radfahrer außerorts“, wollen wir unterstützen. Die Kontrollbehörden des Bundes
3659 wollen wir personell besser ausstatten, um die Kontrolldichte zu erhöhen. Wir werden
3660 zur Steigerung der Verkehrssicherheit den rechtssicheren Einsatz moderner
3661 technischer Hilfsmittel wie z. B. Alcolocks ermöglichen. Nach der Einführung des
3662 neuen Punktesystems ist eine Evaluierung des Bußgeldkatalogs notwendig.

3663
3664 Wir werden die großen Chancen von digitalen Innovationen wie automatisiertes und
3665 vernetztes Fahren nutzen. Die Digitalisierung des Verkehrssystems erfordert neben
3666 großen Investitionen in die Verkehrstechnik auch den Ausbau der Informations- und
3667 Kommunikationstechnik. Wir werden dafür Sorge tragen, dass die

3668 Breitbandversorgung aller Verkehrsträger in den kommenden Jahren sichergestellt
3669 und dass schnelles mobiles Internet (5G) durch die Telekommunikations-
3670 Unternehmen ausgebaut wird. Bei der Versteigerung der Frequenzen werden wir
3671 entsprechende Vorgaben zur Versorgung und flächendeckenden Abdeckung
3672 vorlegen.

3673
3674 Damit autonome Fahrzeuge im öffentlichen Raum rechtssicher getestet und
3675 eingesetzt werden können, werden wir Experimentierklauseln bzw.
3676 Ausnahmeregelungen schaffen. Bis zum Ende der Legislaturperiode werden wir die
3677 rechtlichen Voraussetzungen für vollautonome Fahrzeuge (Stufe 5) auf geeigneten
3678 Infrastrukturen schaffen. Wir wollen die Haftungsregelungen beim Einsatz autonomer
3679 Systeme (z. B. selbstfahrende Kfz, Roboter) mit dem Ziel auf den Prüfstand stellen,
3680 um gegebenenfalls drohende Haftungslücken zu schließen.

3681
3682 Den Ausbau der Straßenverkehrstelematik wollen wir weiterführen und intelligente
3683 Parkleitsysteme aufbauen. Hierfür werden wir ein „digitales Straßengesetz“
3684 erarbeiten.

3685
3686 Wir wollen den erfolgreichen Aufbau der „Digitalen Testfelder Autobahnen“
3687 weiterführen und Digitale Testfelder auf der Straße (insbesondere in den Städten),
3688 Schiene und Wasserstraße („autonomes Fahren auf der Elbe“ – Elbe 4.0)
3689 unterstützen. Wir werden Fahrerassistenzsysteme wie nicht abschaltbare
3690 Notbremssysteme oder Abbiegeassistenten für Lkw und Busse verbindlich
3691 vorschreiben und eine Nachrüstpflicht für Lkw- Abstandswarnsysteme prüfen.

3692
3693 Wir wollen, dass die Nutzerinnen und Nutzer des ÖPNV künftig mit einem
3694 elektronischen Ticket (eTicket) bargeldlos – vorzugsweise mit einer Anwendung im
3695 Smartphone – über Verkehrsverbünde hinweg, bundesweit fahren können. Wir
3696 werden die Verknüpfung der Verkehrsträger verbessern, indem wir bessere
3697 Informationen in Echtzeit zur Verfügung stellen. Im Rahmen der internetbasierten
3698 Fahrzeugzulassung (i-Kfz) werden wir die internetbasierte Neuzulassung und
3699 Umschreibung einführen.

3700
3701 Daten sind der Rohstoff des 21. Jahrhunderts. Wir wollen durch neue Open-Data-
3702 Anwendungen die Mobilität der Menschen und den Transport der Waren vereinfachen.
3703 Gleichzeitig kann durch Open-Data Transparenz hergestellt und Betrug, z. B.
3704 durch Tachomanipulationen, wirksam bekämpft werden.

3705
3706 Die Bürgerinnen und Bürger müssen sicher sein, dass ihre Daten jederzeit geschützt
3707 sind und nicht gegen ihre Interessen eingesetzt werden. Um beim automatisierten
3708 Fahren Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten, werden wir einen Ver-
3709 ordnungsentwurf im Bundestag vorlegen.

3710 **Luftverkehr**

3711
3712 Wir wollen faire Rahmenbedingungen im Einklang mit europäischen und internatio-
3713 nalen Regelungen für die Luftverkehrswirtschaft. Dazu gehören die Umsetzung des
3714 Luftverkehrskonzeptes, die Entlastung unserer Flughäfen und Luftfahrtunternehmen
3715 von einseitigen nationalen Kosten. Damit haben wir bereits im letzten Jahr begon-
3716 nen.

3717

3718 Die bedarfsgerechte Kapazitätserweiterung der Flughäfen muss auch in Zukunft
3719 möglich sein. Die Luftverkehrswirtschaft ist aufgefordert, den durch Emissionen ver-
3720 ursachten Nachteilen wirksam zu begegnen.

3721
3722 Luftsicherheitskontrollen sind eine hoheitliche Aufgabe. Daher soll der Staat mehr
3723 strukturelle Verantwortung und Anteile der in den letzten Jahren gestiegenen Kosten
3724 für die Sicherheit der Menschen beim Fliegen übernehmen. Wir werden gleichzeitig
3725 die bestehende Organisation und Aufgabenwahrnehmung und -verteilung für die
3726 Luftsicherheit begutachten und konzeptionelle Vorschläge erarbeiten lassen, um die-
3727 se in Deutschland einheitlicher und effizienter zu gestalten.

3728
3729 Wir befürworten den Beschluss zur weltweiten Einführung des
3730 Klimaschutzinstruments CORSIA durch die Internationale Zivilluftfahrtorganisation
3731 (ICAO) ab 2020. Innovative Luftverkehrstechnologien werden wir fördern. Wir werden
3732 uns national, europäisch und international dafür einsetzen, dass die Emissionen des
3733 Luft- und insbesondere Seeverkehrs gesenkt werden und beide Sektoren zu den
3734 internationalen Klimazielen beitragen. Den Umwelt- und Nachhaltigkeitsbezug des
3735 Luftfahrtforschungsprogramms (LUFO) wollen wir weiter ausbauen und mehr
3736 finanzielle Mittel zur Verbesserung der Erforschung und Erprobung alternativer
3737 Treibstoffe im Luftverkehr bereitstellen, dazu gehört auch die Ausstattung von
3738 Flughäfen mit Landstrom. Für den Luftverkehr wollen wir die Forschung und
3739 Entwicklung zur Herstellung und Nutzung von alternativen, strombasierten
3740 Kraftstoffen vorantreiben und fördern.

3741
3742 Wir wollen die industriepolitische Zusammenarbeit von Bund, Ländern, Luftfahrt und
3743 Gewerkschaften zur Stärkung von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des
3744 Luftfahrtstandorts Deutschland institutionalisieren und mit einer regelmäßigen Bund-
3745 Länder-Konferenz begleiten.

3746
3747 Die Sicherheit der Menschen muss auch bei zunehmender kommerzieller und priva-
3748 ter Nutzung von Drohnen gegeben sein. Den rechtlichen Rahmen werden wir weiter-
3749 entwickeln. Wir setzen dabei insbesondere auf eine Registrierungspflicht, vereinfach-
3750 te Zulassungsverfahren und technische Neuerungen (z. B. Geofencing). Wir wollen
3751 auf die Deutsche Flugsicherung einwirken, die Treibstoffschnellablässe zeitnah auf
3752 ihrer Internetseite zu veröffentlichen.

3753
3754 Wir halten an der Beteiligung des Bundes am Flughafen Köln-Bonn fest. Alle Beteilig-
3755 ten sind aufgefordert, an einer zügigen Fertigstellung des neuen Hauptstadtflygha-
3756 fens BER mitzuwirken.

3757
3758 Wir werden die Genehmigungsdauer für Ein- und Ausflüge von Ad-hoc-
3759 Frachtchartern deutlich verkürzen. Hierfür werden wir das Luftfahrtbundesamt stär-
3760 ken. Für den Flughafen Leipzig-Halle wollen wir die Frachtfluglandrechte erweitern
3761 und diesen generell als Landepunkt für den Luftfrachtverkehr in die assoziierten Do-
3762 kumente und damit in die Luftverkehrsabkommen aufnehmen.

3763
3764 Wir unterstützen den Novellierungsvorschlag der EU-Kommission für die europäische
3765 Fluggastrechte-Verordnung.

3766
3767 **Schifffahrt**

3768 Das Gesamtsystem aus Häfen und Wasserstraßen werden wir durch eine bessere
3769 konzeptionelle Vernetzung nachhaltig stärken. Zur Förderung des maritimen
3770 Standortes wollen wir die Förderinstrumente evaluieren und weiterentwickeln. Das
3771 nationale Hafenkonzept wollen wir konsequent umsetzen. Das Deutsche Maritime
3772 Zentrum (DMZ) wird als zentraler Ansprechpartner etabliert.
3773
3774 Wir werden das Maritime Bündnis unter Einbeziehung der Gewerkschaften stärken.
3775 Wir werden in Deutschland maritimes Know-how erhalten und dazu die maritime
3776 Ausbildung stärken. Die Auswirkungen der Entlastungsoffensive für die deutsche
3777 Flagge werden evaluiert. Bei Bedarf wollen wir das Gesamtpaket – einschließlich der
3778 Ausbildungsplatzförderung – anpassen. Die Optimierung und Modernisierung der
3779 Flaggenstaatverwaltung werden wir weiter voranbringen. Dazu gehört sowohl die
3780 Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der bisherigen Strukturen als auch die
3781 komplett elektronische Abwicklung der Verfahren bis 2020 sowie die dringend
3782 notwendige Modernisierung des Schifffahrtsrechts.
3783
3784 Auf nationaler Ebene wollen wir unsere technologieoffenen Initiativen zugunsten
3785 alternativer Antriebe und Energiequellen in der Schifffahrt und in den Häfen (LNG,
3786 Wasserstoff/Brennstoffzelle, Methanol, Elektromobilität) verstärken und verstetigen.
3787
3788 Im Hafenbereich gehören die Absenkung der EEG-Umlage und der Einsatz
3789 energieeffizienter Fahrzeuge dazu. Wir stellen flächendeckend Landstrom für die
3790 deutschen Häfen zur Verfügung. Wir setzen uns für eine europaweit einheitliche
3791 Nutzungspflicht ein. Der einheitlichen Rechtsanwendung und dem entsprechenden
3792 Genehmigungsmanagement beim Thema LNG kommt in den Häfen hohe Bedeutung
3793 zu.
3794
3795 Wir wollen digitale Technologien und den automatisierten Betrieb in der Schifffahrt,
3796 den Häfen und der maritimen Lieferkette vorantreiben (z. B. digitales Testfeld
3797 Hamburger Hafen).
3798
3799 Das Förderprogramm Innovative Hafentechnologien wollen wir über 2020 hinaus
3800 verlängern. Unser Ziel ist, dass die Häfen ihre Stärken künftig gemeinsam noch
3801 besser nutzen – beispielsweise als „German Ports“.
3802
3803 Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Binnenschifffahrt wollen wir die
3804 Befahrensabgaben für die Nutzung der Binnenwasserstraßen (ausgenommen der
3805 Nord-Ostsee-Kanal – NOK) abschaffen.
3806
3807 Das Förderprogramm „Nachhaltige Modernisierung von Binnenschiffen“ wollen wir
3808 fortsetzen und ausbauen. Fördern wollen wir zudem alternative Antriebe in der See-
3809 und Binnenschifffahrt sowie Pilotprojekte für alternative Antriebskonzepte und
3810 Kraftstoffe. Gemeinsam mit dem Gewerbe werden wir einen „Masterplan
3811 Binnenschifffahrt“ entwickeln. Wichtige Bestandteile werden die Modernisierung und
3812 Umweltfreundlichkeit der Flotte, Anreizsysteme sowie Infrastruktur/Logistik sein. Wir
3813 wollen ein Konzept einer Gebührenstaffelung zur Förderung einer modernen und
3814 nachhaltigen Flotte vorlegen. Wir werden die Reform der Wasser- und
3815 Schifffahrtsverwaltung (WSV) zügig umsetzen.
3816

3817 Für die Nutzung der Wasserstraßen und Häfen braucht es zudem klare und ver-
3818 ständliche Rechtsregelungen, die wir u. a. durch ein modernes Schifffahrtsgesetz-
3819 buch schaffen werden.

3820
3821 Für die ausschließlich dem Tourismus oder Sport dienenden Nebenwasserstraßen
3822 des Bundes wollen wir entsprechend der Befahrbarkeit neue Prioritäten setzen und
3823 diese unterstützen. Wir streben an, zusammen mit den Bundesländern und Regionen
3824 neue Konzepte für die einzelnen Wasserwege zu entwickeln.

3825 3826 **Transport und Logistik**

3827 Wir werden uns weiterhin für EU-weit einheitliche und faire Wettbewerbsbedingungen
3828 in der Logistik einsetzen und entsprechende Kontrollmechanismen optimieren.

3829
3830 Sozialbetrug und Sozialdumping darf es auf unseren Straßen nicht geben. Wir
3831 werden daher klarere Regelungen der Haftung entlang der Logistikkette entwickeln.
3832 In diesem Zusammenhang werden wir auch die EU-Initiative „Europe on the Move“
3833 kritisch begleiten. Wichtige Kriterien dabei sind die Anwendung der Entsenderichtlinie
3834 für Lkw-Fahrer und der Mindestlohnregelungen. Die Kabotage darf dabei nicht weiter
3835 ausgeweitet werden. Wir werden wirksame Instrumente zur Kontrolle der Kabotage
3836 schaffen. Auch Transporter im gewerblichen Güterverkehr mit einem zulässigen
3837 Gesamtgewicht unter 3,5 Tonnen müssen künftig den Bedingungen des
3838 Güterkraftverkehrsrechts unterliegen.

3839
3840 Wir wollen den kombinierten Verkehr weiter stärken.

3841
3842 Die führende Position des Güterverkehr- und Logistikstandorts Deutschland wollen
3843 wir mit einem „Innovationsprogramm Logistik 2030“ sichern. Auch wollen wir das
3844 Netzwerk Güterverkehr und Logistik stärken und die Vermarktungsoffensive
3845 „Logistics made in Germany“ fortsetzen. Wir unterstützen eine Ausbildungsinitiative
3846 für Berufskraftfahrer.

3847
3848 Die Mautharmonisierung bleibt Bestandteil unserer Nutzerfinanzierung. Mit der Bran-
3849 che werden wir gezielte Maßnahmen ergreifen, um dem Fachkräftemangel wirksam
3850 zu begegnen. Zur besseren Kontrolle setzen wir uns auf europäischer Ebene für die
3851 Einführung eines europaweiten elektronischen Frachtbriefs ein. Außerdem wollen wir
3852 die Kontrollbehörden im Straßengüterverkehr, insbesondere das Bundesamt für Gü-
3853 terverkehr, aufgabenadäquat besser personell ausstatten.

3854
3855 Die Genehmigungspraxis für Schwer- und Großraumtransporte werden wir be-
3856 schleunigen und verbessern.

3857
3858 Zur verkehrssicheren Abwicklung des Verkehrs auf unseren Autobahnen gehört auch
3859 die bedarfsgerechte Bereitstellung von Stellplätzen für den Güterkraftverkehr, damit
3860 die Lenk- und Ruhezeiten eingehalten werden können. Wir wollen deshalb weiterhin
3861 in den Ausbau des Parkplatzangebotes für Lkw auf den Rastanlagen der Bundesau-
3862 tobahnen investieren.

3863
3864 Zudem wollen wir strategische Forschungs- und Demonstrationsprojekte zu innovati-
3865 ven Mobilitäts- und Logistikkonzepten fördern.

3866 3867 **Forschung und Entwicklung**

3868 Die von der Bundesregierung geförderte Mobilitätsforschung wird künftig verstärkt die
3869 gesamte Breite von Mobilitätsangeboten auch unter klimapolitischen sowie gesell-
3870 schafts- und sozialwissenschaftlichen Aspekten betrachten. Für mehr Effizienz wol-
3871 len wir Mobilitätsforschung im zuständigen Ministerium für Verkehr bündeln.

3872 Wir wollen ein eigenständiges Forschungsprogramm für den Schienenverkehr schaf-
3873 fen und ergreifen die Initiative zur Etablierung eines deutschen Zentrums für Schie-
3874 nenverkehrsforschung, das als eine praxisorientierte, technisch-wissenschaftliche
3875 Forschungseinrichtungen aufgebaut werden soll. Zudem wollen wir die Lärmfor-
3876 schung an der Schiene fördern und ein Pilotprojekt „LärmLab 21“ in mehreren lärm-
3877 belasteten Regionen einrichten, um Verfahren für einen besseren Lärmschutz zu tes-
3878 ten und einen intensiveren Dialogprozess mit allen Beteiligten anzustoßen.

3879
3880 Zur Erforschung und Eindämmung von Weltraumwetterrisiken auf unsere technische
3881 Infrastruktur wollen Bund und Länder am Aufbau eines globalen Weltraumwetterzent-
3882 rums unter Zuhilfenahme bestehender Strukturen mitwirken.

3883

3884 **5. Landwirtschaft und Ernährung**

3885 Unser Ziel ist eine nachhaltige flächendeckende Landwirtschaft – sowohl ökologisch
3886 als auch konventionell. Nachhaltige Landwirtschaft und Naturschutz sind keine Ge-
3887 gensätze. Wir wollen eine multifunktional ausgerichtete, bäuerlich-unternehmerische,
3888 familiengeführte und regional verwurzelte Landwirtschaft erhalten. Der gesellschaft-
3889 lich geforderte Wandel in der Landwirtschaft und die veränderten Erwartungen der
3890 Verbraucher bedürfen einer finanziellen Förderung – national wie europäisch.

3891

3892 **Gemeinsame Europäische Agrarpolitik**

3893 Dafür bedarf es einer Weiterentwicklung und Neujustierung der Gemeinsamen Euro-
3894 päischen Agrarpolitik (GAP). Wir streben eine Haushaltsausstattung im bisherigen
3895 Volumen auf EU-Ebene an. Aber die Förderstrukturen nach 2020 müssen gezielter
3896 und einfacher als bisher ausgerichtet werden. Wir wollen weniger Bürokratie und
3897 mehr Effizienz für eine marktfähige Landwirtschaft, die gesunde Lebensmittel nach-
3898 haltig produziert. Insofern sind besonders Tier-, Natur- und Klimaschutz sowie die
3899 Wahrung sozialer Standards im öffentlichen Interesse auch öffentlich zu fördern. Die
3900 Verwendung der Mittel soll neben der Einkommensstabilisierung besser auf diese
3901 Ziele ausgerichtet werden. Dabei achten wir auch auf ertragsschwache Standorte mit
3902 geringen Bodenwerten.

3903

3904 **Förderung der ländlichen Entwicklung**

3905 Wir wollen lebenswerte und attraktive ländliche Räume. Gerade mit Blick auf die
3906 Herausforderungen von Demografie und Daseinsvorsorge wird die Gemeinschafts-
3907 aufgabe zur Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes (GAK) bei fi-
3908 nanzieller Stärkung um ländliche Entwicklung ergänzt. Die Mittel sind im bisherigen
3909 Maße übertragbar. Die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse wollen wir mit einem
3910 erweiterten Förderrahmen erreichen und dabei auch das Ehrenamt stärken. Wir wol-
3911 len einen GAK-Sonderrahmenplan „Förderung der ländlichen Entwicklung“ einset-
3912 zen. Den Sonderrahmenplan Hochwasser- und Küstenschutz wollen wir fortführen
3913 und an die Herausforderungen des Klimawandels anpassen.

3914

3915 **Gentechnik**

3916 Patente auf Pflanzen und Tiere lehnen wir ab. Ebenso das Klonen von Tieren zur
3917 Lebensmittelerzeugung. Wir halten an der Saatgutreinheit fest. Ein Gentechnikan-
3918 bau-Verbot werden wir bundesweit einheitlich regeln (Opt-Out-Richtlinie der EU). Im

3919 Anschluss an die noch ausstehende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes
3920 (EuGH) zu den neuen molekularbiologischen Züchtungstechnologien werden wir auf
3921 europäischer oder gegebenenfalls nationaler Ebene Regelungen vornehmen, die das
3922 Vorsorgeprinzip und die Wahlfreiheit gewährleisten.

3923

3924 **Ökologische Landwirtschaft und Eiweißstrategie stärken**

3925 Ausgehend von der Zukunftsstrategie Ökologischer Landbau werden wir den Öko-
3926 landbau weiter ausbauen, um einen Flächenanteil von 20 Prozent nachfrageorientiert
3927 und bei Ausbau der Forschung bis zum Jahr 2030 zu erreichen. Wir wollen im Rah-
3928 men der Modell- und Demonstrationsprojekte (Best-Practice) Vorhaben zur regiona-
3929 len Wertschöpfung und Vermarktung fördern, z. B. Netzwerk Solidarische Landwirt-
3930 schaft (Solawi).

3931

3932 Die Attraktivität des Anbaus von Eiweißpflanzen wollen wir im Rahmen der Weiter-
3933 entwicklung der Eiweißpflanzenstrategie erhöhen. Dauergrünland werden wir als Bei-
3934 trag zum Klimaschutz weiter effektiv schützen. Die Fünfjahresfrist zur Umwandlung
3935 von Ackergras in Dauergrünland werden wir überprüfen.

3936

3937 Wir wollen Initiativen für nachhaltige, entwaldungsfreie Lieferketten von Agrarrohstof-
3938 fen, z. B. Palmöl, Kakao und Soja, unterstützen.

3939

3940 Aus Gründen des Klimaschutzes werden wir die Beihilfefähigkeit oder andere For-
3941 men der finanziellen Unterstützung von klimafreundlichen Paludikulturen prüfen.

3942

3943 **Ackerbaustrategie und Insektenschutz**

3944 Die Umsetzung der Ackerbaustrategie für u. a. umwelt- und naturverträgliche An-
3945 wendungen von Pflanzenschutzmitteln werden wir gemeinsam mit der Landwirtschaft
3946 vornehmen und adäquat mit Fördermitteln für Maßnahmen zur Umsetzung der Nati-
3947 onalen Biodiversitätsstrategie und insbesondere des Insektenschutzes untersetzen.
3948 Dabei liegt uns der Schutz der Bienen besonders am Herzen. Wir legen diese Stra-
3949 tegien bis Mitte der Legislaturperiode vor.

3950

3951 Die an der Pflanzenschutzmittel-Zulassung beteiligten Behörden statten wir mit zu-
3952 sätzlichem Personal aus, um die Zulassungsverfahren zügig durchführen zu können.
3953 Wir sorgen für eine bessere Transparenz der Zulassungsverfahren für Wirkstoffe und
3954 Pflanzenschutzmittel auf EU- und nationaler Ebene. Wir werden die Forschung ver-
3955 stärken, um die Bandbreite innovativer und vorhandener Pflanzenschutzmittel – auch
3956 im ökologischen Landbau – zu erweitern. Wir beziehen in diese Strategie auch den
3957 Garten- und Weinbau sowie die Forstwirtschaft mit ein. Wir werden die Ackerbaustra-
3958 tegie durch ein Innovationsprogramm für digital-mechanische Methoden, z. B. zur
3959 Unkrautbekämpfung und Bodenlockerung, ergänzen. Dies soll dazu beitragen den
3960 Einsatz von chemisch-synthetischen Pflanzenschutzmitteln wirksam zu reduzieren.

3961

3962 **Chancen der Digitalisierung nutzen**

3963 Mit einer fortschrittlichen Digitalisierungspolitik werden wir die Zukunftschancen un-
3964 serer Land- und Forstwirtschaft, des Garten- und Weinbaus sowie der Fischerei ver-
3965 bessern. Wir werden die Potenziale der Digitalisierung in der landwirtschaftlichen
3966 Produktion, beispielsweise zur Reduzierung des Einsatzes von Pflanzenschutz- und
3967 Düngemitteln, des Medikamenteneinsatzes in der Tierhaltung sowie die Erhebung
3968 meldepflichtiger Angaben fördern. Hier begleiten wir das Thema Datenschnittstelle
3969 und standardisierter Datenformate. Die mit öffentlichen Mitteln erzeugten Daten müs-

3970 sen kostenlos und in geeigneten Formaten zur Verfügung gestellt werden. Dazu
3971 müssen Rahmenbedingungen für eine gemeinsam getragene Verantwortung von
3972 Staat, Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt werden. Wir werden verhindern, dass
3973 sensible Daten und andere betriebsspezifische Daten unkontrolliert an Dritte weiter-
3974 gegeben werden.

3975
3976 Grüne Berufe sollen attraktiver und zukunftsfähiger werden. Insbesondere im Bereich
3977 der Digitalisierung in der Land- und Forstwirtschaft werden wir in Kooperation mit den
3978 Ländern, dem Berufsstand und den Sozialpartnern eine Aus-, Fort- und Weiterbil-
3979 dungsstrategie entwickeln.

3980
3981 **Tierschutz, Tierwohllabel und Nutztierhaltung – Deutschland soll beim Tier-**
3982 **schutz eine Spitzenposition einnehmen.**

3983 Die Erkennbarkeit von tierischen Lebensmitteln, die über die gesetzlichen Vorgaben
3984 der Haltung hinausgehen, wollen wir verlässlich, einfach und verbraucherfreundlich
3985 gestalten. Dazu brauchen wir den mehrstufigen Aufbau einer staatlichen Kennzeich-
3986 nung anhand verbindlicher Kriterien für Fleisch aus besserer Tierhaltung (Tierwohlla-
3987 bel) und schaffen dafür bis zur Mitte der Legislaturperiode die rechtlichen und orga-
3988 nisatorischen Voraussetzungen. Der Mehraufwand soll honoriert werden.

3989
3990 Wir entwickeln die nationale Nutztierstrategie weiter, die den Tier- und Umweltschutz
3991 genauso beachtet wie die Qualität bei der Erzeugung und Marktorientierung. Um das
3992 Ziel der Verbesserung des Tierwohls in der Nutztierhaltung zu erreichen, sind Investi-
3993 tionen und Offenheit für die Modernisierung tierwohlorientierter Ställe der Zukunft
3994 notwendig. Dabei werden wir die Landwirtinnen und Landwirte unterstützen. Wir wol-
3995 len einen Bestandsschutz genehmigter Tierhaltungsanlagen bei Modernisierungs-
3996 maßnahmen zu Tierwohlzwecken. Wir werden ein bundeseinheitliches Prüf- und Zu-
3997 lassungsverfahren für serienmäßig hergestellte Tierhaltungssysteme bei Nutz- und
3998 Heimtieren vorlegen und dabei auf die Besonderheiten kleiner und mittlerer Herstel-
3999 ler und ihre Innovationsfähigkeit Rücksicht nehmen.

4000
4001 Wir werden Lücken in den Haltungsnormen im Tierschutzrecht schließen. Ziel ist es,
4002 wie beim Schnabelkürzen bei Legehennen, in der Nutztierhaltung auf nicht-kurative
4003 Eingriffe zu verzichten. Das Töten von Eintagsküken werden wir bis zur Mitte der Le-
4004 gislaturperiode beenden. Hierzu wollen wir die Beratung und Forschung verstärken
4005 sowie spezifische Ausstiegsszenarien entwickeln. Zusätzlich zu den bestehenden
4006 Wegen sollen für weitere tierschutz- und praxisgerechte Alternativen zur Ferkelkast-
4007 ration die rechtlichen Voraussetzungen auf wissenschaftlicher Grundlage geschaffen
4008 werden.

4009
4010 Die intensiven Bemühungen zur Erforschung und Anwendung von Ersatzmethoden
4011 für Tierversuche wollen wir fortführen. Wir haben in verschiedenen Bereichen Her-
4012 ausforderungen im Tierschutz (Wildtier- und Exotenhaltung, Qualzuchten, Tierbörsen,
4013 Internet und Versandhandel von lebenden Heimtieren, illegaler Welpenhandel,
4014 Situation der Tierheime und Heimtierzubehör). Das für Tierschutzfragen zuständige
4015 Ministerium wird bis zur Mitte der Legislaturperiode Vorschläge für konkrete Maß-
4016 nahmen bis hin zu Verboten zur Verbesserung des Tierschutzes in diesen Bereichen
4017 vorlegen.

4018
4019 Wir setzen den Weg der Reduzierung des Antibiotikaeinsatzes in der Tierhaltung im
4020 Sinne der „Deutschen Antibiotika-Resistenzstrategie“ (DART 2020) und des One-

4021 Health-Ansatzes konsequent fort und nehmen gegebenenfalls Anpassungen auf Ba-
4022 sis von europäischen Vorgaben und wissenschaftlicher Evaluation vor.

4023

4024 Wir setzen uns auf europäischer Ebene dafür ein, dass die Tiertransportzeiten ver-
4025 kürzt werden und fordern die EU-Kommission auf, Lebendtiertransporte effektiver zu
4026 kontrollieren.

4027

4028 Wir wollen Einbrüche in Tierställe als Straftatbestand effektiv ahnden.

4029

4030 Die Zuständigkeit für Angelegenheiten der Tierarzneimittel, einschließlich der Zulas-
4031 sung von Tierarzneimitteln führen wir zusammen.

4032

4033 Viele Infektionskrankheiten bedrohen die Tiergesundheit und können erhebliche wirt-
4034 schaftliche Auswirkungen haben. Die diesbezügliche Forschung werden wir verstär-
4035 ken. Wir ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um diese Krankheitserreger frühzei-
4036 tig erkennen und bekämpfen zu können. Die Organisation der Tierseuchenvorsorge
4037 und -bekämpfung in Deutschland werden wir überprüfen und mit den Ländern opti-
4038 mieren.

4039

4040 **Flächenschutz**

4041 Unser Ziel ist, den Flächenverbrauch bis zum Jahr 2030 auf maximal 30 Hektar/Tag
4042 zu halbieren. Wir prüfen, mit welchen zusätzlichen planungsrechtlichen und ökonomischen
4043 Instrumenten das Ziel erreicht werden kann.

4044

4045 Die Bundesregierung unterstützt die Bundesländer bei der Novellierung bodenrechtlicher
4046 Vorgaben mit dem Ziel einer ausgewogenen Agrarstruktur und der Abwehr außerlandwirtschaftlicher
4047 Investitionen. In diesem Zusammenhang sind die Regelungen zur Vergabe der noch verbliebenen
4048 Flächen der Bodenverwertungs- und -verwaltungs GmbH (BVVG) zu überarbeiten. Junglandwirtinnen
4049 und Junglandwirte sowie Existenzgründerinnen und Existenzgründer sind dabei besonders zu berücksichtigen.

4050

4051 Wir prüfen die Grundlage für eine finanzielle Beteiligung betroffener Grundstückseigentümerinnen
4052 und -eigentümer an der Wertschöpfung des Netzausbaus, gegebenenfalls sind wiederkehrende
4053 Zahlungen eine Option.

4054

4055 **Wald und Forstwirtschaft**

4056 Die multifunktionale Forstwirtschaft ist eine wichtige Landnutzungsform in Deutschland.
4057 Mit der Charta für Holz 2.0 wollen wir unsere auf Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit
4058 ausgerichtete Forstpolitik weiter ausbauen. Wir wollen die Waldstrategie 2020
4059 als zentrale Leitlinie, ergänzt durch den Gedanken der Biodiversität, fortführen. Wir
4060 wollen ein Kompetenzzentrum für Wald und Holz im Geschäftsbereich des Bundesministeriums
4061 für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) einrichten. Im Rahmen aller Aktivitäten gegen
4062 die Klimaveränderungen muss die Forst- und Holzforschung zukünftig ein Schwerpunkt
4063 der öffentlichen Forschungsförderung sein. Gemeinsame internationale Aktivitäten sollen
4064 gefördert werden.

4065

4066 **Jagd**

4067 Wir erkennen die Jagd als nachhaltige Nutzungsform an und wollen sie weiterhin
4068 stärken. Wir werden bundeseinheitliche Regelungen für eine Zertifizierung von
4069
4070

4071 Jagdmunition mit optimaler Tötungswirkung bei gleichzeitiger Bleiminimierung, einen
4072 Schießübungsnachweis, die Jäger- und Falknerausbildung sowie -prüfung schaffen.
4073

4074 **Weinbau**
4075 Damit die deutsche Weinwirtschaft auch in Zukunft gut aufgestellt bleibt und die typi-
4076 schen deutschen Kulturlandschaften erhalten werden, setzen wir die Änderungen im
4077 europäischen Weinbezeichnungsrecht um. Vor dem Hintergrund des internationalen
4078 Wettbewerbs fördern wir die qualitätsorientierte Herkunftsprofilierung, den internatio-
4079 nalen Schutz dieser Bezeichnungen und die nachhaltige Entwicklung im Weinbau,
4080 insbesondere in Steil- und Steilstlagen. Die Ausweitung von Rebpfanzrechten soll
4081 weiterhin restriktiv gehandhabt werden.

4082
4083 **Gartenbau**
4084 Wir stärken die Betriebe im Gartenbausektor, wollen das Bundesprogramm Energie-
4085 effizienz fortführen und erarbeiten eine Torfschutzstrategie mit dem Ziel, klimafreund-
4086 liche Alternativen zur Minderung der Torfanteile zur Verfügung zu stellen.

4087
4088 **Fischerei, Angeln und Aquakultur**
4089 Wir wollen auch nach dem Brexit eine nachhaltige Fischerei in der Nord- und Ostsee
4090 erhalten und legen besonderen Wert auf die Meeresumwelt und den Schutz der Be-
4091 stände. Wir wollen die nachhaltige Fischerei auf dem Meer und im Binnenland sowie
4092 die Aquakultur in ihrer Wettbewerbsfähigkeit stärken und als moderne nachhaltige
4093 Nutzung voranbringen.

4094
4095 **Weidetierhaltung**
4096 Die Weidetierhaltung ist aus ökologischen, kulturellen und sozialen Gründen sowie
4097 zum Erhalt der Artenvielfalt und Kulturlandschaft zu erhalten. Im Umgang mit dem
4098 Wolf hat die Sicherheit der Menschen oberste Priorität. Wir werden die EU-
4099 Kommission auffordern, den Schutzstatus des Wolfs abhängig von seinem Erhal-
4100 tungszustand zu überprüfen, um die notwendige Bestandsreduktion herbeiführen zu
4101 können. Unabhängig davon wird der Bund mit den Ländern einen geeigneten Krite-
4102 rien- und Maßnahmenkatalog zur Entnahme von Wölfen entwickeln. Dazu erarbeiten
4103 wir mit der Wissenschaft geeignete Kriterien für die letale Entnahme. Wir wollen,
4104 dass Wölfe, die Weidezäune überwunden haben oder für den Menschen gefährlich
4105 werden, entnommen werden.

4106
4107 **Bioenergie**
4108 Die Bioenergie trägt zur Erreichung der Klimaziele im Energie- und Verkehrssektor
4109 bei. Den Bestand von Bioenergieanlagen wollen wir im Zuge der Ausschreibungen
4110 weiterentwickeln. Die Reststoffverwertung werden wir verstärken und den Einsatz
4111 von Blühpflanzen erhöhen.

4112
4113 **Milch**
4114 Die Milcherzeugung hat eine herausragende Bedeutung für die deutsche Landwirt-
4115 schaft, vor allem mit Blick auf eine flächendeckende Grünlandbewirtschaftung. Wir
4116 wollen Maßnahmen und Instrumente entwickeln, um auf schwere Krisen auf dem
4117 Milchmarkt zukünftig besser vorbereitet zu sein. Insbesondere die Modernisierung
4118 der Lieferbeziehungen halten wir hier für einen wichtigen Schritt.

4119
4120 **Agrarsoziale Sicherung**
4121 Wir bekennen uns zum eigenständigen agrarsozialen Sicherungssystem und wollen
4122 ein leistungsfähiges, bezahlbares System erhalten.

4123

4124 **Internationaler Agrarhandel**

4125 Etwa ein Drittel der Erzeugung der deutschen Landwirtschaft, des Garten- und Wein-
4126 baus wird exportiert. Wir wollen deshalb die Unterstützung insbesondere kleiner und
4127 mittlerer Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft bei der Erschließung
4128 kaufkräftiger internationaler Märkte weiter ausbauen.

4129
4130 Fairer Handel bedingt einen Ausgleich ökonomischer, ökologischer und sozialer Fra-
4131 gen. In Deutschland erzeugte landwirtschaftliche Produkte dürfen nicht zu Lasten der
4132 Entwicklungsländer produziert und exportiert werden. Wir wollen die internationale
4133 land- und ernährungswirtschaftliche Projekt- und Forschungszusammenarbeit sowie
4134 die Kooperation mit internationalen Organisationen, insbesondere mit der FAO und
4135 OIE, im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft
4136 verstärken.

4137
4138 **Ernährung und gesundheitlicher Verbraucherschutz**

4139 Wir wollen vom Acker bis zum Teller einen gesundheitserhaltenden und nachhaltigen
4140 Lebensstil fördern, ernährungsmitbedingte Krankheiten bekämpfen und den gesund-
4141 heitlichen Verbraucherschutz stärken. In Deutschland nehmen gesundheitliche Risi-
4142 ken wie Übergewicht, Fettleibigkeit und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu. Dies hat
4143 große negative Auswirkungen auf die Lebensqualität der Betroffenen und verursacht
4144 hohe Kosten für das Gesundheits- und Sozialsystem. Wir wollen die Wertschätzung
4145 für Lebensmittel in der Gesellschaft erhöhen. Lebensmittel haben ihren Wert und
4146 sollten nicht als Lockangebote verkauft werden. Wir wollen dazu beitragen, die Viel-
4147 falt von Erzeugern – insbesondere mit kleinen und mittleren Unternehmen – und
4148 hochwertigen Lebensmitteln zu erhalten und die Lebensmittelverschwendung einzu-
4149 dämmen. Neugründungen im Lebensmittelbereich werden wir unterstützend beglei-
4150 ten. Der Ernährungsbildung messen wir großen Wert bei.

4151
4152 **Gesunde Ernährung**

4153 Der bewährte Aktionsplan „In FORM“ soll auf Grundlage der laufenden Evaluierung
4154 mit dem Fokus auf die ersten 1000 Tage im Leben und die besonderen Bedürfnisse
4155 von Kindern sowie Seniorinnen und Senioren weiterentwickelt werden.

4156
4157 Für die Nationale Reduktionsstrategie für Zucker, Fett und Salz in Fertigprodukten
4158 werden wir 2018 gemeinsam mit den Beteiligten ein Konzept erarbeiten, und dies mit
4159 wissenschaftlich fundierten, verbindlichen Zielmarken und einem konkreten Zeitplan
4160 versehen. Gemeinsam mit dem Lebensmittelhandwerk werden wir die Möglichkeiten
4161 einer praktikablen Umsetzung in diesem Bereich gewährleisten. Wir werden dabei
4162 gerade die Belange handwerklicher Betriebe im Blick haben.

4163
4164 Transparenz und Information für Verbraucherinnen und Verbraucher soll durch eine
4165 verständliche und vergleichbare Lebensmittelkennzeichnung gewährleistet werden,
4166 um eine ausgewogene Ernährung zu erleichtern. Wir werden das Nährwertkenn-
4167 zeichnungssystem für verarbeitete und verpackte Lebensmittel weiterentwickeln, in-
4168 dem das Verhältnis zur Referenzzahl gegebenenfalls vereinfacht visualisiert wird. Wir
4169 lehnen uns dabei an bereits bestehende Systeme an. Dazu werden wir Erkenntnisse
4170 aus dem Bericht der EU-Kommission zur Evaluierung bestehender freiwilliger Kenn-
4171 zeichnungssysteme und deren Wirkungen berücksichtigen. Wir werden darauf basie-
4172 rend ein Modell in Zusammenarbeit mit Lebensmittel- und Verbraucherverbänden
4173 unter Berücksichtigung der besonderen Interessen der kleinen und mittleren Unter-

4174 nehmen bis zum Sommer 2019 erarbeiten und unter Beachtung der EU-rechtlichen
4175 Situation einführen.
4176
4177 Soweit die EU-Kommission im Rahmen ihres REFIT-Programms Nährwertprofile vor-
4178 legen sollte, müssen diese traditionelle Lebensmittel und Ernährungsgewohnheiten
4179 der Bevölkerung hinreichend berücksichtigen.
4180
4181 Wir streben auf europäischer Ebene rechtlich verbindliche Kriterien für die Kenn-
4182 zeichnung von vegetarischen und veganen Lebensmitteln an.
4183
4184 Bestehende Herkunftskennzeichnungen und das Regionalfenster sollen evaluiert und
4185 EU-Rechts-kompatibel weiterentwickelt und gegebenenfalls ergänzt werden. Es wird
4186 geprüft, inwieweit die Herkunftskennzeichnung im Lichte der EU-Entscheidung auf
4187 alle verarbeiteten tierischen Produkte ausgeweitet werden kann.
4188
4189 Der Bund unterstützt die Länder, damit die Standards der Deutschen Gesellschaft für
4190 Ernährung (DGE) als Mindeststandards flächendeckend in Schulen, Kitas und in der
4191 Gemeinschaftsverpflegung eingeführt werden. Dies erfolgt über die stärkere Unter-
4192 stützung der Schulvernetzungsstellen und den Ausbau des „Nationalen Qualitäts-
4193 zentrums für Ernährung in Kita und Schule“ (NQZ).
4194
4195 Die Reduzierung der Lebensmittelverschwendung werden wir gezielt weiterverfolgen
4196 und dabei die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen. Für die Reduzierung ver-
4197 meidbarer Lebensmittelabfälle in der Lebensmittelwirtschaft werden wir mit den Be-
4198 teiligten Zielmarken vereinbaren. Die Initiative „Zu gut für die Tonne“ wird mit den
4199 Ländern zu einer nationalen Strategie weiterentwickelt. Wir werden das Mindesthalt-
4200 barkeitsdatum überprüfen, um die Verschwendung von Lebensmitteln zu vermeiden.
4201 Wir fördern auch die Einführung intelligenter Verpackungen.
4202
4203 Lebensmittelsicherheit
4204 Wir streben nach dem zu erwartenden Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur
4205 Normenkontrollklage eine rechtssichere Veröffentlichung von festgestellten Verstö-
4206 ßen gegen die Lebensmittelsicherheit im Sinn von § 40 Abs. 1a Lebensmittel- und
4207 Futtermittelgesetzbuch (LFGB) auf Grundlage eines einheitlichen Bußgeldkataloges
4208 an.
4209
4210 Wir werden eine Regelung schaffen, die eine übersichtliche und eindeutige Verbrau-
4211 cherinformation zu Hygiene und Lebensmittelsicherheit gewährleistet und den Be-
4212 trieben auf freiwilliger Basis die Möglichkeit bietet, die Kontrollergebnisse darzustel-
4213 len. Gleichzeitig wird im Rahmen der Änderung des LFGB klargestellt, dass in Bezug
4214 auf die Veröffentlichung von Ergebnissen der amtlichen Lebensmittelkontrollen Raum
4215 für landesrechtliche Regelungen bleibt.
4216
4217 Wir überprüfen auf Basis des Gutachtens des Beauftragten für die Wirtschaftlichkeit
4218 in der Verwaltung („Engels-Gutachten“) die Organisation des gesundheitlichen Ver-
4219 braucherschutzes von Bund und Ländern mit dem Ziel, Schwachstellen zu beseiti-
4220 gen. Die Befugnisse der Lebensmittelkontrollen müssen an den Internethandel mit
4221 Lebensmitteln angeglichen werden.
4222
4223 Den Prozess der Vernetzung der Länderkontrollinstanzen mit dem Bund setzen wir
4224 fort, damit die Entwicklung einheitlicher Standards, einer sachgerechten Kontrolldich-

4225 te sowie die schnelle Reaktion im Krisenfall weiter verbessert werden kann. Die Platt-
4226 form www.lebensmittelwarnung.de wird im Zusammenwirken mit den Ländern ver-
4227 braucherfreundlich überarbeitet.

4228

4229 **Werbung**

4230 An Kinder gerichtete Werbung bedarf der kritischen Beobachtung. Wir unterstützen
4231 die EU-Kommission bei der Umsetzung der „Audiovisuellen Mediendienste Richtlinie“,
4232 damit auf europäischer Ebene Verhaltensregeln umgesetzt werden, die einen ver-
4233 antwortlichen Umgang der Wirtschaft mit an Kinder gerichteter Werbung beinhalten.

4234

4235 **Forschung**

4236 Wir wollen eine Bündelung und Verstärkung der Forschungsaktivitäten im Bereich
4237 gesunde Ernährung. Zur Stärkung des Verbraucherschutzes bei Vergiftungen richten
4238 wir beim Bundesinstitut für Risikobewertung ein nationales Vergiftungsregister ein.

4239

4240 Das Nationale Referenzzentrum für die Echtheit und Integrität der Lebensmittelkette
4241 wollen wir planmäßig ausbauen.

4242

4243 **VII. Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten**

4244

4245 **1. Rente**

4246 Die Rente muss für alle Generationen gerecht und zuverlässig sein. Dazu gehören
4247 die Anerkennung der Lebensleistung und ein wirksamer Schutz vor Altersarmut.

4248

4249 Vertrauen in die langfristige Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein
4250 hohes Gut in unserem Sozialstaat. Deshalb werden wir die gesetzliche Rente auf
4251 heutigem Niveau von 48 Prozent bis zum Jahr 2025 absichern und bei Bedarf durch
4252 Steuermittel sicherstellen, dass der Beitragssatz nicht über 20 Prozent steigen wird.
4253 Für die Sicherung des Niveaus bei 48 Prozent werden wir in 2018 die Rentenformel
4254 ändern und parallel dazu eine Rentenkommission „Verlässlicher Generationenver-
4255 trag“ einrichten, die sich mit den Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung und
4256 Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung und der beiden weiteren Ren-
4257 tensäulen ab dem Jahr 2025 befassen wird. Sie soll eine Empfehlung für einen ver-
4258 lässlichen Generationenvertrag vorlegen. Dabei streben wir eine doppelte Haltelinie
4259 an, die Beiträge und Niveau langfristig absichert. Die Rentenkommission soll ihren
4260 Bericht bis März 2020 vorlegen. Ihr sollen Vertreter der Sozialpartner, der Politik und
4261 der Wissenschaft angehören. Die Rentenkommission soll die Stellschrauben der
4262 Rentenversicherung in ein langfristiges Gleichgewicht bringen sowie einen Vorschlag
4263 unterbreiten, welche Mindestrücklage erforderlich ist, um die ganzjährige Liquidität
4264 der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern.

4265

4266 Die Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet, Kinder erzogen
4267 und Angehörige gepflegt haben, soll honoriert und ihnen ein regelmäßiges Altersein-
4268 kommen zehn Prozent oberhalb des Grundsicherungsbedarfs zugesichert werden.

4269

4270 Die Grundrente gilt für bestehende und zukünftige Grundsicherungsbezieher, die
4271 35 Jahre an Beitragszeiten oder Zeiten der Kindererziehung bzw. Pflegezeiten auf-
4272 weisen. Voraussetzung für den Bezug der „Grundrente“ ist eine Bedürftigkeitsprüfung
4273 entsprechend der Grundsicherung.

4274

4275 Die Abwicklung der „Grundrente“ erfolgt durch die Rentenversicherung. Bei der Be-
4276 dürftigkeitsprüfung arbeitet die Rentenversicherung mit den Grundsicherungsämtern
4277 zusammen.

4278
4279 Wir wollen, dass der Bezug sozialer staatlicher Leistungen und der neu geschaffenen
4280 Grundrente nicht dazu führt, dass selbstgenutztes Wohneigentum aufgegeben wer-
4281 den muss. Dazu werden wir die gesetzlichen Regelungen zur Vermögensverwertung
4282 und zum Schonvermögen in der Sozialhilfe und der Grundsicherung für Arbeitsu-
4283 suchende überarbeiten, angleichen und so ändern, dass Bezieher sozialer staatlicher
4284 Leistungen in ihrem Wohneigentum wohnen bleiben können.

4285
4286 Wir werden diejenigen besser absichern, die aufgrund von Krankheit ihrer Erwerbstä-
4287 tigkeit nicht mehr nachgehen können. Wir wollen die Anhebung der Zurechnungszei-
4288 ten beschleunigen, indem wir das jetzt vorgesehene Alter von 62 Jahren und drei
4289 Monaten in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate anheben. Danach wird die
4290 Zurechnungszeit in weiteren Monatsschritten entsprechend der Anhebung der Re-
4291 gelaltersgrenze auf das Alter 67 angehoben.

4292
4293 Wir halten am Drei-Säulen-Modell fest und wollen in diesem Rahmen die private Al-
4294 tersvorsorge weiterentwickeln und gerechter gestalten. Es ist ein Dialogprozess mit
4295 der Versicherungswirtschaft anzustoßen mit dem Ziel einer zügigen Entwicklung ei-
4296 nes attraktiven standardisierten Riester-Produkts.

4297
4298 Wir werden eine säulenübergreifende Renteninformation einführen, mit der Bürgerin-
4299 nen und Bürger über ihre individuelle Absicherung im Alter Informationen aus allen
4300 drei Säulen erhalten und möglichen Handlungsbedarf erkennen können. Die säulen-
4301 übergreifende Renteninformation soll unter Aufsicht des Bundes stehen.

4302
4303 Wir wollen Möglichkeiten und Anreize zum freiwilligen längeren Arbeiten und damit
4304 auch das Angebot der „Flexi-Rente“ nachhaltig gestalten.

4305
4306 Um den sozialen Schutz von Selbstständigen zu verbessern, wollen wir eine gründer-
4307 freundlich ausgestaltete Altersvorsorgepflicht für alle Selbstständigen einführen, die
4308 nicht bereits anderweitig obligatorisch (z. B. in berufsständischen Versorgungswer-
4309 ken) abgesichert sind. Grundsätzlich sollen Selbstständige zwischen der gesetzli-
4310 chen Rentenversicherung und – als Opt-out-Lösung – anderen geeigneten insol-
4311 venzsicheren Vorsorgearten wählen können. Wobei diese insolvenz- und pfändungs-
4312 sicher sein und in der Regel zu einer Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus
4313 führen müssen. Zudem werden wir die Mindestkrankenversicherungsbeiträge für
4314 kleine Selbstständige reduzieren. Die Renten- und Krankenversicherungsbeiträge
4315 sollen gründerfreundlich ausgestaltet werden.

4316
4317 Mit dem zweiten Kindererziehungsjahr in der Rente für Geburten vor 1992 haben wir
4318 einen ersten Schritt getan. Wir wollen die Gerechtigkeitslücke schließen: Mütter und
4319 Väter, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben, sollen künftig auch das dritte
4320 Jahr Erziehungszeit in der Rente angerechnet bekommen. Wir wollen die „Mütterren-
4321 te II“ einführen. Das ist ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Altersarmut. Die-
4322 se Verbesserungen bei der Mütterrente durch einen 3. Entgeltpunkt pro Kind sollen
4323 für Mütter und Väter gelten, die drei und mehr Kinder erzogen haben.

4324

4325 Zur Sicherung der bundesweiten Versorgung mit Presseerzeugnissen für alle Haus-
4326 halte – in Stadt und Land gleichermaßen – wird bei Minijobs von Zeitungszustellerin-
4327 nen und Zeitungszustellern der Beitrag zur Rentenversicherung, den die Arbeitgebe-
4328 rinnen und Arbeitgeber zu tragen haben, befristet für die Dauer von fünf Jahren bis
4329 zum 31. Dezember 2022, von 15 auf 5 Prozent abgesenkt.

4330
4331 Wir wollen schrittweise einen höheren Anteil bei den Erstattungen an die Rentenver-
4332 sicherung für die Ansprüche aus den Sonder- und Zusatzversorgungssystemen der
4333 ehemaligen DDR übernehmen und damit die ostdeutschen Bundesländer entlasten
4334 (AAÜG).

4335
4336 Wir wollen die Rehabilitation in der Rentenversicherung weiter stärken und die in der
4337 vergangenen Legislaturperiode eingeführten Verbesserungen weiterentwickeln.

4338
4339 Für Härtefälle in der Grundsicherung im Rentenüberleitungsprozess wollen wir einen
4340 Ausgleich durch eine Fondslösung schaffen. Entsprechendes wollen wir auch für die
4341 Gruppe der Spätaussiedler und der jüdischen Kontingentflüchtlinge prüfen.

4342
4343 **2. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**
4344 Menschen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe
4345 in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Mit dem Bundesteilhabegesetz haben wir
4346 einen wichtigen Schritt zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention getan.
4347 Seine Umsetzung werden wir in den kommenden Jahren intensiv begleiten und
4348 gleichzeitig die Teilhabe weiter fördern.

4349
4350 **Teilhabe an Arbeit**
4351 Wir prüfen die Einführung eines Budgets für Ausbildung. Wir wollen zudem die Assis-
4352 tierte Ausbildung um zwei Jahre verlängern und weiterentwickeln. Darüber hinaus
4353 wollen wir gemeinsam mit den Akteuren der Arbeitsmarktpolitik klären, wie Teilquali-
4354 fizierungen einen Beitrag leisten können, auch Menschen mit Beeinträchtigungen,
4355 die als nicht ausbildungsfähig gelten, einen schrittweisen Einstieg in eine anerkannte
4356 Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder § 42m Handwerksordnung
4357 (HwO) zu ermöglichen. Inklusionsbetriebe werden wir weiter fördern. Wir wollen die
4358 Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen, ihr Profil entsprechend neuer
4359 Anforderungen weiterzuentwickeln und dem Wunsch der Menschen mit Behinderun-
4360 gen nach Selbstbestimmung Rechnung zu tragen.

4361
4362 Gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit werden wir die Ursachen der überdurch-
4363 schnittlich hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen genau analysieren
4364 und passgenaue Unterstützungsangebote entwickeln. Wir wollen die Meldepflicht an
4365 die Arbeitsagenturen für offene Stellen im öffentlichen Dienst, die von einem Men-
4366 schen mit Schwerbehinderung besetzt waren, wiedereinführen. Das betriebliche Ein-
4367 gliederungsmanagement wollen wir stärken. Für alle Menschen mit Behinderungen, ob
4368 im allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Werkstätten beschäftigt, wollen wir den vollen Zu-
4369 gang zu medizinisch-beruflicher Rehabilitation verbessern. Wir sehen dabei insbeson-
4370 dere für Menschen mit psychischer Erkrankung einen Nachholbedarf.

4371
4372 **Barrierefreiheit**
4373 Wir wollen behinderungsgerechten, barrierefreien Wohnungsbau und barrierefreie
4374 Mobilität fördern, damit Menschen mit Behinderungen eine Wahl haben, wo und wie
4375 sie leben wollen. Wir wollen darüber hinaus Initiativen zu mehr Barrierefreiheit in

4376 Städten und Gemeinden stärken. Wir wollen Anreize auch durch Förderprogramme
4377 zur Verbesserung der Barrierefreiheit in den Kommunen setzen (z. B. Einsatz leichter
4378 Sprache und Gebärdendolmetscher, mobile sanitäre Anlagen, barrierefreie Veran-
4379 staltungen). Im Rahmen der Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehand-
4380 lungsgesetzes (AGG) werden wir prüfen, wie Private, die Dienstleistungen für die
4381 Allgemeinheit erbringen, angemessene Vorkehrungen umsetzen können. Ein erster
4382 Schritt wird den Gesundheitssektor betreffen.

4383
4384 Die Digitalisierung eröffnet neue Teilhabechancen insbesondere für sinnesbehinderte
4385 und mobilitätseingeschränkte Menschen. Hier wollen wir einen Schwerpunkt im Nati-
4386 onalen Aktionsplan setzen.

4387
4388 Wir werden darauf hinwirken, dass die Produzenten der Medien ihren Verpflichtun-
4389 gen nachkommen, zugängliche und barrierefreie Angebote in Film, Fernsehen und
4390 Print anzubieten. Dabei haben die öffentlichen Medien eine Vorbildfunktion.

4391 4392 **Unabhängige Teilhabeberatung**

4393 Unabhängige Teilhabeberatung wollen wir durch eine Weiterführung der Finanzie-
4394 rung verlässlich schützen.

4395 4396 **Politische Partizipation**

4397 Unser Ziel ist ein inklusives Wahlrecht für alle. Wir werden den Wahlrechtsaus-
4398 schluss von Menschen, die sich durch eine Vollbetreuung unterstützen lassen, been-
4399 den. Wir empfehlen dem Deutschen Bundestag, in seinen aktuellen Beratungen zu
4400 Änderungen am Wahlrecht, dieses Thema entsprechend umzusetzen.

4401 4402 **Schutz vor Gewalt**

4403 Menschen mit Behinderungen werden besonders häufig Opfer von Gewalt in unter-
4404 schiedlichster Form. Wir wollen die Aufklärung und Stärkung der Menschen fördern
4405 sowie Gewaltschutzkonzepte in Einrichtungen und eine Verbesserung der Unterbrin-
4406 gungsmöglichkeiten nach Übergriffen, z. B. in barrierefreien oder mit speziell ge-
4407 schultem Personal besetzten Frauenhäusern.

4408 4409 **Schnittstellenklärung eingeschränkte bzw. dauerhafte Erwerbsminderung**

4410 Die unterschiedliche Gewährung existenzsichernder Leistungen bei Menschen mit
4411 befristeter und dauerhafter Erwerbsminderung werden wir prüfen.

4412 4413 **3. Reform des Sozialen Entschädigungsrechts**

4414 Wir wollen das Soziale Entschädigungsrecht (SER) reformieren. Dabei werden die
4415 Regelungen insbesondere an den Bedarfen der Opfer von Gewalttaten einschließlich
4416 der Opfer von Terrorataten ausgerichtet. Psychische Gewalt wird in den Gewaltbegriff
4417 einbezogen. Neue Leistungen der Sofort- bzw. Akuthilfen (u. a. Traumaambulanzen)
4418 werden schnell, niedrigschwellig und unbürokratisch zugänglich gemacht. Entschädi-
4419 gungszahlungen für Geschädigte und Hinterbliebene werden erhöht. Teilhabelei-
4420 stungen werden künftig grundsätzlich ohne den Einsatz von Einkommen und Vermö-
4421 gen erbracht. Bei der Reform wird ein Bestandsschutz für die Kriegsoffer und ihre
4422 Angehörigen eingehalten.

4423
4424 Wir wollen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Opfern des Terrors rea-
4425 lisieren. Dazu wird ein/e Beauftragte/r der Bundesregierung für die Belange von Ter-
4426 roropfern benannt.

4427
4428 Im Zuge der SER-Reform soll auch die Situation der Opfer sexueller Gewalt verbes-
4429 sert werden.
4430

4431 **4. Gesundheit und Pflege**

4432 Kranke, Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen müssen auf die Solidari-
4433 tät der Gesellschaft vertrauen können. Wir werden sicherstellen, dass alle auch zu-
4434 künftig eine gute, flächendeckende medizinische und pflegerische Versorgung von
4435 Beginn bis zum Ende ihres Lebens erhalten, unabhängig von ihrem Einkommen und
4436 Wohnort. Das Patientenwohl ist für uns entscheidender Maßstab für gesundheitspoli-
4437 tische Entscheidungen, die Patientenorientierung ist unser Leitbild für das Gesund-
4438 heitswesen. Die Zusammenarbeit und Vernetzung im Gesundheitswesen müssen
4439 ausgebaut und verstärkt werden. Zur Erreichung einer sektorübergreifenden Versor-
4440 gung wollen wir nachhaltige Schritte einleiten.
4441

4442 **Pflege**

4443 Eine gute und verlässliche Pflege ist für immer mehr Betroffene und ihre Angehöri-
4444 gen von zentraler Bedeutung. In der vergangenen Legislaturperiode haben wir die
4445 Pflegeversicherung mit den Pflegestärkungsgesetzen grundlegend reformiert. Auch
4446 in den kommenden Jahren werden wir nicht nachlassen, die Pflege und die häusliche
4447 Versorgung zu verbessern, die Unterstützung für pflegende Angehörige auszubauen
4448 und die Arbeitsbedingungen von Fachkräften und Betreuern in der Pflege so attraktiv
4449 zu machen, dass ausreichend Menschen den Pflegeberuf ergreifen, beibehalten und
4450 damit die Versorgung sicherstellen. Dazu werden wir ein Sofortprogramm Pflege und
4451 darüber hinaus eine „Konzertierte Aktion Pflege“ zur bedarfsgerechten Weiterent-
4452 wicklung der Situation in der Pflege auf den Weg bringen.
4453

4454 Wir werden die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Kranken-
4455 pflege sofort und spürbar verbessern. Es werden Sofortmaßnahmen für eine bessere
4456 Personalausstattung in der Altenpflege und im Krankenhausbereich ergriffen und
4457 dafür zusätzliche Stellen zielgerichtet gefördert. In der Altenpflege sollen die Sach-
4458 leistungen kontinuierlich an die Personalentwicklung angepasst werden.
4459

4460 In einem Sofortprogramm werden wir 8000 neue Fachkraftstellen im Zusammenhang
4461 mit der medizinischen Behandlungspflege in Pflegeeinrichtungen schaffen. Der dafür
4462 erforderliche finanzielle Mehraufwand soll durch eine Vollfinanzierung aus Mitteln der
4463 Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) erfolgen. Dem Sofortprogramm werden
4464 weitere Schritte folgen.
4465

4466 Wir wollen in einer „Konzertierten Aktion Pflege“ eine bedarfsgerechte Weiterentwick-
4467 lung der Situation in der Altenpflege erreichen. Deshalb entwickeln wir verbindliche
4468 Personalbemessungsinstrumente, auch im Hinblick auf die Pflegesituation in der
4469 Nacht. Die „Konzertierte Aktion Pflege“ umfasst u. a. eine Ausbildungsinitiative, An-
4470 reize für eine bessere Rückkehr von Teil- in Vollzeit, ein Wiedereinstiegsprogramm,
4471 eine bessere Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten sowie eine Weiterqualifizie-
4472 rung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Pflegefachkräften.
4473

4474 Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den
4475 Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächen-
4476 deckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Ar-
4477beitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Vorausset-

4478 zungen. Im Krankenhausbereich werden wir eine vollständige Refinanzierung von
4479 Tarifsteigerungen herbeiführen, verbunden mit der Nachweispflicht, dass dies auch
4480 tatsächlich bei den Beschäftigten ankommt. Wir bitten die Pflegemindestlohn-
4481 Kommission, sich zeitnah mit der Angleichung des Pflegemindestlohns in Ost und
4482 West zu befassen.

4483
4484 Wir werden die ambulante Alten- und Krankenpflege insbesondere im ländlichen
4485 Raum stärken. Dazu gehört u. a. eine bessere Honorierung der Wegezeiten, wenn
4486 die Versorgung nur mit längeren Anfahrtswegen sichergestellt werden kann.

4487
4488 Um Angehörige besser zu unterstützen, gehören insbesondere Angebote in der
4489 Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie in der Tages- und Nachtpflege, die beson-
4490 ders pflegende Angehörige entlasten, zu einer guten pflegerischen Infrastruktur. Wir
4491 wollen die o. g. Leistungen, die besonders pflegende Angehörige entlasten, zu einem
4492 jährlichen Entlastungsbudget zusammenfassen, das flexibel in Anspruch genommen
4493 werden kann. Damit können wir erheblich zur Entbürokratisierung in der ambulanten
4494 Pflege beitragen, die häusliche Versorgung stärken und pflegende Angehörige ent-
4495 lasten. Wir werden die Angebote für eine verlässliche Kurzzeitpflege stärken, indem
4496 wir eine wirtschaftlich tragfähige Vergütung sicherstellen. Um die Situation pflegender
4497 Angehöriger zu verbessern, werden sie einen Anspruch auf medizinisch erforderliche
4498 Rehabilitationsleistung nach ärztlicher Verordnung erhalten.

4499
4500 Auf das Einkommen der Kinder von pflegebedürftigen Eltern soll künftig erst ab ei-
4501 nem Einkommen in Höhe von 100.000 Euro im Jahr zurückgegriffen werden.

4502
4503 Wir wollen möglichst frühzeitig Pflegebedürftigkeit vermeiden. Dafür fördern wir den
4504 präventiven Hausbesuch durch Mittel des Präventionsgesetzes. Kommunen sollen
4505 mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Ausrichtung der pflegerischen Versor-
4506 gungsangebote vor Ort im Rahmen der Versorgungsverträge erhalten.

4507
4508 Pflegebedürftige Menschen haben einen hohen Bedarf an medizinischen Leistungen.
4509 Die kassenärztlichen Vereinigungen und die Pflegeeinrichtungen werden verpflichtet,
4510 Kooperationsverträge abzuschließen.

4511
4512 Den Auftrag an Kassen und Krankenhäuser, Personaluntergrenzen für pflegeintensi-
4513 ve Bereiche festzulegen, werden wir dergestalt erweitern, dass in Krankenhäusern
4514 derartige Untergrenzen nicht nur für pflegeintensive Bereiche, sondern für alle bet-
4515 tenführenden Abteilungen eingeführt werden.

4516
4517 **Sektorübergreifende Versorgung**
4518 Die Zusammenarbeit und Vernetzung im Gesundheitswesen müssen ausgebaut und
4519 verstärkt werden. Für eine sektorenübergreifende Versorgung wollen wir weitere
4520 nachhaltige Schritte einleiten, damit sich die Behandlungsverläufe ausschließlich am
4521 medizinisch-pflegerischen Bedarf der Patientinnen und Patienten ausrichten.

4522
4523 Wir werden eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Regierungs-
4524 fraktionen im Deutschen Bundestag einrichten. Diese Arbeitsgruppe wird Vorschläge
4525 für die Weiterentwicklung zu einer sektorenübergreifenden Versorgung des stationä-
4526 ren und ambulanten Systems im Hinblick auf Bedarfsplanung, Zulassung, Honorie-
4527 rung, Kodierung, Dokumentation, Kooperation der Gesundheitsberufe und Qualitäts-

4528 sicherung unter Berücksichtigung der telematischen Infrastruktur bis 2020 vorlegen.
4529 Dabei sollen Spielräume für regionale Ausgestaltungen ermöglicht werden.

4530

4531 **Ambulante Versorgung**

4532 Wir werden in einem Sofortprogramm die Leistungen und den Zugang zur Versor-
4533 gung für gesetzlich Versicherte verbessern. Dazu werden die Terminservicestellen
4534 der Kassenärztlichen Vereinigungen unter einer bundesweit einheitlichen, einprä-
4535 genden Telefonnummer von 8 bis 18 Uhr erreichbar sein und auch haus- und kinder-
4536 ärztliche Termine vermitteln.

4537

4538 Das Mindestsprechstundenangebot der Vertragsärzte für die Versorgung von gesetz-
4539 lich versicherten Patienten wird von 20 auf 25 Stunden erhöht. Ärztinnen und Ärzte,
4540 die in wirtschaftlich schwachen und unterversorgten ländlichen Räumen praktizieren,
4541 werden über regionale Zuschläge besonders unterstützt. Dazu werden die hausärzt-
4542 liche Versorgung und die „sprechende Medizin“ besser vergütet. Dies beinhaltet auch
4543 die koordinierenden Leistungen, inklusive der Terminvermittlung zum Facharzt.

4544

4545 Die Möglichkeit der Kassenärztlichen Vereinigungen, die Sicherstellung durch Eigen-
4546 einrichtungen zu gewährleisten, wird erweitert.

4547

4548 Wir werden weiterhin darauf drängen, dass die Bedarfsplanung zur Verteilung der
4549 Arztsitze kleinräumiger, bedarfsgerechter und flexibler gestaltet wird. In ländlichen
4550 oder strukturschwachen Gebieten entfallen Zulassungssperren für die Neuniederlas-
4551 sung von Ärztinnen und Ärzten. Die Bestimmung der von dieser Regelung erfassten
4552 Gebiete obliegt den Ländern.

4553

4554 Wir werden die Strukturfonds der Kassenärztlichen Vereinigungen erhöhen, verbind-
4555 licher ausgestalten und im Verwendungszweck flexibilisieren. Die Länder erhalten ein
4556 Mitberatungs- und Antragsrecht in den Zulassungsausschüssen der Kassenärztli-
4557 chen Vereinigungen.

4558

4559 Wir werden den Innovationsfonds über das Jahr 2019 mit einem Volumen von 200
4560 Millionen Euro jährlich fortsetzen. Wir wollen gewährleisten, dass erfolgreiche Ver-
4561 sorgungsansätze zügig in die Regelversorgung überführt werden. Eigene Modellpro-
4562 jekte des Bundesministeriums für Gesundheit wollen wir ermöglichen.

4563

4564 Wir wollen gezielt Volkskrankheiten wie Krebs, Demenz oder psychische Störungen
4565 bekämpfen. Dabei betonen wir die nationale Diabetesstrategie. Wir werden die
4566 Disease-Management-Programme weiter stärken, insbesondere durch eine Umset-
4567 zung der Programme für Rückenschmerz und Depressionen.

4568

4569 Die Festzuschüsse für Zahnersatz werden wir von bisher 50 Prozent auf 60 Prozent
4570 erhöhen.

4571

4572 Zu einer flächendeckenden Gesundheitsversorgung gehören für uns neben einer gut
4573 erreichbaren ärztlichen Versorgung auch eine wohnortnahe Geburtshilfe, Hebammen
4574 und Apotheken vor Ort.

4575

4576 Um die Apotheken vor Ort zu stärken, setzen wir uns für ein Verbot des Versandhan-
4577 dels mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln ein.

4578

4579 Wir werden die Hospiz- und Palliativversorgung weiter stärken, insbesondere durch
4580 Kostenübernahme für die Koordination von Hospiz- und Palliativversorgungsnetz-
4581 werken sowie durch Verbesserungen bei der Versorgung von Kindern und in Alten-
4582 pflegeeinrichtungen. Wir werden zeitnah überprüfen, ob die zuschussfähigen Leis-
4583 tungen bei den Hospizen angemessen erfasst sind.

4584
4585 Wir wollen prüfen, ob eine Herausnahme der spezialisierten ambulanten Palliativver-
4586 sorgung (SAPV) aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes gegen Wettbewerbs-
4587 beschränkungen durch eine entsprechende Klarstellung in § 69 Abs. 2 Satz 2 Sozi-
4588 algesetzbuch V erforderlich ist.

4589
4590 Wir werden die Medizinischen Dienste der Krankenversicherung stärken, deren Un-
4591 abhängigkeith gewährleisten und für bundesweit einheitliche und verbindliche Rege-
4592 lungen bei ihrer Aufgabenwahrnehmung Sorge tragen.

4593
4594 Damit medizinische Innovationen schneller in die Regelversorgung gelangen, werden
4595 wir die Verfahren des Gemeinsamen Bundesausschusses beschleunigen, indem der
4596 Aufgabenkatalog und die Ablaufstrukturen gestrafft werden. Über neue Untersu-
4597 chungs- und Behandlungsmethoden soll zukünftig schneller entschieden werden.
4598 Den Ländern werden künftig in den Beratungen zur Bedarfsplanung und zu allen As-
4599 pekten der Qualitätssicherung die gleichen Rechte und Pflichten wie den Patienten-
4600 vertretern eingeräumt.

4601
4602 Sowohl die ambulante Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung
4603 (EBM), als auch die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ)
4604 müssen reformiert werden. Deshalb wollen wir ein modernes Vergütungssystem
4605 schaffen, das den Versorgungsbedarf der Bevölkerung und den Stand des medizini-
4606 schen Fortschritts abbildet. Dies bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung. Die Bundes-
4607 regierung wird dazu auf Vorschlag des Bundesgesundheitsministeriums eine wissen-
4608 schaftliche Kommission einsetzen, die bis Ende 2019 unter Berücksichtigung aller
4609 hiermit zusammenhängenden medizinischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen
4610 Vorschläge vorlegt. Ob diese Vorschläge umgesetzt werden, wird danach entschie-
4611 den.

4612 4613 **Krankenhäuser**

4614 Um eine gute stationäre Versorgung sicherzustellen, sind deutlich erhöhte Investitio-
4615 nen in Krankenhäuser für Umstrukturierungen, neue Technologien und Digitalisie-
4616 rung notwendig. Die Länderkompetenz in der Krankenhausplanung und die Verpflich-
4617 tung zur Investitionsfinanzierung bleiben erhalten. Um den notwendigen Struktur-
4618 wandel der Krankenhauslandschaft und die Qualität der stationären Versorgung zu
4619 befördern, wird der aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds und von den
4620 Ländern hälftig finanzierte Strukturfonds für weitere vier Jahre in Höhe von einer Mrd.
4621 Euro/jährlich fortgesetzt.

4622
4623 Die Qualitätsoffensive für Krankenhäuser soll fortgesetzt werden. Dazu gehören ins-
4624 besondere eine qualitätsorientierte Arbeitsteilung und Vernetzung zwischen einer gut
4625 erreichbaren Grund- und Regelversorgung, Zentren für schwerwiegende, komplexe
4626 oder seltene Erkrankungen sowie damit verbundenen Anbietern des Gesundheits-
4627 und Pflegewesens. Die Zentren bieten interdisziplinäre Behandlungsteams mit hoher
4628 medizinischer Kompetenz und sollen auch mit ambulanten Schwerpunktpraxen zu-
4629 sammenarbeiten, um so spezialmedizinische Kompetenz auch in der Fläche verfüg-

4630 bar zu machen. Die für die Ausweisung der Zentren notwendigen Instrumente der
4631 Qualitätssicherung sind weiterzuentwickeln. Wir werden die rechtlichen Anpassungen
4632 für die entsprechende Weiterentwicklung der Krankenhausplanung vornehmen.

4633
4634 Als zusätzliche Aufgabe der stationären Grundversorgung sollen die Krankenhäuser
4635 insbesondere im ländlichen Raum im Verbund mit den Schwerpunktkrankenhäusern
4636 und örtlichen Pflegeanbietern ergänzende niedrighschwellige Versorgungsangebote
4637 z. B. in der Nachsorge vorhalten.

4638
4639 Künftig sollen Pflegepersonalkosten besser und unabhängig von Fallpauschalen ver-
4640 gütet werden. Die Krankenhausvergütung wird auf eine Kombination von Fallpau-
4641 schalen und einer Pflegepersonalkostenvergütung umgestellt. Die Pflegepersonal-
4642 kostenvergütung berücksichtigt die Aufwendungen für den krankenhausindividuellen
4643 Pflegepersonalbedarf. Die DRG-Berechnungen werden um die Pflegepersonalkosten
4644 bereinigt.

4645
4646 Wir werden die bereits eingeleiteten Verbesserungen der Versorgung psychisch
4647 Kranker mit Nachdruck umsetzen, insbesondere die Schaffung einheitlicher und hin-
4648 reichender Personalstandards sowie die Einführung stationersetzender Leistungen.

4649
4650 Eine qualitativ hochwertige Geburtshilfe auch durch Belegärztinnen und -ärzte ist uns
4651 ein Anliegen. Wir werden die Finanzierungsgrundlagen dazu überprüfen.

4652
4653 Wir wollen die Zahl der Organspenden in Deutschland erhöhen. Dazu werden wir
4654 eine verbindliche Freistellungsregelung für Transplantationsbeauftragte schaffen und
4655 diese finanzieren. Die Organentnahme wird höher vergütet.

4656
4657 Zur Infektionsprävention und -bekämpfung wird das Hygienesonderprogramm für
4658 Krankenhäuser verlängert und evaluiert.

4659
4660 Zur Verbesserung der Notfallversorgung wird eine gemeinsame Sicherstellung der
4661 Notfallversorgung von Landeskrankengesellschaften und Kassenärztlichen Ver-
4662 einigungen in gemeinsamer Finanzierungsverantwortung geschaffen. Dazu sind Not-
4663 fallleitstellen und integrierte Notfallzentren aufzubauen.

4664 4665 **Gesundheitsberufe**

4666 Stärken unseres Gesundheitswesens sind die Freiberuflichkeit der Heilberufe, freie
4667 Arzt- und Krankenhauswahl, die Therapiefreiheit und gut qualifizierte Gesundheitsbe-
4668 rufe.

4669
4670 Wir legen auch in Zukunft Wert darauf, hoch motivierten und hervorragend ausgebil-
4671 deten Nachwuchs in den Gesundheitsberufen zu gewinnen. Dazu müssen wir attrak-
4672 tive Ausbildungsmöglichkeiten schaffen. Den Masterplan Medizinstudium 2020
4673 wollen wir insbesondere im Hinblick auf die Neuregelung des Studienzugangs, die
4674 Stärkung der Allgemeinmedizin sowie die Landarztquote zügig umsetzen. Dazu ge-
4675 hören auch mehr Medizinstudienplätze.

4676
4677 Um die ärztliche Tätigkeit im ländlichen Raum zu fördern, werden zudem an medizi-
4678 nischen Fakultäten modellhaft neue Unterrichtskonzepte als Schwerpunkt- bzw. Ver-
4679 tiefungsprogramme gefördert und evaluiert. Lücken in der Weiterbildung der Allge-
4680 meinmedizin werden ebenso evaluiert und geschlossen. Darüber hinaus werden wir

4681 zusätzliche Anreize zur Qualifizierung von Weiterbildern durch die regionalen Kom-
4682 petenzzentren Weiterbildung Allgemeinmedizin setzen.

4683
4684 Der Öffentliche Gesundheitsdienst ist eine wichtige Säule des Gesundheitswesens,
4685 insbesondere bei der Prävention und Gesundheitsförderung. Wir stehen für eine
4686 Stärkung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes ein.

4687
4688 Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie die Finanzierungsverordnung des
4689 Pflegeberufegesetzes werden zeitnah vorgelegt.

4690
4691 Wir werden die Ausbildung der Gesundheitsfachberufe im Rahmen eines Gesamt-
4692 konzeptes neu ordnen und stärken. Wir wollen das Schulgeld für die Ausbildung in
4693 den Gesundheitsfachberufen abschaffen, so wie es in den Pflegeberufen bereits be-
4694 schlossen wurde. Wir werden die Hebammenausbildung nach den EU-Vorgaben als
4695 akademischen Beruf umsetzen. Die Novellierungen der Ausbildung der bisherigen
4696 psychologischen Psychotherapeuten in Form einer Direktausbildung und der Appro-
4697 bationsordnung für Zahnärzte werden wir zügig abschließen.

4698
4699 Für die zukünftigen Herausforderungen des Gesundheitswesens ist die Aufgabenver-
4700 teilung der Gesundheitsberufe neu zu justieren und den Gesundheitsfachberufen
4701 mehr Verantwortung zu übertragen. Die Ergebnisse der Modellprojekte der Heilberufe
4702 werden wir berücksichtigen. Im Sinne einer verstärkten Patientensicherheit wollen
4703 wir das Spektrum der heilpraktischen Behandlung überprüfen.

4704 4705 **Prävention**

4706 Wir wollen die Gesundheitskompetenz der Bevölkerung und die Prävention in allen
4707 Lebensbereichen deutlich stärken. Auf Grundlage des Berichtes der Nationalen Prä-
4708 ventionskonferenz und der anschließenden Beratungen im Deutschen Bundestag
4709 werden wir ein Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des Präventionsgesetzes vor-
4710 legen.

4711
4712 Mit einem Nationalen Gesundheitsportal wollen wir, dass sich die Patientinnen und
4713 Patienten verlässlich schnell und umfassend im Internet über medizinische Fragestel-
4714 lungen und Strukturen unseres Gesundheitswesens informieren können.

4715
4716 Wir werden Patientenrechte stärken. Dazu werden wir Vorschläge für einen Patien-
4717 tenentschädigungsfonds für Schäden in Härtefällen, bei denen die bestehenden Haf-
4718 tungsregelungen nicht greifen, prüfen.

4719
4720 Wir werden weitere Maßnahmen ergreifen, um die notwendigen Impfquoten zum
4721 Schutz der Bevölkerung zu erreichen.

4722
4723 Weitere Schwerpunkte werden in der Prävention chronischer Erkrankungen, insbe-
4724 sondere in der Entwicklung einer nationalen Strategie zur Reduzierung von Übergewicht
4725 vor allem bei Kindern und Jugendlichen liegen. Wir werden Drogenmissbrauch
4726 weiterhin bekämpfen und dabei auch unsere Maßnahmen zur Tabak- und Alkohol-
4727 prävention gezielt ergänzen. Dabei ist uns das Wohl der Kinder von Suchtkranken
4728 besonders wichtig.

4729
4730 Wir werden die Forschung im Bereich der Kinder- und Jugendmedizin fördern.

4731

4732 Wir werden uns weiterhin für eine Reduzierung des Antibiotikaverbrauchs und der
4733 Verhinderung von Antibiotikaresistenzen einsetzen und dies zusätzlich durch For-
4734 schung unterstützen.

4735
4736 **E-Health und Gesundheitswirtschaft**

4737 Die Digitalisierung des Gesundheitswesens ist eine der größten Herausforderung des
4738 Gesundheitswesens in den nächsten Jahren.

4739
4740 Wir werden die Telematikinfrasturktur weiter ausbauen und eine elektronische Pati-
4741 entenakte für alle Versicherten in dieser Legislaturperiode einführen. Wir wollen neue
4742 Zulassungswege für digitale Anwendungen schaffen, die Interoperabilität herstellen
4743 und die digitale Sicherheit im Gesundheitswesen stärken. Die einschränkenden Re-
4744 gelungen zur Fernbehandlung werden wir auf den Prüfstand stellen. Auch die pflege-
4745 rische Versorgung wollen wir mit den Möglichkeiten der Digitalisierung weiterentwi-
4746 ckeln, so dass sowohl Pflegekräfte als auch pflegebedürftige Menschen Informations-
4747 und Kommunikationstechnologien sowie neue technische Anwendungen besser nut-
4748 zen können. Dazu gehört auch, die Pflege in die Telematikinfrasturktur einzubezie-
4749 hen. Ziel ist zudem, Bürokratie in Diagnostik und Dokumentation abzubauen.

4750
4751 Die Anwendung und Abrechenbarkeit telemedizinischer Leistungen soll ausgebaut
4752 werden. Es wird sichergestellt, dass die Datenspeicherung den strengen Anforderun-
4753 gen des Datenschutzes unterliegt. Die gespeicherten Daten sind Eigentum der Pati-
4754 entinnen und Patienten.

4755
4756 Wir werden die E-Health-Initiative und den Strategieprozess Medizintechnik weiter-
4757 führen, um Deutschland als Standort der Gesundheitswirtschaft nachhaltig und zu-
4758 kunftsorientiert zu gestalten. Wir werden auch den Pharma-Dialog unter Einbezie-
4759 hung der Regierungsfractionen des Deutschen Bundestags fortsetzen.

4760
4761 Wir werden den Aktionsplan zur Verbesserung der Arzneimitteltherapiesicherheit in
4762 Deutschland (AMTS) entschlossen umsetzen und die Fälschungssicherheit von Arz-
4763 neimitteln verbessern. Wir wollen die Arzneimittelsicherheit durch weitere Maßnah-
4764 men von der Produktion über den Transport bis zum Endverbraucher gewährleisten.

4765
4766 **Globale Gesundheit**

4767 Deutschland wird eine Strategie zur globalen Gesundheitspolitik erarbeiten, um noch
4768 stärker seiner internationalen Verantwortung gerecht zu werden. Schwerpunkte wer-
4769 den die Gesundheitssicherheit und die Prävention von internationalen Pandemien
4770 sowie Stärkung von Gesundheitssystemen in Entwicklungsländern sein. Dafür wer-
4771 den wir internationale Kooperationen und strategische Partnerschaften weiter auf-
4772 bauen und ausbauen. Außerdem gilt es, die WHO zu stärken, indem wir auch den
4773 Reformprozess in der WHO unterstützen.

4774
4775 **Finanzierung**

4776 Wir werden die Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung wie-
4777 derherstellen. Ab 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur Krankenversicherung wie-
4778 der in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet. Der bisherige
4779 Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert.

4780
4781 Wir wollen die schrittweise Einführung von kostendeckenden Beiträgen zur Gesetzli-
4782 chen Krankenversicherung für die Bezieher von ALG II aus Steuermitteln finanzieren.

4783

4784 Um kleine Selbständige zu entlasten, werden wir die Bemessungsgrundlage für die
4785 Mindestkrankenversicherungsbeiträge von heute 2283,75 Euro auf 1150 Euro nahe-
4786 zu halbieren.

4787

4788 Unter Berücksichtigung der Gutachten des Expertenbeirats des Bundesversiche-
4789 rungsamtes (BVA) werden wir den morbiditätsorientierten Risikostrukturausgleich mit
4790 dem Ziel eines fairen Wettbewerbs weiterentwickeln und ihn vor Manipulation schüt-
4791 zen. Es wird eine regelmäßige gutachterliche Überprüfung gesetzlich festgelegt.

4792

4793 **VIII. Zuwanderung steuern – Integration fordern und unterstützen**

4794

4795 **1. Flüchtlingspolitik**

4796 Deutschland bekennt sich zu seinen bestehenden rechtlichen und humanitären Ver-
4797 pflichtungen. Wir werden das Grundrecht auf Asyl nicht antasten: Wir bekennen uns
4798 strikt zum Recht auf Asyl und zum Grundwertekatalog im Grundgesetz, zur Genfer
4799 Flüchtlingskonvention, zu den aus dem Recht der EU resultierenden Verpflichtungen
4800 zur Bearbeitung jedes Asylantrags sowie zur UN-Kinderrechtskonvention und zur
4801 Europäischen Menschenrechtskonvention.

4802

4803 Wir sind stolz auf die Integrationsleistung unseres Landes, insbesondere auf das
4804 vielfältige ehrenamtliche Engagement in den Städten und Gemeinden. Wir sind uns
4805 darüber einig, dass die Integrationsfähigkeit unserer Gesellschaft nicht überfordert
4806 werden darf. Integrationsfähigkeit bemisst sich dabei nicht nur daran, wie die Auf-
4807 nahme und Integration zugewanderter Menschen in die Gesellschaft gelingt, viel-
4808 mehr beinhaltet sie auch unseren Anspruch, die Lebensbedingungen der hier leben-
4809 den Menschen gerade angesichts der zu bewältigenden Zuwanderung zu berück-
4810 sichtigen (z. B. Versorgung mit Kita-Plätzen, Schulen, Wohnungen).

4811

4812 Deswegen setzen wir unsere Anstrengungen fort, die Migrationsbewegungen nach
4813 Deutschland und Europa angemessen mit Blick auf die Integrationsfähigkeit der Ge-
4814 sellschaft zu steuern und zu begrenzen, damit sich eine Situation wie 2015 nicht
4815 wiederholt.

4816

4817 Bezogen auf die durchschnittlichen Zuwanderungszahlen, die Erfahrungen der letz-
4818 ten zwanzig Jahre sowie mit Blick auf die vereinbarten Maßnahmen und den unmit-
4819 telbar steuerbaren Teil der Zuwanderung – das Grundrecht auf Asyl und die Genfer
4820 Flüchtlingskonvention (GFK) bleiben unangetastet – stellen wir fest, dass die Zuwan-
4821 derungszahlen (inklusive Kriegsflüchtlinge, vorübergehend Schutzberechtigte, Fami-
4822 liennachzügler, Relocation, Resettlement, abzüglich Rückführungen und freiwilligen
4823 Ausreisen künftiger Flüchtlinge und ohne Erwerbsmigration) die Spanne von jährlich
4824 180 000 bis 220 000 nicht übersteigen werden. Dem dient auch das nachfolgende
4825 Maßnahmenpaket.

4826

4827 Es soll eine Fachkommission der Bundesregierung eingesetzt werden, die sich mit
4828 den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit befasst und einen entsprechen-
4829 den Bericht dem Deutschen Bundestag zuleitet. Wir stärken die Migrations- und In-
4830 tegrationsforschung.

4831

4832 Wir wollen Fluchtursachen bekämpfen, nicht die Flüchtlinge.

4833

4834 Dazu wollen wir:

- 4835 • die Entwicklungszusammenarbeit verbessern;
- 4836 • den Ausbau humanitären Engagements; UNHCR und World Food Programme
4837 (WFP) angemessen ausstatten und für eine kontinuierliche Finanzierung sorgen;
- 4838 • das Engagement für Friedenssicherung ausweiten (u. a. Stärkung internationaler
4839 Polizeiemissionen);
- 4840 • eine faire Handels- und Landwirtschaftspolitik (faire Handelsabkommen);
- 4841 • einen verstärkten Klimaschutz;
- 4842 • eine restriktive Rüstungsexportpolitik.

4843

4844 Wir werden eine Kommission „Fluchtursachen“ im Deutschen Bundestag einrichten,
4845 die der Bundesregierung und dem Bundestag konkrete Vorschläge unterbreiten soll.

4846
4847 Wir treten für ein gemeinsames europäisches Asylsystem ein und beteiligen uns da-
4848 her aktiv am Prozess der Reform des Dublin-Verfahrens. Ein fairer Verteilmechani-
4849 smus für Schutzbedürftige, die Frage der Menschenrechte in Drittstaaten sowie das
4850 Prinzip der Zuständigkeit des Ersteinreiselandes für Asylbewerber müssen hierbei
4851 eine übergeordnete Rolle spielen. Dabei muss klar sein, dass eine unbefristete Beru-
4852 fungung auf einen anderen Staat der Ersteinreise ausscheidet. Bei der Ausgestaltung
4853 des Selbsteintrittsrechts wird die Frage der Herstellung der Einheit der Kernfamilie zu
4854 berücksichtigen sein. Damit eine Verteilung in der Praxis funktioniert, muss es wirk-
4855 same Mechanismen zur Verhinderung von Sekundärmigration geben. Dazu wollen
4856 wir insbesondere die Asylverfahren einschließlich der Standards bei der Versorgung
4857 und Unterbringung von Asylbewerbern harmonisieren und dafür sorgen, dass volle
4858 Leistungen nur noch im zugewiesenen EU-Mitgliedstaat gewährt werden. In diesem
4859 Sinne wird sich die Bundesregierung in den Verhandlungen auf EU-Ebene abge-
4860 stimmt positionieren. Dies gilt auch für eine gemeinsame Durchführung von Asylver-
4861 fahren überwiegend an den Außengrenzen sowie gemeinsame Rückführungen von
4862 dort. Dabei werden europäische Menschenrechtsstandards eingehalten.

4863
4864 Wir unterstützen eine Politik der EU, die verhindern soll, dass kriminelle Schlepper
4865 und Schleuser entscheiden, wer nach Europa kommt. Wir wollen Anreize ausschlie-
4866 ßen, die dadurch entstehen, dass Minderjährige von ihren Eltern unter Gefährdung
4867 des Kindeswohls zukünftig auf die gefährliche Reise vorgeschickt werden.

4868
4869 Wir wollen die Zusammenarbeit mit UNHCR, IOM, Herkunfts- und Transitstaaten wei-
4870 ter ausbauen. Zur Sicherung der Freizügigkeit innerhalb Europas gehört ein wirksa-
4871 mer Schutz der europäischen Außengrenzen. Dazu wollen wir Frontex zu einer ech-
4872 ten Grenzschutzpolizei weiterentwickeln. Bis der Schutz der EU-Außengrenzen effek-
4873 tiv funktioniert, sind Binnengrenzkontrollen vertretbar.

4874
4875 Wir unterstützen europäische Beschlüsse zur Verteilung von Flüchtlingen (Relocati-
4876 on) und leisten einen angemessenen Beitrag zu Aufnahmekontingenten humanitär
4877 Schutzbedürftiger (Resettlement). Die Größenordnung dieses aus humanitären Moti-
4878 ven erfolgenden legalen Zugangs muss jedoch von der Größenordnung des Zugangs
4879 humanitär Schutzsuchender insgesamt abhängen.

4880
4881 Für die Frage des Familiennachzugs wird Bezug genommen auf das Gesetz zur Ver-
4882 längerung der Aussetzung des Familiennachzugs zu subsidiär Schutzberechtigten.
4883 Das Nähere regelt ein noch zu erlassendes Bundesgesetz.

4884
4885 Für diese Regelung zum Familiennachzug bei subsidiär Geschützten ab dem 1. Au-
4886 gust 2018 ist die Festsetzung erfolgt, dass der Zuzug auf 1000 Personen pro Monat
4887 begrenzt ist und die Härtefallregelung nach §§ 22 und 23 Aufenthaltsgesetz jenseits
4888 dieses Kontingents Anwendung findet. Die weitere Ausgestaltung des Gesetzes ob-
4889 liegt den Koalitionsparteien bzw. deren Bundestagsfraktionen.

4890
4891 1. Dieser Familiennachzug wird nur gewährt,
4892 • wenn es sich um Ehen handelt, die vor der Flucht geschlossen worden sind,
4893 • keine schwerwiegenden Straftaten begangen wurden,
4894 • es sich nicht um Gefährder handelt,

- 4895 • eine Ausreise kurzfristig nicht zu erwarten ist.
4896
4897 2. Mit der gesetzlichen Neuregelung wollen wir Anreize ausschließen, die dadurch
4898 entstehen, dass Minderjährige von ihren Eltern unter Gefährdung des Kindeswohls
4899 zukünftig auf die gefährliche Reise vorgeschickt werden.
4900
4901 3. Mit der gefundenen Lösung zum Familiennachzug werden fortan subsidiär Ge-
4902 schützte im Rahmen des Kontingents eine ungefährliche Möglichkeit auf Familien-
4903 nachzug ihrer Kernfamilie haben. Die Einstufung gemäß der GFK soll sachgerecht
4904 erfolgen

4905 4906 **2. Erwerbsmigration**

4907 Unser Land braucht geeignete und qualifizierte Fachkräfte in großer Zahl. Kein Ar-
4908beitsplatz soll unbesetzt bleiben, weil es an Fachkräften fehlt. Den Fachkräftezuzug
4909 nach Deutschland haben wir in den vergangenen Jahren bereits erheblich verbessert
4910 und vereinfacht. Dieser Bedarf wird voraussichtlich in den nächsten Jahren aufgrund
4911 unserer guten wirtschaftlichen Entwicklung und wegen der rückläufigen Zahl junger
4912 Menschen, die neu ins Erwerbsleben eintreten, weiter steigen.

4913
4914 Deshalb werden wir ein Regelwerk zur Steuerung von Zuwanderung in den Arbeits-
4915 markt und das damit verbundene Recht des Aufenthalts und der Rückkehr in einem
4916 Gesetzeswerk erarbeiten, das sich am Bedarf unserer Volkswirtschaft orientiert. Ein
4917 solches Gesetz wird die bereits bestehenden Regelungen zusammenfassen, trans-
4918 parenter machen und, wo nötig, effizienter gestalten.

4919
4920 Maßgeblich zu berücksichtigen für den Zuzug nach Deutschland sind der Bedarf un-
4921 serer Volkswirtschaft, Qualifikation, Alter, Sprache sowie der Nachweis eines konkre-
4922 ten Arbeitsplatzes und die Sicherung des Lebensunterhalts.

4923
4924 Unter Fachkräften verstehen wir sowohl Hochschulabsolventen als auch Einwande-
4925 rerinnen und Einwanderer mit qualifizierter Berufsausbildung bzw. ausgeprägten be-
4926 rufspraktischen Kenntnissen. Eine Gleichwertigkeitsprüfung der beruflichen bzw.
4927 akademischen Qualifikationen der Fachkräfte soll möglichst ohne lange Wartezeiten
4928 erfolgen. Auf eine Vorrangprüfung wird verzichtet, soweit die Landesregierungen
4929 nicht in Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit an der Vorrangprüfung festhalten wollen.
4930 Unberührt hiervon bleibt die Prüfung der Arbeitsbedingungen auf Gleichwertigkeit
4931 durch die Bundesagentur für Arbeit.

4932
4933 Mit einer klug gesteuerten Einwanderungspolitik für Fachkräfte unterstützen wir die
4934 Schaffung von Arbeitsplätzen in Deutschland und verringern spürbar die Attraktivität
4935 von illegaler und ungesteuerter Einwanderung.

4936
4937 Um angemessen auf Entwicklungen unseres Arbeitsmarktes reagieren zu können,
4938 achten wir darauf, nationale Regelungsmöglichkeiten für Zuwanderung in den Ar-
4939beitsmarkt zu erhalten.

4940 4941 **3. Gelingende Integration**

4942 Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu unserer Gesellschaft und prägen
4943 sie mit. Ihre Repräsentanz auf allen Ebenen in den Unternehmen, gesellschaftlichen
4944 Einrichtungen und vor allem auch im öffentlichen Dienst gilt es weiterhin zu verbes-
4945 sern.

4946
4947 Die vielfältigen Integrationsmaßnahmen werden wir in einer bundesweiten Strategie
4948 nach dem Grundsatz „Fordern und Fördern“ bündeln, größere Transparenz in das
4949 Geflecht der bestehenden Integrationsmaßnahmen bringen, die Koordinierung zwi-
4950 schen Bund, Ländern und Kommunen deutlich verbessern und dadurch eine effizien-
4951 tere Wahrnehmung der bestehenden Zuständigkeiten erreichen. Wir wollen mehr
4952 Erfolgskontrolle und werden dazu Integrationsforschung und -messung im Sinne ei-
4953 nes echten Integrationsmonitorings intensivieren, um die Erfolge der Integrationspoli-
4954 tik sichtbar zu machen und Fehlentwicklungen frühzeitig zu korrigieren.

4955
4956 So wollen wir z. B. die Teilhabe an den Angeboten der Gesundheitsversorgung (ins-
4957 besondere in der Pflege) gerade für die erste Generation der Arbeitsmigranten der
4958 50er und 60er Jahre unabhängig von kultureller Herkunft und Status verbessern. Mit
4959 Blick auf Vorsorge- und Früherkennungsangebote sowie Rehabilitation sollen die
4960 Akteure im Gesundheitswesen verstärkt mehrsprachige gesundheitsfördernde Ange-
4961 bote unterbreiten, die die Betroffenen auch wirklich erreichen.

4962
4963 Wir stellen die weitere Finanzierung der laufenden Maßnahmen zur Entlastung von
4964 Ländern und Kommunen bei den Flüchtlingskosten (Integrationspauschale, Kosten
4965 der Unterkunft, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) in den Jahren bis 2021 mit
4966 insgesamt weiteren acht Milliarden Euro sicher und gestalten sie gemeinsam, wo
4967 erforderlich, effizienter neu aus. Wir prüfen zusätzliche finanzielle Anreize bei freiwilligem
4968 Engagement von Kommunen für erfolgreiche Integrationsarbeit.

4969
4970 Wir bekennen uns zur Integration für diejenigen mit dauerhafter Bleibeperspektive.
4971 Dazu gehören Sprache und Arbeit. Die im Jahr 2005 eingeführten Integrationskurse
4972 sind der zentrale Ausgangspunkt für alle weiteren Integrationsschritte. Qualität und
4973 Effizienz dieser Kurse wollen wir weiter verbessern, insbesondere mit Blick auf eine
4974 bessere Zielgruppenorientierung. Erforderlich ist eine stärkere Kursdifferenzierung
4975 nach Vorkenntnissen. Die Mitwirkung beim Spracherwerb werden wir stärker einfor-
4976 dern. Wir wollen für den Spracherwerb zusätzliche Anreize setzen, Hilfestellungen
4977 ausbauen und Sanktionsmöglichkeiten konsequent nutzen. Zudem wollen wir auch in
4978 der Integrationspolitik die Chancen der Digitalisierung nutzen und digitale Angebote
4979 bei Orientierungs- und Integrationskursen ermöglichen. Schließlich wollen wir die
4980 Regelungen des Integrationsgesetzes entfristen und die Wohnsitzregelung zeitnah
4981 evaluieren.

4982
4983 Die Zugangsvoraussetzungen zu den ausbildungs- und berufsvorbereitenden Leis-
4984 tungen wollen wir vereinheitlichen und für die Gruppe der Geduldeten mit dem recht-
4985 lichen Arbeitsmarktzugang harmonisieren. Gleichzeitig sollen insbesondere diejeni-
4986 gen, bei denen die Ausreise kurzfristig nicht zu erwarten ist, Angebote nach dem
4987 Grundsatz des Förderns und Forderns für Spracherwerb und Beschäftigung bekom-
4988 men. Dazu soll ein Vorschlag erarbeitet werden, wie für diese Gruppe der Zugang zu
4989 Sprachkursen und Beschäftigung gewährt werden kann, ohne dass es zu einer Ver-
4990 festigung von Aufenthaltsrechten und einer Gleichstellung mit denjenigen führt, die
4991 eine rechtliche Bleibeperspektive haben.

4992
4993 Für langjährig Geduldete, die die Integrationsanforderungen im Sinne des § 25a
4994 und b des Aufenthaltsgesetzes erfüllen, wollen wir Verbesserungen und Vereinfachungen
4995 für den Aufenthalt und bei der Ausbildung und Arbeitsmarktintegration erar-

4996 beiten. Damit wollen wir auch Klarheit für die Betroffenen hinsichtlich ihrer Zukunft in
4997 Deutschland schaffen.

4998

4999 Die 3+2-Regelung für Auszubildende wollen wir bundesweit einheitlich anwenden.
5000 Diese Regelung zielt auf die Ermöglichung eines Zugangs zu einer qualifizierten Be-
5001 rufsausbildung mit einer Duldung. Dieses Ziel darf nicht durch eine zu enge Anwen-
5002 dung des Beschäftigungsrechts für Geduldete unterlaufen werden. Diese Regelung
5003 wollen wir auch auf staatlich anerkannte Helferausbildungen anwenden, soweit daran
5004 eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf anschlussfähig ist. Eine Ausbil-
5005 dungszusage muss dabei vorliegen. Bei alledem wollen wir zusätzliche Belastungen
5006 für die sozialen Sicherungssysteme vermeiden.

5007

5008 **4. Effizientere Verfahren**

5009 Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, brauchen Asylverfahren, die schnell,
5010 umfassend und rechtssicher bearbeitet werden. Deren Bearbeitung erfolgt künftig in
5011 zentralen Aufnahme-, Entscheidungs- und Rückführungseinrichtungen, in denen
5012 BAMF, BA, Jugendämter, Justiz, Ausländerbehörden und andere Hand in Hand ar-
5013 beiten. In den AnKER-Einrichtungen sollen Ankunft, Entscheidung, kommunale Ver-
5014 teilung bzw. Rückführung (AnKER) stattfinden. Eine unabhängige und flächende-
5015 ckende Asylverfahrensberatung ist zu gewährleisten. Über die Frage von Zuständig-
5016 keit und Trägerschaft wird eine Vereinbarung zwischen Bund und Ländern getroffen.

5017

5018 Die Bundesrepublik Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren in einzigartiger
5019 Weise humanitär engagiert. Menschen, die von Krieg und Verfolgung betroffen sind,
5020 bieten wir Schutz. Wir haben das Recht zu wissen, wer in unserem Land leben will;
5021 dazu bestehen besondere Mitwirkungspflichten durch die Ankommenden. Das betrifft
5022 zuallererst die umfassende Identitätsfeststellung: Name, Herkunft, Alter, Fingerab-
5023 druck. Bei ungeklärter Identität wollen wir die behördlichen Möglichkeiten zu deren
5024 Feststellungen erweitern und Identitätstäuschungen wirksamer begegnen. Die um-
5025 fassende Identitätsfeststellung findet in den AnKER-Einrichtungen statt.

5026

5027 Nach der Altersfeststellung werden unbegleitete Minderjährige durch Jugendbehör-
5028 den in Obhut genommen, Erwachsene verbleiben in den AnKER-Einrichtungen.
5029 Steht in Zweifel, ob es sich um Jugendliche oder um Erwachsene handelt, erfolgt die
5030 Altersfeststellung durch das zuständige Jugendamt unter Beteiligung des BAMF in
5031 den AnKER-Einrichtungen.

5032

5033 Um die Chance auf eine erfolgreiche Integration zu wahren und europarechtliche
5034 Vorgaben zu erfüllen, ist die Bleibeverpflichtung in den AnKER-Einrichtungen zeit-
5035 lich und sachlich zu begrenzen. Sowohl in den Aufnahmeeinrichtungen als auch in
5036 den AnKER-Einrichtungen soll die Aufenthaltszeit in der Regel 18 Monate nicht über-
5037 schreiten (§ 47 Abs. 1a und 1b Asylgesetz bleibt davon unberührt), bei Familien mit
5038 minderjährigen Kindern in der Regel sechs Monate. Insgesamt ist eine geschlechter-
5039 und jugendgerechte Unterbringung zu gewährleisten.

5040

5041 Wir streben an, nur diejenigen auf die Kommunen zu verteilen, bei denen eine positi-
5042 ve Bleibeprognose besteht. Alle anderen sollen, wenn in angemessener Zeit möglich,
5043 aus diesen Einrichtungen in ihre Heimatländer zurückgeführt werden.

5044

5045 Spätestens drei Jahre nach einer positiven Entscheidung ist eine Überprüfung des
5046 gewährten Schutzes erforderlich. Für dieses Prüfverfahren werden verbindliche Mit-
5047 wirkungspflichten der Betroffenen gelten. Dazu sollen Belehrungen stattfinden.

5048
5049 Vollziehbar Ausreisepflichtige müssen unser Land verlassen. Freiwillige Rückkehr
5050 und konsequente Abschiebung sind dabei von wesentlicher Bedeutung. Die freiwilli-
5051 ge Rückkehr hat Vorrang. Bestehende Hindernisse (z. B. Identitätsfeststellung, Auf-
5052 nahmewillen der Herkunftsländer, Passersatzbeschaffung, Arbeit der Potsdamer
5053 Clearingstelle, ZUR) wollen wir weiter verringern. Wir starten eine Qualitätsoffensive
5054 für die Arbeit des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge.

5055
5056 Gerade im Interesse der wirklich Schutzbedürftigen und der Akzeptanz in der Bevöl-
5057 kerung wollen wir Ausreisepflichtige stärker danach unterscheiden, ob sie unver-
5058 schuldet an der Ausreise gehindert sind oder ihnen die fehlende Möglichkeit zur
5059 Durchsetzung ihrer Ausreisepflicht zugerechnet werden muss. Diese Unterscheidung
5060 hat auch Konsequenzen, beispielsweise hinsichtlich des Bezugs von Leistungen.
5061 Entsprechendem Änderungsbedarf werden wir nachkommen.

5062
5063 Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist möglichst frühzeitig über die Einlei-
5064 tung eines Strafverfahrens zu informieren. Dazu werden wir § 8 Abs. 1a des Asylge-
5065 setzes ändern.

5066
5067 Wer sein Aufenthaltsrecht dazu missbraucht, um Straftaten zu begehen, muss unser
5068 Land verlassen. Das gilt auch bei Fällen von Sozialleistungsbetrug und Verstößen
5069 gegen das Betäubungsmittelgesetz, soweit diese zu einer Verurteilung von mindes-
5070 tens einem Jahr geführt haben.

5071
5072 Abschiebehaft und Ausreisegewahrsam, einschließlich des Beschwerdeverfahrens,
5073 werden wir praktikabler ausgestalten, die Voraussetzungen absenken und klarer be-
5074 stimmen. Ziel ist, die Zuführungsquoten zu Rückführungsmaßnahmen deutlich zu
5075 erhöhen.

5076
5077 Zum Zwecke der Verfahrensbeschleunigung werden Algerien, Marokko und Tunesi-
5078 en sowie weitere Staaten mit einer regelmäßigen Anerkennungsquote unter fünf Pro-
5079 zent zu sicheren Herkunftsstaaten bestimmt. Der Individualanspruch auf Einzelfall-
5080 prüfung bleibt unberührt. Gleichzeitig wird durch eine spezielle Rechtsberatung für
5081 besondere vulnerable Fluchtgruppen deren besondere Schutzwürdigkeit berücksich-
5082 tigt.

5083
5084 Wir werden das Ausländerzentralregister (AZR) ertüchtigen, um belastbarere Aus-
5085 künfte erhalten zu können, allen relevanten Behörden unkomplizierten Zugriff zu er-
5086 möglichen und es auch zur besseren Steuerung der Rückführung und freiwilligen
5087 Ausreise einsetzen zu können. Wir werden es in Zusammenarbeit mit den Ländern
5088 zu einem insgesamt den zeitgemäßen Anforderungen entsprechenden zentralen
5089 Ausländerdateisystem weiterentwickeln. Im Rahmen dieser Ertüchtigung werden wir
5090 auch den Bestand der tatsächlich zur Rückführung anstehenden Personen besser
5091 abbilden.

5092
5093

5094 **IX. Lebenswerte Städte, attraktive Regionen und bezahlbares Wohnen**

5095

5096 Unser Ziel sind gleichwertige Lebensverhältnisse im urbanen und ländlichen Raum in
5097 ganz Deutschland.

5098

5099 Der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum gerade in wachsenden Städten und Bal-
5100 lungsräumen ist weiterhin groß. Hier belasten die steigenden Mieten und Kaufpreise
5101 die Haushalte mit unteren und mittleren Einkommen zunehmend.

5102

5103 **1. Wohnraumoffensive**

5104 Wir wollen erreichen, dass 1,5 Millionen Wohnungen und Eigenheime frei finanziert
5105 und öffentlich gefördert gebaut werden. Hierzu gehört auch, dass der Bestand an
5106 bezahlbarem Wohnraum gesichert wird.

5107

5108 Wir werden im Rahmen eines „Wohngipfels 2018“ mit Ländern, Kommunen, Vertre-
5109 tern der Bau- und Immobilienwirtschaft, der Mieter- und Vermietersverbände und der
5110 Gewerkschaften Eckpunkte eines Gesetespaketes „Wohnraumoffensive“ vereinba-
5111 ren.

5112

5113 Das „Bündnis für bezahlbares Wohnen und Bauen“ und die im Rahmen dessen be-
5114 gründete Innovationspartnerschaft werden fortgesetzt. Beide werden bis 2021 die
5115 Umsetzung der Vereinbarungen begleiten und gegebenenfalls weitere Initiativen zur
5116 Zielerreichung beim Wohnungsneubau anstoßen. Für eine „Nachhaltige Baulandmo-
5117 bilisierung und Bodenpolitik“ werden wir eine Enquête-Kommission einsetzen.

5118

5119 Wir wollen die Gewinnung von Wohnbauland von Landwirten durch steuerlich wirk-
5120 same Reinvestitionsmöglichkeiten in den Mietwohnungsbau nach einer verfassungs-
5121 rechtlichen Prüfung verbessern.

5122

5123 Wir werden nach einer verfassungsrechtlichen Prüfung den Kommunen durch Schaf-
5124 fung der rechtlichen Grundlagen die Möglichkeit einräumen, die Baulandmobilisie-
5125 rung durch steuerliche Maßnahmen zu verbessern. Durch die Einführung einer
5126 Grundsteuer C ermöglichen wir den Städten und Gemeinden die Möglichkeit, die
5127 Verfügbarmachung von Grundstücken für Wohnzwecke zu verbessern.

5128

5129 Wir wollen ermöglichen, dass die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) den
5130 Ländern und Kommunen zu Zwecken der sozialen Wohnraumförderung bundeseige-
5131 ne Grundstücke rechtssicher und im beschleunigten Verfahren zu vergünstigten
5132 Konditionen zur Verfügung stellen kann. Die bestehende Erstzugriffsoption für Kom-
5133 munen soll im Haushaltsgesetz des Bundes auf alle entbehrlichen Liegenschaften
5134 des Bundes ausgeweitet werden.

5135

5136 Wir werden die Kommunen bei der Aktivierung von Bauland und Sicherung bezahl-
5137 baren Wohnens unterstützen und streben dazu weitere Verbesserungen im Baupla-
5138 nungsrecht an.

5139

5140 Weitere Verschärfungen der Eingriffsmöglichkeiten der Kommunen in Eigentums-
5141 rechte durch Gestaltung auf Bundesebene werden dabei nicht verfolgt.

5142

5143 Wir wollen das Bauplanungsrecht und die immissionsschutzrechtlichen Vorschriften
5144 besser aufeinander abstimmen, um die Kommunen in die Lage zu versetzen, mit

5145 Nutzungskonflikten vor Ort umzugehen und eine bessere Nutzungsmischung zu er-
5146 möglichen.
5147
5148 Das beschleunigte Bebauungsplanverfahren für den Wohnungsbau werden wir eva-
5149 luieren und gegebenenfalls weiterentwickeln. Ferner gehört dazu ein vielseitiger Mix
5150 qualitativ hochwertiger Ausgleichsmaßnahmen, damit Genehmigungsbehörden fle-
5151 xible Instrumente erhalten, auch bei der Schaffung von Wohnraum die Flächeninan-
5152 spruchnahme gering zu halten.
5153
5154 Der soziale Wohnungsbau muss mindestens auf heutigem Niveau und langfristig
5155 verstetigt werden. Dafür ist es erforderlich, dass der Bund auch in Zukunft gemein-
5156 sam mit den Ländern Verantwortung für die soziale Wohnraumförderung überneh-
5157 men kann. Falls erforderlich wird dazu eine Grundgesetzänderung vorgenommen.
5158 Ungeachtet dessen werden wir in den Jahren 2020/2021 mindestens zwei Milliarden
5159 Euro für den sozialen Wohnungsbau zweckgebunden bereitstellen.
5160
5161 Wir schaffen insbesondere für den freifinanzierten Wohnungsneubau im bezahlbaren
5162 Mietsegment steuerliche Anreize. Dazu werden wir eine bis Ende des Jahres 2021
5163 befristete Sonderabschreibung einführen. Sie beträgt zusätzlich zur linearen Ab-
5164 schreibung über vier Jahre fünf Prozent pro Jahr.
5165
5166 Wir werden die Eigentumsbildung für Familien finanziell unterstützen. Dafür führen
5167 wir für den Ersterwerb von Neubau oder Bestand ein Baukindergeld als Zuschuss
5168 aus dem Bundeshaushalt in Höhe von 1200 Euro je Kind und pro Jahr ein, das über
5169 einen Zeitraum von zehn Jahren gezahlt wird. Das Baukindergeld wird flächende-
5170 ckend bis zu einer Einkommensgrenze von 75.000 Euro zu versteuerndem Haus-
5171 haltseinkommen pro Jahr und zusätzlich 15.000 Euro pro Kind gewährt.
5172
5173 Wir wollen ein Bürgschaftsprogramm der KfW einführen, mit dem ein Anteil des
5174 Kaufpreises bzw. der Baukosten selbstgenutzten Wohneigentums abgesichert wird.
5175 Dadurch kann das beim Erwerb notwendige Eigenkapital gesenkt werden. Die Bürg-
5176 schaft soll für 20 Jahre gelten.
5177
5178 Wir prüfen einen Freibetrag bei der Grunderwerbsteuer beim erstmaligen Erwerb von
5179 Wohngrundstücken für Familien ohne Rückwirkung beim Länderfinanzausgleich.
5180
5181 Nach Abschluss der Prüfarbeiten durch Bund und Länder werden wir eine effektive
5182 und rechtssichere gesetzliche Regelung umsetzen, um missbräuchliche Steuerges-
5183 tallungen bei der Grunderwerbsteuer mittels Share Deals zu beenden. Die gewon-
5184 nenen Mehreinnahmen können von den Ländern zur Senkung der Steuersätze ver-
5185 wendet werden.
5186
5187 Die Wohnungsbauprämie behalten wir als Anreizinstrument insbesondere für junge
5188 Menschen, frühzeitig mit der Ansparphase zu beginnen, bei. Wir wollen sie attraktiver
5189 gestalten. Dazu wollen wir die Einkommensgrenzen an die allgemeine Einkommens-
5190 und Preisentwicklung anpassen und den Prämienatz erhöhen.
5191
5192 Der Bund nimmt für seine Beschäftigten insbesondere in Gebieten mit angespannten
5193 Wohnungsmärkten die Wohnungsfürsorge verstärkt wahr.
5194

5195 Ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen benötigen barrierefreie und barrierearme Wohnungen und ein Wohnumfeld, in dem sie möglichst lange selbstbestimmt leben können. Deshalb wollen wir das KfW-Programm „Altersgerecht Umbauen“ verstetigen. Zugleich wollen wir die Wiedereinführung der Kreditvariante des KfW-Programms „Altersgerecht Umbauen“ mit Bundesmitteln ebenso prüfen wie eine finanzielle Unterstützung des KfW-Programms „Barrierearme Stadt“.

5201
5202 Das erfolgreiche KfW-Förderprogramm „Prävention durch Einbruchssicherung“ wollen wir ebenfalls verstetigen. Von der Förderung sollen Eigentümer, Mieter und private Kleinvermieter auch von Mehrfamilienhäusern, profitieren. Zudem wollen wir die Förderung von Maßnahmen zur Kriminalprävention auf den Neubau ausweiten.

5206
5207 Wir werden die Regelungen des Wohnungseigentumsrechts reformieren und mit dem Mietrecht harmonisieren, um die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen der Wohnungseigentümer über bauliche Maßnahmen insbesondere in den Bereichen Barrierefreiheit, energetische Sanierung, Förderung von Elektromobilität und Einbruchschutz zu erleichtern.

5212
5213 Wir wollen das Engagement von Genossenschaften, kommunalen und kirchlichen Wohnungsunternehmen, nicht gewinnorientierten Initiativen und Stiftungen für den Neubau und eine sozialverträgliche Sanierung im Sinne einer Gemeinwohlorientierung unterstützen. Wir wollen dazu gezielt langfristige Finanzierungen und Bürgschaften über 20 Jahre durch die KfW zur Verfügung stellen. Mit Beratung, weiteren innovativen Finanzierungsmodellen und einem Austausch guter Beispiele wollen wir auch Neugründungen in diesem Feld unterstützen.

5220
5221 Wir wollen eine Anpassung des Wohngeldes an die jeweiligen allgemeinen und individuellen Lebensbedingungen vornehmen. Die Veränderung der maßgeblichen Kriterien wollen wir regelmäßig prüfen.

5224
5225 Die Einführung einer Klimakomponente beim Wohngeld erfolgt nach Vorlage eines mit den Ländern inhaltlich und finanziell abgestimmten Modells.

5227 5228 **2. Mieten**

5229 Wir werden durch gesetzliche Mindestanforderungen eine standardisierte Gestaltung qualifizierter Mietspiegel sichern. Unser Ziel ist es, eine repräsentative und differenzierte Qualität dieses Instruments zur rechtssicheren und zuverlässigen Abbildung der Vergleichsmiete zu gewährleisten. Wir wollen erreichen, dass die tatsächlichen Marktverhältnisse auf zuverlässiger Datengrundlage differenziert dargestellt werden.

5234
5235 Die Ausgestaltung der neuen Vorgaben für qualifizierte Mietspiegel erfolgt so, dass die für die Erstellung und Fortschreibung anfallenden Kosten für die Gemeinden möglichst gering bleiben.

5238
5239 Dazu werden wir den Bindungszeitraum für einen qualifizierten Mietspiegel von zwei auf drei Jahre verlängern. Dadurch wird zugleich der Mietenanstieg gedämpft.

5241
5242 Die Verlängerung des Betrachtungszeitraums wird geprüft.

5243
5244 Der einfache Mietspiegel soll insbesondere in kleineren Städten und Gemeinden als Instrument der Orientierung und des Rechtsfriedens stärker zu Anwendung kommen.

5246
5247 Wir wollen mit einer gesetzlichen Auskunftspflicht des Vermieters bezüglich der Vor-
5248 miete – wenn sich der Vermieter bei der Begründung des Mietverhältnisses auf diese
5249 beruft – mehr Transparenz bei der Mietpreisbremse erreichen.

5250
5251 Die Mietpreisbremse wird frühzeitig bis Ende 2018 auf Geeignetheit und Wirksamkeit
5252 bewertet. Dabei werden die praktische Bedeutung und die Erkenntnisse aus der
5253 Rechtsprechung berücksichtigt.

5254
5255 Wir werden die Anforderungen an eine qualifizierte Rüge des Mieters bezüglich der
5256 Miethöhe erleichtern. Künftig soll eine einfache Rüge der Miethöhe ausreichen.

5257
5258 Wir wollen Mieter besser vor bewusstem Missbrauch bei der Ankündigung und der
5259 Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen schützen. Das gezielte Herausmo-
5260 dernisieren wird künftig den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit erfüllen und für
5261 Mieter Schadensersatzansprüche begründen.

5262
5263 In Gebieten geltender Kappungsgrenze für Mieterhöhungen wird die Modernisie-
5264 rungsumlage auf acht Prozent abgesenkt. Diese Regelung wird auf fünf Jahre befristet
5265 und zum Laufzeitende überprüft.

5266
5267 Wir wollen verhindern, dass Mieter durch Modernisierungsmaßnahmen unverhält-
5268 nismäßig belastet werden. Die monatliche Miete darf künftig nach einer Modernisie-
5269 rung nicht um mehr als drei Euro pro Quadratmeter Wohnfläche innerhalb von sechs
5270 Jahren erhöht werden (Kappungsgrenze).

5271
5272 Für kleinere Modernisierungen werden wir ein optionales, vereinfachtes Mieterhö-
5273 hungsverfahren einführen, bei dem die formellen Anforderungen an die Ankündigung
5274 abgesenkt werden und ein maximaler Betrag von 10.000 Euro unter Berücksichti-
5275 gung eines Instandhaltungsanteils von 30 Prozent umgelegt werden kann.

5276
5277 Wir werden die neuen mietrechtlichen Regelungen innerhalb des Gesetzespaketes
5278 zur Wohnraumoffensive auf den Weg bringen.

5279

5280 **3. Stadtentwicklung und Baukultur**

5281 Wir sorgen dafür, dass zwischen Städten und ländlichen Regionen keine Kluft
5282 entsteht, dass die Menschen in diesem Land unabhängig von ihrem Wohnort
5283 gleichwertige Entwicklungschancen haben.

5284
5285 Unser Ziel ist, die ländlichen Räume weiter zu stärken und Regionen und Städte
5286 zukunftsfest zu machen. Dazu gehören Investitionen in eine moderne Infrastruktur
5287 z. B. in den Bereichen Mobilität, Energie und Digitalisierung, in ein qualitativ
5288 hochwertiges Wohnumfeld und Sicherheit in öffentlichen Räumen.

5289
5290 Die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern und Unternehmen an den Prozessen
5291 der Stadtentwicklung wollen wir stärken und eine bessere Beteiligung von Privaten
5292 an der Städtebauförderung erreichen.

5293
5294 Dazu unterstützen wir seit Jahrzehnten die Kommunen mit der Städtebauförderung.
5295 Mit Blick auf die sich örtlich und inhaltlich stetig verändernden Aufgaben der Stadt-
5296 entwicklung ist diese Förderung auch zukünftig unverzichtbar. Wir wollen die Städte-

5297 bauförderung daher als ein eigenständiges, eng an lokalen Problemlagen orientiertes
5298 Förderinstrument neben den Gemeinschaftsaufgaben beibehalten. Wir wollen die
5299 Städtebauförderung inklusive des Investitionspaktes „Soziale Integration im Quartier“
5300 mindestens auf dem derzeitigen Niveau fortführen. Wir werden die Programme flexi-
5301 bilisieren, entbürokratisieren und weiterentwickeln.
5302
5303 Wir werden mit den Ländern die der Städtebauförderung zu Grunde liegende Grund-
5304 vereinbarung neu verhandeln und wollen dabei den Verfügungsrahmen für gewährte
5305 Mittel der Städtebauförderung verlängern.
5306
5307 Zur Vorbereitung einer Weiterentwicklung der Städtebauförderung wollen wir Modell-
5308 projekte gemeinsam mit einzelnen, unterschiedlich großen Kommunen realisieren,
5309 die beispielhaft Modernisierungs- und Anpassungsstrategien für den klimagerechten
5310 Umbau, Infrastruktur für neue Mobilitätsformen, für Nachverdichtung und Nebenei-
5311 nander von Sport, Wohnen, Freizeit und Gewerbe und den sozialen Zusammenhalt
5312 entwickeln.
5313
5314 Vor allem zur Unterstützung von Wohnungsbau prüfen wir die Sanierung und Her-
5315 richtung von Industriebrachen als eigenen Förderschwerpunkt. Unabhängig davon
5316 werden wir zur Förderung der Revitalisierung von Industrie- und Konversionsbrach-
5317 flächen das Bundesimmissionsschutzgesetz und damit in Verbindung stehende
5318 Technische Anleitungen auf Anpassungsbedarfe in Bezug auf bestehende Hinder-
5319 nisse bei der Brachflächenaktivierung überprüfen und bis 2021 bestehende Hemm-
5320 nisse beseitigen.
5321
5322 Das Programm „Nationale Projekte des Städtebaus“ wollen wir fortführen.
5323
5324 Wir werden die ressortübergreifende Zusammenarbeit ausbauen. Gemeinsam mit
5325 Ländern und Kommunen wollen wir ehrenamtliches Engagement und gemeinwohl-
5326 orientierte Initiativen stärken. Dafür wollen wir bestehende Rechtsgrundlagen sowie
5327 Finanzierungs- und Beratungsinstrumente überprüfen und wo nötig verbessern.
5328
5329 Die Nationale Stadtentwicklungspolitik wollen wir als Förderinstrument für innovative,
5330 modellhafte Lösungen in der Stadtentwicklung stärken. Wir wollen Projektförderun-
5331 gen auf dem Feld der nachhaltigen Stadtentwicklung auch im Rahmen der Internati-
5332 onalen Klimaschutzinitiative (IKI) erheblich ausweiten. Wir wollen das World Urban
5333 Forum 2022 in Deutschland ausrichten.
5334
5335 Wir wollen Städte, Kreise und Gemeinden bei der digitalen Modernisierung und Ent-
5336 wicklung zu Smart Cities aktiv begleiten. Dazu werden wir die Dialogplattform „Smart
5337 Cities“ fortsetzen und zukunftsfähige Modellprojekte in Deutschland fördern.
5338
5339 Die Bundesstiftung Baukultur wollen wir als wichtige Institution zur Förderung der
5340 Baukultur ausbauen. Mit der Wiedererrichtung der Schinkel'schen Bauakademie
5341 werden wir ein nationales und internationales Schaufenster für Architektur, Baukunst,
5342 Handwerk und Stadtentwicklung schaffen. Das zum Erhalt der „Weißen Stadt“ Tel
5343 Aviv als deutsch-israelische Kooperation in Tel Aviv eingerichtete Architektur- und
5344 Denkmalschutzzentrum unterstützen wir weiter finanziell und organisatorisch.
5345
5346 Die Arbeit der unabhängigen Historikerkommission zur Erforschung der NS-
5347 Vergangenheit der für Stadtentwicklung, Wohnungswesen und Bauen zuständigen

5348 Institutionen werden wir unterstützen und wollen die für das Projekt notwendigen Mit-
5349 tel bereitstellen.

5350

5351 **4. Innovation und Wirtschaftlichkeit beim Bauen**

5352 Der Bausektor ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland und auch im interna-
5353 tionalen Vergleich leistungs- und innovationsstark. Wir wollen die internationale
5354 Wettbewerbsfähigkeit des Baubereiches stärken, die Qualifizierung und Ausbildung
5355 von Fachkräften verbessern, der Bauwirtschaft Planungssicherheit für Kapazitäts-
5356 und Beschäftigungsaufbau geben, sie unterstützen bei der Suche nach innovativen
5357 Lösungen und die Bauverwaltungen leistungsfähiger machen. Das Potenzial für
5358 wettbewerbsfähige und wirtschaftliche Lösungen insbesondere beim klimagerechten,
5359 ressourcenschonenden und bezahlbaren Bauen wollen wir erschließen.

5360

5361 Wir wollen für die Erreichung der Klimaziele und zur Beschleunigung der Energie-
5362 wende im Wärmesektor die Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien
5363 im Gebäudebereich weiter voranbringen. Dabei gelten für uns weiterhin die Grund-
5364 sätze der Wirtschaftlichkeit, der Technologieoffenheit, der Vereinfachung sowie der
5365 Freiwilligkeit. Die anzustrebenden CO₂-Einsparungen können auch auf Quartiers-
5366 ebene bilanziert werden.

5367

5368 Wir werden das Ordnungsrecht entbürokratisieren und vereinfachen und die Vor-
5369 schriften der EnEV, des EnergieeinsparG und des EEWärmeG in einem modernen
5370 Gebäudeenergiegesetz zusammenführen und damit die Anforderungen des EU-
5371 Rechts zum 1. Januar 2019 für öffentliche Gebäude und zum 1. Januar 2021 für alle
5372 Gebäude umsetzen. Dabei gelten die aktuellen energetischen Anforderungen für Be-
5373 stand und Neubau fort. Wir wollen dadurch insbesondere den weiteren Kostenauf-
5374 trieb für die Mietpreise vermeiden. Zusätzlich werden wir den Quartiersansatz einfüh-
5375 ren. Mögliche Vorteile einer Umstellung künftiger gesetzlicher Anforderungen auf die
5376 CO₂-Emissionen werden wir prüfen. Die mögliche Umstellung soll spätestens bis
5377 zum 1. Januar 2023 eingeführt werden.

5378

5379 Die Förderung der energetischen Gebäudesanierung wollen wir fortführen und die
5380 bestehenden Programme überarbeiten und besser aufeinander abstimmen. Dabei
5381 wollen wir erreichen, dass jeder eingesetzte öffentliche Euro dazu beiträgt, möglichst
5382 viel CO₂ einzusparen.

5383

5384 Wir wollen das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm fortsetzen. Der Austausch von
5385 alten, ineffizienten Heizungsanlagen gegen moderne, hocheffiziente Heizungen
5386 (auch Brennwertkessel) wird weiterhin zur Erreichung unserer Klimaziele gefördert.

5387

5388 Wir wollen die energetische Gebäudesanierung steuerlich fördern. Dabei werden wir
5389 für die Antragsteller ein Wahlrecht zwischen einer Zuschussförderung und einer Re-
5390 duzierung des zu versteuernden Einkommens vorsehen.

5391

5392 Die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand im Gebäudebereich nehmen wir ernst. Wir
5393 wollen einen Gebäudeeffizienzerlass sowie einen energetischen Sanierungsfahrplan
5394 Bundesliegenschaften beschließen und im Rahmen der Finanzplanung konsequent
5395 umsetzen. Dabei sind die Klimaschutzziele unter Beachtung des Wirtschaftlichkeits-
5396 gebots und der Kosteneffizienz zu erreichen.

5397

5398 Die Energieberatung wollen wir ausbauen und adressatengerechter gestalten.

5399
5400 Die Innovationen bei der Gebäudetechnik werden immer schneller. Die Technologie
5401 von morgen muss auch künftig ihre Chance im Wettbewerb haben. Deshalb wollen
5402 wir bei der Erarbeitung der Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele im Gebäu-
5403 debereich technologische Innovationen besonders fördern.
5404
5405 Die öffentlichen Bauleistungen sind ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Sie fördern insbe-
5406 sondere den Mittelstand. Die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen
5407 (VOB) als faire, wettbewerbsneutrale und von allen Bauverbänden getragene Verfah-
5408 renregelung garantiert gute Bauleistungen. Sie ist zu sichern und anwenderorien-
5409 tiert weiterzuentwickeln.
5410
5411 Die Arbeit der im Rahmen des „Bündnisses für bezahlbares Wohnen und Bauen“
5412 eingesetzten Baukostensenkungskommission wird fortgesetzt. An den zur Umset-
5413 zung ihrer Empfehlungen eingeleiteten Maßnahmen für die Begrenzung der Baukos-
5414 ten wird weitergearbeitet. Wir werden Maßnahmen vermeiden, die die Schaffung von
5415 Wohnraum verteuern. Normen müssen auf ihren Nutzen überprüft und auf ihren er-
5416 forderlichen Umfang reduziert werden. Durch Abschaffung überflüssiger Vorschriften
5417 auf allen Ebenen wollen wir Kostensenkungspotenziale erschließen. Wir setzen uns
5418 dafür ein, dass für jede neue Normung im Bereich des Bauens eine Folgeabschät-
5419 zung für die Kosten des Bauens und Wohnens vorgenommen wird, die zur Entschei-
5420 dungsgrundlage über die Einführung einer Normung gemacht und öffentlich zugäng-
5421 lich (Internetportal) dokumentiert wird. Wir streben eine stärkere Harmonisierung des
5422 Bauordnungsrechts im Einklang mit den Ländern an, insbesondere beim Brand-
5423 schutz. Das serielle und modulare Bauen soll im Rahmen des Forschungspro-
5424 gramms „Zukunft Bau“ weiterentwickelt und in Modellprojekten erprobt werden. Wir
5425 wollen die Länder dabei unterstützen, referenzielle Baugenehmigungen einzuführen.
5426
5427 Wir wollen eine gemeinsame Initiative mit der Bauwirtschaft und weiteren betroffenen
5428 Partnern anschieben, um ein Maßnahmenbündel gegen Arbeitskräftemangel zu ent-
5429 wickeln.
5430
5431 Das Reformprogramm für den Bundesbau ist zügig umzusetzen. Innerhalb der Bun-
5432 desregierung ist das Bauministerium zuständig für den Bundesbau und die für den
5433 Bund tätigen Bauverwaltungen. Das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
5434 (BBR) soll gestärkt und mit dem für die Qualitätssicherung des Bundesbaus notwen-
5435 digen Personal ausgestattet werden.
5436
5437 Der zunehmenden Gefährdung von In- und Auslandsliegenschaften des Bundes wol-
5438 len wir mit einem verbesserten baulichen Schutz insbesondere bei deutschen Vertre-
5439 tungen in Ländern mit hohem Gefährdungspotential begegnen.
5440
5441 Wir wollen die Digitalisierung des Planens und Bauens in der gesamten Wertschöp-
5442 fungskette Bau vorantreiben und dabei die Interessen des Mittelstands und kleinerer
5443 Planungsbüros berücksichtigen. Dazu gehört die Weiterentwicklung des Building In-
5444 formation Modelling (BIM) für alle Planungs- und Baudisziplinen. Bei Baumaßnah-
5445 men des Bundes wollen wir BIM verstärkt zum Einsatz bringen.
5446
5447 Die Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) ist ein unverzichtbares
5448 Instrument zur Sicherung von Bauqualität und Baukultur und Voraussetzung eines
5449 fairen Leistungswettbewerbs. Wir werden uns für den Erhalt in Deutschland auf eu-

5450 ropäischer Ebene einsetzen. Wir wollen die hohe Qualität der Ausbildung von Archi-
5451 tekten und Ingenieuren auch künftig sicherstellen.

5452

5453 Die Forschungsinitiative Zukunft Bau wollen wir fortsetzen und mit Blick auf die The-
5454 men Klimaschutz und CO₂-neutrale Gebäudekonzepte, studentisches Wohnen, be-
5455 zahlbares Bauen, Digitalisierung und Holzbau entsprechend weiterentwickeln. Beim
5456 Bauen mit Holz sehen wir weiteres Entwicklungspotenzial und wollen prüfen, mit wel-
5457 chen Maßnahmen bestehende Hürden und Hemmnisse abgebaut werden können.

5458

5459 **5. Heimat mit Zukunft**

5460 Kommunen sind die Heimat der Menschen und das Fundament des Staates. Der
5461 Bund setzt sich intensiv für eine Verbesserung der kommunalen Finanzlage und eine
5462 Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung ein. In der letzten Legislaturperiode ha-
5463 ben wir die Kommunen in besonderer Weise unterstützt. Unser Ziel sind gleichwertige
5464 Lebensverhältnisse in handlungs- und leistungsfähigen Kommunen in städtischen
5465 und ländlichen Räumen, in Ost und West.

5466

5467 **Gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen**

5468 Ein neues gesamtdeutsches Fördersystem für strukturschwache Regionen, Städte,
5469 Gemeinden und Kreise richtet sich gegen wachsende Ungleichheit zwischen Städten
5470 und Regionen und dient dem Ziel der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse
5471 in Deutschland.

5472

5473 Wir werden die Strukturschwächen in ländlichen Räumen, in Regionen, Städten und
5474 Kommunen in allen Bundesländern wirkungsvoll bekämpfen und die Kommunen
5475 beim demografischen Wandel unterstützen, um gleichwertige Lebensverhältnisse zu
5476 schaffen. Wir wollen, dass die Menschen in allen Regionen einen guten Zugang zu
5477 Leistungen der Daseinsvorsorge einschließlich der Bildung haben. Sie sollen am
5478 Aufbau neuer, moderner Infrastrukturen teilhaben. Wir wollen, dass der Strukturwan-
5479 del in den Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit gelingt und die wirtschaftlichen Unter-
5480 schiede weiter abgebaut werden. Wir richten deshalb unsere Maßnahmen zweck-
5481 und bedarfsgerecht auf ländliche und städtische Räume aus und berücksichtigen
5482 dabei die gegenseitigen Wechselbeziehungen. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen
5483 der Daseinsvorsorge sowie eine flächendeckende Gesundheits- und Pflegeversor-
5484 gung, Infrastruktur, Mobilitätsangebote und -konzepte, Bildung und Kultur, Hochschu-
5485 le und Forschung, Breitband- und Mobilfunkausbau, Digitalisierung, Unternehmens-
5486 und Behördenansiedlungen, die Stärkung der regionalen Wirtschafts- und Innovati-
5487 onskraft und Fachkräftesicherung. Dem dienen auch eine Dezentralisierungsstrategie
5488 sowie eine Flexibilisierung im Bau-, Planungs- und Raumordnungsrecht.

5489

5490 Wir werden angespannte Situationen in Städten entlasten und den Auswirkungen
5491 des demografischen Wandels in ländlichen Regionen und strukturschwachen Städ-
5492 ten entgegenwirken. Hierzu gehört auch die Bekämpfung der Ursachen und Folgen
5493 europäischer Armutszuwanderung.

5494

5495 Die Bundesregierung wird zusammen mit den Ländern und den kommunalen Spit-
5496 zenverbänden eine Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ einsetzen, die
5497 bis Mitte 2019 konkrete Vorschläge erarbeitet. Hierbei geht es um alle Aspekte der
5498 Daseinsvorsorge genauso wie gezielte Strukturverstärkungen in Ländern und Kom-
5499 munen. Maßnahmen im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe für Kommunen zum Beispiel

5500 mit Altschulden und hohen Kassenkrediten ebenso wie die Altschuldenproblematik
5501 kommunaler Wohnungsbauunternehmen werden in die Prüfung einbezogen.

5502

5503 **Stabile Finanzen für unsere Kommunen**

5504 Die grundgesetzlich garantierte Selbstverwaltung sichert den Kommunen die Hand-
5505 lungsfreiheit. Staatliche Leistungen müssen deshalb auch auf der kommunalen Ebe-
5506 ne auskömmlich finanziert sein. Es gilt der Grundsatz: Wer eine Leistung veranlasst,
5507 muss für ihre Finanzierung aufkommen („Wer bestellt, bezahlt“). Das ist Grundsatz
5508 allen politischen Handelns der Koalitionspartner.

5509

5510 Wir werden alle bisher kommunal entlastend wirksamen Finanzprogramme fortfüh-
5511 ren, sicherstellen und zweck- und bedarfsgerecht anpassen. Dazu gehören u. a. die
5512 Städtebauförderung sowie die bisherigen Programme im Zusammenhang mit Flucht,
5513 Zuwanderung und Integration.

5514

5515 Die kommunalen Steuerquellen werden wir sichern. Die Grundsteuer ist eine unver-
5516 zichtbare Einnahmequelle der Kommunen. Diese wird unter Beachtung der Vorga-
5517 ben des Bundesverfassungsgerichts, der Sicherung des derzeitigen Aufkommens
5518 sowie unter Beibehaltung des kommunalen Hebesatzrechtes neu geregelt.

5519 Durch Schaffung einer Grundsteuer C schaffen wir für die Gemeinden die Möglich-
5520 keit, die Verfügbarmachung von bebaubaren Grundstücken für Wohnbauzwecke zu
5521 verbessern.

5522 **Förderprogramme mit neuen Akzenten fortsetzen**

5523 Wir werden die Städtebauförderung fortsetzen und mit Blick auf die Förderung von
5524 strukturschwachen Regionen, einer Stärkung von interkommunalen Kooperationen
5525 und Stadt-/Umlandpartnerschaften weiterentwickeln. Ein Schwerpunkt liegt dabei –
5526 unter Berücksichtigung der ländlichen Regionen – auf der Belegung von Orts- und
5527 Stadtkernen.

5528

5529 Erfolgreiche Modellvorhaben zur ländlichen Entwicklung werden wir zügig in die Re-
5530 gelförderung überführen und diese auch für die Unterstützung der Akteure vor Ort
5531 öffnen. Die Übernahme dieses Verfahrens für städtische Räume werden wir prüfen.

5532

5533 Die im Programm Soziale Stadt begonnene ressortübergreifende Zusammenarbeit
5534 werden wir mit einer besseren Abstimmung von Förderprogrammen und -
5535 instrumenten fortsetzen.

5536

5537 **Kommunale Daseinsvorsorge sichern**

5538 Wir sind uns der Bedeutung des steuerlichen Querverbundes für die Finanzierung
5539 kommunaler Daseinsvorsorge bewusst. Wir werden uns deshalb weiterhin, gegebe-
5540 nenfalls auch durch Anpassung der relevanten Gesetze, für dessen dauerhaften Er-
5541 halt einsetzen.

5542

5543 Der Bund setzt sich weiterhin für die Absicherung und Stärkung der kommunalen
5544 Daseinsvorsorge sowie für Chancengleichheit gegenüber privaten Unternehmen in
5545 den Märkten zur Infrastrukturbereitstellung im Europäischen Binnenmarkt und bei
5546 Freihandelsabkommen ein.

5547

5548 **Stärkung der Zivilgesellschaft und des Ehrenamts**

5549 Ein starkes Ehrenamt und ausgeprägtes bürgerschaftliches Engagement sind Mar-
5550 kenzeichen unseres Landes. Millionen von Menschen sind freiwillig für das Gemein-
5551 wohl aktiv – vom individuellen Engagement bis zum Ehrenamt, z. B. in Sportverei-
5552 nen, Kirchen, Stiftungen, Vereinen, Migrantenorganisationen und der Wohlfahrtspfle-
5553 ge. In ländlichen Regionen ist das Ehrenamt eine tragende Säule eines lebendigen
5554 und funktionierenden Gemeinwesens. Dieses ehrenamtliche und bürgerschaftliche
5555 Engagement für alle Generationen verdient Anerkennung und Wertschätzung. Wir
5556 werden es herausgehoben in der Bundesregierung verankern und durch konkrete
5557 Maßnahmen unterstützen und stärken.

5558
5559 Um diese Kultur des zivilgesellschaftlichen Engagements und des Ehrenamts zu för-
5560 dern und zu stärken, wollen wir:

- 5561 • bestehende Regelungen entbürokratisieren, die digitalen Kompetenzen stärken
5562 und konkrete Hilfestellungen für eine entsprechende Organisationsentwicklung der
5563 Verbände, Vereine und Stiftungen leisten. Eine Ehrenamtsstiftung oder eine Ser-
5564 vice-Agentur kann dabei helfen.
- 5565 • den rechtlichen Rahmen für ehrenamtliche Betätigung und soziales Unternehme-
5566 rum weiter verbessern sowie
- 5567 • das Gemeinnützigkeitsrecht verbessern. Insbesondere streben wir im Hinblick auf
5568 die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Eintragungsfähigkeit von Verei-
5569 nen mit wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb im Interesse von bürgerschaftlichen Ini-
5570 tiativen Verbesserungen im Vereinsrecht an. Zudem werden wir das Stiftungsrecht
5571 auf Grundlage der Vorschläge der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Stiftungsrecht“
5572 ändern (mod. Beitrag UAG Stärkung der Zivilgesellschaft).
- 5573 • Bundesfreiwilligendienst und Jugendfreiwilligendienste in ihrer Bandbreite aus-
5574 bauen und stärken, ehrenamtliche und gemeinnützige Organisationen mit innova-
5575 tiven und sozialen Ideen und nachweislichem gesellschaftlichen, ökologischem
5576 oder wirtschaftlichem Nutzen in ihrer Start- und Wachstumsphase unterstützen.
5577 Den Zugang für Menschen mit Behinderungen und für Benachteiligte wollen wir in
5578 den Jugendfreiwilligendiensten und dem Bundesfreiwilligendienst ausweiten.
- 5579 • initiieren, dass in Kooperation mit den Bundesländern, Wohlfahrtsverbänden und
5580 Kommunen insbesondere Grundschulkindern in Ganztagsbetreuung gezielt an eh-
5581 renamtliche Tätigkeit herangeführt werden.
- 5582 • zur besseren Förderung von bürgerschaftlichem und ehrenamtlichem Engagement
5583 Ehrenamtliche steuerlich entlasten sowie Hauptamtliche zu ihrer Entlastung ver-
5584 mehrt einsetzen.

5585
5586 Gesellschaft und Demokratie leben von Gemeinschaft. Familiäre Bindung und ein
5587 stabiles Netz mit vielfältigen sozialen Kontakten fördern das individuelle Wohlerge-
5588 hen und verhindern Einsamkeit. Angesichts einer zunehmend individualisierten, mo-
5589 bilen und digitalen Gesellschaft werden wir Strategien und Konzepte entwickeln, die
5590 Einsamkeit in allen Altersgruppen vorbeugen und Vereinsamung bekämpfen.

5591
5592 Die Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften stiften Identität und
5593 vermitteln Werte. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer
5594 Gesellschaft in Deutschland und Europa. Darüber hinaus sind sie wichtige Stützen im
5595 Bildungs- und Sozialwesen mit Kindertageseinrichtungen und Schulen, mit Kranken-
5596 häusern und Pflegeeinrichtungen.

5597

5598 Wir wollen den Dialog und die Zusammenarbeit des Staates mit den Kirchen, Religi-
5599 ons- und Weltanschauungsgemeinschaften verstärken. Dies gilt insbesondere auch
5600 mit Blick auf die Integration der Muslime in Deutschland.

5601
5602 Wir wollen eine teilhabeorientierte Gesellschaftspolitik für alle Menschen – ob mit
5603 oder ohne Migrationshintergrund. Deshalb werden wir die Jugendmigrationsdienste
5604 sowie Zugangsmöglichkeiten und Beteiligungschancen bei zivilgesellschaftlichem
5605 Engagement auch für Migrant*innenorganisationen stärken.

5606 5607 **Stärkung der Demokratie und Extremismusprävention**

5608 Die Stärkung der freiheitlichen Demokratie muss allen am Herzen liegen. Deshalb
5609 wollen wir Maßnahmen zur Stärkung der Demokratie und der Zivilgesellschaft um-
5610 setzen, um das zivilgesellschaftliche Engagement gegen jede Form von Extremismus
5611 weiter zu stärken. Dazu gehören:

- 5612
- 5613 • Nachhaltige Absicherung von qualitativ guten Programmen zur Demokratieförde-
5614 rung und Extremismusprävention.
- 5615 • Ausbau unserer erfolgreichen Programme gegen Rechtsextremismus, gegen
5616 Linksextremismus, gegen Antisemitismus, gegen Islamismus und Salafismus.
- 5617 • Stärkung politischer und kultureller Bildung. Darüber hinaus unterstützen wir das
5618 „Forum Recht“ als dauerhafte Einrichtung des Bundes mit Hauptsitz in Karlsruhe.
5619 Ziel ist, den Bürgerinnen und Bürgern den Rechtsstaat im Sinne einer gewachsen-
5620 en Rechtskultur als unverzichtbaren Teil unseres Zusammenlebens näherzubrin-
5621 gen.
- 5622 • Im Jahr 2019 werden wir 100 Jahre Demokratie in Deutschland und 100 Jahre
5623 Frauenwahlrecht feiern sowie an 70 Jahre Grundgesetz und 30 Jahre friedliche
5624 Revolution erinnern.
- 5625 • Unsere Geschichte mahnt uns, antidemokratischem, rassistischem und nationalis-
5626 tischem Gedankengut entschieden zu begegnen. Die Empfehlungen der NSU-
5627 Untersuchungsausschüsse bleiben für die präventive Arbeit gegen Rechtsextre-
5628 mismus handlungsleitend. Das Nationale Präventionsprogramm gegen islamisti-
5629 schen Extremismus wollen wir über das Jahr 2018 hinaus fortführen.
- 5630 • Ausbau der Koordinierung der Maßnahmen zur Extremismusprävention von Bund
5631 und Ländern und Weiterentwicklung auf Grundlage von externen Forschungs- und
5632 Evaluierungsergebnissen.
- 5633 • Wir verurteilen Rassismus und Diskriminierung in jeder Form. Die Arbeit der Anti-
5634 diskriminierungsstelle wird fortgesetzt. Entsprechende Aktionspläne werden wir
5635 fortführen und weiterentwickeln.
- 5636 • Wir werden eine/n Beauftragte/n der Bundesregierung für jüdisches Leben in
5637 Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus einsetzen. Ferner wollen wir
5638 eine Expertenkommission zum Thema Antiziganismus einsetzen.
- 5639 • Wir wollen die Erinnerungskultur und die Rehabilitierung der Opfer des SED-
5640 Unrechtregimes weiterentwickeln und die Fristen für die Beantragung nach den
5641 Rehabilitierungsgesetzen im Einvernehmen mit den Bundesländern aufheben. Wir
5642 werden prüfen, inwieweit die bestehenden rechtlichen Grundlagen für die DDR-
5643 Heimkinder verbessert werden können.
- 5644 • Mit einer Kampagne für den Rechtsstaat wollen wir dessen Bedeutung für jede
5645 Einzelne und jeden Einzelnen stärker in das Bewusstsein rücken.
- 5646 • Die „Deutsche Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e. V.“ leistet
5647 einen unverzichtbaren Beitrag für die Rechtsstaatsförderung im Ausland. Ihre Ar-
5648 beit wollen wir weiter fördern.

- 5649 • Eine Kampagne initiieren, die private und öffentliche Arbeitgeber ermuntert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Wahrnehmung des Ehrenamtes zu unterstützen, und dabei bei den Bundesbediensteten mit gutem Beispiel voranzugehen.
- 5650
- 5651
- 5652 • Für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie Ehrenamt
- 5653 speziell im Katastrophenschutz Hürden abbauen.
- 5654

5655 Der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte, Rettungskräfte und anderen Re-

5656 präsentantinnen und Repräsentanten des Staates sowie gegen ehrenamtliche Enga-

5657 gierte muss auf allen Ebenen konsequent entgegengewirkt werden.

5658

5659 **6. Lärmschutz und Bürgerbeteiligung**

5660 Lärm ist in unserem dichtbevölkerten Land ein großes Problem. Den durch Mobilität

5661 verursachten Lärm wollen wir deutlich reduzieren. Wir werden die Bürger frühzeitiger

5662 bei Verkehrsprojekten beteiligen und eine Gesamtlärmbetrachtung einführen. Wir

5663 werden ein verkehrsträgerübergreifendes Lärmkonzept erstellen.

5664

5665 Wir wollen die ausreichende Finanzausstattung des Lärmsanierungsprogramms an

5666 Bundesfernstraßen in der Baulast des Bundes sicherstellen.

5667

5668 Wir wollen bei deutlicher Verkehrszunahme auch an Bestandsstrecken der Schiene

5669 und an Fernstraßen in Baulastträgerschaft des Bundes flexibel erhöhte Lärmschutz-

5670 maßnahmen ergreifen.

5671

5672 Der Schienenlärm soll bis 2020 halbiert werden. Wir setzen uns für das Verbot lauter

5673 Güterwagen auch auf EU-Ebene ein. Das lärmabhängige Trassenpreissystem werden

5674 wir weiterentwickeln. Wir wollen die Forschung, Entwicklung und Markteinfüh-

5675 rung von innovativen Lärmvermeidungstechniken sowie von lärmarmen Güterwagen

5676 fördern. In Ergänzung zur Umrüstung von Waggons soll ein Innovationsbonus für die

5677 Neuanschaffung und den Umbau von Triebwagen und Lokomotiven gewährt werden.

5678

5679 Bei der Gestaltung von Lärmschutzmaßnahmen im Schienenverkehr sollen insbe-

5680 sondere die jeweiligen Anforderungen an Sanierungsabschnitte mit besonderer Be-

5681 deutung für die Tourismus- oder Gesundheitswirtschaft berücksichtigt werden. Wir

5682 prüfen zudem, ob das freiwillige Lärmsanierungsprogramm und die Lärmaktionspla-

5683 nung nach der EU-Umgebungslärmrichtlinie stärker miteinander verschränkt werden

5684 können. Wir wollen die Förderung für freiwilligen Lärmschutz an der Schiene erhö-

5685 hen. An Bahnstrecken werden weitere Messstationen für ein umfassendes Lärmmo-

5686 nitoring eingerichtet.

5687

5688 Wir wollen beim Ausbau des Schienennetzes die Bürger frühzeitig beteiligen und ein

5689 strukturiertes Verfahren entwickeln, mit dem das Ergebnis der Bürgerbeteiligung au-

5690 tomatisch dem Deutschen Bundestag vorgelegt wird und der Gesetzgeber die Mög-

5691 lichkeit erhält, im Einzelfall für das weitere Planungsverfahren über begründete alter-

5692 native Trassierungen und über das gesetzliche Maß hinausgehende Lärmschutz-

5693 maßnahmen entscheiden zu können.

5694

5695 Die Verschärfung der Lärmzulassungsgrenzwerte für neue Flugzeuge auf internatio-

5696 naler Ebene (ICAO) befürworten wir.

5697

5698 Wir wollen zusätzliche Mittel für die Forschung und Entwicklung neuer lärmarmen

5699 Technologien wie für emissionsarme Flugzeugtriebwerke bereitstellen. Für die Fest-

5700 legung der Flugrouten setzen wir auf eine verbesserte Transparenz in den Verfahren.
5701 Dabei ist entscheidend, frühzeitig die betroffenen Menschen zu informieren und in
5702 einen Dialogprozess mit allen Beteiligten einzubinden. Die Fluglärmmmissionen
5703 werden wir in ihrer Arbeit unterstützen. Die bestehenden Nachtflugverbote bleiben
5704 erhalten.

5705
5706 Wir wollen im Luftverkehr die zügige Umsetzung lärmarmen Flugverfahren vorantrei-
5707 ben und Anreize für den Einsatz leiserer Flugzeuge setzen. Bei allen Planungen an
5708 Flughafenstandorten müssen die Bürger frühzeitig einbezogen werden. Dabei ist auf
5709 die Nachtruhe für die Bevölkerung rund um den Flughafen in den Verfahren nach
5710 dem Luftverkehrsgesetz weiterhin in besonderem Maße Rücksicht zu nehmen.

5711
5712 Die Lärmgrenzwerte für den Schutz der Menschen rund um die Flughäfen werden wir
5713 nach den gesetzlichen Vorgaben des Fluglärmschutzgesetzes unter Berücksichti-
5714 gung des Standes der Lärmwirkungsforschung und der Luftfahrttechnik überprüfen
5715 und weiterentwickeln.

5716 **7. Personenbeförderungsrecht, ÖPNV und Mobilität im ländlichen Raum**

5717 Wir wollen die individuelle Mobilität der Menschen stärken, neue Angebotsformen zur
5718 Verbesserung des Mobilitätsangebots im ländlichen Raum unterstützen und diese
5719 mit Pilotprojekten erproben.

5720
5721
5722 Wir werden das Personenbeförderungsrecht modernisieren und die Rahmenbedin-
5723 gungen für den öffentlichen Verkehr und neue Bedienformen im Bereich geteilter
5724 Nutzungen (Ride Pooling) an die sich ändernden Mobilitätsbedürfnisse der Men-
5725 schen und neue technischen Entwicklungen anpassen. Neue plattformbasierte digita-
5726 le Mobilitätsangebote brauchen eine rechtssichere Grundlage für ihre Zulassung.
5727 Dabei achten wir darauf, dass ein fairer Ausgleich (level playing field) zwischen den
5728 unterschiedlichen Beförderungsformen gewahrt bleibt. Kommunen müssen entspre-
5729 chende Steuerungsmöglichkeiten erhalten. Gute soziale Rahmenbedingungen zum
5730 Schutz der Beschäftigten sind für uns dabei zentrale Voraussetzung. Sowohl der Ta-
5731 xi- wie auch der Mietwagenbetrieb soll von regulatorischen Entlastungen profitieren.

5732
5733 Für einen attraktiven und in die Zukunft gerichteten ÖPNV wollen wir digitale Informa-
5734 tions- und Vertriebssysteme fördern. Neue Mobilitätsangebote sowie moderne Be-
5735 dienformen und der ÖPNV müssen sich bestmöglich ergänzen.

5736
5737 Wir wollen den erfolgreichen Förderfonds mFUND für die frühe Entwicklung digitaler
5738 Innovationen im Bereich Mobilität fortschreiben und weiterentwickeln. Die mCLOUD
5739 zur offenen Bereitstellung öffentlicher Mobilitäts-, Geo- und Wetterdaten wollen wir
5740 ausbauen und bieten damit Startups und Mobilitätsanbietern eine zentrale Plattform.

5741
5742 An den Festlegungen im Personenbeförderungsgesetz für den Vorrang von eigen-
5743 wirtschaftlichen Verkehren im Personennahverkehr halten wir fest.

5744
5745 Im Personenbeförderungsgesetz werden wir klarstellen, dass über die
5746 Nahverkehrspläne soziale Standards zum Schutz der Beschäftigten sowie qualitative
5747 und ökologische Standards auch für eigenwirtschaftliche Verkehre gelten.

5748
5749 Wir wollen die Mittel für den Radverkehr als Testlauf aufstocken. Wir wollen damit in
5750 den Radwegebau investieren und die gesetzliche Grundlage schaffen, damit die

5751 Radwege unabhängig vom Verlauf der Bundesstraßen geführt werden können. Zu-
5752 dem wollen wir das Programm für den Bau von Radschnellwegen praxisnaher aus-
5753 gestalten und weitere innovative Projekte fördern, die den Radverkehr in Deutsch-
5754 land verbessern.

5755
5756 Wir werden die Straßenverkehrsordnung mit dem Ziel der Radverkehrsförderung
5757 überprüfen und gegebenenfalls fahrradgerecht fortschreiben einschließlich einer In-
5758 novationsklausel für örtlich und zeitlich begrenzte Pilotprojekte. Wir wollen den Nati-
5759 onalen Radverkehrsplan 2020 fortschreiben.

5760
5761 Unser Ziel ist eine selbstbestimmte sichere Mobilität von Seniorinnen und Senioren.
5762 Dies wollen wir mit der Förderung freiwilliger Angebote noch stärker unterstützen.

5763
5764

5765 **X. Ein handlungsfähiger und starker Staat für eine freie Gesellschaft**

5766

5767 **1. Pakt für den Rechtsstaat**

5768 Wir werden den Rechtsstaat handlungsfähig erhalten. Dies stärkt auch das Vertrauen
5769 in die rechtsstaatliche Demokratie. Wir werden einen Pakt für den Rechtsstaat auf
5770 Ebene der Regierungschefinnen und -chefs von Bund und Ländern schließen.

5771

5772 **Justiz**

5773 Bestandteil dieses Paktes sind 2000 neue Richterstellen bei den Gerichten der Län-
5774 der und des Bundes sowie entsprechendes Folgepersonal. Die Länder haben mit der
5775 Ausweitung des Justizpersonals bereits begonnen. Die Personalausstattung des Ge-
5776 neralbundesanwalts wird verbessert. Wir werden die Digitalisierung der Justiz in allen
5777 Bereichen konsequent und einheitlich vorantreiben. Wir stärken die digitale und in-
5778 terkulturelle Kompetenz.

5779

5780 Wir wollen das historische Bewusstsein für das nationalsozialistische Unrecht schär-
5781 fen, um aus den dunklen Kapiteln unserer Vergangenheit lernen zu können. Wir sind
5782 uns einig, dass die Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Justizun-
5783 recht auch Teil der Juristenausbildung ist.

5784

5785 **Sicherheitsbehörden**

5786 Bund und Länder haben die personelle Ausstattung der Sicherheitsbehörden bereits
5787 vorangebracht. Am Ende dieser Ausbauphase werden insgesamt 15 000 Stellen ge-
5788 schaffen worden sein. Der Bund wird 7500 zusätzliche Stellen schaffen. Wir wollen
5789 das Bundeskriminalamt als zentrales Datenhaus im polizeilichen Informationsver-
5790 bund etablieren und einen gemeinsamen Investitionsfonds für die IT der deutschen
5791 Polizei schaffen. Im Bereich der Strafverfolgung werden wir den Datenaustausch
5792 zwischen Polizei und Justiz verbessern.

5793

5794 **Verfahrensrecht**

5795 Wir stärken das Vertrauen in den Rechtsstaat, indem wir die Strafprozessordnung
5796 (StPO) modernisieren und Strafverfahren beschleunigen mit folgenden Maßnahmen:
5797 Wir modernisieren das Selbstleseverfahren. Wir ermöglichen in besonders umfang-
5798 reichen Strafverfahren die gebündelte Vertretung der Interessen von Nebenklägern
5799 durch das Gericht. Wir prüfen die systematische Kodifizierung der Regeln zur Zuläs-
5800 sigkeit von Beweiserhebung und -verwertung. Wir prüfen gesetzgeberischen Hand-
5801 lungsbedarf einer Rechtsgrundlage für die Tatprovokation. Wir unterstützen Einrich-
5802 tungen, in denen Opfer von Gewalttaten ihre Verletzungen anonym dokumentieren
5803 lassen können. Wir vereinfachen weiter die Ablehnungsmöglichkeiten von miss-
5804 bräuchlichen Befangenheits- und Beweisanträgen. Besetzungsrügen sollen künftig in
5805 einem Vorab-Entscheidungsverfahren entschieden werden. Die DNA-Analyse wird im
5806 Strafverfahren auf äußerliche Merkmale (Haar, Augen, Hautfarbe) sowie Alter aus-
5807 geweitet (§ 81e StPO). Wir führen gesetzliche bundeseinheitliche Qualitätsstandards
5808 für Gerichtsdolmetscherinnen und -dolmetscher ein.

5809

5810 **Musterfeststellungsklage**

5811 Durch die Einführung einer Musterfeststellungsklage werden wir die Rechtsdurchset-
5812 zung für die Verbraucherinnen und Verbraucher verbessern.

5813

5814 Wir wollen die Klagebefugnis auf festgelegte qualifizierte Einrichtungen beschränken,
5815 um eine ausufernde Klageindustrie zu vermeiden. Bewährte wirtschaftliche Struktu-
5816 ren sollen nicht zerschlagen werden.

5817
5818 Wir werden drohende Verjährungen zum Jahresende 2018 verhindern und deshalb
5819 das Gesetz (spätestens) zum 1. November 2018 in Kraft treten lassen.

5820
5821 Wir werden für die Einleitung des Verfahrens die schlüssige Darlegung und Glaub-
5822 haftmachung einer Mindestzahl von zehn individualisierten Betroffenen sowie für die
5823 Durchführung des Verfahrens von 50 Anmelderinnen und Anmeldern zum Klagereg-
5824 ister in einer Frist von zwei Monaten festsetzen, um die Effektivität des Verfahrens
5825 für Gerichte und Parteien zu gewährleisten.

5826
5827 Die Feststellungen des Urteils sind für die Beklagte oder den Beklagten und die im
5828 Klageregister angemeldeten Betroffenen bindend. Die Bindungswirkung entfällt nur,
5829 wenn die Anmeldung bis zum Beginn der ersten mündlichen Verhandlung zurückge-
5830 nommen ist.

5831
5832 Mit Blick auf kleine „Streuschäden“ prüfen wir einen Ausschluss von Abtretungsver-
5833 boten für Forderungen in AGB.

5834
5835 **Rechtsdurchsetzung und Schlichtung im Verbraucherschutz**
5836 Wir wollen die vorhandenen Marktwächter durch eine finanzielle Förderung versteti-
5837 gen und auf eine rechtliche Grundlage stellen.

5838
5839 Wir wollen den Missbrauch des bewährten Abmahnrechts verhindern, z. B. durch die
5840 Einschränkung des fliegenden Gerichtsstandes, und so kleine und mittlere Unter-
5841 nehmen sowie Verbraucherinnen und Verbraucher schützen. Zudem wollen wir die
5842 Aufsicht über die Inkassounternehmen verstärken und die Regelungen zum Inkasso-
5843 recht verbraucherfreundlich weiterentwickeln.

5844
5845 Wir erleichtern Verbraucherinnen und Verbrauchern die Rechtsdurchsetzung durch
5846 Digitalisierung, insbesondere bei smart contracts. Deshalb werden wir die Entwick-
5847 lung der automatischen Vertragsentschädigung fördern und rechtssicher gestalten.

5848
5849 Die allgemeine Verbraucherschlichtungsstelle wird dauerhaft zentral vom Bund ge-
5850 tragen werden. Mit den Ländern sollen Gespräche über eine Beteiligung geführt wer-
5851 den.

5852
5853 Wir wollen Verbraucherinnen und Verbraucher besser vor telefonisch untergescho-
5854 benen Verträgen und Kostenfallen schützen.

5855
5856 Wir wollen von der Möglichkeit Gebrauch machen, eine Reparaturklausel im Design-
5857 recht einzuführen und Verbraucherinnen und Verbraucher besser gegen Tachomani-
5858 pulationen schützen.

5859
5860 Im Bauträgerrecht wollen wir vorhandene Schutzlücken durch wirksame Absicherung
5861 des Erwerbers eines Bauträgerobjekts für den Fall der Insolvenz des Bauträgers und
5862 eine Erleichterung der Abnahme bei Gemeinschaftseigentum schließen.

5863
5864 **Weitere Verfahren**

5865 Damit Asylverfahren bei den Verwaltungsgerichten künftig zügiger durchgeführt wer-
5866 den können, werden wir Gesetzesänderungen zur weiteren Verfahrensbeschleuni-
5867 gung, -vereinfachung und -vereinheitlichung prüfen.

5868
5869 Wir wollen Genehmigungsverfahren beschleunigen. Wir werden deshalb das Verwal-
5870 tungsverfahrenrecht auf Möglichkeiten zur Beschleunigung von Genehmigungsver-
5871 fahren prüfen.

5872
5873 Wir erweitern die Wiederaufnahmemöglichkeiten zuungunsten der oder des freige-
5874 sprochenen Angeklagten in Bezug auf die nicht verjährbaren Straftaten.

5875
5876 Wir werden uns dafür einsetzen, dass der EU Rechtsrahmen für „Justice in Cyber-
5877 space/E-Evidence“, sowohl die schützenswerten Interessen der Dateninhaberinnen
5878 und -inhaber, der Netzgemeinde und der Provider berücksichtigt als auch dem Be-
5879 dürfnis der Strafverfolgungspraxis nach Beschleunigung Rechnung trägt. Insbeson-
5880 dere werden wir uns für die Transparenz der Verfahren und dafür einsetzen, dass
5881 hohe rechtsstaatliche Standards gewährleistet sind.

5882
5883 Wir schaffen eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, dass Verfahrensbeteiligte in
5884 Gerichtsverhandlungen ihr Gesicht weder ganz noch teilweise verdecken dürfen, au-
5885 ßer medizinische Gründe sprechen dem entgegen, wenn es zur Identitätsfeststellung
5886 oder zur Beurteilung des Aussageverhaltens notwendig ist.

5887
5888 **Digitales / Cybersicherheit**

5889 Eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie setzt Datensicherheit voraus. Wir wollen,
5890 dass gemeinsam zwischen Bund und Ländern, möglichst sogar in ganz Europa, Si-
5891 cherheitsstandards für die IT-Strukturen und den Schutz der kritischen Infrastruktur
5892 entwickelt werden. Den mit dem IT-Sicherheitsgesetz eingeführten Ordnungsrahmen
5893 werden wir in einem IT-Sicherheitsgesetz 2.0 weiterentwickeln und ausbauen. In die-
5894 sem Zusammenhang werden wir die Herstellerinnen und Hersteller sowie Anbieterin-
5895 nen und Anbieter von IT-Produkten, die neben den kritischen Infrastrukturen von be-
5896 sonderem nationalem Interesse sind, stärker in die Pflicht nehmen.

5897
5898 **Keine Toleranz bei Wirtschaftskriminalität, Einbruchdiebstahl und organisierter**
5899 **Kriminalität.**

5900 Wir bekämpfen konsequent jede Form von Kriminalität, insbesondere die organisierte
5901 Kriminalität. Wohnungseinbrüche führen nicht nur zu materiellen Schäden, sondern
5902 häufig zu einer Traumatisierung der Opfer. Unseren Kampf gegen Einbrecher inten-
5903 sivieren wir deshalb weiter, indem wir unseren Sicherheitsbehörden die notwendigen
5904 Ermittlungsinstrumente zur Verfügung stellen und die in der vergangenen Legislatur-
5905 periode beschlossenen Maßnahmen zur Ahndung und Bekämpfung von Einbruchs-
5906 kriminalität konsequent anwenden. Darüber hinaus unterstützen wir die Bürger dabei,
5907 Einbrüche in ihre Wohnungen oder Häuser zu verhindern.

5908
5909 Das KfW-Förderprogramm „Prävention durch Einbruchssicherung“ ist ein Beispiel für
5910 gelungene Prävention. Diese Förderung wollen wir aufstocken und auf Mehrfamilien-
5911 häuser erweitern, um flächendeckend Einbruchsschutz von Wohnungen und Häu-
5912 sern zu erreichen. Wir werden in Abstimmung mit den Ländern Möglichkeiten prüfen,
5913 um den Einbau von Einbruchsschutz bei Neubauten zu fördern.

5914

5915 **Unternehmenssanktionen**

5916 Wir wollen sicherstellen, dass Wirtschaftskriminalität wirksam verfolgt und angemessen geahndet wird. Deshalb regeln wir das Sanktionsrecht für Unternehmen neu. Wir werden sicherstellen, dass bei Wirtschaftskriminalität grundsätzlich auch die von Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitierenden Unternehmen stärker sanktioniert werden. Bislang liegt es im Ermessen der zuständigen Behörde, ob auch das betreffende Unternehmen verfolgt wird. Durch die Abkehr vom Opportunitätsprinzip des bislang einschlägigen Ordnungswidrigkeitenrechts sorgen wir für eine bundesweit einheitliche Rechtsanwendung. Durch klare Verfahrensregelungen erhöhen wir zudem die Rechtssicherheit der betroffenen Unternehmen. Zugleich werden wir spezifische Regelungen über Verfahrenseinstellungen schaffen, um der Justizpraxis die notwendige Flexibilität in der Verfolgung einzuräumen. Wir werden das Sanktionsinstrumentarium erweitern: Die geltende Bußgeldobergrenze von bis zu zehn Millionen Euro ist für kleinere Unternehmen zu hoch und für große Konzerne zu niedrig. Wir werden sicherstellen, dass sich die Höhe der Geldsanktion künftig an der Wirtschaftskraft des Unternehmens orientiert. Bei Unternehmen mit mehr als 100 Millionen Euro Umsatz soll die Höchstgrenze bei zehn Prozent des Umsatzes liegen. Zudem schaffen wir weitere Sanktionsinstrumente. Weiterhin schaffen wir konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregeln für Unternehmensgeldsanktionen. Die Sanktionen sollen auf geeignetem Weg öffentlich bekannt gemacht werden.

5935
5936 Um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen, werden wir gesetzliche Vorgaben für „Internal Investigations“ schaffen, insbesondere mit Blick auf beschlagnahmte Unterlagen und Durchsuchungsmöglichkeiten. Wir werden gesetzliche Anreize zur Aufklärungshilfe durch „Internal Investigations“ und zur anschließenden Offenlegung der hieraus gewonnenen Erkenntnisse setzen.

5941
5942 Der Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte, Rettungskräfte und anderen Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates muss auf allen Ebenen konsequent entgegengewirkt werden.

5945
5946 Die Schutzlücken des § 201a Strafgesetzbuch (StGB) hinsichtlich bloßstellender Bildaufnahmen (Herstellung und Verbreitung) von verstorbenen Personen werden wir schließen. Wir erweitern den veralteten Schriftenbegriff in § 11 Abs. 3 StGB hin zu einem modernen Medienbegriff.

5950
5951 **Sicherheitsarchitektur / Operative Fähigkeiten**

5952 Wir wollen keine Zonen unterschiedlicher Sicherheit in Deutschland. Dazu gehört die Erarbeitung eines gemeinsamen Musterpolizeigesetzes (gemäß Innenministerkonferenz-Beschluss).

5955
5956 Wir werden uns dafür einsetzen, dass die Bundespolizei bundesweit im Rahmen der bestehenden Zuständigkeiten und Aufgaben eingesetzt wird, so auch zur Bekämpfung von Straftaten an Kriminalitätsschwerpunkten wie z. B. Bahnhöfen, insbesondere von Alltagskriminalität. Die Bereitschaftspolizeien der Länder sowie des Bundes sind eine tragende Säule der inneren Sicherheit und sehen sich einer erhöhten Einsatzbelastung flächendeckend ausgesetzt. Die erforderliche Verbesserung der Ausstattung wird intensiviert.

5963
5964 Die Menschen sollen sich auf unseren Straßen und Plätzen sicher bewegen können. Deshalb wollen wir die Videoüberwachung an Brennpunkten einsetzen, sie verhält-

5966 nismäßig und mit Augenmaß effektiv ausbauen und dabei auch technisch verbes-
5967 sern. Intelligente Videoüberwachung kann dabei eine Weiterentwicklung sein. Des-
5968 wegen werden wir den laufenden Modellversuch abwarten, prüfen und bewerten.

5969
5970 Private Sicherheitsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit. Durch die
5971 Neuordnung der Regelungen für das private Sicherheitsgewerbe in einem eigen-
5972 ständigen Gesetz werden wir die Sicherheitsstandards in diesem Gewerbebereich ver-
5973 bessern und so für noch mehr Sicherheit und Verlässlichkeit sorgen.

5974
5975 Bei der Bekämpfung des Terrorismus wollen wir im Rahmen eines zeitgemäßen und
5976 effektiven Rechts gemeinsame Standards, verbindlichen Umgang, einheitliche Praxis
5977 und klare Zuständigkeitsregelungen. Die Standorte der Bundessicherheitsbehörden
5978 sollen bestehen bleiben. Das Gemeinsame Terrorismusabwehrzentrum (GTAZ) wer-
5979 den wir gemeinsam mit den Ländern als Kooperations- und Kommunikationsplattform
5980 so weiterentwickeln, dass dort Informationen reibungsloser ausgetauscht und ver-
5981 bindliche Absprachen auch zur Bearbeitung des Einzelfalls getroffen werden.

5982
5983 Zur Verbesserung der Sicherheit in unserem Land wird das Bundesamt für Verfas-
5984 sungsschutz (BfV) im Bereich der zentralen Auswertung und Analyse in Angelegen-
5985 heiten des islamistischen Terrorismus sowie bei länderübergreifenden extremisti-
5986 schen Phänomenen von bundesweiter Bedeutung seine Steuerungsfunktion ver-
5987 stärkt wahrnehmen, auch bei solchen, die zunächst keinen unmittelbaren Gewaltbe-
5988 zug aufweisen. Aufgrund des ständigen technischen Fortschrittes und des damit ein-
5989 hergehenden personellen und finanziellen Ressourceneinsatzes soll das BfV als
5990 zentrale Servicedienststelle für den Einsatz operativer Technik im Verbund gestärkt
5991 werden. Zudem wollen wir die Befugnisse des Verfassungsschutzes des Bundes und
5992 der Länder vereinheitlichen, insbesondere bei der Datenerhebung und Datenspei-
5993 cherung. Zu diesem Zwecke werden wir das Bundesverfassungsschutzgesetz auf
5994 Grundlage eines einheitlichen Rechtsrahmens der Innenministerkonferenz novellie-
5995 ren. Wir sind uns bewusst, dass auch maßvolle und sachgerechte Kompetenzerwei-
5996 terungen des BfV eine gleichzeitige und entsprechende Ausweitung der parlamenta-
5997 rischen Kontrolle erfordern.

5998
5999 Wir haben in der vergangenen Wahlperiode die gesetzliche Grundlage für eine effek-
6000 tivere Kontrolle der Nachrichtendienste geschaffen. Die Bundesregierung wird diese
6001 Kontrolle durch eine umfassende Wahrnehmung der Unterrichts- und Vorlage-
6002 pflichten gegenüber den gesetzlich vorgesehenen Kontrollorganen unterstützen.

6003
6004 Wir werden die europäische Sicherheitskooperation unter Einbeziehung und Stär-
6005 kung internationaler und europäischer Organisationen (Europol, Interpol, Europäi-
6006 sche Staatsanwaltschaft) verbessern und vertiefen. Ziel muss es sein, durch struktu-
6007 relle Maßnahmen und mit einer leistungsfähigen IT-Struktur sicherzustellen, dass
6008 Straftäterinnen und Straftäter sowie Gefährderinnen und Gefährder überall in Europa
6009 identifiziert und relevante Erkenntnisse ausgetauscht werden können. Zu diesem
6010 Zwecke werden wir auf eine effektive Vernetzung und Verbesserung der für die Si-
6011 cherheitsbehörden relevanten Datenbanken hinwirken. Den Informationsaustausch
6012 und die Koordinierung von präventiven und operativen Maßnahmen zwischen den
6013 EU-Mitgliedstaaten bei Europol im Rahmen des „European Counter Terrorism Cen-
6014 ter“ und auch die internationale Zusammenarbeit, u. a. im Rahmen von Interpol, wol-
6015 len wir intensivieren und verbessern. Wir wollen dabei in Absprache mit den Ländern
6016 auch die europäische und internationale Zusammenarbeit bei der Bekämpfung der

6017 organisierten Kriminalität intensivieren und ebenso die Bekämpfung der Organisier-
6018 ten Kriminalität beim Bundeskriminalamt stärken, um etwa organisierten Einbrecher-
6019 banden noch besser zu begegnen.

6020
6021 Wir bekennen uns zum deutschen Engagement in internationalen Polizeimissionen.
6022 Wir werden Möglichkeiten finden, dies auszubauen, etwa durch Einrichtung eines
6023 Stellenpools für Auslandsverwendungen und Polizeimissionen.

6024 6025 **Befugnisse**

6026 Die Sicherheitsbehörden brauchen gleichwertige Befugnisse im Umgang mit dem
6027 Internet wie außerhalb des Internets. Das bedeutet im Einzelnen: Es darf für die Be-
6028 fugnisse der Polizei zu Eingriffen in das Fernmeldegeheimnis zum Schutz der Bevöl-
6029 kerung keinen Unterschied machen, ob die Nutzer sich zur Kommunikation der klas-
6030 sischen Telefonie oder klassischer SMS bedienen oder ob sie auf internetbasierte
6031 Messenger-Dienste ausweichen. Die Zusammenarbeit von Bund und Ländern bei
6032 der Cyberabwehr soll ausgebaut, verbessert und strukturell neu geordnet werden.
6033 Die Rolle des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) wird ge-
6034 stärkt.

6035
6036 Wo Strafbarkeitslücken bestehen, werden wir eine Strafbarkeit für das Betreiben kri-
6037 mineller Infrastrukturen einführen, um speziell im Internet eine Ahndung von Delikten
6038 wie z. B. das Betreiben eines Darknet-Handelsplatzes für kriminelle Waren und
6039 Dienstleistungen einzuführen.

6040
6041 Wir wollen Angriffe aus dem Cyberraum gegen unsere kritischen Infrastrukturen ab-
6042 wehren und verhindern.

6043
6044 Wir wollen die Sicherheitsbehörden bei der Verfolgung und Prävention von Cyber-
6045 kriminalität durch die Schaffung notwendiger rechtlicher, organisatorischer sowie
6046 technischer Rahmenbedingungen stärken.

6047
6048 Wir wollen, dass die Sicherheitsbehörden ihre bestehenden Befugnisse auch in der
6049 digitalen Welt anwenden und tatsächlich durchsetzen können.

6050
6051 Wir werden einen neuen Verlusttatbestand in das Staatsangehörigkeitsgesetz einfü-
6052 gen, wonach Deutsche, die eine weitere Staatsangehörigkeit besitzen, die deutsche
6053 Staatsangehörigkeit verlieren können, wenn ihnen die konkrete Beteiligung an
6054 Kampfhandlungen einer Terrormiliz im Ausland nachgewiesen werden kann.

6055 6056 **2. Moderner Staat**

6057 6058 **Öffentlicher Dienst**

6059 Wir bekennen uns zu einem modernen öffentlichen Dienst, der mit bestens ausgebil-
6060 deten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgabe gut, zuverlässig und effizient
6061 erledigt. Wir werden uns um die Nachwuchsgewinnung kümmern. Der öffentliche
6062 Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein,
6063 damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Tarifabschlüsse
6064 (TVöD) wollen wir grundsätzlich gleich auf die Bundesbeamtenbesoldung übertragen.
6065 Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert.

6066

6067 Wir wollen Arbeitszeitkontenmodelle im öffentlichen Dienst einführen, die einen plan-
6068 baren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung besonders belas-
6069 teter Bereiche ermöglichen.

6070
6071 Der Bund nimmt für seine Beschäftigten, insbesondere auch für die Beamtinnen und
6072 Beamten der Bundespolizei, in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten die
6073 Wohnungsfürsorge verstärkt wahr. Dazu soll der Wohnungsbestand der Bundesan-
6074 stalt für Immobilienaufgaben genutzt und weiterentwickelt werden.

6075
6076 Wir stehen zum Bonn-Berlin-Gesetz. Bonn bleibt das zweite bundespolitische Zent-
6077 rum. Der Bund wird mit der Region Bonn sowie den Bundesländern Nordrhein-
6078 Westfalen und Rheinland-Pfalz eine vertragliche Zusatzvereinbarung („Bonn-
6079 Vertrag“) schließen.

6080

6081

6082 **Digitale Verwaltung**

6083 Der digitale Zugang zu Verwaltungsleistungen soll zur Regel, Schriftform und das
6084 persönliche Erscheinen soweit möglich durch gleichwertige digitale Lösungen ersetzt
6085 werden (Digital First).

6086

6087 Wir wollen ein digitales „Bürgerportal“ für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen
6088 schaffen, indem wir zentrale und dezentrale Verwaltungsportale miteinander vernet-
6089 zen.

6090

6091 Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen sollen ihre Daten grundsätzlich nur ein-
6092 mal angeben müssen. Mit ihrer Zustimmung sollen bestimmte zur Verfügung gestell-
6093 te Daten unter den Behörden weitergegeben werden. Wir wollen damit auch errei-
6094 chen, dass berechnete Leistungsansprüche, wie z. B. das Kindergeld nach der Mel-
6095 dung einer Geburt, künftig antragslos und proaktiv gewährt werden können. Dabei
6096 sorgen wir für sichere Kommunikationswege, sowie vollständige Transparenz und
6097 Kontrolle der Bürgerinnen und Bürger über ihre Daten.

6098

6099 Wir stehen zu unseren Verpflichtungen aus dem internationalen Open Government
6100 Partnership. Im Bereich „Open Data“ wollen wir erreichen, dass die Bundesregierung
6101 internationaler Vorreiter wird. Die entsprechende Veröffentlichung von Daten soll ent-
6102 sprechend dem Prinzip „Open by default“ Teil des täglichen Verwaltungshandelns
6103 werden. Der digitale Wandel der öffentlichen Verwaltung wird auch in der Aus- und
6104 Fortbildung und der Organisationsentwicklung vorangetrieben.

6105

6106 **Datenschutz**

6107 Bei der Plattformregulierung soll ein sektorspezifischer Ansatz verfolgt werden.

6108

6109 Die Mitte 2020 anstehende Evaluierung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-
6110 GVO) wollen wir intensiv begleiten und dabei alle Regelungen auf ihre Zukunftsfä-
6111 higkeit und Effektivität überprüfen. Wir wollen eine sichere, mobile, digitale Authenti-
6112 fizierung.

6113

6114 Wir wollen die Arbeit der Stiftung Datenschutz fördern.

6115

6116 Die Frage, ob und wie ein Eigentum an Daten ausgestaltet sein kann, müssen wir
6117 zügig angehen. Wir wollen die Öffnungsklausel in Artikel 88 der Datenschutz-

6118 Grundverordnung nutzen und prüfen die Schaffung eines eigenständiges Gesetzes
6119 zum Beschäftigtendatenschutz, das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten am
6120 Arbeitsplatz schützt und Rechtssicherheit für den Arbeitgeber schafft.

6121

6122 **Zivil- und Katastrophenschutz**

6123 Wir wollen den Zivil- und Katastrophenschutz sachgemäß und den heutigen Anforde-
6124 rungen entsprechend strukturieren und ausstatten.

6125

6126 Einen wichtigen Beitrag für unser funktionierendes Hilfeleistungssystem für Katastro-
6127 phen leisten die vielen ehren- und hauptamtlichen Helferinnen und Helfer bei den
6128 Feuerwehren, den Hilfsorganisationen und dem Technischen Hilfswerk (THW). Wir
6129 wollen das ehrenamtliche Engagement nachhaltig stärken. Wir wollen die Arbeit der
6130 80.000 ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer des THW durch einen weiteren Aus-
6131 bau des hauptamtlichen Personals unterstützen – auch beim Bundesamt für Bevöl-
6132 kerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) – und entlasten sowie weiter darin fort-
6133 fahren, den Investitionsstau bei der Fahrzeugbeschaffung und den Liegenschaften
6134 des THW abzubauen. Der Bund wird seiner Verpflichtung im Rahmen des ergänzen-
6135 den Katastrophenschutzes gerecht werden.

6136

6137 Um Anerkennung und Wertschätzung für ehrenamtlich Tätige zu erhöhen und die
6138 Nachwuchsgewinnung zu stärken, wollen wir bei öffentlichen wie privaten Arbeitge-
6139 bern dafür werben, bei gleicher Qualifizierung ehrenamtlich Tätige (z. B. aktive Mit-
6140 glieder Freiwilliger Feuerwehren oder des THW) bevorzugt einzustellen.

6141

6142 **3. Modernes Recht für eine moderne Gesellschaft**

6143 Eine moderne Gesellschaft braucht modernes Recht.

6144

6145 **Opferschutz**

6146 Wir werden den Opferschutz weiter stärken. Die Empfehlungen des Opferbeauftrag-
6147 ten für die Opfer und Hinterbliebenen des Anschlags auf dem Breitscheidplatz wer-
6148 den wir zügig umsetzen, die Erfahrungen nach den Morden und Sprengstoffanschlä-
6149 gen der Terrorgruppe NSU berücksichtigen und zentrale Strukturen auf Bundesebe-
6150 ne schaffen. Dazu werden wir innerhalb der Bundesregierung als dauerhafte Struktur
6151 eine/n ständige/n Opferbeauftragte/n einrichten, um Opfern sofort einen direkten An-
6152 sprechpartner an die Seite zu stellen.

6153

6154 Wir werden die Opferentschädigung neu regeln, erhöhen die Härteleistungen des
6155 Bundes signifikant und stellen die für die Betreuung der Opfer und Abwicklung der
6156 Hilfeleistungen erforderlichen personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung.

6157

6158 Mit einer Informations-Kampagne werden wir die Angebote der Opferhilfe und des
6159 Opferschutzes in der Öffentlichkeit bekannter machen.

6160

6161 Wir werden alles Notwendige tun, um Kindesmissbrauch und Kinderpornografie mög-
6162 lichst zu verhindern und entschieden zu bekämpfen. Präventionsprogramme wie
6163 „Kein Täter werden“ sind dabei ein wichtiges Element. Wir führen eine Strafbarkeit
6164 für den Versuch des Cybergroomings ein, um Kinder im Internet besser zu schützen
6165 und die Effektivität der Strafverfolgung pädophiler Täter, die im Netz Jagd auf Kinder
6166 machen, zu erhöhen.

6167

6168 Die Befugnis der Bewährungshelferinnen und -helfer sowie Führungsaufsichtsstellen,
6169 zur Gefahrenabwehr in Eilfällen unmittelbar die zuständigen Behörden zu informie-
6170 ren, wird im Gesetz unmissverständlich klargestellt. Zudem wird eine eindeutige und
6171 umfassende gesetzliche Grundlage für die Zusammenarbeit mit Polizei und anderen
6172 Verwaltungsbehörden im Rahmen runder Tische geschaffen.

6173
6174 Wir prüfen, wie kindliche Zeuginnen und Zeugen in Verfahren wegen sexuellen
6175 Missbrauchs außerhalb des Gerichtssaals durch die Vorsitzende oder den Vorsitzen-
6176 den vernommen und diese Vernehmung in den Sitzungssaal übertragen werden
6177 kann.

6178 6179 **Rechtsfolgen der Digitalisierung**

6180 Wir setzen uns für eine europäische Harmonisierung der Regelungen über die
6181 grenzüberschreitende Sitzverlegung von Kapitalgesellschaften („Sitzverlegungs-
6182 Richtlinie“) und die Europäische Privatgesellschaft (SPE) unter Wahrung der Rechte
6183 der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Unternehmensmitbe-
6184 stimmung, der Gläubiger und der Minderheitsgesellschafter ein.

6185
6186 Bei Onlineregistrierungen von Gesellschaften setzen wir uns – auch auf europäischer
6187 Ebene – für effektive präventive Kontrollen und zuverlässige Identitätsprüfungen ein,
6188 um die Richtigkeit der Eintragungen und den Vertrauensschutz öffentlicher Register
6189 zu gewährleisten; einfache Online-Anmeldungen lehnen wir ab.

6190
6191 Wir werden das Personengesellschaftsrecht reformieren und an die Anforderungen
6192 eines modernen, vielfältigen Wirtschaftslebens anpassen; wir werden eine Experten-
6193 kommission einsetzen, die gesetzliche Vorschläge für eine grundlegende Reform
6194 erarbeitet.

6195
6196 Im aktienrechtlichen Beschlussmängelrecht werden wir im Interesse des Minderhei-
6197 tenschutzes und der Rechtssicherheit Brüche und Wertungswidersprüche beseitigen.
6198 Ferner werden wir das langwierige und teure Spruchverfahren unter besonderer Be-
6199 rücksichtigung der Interessen von Minderheitsaktionärinnen und -aktionären sowie
6200 Kleinanlegerinnen und -anlegern evaluieren. Wir prüfen, ob zur Erleichterung von
6201 Forschungskoperationen eine neue Rechtsform für diese Art der Zusammenarbeit
6202 eingeführt werden sollte.

6203
6204 Wir werden die Vererbbarkeit des digitalen Eigentums (z. B. Nutzer Accounts, Da-
6205 tenbestände) rechtssicher gesetzlich regeln.

6206
6207 Das Netzwerkdurchsetzungsgesetz ist ein richtiger und wichtiger Schritt zur Bekämp-
6208 fung von Hasskriminalität und strafbaren Äußerungen in sozialen Netzwerken. Wir
6209 werden auch weiterhin den Schutz der Meinungsfreiheit sowie der Persönlichkeits-
6210 rechte der Opfer von Hasskriminalität und strafbaren Äußerungen sicherstellen. Die
6211 Berichte, zu denen die Plattformbetreiber verpflichtet sind, werden wir sorgfältig aus-
6212 werten und zum Anlass nehmen, um das Netzwerkdurchsetzungsgesetz insbesonde-
6213 re im Hinblick auf die freiwillige Selbstregulierung weiterzuentwickeln.

6214
6215 Wir werden das AGB-Recht für Verträge zwischen Unternehmen auf den Prüfstand
6216 stellen mit dem Ziel, die Rechtssicherheit für innovative Geschäftsmodelle zu verbes-
6217 sern. Kleine und mittelständische Unternehmen, die Vertragsbedingungen ihres Ver-
6218 tragspartners aufgrund der wirtschaftlichen Kräfteverhältnisse faktisch akzeptieren

6219 müssen, sollen im bisherigen Umfang durch das AGB-Recht geschützt bleiben. Sozi-
6220 alen Netzwerken kommt eine immer größere Bedeutung in unserer Gesellschaft zu,
6221 sie behalten sich aber einseitig alle Rechte und Nutzungseinschränkungen vor. Wir
6222 wollen die vertraglichen Rechte der Nutzer stärken, z. B. gegen unberechtigte Lö-
6223 schungen und Sperrungen. Im Insolvenzrecht werden wir den Grundsatz der Gleich-
6224 behandlung aller Gläubiger ohne Einschränkung bewahren. Wir werden gesetzliche
6225 Rahmenbedingungen für die Berufszulassung und -ausübung von Insolvenzverwalte-
6226 rinnen und Insolvenzverwalter sowie Sachwalterinnen und Sachwaltern regeln, um
6227 im Interesse der Verfahrensbeteiligten eine qualifizierte und zuverlässige Wahrneh-
6228 mung der Aufgaben sowie effektive Aufsicht zu gewährleisten. Zudem werden wir die
6229 Digitalisierung des Insolvenzverfahrens konsequent vorantreiben.

6230
6231 Zur Stärkung des Wirtschafts- und Forschungsstandorts Deutschland wollen wir die
6232 Rechte des Lizenznehmers im Insolvenzfall des Lizenzgebers besser schützen.
6233 Wir werden die Insolvenzantragspflichten im Lichte der europäischen Vorgaben zum
6234 Restrukturierungs- und Insolvenzrecht sowie unter Berücksichtigung der besonderen
6235 Bedingungen bei Naturkatastrophen reformieren.

6236 6237 **Urheberrecht**

6238 Im Urheberrecht unterstützen wir nachdrücklich eine zeitnahe Regelung zur Verle-
6239 gerbeteiligung bei den Verwertungsgesellschaften und stärken die Position der Ver-
6240 leger auf europäischer Ebene durch eine eigene Rechtsposition. Wir werden die
6241 Rechtsposition der Urheberinnen und Urheber stärken und uns hierbei für einen ge-
6242 rechten Interessenausgleich zwischen Kreativen und den Unternehmen der Kultur-
6243 wirtschaft, Plattformen und Nutzern einsetzen. Zudem wollen wir die Stellung von
6244 Rechteinhabern gegenüber Internet Providern verbessern, die sich an der öffentlichen
6245 Zugänglichmachung von Werken beteiligen. Den Vertrag von Marrakesch zugunsten
6246 blinder und sehbehinderter Menschen setzen wir zügig um.

6247
6248 Wir wollen das System der Vergütung für gesetzlich erlaubte Nutzungen auf eine
6249 neue Grundlage stellen, indem moderne Nutzungsformen einbezogen werden und
6250 die an Urheberinnen und Urheber sowie Leistungsschutzberechtigte zu zahlende
6251 angemessene Vergütung effizient, berechenbar und zeitnah bestimmt wird. Wo im-
6252 mer möglich soll die Vergütung direkt bei der nutzenden Einrichtung erhoben wer-
6253 den. Wir streben an, das gegenwärtig zeitaufwändige Schiedsstellenverfahren in ei-
6254 nen schnelleren Entscheidungsprozess zu überführen.

6255
6256 Wir greifen den Wunsch des Deutschen Bundestages auf und werden einen struktu-
6257 rierten Dialog führen, wie möglichst rasch innerhalb der nächsten fünf Jahre der Zu-
6258 gang zu wissenschaftlichen Publikationen im Interesse aller Beteiligten – der Auto-
6259 rinnen und Autoren, der vielfältigen deutschen Verlagslandschaft und der nutzenden
6260 Wissenschaft – über eine Lizenzierungsplattform praktisch verbessert werden kann.

6261 6262 **Familien- und Abstammungsrecht**

6263 Im Hinblick auf die zunehmenden Möglichkeiten der Reproduktionsmedizin und Ver-
6264 änderungen in der Gesellschaft werden wir Anpassungen des Abstammungsrechts
6265 unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Arbeitskreises Abstammungsrecht
6266 prüfen.

6267

6268 Wir werden unter Berücksichtigung europäischer und internationaler Vorgaben prü-
6269 fen, ob sich das anwendbare Recht insbesondere im Bereich des Familienrechts
6270 stärker nach dem gewöhnlichen Aufenthalt der Beteiligten bestimmen sollte.

6271
6272 Zumeist wollen beide Elternteile nach Trennung und Scheidung intensiv in die Erzie-
6273 hungsverantwortung für ihre Kinder eingebunden bleiben. Dies wollen wir bei Um-
6274 gang und Unterhalt stärker berücksichtigen, wenn die Eltern sich einig sind oder
6275 Gründe des Kindeswohls vorliegen. Dabei muss das Kindeswohl stets im Mittelpunkt
6276 stehen. Wir prüfen, inwieweit Unterhaltsbedarf und Selbstbehalt verbindlich geregelt
6277 werden könnten.

6278
6279 Wir befürworten Fortbildungen für Richterinnen und Richter insbesondere an Famili-
6280 engerichten und streben verbindliche Regelungen in Abstimmung mit den Ländern
6281 an. Wir wollen Ehepartnern ermöglichen, im Betreuungsfall füreinander Entschei-
6282 dungen über medizinische Behandlungen zu treffen, ohne dass es hierfür der Bestellung
6283 einer Betreuerin bzw. eines Betreuers oder der Erteilung einer Vorsorgevollmacht
6284 bedarf.

6285 6286 **Betreuungsrecht und Selbstbestimmung**

6287 Wir werden das Vormundschaftsrecht modernisieren und das Betreuungsrecht unter
6288 Berücksichtigung der Ergebnisse der jüngst durchgeführten Forschungsvorhaben in
6289 struktureller Hinsicht verbessern. Im Einzelnen wollen wir den Vorrang sozialrechtli-
6290 cher Hilfen vor rechtlicher Betreuung, die Qualität der Betreuung sowie Auswahl und
6291 Kontrolle von Betreuerinnen und Betreuern, das Selbstbestimmungsrecht der Be-
6292 troffenen („Unterstützen vor Vertreten“), sowie die Finanzierung der unverzichtbaren
6293 Arbeit der Betreuungsvereine in Zusammenarbeit mit den Ländern stärken. Für eine
6294 angemessene Vergütung der Berufsbetreuerinnen und -betreuer wollen wir ebenfalls
6295 zeitnah Sorge tragen.

6296 6297 **Gleichberechtigung und Vielfalt**

6298 Wir werden die erforderlichen Anpassungen und Ergänzungen, die sich durch die
6299 Öffnung der Ehe für Personen gleichen Geschlechts ergeben, zügig vornehmen.

6300
6301 Menschen sollen unabhängig von ihrer sexuellen Identität frei und sicher leben kön-
6302 nen – mit gleichen Rechten und Pflichten.

6303
6304 Die Arbeit der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld ist für die Förderung der Akzeptanz
6305 sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Deutschland unverzichtbar. Wir wollen die
6306 Bundesstiftung daher weiterhin über eine institutionelle Förderung in ihrer Aufgaben-
6307 wahrnehmung absichern.

6308
6309 Illegale Paralleljustiz werden wir nicht dulden.

6310 6311 **4. Prävention**

6312 Wir betonen die Bedeutung der sozialwissenschaftlichen und kriminologischen Si-
6313 cherheitsforschung, u. a. die hohe Relevanz von Dunkelfeldstudien und anderer em-
6314 pirischer Forschung z. B. zu organisierter Kriminalität, und wollen diese wissenschaft-
6315 lichen Bereiche beim Bundeskriminalamt und in der wissenschaftlichen Forschung
6316 durch Universitäten und Dritte stärken.

6317

6318 Wir treten für eine evidenzbasierte Kriminalpolitik ein. Wir wollen, dass kriminologi-
6319 sche Evidenzen sowohl bei der Erarbeitung von Gesetzentwürfen als auch bei deren
6320 Evaluation berücksichtigt werden. Wir unterstützen das unabhängige Deutsche Fo-
6321 rum für Kriminalprävention. Um ein Gesamtbild der langfristigen Kriminalitätsentwick-
6322 lung zu bekommen, streben wir eine zügige Aktualisierung des Periodischen Sicher-
6323 heitsberichts an. Um die Aussagekraft der Strafrechtspflegestatistiken zu erhöhen,
6324 werden wir in Zusammenarbeit mit den Ländern ein Strafrechtspflegestatistikgesetz
6325 schaffen. Die Kriminal- und Strafrechtspflegestatistiken sollen langfristig zu einer Ver-
6326 laufsstatistik zusammengeführt werden. Hierzu soll eine Machbarkeitsstudie in Auf-
6327 trag gegeben werden.

6328
6329 Gerade im weiter wachsenden Bereich des islamistischen Extremismus und Terro-
6330 rismus wollen wir Prävention und Deradikalisierung weiter stärken, national und auf
6331 EU-Ebene.

6332
6333 Wir werden den radikalen Islam in Deutschland zurückdrängen. Wir erwarten, dass
6334 Imame aus dem Ausland Deutsch sprechen. Radikalisierte Moscheen werden wir
6335 beobachten und gegebenenfalls schließen. Hierzu werden wir die Praxis zwischen
6336 Bund und Ländern abstimmen.

6337
6338 Wir stellen sicher, dass öffentliche Gelder des Bundes nicht an Einrichtungen und
6339 Initiativen vergeben werden, die verfassungsfeindliche Tendenzen aufweisen.

6340
6341 Wir werden die Deutsche Islam Konferenz fortsetzen. Die in dem Vertrag zwischen
6342 der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland vor-
6343 gesehene Staatsleistungen werden angepasst.

6344
6345 Wir bekennen uns weiterhin zur besonderen Verpflichtung gegenüber den Deutschen
6346 in Mitteleuropa und den Nachfolgestaaten der Sowjetunion, die als Aussiedler und
6347 Spätaussiedler zu uns kamen oder als deutsche Minderheiten in den Herkunftsgebie-
6348 ten leben. Wir wollen die nationalen Minderheiten in Deutschland und die deutschen
6349 Minderheiten in Dänemark, in Mittele- und Südosteuropa und den Nachfolgestaa-
6350 ten der Sowjetunion weiter fördern. Wir wollen die Maßnahmen zum Erhalt des kultu-
6351 rellen Erbes der Heimatvertriebenen, der Aussiedler und der deutschen Minderheiten
6352 unter ihrer Einbeziehung – gegebenenfalls auch strukturell – weiterentwickeln.

6353 6354 **5. Verbraucherschutz**

6355 Die Bundesregierung wird zur leichteren und schnelleren Auffindbarkeit von Verbrau-
6356 cherinformation und -beratung ein einheitliches bundesweites Portal Verbraucherlot-
6357 se anbieten. Mit bestehenden Einrichtungen und Behörden wird kooperiert.

6358
6359 Gemeinsam mit Bundesländern und ehrenamtlichen Akteurinnen und Akteuren wol-
6360 len wir die Unterstützungsangebote für Verbraucherinnen und Verbraucher in ländli-
6361 chen Räumen ausbauen und verbessern. Zudem werden wir die Initiative des „auf-
6362 suchenden Verbraucherschutzes“ im Rahmen des Projekts soziale Stadt weiterent-
6363 wickeln.

6364
6365 Die Grundversorger von Strom, Gas, Wärme und Wasser werden verpflichtet, säu-
6366 migen Kundinnen und Kunden eine Versorgung auf Basis von Vorauszahlungen an-
6367 zubieten, wenn die Kundin oder der Kunde Ratenzahlungen auf Altschulden leistet
6368 oder eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat.

6369
6370 Wir werden die Verbraucherrechte bei ambulanten Pflegeverträgen stärken. Wir wol-
6371 len eine bessere Kooperation von Unabhängiger Patientenberatung, Verbraucher-
6372 zentralen und Stiftung Warentest.
6373
6374 Vorfälligkeitsentschädigungen bei Immobilienkrediten müssen angemessen, nach-
6375 vollziehbar und objektiv überprüfbar sein.
6376
6377 Wir werden zur Herstellung einer einheitlichen und qualitativ hochwertigen Finanz-
6378 aufsicht die Aufsicht über die freien Finanzanlagevermittler schrittweise auf die Bun-
6379 desanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht übertragen. Dabei wollen wir sicherstel-
6380 len, dass die dadurch bei den Ländern freiwerdenden Aufsichtskapazitäten zur Stär-
6381 kung der Geldwäscheaufsicht im Nichtfinanzbereich verwendet werden.
6382
6383 Wir wollen zum Schutz der Verbraucherinnen und Verbraucher Algorithmen- und KI-
6384 basierte Entscheidungen, Dienstleistungen und Produkte überprüfbar machen, ins-
6385 besondere im Hinblick auf mögliche unzulässige Diskriminierungen, Benachteiligun-
6386 gen und Betrügereien. Wir werden Mechanismen entwickeln, um bei bedenklichen
6387 Entwicklungen tätig werden zu können.
6388
6389 Dynamische Preisbildung muss Verbraucherinnen und Verbrauchern nach klaren
6390 Regeln transparent dargestellt werden.
6391
6392 Wir wollen Anbieter digitaler Kommunikationssysteme mit hohem Verbreitungsgrad
6393 dazu verpflichten, den verlustfreien Wechsel in andere Systeme zu ermöglichen.
6394
6395 Anbieter des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs werden dazu verpflichtet, eine
6396 Schnittstelle für Portale bereitzustellen, die Information und Buchung integrierter Mo-
6397 bilität (wie z. B. Tickets) deutschlandweit ermöglicht. Diese soll auch anderen Anbie-
6398 tern offenstehen.
6399
6400 Wir werden das Produktsicherheitsrecht novellieren, um die IT-Sicherheit in verbrau-
6401 chernahen Produkten zu erhöhen. Dazu werden wir u. a. das Produkthaftungsrecht
6402 anpassen, Mindeststandards vorschreiben und die Einführung einer gewährleis-
6403 tungsähnlichen Herstellerhaftung prüfen. Darüber hinaus werden wir ein europaweit
6404 gültiges IT-Sicherheits-Gütesiegel etablieren.
6405
6406 Auf Vermittlungs-, Buchungs- und Vergleichsplattformen wollen wir die Transparenz
6407 hinsichtlich ihrer Bewertungssysteme, der Gewichtung ihrer Ergebnisse, der Provisi-
6408 onen und Marktabdeckung sowie der Zusammenhänge zwischen Portalen und wirt-
6409 schaftliche Verflechtungen erhöhen. Verbraucherinnen und Verbraucher sollen bes-
6410 ser vor gefälschten Bewertungen, Datenmissbrauch und elementaren Risiken abge-
6411 sichert werden. Vermittlungsplattformen sollen den Nutzerinnen und Nutzern gegen-
6412 über transparent machen müssen, ob Angebote privat oder gewerblich sind.
6413
6414 Die Verbraucherzentralen werden mit der Fortsetzung der Bereitstellung von Materi-
6415 alkompassen in den Bereichen Verbraucherschutz, Verbraucherbildung, digitale
6416 Kompetenzen und nachhaltiger Konsum für die Bildungscloud beauftragt.
6417

6418 Die Arbeit des Sachverständigenrats für Verbraucherfragen wird fortgesetzt, um rele-
6419 vante und praxisnahe Politikberatung sowie Impulse für die Verbraucherpolitik zu
6420 gewährleisten.

6421
6422 Wir wollen den Verbraucherschutz auch in der digitalen Welt sicherstellen. Gleiches
6423 Recht für alle muss durch Netzneutralität und diskriminierungsfreien Netzzugang ge-
6424 währleistet werden.

6425 6426 **6. Sport**

6427 Wir wissen um die überragende Bedeutung des Sports gerade für die Integration, die
6428 Inklusion und den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Der Sport erhält auf-
6429 grund seiner gesellschaftlichen Kraft auch in Zukunft unsere Unterstützung, sowohl
6430 im Breiten- wie auch im Leistungssport.

6431
6432 Die beschlossene Reform zur Förderung des Leistungssports werden wir im Dialog
6433 mit allen Beteiligten umsetzen und wollen dafür deutlich mehr Mittel bereitstellen. Die
6434 Förderung und die Absicherung der Bedürfnisse der Athletinnen und Athleten, insbe-
6435 sondere im Hinblick auf die Altersversorgung und die Duale Karriere, sollten dabei
6436 besonders im Mittelpunkt stehen.

6437
6438 Der Aufbau und die Umsetzung einer langfristig angelegten Strategie für Sportgroß-
6439 veranstaltungen, insbesondere olympische und paralympische Spiele sowie Univer-
6440 siaden, wird die Spitzensportreform begleiten. Hierfür wollen wir übergeordnete Leit-
6441 linien entwickeln. Darüber hinaus werden wir dem Modernisierungs- und Sanierungs-
6442 stau in der Infrastruktur der Sportanlagen, die dem Spitzensport dienen, entgegen-
6443 wirken. Insbesondere wollen wir uns stärker an den Unterhaltskosten der Spitzen-
6444 sportanlagen, die in kommunaler Trägerschaft liegen, beteiligen.

6445
6446 Zugleich setzen wir uns für eine insgesamt moderne und bedarfsgerechte Sportstät-
6447 teninfrastruktur in Deutschland ein.

6448
6449 Die effektive Bekämpfung von Doping im Sport ist die Grundlage für die Zukunft und
6450 den Erfolg des Sports. Die wichtige Arbeit der Nationalen Anti Doping Agentur
6451 (NADA) wollen wir weiterhin unterstützen und fördern, sowohl von öffentlicher Seite
6452 als auch vom Sport selbst.

6453
6454 Wir sind uns darin einig, Gewalt jeglicher Art bei und im Umfeld von Sportereignissen
6455 zu verurteilen und zu verfolgen. Der Bund wird sich in diesem Zusammenhang mit
6456 den Sportverbänden, den Ländern und anderen Akteuren für eine zielgerichtete Prä-
6457 ventionsarbeit einsetzen. Die Integrität des Sports und seiner Spitzenorganisationen
6458 ist unabdingbare Voraussetzung für öffentliche Förderung. Darauf werden wir unter
6459 Achtung der Autonomie des Sports in seinem Interesse achten.

6460
6461 Sport leistet einen wichtigen gesamtgesellschaftlichen Beitrag, er verbindet Men-
6462 schen mit und ohne Behinderung und trägt dazu bei, Barrieren und Vorurteile abzu-
6463 bauen. Bei jeder von Deutschland unterstützten Bewerbung um Austragung olympi-
6464 scher und paralympischer Spiele sowie anderer internationaler Sportveranstaltungen
6465 soll der paralympische Sport gleichberechtigt berücksichtigt und gefördert werden.

6466
6467 Wir wissen um die überragende Bedeutung des Sports gerade für die Integration,
6468 Inklusion und den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Neben der wichtigen Aufgabe

6469 des Breitensports werden wir die beschlossene Reform der Förderung des Leis-
6470 tungssports mit allen Beteiligten umsetzen und wollen dafür deutlich mehr Mittel be-
6471 reitstellen.

6472 **XI. Verantwortungsvoller Umgang mit unseren Ressourcen**

6473

6474 **1. Umwelt und Klima**

6475 Wir wollen für unsere Kinder und Enkelkinder eine intakte Natur bewahren. Eine saubere Umwelt und der Schutz der Biodiversität sind unser Ziel. Dafür werden wir das Prinzip der Nachhaltigkeit umfassend beachten und wirksame Maßnahmen ergreifen, um den Artenschwund zu stoppen, die Landnutzung umweltgerechter zu gestalten, Wasser und Böden besser zu schützen, die Luft sauberer zu halten und unsere Ressourcen im Kreislauf zu führen.

6481

6482 Wir stehen für eine Umwelt- und Klimapolitik, die die Bewahrung der Schöpfung und den Schutz natürlicher Ressourcen mit wirtschaftlichem Erfolg und sozialer Verantwortung erfolgreich verbindet. Wir treten für eine effiziente, technologieoffene und innovationsfördernde Umweltpolitik ein, die wir gemeinsam mit den gesellschaftlichen Partnern gestalten. EU-Recht setzen wir 1:1 um.

6487

6488 Wir werden zeigen, dass anspruchsvoller Klimaschutz, wirtschaftliche Prosperität und sozialer Ausgleich erfolgreich vereinbar sind. Mit dem weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien und dem bereits weit fortgeschrittenen Ausstieg aus der Kernenergie haben wir wichtige Grundlagen für die Zukunft gelegt. Wir werden nun ein neues integriertes Energiesystem schaffen aus Erneuerbaren, Energieeffizienz, einem beschleunigten Ausbau der Stromnetze, einer schrittweisen Reduzierung der Stromerzeugung aus fossilen Energieträgern und einer forcierten Nutzung der Digitalisierung. Klima- und Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit sind die Eckpfeiler dieser Energiepolitik. Die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes ist Grundbedingung einer erfolgreichen Energiewende und dafür, dass sie auch international zum Erfolgsmodell wird.

6499

6500 **Umwelt**

6501 Umweltschutz als Teil einer umfassenden Nachhaltigkeitspolitik

6502

6503 Die Umsetzung der Agenda 2030 und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung sind Maßstab des Regierungshandelns. Die nationale Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir kontinuierlich und ambitioniert weiterentwickeln.

6506

6507 Wir wollen das Nationale Programm für nachhaltigen Konsum weiterentwickeln sowie das „Kompetenzzentrum Nachhaltiger Konsum“ weiter stärken. Wir werden auf die Stärkung der ökologischen Standards in der EU-Öko-Design-Richtlinie hinwirken.

6510

6511 Um der Vorbildwirkung der öffentlichen Verwaltung gerecht zu werden, soll die Bundesregierung ihr „Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit“ umsetzen und weiterentwickeln.

6514

6515 Wir werden alle Subventionen – neue und alte – gemäß den subventionspolitischen Leitlinien und dem Prinzip der Nachhaltigkeit einer stetigen Überprüfung unterziehen.

6517

6518 **Internationaler und europäischer Umweltschutz**

6519 Die globalen Umweltbedrohungen brauchen eine starke internationale Umweltpolitik. Deshalb werden wir uns – in besonderer und enger Zusammenarbeit mit Frankreich – für eine Stärkung der internationalen Umweltinstitutionen einsetzen. Wir wollen die Mittel für die internationale Umweltpolitik aufstocken. Wir setzen uns gegen den fort-

6522

6523 schreitenden Verlust an biologischer Vielfalt, die Zerstörung von Wäldern und den
6524 zunehmenden Verlust an fruchtbaren Böden ein. Unser Engagement im internationa-
6525 len Artenschutz und gegen die Wilderei sowie den illegalen Wildtierhandel werden
6526 wir ausweiten. Sauberes Wasser ist die wichtigste Lebensgrundlage aller Menschen.
6527 Zur Krisenprävention und Bekämpfung der Fluchtursachen wollen wir insbesondere
6528 in Afrika in einer gemeinsamen Initiative mit der deutschen Wasserwirtschaft Maß-
6529 nahmen zur Verbesserung der Versorgung mit Wasser auf lokaler Ebene ermögli-
6530 chen.

6531
6532 Wir werden die EU-Präsidentschaft im Jahr 2020 nutzen, um das Ambitionsniveau
6533 des europäischen Umweltschutzes weiter zu steigern. Dabei bekennen wir uns zum
6534 europäischen Vorsorgeprinzip. Wir wollen Europa auf dem Weg zu einem nachhalti-
6535 gen Wirtschaften voranbringen.

6536 6537 **Internationaler Meeresschutz**

6538 Wir werden der übermäßigen Nutzung der Ozeane entgegenwirken und den Schutz
6539 der Meere insbesondere vor Vermüllung verbessern. Wir setzen uns für ein Schutz-
6540 gebietsnetz für Hochseegebiete und für ein internationales Durchführungsüberein-
6541 kommen zum Schutz der biologischen Vielfalt im Bereich der Hohen See ein und un-
6542 terstützen die Einrichtung von Schutzgebieten in Arktis und Antarktis. Um Nord- und
6543 Ostsee besser zu schützen, werden wir ein wirksames Management der Freizeitfi-
6544 scherei in den Schutzgebieten in Kraft setzen und uns für wirksame Fischereirege-
6545 lungen auf EU-Ebene sowie eine bessere Förderung ökosystemgerechter Fangtech-
6546 niken und -methoden einsetzen. Für einen umweltverträglichen Tiefseebergbau sol-
6547 len internationale Regeln entwickelt werden.

6548 6549 **Hochwasserschutz, Gewässerschutz**

6550 Wir werden das Nationale Hochwasserschutzprogramm umsetzen und stärken es,
6551 indem wir es über die derzeit vorgesehenen zehn Jahre hinaus dauerhaft ausstatten.
6552 Zudem werden wir dieses Programm zum vorbeugenden Hochwasserschutz aus-
6553 bauen und den Küstenschutz sicherstellen. Die Interessen der Flächeneigentümer
6554 werden wir wie bisher berücksichtigen.

6555
6556 Wir werden für einen verbesserten Hochwasserschutz bis 2021 länderübergreifende
6557 Raumordnungspläne zum Schutz der Menschen und Umwelt entlang unserer Ge-
6558 wässer entwickeln.

6559
6560 Im Dialog mit der Landwirtschaft werden wir auf eine gewässerschonende Bewirt-
6561 schaftung hinwirken. Die Abwasserabgabenregelung wollen wir mit dem Ziel der Re-
6562 duzierung von Gewässerverunreinigungen weiter entwickeln. Wir wollen mit einer
6563 Öffentlichkeitskampagne auf die Gefahren einer falschen Entsorgung von Arzneimit-
6564 teln über das Abwasser hinweisen, auf eine sachgerechte Handhabung abzielen und
6565 damit insbesondere den Schutz unserer Wasserressourcen vor Chemikalieneinträ-
6566 gen verbessern.

6567
6568 Wir wollen die Deutsche Anpassungsstrategie an den Klimawandel fortentwickeln
6569 und dafür die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen.

6570

6571 **Schutz der biologischen Vielfalt**

6572 Den Schutz der biologischen Vielfalt werden wir als Querschnittsaufgabe zu einem
6573 starken Pfeiler unserer Umweltpolitik machen. Dazu wollen wir die Umsetzung der
6574 Nationalen Strategie zur biologischen Vielfalt forcieren.

6575
6576 Das erfolgreiche Programm „Nationales Naturerbe“ werden wir mit einer vierten
6577 Tranche über 30 000 Hektar, darunter 20 000 Hektar von der Bodenverwertungs-
6578 und -verwaltungs GmbH, fortsetzen.

6579
6580 Wir wollen das Bundesprogramm „Biologische Vielfalt“ fortführen und werden die Mit-
6581 tel für „chance.natur – Bundesförderung Naturschutz“ erhöhen. In Zusammenarbeit
6582 mit den Ländern werden wir einen Aktionsplan Schutzgebiete erarbeiten. Wir werden
6583 einen „Wildnisfonds“ zur Verfügung stellen mit dem Ziel, die Länder bei der Umset-
6584 zung des Zwei-Prozent-Ziels Wildnis zu unterstützen. Das Bundesprogramm „Blaues
6585 Band Deutschland“ werden wir weiter umsetzen. Wir wollen eine Moorschutzstrategie
6586 erarbeiten und die ersten Maßnahmen noch in dieser Legislaturperiode umsetzen.
6587 Zur Erhöhung der Arten- und Biotopvielfalt in den Städten wollen wir einen Master-
6588 plan zur Umsetzung des Weißbuchs „Grün in der Stadt“ entwickeln und umsetzen.

6589
6590 Wir werden das Insektensterben umfassend bekämpfen. Mit einem „Aktionspro-
6591 gramm Insektenschutz“ wollen wir die Lebensbedingungen für Insekten verbessern.
6592 Wir wollen ein wissenschaftliches Monitoringzentrum zur Biodiversität unter Einbe-
6593 ziehung des Bundesumwelt- sowie des Bundeslandwirtschaftsministeriums aufbau-
6594 en.

6595
6596 Wir werden uns in der EU für mehr Mittel für den Naturschutz, die sich am Bedarf von
6597 Natura 2000 orientieren, und einen eigenständigen EU-Naturschutzfonds einsetzen.

6598
6599 Wir initiieren einen Dialog zwischen Landwirten, Jägern, Fischern, den Naturschutz-
6600 verbänden und der Wissenschaft, um den Schutz der heimischen Flora und Fauna
6601 vor sich zunehmend ausbreitenden nicht-heimischen Tier- und Pflanzenarten zu ver-
6602 bessern.

6603
6604 Unser Ziel ist, Eingriffe in Natur und Landschaft möglichst zu vermeiden. Dort, wo
6605 dies nicht möglich ist, sind entstandene Beeinträchtigungen wieder auszugleichen,
6606 um die Funktionsfähigkeit des Naturhaushaltes auf Dauer zu sichern. Wir wollen eine
6607 Bundeskompensationsverordnung mit einem vielseitigen Mix qualitativ hochwertiger
6608 Maßnahmen schaffen, damit Genehmigungsbehörden Spielraum erhalten, auch bei
6609 der Errichtung Erneuerbarer-Energien-Anlagen und beim Netzausbau die Flächenin-
6610 anspruchnahme möglichst gering zu halten.

6611
6612 Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft haben große Potenziale für den Klimaschutz
6613 und die Bewahrung der Biodiversität. Schutzmaßnahmen wollen wir deshalb ver-
6614 stärkt in Zusammenarbeit mit diesen Sektoren voranbringen und die vorhandenen
6615 Instrumente verstärkt nutzen. Wir wollen international Schutz, Erhaltung und Wieder-
6616 aufbau von Wäldern und die Finanzierung dafür voranbringen.

6617
6618 **Kreislaufwirtschaft**

6619 Wir stehen für eine Weiterentwicklung des erfolgreichen deutschen Modells der
6620 Kreislaufwirtschaft. Anspruchsvolle Recyclingquoten, Wettbewerb und Produktver-
6621 antwortung sollen dabei auch künftig die Leitplanken sein. Wir wollen, auch im Rah-

6622 men des europäischen Kreislaufwirtschaftspakets und der weiteren Arbeiten an der
6623 europäischen Plastikstrategie, Abfallvermeidung und Recycling stärken, die Einsatz-
6624 möglichkeiten für recycelte Materialien verbessern und entsprechende Anreize sowie
6625 mögliche gesetzliche Pflichten prüfen. Daneben wollen wir die Produktverantwortung
6626 weiterentwickeln, d.h. Hersteller müssen Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Wieder-
6627 verwendbarkeit stärker berücksichtigen.

6628
6629 Wir werden die Recyclingpotenziale weiterer relevanter Abfallströme wie Altholz, Alt-
6630 textilien oder Altreifen evaluieren und verstärkt nutzen. Bei der Einweg-Mehrweg-
6631 Diskussion setzen wir auf Wissenschaftlichkeit und den größten ökologischen Nut-
6632 zen. Deshalb werden wir für Ökobilanzen als Entscheidungsgrundlage zügig die ein-
6633 heitliche Methodik weiterentwickeln. Wir werden eine „Nationale Forschungs- und
6634 Innovationsstrategie für Ressourcenschutztechnologie“ gemeinsam mit der Wirt-
6635 schaft erarbeiten.

6636
6637 Wir wollen den Bodenschutz in der Praxis voranbringen und einen bundeseinheitli-
6638 chen und rechtsverbindlichen Rahmen für die Verwertung mineralischer Abfälle
6639 schaffen. Die Mantelverordnung für Ersatzbaustoffe und Bodenschutz muss ein ho-
6640 hies Schutzniveau für Mensch, Boden und Grundwasser gewährleisten, gleichzeitig
6641 aber praxistauglich und kosteneffizient ausgestaltet sein sowie Entsorgungsengepäs-
6642 se vermeiden. Wir wollen den Ländern bei entsprechenden Änderungsanträgen des
6643 Bundesrates mit der Aufnahme einer Öffnungsklausel die Möglichkeit einräumen, be-
6644 reits bestehende und bewährte länderspezifische Regelungen bei der Verfüllung von
6645 Gruben, Brüchen und Tagebauen gesetzlich abzusichern.

6646 **Luftreinhaltung**

6647 Wir werden die Novelle der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft)
6648 zügig verabschieden und damit an den Stand der Technik anpassen.

6649 **Umwelt und Gesundheit**

6650
6651 Wir werden auch aus Wettbewerbsgründen auf EU-Ebene dafür eintreten, dass Er-
6652 zeugnisse, die besonders besorgniserregende Stoffe enthalten und freisetzen kön-
6653 nen, im Rahmen der bestehenden Chemikalienverordnung REACH geregelt werden,
6654 wenn sie nicht in der EU hergestellt werden. Eine geeignete und bewährte Maßnah-
6655 me zur Regelung von Stoffen in Erzeugnissen ist das REACH-
6656 Beschränkungsverfahren. Die Regulierung dieser Erzeugnisse soll beschleunigt und
6657 erleichtert werden. Regelungslücken, die europäische Unternehmen benachteiligen,
6658 sollen bei künftigen Anpassungen der bestehenden REACH-Vorschriften geschlos-
6659 sen werden.

6660
6661 Wir wollen das ressortübergreifende „Aktionsprogramm Umwelt und Gesundheit“
6662 weiterentwickeln, um den Schutz der Menschen vor umweltbedingten Gesundheitsri-
6663 siken weiter zu verbessern.

6664
6665 Wir wollen zur Verbesserung des Schutzes der Gesundheit vor ionisierender Strah-
6666 lung das Strahlenschutzgesetz 2017 auf der Verordnungsebene konkretisieren. Im
6667 Bundesamt für Strahlenschutz wollen wir ein Kompetenzzentrum „Strahlenschutz und
6668 Stromnetze“ einrichten. Wir wollen den Schutz vor elektromagnetischen Feldern bei
6669 der Digitalisierung, insbesondere auch bei dem Aufbau des zukünftigen Mobilfunk-
6670 standards, sicherstellen.

6671
6672

6673 **Atompolitik**

6674 Wir werden den beschlossenen Ausstieg aus der Nutzung der Kernenergie bis Ende
6675 2022 zielgerichtet vorantreiben. Auch für den verbleibenden Nutzungszeitraum bleibt
6676 bestmögliche Sicherheit das oberste Gebot und muss von den Betreibern jederzeit
6677 gewährleistet werden.

6678
6679 Wir wollen ein In-camera-Verfahren im Hauptsacheverfahren einführen, so dass ge-
6680 heimhaltungsbedürftige Unterlagen zum Zwecke des Nachweises der Genehmi-
6681 gungsvoraussetzungen in ein verwaltungsgerichtliches Hauptsacheverfahren bei
6682 gleichzeitiger Wahrung des Geheimsschutzes eingeführt werden können.

6683
6684 In der EU werden wir uns dafür einsetzen, dass die Zielbestimmungen des EU-
6685 RATOM-Vertrages hinsichtlich der Nutzung der Atomenergie an die Herausforderun-
6686 gen der Zukunft angepasst werden. Wir wollen keine EU-Förderung für neue Atom-
6687 kraftwerke. Wir wollen eine konsequente Beendigung aller Beteiligungen staatlicher
6688 Fonds an AKWs im Ausland umsetzen.

6689
6690 Wir stehen für eine zügige Umsetzung bei der Suche nach einem Endlager für hoch-
6691 radioaktive Abfälle gemäß Standortauswahlgesetz. An dem gesetzlich festgelegten
6692 Ziel, bis 2031 den Standort für ein Endlager festzulegen, halten wir fest. Dafür ist als
6693 nächster Schritt die schnellstmögliche Festlegung der übertägigen Erkundungs-
6694 standorte erforderlich. Die Zugänglichkeit und Veröffentlichung der hierfür benötigten
6695 wissenschaftlichen Daten ist durch die rasche Verabschiedung des Geowissen-
6696 schaftsdatengesetzes zu ermöglichen. Ein zügiges Verfahren ist auch im Interesse
6697 der Bürgerinnen und Bürger in den Kommunen, in denen sich derzeit atomare Zwi-
6698 schenlager befinden. Diese dürfen nicht zu faktischen Endlagern werden.

6699
6700 Um die sichere Entsorgung der bereits angefallenen erheblichen Mengen schwach-
6701 und mittelradioaktiver Abfälle und einen zügigen Rückbau der Atomkraftwerke zu
6702 ermöglichen, wollen wir eine möglichst rasche Fertigstellung und Inbetriebnahme von
6703 Schacht Konrad als Endlager für schwach- und mittelradioaktive Abfälle wie auch die
6704 zuvor erforderliche Produktkontrolle vorantreiben. Für einen zügigen Einlagerungsbe-
6705 trieb ist die Errichtung eines Bereitstellungslagers unverzichtbar. Wir wollen deshalb
6706 ein solches Bereitstellungslager einrichten und mit den Planungen dafür unverzüglich
6707 beginnen.

6708
6709 Wir werden ein Konzept zum perspektivischen Erhalt von Fachwissen und -personal
6710 für Betrieb, Rückbau und zu Sicherheitsfragen bei Nuklearanlagen sowie für Zwi-
6711 schen- und Endlagerung erarbeiten.

6712
6713 Wir wollen, dass Deutschland bei der Reaktorsicherheit in Europa dauerhaft Einfluss
6714 ausübt – auch nach dem Ausstieg aus der nationalen Nutzung der Kernenergie. Etli-
6715 che Nachbarländer nutzen die Kernenergie weiter. Angesichts des alternden Be-
6716 stands der Atomkraftwerke in Europa wollen wir uns weiterhin für umfassende Si-
6717 cherheitsüberprüfungen, ambitionierte verbindliche Sicherheitsziele in der EU und ein
6718 System wechselseitiger Kontrolle bei fortbestehender nationaler Verantwortung für
6719 die Sicherheit einsetzen. Wer in Sicherheitsfragen mitreden will, der muss das auch
6720 können. Dafür ist der Know-how-Erhalt unverzichtbar.

6721

6722 Die Arbeiten zur Rückholung der Abfälle aus dem Forschungsbergwerk Asse sind mit
6723 hoher Priorität fortzusetzen. Auch die sichere Stilllegung des Endlagers Morsleben
6724 muss schnellstmöglich vorangebracht werden.

6725
6726 Wir wollen verhindern, dass Kernbrennstoffe aus deutscher Produktion in Anlagen im
6727 Ausland, deren Sicherheit aus deutscher Sicht zweifelhaft ist, zum Einsatz kommen.
6728 Wir werden deshalb prüfen, auf welchem Wege wir dieses Ziel rechtssicher errei-
6729 chen.

6730

6731 **Biodiversitätsschutz**

6732 Wir werden mit einer systematischen Minderungsstrategie den Einsatz von
6733 glyphosathaltigen Pflanzenschutzmitteln deutlich einschränken mit dem Ziel, die An-
6734 wendung so schnell wie möglich grundsätzlich zu beenden. Dazu werden wir ge-
6735 meinsam mit der Landwirtschaft Alternativen im Rahmen einer Ackerbaustrategie
6736 entwickeln und u. a. umwelt- und naturverträgliche Anwendungen von Pflanzen-
6737 schutzmitteln regeln. Die dazu notwendigen rechtlichen Maßnahmen werden wir in
6738 einem EU-konformen Rahmen verankern.

6739

6740 **Klima**

6741 Wir bekennen uns zu den national, europäisch und im Rahmen des Pariser Klima-
6742 schutzabkommens vereinbarten Klimazielen 2020, 2030 und 2050 für alle Sektoren.
6743 Deutschland setzt sich gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen dafür ein, die
6744 Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius und möglichst auf 1,5 Grad Cel-
6745 sius zu begrenzen und spätestens in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts weltweit
6746 weitgehende Treibhausgasneutralität zu erreichen.

6747

6748 Wir setzen das Aktionsprogramm Klimaschutz 2020 und den Klimaschutzplan 2050
6749 mit den für alle Sektoren vereinbarten Maßnahmenpaketen und Zielen vollständig
6750 um und werden Ergänzungen vornehmen, um die Handlungslücke zur Erreichung
6751 des Klimaziels 2020 so schnell wie möglich zu schließen. Das Minderungsziel 2030
6752 wollen wir auf jeden Fall erreichen. Dies soll unter Beachtung des Zieldreiecks Ver-
6753 sorgungssicherheit, Sauberkeit und Wirtschaftlichkeit sowie ohne Strukturbrüche
6754 und mithilfe einer deutlichen Steigerung des Ausbaus der Erneuerbaren Energien
6755 und der Energieeffizienz realisiert werden. Wir stehen weiterhin für eine wissen-
6756 schaftlich fundierte, technologieoffene und effiziente Klimapolitik.

6757

6758 Wir werden eine Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“ unter
6759 Einbeziehung der unterschiedlichen Akteure aus Politik, Wirtschaft, Umweltverbän-
6760 den, Gewerkschaften sowie betroffenen Ländern und Regionen einsetzen, die auf
6761 Basis des Aktionsprogramms Klimaschutz 2020 und des Klimaschutzplans 2050 bis
6762 Ende 2018 ein Aktionsprogramm mit folgenden Elementen erarbeiten soll:

- 6763 • Maßnahmen, um die Lücke zur Erreichung des 40 Prozent-Reduktionsziels bis
6764 2020 so weit wie möglich zu reduzieren,
- 6765 • Maßnahmen, die das 2030-Ziel für den Energiesektor zuverlässig erreichen, ein-
6766 schließlich einer umfassenden Folgenabschätzung,
- 6767 • einen Plan zur schrittweisen Reduzierung und Beendigung der Kohleverstromung,
6768 einschließlich eines Abschlussdatums und der notwendigen rechtlichen, wirt-
6769 schaftlichen, sozialen und strukturpolitischen Begleitmaßnahmen und
- 6770 • die finanzielle Absicherung für den notwendigen Strukturwandel in den betroffe-
6771 nen Regionen und einen Fonds für Strukturwandel aus Mitteln des Bundes.

6772

6773 Ein zeitlich paralleles Vorgehen soll für den Bau- und Verkehrssektor erfolgen. Damit
6774 schaffen wir die Grundlagen dafür, dass die Sektorziele 2030 erreicht werden. Auf
6775 dieser Grundlage wollen wir ein Gesetz verabschieden, das die Einhaltung der Kli-
6776 maschutzziele 2030 gewährleistet. Wir werden 2019 eine rechtlich verbindliche Um-
6777 setzung verabschieden.

6778
6779 Der Bund wird sich mit den betroffenen Regionen auch über die Fortführung der
6780 Braunkohlesanierung nach 2022 abstimmen.

6781
6782 Die Nationale Klimaschutzinitiative wird fortgesetzt.

6783
6784 Den EU-Emissionshandel wollen wir als Leitinstrument weiter stärken. Unser Ziel ist
6785 ein CO₂-Bepreisungssystem, das nach Möglichkeit global ausgerichtet ist, jedenfalls
6786 aber die G20-Staaten umfasst. Wir werden die Impulse der gemeinsamen Resoluti-
6787 on von Assemblée nationale und Deutschem Bundestag zum 55. Jahrestag des
6788 Élysée-Vertrags am 22. Januar 2018 aufgreifen und im Rahmen der deutsch-
6789 französischen Freundschaft die enge Zusammenarbeit bei der Umsetzung des Pari-
6790 ser Klimaschutzabkommens von 2015 und der Verpflichtungen des „One Planet
6791 Summit“ von 2017 fortsetzen.

6792
6793 Wir gewährleisten die internationale Wettbewerbsfähigkeit insbesondere energiein-
6794 tensiver Industrien, sichern damit unsere integrierten Wertschöpfungsketten und
6795 sorgen für einen umfassenden Schutz vor carbon leakage.

6796
6797 Wir bekennen uns zur deutschen Verantwortung für den internationalen Klimaschutz
6798 und sorgen für einen weiteren Aufwuchs der internationalen Klimaschutzfinanzierung
6799 durch Deutschland im Rahmen der Erhöhung der ODA-Mittel.

6800

6801 **2. Raumordnung**

6802 Bis 2021 werden wir auch die Raumordnungspläne für die Außenwirtschaftszonen in
6803 Nord- und Ostsee anpassen, um vor dem Hintergrund der zu erwartenden klimati-
6804 schen Veränderungen die nachhaltige Nutzung der Meere sicherzustellen.

6805

6806 **XII. Deutschlands Verantwortung für Frieden, Freiheit und Sicherheit in der**
6807 **Welt**

6808

6809 Deutsche Außenpolitik ist dem Frieden verpflichtet und fest in den Vereinten Natio-
6810 nen und der Europäischen Union verankert. Wir setzen uns für eine dauerhaft friedli-
6811 che, stabile und gerechte Ordnung in der Welt ein. Gemeinsam mit unseren Partnern
6812 verfolgen wir einen umfassenden und vernetzten Ansatz. Dabei setzen wir auf Dip-
6813 lomatie, Dialog und Kooperation sowie Entwicklungszusammenarbeit. In diesem
6814 Rahmen bleibt die Bundeswehr – wie im Weißbuch von 2016 dargelegt – ein unver-
6815 zichtbarer Bestandteil deutscher Sicherheitspolitik. Unsere Politik basiert auf unseren
6816 Werten und dient unseren Interessen.

6817

6818 In den vergangenen Jahren ist die Welt unberechenbarer und unsicherer geworden –
6819 auch für Deutschland und Europa. Internationale Ordnungen und fundamentale Prin-
6820 zipien wie Multilateralismus, das Völkerrecht und die universelle Gültigkeit von Men-
6821 schenrechten sind unter Druck und drohen zu erodieren. Die Folgen des Klimawand-
6822 dels, Risiken von Handelskriegen, Rüstungswettläufen und bewaffneten Konflikten,
6823 Instabilität im Nahen und Mittleren Osten, Fluchtbewegungen, sowie neue aggressi-
6824 ve Nationalismen innerhalb und außerhalb Europas fordern uns heraus und wirken
6825 bis in unsere Gesellschaften hinein.

6826

6827 In dieser Lage ist es die überragende Aufgabe deutscher Politik, auf Regeln basie-
6828 rende internationale Kooperationen, Institutionen und Organisationen als Grundlage
6829 von Frieden, Sicherheit und Stabilität zu stärken und weiter zu entwickeln. Unser
6830 Ziel ist eine gerechte Gestaltung der Globalisierung im Sinne der Agenda 2030, die
6831 allen Menschen ein Leben in Würde und Sicherheit bietet. Wir setzen auf starke
6832 Partnerschaften und Allianzen. Dabei steht die Stärkung gemeinsamen europäischen
6833 Handelns und der Gestaltungskraft der EU im Mittelpunkt.

6834

6835 Europa wird nur dann politisch und wirtschaftlich erfolgreich sein, wenn es seiner
6836 Verantwortung in der Welt gerecht wird. Europa nutzt heute sein politisches und wirt-
6837 schaftliches Potenzial zu wenig und mit zu geringem Selbstbewusstsein. Wir brau-
6838 chen eine neue Kultur der Verantwortung, die die Glaubwürdigkeit Europas als Part-
6839 ner in der westlichen Welt erhöht und unsere Position gegenüber aufstrebenden
6840 Mächten stärkt.

6841

6842 In dieser Lage verfolgt Deutschland zwei zentrale Ziele: Europa muss international
6843 eigenständiger und handlungsfähiger werden. Gleichzeitig wollen wir die Bindung an
6844 die USA festigen. Wir wollen transatlantisch bleiben und europäischer werden.

6845

6846 Wir brauchen eine entschlossene und substanzielle Außen-, Sicherheits-, Entwick-
6847 lungs- und Menschenrechtspolitik aus einem Guss. Wir wollen die dafür zur Verfü-
6848 gung stehenden Mittel deutlich stärken, um die immensen internationalen Herausfor-
6849 derungen zu bewältigen.

6850

6851 Die Zunahme von weltweiten Krisen stellt auch Deutschland vor enorme Herausfor-
6852 derungen - sowohl in der Außen- und Verteidigungspolitik wie in der Entwicklungszu-
6853 sammenarbeit. Unser Land wird gemeinsam mit unseren Nachbarn in Europa in Zu-
6854 kunft mehr eigene Verantwortung für seine Sicherheit und Verteidigungsfähigkeit
6855 übernehmen müssen. Zugleich werden wir noch mehr als bisher bei gemeinsamen
6856 Initiativen in den Vereinten Nationen, in der EU oder auch im bilateralen Verhältnis

6857 zu anderen Staaten gefordert werden. Humanitäre Hilfe zu leisten bei Krieg, Bürger-
6858 krieg, Hunger und Not gehört zu unserem politischen Selbstverständnis. Aber wir
6859 verfolgen dabei auch ein umfassendes Konzept für Sicherheit. Wir wissen, dass mili-
6860 tärliche Mittel zur Abwehr von Gewalt und Terror notwendig sein können. Zugleich
6861 wissen wir aber auch, dass für eine Befriedung von Konflikten insbesondere die
6862 nachhaltige Schaffung von Lebensperspektiven in den betroffenen Ländern von zent-
6863 raler Bedeutung ist. Dies gilt insbesondere für junge Menschen. Deshalb will
6864 Deutschland die für diese Aufgaben bereitgestellten Mittel angemessen erhöhen.

6865
6866 Im Rahmen der jährlichen Haushaltsaufstellung ab 2018 bis 2021 wird die Koalition
6867 zusätzlich entstehende Haushaltsspielräume prioritär dazu nutzen, neben den Ver-
6868 teidigungsausgaben zugleich die Mittel für Krisenprävention, humanitäre Hilfe, aus-
6869 wärtige Kultur- und Bildungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit ausgehend von
6870 der Grundlage des 51. Finanzplans angemessen zu erhöhen im Verhältnis von eins
6871 zu eins beim Verteidigungshaushalt zu Ausgaben im Rahmen der ODA-Quote (Kri-
6872 senprävention, humanitäre Hilfe, Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik und Entwick-
6873 lungszusammenarbeit). Diese Erhöhungen dienen der Schließung von Fähigkeitslü-
6874 cken der Bundeswehr und der Stärkung der europäischen Zusammenarbeit im Ver-
6875 teidigungsbereich wie auch gleichermaßen der Stärkung der zivilen Instrumente der
6876 Außenpolitik und Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen einer umfassenden ge-
6877 meinsamen Friedens- und Sicherheitspolitik. Deutschland wird verbindlich mit dieser
6878 Haushaltspolitik und der Koppelung von Verteidigungsausgaben und ODA-
6879 quotenfähigen Ausgaben sowohl dem Zielkorridor der Vereinbarungen in der NATO
6880 folgen als auch den internationalen Verpflichtungen zur weiteren Steigerung der
6881 ODA-Quote nachkommen, deren beider Absinken bereits 2018 verhindert werden
6882 muss.

6883
6884 Die weitere (nicht ODA-quotenfähige) angemessene Mittelausstattung des Auswärtigen
6885 Dienstes einschließlich des Konsularwesens, z. B. zum Schutz der Auslandsver-
6886 tretungen, zur vollständigen Umsetzung des Gesetzes über den Auswärtigen Dienst,
6887 sowie für den Aufbau einer einheitlichen Auslands-IT für alle Bundesbehörden, ins-
6888 besondere die diplomatischen Auslandsvertretungen, bleibt davon unberührt.

6889 **1. Europäische Außen- und Sicherheitspolitik**

6891 Wir wollen eine Europäische Union, die nach Innen erfolgreich ist und zugleich in der
6892 globalisierten Welt unsere Interessen wahrt und mit unseren Werten überzeugt. Hier-
6893 zu braucht sie eine kraftvolle gemeinsame Außen-, Sicherheits-, Verteidigungs- und
6894 Entwicklungspolitik, die weit intensiver als bisher mit einer Stimme spricht und mit gut
6895 ausgestatteten und aufeinander abgestimmten zivilen und militärischen Instrumenten
6896 arbeitet.

6897
6898 Dafür müssen die außenpolitischen Entscheidungsmechanismen innerhalb der EU
6899 fortentwickelt werden. Analog zur Ständigen Strukturierten Zusammenarbeit im mili-
6900 tärlichen Bereich (PESCO) wollen wir auch im zivilen Bereich eine vergleichbare
6901 Struktur schaffen und werden hierzu eine Initiative anstoßen. Ebenso notwendig ist
6902 auch die Weiterentwicklung der Strukturen der EU-Entwicklungspolitik.

6903
6904 Wir werden die Europäische Verteidigungsunion mit Leben füllen. Dabei werden wir
6905 die in die PESCO eingebrachten Projekte vorantreiben und das neue Instrument des
6906 Europäischen Verteidigungsfonds nutzen. Wir setzen uns für ein angemessen aus-
6907 gestattetes Hauptquartier der EU zur Führung der zivilen und militärischen Missionen

6908 ein. Wir wollen, dass die Planungsprozesse innerhalb der EU effizienter abgestimmt
6909 und mit denen der NATO harmonisiert werden. Auch im Rahmen dieser Kooperation
6910 bleibt die Bundeswehr eine Parlamentsarmee. Wir werden weitere Schritte auf dem
6911 Weg zu einer „Armee der Europäer“ unternehmen.

6912
6913 Gemeinsam mit Frankreich werden wir die vereinbarten Projekte des deutsch-
6914 französischen Arbeitsplans („Feuille de Route“) engagiert fortsetzen. Gleiches gilt für
6915 die deutsch-niederländische und die deutsch-norwegische Kooperationen, die wir
6916 ausbauen wollen.

6917
6918 Damit die Fähigkeits- und Rüstungskooperation innerhalb Europas künftig effizienter
6919 wird, wollen wir in Zukunft militärische Fähigkeiten stärker gemeinsam planen, entwi-
6920 ckeln, beschaffen und betreiben. Dabei soll ein einheitliches Design auf Basis ein-
6921 heitlicher Fähigkeitsforderungen entwickelt werden und ein Staat die Federführung
6922 der Umsetzung des Projektes übernehmen. Ferner soll die Wertschöpfung dort erfol-
6923 gen, wo die beste unternehmerische und technologische Kompetenz in Industrie und
6924 Mittelstand liegt.

6925
6926 **Außen-, sicherheits- und entwicklungspolitische Handlungs- und Strategiefä-**
6927 **higkeit sicherstellen**

6928 Angesichts der internationalen Herausforderungen muss Deutschland seine Kapazi-
6929 täten zur strategischen Analyse stärken und seine strategische Kommunikation in-
6930 tensivieren. Deshalb wird die Bundesregierung in den Ausbau des außen-, sicher-
6931 heits- und entwicklungspolitischen Sachverständs investieren und bestehende Ein-
6932 richtungen wie die Bundesakademie für Sicherheitspolitik (BAKS), das Deutsche
6933 Institut für Entwicklungspolitik (DIE), die Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik
6934 (DGAP), die Deutsche Stiftung Friedensforschung (DSF), das German Institute of
6935 Global and Area Studies (GIGA), die Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktfor-
6936 schung (HSFK), das Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik Hamburg
6937 (IFSH), die Münchner Sicherheitskonferenz (MSC), das Zentrum für Osteuropa- und
6938 internationale Studien (ZOIS) und die Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP) stär-
6939 ken.

6940
6941 Zur Stärkung europäischer Handlungsfähigkeit wollen wir die Idee eines „European
6942 Council on Global Responsibilities“ unterstützen, die in EU-Mitgliedstaaten wie
6943 Frankreich und Polen diskutiert wird. Der Council soll als unabhängige Institution Ini-
6944 tiativen formulieren, die Europas Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit ermutigen
6945 und dazu beitragen, unsere Interessen bei der Gestaltung einer neuen Weltordnung
6946 selbstbewusster zur Geltung zu bringen.

6947
6948 Die Ertüchtigung von Partnern in fragilen Regionen ist ein zentrales Ziel deutscher
6949 Sicherheitspolitik. Wir wollen darum den nationalen, von Auswärtigem Amt und Bun-
6950 desministerium der Verteidigung verantworteten Mittelansatz ausbauen und auch
6951 weiterhin den Bedarf unserer Partner an Beratung, Ausbildung und Ausstattung ab-
6952 decken. Wir setzen uns dafür ein, dass für Ertüchtigungsprojekte im Sicherheitsbe-
6953 reich auf EU-Ebene (CBSD) rasch ein gesondertes Finanzinstrument außerhalb der
6954 EU-Entwicklungsfinanzierung eingerichtet wird.

6955

6956 **2. Internationale und europäische Bündnisse und Partnerschaften**

6957

6958 **Vereinte Nationen stärken**

6959 Die Vereinten Nationen (VN) sind Fundament einer regelbasierten Internationalen
6960 Ordnung. Deutschland will mehr Verantwortung für Frieden und Sicherheit überneh-
6961 men, auch mit Übernahme eines ständigen Sitzes im Sicherheitsrat. Für die Jahre
6962 2019/2020 streben wir einen nicht-ständigen Sitz im Sicherheitsrat an. Für die Zu-
6963 kunft streben wir einen ständigen Sitz der Europäischen Union an.

6964

6965 Wir sind bereit, unsere freiwilligen VN-Beiträge strategischer auszurichten und zu
6966 erhöhen. Wir werden die Vereinten Nationen weiterhin in der Friedenssicherung en-
6967 gagierte und verlässlich unterstützen, indem wir insbesondere Hochwertfähigkeiten für
6968 Friedensmissionen nach dem Rotationsprinzip bereitstellen. Zudem wollen wir den
6969 VN-Standort Bonn auf Grundlage eines neuen Gaststaatsgesetzes stärken.

6970

6971 **Transatlantische Partnerschaft als Werte- und Interessengemeinschaft festigen**

6972 Mit den USA und Kanada verbindet uns eine starke Werte- und Interessengemein-
6973 schaft. Nur gemeinsam können wir die Herausforderungen in unserer Nachbarschaft
6974 und die der Globalisierung bewältigen. Davon lassen wir uns in unseren Beziehun-
6975 gen leiten. Diese bleiben auch wirtschaftlich von herausragender Bedeutung für
6976 Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit für Deutschland und Europa.

6977

6978 Die USA durchlaufen einen tiefgreifenden Wandel, der uns vor große Herausforde-
6979 rungen stellt. Darauf werden wir unsere Politik entsprechend ausrichten. Wir wollen
6980 darauf mit Dialog und verstärkten Kooperationsangeboten reagieren. Wir setzen uns
6981 für einen offenen, intensiven Dialog mit der US-Administration, dem Kongress und
6982 Vertretern der US-Bundesstaaten ein und intensivieren unsere Anstrengungen, deut-
6983 schen und europäischen Positionen in Washington Gehör zu verschaffen. Hierzu ge-
6984 hört eine stärkere, regelmäßige Präsenz deutscher und europäischer Entscheidungs-
6985 trägerinnen und Entscheidungsträger in den USA.

6986

6987 Um das gegenseitige Verständnis und Vertrauen der kommenden Generationen in-
6988 einander zu festigen, streben wir einen intensiveren Austausch mit der amerikani-
6989 schen Bevölkerung auch außerhalb der politischen und wirtschaftlichen Zentren der
6990 USA an, und wir wollen gezielt Institutionen fördern, die eine Plattform für diesen Dia-
6991 log bieten.

6992

6993 Wir werden das Deutschlandjahr in den USA in den Jahren 2018/2019 nutzen, um
6994 den gesellschaftlichen Dialog in aller Breite zu verstärken und die Kontaktmöglichkei-
6995 ten auszubauen.

6996

6997 Wir wollen faire und belastbare Handelsbeziehungen zu den USA. Protektionismus
6998 ist nicht der richtige Weg.

6999

7000 **Deutschland als verlässlicher Partner in NATO, OSZE und Europarat**

7001 Die NATO bleibt unverzichtbarer Garant und ist Fundament unserer Sicherheit.
7002 Deutschland ist und bleibt ein verlässlicher Partner in der Allianz.

7003

7004 Wir wollen den europäischen Beitrag zur transatlantischen Partnerschaft stärken und
7005 setzen uns für eine engere Zusammenarbeit der NATO und der EU ein. Wir wollen
7006 die vereinbarten NATO-Fähigkeitsziele erreichen und Fähigkeitslücken schließen.
7007

7008 Deutschland wird auch künftig einen angemessenen Beitrag zum Erhalt der Ab-
7009 schreckungs- und Verteidigungsfähigkeit des Bündnisses und zu einer starken euro-
7010 päischen Verteidigung leisten. Zugleich bleibt die NATO dialogbereit.
7011

7012 Wir begrüßen die Wiederaufnahme von regelmäßigen Konsultationen im Rahmen
7013 des NATO-Russland-Rats und werden uns auch künftig dafür einsetzen, dieses In-
7014 strument verstärkt zur Vertrauensbildung und Konfliktreduzierung zu nutzen.
7015

7016 **OSZE**

7017 Wir bekräftigen die zentrale Rolle der Organisation für Sicherheit und Zusammenar-
7018 beit in Europa (OSZE) für die gesamteuropäische Sicherheit und Vertrauensbildung
7019 und für die Beilegung bewaffneter Konflikte in Europa. Wir setzen uns für eine Stär-
7020 kung der Sonderbeobachtermission SMM als zentrales Element zur Umsetzung der
7021 Minsker Vereinbarungen in der Ukraine ein.
7022

7023 **Europarat**

7024 Gerade in einer Zeit neuer Herausforderungen wollen wir, dass der Europarat Hüter
7025 und Bewahrer elementarer Grund- und Menschenrechte bleibt. Für die effiziente Be-
7026 wältigung der Aufgaben benötigt er eine ausreichende finanzielle Grundlage, zu der
7027 wir beitragen wollen. Wir wirken daran mit, dass eine klare wertebasierte Arbeit des
7028 Europarats stets möglich ist. Die gleichberechtigte Mitarbeit aller Mitglieder ist lang-
7029 fristig unser Ziel.
7030

7031 **3. Abrüstung und restriktive Rüstungsexportpolitik**

7032 Rüstungskontrolle und Abrüstung bleiben prioritäre Ziele deutscher Außen- und Si-
7033 cherheitspolitik. Wir wollen ein neues konventionelles und nukleares Wettrüsten auf
7034 unserem Kontinent vermeiden. Deutschland wird deshalb neue Initiativen für Rüs-
7035 tungskontrolle und Abrüstung ergreifen. Wir setzen uns entschlossen für die weltwei-
7036 te verifizierbare Abrüstung von allen Massenvernichtungswaffen ein.
7037

7038 Ziel unserer Politik ist eine nuklearwaffenfreie Welt. Wir unterstützen daher regionale
7039 Initiativen für Zonen, die frei von Massenvernichtungswaffen sind. Wir setzen auf die
7040 Einhaltung und einen stetigen und verantwortlichen Ausbau der Nichtverbreitungs-
7041 und Kontrollregime.
7042

7043 Im nuklearen Bereich setzen wir uns für die strikte Einhaltung des INF-Vertrages (In-
7044 termediate Range Nuclear Forces) ein. Eine vollständige Überprüfbarkeit ist essenti-
7045 ell. Ein russischer Vertragsbruch, für den es begründete Sorgen gibt, hätte erhebliche
7046 Auswirkungen, weil derartige Waffen jedes Ziel in Europa erreichen könnten.
7047

7048 Solange Kernwaffen als Instrument der Abschreckung im Strategischen Konzept der
7049 NATO eine Rolle spielen, hat Deutschland ein Interesse daran, an den strategischen
7050 Diskussionen und Planungsprozessen teilzuhaben. Erfolgreiche Abrüstungsgesprä-
7051 che schaffen die Voraussetzung für einen Abzug der in Deutschland und Europa sta-
7052 tionierten taktischen Nuklearwaffen.
7053

7054 Wir wollen den „Strukturierten Dialog“ der OSZE intensivieren, um Bedrohungs-
7055 perceptionen zu erörtern, Sicherheitskooperation wiederzubeleben und die konventi-
7056 onelle Rüstungskontrolle zu stärken.

7057
7058 Wir setzen uns dafür ein, dass der Einsatz von Explosivwaffen in dicht besiedelten
7059 Gebieten, wie wir ihn mit der grausamen Kriegsführung mit Fassbomben in Syrien
7060 erleben mussten, in aller Deutlichkeit geächtet wird.

7061
7062 Autonome Waffensysteme, die der Verfügung des Menschen entzogen sind, lehnen
7063 wir ab. Wir wollen sie weltweit ächten.

7064
7065 Deutschland wird auch künftig für die Einbeziehung bewaffneter unbemannter Luft-
7066 fahrzeuge in internationale Abrüstungs- und Rüstungskontrollregime eintreten.

7067

7068 **Für eine restriktive Rüstungsexportpolitik**

7069 Wir schränken die Rüstungsexporte für Drittländer weiter ein, die weder NATO noch
7070 EU-Mitgliedsländer sind, noch diesen gleichgestellt. Ergänzend zu den Kleinwaffen-
7071 grundsätzen vom Mai 2015 sollen Kleinwaffen grundsätzlich nicht mehr in Drittländer
7072 exportiert werden. Wir schärfen noch im Jahr 2018 die Rüstungsexportrichtlinien
7073 aus dem Jahr 2000 und reagieren damit auf die veränderten Gegebenheiten.

7074

7075 Wir werden ab sofort keine Ausfuhren an Länder genehmigen, solange diese unmit-
7076 telbar am Jemen-Krieg beteiligt sind. Firmen erhalten Vertrauensschutz, sofern sie
7077 nachweisen, dass bereits genehmigte Lieferungen ausschließlich im Empfängerland
7078 verbleiben. Wir wollen diese restriktive Exportpolitik mit Blick auf den Jemen auch mit
7079 unseren Partnern im Bereich der europäischen Gemeinschaftsprojekte verabreden.

7080

7081 Auf dieser Basis streben wir ebenfalls eine gemeinsame europäische Rüstungsex-
7082 portpolitik an und wollen den gemeinsamen Standpunkt der EU fortentwickeln.

7083

7084 **4. Bilaterale und regionale Zusammenarbeit in Europa und der Welt**

7085

7086 **Westlicher Balkan**

7087 Wir stehen zur EU-Beitrittsperspektive der Staaten des Westlichen Balkans. Es ist
7088 Voraussetzung für die Aufnahme von Beitrittsverhandlungen bzw. einen EU-Beitritt,
7089 dass die Staaten der Region die dafür vorgesehenen Kriterien vollständig erfüllen.
7090 Dazu gehören insbesondere umfassende, nachhaltige und unumkehrbare Reformen
7091 beim Aufbau von Rechtsstaatlichkeit und bei der Bekämpfung von Organisierter Kri-
7092 minalität und Korruption.

7093

7094 Wir setzen uns dafür ein, die Reformbemühungen der Westbalkan-Staaten noch
7095 stärker als bisher zu unterstützen. Darüber hinaus wird die Bundesregierung die Zu-
7096 sammenarbeit innerhalb der Region, insbesondere im Rahmen des „Berliner Prozes-
7097 ses“, auch in Zukunft entschieden unterstützen.

7098

7099 **Russland**

7100 Deutschland hat ein nachdrückliches Interesse an guten Beziehungen zu Russland
7101 und an enger Zusammenarbeit zur Sicherung von Frieden und zur Regelung wichti-
7102 ger internationaler Herausforderungen.

7103

7104 Russland ist unser größter europäischer Nachbar, mit dem wir Frieden in Europa, die
7105 Integrität nationaler Grenzen und die Souveränität aller Staaten nur auf Grundlage
7106 der OSZE-Prinzipien garantieren wollen. Es besteht im wirtschaftlichen Austausch
7107 ein großes Potenzial und im zivilgesellschaftlichen Bereich ein starkes Kooperations-
7108 interesse.

7109
7110 Deshalb bedauern wir, dass Russlands Politik, einschließlich der Menschenrechtsla-
7111 ge, einen erheblichen Rückschritt bedeutet. Russland verletzt durch seine völker-
7112 rechtswidrige Krim-Annexion und das Eingreifen im Osten der Ukraine die europäi-
7113 sche Friedensordnung. Diese gegenwärtige russische Außenpolitik verlangt von uns
7114 besondere Achtsamkeit und Resilienz.

7115
7116 Deutschland und Frankreich werden sich weiter intensiv für die Lösung des Konflikts
7117 in der Ostukraine und die Umsetzung der Minsker Vereinbarungen einsetzen. Im Mit-
7118 telpunkt dieser Anstrengungen stehen zunächst die Einhaltung des Waffenstillstands
7119 im Osten der Ukraine und der Rückzug aller schweren Waffen und aller bewaffneten
7120 Einheiten aus diesem Gebiet. Diese Entwicklungen sollen durch eine Mission der
7121 Vereinten Nationen abgesichert werden. Sowohl Russland als auch die Ukraine
7122 müssen ihre Verpflichtungen aus den Minsker Vereinbarungen erfüllen.

7123
7124 Bei Umsetzung der Minsker Vereinbarungen sind wir zu einem Abbau der Sanktio-
7125 nen bereit und werden darüber einen Dialog mit unseren europäischen Partnern füh-
7126 ren.

7127
7128 Wir halten an der Vision eines gemeinsamen Wirtschaftsraums von Lissabon bis
7129 Wladiwostok fest. Beide Seiten und ganz Europa können davon profitieren.

7130
7131 Ziel unserer Politik gegenüber Russland bleibt eine Rückkehr zu auf gegenseitigem
7132 Vertrauen und friedlichem Interessenausgleich basierenden Beziehungen, die wieder
7133 eine enge Partnerschaft ermöglichen.

7134
7135 Wir werden die zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit mit den Ländern der Östlichen
7136 Partnerschaft und mit Russland, u. a. im Petersburger Dialog, stärken und wollen die
7137 Mittel dafür erhöhen.

7138 7139 **Ukraine**

7140 Wir werden die Ukraine bei der Wiederherstellung voller territorialer Integrität sowie
7141 Stärkung der Stabilität und gesellschaftlicher Fortentwicklung engagiert unterstützen.
7142 Wir erwarten und fördern die konsequente Implementierung der Reformagenda in
7143 der Ukraine, insbesondere die Bekämpfung der Korruption, mit dem Ziel einer um-
7144 fassenden Modernisierung des Landes. Unsere Finanztransfers werden wir nur unter
7145 strikten Konditionalitäten gewähren.

7146
7147 Deutschland ist bereit, sich substantiell am Wiederaufbau des Donbass zu beteiligen,
7148 sobald wesentliche Fortschritte bei der Umsetzung der Minsker Vereinbarungen dies
7149 ermöglichen.

7150 7151 **Türkei**

7152 Die Türkei ist ein wichtiger Partner Deutschlands und Nachbar der EU, zu dem wir
7153 vielfältige Beziehungen haben. Deshalb haben wir ein besonderes Interesse an ei-
7154 nem guten Verhältnis zur Türkei.

7155
7156 Die Lage der Demokratie, von Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechten in der Tür-
7157 kei hat sich seit längerem verschlechtert. Deshalb wollen wir bei den Beitrittsverhand-
7158 lungen keine Kapitel schließen und keine neuen öffnen.

7159
7160 Visa-Liberalisierung oder eine Erweiterung der Zollunion sind erst dann möglich,
7161 wenn die Türkei die notwendigen Voraussetzungen erfüllt.

7162
7163 **Region des Nahen und Mittleren Ostens, Golfregion und Nordafrika**

7164 Wir bekennen uns zu der besonderen Verantwortung Deutschlands gegenüber Israel
7165 als jüdischem und demokratischem Staat und dessen Sicherheit. Das Existenzrecht
7166 Israels ist für uns unumstößlich und ein Pfeiler deutscher Politik. Unser Ziel ist ein
7167 Leben aller Menschen im Nahen und Mittleren Osten ohne Angst und in Würde.

7168
7169 Deutschland wird sich weiter für eine Lösung des Nahostkonflikts auf Basis einer
7170 Zweistaatenlösung einsetzen. Der Status von Jerusalem wird genauso wie andere
7171 abschließende Statusthemen erst im Zuge von Verhandlungen geklärt werden, um
7172 dauerhaft akzeptiert und haltbar zu sein. Die aktuelle Siedlungspolitik Israels wider-
7173 spricht geltendem Völkerrecht und findet nicht unsere Unterstützung, weil sie eine
7174 Zwei-Staatenlösung erschwert.

7175
7176 Wir werden in der EU eine Initiative sowohl zur ausreichenden und nachhaltigen Fi-
7177 nanzierung als auch der Reform des Hilfswerks der Vereinten Nationen für Palästina-
7178 Flüchtlinge im Nahen Osten (UNRWA) ergreifen. Zugleich verurteilen wir jegliche
7179 Aufrufe zu Gewalt und Hetze. Das Existenzrecht Israels darf nicht in Frage gestellt
7180 werden. Wir fordern, dass Handlungen, egal von welcher Seite, die einer endgültigen
7181 Friedenslösung entgegenstehen, sofort beendet werden. In den palästinensischen
7182 Gebieten sind auf allen Ebenen demokratische Fortschritte nötig.

7183
7184 Der Nahe und Mittlere Osten ist von politischer Instabilität, innerstaatlichen Konflikten
7185 und regionalen Spannungen geprägt. Der Krieg in Syrien ist nicht beendet, der Terror
7186 des IS ist nicht überwunden. Diese Krisen betreffen Deutschland und Europa direkt
7187 durch Fluchtbewegungen sowie durch Terroranschläge.

7188
7189 Es ist unser zentrales Interesse, den politischen Prozess zur Überwindung des syri-
7190 schen Konflikts in Zusammenarbeit mit den internationalen Partnern mitzugestalten.
7191 Dabei halten wir am Prinzip der territorialen Integrität Syriens und des Iraks fest. Wir
7192 sind bereit, unser stabilisierendes, humanitäres und entwicklungspolitisches Enga-
7193 gement in beiden Staaten weiter zu intensivieren. Deutschland wird sich u. a. auch
7194 durch den Ausbau freiwilliger Rückkehrprogramme dafür engagieren, dass die Men-
7195 schen wieder in ihre Heimat zurückkehren können.

7196
7197 Wir werden in diesem Rahmen auch unser Engagement im Rahmen der Anti-IS-
7198 Koalition fortsetzen und anpassen.

7199
7200 Wir werden unsere Anstrengungen fortsetzen, Spannungen und Rivalitäten innerhalb
7201 der Region abzubauen. Dort, wo unsere Partner in der Region Reformen zur Moder-
7202 nisierung und Öffnung voranbringen (z. B. „Vision 2030“ in Saudi-Arabien“), begrü-
7203 ßen wir dies. Gleichzeitig erwarten wir insbesondere die Verbesserung der besorg-
7204 niserregenden Menschenrechtslage.

7205

7206 Wir setzen uns dafür ein, dass die Nuklearvereinbarung mit Iran (JCPOA) bewahrt
7207 und vollständig umgesetzt wird. Dazu gehört u. a. die strikte Beachtung ihrer nuklear-
7208 technischen Bestimmungen ebenso wie der Abbau spezifischer Hindernisse, die die
7209 wirtschaftliche Aktivität Irans belasten.

7210
7211 Die Rolle Irans im Nahen- und Mittleren Osten bleibt problematisch. Wir haben Sorge
7212 wegen des ballistischen Raketenprogramms und Irans Aktivitäten in seiner Nachbar-
7213 schaft. Hierzu wollen wir gemeinsam mit unseren Partnern Politikansätze entwickeln.

7214
7215 In Ländern wie Jordanien, Libanon, Ägypten und Tunesien werden wir die wirtschaft-
7216 liche und politische Stabilisierung fördern und die Resilienz gegen Gefahren terroris-
7217 tischer Strukturen stärken. Zudem werden wir die Einheitsregierung Libyens und den
7218 dortigen VN-Prozess und Institutionenaufbau auch im Rechtsbereich unterstützen.

7219 7220 **Afrika**

7221 In keiner Region der Welt zeigen sich die Veränderungen der internationalen Politik
7222 so drastisch wie in Afrika. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Staaten
7223 Afrikas ist eine zentrale Aufgabe unserer Zeit. Es liegt in unserem eigenen wirt-
7224 schaftspolitischen, sicherheitspolitischen und migrationspolitischen Interesse, zu ei-
7225 nem Abbau des Entwicklungs- und Wohlstandsgefälles beizutragen.

7226
7227 Unsere Afrika-Politik folgt inzwischen einem breiten Ansatz, an dem mehrere Res-
7228 sorts beteiligt sind. Das wird seinen Ausdruck auch in der Fortschreibung und Wei-
7229 terentwicklung unserer afrikapolitischen Leitlinien finden, an der alle betroffenen
7230 Ressorts unter Federführung des Auswärtigen Amtes beteiligt werden.

7231
7232 Aufbauend auf den Weichenstellungen der vergangenen Legislaturperiode müssen
7233 wir durch entschlossene, weitreichende Maßnahmen in zentralen Bereichen unsere –
7234 deutschen wie europäischen – Handlungsansätze ausbauen: mit neuen Ansätzen für
7235 gute Regierungsführung, für den Auf- und Ausbau der afrikanischen Friedens- und
7236 Sicherheitsarchitektur, bei der Förderung von nachhaltigen und entwicklungsförder-
7237 nden Privatinvestitionen, dem Aufbau der Infrastruktur, unserer Unterstützung im Bil-
7238 dungssektor und bei der Schaffung menschenwürdiger Arbeit sowie bei der Förde-
7239 rung im Bereich der Sicherheitssektoren.

7240
7241 Anstrengungen der Afrikanischen Union (AU) und regionaler Organisationen zur ver-
7242 stärkten Integration wollen wir, auch finanziell, unterstützen.

7243
7244 Gemeinsam mit unseren europäischen Partnern werden wir die Zusammenarbeit mit
7245 der Region der G5 Sahel im Rahmen eines umfassenden Politikansatzes die zivile
7246 und sicherheitspolitische Zusammenarbeit intensivieren. Wir unterstützen den Aufbau
7247 der neu gegründeten Eingreiftruppe der G5-Sahel-Staaten.

7248 7249 **Lateinamerika**

7250 Lateinamerika und Europa haben vieles gemeinsam und teilen strategische Interes-
7251 sen. Wir wollen insbesondere unsere Handelsbeziehungen intensivieren und dabei
7252 die laufenden Verhandlungen der EU mit Mexiko und dem MERCOSUR zu einem
7253 baldigen Abschluss bringen. Neben Handelsfragen sind für uns Klimapolitik, Umwelt-
7254 schutz, soziale Gerechtigkeit, eine faire Globalisierung sowie Sicherheit und Frieden
7255 zentrale Punkte unserer Kooperation.

7256

7257 **Asien**

7258 Die ungebrochene Dynamik Asiens bietet weiterhin große Chancen für Deutschland
7259 und Europa. Gleichzeitig zeichnen sich in der Region massive Veränderungen der
7260 internationalen Ordnung ab. Asien birgt durch eine Vielzahl ungelöster Konflikte gro-
7261 ßes Konfliktpotenzial. Wir setzen uns daher ein für ein starkes wirtschafts-, gesell-
7262 schafts- und sicherheitspolitisches Engagement Deutschlands und Europas in Asien.

7263

7264 Wir wollen unsere seit Jahrzehnten mit Japan bestehende enge und bewährte
7265 Freundschaft und Wertepartnerschaft pflegen und weiterentwickeln. Dies gilt auch für
7266 Südkorea.

7267

7268 Aufgrund Indiens geostrategischer Lage, seiner Größe und seiner dynamischen Ent-
7269 wicklung haben wir ein herausragendes Interesse an der Vertiefung unserer strategi-
7270 schen Partnerschaft.

7271

7272 Chinas Politik und künftige Entwicklung ist auch für uns von großer Bedeutung. Sei-
7273 ne geostrategische Rolle wird weiter wachsen. Dazu werden wir unsere strategische
7274 Partnerschaft ausbauen. Chinas ökonomische Entwicklung ist besonders für die
7275 deutsche Wirtschaft eine große Chance. Zugleich verlangt die Gestaltung unserer
7276 Beziehungen große Aufmerksamkeit. Deutschland und Europa müssen bei der Öff-
7277 nung ihrer Märkte auf das Prinzip der Gegenseitigkeit setzen und definieren, wo un-
7278 sere gemeinsamen strategischen Interessen liegen und wie sie gesichert werden
7279 können. Exemplarisch für Chancen und Risiken steht die Seidenstraßen-Initiative
7280 Chinas. Wir wollen hierzu eine europäische Antwort entwickeln, um unsere Interes-
7281 sen zu wahren, und deutsche und europäische Finanzinstrumente besser ausstatten
7282 und bündeln.

7283

7284 Zugleich werden wir im Dialog mit China angesichts der vielfältigen chinesischen
7285 Macht- und Einflussprojektionen die Bedeutung einer regelbasierten internationalen
7286 Ordnung für Stabilität und eine funktionierende Weltwirtschaft betonen. Dabei wer-
7287 den wir ebenso auf Wahrung von Menschenrechten und Rechtsstaatlichkeit behar-
7288 ren.

7289

7290 Nordkoreas militärisches Nuklearprogramm ist aktuell eine der größten Gefahren für
7291 den Weltfrieden. Deshalb ist das Land zu Recht mit Sanktionen belegt. Wir sind da-
7292 von überzeugt, dass es nur eine diplomatische Lösung geben kann.

7293

7294 **Afghanistan**

7295 Wir sind überzeugt, dass Afghanistan weiter unterstützt werden muss, damit es zu-
7296 künftig mit funktionierenden Sicherheitsstrukturen selbst für Sicherheit im eigenen
7297 Land sorgen kann. Unser Ziel ist ein afghanisch geführter Friedens- und Versöh-
7298 nungsprozess und eine konstruktive Einbindung der regionalen Akteure, insbesonde-
7299 re Pakistans. Wir sind bereit, gemeinsam und in Abstimmung mit unseren Verbünde-
7300 ten unser ziviles und auch unser militärisches Engagement insbesondere im Norden
7301 des Landes fortsetzen.

7302

7303 **5. Außenwirtschaftspolitik sowie Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik**

7304 Deutschlands Wirtschaftskraft ist die Grundlage für unseren Wohlstand und zugleich
7305 Voraussetzung für unser außenpolitisches Gewicht. Die Stärke der deutschen Wirt-
7306 schaft beruht auf ihrer hohen Wettbewerbsfähigkeit und internationalen Verflechtung.

7307

7308 In den nächsten Jahren wird sich entscheiden, welche Standards und Regeln in
7309 Handel, Klima- und Energiepolitik die internationale Ordnung prägen werden. Inter-
7310 nationale Handels- und Wirtschaftspolitik hat in Zeiten von zunehmendem Protektio-
7311 nismus eine gestiegene außenpolitische Bedeutung. Deshalb wollen wir die zentra-
7312 len Institutionen eines regelbasierten, multilateralen Wirtschafts- und Handelssys-
7313 tems wie Welthandelsorganisation, OECD und Internationale Energieagentur, Inter-
7314 nationaler Währungsfonds und die Weltbank stärken und weitere Freihandelsab-
7315 kommen mit hohen, verbindlichen Standards und unter Einbeziehung der Zivilgesell-
7316 schaft schließen.

7317
7318 **Politische Stiftungen unterstützen**

7319 Die politischen Stiftungen leisten einen unverzichtbaren Beitrag zum internationalen
7320 Dialog und stärken damit auch das Ansehen der Bundesrepublik Deutschland. Wir
7321 wollen die internationale Arbeit der politischen Stiftungen auch in Zukunft unterstüt-
7322 zen und rechtlich sichern.

7323
7324 **Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik ausbauen**

7325 Der härter werdende globale Wettbewerb um Köpfe, Ideen und Werte verdeutlicht
7326 die wichtige Aufgabe der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP) für
7327 Deutschlands Ansehen und Einfluss in der Welt. Sie ist integraler Bestandteil unserer
7328 Außenpolitik. Wir wollen in dieser Legislaturperiode die Mittel für die Auswärtige Kul-
7329 tur- und Bildungspolitik erhöhen.

7330
7331 Wir wollen die Chancen der AKBP noch besser nutzen, indem wir den internationalen
7332 Austausch, insbesondere im Bereich Wissenschaft, Kultur, Bildung, Sprache und
7333 Sport ausbauen. Das Netzwerk des Goethe-Instituts soll insbesondere in deutsch-
7334 französischer Zusammenarbeit ausgebaut, im digitalen Bereich modernisiert und
7335 durch eine Öffnung gegenüber neuen Kooperationsformen weiterentwickelt werden.
7336 Das Netzwerk deutscher Auslandsschulen und internationaler Schulpartnerschaften
7337 soll ausgebaut und gestärkt werden. Unsere Mittler, wie etwa den Deutschen Aka-
7338 demischen Austauschdienst (DAAD), die Alexander von Humboldt-Stiftung und das
7339 Institut für Auslandsbeziehungen, unterstützen wir in ihrem Wirken.

7340
7341 Europa ist auch ein kulturelles Projekt. Deshalb soll die europäische Dimension der
7342 AKBP auf allen Ebenen auch mit Blick auf die deutsche Ratspräsidentschaft 2020
7343 noch stärker berücksichtigt werden.

7344
7345 Gerade in Krisengebieten werden wir unseren Einsatz für Kulturgüterschutz und den
7346 Erhalt kulturellen Erbes insbesondere durch das Deutsche Archäologische Institut,
7347 sowie Programme zum Schutz von verfolgten Künstlern, Wissenschaftlern und Jour-
7348 nalistinnen verstärken.

7349
7350 Wir wollen die strategische Auslandskommunikation und insbesondere die Zusam-
7351 menarbeit mit der Deutschen Welle verstärken und auf die digitale Zukunft ausrich-
7352 ten, um ein realistisches Bild von Deutschland zu befördern. Dies ist auch notwendig,
7353 um im Wettbewerb der Narrative und Werte zu bestehen und in verschiedenen Regi-
7354 onen der Welt gegen hybride Informationsverfälschung vorgehen zu können.

7355
7356 Wir wollen die kulturelle Zusammenarbeit mit Afrika verstärken und einen stärkeren
7357 Kulturaustausch befördern, insbesondere durch die Aufarbeitung des Kolonialismus
7358 sowie den Aufbau von Museen und Kultureinrichtungen in Afrika.

7359
7360 Wir wollen Mittel bereitstellen u. a. für die Ausstellung des Flugzeugs „Landshut“ im
7361 Gedenken an die Entführung im Jahr 1977 und für die dringend notwendige Sanie-
7362 rung der Abtei Dormitio in Jerusalem.

7363
7364 Wir wollen die notwendigen Reformen der UNESCO aktiv unterstützen. Dazu werden
7365 wir die Arbeit der Deutschen UNESCO-Kommission weiterentwickeln und sie adä-
7366 quat ausstatten.

7367
7368 **Deutsche Volksgruppen und Minderheiten**

7369 Die deutschen Volksgruppen und Minderheiten sind Teil unserer kulturellen und his-
7370 torischen Identität, bereichern die kulturelle Vielfalt in ihren Ländern und stellen ein
7371 wichtiges Band der Verbindung zwischen Deutschland und seinen Partnerländern
7372 dar. Wir wollen sie weiter fördern und unterstützen.

7373
7374 **6. Menschenrechte, Krisenprävention und humanitäre Hilfe**

7375 Die Menschenrechte sind universell und unteilbar.

7376
7377 Wir wenden uns entschlossen gegen die zunehmende und gezielte Einschränkung
7378 von Zivilgesellschaften („Shrinking Spaces“), die sich für Demokratie, Rechtsstaat-
7379 lichkeit und die Einhaltung der Menschenrechte einsetzen.

7380
7381 Wir treten weiterhin konsequent ein für die Abschaffung der Todesstrafe und das
7382 Verbot von Folter, die Stärkung der Rechte von Frauen insbesondere in gewaltsa-
7383 men Konflikten, den Schutz und die Stärkung von Kinderrechten, für Arbeitnehmerin-
7384 nen und Arbeitnehmer sowie Gewerkschaftsrechte. Wir kämpfen gegen Menschen-
7385 handel, illegalen Organhandel sowie Ausgrenzung und Gewalt aufgrund sexueller
7386 Orientierung.

7387
7388 Die Menschenrechtsschutzmechanismen auf der Ebene der Vereinten Nationen, der
7389 Europäischen Union sowie des Europarates wollen wir konsequent stärken. Wir en-
7390 gagieren uns mit Nachdruck für die Arbeit des Internationalen Strafgerichtshofes und
7391 der Ad-hoc-Tribunale der Vereinten Nationen sowie deren Unterstützung durch die
7392 internationale Staatengemeinschaft und beteiligen uns an der Weiterentwicklung des
7393 humanitären Völkerrechts. Wir bekennen uns zur Europäischen Menschenrechtskon-
7394 vention. Darüber hinaus werden wir die menschenrechtliche Kohärenz zwischen den
7395 einzelnen Politikfeldern verbessern und die Menschenrechtsarchitektur in Deutsch-
7396 land stärken.

7397
7398 Zum Schutz von verfolgten Parlamentarierinnen und Parlamentariern sowie Men-
7399 schenrechtsverteidigerinnen und -verteidigern wollen wir das erfolgreiche parlamen-
7400 tarische Patenschaftsprogramm „Parlamentarier schützen Parlamentarier“ des Deut-
7401 schen Bundestags stärken.

7402
7403 Wir streben die Ratifikation des Zusatzprotokolls zum Sozialpakt der Vereinten Nati-
7404 onen sowie der ILO-Konvention 169 zum Schutz der indigenen Völker an.

7405
7406 Religionsfreiheit ist ein zentrales Menschenrecht, das weltweit zunehmend einge-
7407 schränkt oder komplett infrage gestellt wird. Das gilt für zahlreiche religiöse Minder-
7408 heiten weltweit. Unsere Solidarität gilt allen benachteiligten religiösen Minderheiten.

7409 Dazu zählt der beharrliche Einsatz für viele Millionen verfolgter Christinnen und
7410 Christen.

7411
7412 Wir werden das Amt der/des Beauftragten der Bundesregierung für weltweite Religi-
7413 onsfreiheit schaffen. Wir werden den Bericht der Bundesregierung zur weltweiten
7414 Lage der Religionsfreiheit im zweijährigen Rhythmus und systematischen Länderan-
7415 satz fortschreiben.

7416
7417 Wir setzen uns für eine konsequente Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirt-
7418 schaft und Menschenrechte (NAP) ein, einschließlich des öffentlichen Beschaffungs-
7419 wesens. Falls die wirksame und umfassende Überprüfung des NAP 2020 zu dem
7420 Ergebnis kommt, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht aus-
7421 reicht, werden wir national gesetzlich tätig und uns für eine EU-weite Regelung ein-
7422 setzen.

7423
7424 **Krisenprävention und humanitäre Hilfe**

7425 Wir werden die im Jahr 2017 beschlossenen Leitlinien für Krisenprävention, Konflikt-
7426 bearbeitung und Friedensförderung als Referenzrahmen für Deutschlands Engage-
7427 ment zur Krisenverhütung und Friedensförderung konsequent umsetzen.

7428
7429 Wir setzen den zweiten Nationalen Aktionsplan zur VN-Resolution 1325 für eine
7430 gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen in der Krisenprävention, Konfliktbewältigung
7431 und Friedenskonsolidierung um.

7432
7433 Wir werden den Zivilen Friedensdienst und das Zentrum für Internationale Friedens-
7434 einsätze (ZIF) als Kompetenzzentrum für Friedenseinsätze stärken. Mittelfristig stre-
7435 ben wir an, das ZIF auch für Aufbau und Unterhaltung einer kurzfristig verfügbaren
7436 zivilen Einsatzreserve zu befähigen.

7437
7438 Wir werden uns entsprechend der wachsenden Bedeutung humanitärer Hilfe enga-
7439 gieren und diese weiter ausbauen sowie die Wahrung der internationalen humanitä-
7440 ren Prinzipien und das VN-System stärken. Dieses ist sowohl im Sinne der konkreten
7441 Hilfe zum Überleben von Menschen als auch der Konfliktminimierung. Wir werden die
7442 humanitäre Hilfe stärker und effizienter mit den Aufgaben der Krisenprävention, der
7443 Stabilisierung, der Katastrophenrisikovorsorge sowie der Friedensförderung abstim-
7444 men und in Umsetzung der Beschlüsse des Humanitären Weltgipfels 2016 stärker
7445 mit der strukturbildenden Entwicklungszusammenarbeit vernetzen.

7446
7447 **7. Moderne Bundeswehr**

7448 Die Bundeswehr ist Garant unserer Sicherheit. Gemeinsam mit unseren Partnern
7449 leistet sie entscheidende Beiträge zum Schutz und zur Verteidigung unseres Landes
7450 und unserer Verbündeten. Innerhalb des umfassenden und vernetzten Ansatzes en-
7451 gagiert sie sich weltweit für Frieden und Sicherheit.

7452
7453 Wir betonen den Charakter der Bundeswehr als Parlamentsarmee. Sie unterliegt der
7454 Kontrolle des Deutschen Bundestages, der damit eine besondere Verantwortung für
7455 unsere Soldatinnen und Soldaten trägt. Damit die Bundeswehr die ihr erteilten Auf-
7456 träge in allen Dimensionen sachgerecht erfüllen kann, werden wir den Soldatinnen
7457 und Soldaten die bestmögliche Ausrüstung, Ausbildung und Betreuung zur Verfü-
7458 gung stellen – dies gilt insbesondere auch für den Bereich der persönlichen Ausstat-
7459 tung.

7460

7461 Hierzu werden wir die in der Bundeswehr eingeleiteten Trendwenden Personal, Ma-
7462 terial und Finanzen konsequent fortführen. Dabei erfordert die sicherheitspolitische
7463 Lage eine stärkere Akzentuierung der Landes- und Bündnisverteidigung. Die Grund-
7464 aufstellung der Bundeswehr muss dem Rechnung tragen.

7465

7466 **Aktuelle Auslandseinsätze der Bundeswehr anpassen**

7467 Auslandseinsätze der Bundeswehr erfolgen stets im Rahmen eines politischen Kon-
7468 zepts, das fortlaufender Evaluierung unterliegt.

7469

7470 Die Bundeswehrmission im Nordirak war erfolgreich, der IS ist dort weitgehend militä-
7471 risch zurückgedrängt. Deshalb können wir das Ausbildungsmandat im Nordirak aus-
7472 laufen lassen und beenden. Die Obergrenze des Anti-IS-Mandats zur Unterstützung
7473 und Entlastung unserer Verbündeten, insbesondere Frankreichs, kann deutlich ab-
7474 gesenkt werden. In einem weiteren Schritt wollen wir dieses Mandat zur umfassen-
7475 den Stabilisierung und zur nachhaltigen Bekämpfung des IS-Terrors insbesondere
7476 durch capacity building weiterentwickeln.

7477

7478 Unsere Beteiligung am RSM-Mandat (Resolute Support Mission) in Afghanistan wol-
7479 len wir bei unverändertem Auftrag fortsetzen. Im Rahmen des multilateral vereinbar-
7480 ten Schutzkonzepts für Nordafghanistan werden wir die Zahl der eingesetzten Solda-
7481 tinnen und Soldaten zum Schutz der Ausbilder erhöhen.

7482

7483 Die UN-mandatierte Mission MINUSMA in Mali wird fortgesetzt. Zur Übernahme der
7484 Feldlagerverantwortung von den Niederländern werden wir die Obergrenze im gerin-
7485 gen Umfang heraufsetzen.

7486

7487 **Für die Menschen in der Bundeswehr – ein attraktiver Arbeitgeber**

7488 Das zentrale Leitbild der Inneren Führung und der Soldatin und des Soldaten als
7489 „Staatsbürger in Uniform“ ist und bleibt Maßstab. Diese Fundamente wollen wir mit
7490 dem Prozess „Innere Führung heute“ stärken. Die politische Bildung ist dabei von
7491 entscheidender Bedeutung. Ein zukunftsweisender Traditionserlass wird vornehmlich
7492 die eigene Geschichte der Bundeswehr in den Mittelpunkt stellen.

7493

7494 Kern der Einsatzbereitschaft und aller Fähigkeiten der Bundeswehr ist ausreichen-
7495 des, qualifiziertes und hochmotiviertes militärisches und ziviles Personal. Deswegen
7496 muss die Bundeswehr auch in den kommenden Jahren ein moderner, wettbewerbs-
7497 fähiger, demografiefester und attraktiver Arbeitgeber bleiben, der jederzeit über ent-
7498 sprechende Kräfte verfügt. Gute Arbeitsbedingungen sind Grundvoraussetzung für
7499 arbeitszufriedene und leistungsstarke Soldatinnen und Soldaten sowie zivile Mitar-
7500 beiterinnen und Mitarbeiter.

7501

7502 Wir werden dazu die Gedanken der Agenda Attraktivität und die Personalstrategie
7503 der Bundeswehr weiterentwickeln und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.

7504

7505 Wo dies gesetzgeberisches Handeln erfordert, werden wir noch in diesem Jahr einen
7506 Gesetzentwurf zur nachhaltigen Stärkung der personellen Einsatzbereitschaft der
7507 Bundeswehr mit dem Ziel vorlegen, die Gehalts- und Besoldungsstrukturen wettbe-
7508 werbsgerecht zu gestalten, das Dienstrecht zu flexibilisieren, die mit den hohen Mobi-
7509 litätsanforderungen verbundenen hohen Belastungen besser auszugleichen und eine
7510 bessere soziale Absicherung von Bundeswehrangehörigen, insbesondere auch beim

7511 Zugang zur Gesetzlichen Krankenversicherung nach Ende der Dienstzeit von Solda-
7512 tinnen und Soldaten auf Zeit zu erreichen und dadurch Versorgungslücken zu schlie-
7513 ßen und die Berufsförderung zu stärken.
7514
7515 Unterkünfte müssen bedarfsgerecht auch für nicht unterkunftspflichtige Soldatinnen
7516 und Soldaten bereitgestellt werden.
7517
7518 Wir werden die Ausbildungsstrukturen der Bundeswehr sowie ihre Führungs- und
7519 Ausbildungskultur in einer „Trendwende Ausbildung“ evaluieren, überprüfen und wei-
7520 terentwickeln. Dort, wo es sinnvoll ist, wollen wir die Strukturen der bisher in weiten
7521 Teilen zentralen Ausbildung wieder in die Truppe zurückführen. Dabei wird der Ver-
7522 teidigungsausschuss eingebunden.
7523
7524 Die Verantwortung des Dienstherrn, dem die Soldatinnen und Soldaten durch einen
7525 Dienst ein Leben lang verbunden sind, endet nicht mit ihrem Ausscheiden aus der
7526 Bundeswehr. Dies gilt gleichermaßen für die engsten Angehörigen der Soldatinnen
7527 und Soldaten, die im Einsatz für unser Land zu Schaden gekommen sind. Dazu ge-
7528 hört auch, dass Anträge auf Wehrdienstbeschädigung im Rahmen der gesetzlichen
7529 Regelungen schnell und unbürokratisch bearbeitet werden.
7530
7531 Für den geleisteten Dienst aller Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr für Frie-
7532 den und Freiheit gebührt diesen eine besondere gesellschaftliche Anerkennung. Die-
7533 ser Dank gilt auch den zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundeswehr.
7534
7535 Infrastruktur muss insgesamt schnell zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur sachge-
7536 rechten Aufgabenerfüllung zur Verfügung stehen. Dabei arbeitet die Bundeswehr mit
7537 den Länderbehörden eng zusammen. Dazu sind Prozesse zu evaluieren, zu optimie-
7538 ren, Zuständigkeiten zu entflechten und die Handlungskompetenz der Bundeswehr
7539 zu stärken.
7540
7541 Vor einer endgültigen Abgabe von Liegenschaften der Bundeswehr werden wir vor
7542 dem Hintergrund der Trendwenden jeweils noch einmal den zukünftigen Bedarf prü-
7543 fen. Unseren Bedarf werden wir auch in Hinblick auf Liegenschaften prüfen, deren
7544 Abgabe bereits vollzogen ist.
7545
7546 Die Bundesregierung wird dem Verteidigungsausschuss zeitnah einen umfassenden
7547 Bericht zum Militärischen Nachrichtenwesen vorlegen.
7548
Für eine modern ausgerüstete Bundeswehr
7549 Die Bundeswehr beschafft, was sie braucht, und nicht, was ihr angeboten wird.
7550
7551 Ein transparentes, effektives und in seinen Prozessen optimiertes Rüstungswesen ist
7552 die Grundlage für die bestmögliche Ausrüstung unserer Soldatinnen und Soldaten.
7553 Wir werden darum die in der vergangenen Legislaturperiode begonnene Erneuerung,
7554 Modernisierung und Erweiterung der Bundeswehr fortführen und dabei für eine Be-
7555 schleunigung der Prozesse, insbesondere des Beschaffungswesens, sorgen.
7556
7557 Dazu bedarf es einer Anpassung der zum Teil seit Jahrzehnten unveränderten Rah-
7558 menbedingungen des Rüstungswesens in Deutschland.
7559
7560

7561 Wir werden bis Ende 2019 untersuchen, in welcher Weise die Beschaffungsorganisa-
7562 tion der Bundeswehr an ihren Standorten in ihrer Organisationsform angepasst wer-
7563 den sollte.

7564
7565 Wir werden neben der Sicherstellung der nachhaltigen Finanzierung der Bundeswehr
7566 die notwendigen Voraussetzungen schaffen zur Gewährleistung überjähriger Pla-
7567 nungs- und Finanzierungssicherheit für Rüstungsinvestitionen.

7568
7569 Durch die differenzierte Darstellung von Rüstungsprojekten im Haushaltsplan und die
7570 halbjährlichen Rüstungsberichte ist die Transparenz für das Parlament deutlich ge-
7571 stiegen.

7572
7573 Um den Bedarf für Einsätze bzw. einsatzgleiche Verpflichtungen schneller decken zu
7574 können, werden wir Auslegungshilfen für den Verzicht auf den EU-weiten Teilnah-
7575 mewettbewerb (§ 12 Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit) zur Verfügung
7576 stellen. Zum Erhalt nationaler Souveränität bei Schlüsseltechnologien werden wir
7577 bestehende vergaberechtliche Spielräume konsequenter nutzen, Auslegungshilfen
7578 zur Verfügung stellen und prüfen, inwieweit der Ausnahmetatbestand des Art. 346
7579 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union in der Beschaffungs-
7580 praxis stärker herangezogen werden kann. Wir werden darüber hinaus notwendige
7581 gesetzliche Anpassungen vornehmen.

7582
7583 Zur Sicherstellung technologischer Innovationsführerschaft werden wir unter Feder-
7584 führung des Bundesministerium der Verteidigung und des Bundesministerium des
7585 Innern eine „Agentur für Disruptive Innovationen in der Cybersicherheit und Schlüs-
7586 selstechnologien“ (ADIC) sowie einen IT-Sicherheitsfonds zum Schutz sicherheitsrele-
7587 vanter Schlüsseltechnologien einrichten.

7588
7589 Chancen und Risiken der Digitalisierung sind auch für die Bundeswehr das entschei-
7590 dende Zukunftsthema. Die Digitalisierung der Bundeswehr ist dabei konsequent zu
7591 verfolgen und mit den erforderlichen Ressourcen zu hinterlegen. Kennzeichen der
7592 Digitalisierung ist hohes Innovationstempo – diesem gilt es auch in der Bundeswehr
7593 gerecht zu werden. Die im Weißbuch 2016 festgelegten Entwicklungslinien der Bun-
7594 deswehr im Bereich Cybersicherheit werden dabei konsequent weiter verfolgt.

7595
7596 Wir werden im Rahmen der Europäischen Verteidigungsunion die Entwicklung der
7597 Euro-Drohne weiterführen. Als Übergangslösung wird die Drohne HERON TP ge-
7598 least. Über die Beschaffung von Bewaffnung wird der Deutsche Bundestag nach
7599 ausführlicher völkerrechtlicher, verfassungsrechtlicher und ethischer Würdigung ge-
7600 sondert entscheiden. Hierzu wird die Bundesregierung eine gesonderte Vorlage er-
7601 stellen und dem Deutschen Bundestag zuleiten.

7602
7603 Vor einer zukünftigen Beschaffung von bewaffnungsfertigen Drohnen sind die kon-
7604 zeptionellen Grundlagen für deren Einsatz zu schaffen.

7605
7606 Völkerrechtswidrige Tötungen lehnen wir kategorisch ab, auch durch Drohnen.

7607 7608 **8. Entwicklungspolitik für eine gerechte Globalisierung**

7609 Globalisierung muss gerecht gestaltet werden. Die Schere zwischen arm und reich
7610 weltweit darf nicht weiter auseinanderlaufen.

7611

7612 Unser Auftrag ist die ambitionierte Umsetzung der entwicklungspolitischen Gipfelzu-
7613 sagen (G7 und G20), der Agenda 2030 der Vereinten Nationen mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen und des Pariser Klimaabkommens unter Beteiligung der Zivilgesellschaft.
7614
7615

7616
7617 Die Umsetzung der Agenda 2030 und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung
7618 sind Maßstab des Regierungshandelns. Die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir kontinuierlich und ambitioniert weiterentwickeln.
7619

7620
7621 Um die vor uns liegenden globalen Herausforderungen bewältigen zu können, brauchen wir einen Dreiklang aus öffentlichen Mitteln, nachhaltigen und entwicklungsfördernden
7622 Privatinvestitionen und einer neuen fairen Handelspolitik. Eine gute Regierungsführung bei unseren Partnern ist Grundvoraussetzung für das Gelingen.
7623
7624

7625
7626 Wir setzen uns für eine stärkere Berücksichtigung der Interessen der Entwicklungsländer in der internationalen Finanz- und Steuerpolitik ein, für nachhaltige Finanzierungsmechanismen und den Aufbau von effektiven und gerechten Steuersystemen.
7627
7628

7629 **Fairer Handel**

7630 Fairer und nachhaltiger Handel braucht gemeinsame Regeln und klare Leitplanken. Der beste Rahmen dafür sind die Vereinten Nationen mit ihren Organisationen für Handel (UNCTAD) und Entwicklung (UNIDO) sowie die Welthandelsorganisation (WTO) und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Gemeinsam mit unseren Partnern werden wir neue Initiativen für einen entwicklungspolitisch wirksamen Abschluss der WTO-Welthandelsrunde und einen neuen Vorstoß für faire Handelsbeziehungen einbringen.
7631
7632
7633
7634
7635
7636
7637

7638
7639 Wir wollen Vorreiter für eine faire Handelspolitik mit Afrika sein. Wir werden die Wirtschaftspartnerschaftsabkommen der EU mit den afrikanischen Staaten (EPAs) daraufhin überprüfen, ob sie der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung dienen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass in allen EU-Handels-, -Investitions- und -Wirtschaftspartnerschaftsabkommen verbindliche soziale (u. a. ILO-Kernarbeitsnormen), menschenrechtliche und ökologische Standards und konkrete Beschwerde-, Überprüfungs- und Reaktionsmechanismen vereinbart werden. Dies gilt auch für das Allgemeine Präferenzsystem (APS und APS+) der EU. Die Afrikanische Union unterstützen wir beim Aufbau einer einheitlichen panafrikanischen Freihandelszone.
7640
7641
7642
7643
7644
7645
7646
7647
7648

7649
7650 Die EU-Verordnung zum Handel mit Konfliktmineralien werden wir zügig in nationales Recht mit starken Durchsetzungsbestimmungen umsetzen und uns auf europäischer Ebene für die Abschaffung der Freigrenzen und Ausweitung auf die gesamte Lieferkette einsetzen.
7651
7652
7653

7654 **Marshallplan mit Afrika umsetzen**

7655 Wir werden im Rahmen des Marshallplans mit Afrika die Zusammenarbeit mit Reformpartner- und G20-Compactländern verstärken und konditionieren. Zur Umsetzung wird ein Ressortkreis unter Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gebildet. Schwerpunkte werden ein Mittelstandsförder- und Startup-Programm, um mehr Chancen und menschenwürdige Arbeitsplätze zu schaffen und zu einer Stärkung afrikanischer Angebote beizutragen.
7656
7657
7658
7659
7660
7661

7662 gen, ein Programm für Ausbildungspartnerschaften und zur Errichtung und Förde-
7663 rung von dezentralen erneuerbaren Energien sein.

7664

7665 Wir unterstützen die Transformationsprozesse der südlichen Mittelmeeranrainer und
7666 wollen die Maghreb-Staaten schrittweise weiter in den europäischen Wirtschaftsraum
7667 integrieren.

7668

7669 In den Verhandlungen für den nächsten mehrjährigen Finanzrahmen der Europäi-
7670 schen Union streben wir eine Erhöhung der Mittel für unsere Zusammenarbeit mit
7671 Afrika an. Wir werden die Post-Cotonou-Verhandlungen aktiv und unter Einbindung
7672 der Zivilgesellschaft gestalten.

7673

7674 **Gleichberechtigung und Bildung als Schlüssel für eine zukunftsfähige Entwick-** 7675 **lung**

7676 Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Rechte
7677 von Mädchen und Frauen bleiben Grundlage unserer Entwicklungszusammenarbeit.

7678 Wir wollen für alle gute Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten entlang der gesam-
7679 ten Bildungskette fördern. Wir bauen deshalb diesen Bereich in allen Partnerländern
7680 aus und wollen bis zum Ende der Legislaturperiode unsere entsprechenden Haus-
7681 haltsmittel wesentlich steigern. Wir wollen darüber hinaus als neue Initiative Investiti-
7682 onsprojekte der regionalen Entwicklungsbanken mit beruflicher Ausbildung verbind-
7683 en. Ferner erhöhen wir die Mittel für die entwicklungspolitische Bildung im Inland.

7684 Wir wollen die Chancen der Digitalisierung auch für Entwicklungssprünge nutzen.
7685 Schwerpunkte werden die Unterstützung beim Aufbau von Digitalzentren, die Förde-
7686 rung von E-Learning und E-Health-Maßnahmen sein.

7687

7688 **Den Ausbau von sozialen Sicherungs- und Gesundheitssystemen fördern**

7689 Wir werden uns für die erfolgreiche Umsetzung des Auf- und Ausbaus universeller
7690 sozialer Basisschutzsysteme unter Einbeziehung von Gewerkschaften und Nichtreg-
7691 erungsorganisationen einsetzen. Hierzu gehören insbesondere auch Gesundheits-
7692 systeme.

7693

7694 Wir wollen in die öffentliche Forschung investieren, um insbesondere vernachlässigte
7695 und armutsbedingte Krankheiten zu bekämpfen. Internationale Partnerschaften wie
7696 den Globalen Fonds gegen Aids/HIV, Tuberkulose und Malaria (GFATM) und die
7697 globale Impfallianz (GAVI) wollen wir mit ausreichenden Mitteln ausstatten und unse-
7698 re gegebenen Zusagen erfüllen.

7699

7700 **Für eine Welt ohne Hunger und Armut**

7701 Die Überwindung von Hunger und Armut in der Welt ist ein wesentliches Ziel unserer
7702 Entwicklungspolitik. Wir wollen die ländlichen Räume auch im Rahmen der Sonder-
7703 initiative „Eine Welt ohne Hunger“ stärken und stellen die Förderung von Kleinbäue-
7704 rinnen und -bauern, lokale nachhaltige Lösungen und genossenschaftliche Ansätze
7705 in den Vordergrund. Die Förderung soll vorrangig der Lebensmittelproduktion für die
7706 lokalen und regionalen Märkte dienen.

7707

7708 Jeglichen Formen unverantwortlicher Spekulation mit Nahrungsmitteln werden wir
7709 entgegentreten. Wir bekräftigen unsere Zusage (G7-Gipfel 2015 in Elmau), 500 Milli-
7710 onen Menschen aus Hunger und Mangelernährung zu führen. Wir setzen uns für ei-
7711 nen gerechten Zugang zu Land, Wasser und Fischgründen für die lokale Bevölke-
7712 rung ein und werden „Landgrabbing“ nicht akzeptieren.

7713

7714 **Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel stärken**

7715 Entwicklungs- und Schwellenländer wollen wir bei ihren Anstrengungen im Klima-
7716 schutz und bei der Anpassung an den Klimawandel sowie beim Schutz der biologi-
7717 schen Vielfalt unterstützen. Wir setzen konsequent auf die Förderung erneuerbarer
7718 Energien, auf eine dezentrale Versorgung, insbesondere in ländlichen Gebieten, so-
7719 wie auf den Zugang zu sauberer, bezahlbarer und sicherer Energie. Wir werden dazu
7720 weitere Partnerschaften mit Entwicklungs- und Schwellenländern eingehen.

7721

7722 Wir wollen Investitionsanreize für Klimaschutzprojekte in Schwellen- und Entwick-
7723 lungsländern setzen, die Strukturen für eine Green-Economy und den Ausbau Er-
7724 neuerbarer Energien verbessern. Wir wollen durch multi- und bilaterale Entwick-
7725 lungszusammenarbeit den Aus- und Aufbau von Kreislaufwirtschaftssystemen unter-
7726 stützen.

7727

7728 **Fluchtursachen bekämpfen – Zukunftsperspektiven schaffen**

7729 Existentielle Notlagen führen zu Flucht und Migration. Wir wollen akute und struktu-
7730 relle Fluchtursachen mindern, einen entscheidenden Beitrag zum Wiederaufbau leis-
7731 ten, zur Rückkehr von Flüchtlingen beitragen und Aufnahmeländer bei der Bewälti-
7732 gung ihrer Herausforderungen weiter unterstützen. Darum bauen wir insbesondere
7733 unser „Cash for Work“-Programm und weitere Programme weiter aus.

7734

7735 **Entwicklungsfinanzierung und nachhaltige Investitionen ausbauen**

7736 Wir werden auch unsere Ausgaben in den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit,
7737 Humanitäre Hilfe und zivile Krisenprävention deutlich erhöhen. Die Erreichung der
7738 ODA-Quote von 0,7 Prozent ist unser Ziel.

7739

7740 Wir werden die Zusage, 0,15-0,2 Prozent des Brutto-Nationaleinkommens für die
7741 ärmsten Länder (LDCs) bereit zu stellen, so schnell wie möglich erreichen.

7742

7743 Wir werden Möglichkeiten prüfen, um Fondsgründungen mit Sitz in Deutschland mit
7744 privatem Kapital für entwicklungspolitische Zwecke zu realisieren.

7745

7746 Wir wollen die Instrumente der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft
7747 anpassen.

7748

7749 Der Einsatz staatlicher Mittel zur Mobilisierung und Absicherung privaten Kapitals
7750 kann nur dann gewährt werden, wenn die Vorhaben überprüfbar im Einklang mit den
7751 international anerkannten Sozial-, Arbeits- und Umweltstandards stehen. Für die
7752 Förderung von nachhaltigen privaten Investitionen des Mittelstandes prüfen wir mit
7753 enger parlamentarischer Begleitung die Erarbeitung eines Entwicklungsinvestitions-
7754 gesetzes. Dabei wollen wir die besonderen Herausforderungen in fragilen und am
7755 wenigsten entwickelten Ländern berücksichtigen.

7756

7757 **Unsere Kooperationspartner stärken**

7758 Wir wollen das zivilgesellschaftliche Engagement fördern und dabei insbesondere
7759 Nichtregierungsorganisationen, Kirchen, Gewerkschaften, politische und private Stif-
7760 tungen und Partnerschaften mit der Wirtschaft sowie mit Kommunen stärken. Aus-
7761 tauschprogramme wie den „Weltexpertenservice“ und das Programm „weltwärts“ wol-
7762 len wir weiter ausbauen.

7763

- 7764 **Verbesserung der Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit**
7765 Wir wollen die Wirksamkeit erhöhen, indem wir Umsetzungsvorschriften überprüfen,
7766 zeitgemäß anpassen und uns besser über ODA-relevante Vorhaben abstimmen.

7767 **XIII. Zusammenhalt und Erneuerung – Demokratie beleben**

7768

7769 **1. Bürgerbeteiligung**

7770 Wir werden eine Expertenkommission einsetzen, die Vorschläge erarbeiten soll, ob
7771 und in welcher Form unsere bewährte parlamentarisch-repräsentative Demokratie
7772 durch weitere Elemente der Bürgerbeteiligung und direkter Demokratie ergänzt wer-
7773 den kann. Zudem sollen Vorschläge zur Stärkung demokratischer Prozesse erarbei-
7774 tet werden.

7775

7776 **2. Kunst, Kultur und Medien**

7777

7778 **Kulturelle Vielfalt und gesellschaftlicher Zusammenhalt**

7779 Kunst und Kultur sind Ausdruck des menschlichen Daseins. In ihrer Freiheit und Viel-
7780 falt bereichern sie unser Leben, prägen unsere kulturelle Identität, leisten einen Bei-
7781 trag zu gesellschaftlichem Zusammenhalt und zur Integration und schaffen Freiräu-
7782 me für kritischen Diskurs. Kultur ist ein Spiegel unseres Selbstverständnisses, das
7783 auf der christlich-jüdischen Prägung, der Aufklärung und dem Humanismus sowie
7784 den Grundwerten der Menschenwürde, der Freiheit, der Gerechtigkeit und Solidarität
7785 beruht. Eigensinn und Eigenwert künstlerischer und kultureller Produktion bereichern
7786 unser Zusammenleben, ermöglicht kritische Debatten und fördert die persönliche
7787 Entwicklung jeder und jedes Einzelnen.

7788

7789 Kunst und Kultur sind frei. Sie sind Grundlage unserer offenen, demokratischen Ge-
7790 sellschaft und damit wichtiger Teil unseres Landes, das sich seit seiner Gründung im
7791 Herzen Europas nicht nur als Wirtschaftsmacht und Sozialstaat, sondern gerade
7792 auch als starker Kulturstaat versteht. Die kulturelle und religiöse Vielfalt Deutsch-
7793 lands bereichert uns, ist aber nicht frei von Spannungen. Gemeinsame Werte, Res-
7794pekt vor dem Anderen und die Bereitschaft, Widersprüche auszuhalten, sind Voraus-
7795setzungen für ein friedliches gesellschaftliches Miteinander. Gerade in Zeiten des
7796 Wandels sind eine starke und vielfältige Kunst- und Kulturszene sowie eine moderne
7797 und ermöglichende Kulturpolitik unverzichtbar. Sie besitzen die Kraft, Verständnis
7798 und Verständigung zu fördern, durch die wir souveräner im Umgang mit Konflikten
7799 und Bewährungsproben sind.

7800

7801 Im Sinne des kooperativen Kulturföderalismus stimmen wir die Kulturförderung des
7802 Bundes verstärkt mit den Ländern ab. Die Kulturhoheit liegt bei den Ländern.

7803

7804 Mit einer fortschrittlichen Kulturpolitik nach innen und außen fördern wir Dialog, Aus-
7805 tausch, Verständigung und Kooperation und stärken den Zusammenhalt in einer of-
7806 fenen und demokratischen Gesellschaft. Mit einer „Agenda für Kultur und Zukunft“
7807 wollen wir die Kulturförderung des Bundes angesichts gesellschaftlicher Herausfor-
7808 derungen wie Integration, Inklusion, Demografie, Digitalisierung, Gleichstellung, Po-
7809 pulismus, Zukunft von Arbeit und Kommunikation gemeinsam mit den Ländern,
7810 Kommunen und der Zivilgesellschaft weiterentwickeln. Auf diese Weise bekennt sich
7811 der Bund zu seiner kultur- und medienpolitischen Verantwortung für ganz Deutsch-
7812 land und zur Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Bundesländern. Wir
7813 wollen die Kultur in ihrer föderalen Vielfalt fördern.

7814

7815 Zur Verbesserung der Abstimmung zwischen Bund, Ländern und kommunalen Spit-
7816 zenverbänden wollen wir das kulturpolitische Spitzengespräch weiterentwickeln und
7817 strukturieren. Deshalb erachten wir es als sinnvoll, dieses einmal jährlich auch auf

7818 Einladung der für Kultur zuständigen Fachministerinnen und Fachminister der Länder
7819 durchzuführen.

7820
7821 Wir werden in der Legislaturperiode einen Bericht zur sozialen und wirtschaftlichen
7822 Situation der Künstlerinnen, Künstler und Kreativen zur Gleichstellung und Diversität
7823 im Kultur- und Medienbereich in Deutschland vorlegen. Im Rahmen dieses Berichts
7824 werden wir weitere Instrumente der Kulturförderung des Bundes prüfen, die auch
7825 Bildende Künstlerinnen und Künstler in ihrer besonderen Produktionssituation unter-
7826 stützen. Flankierend soll im Deutschen Bundestag eine Orientierungsdebatte zur La-
7827 ge von Kunst und Kultur in unserem Land stattfinden. Darüber hinaus setzen wir uns
7828 für eine Berücksichtigung der Kultur in Debatten zur nachhaltigen Entwicklung auf
7829 nationaler und internationaler Ebene ein.

7830
7831 Wir wollen Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Kunst, Kultur und Medien
7832 weiter ausbauen: Mehr Frauen müssen Führungsverantwortung in Kultur- und Medi-
7833 einrichtungen übernehmen und künstlerische Leistungen geschlechterunabhängig
7834 honoriert werden. Die Besetzung von z. B. Jurys, Gremien hat ausgewogener zu er-
7835 folgen, damit das künstlerische Schaffen von Frauen wie Männern angemessen ein-
7836 bezogen werden kann. Wir beziehen bei Stipendienvergaben und Förderentschei-
7837 dungen auch das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit ein. Wir wollen den mit dem
7838 „Runden Tisch Frauen in Kultur und Medien“ begonnenen Prozess zur Herstellung
7839 von Geschlechtergerechtigkeit sowie der Verbesserung gleicher Chancen für Frauen
7840 und Männer fortführen. Wir unterstützen Maßnahmen für ein diskriminierungs- und
7841 gewaltfreies Arbeitsumfeld für Künstlerinnen und Künstler.

7842
7843 Die Koalitionsparteien würdigen das Wirken der Kirchen und Religionsgemeinschaf-
7844 ten. Sie sind wichtiger Teil unserer Zivilgesellschaft und Partner des Staates. Auf Ba-
7845 sis der christlichen Prägung unseres Landes setzen wir uns für ein gleichberechtigtes
7846 gesellschaftliches Miteinander in Vielfalt ein. Wir suchen das Gespräch mit den Kir-
7847 chen und Religionsgemeinschaften und ermutigen sie zum interreligiösen Dialog,
7848 denn das Wissen über Religionen, Kulturen und gemeinsame Werte ist Vorausset-
7849 zung für ein friedliches Miteinander und gegenseitigen Respekt. Wir werden Antise-
7850 mitismus entschieden bekämpfen und ebenso anti-islamischen Stimmungen entge-
7851 gentreten.

7852
7853 **Kulturelle Infrastruktur und Kulturförderung**

7854 Indem wir Kultur und (kulturelle) Bildung für alle zugänglich machen, im urbanen und
7855 ländlichen Gebiet, unabhängig von Einkommen und Herkunft, ermöglichen wir echte
7856 Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben. Deshalb wollen wir einen besseren Zu-
7857 gang zu kulturellen Einrichtungen und Inhalten im analogen wie im digitalen Raum
7858 und gemeinsam mit Ländern und Kommunen dafür sorgen, dass die kulturelle Infra-
7859 struktur und das kulturelle Erbe erhalten, gestärkt und modernisiert werden. Die auf
7860 ganz Deutschland gerichteten Programme zur Förderung von Investitionen, zur zeit-
7861 genössischen Kunst- und Kulturproduktion, zur kulturellen Infrastruktur und insbe-
7862 sondere zur freien Kultur sollen mit dem Ziel einer größeren Verteilungsgerechtigkeit
7863 gestärkt sowie für Kultur- und Bildungseinrichtungen auf dem Weg ins digitale
7864 21. Jahrhundert geöffnet werden.

7865
7866 Um die kulturelle Infrastruktur in ganz Deutschland zu erhalten und weiter zu entwi-
7867 ckeln, sowie bestehende Förderprogramme und bundesgeförderte Einrichtungen für

7868 eine stärkere Wirkung in der Fläche zu ertüchtigen, wollen wir gemeinsam mit den
7869 Ländern folgende Maßnahmen umsetzen:
7870
7871 In einem gesamtdeutschen Katalog werden die durch den Bund geförderten, überre-
7872 gional und gesamtstaatlich bedeutsamen Kultureinrichtungen und -veranstaltungen
7873 aufgenommen und damit ihr nationaler und internationaler Rang herausgestellt. Der
7874 Bund bekennt sich dazu, kulturelle Projekte von nationaler Bedeutung in allen Teilen
7875 Deutschlands maßgeblich zu unterstützen.
7876
7877 Wir wollen das Programm „Investitionen für nationale Kultureinrichtungen in Ost-
7878 deutschland – Invest Ost“ als gesamtdeutsches Programm erweitern. Um eine Stär-
7879 kung der kulturellen Orte in Städten, Gemeinden und im ländlichen Gebiet, im analo-
7880 gen wie im digitalen Raum zu erreichen, wollen wir die Förderung auch für kommer-
7881 zielle kulturelle Veranstaltungsorte prüfen.
7882
7883 Es wird eine umfassende Digitalisierungsstrategie des Bundes entwickelt, die auch
7884 eine mit substanziellen finanziellen Mitteln unterlegte Strategie für die Zukunft von
7885 Kultureinrichtungen und ihre digitale Transformation umfasst, unterstützt und fördert.
7886 Die Deutsche Digitale Bibliothek ist ein national bedeutsames Projekt, das in enger
7887 Vernetzung mit entsprechenden Angeboten der Länder und der EUROPEANA das
7888 kulturelle Erbe in Deutschland erschließt. Das Förderkonzept zur Digitalisierung des
7889 nationalen Filmerbes setzen wir gemeinsam mit den Ländern und der Filmwirtschaft
7890 zügig um.
7891
7892 Mit einem Programm „Kultur in den Regionen“ fördern wir zeitgenössische Kunst und
7893 Kultur. Insbesondere der freien Kultur ermöglichen wir damit deutschlandweit und
7894 auch grenzüberschreitend innovative kulturelle und künstlerische Einzelprojekte und
7895 Veranstaltungen.
7896
7897 Für eine zeitgemäße und auf die Bedarfe der Kulturszene ausgerichtete Zuwen-
7898 dungspraxis wollen wir eine Vereinfachung und Entbürokratisierung erwirken. Zudem
7899 werden wir bewährte Förderinstrumente, wie die Bundeskulturförderfonds, entspre-
7900 chend ausbauen und die Förderung der internationalen Produktionshäuser nach
7901 Evaluierung substantiell stärken.
7902
7903 Das Programm LandKULTUR wollen wir weiterführen und mit anderen kulturpoliti-
7904 schen Zielen, wie z. B. der kulturellen Vermittlung und Integration, noch stärker ver-
7905 knüpfen.
7906
7907 Mit der Förderung von national und international relevanten Festivals wollen wir die
7908 vielfältigen Kulturschätze in unserem Land unterstützen.
7909
7910 Die von der Kulturstiftung des Bundes entwickelten erfolgreichen Initiativen zur Stär-
7911 kung der Kulturarbeit außerhalb der Metropolen sollen fortgesetzt und, wenn mög-
7912 lich, bundesweit ausgebaut werden. Wir werden prüfen, wie der Bund zum Erhalt der
7913 vielfältigen Bibliothekslandschaft und ihrer zunehmend gesellschaftlichen Bedeutung
7914 beitragen kann. Bibliotheken sollten auch im digitalen Zeitalter ihre zentralen Funkti-
7915 onen für Bildung und Kultur erfüllen können. Wir werden uns dafür einsetzen, dass
7916 Bibliotheksnutzern unter Wahrung der Vertragsfreiheit ein noch besserer Zugang
7917 zum Repertoire von E-Books ermöglicht wird.
7918

7919 Die komplementäre Finanzierung von Projekten in besonders finanzschwachen
7920 Kommunen kann auf einen Finanzierungsanteil von zehn Prozent reduziert werden.

7921
7922 Eine Initiative soll Literatur und deutsche Sprache und deren Bedeutung für unsere
7923 Gesellschaft unterstreichen.

7924
7925 Wir bekennen uns zum Schutz und zur Förderung der vier nationalen Minderheiten in
7926 Deutschland – Dänen, Sorben, Friesen sowie Sinti und Roma.

7927
7928 **Soziale Lage von Künstlerinnen, Künstlern und Kreativen**

7929 Weil es diejenigen braucht, die Kunst und Kultur schaffen, erarbeiten wir weitere Lö-
7930 sungen für die besondere soziale Schutzbedürftigkeit der Künstlerinnen und Künstler
7931 und Kreativen. Deshalb setzen wir uns für die verbesserte soziale Absicherung von
7932 Künstlerinnen, Künstlern und Kreativen ein.

7933
7934 2018 schaffen wir eine sachgerechte Anschlussregelung beim Arbeitslosengeld für
7935 überwiegend kurzbefristet Beschäftigte, die den Besonderheiten der Erwerbsbiogra-
7936 fien der in der Kultur Beschäftigten hinreichend Rechnung trägt.

7937
7938 Wir setzen uns für den Erhalt der Künstlersozialversicherung ein und werden prüfen,
7939 wie dort der wechselnde Erwerbsstatus vieler Akteure des Kultur- und Medienbe-
7940 reichs besser berücksichtigt werden kann. Dabei ist eine Erweiterung der abgabe-
7941 pflichtigen Verwerter um digitale Plattformen, die eine kommerzielle Verwertung
7942 künstlerischer Leistungen ermöglichen, anzustreben.

7943
7944 **Hauptstadtkultur**

7945 Im kulturellen Selbstverständnis des Landes spielt die Hauptstadt Berlin eine bedeu-
7946 tende, repräsentative Rolle. Die Kulturpolitik des Bundes in und für Berlin ist Aus-
7947 druck der Anerkennung der besonderen Rolle und Aufgabe der Hauptstadt, die auch
7948 im Grundgesetz ihre Verankerung gefunden hat. Angesichts der aktuellen Heraus-
7949 forderungen wollen wir gemeinsam mit den Ländern die Stiftung Preußischer Kultur-
7950 besitz strukturell an die Anforderungen eines modernen Kulturbetriebs mit internatio-
7951 naler Ausstrahlung auf Grundlage einer Evaluierung durch den Wissenschaftsrat an-
7952 passen. Wir streben an, dass sich das Humboldt Forum weit über seine Museums-
7953 und Ausstellungsarbeit hinaus zu einer internationalen Dialogplattform für globale
7954 kulturelle Ideen entwickelt.

7955
7956 **Kulturelle Bildung**

7957 Wir wollen ein gesamtstaatliches Bündnis für kulturelle Bildung und Vermittlung so-
7958 wie Medienkompetenz schließen, um den Zugang zu Kunst, Kultur, Bildung und Me-
7959 dien zu stärken. Kulturelle Bildung hat eine überragende Bedeutung für die individu-
7960 elle Persönlichkeitsentfaltung wie auch für das Selbstverständnis und die Teilhabe an
7961 unserer Gesellschaft. Kulturelle Bildung ist auch ein Schlüsselfaktor der Integration,
7962 sie erschließt den Zugang zum gesellschaftlichen Leben.

7963
7964 Wir wollen ein gesamtstaatliches Bündnis der inklusiven kulturellen Bildung. Dieses
7965 wollen wir mit anderen bestehenden Initiativen zur kulturellen Bildung, wie etwa dem
7966 Preis für kulturelle Bildung, wo es sinnvoll ist, bündeln und stärken. Um jedem von
7967 Kindesbeinen an Zugang zu kulturellen Angeboten zu ermöglichen, unterstützen wir
7968 mit Bundesmitteln die Initiative „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ mit außer-
7969 schulischen Angeboten wie Vorlesepaten, Theatern, Musikschulen oder Bibliotheken.

7970 Die Mittel für kulturelle Bildung im Kinder- und Jugendplan des Bundes, für das Frei-
7971 willige Soziale Jahr Kultur, den Bundes- und den internationalen Freiwilligendienst
7972 „Kulturweit“ wollen wir verstärken.

7973
7974 Soziokulturelle Zentren spielen eine zentrale Rolle für Integration und Teilhabe vor
7975 Ort und sollen gestärkt werden.

7976
7977 Wir wollen mehr Menschen für kulturelle Angebote interessieren und begeistern. Der
7978 Bund ist daher bestrebt, ausgehend vom Modellversuch eines kostenfreien Eintritts
7979 zur Dauerausstellung im Humboldt Forum, in den vom Bund geförderten Kulturein-
7980 richtungen vermehrt und regelmäßig den freien Eintritt zu ermöglichen.

7981
7982 Die vom Bund geförderten Kultureinrichtungen sollen das Ziel umfassender kulturel-
7983 ler Teilhabe als Kern- und Querschnittsaufgabe in der Organisationsstruktur veran-
7984 kern und nach Möglichkeit in den Bereichen Gremien und Personal, Ansprache des
7985 Publikums, Programmgestaltung und Zugänglichkeit ihrer Angebote berücksichtigen.
7986 Wir begrüßen, dass Einrichtungen der kulturellen und politischen Bildung des Bun-
7987 des, auch vor dem Hintergrund der erinnerungspolitischen Arbeit der Geschichtsmu-
7988 seen des Bundes sowie der Gedenk- und Erinnerungsorte, stärker zusammenarbei-
7989 ten. Wir wollen die pädagogische Vermittlungsarbeit bei den vom Bund geförderten
7990 Museen, Gedenkstätten und anderen Kultureinrichtungen personell und finanziell
7991 deutlich stärken.

7992 7993 **Gedenken und Erinnern**

7994 Ohne Erinnerung keine Zukunft – zum demokratischen Grundkonsens in Deutsch-
7995 land gehören die Aufarbeitung der NS-Terrorherrschaft und der SED-Diktatur, der
7996 deutschen Kolonialgeschichte, aber auch positive Momente unserer Demokratiege-
7997 schichte.

7998
7999 Deutschland ist aufgrund seiner Geschichte besonders dafür verantwortlich, die Erin-
8000 nerung an die Folgen von Diktatur und Gewaltherrschaft wachzuhalten. Dies ist Teil
8001 unseres nationalen Selbstverständnisses. Das Gedenken an die beiden deutschen
8002 Diktaturen darf nicht mit Verweis auf die jeweilige andere zu einer Relativierung der
8003 NS-Terrorherrschaft noch zu einer Bagatellisierung des SED-Unrechts führen.

8004
8005 Wir wollen die dezentrale Erinnerungskultur mit ihrem zivilgesellschaftlichen Enga-
8006 gement stärken und zukünftig auch kleinere Initiativen und Gedenkstätten im In- und
8007 Ausland besser unterstützen. Wir wollen den Erhalt der authentischen Gedenkort
8008 und Zeugnisse kontinuierlich fördern und Steigerungen der Bundesbeteiligungen bei
8009 den Investitionen im Bereich der Erinnerungskultur erreichen. Die Bundesregierung
8010 unterstützt vielfältige Aktivitäten und Projekte der Aufarbeitung der NS-
8011 Terrorherrschaft und der SED-Diktatur, die Toleranz fördern, Sozialkompetenz und
8012 Demokratieverständnis stärken, gerade auch in der Arbeit mit Jugendlichen und Er-
8013 wachsenen und im Zusammenwirken mit Zeitzeugen.

8014
8015 Wir wollen vor allem jüngere Menschen dazu bewegen, Gedenkstätten zu besuchen.
8016 Deshalb unterstützen wir die Gedenkeinrichtungen bei der Weiterentwicklung ihrer
8017 pädagogischen, digitalen und audio-visuellen Vermittlungskonzepte. Eine ethnisch
8018 und religiös zunehmend heterogene Zusammensetzung der Besuchergruppen erfor-
8019 dert dabei eine besondere Aufmerksamkeit. Neben der Stärkung der pädagogischen
8020 Arbeit wird als ein Teil dieser Förderinitiative das Programm „Jugend erinnert“ ins

8021 Leben gerufen, um Austausch und Begegnungen sowie Gedenkstättenfahrten mit
8022 entsprechenden Workshops für Schulklassen zu fördern und damit dem wachsenden
8023 Antisemitismus und Antiziganismus entgegenzuwirken.
8024
8025 Wir bekennen uns zur Unterstützung der jüdischen Gemeinden. Wir sind dankbar,
8026 dass sich in Deutschland nach der Shoah wieder ein reichhaltiges jüdisches Leben
8027 entfaltet hat. Nach der Entrechtung und der Ermordung von sechs Millionen europäi-
8028 schen Juden haben wir Deutschen eine immerwährende Verantwortung im Kampf
8029 gegen Antisemitismus.
8030
8031 Bisher weniger beachtete Opfergruppen des Nationalsozialismus wollen wir aner-
8032 kennen und ihre Geschichte aufarbeiten. Wir stärken in der Hauptstadt das Geden-
8033 ken an die Opfer des deutschen Vernichtungskrieges im Osten im Dialog mit den
8034 osteuropäischen Nachbarn.
8035
8036 Die Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas soll noch besser in die Lage
8037 versetzt werden, Initiativen, insbesondere in Osteuropa, zu bestehenden Gedenkorten
8038 bei ihrer Aufarbeitungsarbeit zu unterstützen oder Initiativen für die Erforschung
8039 noch unbekannter Orte des Holocaust zu fördern.
8040
8041 Auch die fortgesetzte Aufarbeitung der NS-Vergangenheit von Ministerien, Bundes-
8042 behörden sowie des Deutschen Bundestags wird weiter unterstützt.
8043
8044 In Zusammenarbeit mit Opferverbänden und Gedenkstätten wollen wir insbesonde-
8045 re die nachwachsenden Generationen ohne eigene Diktaturerfahrung für das Un-
8046 recht der SED-Diktatur sensibilisieren.
8047
8048 Das Stasiunterlagengesetz hat sich bewährt. Die Überprüfungsmöglichkeit auf eine
8049 hauptamtliche oder inoffizielle Stasitätigkeit im öffentlichen Dienst soll für einen wei-
8050 ter zu beschränkenden Personenkreis bis zum 31. Dezember 2030 verlängert wer-
8051 den. Im Lichte der Ergebnisse der Expertenkommission und im Benehmen mit den
8052 Opferverbänden werden wir die Stasiunterlagenbehörde zukunftsfest machen.
8053
8054 Den durch SED-Unrecht Geschädigten steht auch in Zukunft eine gesellschaftliche
8055 Anerkennung und Rehabilitierung zu. Deshalb wird die Koalition die Fristen in den
8056 Rehabilitationsgesetzen streichen.
8057
8058 Die Koalitionsparteien werden eine vom Deutschen Bundestag zu beschließende
8059 Konzeption zur Förderung der Orte deutscher Demokratieggeschichte erarbeiten. Auf
8060 Grundlage der Bundestagsbeschlüsse wollen wir mit einem Freiheits- und Einheits-
8061 denkmal in Berlin und in Leipzig an die positiven Momente unserer Demokratiege-
8062 schichte erinnern.
8063
8064 In dieser Legislaturperiode begehen wir u. a.: 70 Jahre Grundgesetz, 100 Jahre En-
8065 de des Ersten Weltkrieges, 75 Jahre Ende des Zweiten Weltkrieges, 100 Jahre Frau-
8066 enwahlrecht, 100 Jahre Weimarer Republik, 30 Jahre Friedliche Revolution und 30
8067 Jahre Deutsche Einheit. Gemeinsam mit unseren europäischen Nachbarn wollen wir
8068 daran erinnern. Nicht nur angesichts dieser wiederkehrenden Anlässe des Geden-
8069 kens soll Geschichts- und Erinnerungspolitik verstärkt und auch als Thema der Aus-
8070 wärtigen Kulturpolitik etabliert werden.
8071

8072 **Kulturelles Erbe, Kolonialismus, Flucht und Vertreibung**

8073 Das immaterielle und materielle Erbe, welches in unseren Museen, Bibliotheken und
8074 Archiven bewahrt wird, ist bedeutsam für die integrierende Kraft der Kultur sowie
8075 Ausdruck unserer Identität. Dies ist auch über das Europäische Kulturerbejahr 2018
8076 hinaus Motivation, es für nachkommende Generationen zu erhalten.

8077
8078 Wir werden auch künftig mit Nachdruck eine umfassende Provenienzforschung in
8079 Deutschland vorantreiben. Wir begrüßen, dass das Deutsche Zentrum Kulturgutver-
8080 luste seine Ergebnisse zunehmend öffentlich macht.

8081
8082 Aus Anlass des 20-jährigen Bestehens der Washingtoner Erklärung von 1998 appel-
8083 lieren wir an alle öffentlichen kulturbewahrenden Einrichtungen und auch an Privat-
8084 personen in Deutschland, sich einem Begehren auf Anrufung der „Beratenden Kom-
8085 mission“ für die Rückgabe NS-verfolgungsbedingt entzogener Kulturgüter nicht zu
8086 verschließen.

8087
8088 Die Aufarbeitung der Provenienzen von Kulturgut aus kolonialem Erbe in Museen
8089 und Sammlungen wollen wir – insbesondere auch über das Deutsche Zentrum Kul-
8090 turgutverluste und in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Museumsbund – mit ei-
8091 nem eigenen Schwerpunkt fördern. Der Ankaufetat von Kulturgut, das für die deut-
8092 sche Kunst und Geschichte von besonderer Bedeutung ist, soll fortgeführt werden.

8093
8094 Wir setzen die Programme zum Erhalt des schriftlichen Kulturgutes fort. Unser kultu-
8095 relles Gedächtnis muss im wahrsten Sinne des Wortes vor dem Zerfall gerettet wer-
8096 den.

8097
8098 Wir wollen die Aufgabe der Sicherung der schriftlichen Überlieferung der Bundesre-
8099 publik für Wissenschaft, Forschung und Öffentlichkeit durch das Bundesarchiv för-
8100 dern, indem wir, wo erforderlich, in Bundesgesetzen mit Löschungsvorschriften eine
8101 Anbietungspflicht für Unterlagen prüfen.

8102
8103 Es soll ein Programm kultureller Denkmalschutz aufgelegt werden, das unter ange-
8104 messener Kofinanzierung die Sanierung und Restaurierung von Gebäuden und
8105 Denkmälern in der Fläche weiterhin fördert. Den Erhalt des baukulturellen Erbes über
8106 die Förderung von Denkmalschutz und -pflege wollen wir im Zusammenwirken mit
8107 den Ländern und unter Einbezug von Stätten der Industriekultur fortsetzen und aus-
8108 bauen, ebenso wie die Förderung der UNESCO-Weiterbestätten im Inland sowie das
8109 Kulturerhalt-Programm im Ausland. Der Masterplan für die Stiftung Preußische
8110 Schlösser und Gärten soll weitergeführt werden.

8111
8112 Das kulturelle Erbe der Deutschen in Mittel- und Osteuropa und das Kulturgut der
8113 Vertriebenen, Aussiedler und Spätaussiedler sind wichtige Bestandteile der kulturel-
8114 len Identität Deutschlands. Wir wollen die im Sinne des § 96 des Bundesvertriebe-
8115 nengesetzes tätigen Einrichtungen gemeinsam mit den Heimatvertriebenen, Aus-
8116 siedlern und deutschen Minderheiten als Träger dieses Erbes sowie im Sinne der
8117 europäischen Verständigung für die Zukunft ertüchtigen und die Kulturstiftung der
8118 deutschen Vertriebenen stärken. Wir wollen außerdem dafür Sorge tragen, dass die
8119 Konzeption der Stiftung Flucht, Vertreibung, Versöhnung in der aktuellen Legisla-
8120 turperiode erfolgreich umgesetzt und weiterhin europäisch ausgerichtet wird. Die
8121 Koalitionsparteien sehen die historische Aufarbeitung von Zwangsmigration, Flucht
8122 und Vertreibung als gesamtgesellschaftliches Anliegen. Um dem Anspruch einer

8123 gemeinsamen europäischen Aufarbeitung des von Diktaturen und Gewalterfahrungen
8124 geprägten 20. Jahrhunderts gerecht zu werden, will die Koalition das Europäische
8125 Netzwerk Erinnerung und Solidarität stärker unterstützen und profilieren.

8126

8127 **Kultur- und Kreativwirtschaft**

8128 Die Kultur- und Kreativwirtschaft ist nicht nur Beschäftigungs- und Wachstumstreiber,
8129 sondern auch Impulsgeber für gesellschaftliche Erneuerung und zukünftige Entwick-
8130 lungen in unserer Arbeitswelt, Wirtschaft, Kultur, Bildung und Gesellschaft.

8131

8132 Wir streben eine Stärkung der Kultur- und Kreativwirtschaft und die Erweiterung der
8133 Innovations- und Außenwirtschaftsförderung und die Weiterentwicklung von Finan-
8134 zierungs- und Förderinstrumenten an, um inhaltebezogene und immaterielle Innova-
8135 tionen, Leistungen und Produkte der Kreativwirtschaft anzusprechen. Weiterhin wol-
8136 len wir die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für künstlerisches und kreatives
8137 Schaffen im Urheberrecht verbessern. Die Verbindung kultureller Angebote mit der
8138 Kreativwirtschaft trägt dazu bei, Städte und Regionen attraktiver zu machen.

8139

8140 Mit Blick auf die kulturellen und medialen Herausforderungen unserer Zeit brauchen
8141 wir ein starkes Urheberrecht zum Schutz des geistigen Eigentums, das bestehende
8142 Rechtspositionen im digitalen Umfeld besser schützt, zugleich aber auch die Rah-
8143 menbedingungen für kreatives Schaffen, Verwerten und Nutzen verbessert und die
8144 Verantwortlichkeit der Plattformen verbindlich beschreibt. Die europäischen Bemü-
8145 hungen um eine Urheberrechtsreform dürfen nicht hinter den deutschen Rechtsstan-
8146 dard zurückfallen.

8147

8148 Wir wollen digitale Plattformen und Intermediäre an der Refinanzierung der kulturel-
8149 len und medialen Inhalteproduktion angemessen beteiligen. Hierzu streben wir mit
8150 Blick auf Art. 13 der Urheberrechts-Richtlinie einen Ausgleich der Interessen von Ur-
8151 hebern, Nutzern und Plattformbetreibern an und werden einen Vorstoß zur Überar-
8152 beitung des Haftungsprivilegs in der E-Commerce-Richtlinie prüfen.

8153

8154 Wir setzen uns auch auf europäischer Ebene für die Anwendung des ermäßigten
8155 Mehrwertsteuersatzes bei gewerblich gehandelten Kunstgegenständen, E-Books, E-
8156 Papers und anderen elektronischen Informationsmedien ein. Wir wirken darauf hin,
8157 dass der ursprüngliche gesetzgeberische Wille für den Kunsthandel aus dem Jahr
8158 2014 verwirklicht wird.

8159

8160 **Film, Games und Musikwirtschaft**

8161 Der Film ist ein bedeutendes Kultur- und Wirtschaftsgut. Wir wollen die internationale
8162 Wettbewerbsfähigkeit des Film- und Medienstandortes Deutschland in seiner themati-
8163 schen und regionalen Vielfalt nachhaltig sicherstellen. Wir wollen eine Gesamtbe-
8164 trachtung der audiovisuellen Industrien von Bund und Ländern.

8165

8166 Wir wollen die kulturelle und wirtschaftliche Filmförderung mindestens auf dem aktu-
8167 ellen Niveau fortsetzen. Wir wollen die Förderinstrumente, insbesondere den Deut-
8168 schen Filmförderfonds I und II sowie den German Motion Picture Fund, besser aufei-
8169 nander abstimmen und mit den Möglichkeiten von German Films, der Außenkultur-
8170 und Außenwirtschaftsförderung besser verzahnen. Wir wollen eine umfassende För-
8171 derung audiovisueller Inhalte (Kino, Serien, High-End TV, VFX, Animation, Virtual
8172 Reality) einführen, um den Produktionsstandort Deutschland weiter zu stärken und
8173 eine Abwanderung deutscher Produktionen ins Ausland zu verhindern.

8174
8175 Wir prüfen die Einbeziehung weiterer Verwertungsformen audiovisueller Inhalte, wie
8176 z. B. Streaming-Dienste, in die solidarische Filmförderung (FFG).
8177
8178 Damit der kulturell anspruchsvolle Kinofilm in der Fläche wirkt, wollen wir den Kultur-
8179 ort Kino auch außerhalb von Ballungsgebieten durch ein kofinanziertes „Zukunfts-
8180 programm Kino“ stärken und erhalten.
8181
8182 Wir wollen seitens des Bundes eine Förderung von Games zur Entwicklung hochwer-
8183 tiger digitaler Spiele einführen, um den Entwicklerstandort Deutschland zu stärken.
8184 Den Deutschen Computerspielpreis wollen wir unter Beteiligung der Games-Branche
8185 weiterentwickeln und stärken.
8186
8187 Die Musikwirtschaft hat insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung neuer Ge-
8188 schäftsmodelle in der Digitalisierung eine wesentliche Vorbildfunktion innerhalb der
8189 Kreativwirtschaft. Wir wollen ihre kulturellen und wirtschaftlichen Grundlagen festi-
8190 gen, ihre gemeinsamen Plattformen ausbauen und ihre internationale Wahrnehm-
8191 barkeit stärken.

8192 **Medien, Medienvielfalt und Medienkompetenz**

8193 Demokratie braucht eine informierte und vielfältige Öffentlichkeit. Presse- und Medi-
8194 enfreiheit, Medienvielfalt und -qualität sind für uns grundlegende Werte, die wir ins-
8195 besondere im digitalen Zeitalter stärken müssen. Nur ein freier Zugang zu Medien
8196 und Informationen, qualitativ hochwertige journalistisch-redaktionelle Angebote und
8197 die notwendige Medienkompetenz ermöglichen kommunikative Chancenfreiheit und
8198 gleichberechtigte Teilhabe aller.

8199
8200 Im Wissen um die Zuständigkeit der Länder bekennt sich die Koalition zur dualen
8201 Medienordnung. Wir brauchen einen starken öffentlich-rechtlichen und privaten
8202 Rundfunk und eine starke und vielfältige Presselandschaft.

8203
8204 Wir sind uns einig, dass der Bund unter Wahrung der Länderkompetenz die Länder
8205 dabei unterstützt, Medienplattformen und Intermediäre wie Suchmaschinen, Video-
8206 plattformen oder soziale Netzwerke in die gemeinsamen Anstrengungen zur Siche-
8207 rung von Medienvielfalt, fairem Wettbewerb und Meinungs- und Persönlichkeits-
8208 rechtsschutz national und europäisch stärker einzubeziehen.

8209
8210 Eine freie Presse und freie Medien brauchen auch in Zukunft einen wirksamen Be-
8211 rufsgheimnis- und Informantenschutz.

8212
8213 Verlage und Journalistinnen und Journalisten brauchen verlässliche Rahmenbedin-
8214 gungen seitens der Politik. Wir wollen diese dadurch verbessern, dass eine bessere
8215 Rechtsdurchsetzung für journalistische Inhalte ermöglicht, das Presse-Grosso gesi-
8216 chert, der ermäßigte Mehrwertsteuersatz erhalten und weitergehende Instrumente
8217 wie neue Finanzierungsmodelle oder indirekte Fördermaßnahmen geprüft werden.

8218
8219 Um gute Rahmenbedingungen für eine vielfältige Medienlandschaft sicherzustellen,
8220 werden wir künftige nationale und europäische Gesetzgebungsvorhaben noch stär-
8221 ker hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf privatwirtschaftliche Medienangebote, wie
8222 z. B. durch Werbeverbote, prüfen.

8223
8224 Wir setzen uns auf europäischer Ebene dafür ein, dass es in einem gemeinsamen
8225 Binnenmarkt auch für Medien und Plattformen weder Steuer- noch Abgabeoasen
8226 gibt.

8227
8228 Wir werden das Buchpreisbindungsgesetz anpassen, damit internetgestützte Ver-
8229 triebsarten (Affiliate-Programme) die Buchpreisbindung nicht aushebeln können.

8230
8231 **Kultur und Medien in Europa und der Welt**

8232 Wir wollen eine Stärkung der Kultur- und Bildungspolitik und den Ausbau unserer
8233 kulturellen Infrastruktur im In- und Ausland, um die Werte unseres Landes im globa-
8234 len Wettbewerb der Narrative auch im digitalen Raum erfolgreich zu vertreten.

8235
8236 Bei der Vermittlung von Meinungs- und Pressefreiheit ist die Deutsche Welle ein un-
8237 verzichtbarer Akteur, den wir, wie in den letzten Jahren begonnen, finanziell deutlich
8238 weiter stärken wollen. Wir wollen das Budget der Deutschen Welle auf das vergleich-
8239 barer europäischer Auslandssender anheben. Wir begrüßen die eingeleiteten Koope-
8240 rationen der Deutschen Welle mit europäischen Rundfunkpartnern.

8241

8242 Wir setzen uns ein für eine Stärkung des Beitrags von Kultur und Bildung für ein ge-
8243 meinsames Europa. Mit Blick auf die deutsche EU-Ratspräsidentschaft im zweiten
8244 Halbjahr 2020 setzen wir auf den Beitrag von Kultur und Bildung, aber auch Presse-
8245 freiheit und Medienvielfalt, um unsere gemeinsame europäische Identität und den
8246 Zusammenhalt in einem freiheitlichen und demokratischen Europa zu fördern. Daher
8247 unterstützen wir den Ausbau des grenzüberschreitenden europäischen Kultur- und
8248 Jugendaustauschs sowie die Entfaltung einer europäischen Öffentlichkeit und einer
8249 starken Zivilgesellschaft.

8250
8251 Wir wollen die kulturelle Zusammenarbeit und den kulturellen Austausch nicht nur in
8252 der Europäischen Union, sondern in ganz Europa deutlich stärken.

8253
8254 Politik für Kultur und Wissenschaft, Medien und Bildung ist eine Politik für die offene
8255 Gesellschaft, für die Freiheit von Meinungen, Wissenschaft und Kunst. Angesichts
8256 der weltweiten Bedrohung kritischer Künstlerinnen, Intellektueller, Journalistinnen
8257 und Wissenschaftler, aber auch aus unserer historischen Verantwortung heraus un-
8258 terstützen wir eine Initiative für die Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Presse und
8259 Meinungsfreiheit, auch im Hinblick auf Exilerfahrungen.

8260

8261 **XIV. Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen**

8262

8263 **1. Arbeitsweise der Regierung und Fraktionen**

8264 Wir wollen das Vertrauen in die Demokratie und in unsere staatlichen Institutionen
8265 stärken. Im Fall einer Koalitionsbildung werden wir durch unsere Arbeitsweise in der
8266 Regierung und zwischen den Fraktionen deutlich machen, dass wir uns als Bündnis
8267 der Demokratie für die Menschen in unserem Land verstehen. Wir stärken die Ent-
8268 scheidungsfindung in Bundestag und Bundesrat.

8269

8270 **2. Kooperation der Parteien**

8271 Diese Koalitionsvereinbarung gilt für die Dauer der 19. Wahlperiode. Die Koalitions-
8272 partner verpflichten sich, diese Vereinbarung im Regierungshandeln umzusetzen.
8273 Die Partner tragen für die gesamte Politik der Koalition gemeinsam Verantwortung.

8274

8275 Die Koalitionspartner CDU, CSU und SPD werden ihre Arbeit in Parlament und Re-
8276 gierung laufend und umfassend miteinander abstimmen und zu Verfahrens-, Sach-
8277 und Personalfragen Konsens herstellen. Die Koalitionspartner treffen sich im Konflikt-
8278 fall und zur Lösung streitiger grundsätzlicher Probleme zu Koalitionsgesprächen im
8279 Koalitionsausschuss.

8280

8281 Darüber hinaus tritt der Koalitionsausschuss auf Wunsch eines Koalitionspartners
8282 zusammen. Er berät Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, die zwischen
8283 den Koalitionspartnern abgestimmt werden müssen. Die Koalitionsparteien werden
8284 sich einvernehmlich auf die Besetzung des Koalitionsausschusses verständigen.

8285

8286 Bei übergeordneten Personalfragen streben die Koalitionspartner eine insgesamt
8287 ausgewogene Lösung an, die beiden gerecht wird und eine faire Verteilung abbildet.
8288 Für Personalfragen nachgeordneter Behörden gilt das Ressortprinzip.

8289

8290 **3. Kooperation der Fraktionen**

8291 Wir wollen den Bundestag wieder zum zentralen Ort der gesellschaftlichen und politi-
8292 schen Debatte machen.

8293

8294 Die Fraktionen werden zweimal im Jahr zu internationalen und nationalen gesell-
8295 schaftlichen Themen im Plenum Orientierungsdebatten führen. Wir wollen, dass die
8296 Bundeskanzlerin dreimal jährlich im Deutschen Bundestag befragt werden kann, und
8297 die Regierungsbefragung neu strukturiert wird. Diese Vorschläge werden wir mit den
8298 anderen Fraktionen im Deutschen Bundestag besprechen.

8299

8300 Die Tagesordnung der Kabinettsitzungen soll den Fraktionen vorab mitgeteilt wer-
8301 den.

8302

8303 Im Bundestag und in allen von ihm beschickten Gremien stimmen die Koalitionsfrak-
8304 tionen einheitlich ab. Das gilt auch für Fragen, die nicht Gegenstand der vereinbarten
8305 Politik sind. Wechselnde Mehrheiten sind ausgeschlossen.

8306

8307 Über das Verfahren und die Arbeit im Parlament wird Einvernehmen zwischen den
8308 Koalitionsfraktionen hergestellt. Anträge und Gesetzesinitiativen auf Fraktionsebene
8309 werden gemeinsam oder, im Ausnahmefall, im gegenseitigen Einvernehmen einge-
8310 bracht. Die Koalitionsfraktionen werden darüber eine Vereinbarung treffen.

8311

8312 **4. Arbeit in der Bundesregierung**

8313 Im Kabinett wird in Fragen, die für einen Koalitionspartner von grundsätzlicher Be-
8314 deutung sind, keine Seite überstimmt. In allen Ausschüssen des Kabinetts und in
8315 allen vom Kabinett beschickten Gremien, Beiräten und Ausschüssen sind die Koaliti-
8316 onsfractionen nach ihren Kräfteverhältnissen vertreten. Die Besetzung erfolgt im ge-
8317 genseitigen Einvernehmen. Grundsätzlich sind alle Koalitionspartner vertreten, so-
8318 fern es die Anzahl der Vertreter des Bundes zulässt.

8319

8320 **5. Europapolitische Koordinierung**

8321 Um eine bestmögliche Vertretung deutscher Interessen auf europäischer Ebene zu
8322 erreichen, wird die Bundesregierung ein geschlossenes Auftreten gegenüber den
8323 europäischen Partnern und Institutionen sicherstellen. Dazu werden sich die Koaliti-
8324 onspartner unter Beibehaltung der bewährten Zuständigkeitsverteilung innerhalb der
8325 Bundesregierung und mit den Koalitionsfraktionen vorher eng abstimmen. Diese Ab-
8326 stimmungsverantwortung wird durch die Bundesministerinnen und Bundesminister im
8327 Rahmen ihrer Fach- und Koordinierungszuständigkeiten und im engen Zusammen-
8328 wirken mit der Bundeskanzlerin und dem Vizekanzler wahrgenommen. Die Koordi-
8329 nierung gilt auch für die Räte der Europäischen Union und den Europäischen Rat.

8330

8331 Die Koalitionspartner treten bei der Europawahl gemäß der Zugehörigkeit zu ihren
8332 jeweiligen europäischen Parteienfamilien sowie in den kommenden Kommunal- und
8333 Landtagswahlen in einem fairen Wettbewerb gegeneinander an.

8334

8335 **6. Evaluierung**

8336 Zur Mitte der Legislaturperiode wird eine Bestandsaufnahme des Koalitionsvertrages
8337 erfolgen, inwieweit dessen Bestimmungen umgesetzt wurden oder aufgrund aktueller
8338 Entwicklungen neue Vorhaben vereinbart werden müssen.

8339

8340 **Ressortverteilung**
8341 Die Ressortverteilung der Bundesregierung aus CDU, CSU und SPD wird wie folgt
8342 festgelegt:
8343
8344 Die CDU, CSU stellt die Bundeskanzlerin.
8345
8346 Die SPD stellt den Stellvertreter der Bundeskanzlerin.
8347
8348 Die CDU, CSU stellt die Leitung folgender Ministerien:
8349 • Innen, Bau und Heimat (CSU)
8350 • Verteidigung (CDU)
8351 • Wirtschaft und Energie (CDU)
8352 • Gesundheit (CDU)
8353 • Bildung und Forschung (CDU)
8354 • Verkehr und digitale Infrastruktur (CSU)
8355 • Ernährung und Landwirtschaft (CDU)
8356 • Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (CSU)
8357
8358 Der Chef des Bundeskanzleramtes im Range eines Bundesministers wird von der
8359 CDU, CSU gestellt.
8360
8361 Die SPD stellt die Leitung folgender Ministerien:
8362 • Auswärtiges Amt
8363 • Finanzen
8364 • Arbeit und Soziales
8365 • Justiz und Verbraucherschutz
8366 • Familie, Senioren, Frauen und Jugend
8367 • Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
8368
8369 Den Staatsminister für Kultur und Medien, den Staatsminister im Kanzleramt sowie
8370 den Staatsminister für Migration, Flüchtlinge und Integration stellt die CDU.
8371
8372 Die beiden Staatsminister im Auswärtigen Amt stellt die SPD.
8373
8374 Das Vorschlagsrecht für die jeweiligen Ämter liegt bei den verantwortlichen Parteien.
8375
8376 Berlin, den 07. Februar 2018
8377

Quelle 18

Autor / Hrsg. / Titel It.	Europäische Kommission: Amtsblatt der Europäischen Union. Informationen der Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Europäischen Union. Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR
Datum des Downloads	14.02.2018

IV

(Informationen)

INFORMATIONEN DER ORGANE, EINRICHTUNGEN UND SONSTIGEN
STELLEN DER EUROPÄISCHEN UNION

EUROPÄISCHE KOMMISSION

**Mitteilung zu Auslegungsfragen in Bezug auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen
Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung**

(2017/C 165/01)

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Einführung	4
A. Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitsorganisation bewältigen	4
B. Umfassende Rechtsprechung und gründliche Überprüfung	5
C. Erneueres Engagement zur Förderung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit	6
D. Überblick über die wichtigsten Bestimmungen	7
II. Rechtsgrundlage und Zweck der Richtlinie	8
III. Anwendungsbereich der Richtlinie	9
A. Persönlicher Anwendungsbereich	9
1. Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auf „Arbeitnehmer“	9
2. Anwendung der Richtlinie im Fall von nebeneinander bestehenden Verträgen	10
B. Sachlicher Anwendungsbereich — erfasste Sektoren	11
1. Grundsatz: die Richtlinie gilt für alle Sektoren	11
2. Abweichungsregelung in Ausnahmefällen	12
3. Seeleute	12
4. Sektoren und Arbeitnehmer, für die spezifische Vorschriften gelten	13
C. Anwendungsbereich der Vorschriften	14
1. Was fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie und was nicht?	14
2. Mindestvorschriften	14
3. Regressionsverbot	15

IV.	Begriffsbestimmungen	16
A.	Arbeits- und Ruhezeiten	16
1.	Definition der Arbeits- und Ruhezeiten	16
2.	Anwendung der Begriffsbestimmung auf bestimmte Zeitspannen	18
B.	Nachtzeit und Nachtarbeiter	20
C.	Schichtarbeit und Schichtarbeiter	21
D.	Mobile Arbeitnehmer	21
E.	Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen	22
F.	Angemessene Ruhezeiten	22
V.	Mindestruhezeiten	23
A.	Tägliche Ruhezeit	23
B.	Ruhepausen	24
1.	Dauer der Ruhepause	24
2.	Zeitliche Planung der Ruhepause	24
3.	Bedingungen der Ruhepause	24
4.	Umsetzungsverpflichtungen der Mitgliedstaaten	25
C.	Wöchentliche Ruhezeit	25
1.	Ununterbrochene Mindestruhezeit von 35 Stunden pro Woche	25
2.	Ruhezeit pro Siebentageszeitraum („wöchentliche Ruhezeit“)	26
3.	Wöchentliche Ruhezeit über einen Bezugszeitraum von 14 Tagen	26
4.	Kürzere wöchentliche Ruhezeit in bestimmten Fällen	26
VI.	Wöchentliche Höchstarbeitszeit	27
A.	Wöchentliche Höchstarbeitszeit	27
1.	Welche Zeiten müssen für die wöchentliche Höchstarbeitszeit berücksichtigt werden?	27
2.	Die Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden	28
3.	Absolute Höchstdauer	28
B.	Eine Obergrenze, die als Durchschnittswert berechnet werden kann	28
1.	Wie lange ist der Bezugszeitraum?	28
2.	Welche Zeiten dürfen nicht in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?	28
3.	Welche Zeiten können in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?	29
C.	Eine unmittelbar wirksame Bestimmung	29
VII.	Bezahlter Jahresurlaub	30
A.	Das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub	30
1.	Vier Wochen bezahlter Mindestjahresurlaub	31
2.	Bedingungsloser Anspruch auf Mindesturlaub für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	31
3.	Zahlung eines Urlaubsentgelts	33
4.	Unmittelbare Wirkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub	33
B.	Anspruch auf eine finanzielle Vergütung anstelle des bezahlten Jahresurlaubs	34
1.	Anspruch auf eine finanzielle Vergütung	34

2.	Höhe der finanziellen Vergütung	35
3.	Zusätzliche Urlaubsansprüche	35
C.	Zusammenspiel zwischen bezahltem Jahresurlaub und anderen Arten von Urlaub	35
1.	Mutterschaftsurlaub	36
2.	Elternurlaub und andere durch EU-Recht geschützte Arten von Urlaub	36
3.	Krankheitsurlaub	36
4.	Andere auf nationaler Ebene geregelte Arten von Urlaub	37
VIII.	Nachtarbeit, Schichtarbeit und Arbeitsrhythmus	38
A.	Dauer der Nachtarbeit	38
1.	Beschränkung der durchschnittlichen Dauer von Nachtarbeit	38
2.	Höchstgrenze für Nachtarbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist	39
B.	Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit	40
1.	Der Anspruch von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern auf Untersuchung ihres Gesundheitszustands	40
2.	Versetzung von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern in Tagarbeit aus gesundheitlichen Gründen	41
C.	Garantien bei Nachtarbeit	41
D.	Unterrichtung bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern	42
E.	Sicherheits- und Gesundheitsschutz	42
F.	Arbeitsrhythmus	43
IX.	Ausnahmeregelungen	43
A.	Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	44
1.	Anwendungsbereich der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	44
2.	Die Folgen der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“	45
B.	Ausnahmeregelungen in Bezug auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder angemessenen Schutz	46
1.	Die Ausnahmeregelung für „bestimmte Tätigkeiten“ gemäß Artikel 17 Absatz 3	46
2.	Ausnahmeregelung für Schichtarbeit und Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind	48
3.	Ausnahmeregelung für alle Sektoren im Wege von Tarifverträgen	48
4.	Erfordernis der Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten oder, in Ausnahmefällen, eines angemessenen Schutzes	49
5.	Abweichungen von den Bezugszeiträumen	52
C.	Die Opt-out-Regelung für die wöchentliche Höchstarbeitszeit	52
1.	Verpflichtung zur Umsetzung dieser Bestimmung	53
2.	Einschlägige Voraussetzungen	53
3.	Folgen der Opt-out-Regelung	54
D.	Spezielle Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer und Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen	55
1.	Mobile Arbeitnehmer	56
2.	Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen	56
E.	Besondere Ausnahmeregelungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen	56
X.	Schlussfolgerung	58

I. EINFÜHRUNG

Die Arbeitszeitrichtlinie ⁽¹⁾ (im Folgenden die „Richtlinie“ oder die „Arbeitszeitrichtlinie“) ist ein zentrales Element im Besitzstand der Europäischen Union (EU). Sie hat sich im Laufe der Zeit zu einem der Eckpfeiler der sozialen Dimension Europas entwickelt. Die erste Richtlinie, die allgemein im Bereich der Arbeitszeit Anwendung fand, wurde vor fast 25 Jahren erlassen. ⁽²⁾

Die Richtlinie sieht individuelle Rechte für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU vor und konkretisiert somit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden die „Charta“), in dem das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf „gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen“ und „auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“ als Teil des EU-Primärrechts anerkannt wird.

In der Tat enthält die Arbeitszeitrichtlinie Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus.

Da es sich bei der Begrenzung der Höchstarbeitszeit, den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie dem bezahlten Jahresurlaub um Rechte handelt, die in der Charta zugesichert werden, gilt für sie Artikel 52 der Charta: *„Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.“*

A. Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitsorganisation bewältigen

Die Richtlinie trat vor mehr als zwanzig Jahren in Kraft, als Beschäftigungsverhältnisse im Großen und Ganzen stabiler waren, und die Arbeitsorganisation stärker auf den standardmäßigen Arbeitstag von 9.00 bis 17.00 Uhr ausgerichtet war, während mobile Arbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit seltener waren als dies heute der Fall ist.

Seitdem gab es bedeutende Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft, u. a. Entwicklungen auf dem Gebiet der IKT, Veränderungen in den globalen Wertschöpfungsketten, eine größere Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und neue demografische Herausforderungen. All das hatte massive Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Über die Jahre sind neue Arten von Beschäftigungsverhältnissen entstanden, wobei Teilzeitarbeits- und befristete Beschäftigungsverhältnisse zugenommen haben.

Arbeitnehmer streben zusehends nach mehr Selbstständigkeit, mehr Flexibilität in ihrem Arbeitsleben und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Neue Geschäftsmodelle in globalen Wertschöpfungsketten und Just-in-time-Produktion verlangen ein höheres Maß an Flexibilität und führen bisweilen zu einer Intensivierung der Arbeit. Das sich wandelnde Arbeitsumfeld und flexible Arbeitsregelungen werden demnach auch als die entscheidenden Faktoren für Veränderungen in der Arbeitswelt angesehen. ⁽³⁾

Die Digitalisierung führt zu einer zunehmenden Fragmentierung der Arbeit, und zwar sowohl in örtlicher als auch in zeitlicher Hinsicht. Etwa 30 % der Beschäftigten arbeiten an verschiedenen Orten, aber nur 3 % arbeiten von zu Hause aus; 8 % verrichten ausschließlich IKT-gestützte mobile Arbeit. ⁽⁴⁾ Gleichzeitig eröffnen sich durch die digitalen Technologien neue Möglichkeiten zur Überwachung der Arbeitszeit.

Daneben nutzen Unternehmen neue Arbeitszeitregelungen, die oftmals in Tarifverträgen ausgehandelt werden, um ihren besonderen Bedürfnissen zu entsprechen. ⁽⁵⁾ Neue Beschäftigungsformen, wie etwa IKT-gestützte mobile Arbeit oder kombinierte Teilzeitbeschäftigung, bringen für Arbeitnehmer erhebliche Vorteile in puncto flexible Arbeitszeitgestaltung mit sich; allerdings gehen damit auch Risiken einher, wie etwa längere Arbeitszeiten ⁽⁶⁾ und mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der betreffenden Arbeitnehmer ⁽⁷⁾. Solche Regelungen sind möglich, da die Arbeitszeitrichtlinie Mindestvorschriften vorsieht und darauf abzielt, dass „keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen“ vorgeschrieben werden, „die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen“ (vgl. Erwägungsgrund 2).

⁽¹⁾ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9).

⁽²⁾ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18).

⁽³⁾ Weltwirtschaftsforum, *The Future of Jobs* (Die Zukunft der Arbeitsplätze) 2016. 44 % der Befragten geben dies als wichtigste Triebkraft für Veränderungen in der Arbeitswelt an.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: Übersichtsbericht 2015, S. 62 und 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, *New forms of employment* (Neue Beschäftigungsformen), 2015, S. 139.

Das Streben der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität in einer globalisierten Wirtschaft, in der rund um die Uhr ein intensiver Wettbewerb herrscht, und das Streben der Arbeitnehmer nach besserer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben müssen miteinander in Einklang gebracht werden; dabei ist auf die Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu achten, die von der Arbeitszeitgestaltung ausgehen können.

Dies ist einer der Punkte, die die Europäische Kommission im Jahr 2016 in einer breit angelegten Konsultation der EU-Organe, der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der Bürgerinnen und Bürger zur europäischen Säule sozialer Rechte aufgegriffen hat.

Die Notwendigkeit, für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen, steht im Mittelpunkt des Kommissionsvorschlags für die europäische Säule sozialer Rechte. Eine breit angelegte Konsultation zum ersten Entwurf der Säule hat gezeigt, dass Arbeitszeitregelungen, die an neue Arbeitsformen angepasst sind und Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schützen, große Bedeutung beigemessen wird.

So wurde in den Beiträgen zu den Themen neue Arbeitsformen, Arbeitsschutz und Arbeitszeiten einerseits auf die Flexibilität hingewiesen, die für die Arbeitgeber wichtig ist, um mit ihren Arbeitskräften auf sich wandelnde wirtschaftliche Rahmenbedingungen reagieren zu können, und andererseits auf die Notwendigkeit der Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer durch den Schutz des Rechts auf angemessene Arbeitszeiten. Ein weiterer Punkt, auf den in den Antworten immer wieder hingewiesen wurde, war, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Autonomie beim Zeitmanagement sowie bei anderen Arbeitsregelungen durch Rechtsvorschriften und Vereinbarungen der Sozialpartner unterstützt werden muss.

In seiner Stellungnahme zur Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte hob der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hervor, dass eine längere Lebensarbeitszeit „mit einem lebenszyklusorientierten Ansatz ..., der gute Arbeitsbedingungen einschließlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie angemessene Arbeitszeitregelungen ... umfasst“⁽⁸⁾, einhergehen muss. Das Europäische Parlament erinnert in seiner Entschließung vom 19. Januar 2017 ebenfalls insbesondere daran, dass „das Recht auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auch den Schutz gegen Gefahren am Arbeitsplatz und eine Begrenzung der Arbeitszeiten sowie Bestimmungen zu Mindestruhezeiten und bezahlten Urlaubszeiten einschließt“, und „fordert die Mitgliedstaaten auf, die einschlägigen Rechtsvorschriften uneingeschränkt umzusetzen“⁽⁹⁾.

Darüber hinaus wurde in der Konsultation über die europäische Säule sozialer Rechte auch immer wieder darauf hingewiesen, dass der aktuelle Besitzstand besser um- und durchgesetzt werden muss. Viele Interessenträger führten zudem an, dass das Bewusstsein für die geltenden sozialen Rechte geschärft und die Umsetzung auf nationaler Ebene besser unterstützt werden muss.

Aus diesem Grund legt die Kommission zwei Dokumente vor: die vorliegende Auslegungsmitteilung (im Folgenden die „Mitteilung“) und den in Artikel 24 der Richtlinie vorgesehenen Bericht über die Anwendung der Richtlinie⁽¹⁰⁾. Mit der Mitteilung sollen Rechtssicherheit und -klarheit verbessert werden, während mit dem Bericht eine Analyse des aktuellen Stands der Umsetzung der Richtlinie vorgelegt wird. Beiden Dokumenten ist das Ziel gemein, die Mitgliedstaaten bei einer besseren Umsetzung der Richtlinie zu unterstützen, sodass diese bessere Ergebnisse für die Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Behörden erzielen.

Diese Initiative zur Präzisierung und Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie⁽¹¹⁾ ist ein integraler Bestandteil der Realisierung der europäischen Säule sozialer Rechte und entspricht den Zielen der Kommission im Hinblick auf wirksame Anwendung, Umsetzung und Durchsetzung gemäß der Mitteilung „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“⁽¹²⁾.

B. *Umfassende Rechtsprechung und gründliche Überprüfung*

Vor dem Hintergrund der zahlreichen einschlägigen Auslegungen des Gerichtshofes der Europäischen Union (im Folgenden der „Gerichtshof“) kommt der vorliegenden Initiative eine besondere Bedeutung zu. Tatsächlich hat sich der Gerichtshof seit 1993 in mehr als 50 Urteilen und Beschlüssen mit der Arbeitszeitrichtlinie und der Auslegung ihrer Bestimmungen befasst, einschließlich mit der Frage nach dem Ausmaß und den Grenzen der darin eingeräumten Spielräume.

⁽⁸⁾ Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte, SOC/542-01902-00-03-ac, Punkt 3.23.

⁽⁹⁾ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2003/88/EG, COM(2017) 254, und ausführlicher Bericht, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Programm zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung (REFIT) und die 10 Prioritäten der Kommission als Begleitunterlage zu der Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Arbeitsprogramm der Kommission 2017 — Für ein Europa, das schützt, stärkt und verteidigt“, SWD/2016/0400 final.

⁽¹²⁾ Mitteilung der Kommission „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“, C(2016) 8600 (Abl. C 18 vom 19.1.2017, S. 10).

Eine Rechtsprechung dieses Umfangs macht es für Mitgliedstaaten, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, andere Interessenträger wie Sozialpartner oder Arbeitsaufsichtsbehörden sowie für interessierte Bürgerinnen und Bürger schwierig, den genauen Inhalt und Umfang der in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zu verstehen. Indes ist die einschlägige Rechtsprechung von zentraler Bedeutung für die ordnungsgemäße Umsetzung der Richtlinie, da Missverständnisse oder mangelnde Kenntnisse der jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung zu Problemen bei der Einhaltung der Vorschriften und zu vermeidbaren Beschwerden oder Rechtsstreitigkeiten führen können.

Die vorliegende Mitteilung folgt auf eine Reihe erfolgloser Versuche zur Überarbeitung der Richtlinie, die die EU-Organe zwischen 2004 und 2009 unternommen haben, und ist der Abschluss einer gründlichen Überprüfung, die in den vergangenen sieben Jahren durchgeführt wurde.

Das Überprüfungsverfahren schloss eine zweistufige Anhörung der EU-Sozialpartner im Jahr 2010 sowie eine öffentliche Konsultation und mehrere externe Studien in den Jahren 2014 und 2015 ein.

Zwischen 2010 und 2012 war die Überprüfung ausgesetzt; in diesem Zeitraum verhandelten die branchenübergreifenden Sozialpartner über eine ausgewogene Anpassung des Rechtsrahmens im Bereich der Arbeitszeit, konnten sich jedoch nicht auf eine Vereinbarung einigen. 2013 nahm die Kommission das Überprüfungsverfahren wieder auf: Es wurden eine öffentliche Konsultation durchgeführt, diverse externe Studien in Auftrag gegeben und Optionen für Folgemaßnahmen bewertet.

Unter Berücksichtigung sämtlicher Elemente, die in dieses Überprüfungsverfahren eingeflossen sind, kommt die Kommission unter anderem zu der Schlussfolgerung, dass die Arbeitszeitrichtlinie weiterhin ein bedeutendes Instrument ist. Die verschiedenen Konsultationen haben auch gezeigt, dass sich viele Interessenträger der Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Einigung auf eine Richtlinie bewusst sind, die den Positionen sämtlicher Parteien gerecht werden und zu ausgewogenen Ergebnissen führen soll.

Aus der Überprüfung ist jedoch hervorgegangen, dass sehr konkrete Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie bestehen, die auf sich ständig verändernde Muster der Arbeitszeitgestaltung zurückzuführen sind. Die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie ist in der Tat ein komplexes Unterfangen, da einige ihrer Bestimmungen, einschließlich der Ausnahmeregelungen, unklar sind, die bestehende Rechtsprechung sehr umfangreich ist und der Text immer im Spannungsfeld der sich wandelnden Arbeitswelt steht.

C. Erneuerter Engagement zur Förderung von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit

Im Einklang mit dem neuen Ansatz der Kommission „Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“⁽¹³⁾ soll mit der vorliegenden Mitteilung ein Beitrag zu einer wirksamen Anwendung, Umsetzung und Durchsetzung des bestehenden EU-Rechts geleistet und den Mitgliedstaaten sowie der Öffentlichkeit dabei geholfen werden sicherzustellen, dass EU-Rechtsvorschriften effektiv angewandt werden.

Mit der Mitteilung werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Den nationalen Behörden soll mehr Sicherheit und Klarheit in Bezug auf die in der Richtlinie enthaltenen Pflichten und Flexibilitätsbestimmungen garantiert werden; dadurch soll zur Verringerung von Verstößen und Problemen bei der praktischen Anwendung beigetragen werden;
- vor dem Hintergrund neuer und flexibler Arbeitsregelungen soll ein Beitrag zur besseren Anwendung der in der Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen geleistet werden;
- es soll sichergestellt werden, dass die in der Richtlinie vorgesehenen EU-Mindeststandards effektiv durchgesetzt werden — hierzu muss die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer besser vor Gefahren im Zusammenhang mit übermäßig langen Arbeitszeiten, nicht angemessenen Arbeitszeiten und unzureichenden Ruhezeiten geschützt werden, was im Interesse aller Beteiligten liegt.

Die Mitteilung zielt darauf ab, den Mitgliedstaaten und anderen Interessenträgern Rechtssicherheit bei der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie zu geben und nationale Behörden, Angehörige der Rechtsberufe und Sozialpartner bei Auslegungsfragen zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden die Bestimmungen der Richtlinie und die einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs in einem einzigen Dokument aufgearbeitet.

Darüber hinaus legt die Kommission in dieser Mitteilung ihren Standpunkt zu mehreren Aspekten dar. Dabei stützt sich die Kommission so weit wie möglich auf die bestehende Rechtsprechung und auf die für die Auslegung des EU-Rechts relevanten Prinzipien, d. h. auf den Wortlaut⁽¹⁴⁾, den Kontext und die Ziele der Arbeitszeitrichtlinie⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Mitteilung der Kommission „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ In Bezug auf den Wortlaut der Richtlinie lässt sich vorab feststellen, dass — wie bereits von Generalanwältin Kokott in ihren Ausführungen zur Rechtssache C-484/04 angemerkt — die „Formulierung der verschiedenen Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie ... je nach Sprachfassung und auch innerhalb einzelner Sprachfassungen höchst uneinheitlich [ist]“. Dies bedeutet, dass sich die Analyse der Bestimmungen der Richtlinie nicht nur auf den Wortlaut einer einzigen Sprachfassung stützen darf, sondern mehrere Sprachfassungen berücksichtigen muss, um die Intention der betreffenden Bestimmung zu ermitteln. Siehe Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 62-64.

⁽¹⁵⁾ Siehe Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 22.

In den Fällen, in denen diese Auslegungsmethoden nicht zu einem konkreten Ergebnis führen, wendet die Kommission den Grundsatz „*in dubio pro libertate*“ an, um bei möglichen Lücken in der Richtlinie und in der Rechtsprechung eine Leitlinie vorzugeben — immer eingedenk des Zwecks der Richtlinie, der darin besteht, den Arbeitsschutz der Arbeitnehmer zu verbessern.

Die Kommission ist der Ansicht, dass ihre Leitlinien für die Mitgliedstaaten von besonderer Relevanz sein können, da sie in ihrer Rolle als Hüterin der Verträge befugt ist, die Umsetzung des EU-Rechts zu überwachen und Vertragsverletzungsverfahren zu den Bestimmungen der Richtlinie — einschließlich derjenigen, zu denen sich der Gerichtshof noch nicht ausgesprochen hat — einzuleiten oder einzustellen. Dadurch, dass die Kommission den Mitgliedstaaten ihren Standpunkt zu bestimmten unklaren Aspekten der Richtlinie auf transparenter Weise mitteilt, können die Mitgliedstaaten diese bei der Abfassung ihrer nationalen Vorschriften berücksichtigen.

Gleichzeitig betont die Kommission, dass die Mitteilung nicht bindend ist und mit ihr keine neuen Vorschriften geschaffen werden sollen. Die Zuständigkeit für die Auslegung des EU-Rechts liegt letztendlich beim Gerichtshof, der durch die Auslegung und Anwendung der Verträge gewährleistet, dass das Recht eingehalten wird. Aus diesem Grund wurden Aspekte, zu denen die Rechtsprechung begrenzt ist bzw. gänzlich fehlt und zu denen die Kommission ihren Standpunkt darlegt, durch Balken an der Seite des entsprechenden Absatzes gekennzeichnet.

D. Überblick über die wichtigsten Bestimmungen

Was den [sachlichen Anwendungsbereich](#) der Richtlinie anbelangt, so gilt sie für alle Tätigkeitsbereiche, auch für diejenigen, die sich mit Ereignissen befassen, die naturgemäß nicht vorhersehbar sind, wie Brandbekämpfung oder Katastrophenschutz. Tatsächlich hat der Gerichtshof entschieden, dass nur in Fällen außergewöhnlicher Ereignisse bestimmte Bereiche vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden können, wie z. B. bei „Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentaten, schweren Unglücksfällen oder anderen Ereignissen gleicher Art“ ⁽¹⁶⁾.

Zur Definition des Begriffs [Arbeitszeit](#) hat sich der Gerichtshof insbesondere in den Rechtssachen *SIMAP, Jaeger* und *Dellas* ausgesprochen. ⁽¹⁷⁾ Er hielt fest, dass der Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie anzuerkennen ist, wenn die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein müssen, und dass hingegen in Fällen, in denen die Arbeitnehmer jederzeit erreichbar sein müssen, jedoch nicht verpflichtet sind, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten (auch Rufbereitschaft genannt), nur die Zeit als Arbeitszeit anzusehen ist, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird.

In der Mitteilung wird zu den wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie die relevante Rechtsprechung aufgeführt und es werden — ausgehend vom Wortlaut der Richtlinie — verschiedene Anwendungsmöglichkeiten erläutert.

Wichtig ist, dass die Richtlinie eine [wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden](#) vorsieht. In der Mitteilung wird darauf hingewiesen, dass bei der Ermittlung dieses Grenzwerts sämtliche Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind und dass es sich beim Grenzwert selbst um einen Durchschnittswert handelt, der über einen Bezugszeitraum von bis zu 4 Monaten berechnet werden kann, auch in Fällen, in denen keine Ausnahmen gelten.

Zum Thema [bezahlter Jahresurlaub](#) wird in der Mitteilung die umfangreiche Rechtsprechung des Gerichtshofs skizziert; dabei werden verschiedene Aspekte angesprochen, deren Spektrum von der Verpflichtung, Arbeitnehmern einen Anspruch auf Übertragung des nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs zu gewähren, wenn sie — z. B. krankheitsbedingt ⁽¹⁸⁾ — nicht die Möglichkeit hatten, den betreffenden Urlaub in Anspruch zu nehmen, bis hin zu der Klarstellung reicht, dass zusätzlicher bezahlter Jahresurlaub, den Mitgliedstaaten über die in der Richtlinie vorgesehenen 4 Wochen hinaus gewähren, Bedingungen unterliegen kann, die im nationalen Recht festgelegt sind ⁽¹⁹⁾.

Die Richtlinie sieht zudem eine große Zahl von [Ausnahmeregelungen](#) vor, mit denen spezifischen Anforderungen bestimmter Tätigkeiten oder Sektoren Rechnung getragen wird — bei gleichzeitigem Schutz der Arbeitskräfte vor den nachteiligen Auswirkungen übermäßig langer Arbeitszeiten und unzureichender Ruhezeiten. Die schiere Zahl dieser Regelungen und die unterschiedlichen Bedingungen, die für sie gelten, führen zu einem komplexen System. Die Kommission versucht daher, die Bedingungen für diese Abweichungen, die einschlägigen Bestimmungen sowie den Rahmen, in dem sie zulässig sind, klarzustellen.

⁽¹⁶⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 14. Juli 2005, *Personalarbeit der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, Rn. 54.

⁽¹⁷⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 3. Oktober 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Rn. 46-52; Urteil des Gerichtshofes vom 9. September 2003, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Rn. 44-71.

⁽¹⁸⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 10. September 2009, *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA.*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Rn. 19.

⁽¹⁹⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 24. Januar 2012, *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique und Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Rn. 47-49; Urteil des Gerichtshofes vom 3. Mai 2012, *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, Rn. 34-37.

So ist beispielsweise die Ausnahmeregelung für [Arbeitnehmer mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis](#) weder automatisch anwendbar noch beschränkt auf die drei Kategorien, die im entsprechenden Artikel aufgelistet sind (leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis; Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind; Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind); vielmehr ist es erforderlich, dass die gesamte Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmer nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann ⁽²⁰⁾.

Was die [individuelle Opt-out-Möglichkeit](#) bei der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden anbelangt, so weist die Kommission darauf hin, dass die betreffende Person selbst zustimmen muss — dies kann nicht durch die Zustimmung eines Gewerkschaftsvertreters etwa im Rahmen eines Tarifvertrags ersetzt werden ⁽²¹⁾; weiterhin müssen die Arbeitnehmer vor jeglicher nachteiligen Behandlung — nicht nur vor einer Entlassung — geschützt werden, wenn sie nicht oder nicht mehr von der Opt-out-Möglichkeit Gebrauch machen.

Die Mitteilung orientiert sich in ihrem Aufbau soweit wie möglich an der Reihenfolge der Kapitel und Artikel in der Richtlinie. Allerdings befasst sie sich nicht mit Artikel 17 Absatz 5 (Ärzte in der Ausbildung), Artikel 24 (Berichtswesen), Artikel 25 (Überprüfung der Bestimmungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen), Artikel 26 (Überprüfung der Bestimmungen für Arbeitnehmer, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind) und Artikel 27 (Aufhebung). Artikel 17 Absatz 5 bleibt außen vor, weil die Übergangszeit, in der die betreffende Abweichungsregelung gültig war, abgelaufen ist, und die anderen Artikel werden wegen ihrer verfahrensrechtlichen Natur nicht behandelt.

II. RECHTSGRUNDLAGE UND ZWECK DER RICHTLINIE

Die Vorgängerrichtlinie aus dem Jahr 1993 ⁽²²⁾ stützte sich auf Artikel 118a des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft. Auf dieser Grundlage konnten Mindestvorschriften im Hinblick auf eine schrittweise Anwendung festgelegt werden, die „die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen“.

In seiner Antwort auf die Infragestellung dieser Rechtsgrundlage bestätigte der Gerichtshof, dass sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berühren, insbesondere bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, erfasst. Die Richtlinie wurde daher auf dieser Grundlage wirksam erlassen. ⁽²³⁾

Dementsprechend wurde die derzeit geltende Richtlinie, die die aus dem Jahr 1993 aufhob und ersetzte, vom Europäischen Parlament und Rat auf der Grundlage des Nachfolgeartikels 137 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft erlassen. ⁽²⁴⁾ Dies ermöglicht wiederum den Erlass von Richtlinien zur Festlegung von Mindestvorschriften, die auf die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt abzielen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Abgesehen vom weiter gefassten Anwendungsbereich der Richtlinie und der Streichung der Bestimmung, dass die wöchentliche Ruhezeit „grundsätzlich den Sonntag [einschließt]“, sind die Bestimmungen der derzeit geltenden Arbeitszeitrichtlinie im Wesentlichen identisch mit denen der vorangegangenen Richtlinien von 1993 und 2000 ⁽²⁵⁾. Aus diesem Grund werden bei den in der vorliegenden Mitteilung dargelegten Entwicklungen gegebenenfalls auch die Antworten berücksichtigt, die der Gerichtshof auf Fragen im Rahmen der früheren Richtlinien gegeben hat. Sofern nichts anderes angegeben ist, stammen die in dieser Mitteilung dargelegten Bestimmungen aus der derzeit geltenden Fassung der Richtlinie 2003/88/EG. Wo nötig wird auf den Wortlaut vorheriger Fassungen hingewiesen. ⁽²⁶⁾

⁽²⁰⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 7. September 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Rn. 20. Urteil des Gerichtshofes vom 14. Oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre u. a.*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, Rn. 41.

⁽²¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 74; Urteil des Gerichtshofes vom 5. Oktober 2004, *Bernhard Pfeiffer u. a./Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV.*, C-397/01 bis C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, Rn. 80.

⁽²²⁾ Richtlinie 93/104/EG.

⁽²³⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 12. November 1996, *Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland/Rat der Europäischen Union*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Rn. 15-49; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 93.

⁽²⁴⁾ Jetzt: Artikel 153 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

⁽²⁵⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 10. September 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL und Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Rn. 22; Urteil des Gerichtshofes vom 25. November 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, Rn. 32; Beschluss des Gerichtshofes vom 4. März 2011, *Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Rn. 39.

⁽²⁶⁾ Ziel dieser Auslegungsmittteilung bleibt es jedoch, die gegenwärtige Sachlage anhand der geltenden Fassung der Richtlinie darzulegen; auf geänderte Bestimmungen wird daher nicht eingegangen, es sei denn, sie sind für die rechtliche Entwicklung relevant. Dies gilt insbesondere für die Bestimmung, dass die wöchentliche Ruhezeit normalerweise den Sonntag einschließt, und für den Ausschluss von Verkehrssektoren aus der Richtlinie; beide Bestimmungen kommen so in der geltenden Richtlinie nicht mehr vor.

Im Einklang mit der Rechtsgrundlage sollen durch die Richtlinie „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung“ festgelegt werden; dieses Ziel ist in Artikel 1 Absatz 1 und mehreren Erwägungsgründen ⁽²⁷⁾ festgehalten.

Die Rechtsgrundlage und das Ziel der Richtlinie sind Leitprinzipien der Richtlinienauslegung durch den Gerichtshof und müssen daher berücksichtigt werden. Ferner hat es der Gerichtshof im Einklang mit Erwägungsgrund 4 der Richtlinie, in dem es heißt, dass die „Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit ... Zielsetzungen dar[stellen], die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen“, abgelehnt, die wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen zu berücksichtigen, die Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit der Frage, ob die Zeit des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit anzusehen ist, geltend gemacht haben ⁽²⁸⁾.

III. ANWENDUNGSBEREICH DER RICHTLINIE

A. Persönlicher Anwendungsbereich

1. Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie auf „Arbeitnehmer“

Obleich die Richtlinie keinen gesonderten Artikel zu ihrem persönlichen Anwendungsbereich enthält, wird in ihrem verfügbaren Teil auf „Arbeitnehmer“ (oftmals in der Wendung „jeder Arbeitnehmer“) Bezug genommen.

Der Begriff „Arbeitnehmer“ ist in der Richtlinie selbst nicht definiert. Im Begleitdokument zum Vorschlag für die Arbeitszeitrichtlinie von 1993 ⁽²⁹⁾ wird vorgeschlagen, die Definition aus der Richtlinie 89/391/EWG ⁽³⁰⁾ zugrunde zu legen, d. h. „jede Person, die von einem Arbeitgeber beschäftigt wird, einschließlich Praktikanten und Lehrlingen, jedoch mit Ausnahme von Hausangestellten“. Der Gerichtshof hat dies jedoch mit der Begründung zurückgewiesen, dass in der Arbeitszeitrichtlinie selbst keine Bezugnahme auf diese Bestimmung der Richtlinie 89/391/EWG enthalten ist. Er schloss außerdem die Anwendung einer Definition gemäß einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten aus. ⁽³¹⁾

Vielmehr hat der Gerichtshof entschieden, dass dieser Begriff nicht nach Maßgabe der nationalen Rechtsordnungen unterschiedlich ausgelegt werden kann, sondern eine eigenständige unionsrechtliche Bedeutung hat. Er hielt fest, dass der Arbeitnehmerbegriff nicht eng auszulegen ist ⁽³²⁾, und dass er „anhand objektiver Kriterien zu definieren [ist], die das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der Rechte und Pflichten der betroffenen Personen kennzeichnen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“. ⁽³³⁾ Damit hat der Gerichtshof die Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG mit der in der Rechtsprechung anerkannten Auslegung des Begriffs im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit im Sinne von Artikel 45 des Vertrags verknüpft.

Der Gerichtshof hält fest: „Im Rahmen der dem nationalen Gericht obliegenden Prüfung, ob der Betreffende unter den Arbeitnehmerbegriff fällt, muss es sich auf objektive Kriterien stützen und eine Gesamtwürdigung aller Umstände der bei ihm anhängigen Rechtssache vornehmen, die die Art der in Rede stehenden Tätigkeiten und des Verhältnisses zwischen den fraglichen Parteien betreffen.“ ⁽³⁴⁾

Er gibt jedoch Leitlinien für die Anwendung dieser Kriterien vor und stellt fest, dass die Kategorie „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionsrechts unabhängig von derjenigen auf nationaler Ebene zu sehen ist. ⁽³⁵⁾ So hat er z. B. festgestellt, dass ein bei einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung Angestellter unabhängig vom Beamtenstatus ein „Arbeitnehmer“ ist. ⁽³⁶⁾

⁽²⁷⁾ Siehe insbesondere die Erwägungsgründe 2 und 4.

⁽²⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 66-67.

⁽²⁹⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 20. September 1990, KOM (90) 317 endg. — SYN 295, S. 3.

⁽³⁰⁾ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1).

⁽³¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 27.

⁽³²⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 7. April 2011, Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, Rn. 21.

⁽³³⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 28.

⁽³⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 29.

⁽³⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 30.

⁽³⁶⁾ Beschluss in der Rechtssache C-519/09, a. a. O., Rn. 25-26.

Weiterhin argumentiert der Gerichtshof, dass gelegentlich und saisonal Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, für die bestimmte Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts nicht gelten, in den Geltungsbereich des Begriffs „Arbeitnehmer“ fallen. ⁽³⁷⁾ Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ eine Person, die in ein Zentrum für Hilfe durch Arbeit aufgenommen wurde, einschließen kann, und zwar unabhängig davon, wie hoch die Produktivität des Betroffenen ist, woher die Mittel für seine Entlohnung stammen oder ob diese eine eingeschränkte Höhe aufweist. ⁽³⁸⁾

Der Status der Person nach nationalem Recht ist für die Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie nicht maßgeblich. Die Anwendbarkeit hängt vielmehr davon ab, ob die betreffende Person unter den vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung definierten Arbeitnehmerbegriff fällt, d. h. von der konkreten Arbeitsregelung und insbesondere der Frage, ob die betreffende Person tatsächliche und echte Tätigkeiten unter der Leitung und Aufsicht einer anderen Person gegen Entgelt ausführt.

Dies wiederum bedeutet, dass bestimmte Personen, die gemäß nationalem Recht als „selbstständig erwerbstätig“ gelten, vom Gerichtshof für die Zwecke der Arbeitszeitrichtlinie trotzdem als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden könnten. ⁽³⁹⁾ In der Tat hat der Gerichtshof festgestellt, dass „die Einstufung als ‚selbständiger Leistungserbringer‘ nach innerstaatlichem Recht es nicht ausschließt, dass eine Person als ‚Arbeitnehmer‘ im Sinne des Unionsrechts einzustufen ist, wenn ihre Selbstständigkeit nur fiktiv ist und damit ein tatsächliches Arbeitsverhältnis verschleiert“ ⁽⁴⁰⁾. Der Gerichtshof wies auf folgende Aspekte als mögliche Indikatoren zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft hin: Die Person handelt nach Weisung ihres Arbeitgebers, insbesondere was ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit angeht ⁽⁴¹⁾, sie ist nicht an den geschäftlichen Risiken dieses Arbeitgebers beteiligt ⁽⁴²⁾ und sie ist während der Dauer des Arbeitsverhältnisses in dessen Unternehmen eingegliedert ⁽⁴³⁾.

Im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie gibt es zwar bisher keine Rechtsprechung zur Situation von Freiwilligen, Praktikanten, Personen mit Null-Stunden-Verträgen oder Personen mit zivilrechtlichen Verträgen, jedoch könnte eine Beurteilung auf der Grundlage der oben aufgeführten Kriterien dazu führen, dass Personen in jedweden vertraglichen Beziehungen als „Arbeitnehmer“ eingestuft und mithin von der Arbeitszeitrichtlinie erfasst werden.

2. Anwendung der Richtlinie im Fall von nebeneinander bestehenden Verträgen

Die Arbeitszeitrichtlinie sieht Mindestvorschriften für „Arbeitnehmer“ vor. Es wird indes nicht ausdrücklich geklärt, ob die Bestimmungen absolute Grenzwerte bei nebeneinander bestehenden Verträgen mit einem oder mehreren Arbeitgeber(n) festlegen oder ob sie auf jedes Arbeitsverhältnis einzeln anzuwenden sind. Der Gerichtshof wurde mit dieser Frage bislang nicht befasst.

Wie bereits in früheren Berichten ⁽⁴⁴⁾ angemerkt, ist die Kommission der Auffassung, dass in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu verbessern, die Grenzwerte für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten so weit wie möglich pro Arbeitnehmer gelten sollten. Die Mitgliedstaaten sollten in ihren Rechtsvorschriften geeignete Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen vorsehen, damit dem Ziel der Richtlinie, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, voll entsprochen werden kann.

Schließlich kann darauf hingewiesen werden, dass die Richtlinie im Einklang mit dem [oben erläuterten](#) Anwendungsbereich nicht auf Arbeitsverhältnisse anwendbar ist, in denen die betreffenden Personen nicht als „Arbeitnehmer“ im Sinne des EU-Rechts gelten. Dies bedeutet beispielsweise, dass die Arbeitszeit von „Freiwilligen“ oder „Selbstständigen“, die nicht als „Arbeitnehmer“ eingestuft werden können, nicht durch die Richtlinie geregelt wird.

⁽³⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 30-32.

⁽³⁸⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 26. März 2015, *Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail „La Jouvène“ und Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, Rn. 29-41.

⁽³⁹⁾ Vgl. entsprechend Urteil des Gerichtshofs vom 4. Dezember 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, Rn. 35-37.

⁽⁴⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-413/13, a. a. O., Rn. 35;

⁽⁴¹⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 13. Januar 2004, *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional und Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, Rn. 72.

⁽⁴²⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 14. Dezember 1989, *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, Rn. 36.

⁽⁴³⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 16. September 1999, *Strafverfahren/Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV und Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, Rn. 26.

⁽⁴⁴⁾ Bericht der Kommission — Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („Arbeitszeitrichtlinie“), KOM(2000) 787 endg. Bericht der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG („Arbeitszeitrichtlinie“) in den Mitgliedstaaten und Begleitdokument, KOM(2010) 802 endg. und SEK(2010) 1611 endg.

B. Sachlicher Anwendungsbereich — erfasste Sektoren

1. Grundsatz: Die Richtlinie gilt für alle Sektoren

Artikel 1 der Arbeitszeitrichtlinie besagt:

„... (3) Diese Richtlinie gilt unbeschadet ihrer Artikel 14, 17, 18 und 19 für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 89/391/EWG. ...“

Artikel 2 der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, auf den hier Bezug genommen wird, sieht Folgendes vor:

„(1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmäßige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele dieser Richtlinie eine größtmögliche Sicherheit und ein größtmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.“

Im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, die dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu verbessern, und dem Wortlaut des Artikels 2 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG Rechnung trägt, muss der Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie weit ausgelegt werden. ⁽⁴⁵⁾

Folglich sind die in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG vorgesehenen Ausnahmen vom Anwendungsbereich eng auszulegen ⁽⁴⁶⁾ und zwar so, „dass sich ihre Tragweite auf das beschränkt, was zur Wahrung der Interessen, die sie den Mitgliedstaaten zu schützen erlaubt, unbedingt erforderlich ist“ ⁽⁴⁷⁾.

In der Tat hat der Gerichtshof entschieden, dass diese Ausnahme nicht für die betreffenden Tätigkeitsbereiche in ihrer Gesamtheit gilt. Vielmehr ist sie allein zu dem Zweck eingeräumt worden, „das ordnungsgemäße Funktionieren der Dienste zu gewährleisten, die in Situationen von besonderer Schwere und besonderem Ausmaß — z. B. bei einer Katastrophe —, die insbesondere dadurch gekennzeichnet sind, dass Arbeitnehmer nicht unerheblichen Gefahren für ihre Sicherheit und/oder Gesundheit ausgesetzt sein können und eine Arbeitszeitplanung für die Einsatz- und Rettungsteams nicht möglich ist, für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung unerlässlich sind“ ⁽⁴⁸⁾.

Der Gerichtshof hat festgehalten, dass selbst wenn ein Dienst Ereignisse bewältigen muss, die naturgemäß nicht vorhersehbar sind, die unter gewöhnlichen Umständen damit verbundenen Tätigkeiten, die genau der ihm übertragenen Aufgabe entsprechen, einschließlich der Verhütung von Gefahren für die Sicherheit und/oder die Gesundheit sowie der Arbeitszeiten des Personals, doch im Voraus planbar sind. ⁽⁴⁹⁾

Ergo hängt die Möglichkeit, Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie geltend zu machen, nicht von der Zugehörigkeit der betreffenden Arbeitnehmer zu einem der in der Richtlinie 89/391/EWG erwähnten Sektoren ab. Vielmehr kommt es auf die konkrete Art bestimmter einzelner Aufgaben an, die Arbeitnehmer in diesen Sektoren wahrnehmen. Angesichts der Notwendigkeit, einen wirksamen Schutz des Gemeinwesens zu gewährleisten, rechtfertigen solche Aufgaben eine Ausnahme von den Vorschriften der Richtlinie.

Die Arbeitszeitrichtlinie gilt somit für die Tätigkeiten der Streitkräfte, der Polizei und der Katastrophenschutzdienste. Ebenso gilt sie für andere spezifische Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, solange sie unter normalen Umständen durchgeführt werden.

⁽⁴⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 34; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 22.

⁽⁴⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 35; Beschluss des Gerichtshofes vom 3. Juli 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 52. Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 42. Urteil des Gerichtshofes vom 12. Januar 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Königreich Spanien*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 24.

⁽⁴⁷⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 44; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 54. Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 23.

⁽⁴⁸⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 45; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 55.

⁽⁴⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 57. Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 46.

In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof festgehalten, dass die Richtlinie auf die Tätigkeit von Teams zur medizinischen Grundversorgung sowie auf medizinisches und Pflegepersonal, das in Teams zur medizinischen Grundversorgung Leistungen erbringt, Anwendung findet.⁽⁵⁰⁾ Sie gilt auch für andere Notfalldienste, wie z. B. für medizinisches und Pflegepersonal in Teams der medizinischen Grundversorgung und in anderen Stellen, in denen Notfälle außerhalb von Krankenhäusern behandelt werden⁽⁵¹⁾, für Arbeitnehmer in Rettungsdiensten⁽⁵²⁾, Einsatzkräfte bei der Feuerwehr⁽⁵³⁾, Gemeindepolizisten⁽⁵⁴⁾ oder nichtzivils Personal öffentlicher Verwaltungen, wenn sie ihre Tätigkeit unter normalen Umständen ausführen⁽⁵⁵⁾.

2. Abweichungsregelung in Ausnahmefällen

Trotzdem besteht die Möglichkeit, vom Anwendungsbereich der Richtlinie abzuweichen; der Gerichtshof hat hierzu festgehalten, dass Ausnahmen nur in Fällen „außergewöhnlicher Ereignisse zugelassen werden [können], bei denen die ordnungsgemäße Durchführung von Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung in schwerwiegenden kollektiven Gefahrensituationen es gebietet, dass die Bediensteten, die ein solches Ereignis bewältigen müssen, dem mit diesen Maßnahmen verfolgten Ziel absolute Priorität einräumen, damit dieses erreicht werden kann.“⁽⁵⁶⁾

Dies gilt für „Natur- oder Technologiekatastrophen, Attentate, schwere Unglücksfälle oder andere Ereignisse gleicher Art, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinien 89/391 und 93/104 [Arbeitszeitrichtlinie] beachtet werden müssten“.⁽⁵⁷⁾

Diese vom Gerichtshof ausgelegte Ausnahmeregelung geht auf Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG zurück. Dort heißt es: „Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst ... zwingend entgegenstehen“ (Hervorhebung durch die Kommission).

Die Kommission ist der Auffassung, dass die Art der Tätigkeit der Arbeitnehmer, die „Tätigkeiten im öffentlichen Dienst“ zur Wahrung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung⁽⁵⁸⁾ durchführen, das entscheidende Kriterium sein sollte, und nicht etwa die bloße Tatsache, dass es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Sektors oder eine Beteiligung der öffentlichen Hand bei der Finanzierung oder Organisation des betreffenden Dienstes handelt.

Wenngleich sich der Gerichtshof zu dieser Frage noch nicht ausgesprochen hat, so erscheint es doch ungerechtfertigt, wenn bei den oben erwähnten außergewöhnlichen Ereignissen nur Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor vorübergehend von den einschlägigen Vorschriften befreit werden und von Arbeitnehmern im privaten Sektor, z. B. von Beschäftigten in privaten Krankenhäusern, weiterhin die strikte Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie verlangt wird.

In jedem Fall hat der Gerichtshof betont, dass die zuständigen Behörden auch dann, wenn die Richtlinie in außergewöhnlichen Fällen nicht angewandt wird, „eine größtmögliche Sicherheit und einen größtmöglichen Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer“⁽⁵⁹⁾ zu gewährleisten haben.

3. Seeleute

In Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie heißt es:

„... Diese Richtlinie gilt unbeschadet des Artikels 2 Nummer 8 nicht für Seeleute gemäß der Definition in der Richtlinie 1999/63/EG.“

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die allgemeine Arbeitszeitrichtlinie für Seeleute gilt, die nicht unter die Richtlinie 1999/63/EG des Rates⁽⁶⁰⁾ fallen.

⁽⁵⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 41.

⁽⁵¹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-241/99, a. a. O., Rn. 30.

⁽⁵²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 63.

⁽⁵³⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 52; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 57.

⁽⁵⁴⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 21. Oktober 2010, *Antonino Accardo u. a./Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, Rn. 39.

⁽⁵⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 25-38.

⁽⁵⁶⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 53; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 26.

⁽⁵⁷⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 54; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 27.

⁽⁵⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 36.

⁽⁵⁹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-52/04, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-132/04, a. a. O., Rn. 28.

⁽⁶⁰⁾ Richtlinie 1999/63/EG des Rates vom 21. Juni 1999 zu der vom Verband der Reeder in der Europäischen Gemeinschaft (European Community Shipowners' Association (ECSA)) und dem Verband der Verkehrsgewerkschaften in der Europäischen Union (Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)) getroffenen Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten (ABl. L 167 vom 2.7.1999, S. 33).

In dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften für die Arbeitszeit von Seeleuten festgelegt. Gemäß Paragraf 1 des Anhangs der Richtlinie 1999/63/EG gilt diese „für Seeleute auf allen Seeschiffen, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden“; in Paragraf 2 werden „Seeleute“ definiert als „alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Schiffes, für das diese Vereinbarung gilt, beschäftigt oder angeheuert sind oder arbeiten“.

Demnach findet die Richtlinie 1999/63/EG keine Anwendung auf Personen, die an Bord eines Schiffes tätig sind, das gewöhnlich nicht in der „gewerblichen Seeschifffahrt“ verwendet wird. In Anbetracht des Wortlauts des Artikels 1 Absatz 3 (vgl. oben) ist die Kommission der Auffassung, dass diese Personen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie fallen.

4. Sektoren und Arbeitnehmer, für die spezifische Vorschriften gelten

In Artikel 14 der Richtlinie heißt es:

„Die Bestimmungen dieser Richtlinie gelten nicht, soweit andere Gemeinschaftsinstrumente spezifischere Vorschriften über die Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Beschäftigungen oder berufliche Tätigkeiten enthalten.“

Auf der Grundlage der bestehenden Instrumente der Union gilt die Arbeitszeitrichtlinie nicht für Bereiche, in denen spezifischere Anforderungen bestehen. Dies trifft auf folgende Bereiche zu:

— Junge Arbeitnehmer

Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz ⁽⁶¹⁾.

— Zivilluftfahrt

Richtlinie 2000/79/EG des Rates vom 27. November 2000 über die Durchführung der von der Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der European Cockpit Association (ECA), der European Regions Airline Association (ERA) und der International Air Carrier Association (IACA) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt ⁽⁶²⁾.

— Straßentransport

Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs ausüben ⁽⁶³⁾ und Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates ⁽⁶⁴⁾.

— Grenzüberschreitender Eisenbahnverkehr

Richtlinie 2005/47/EG des Rates vom 18. Juli 2005 betreffend die Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor ⁽⁶⁵⁾.

— Binnenschifffahrt

Richtlinie 2014/112/EU des Rates vom 19. Dezember 2014 zur Durchführung der von der Europäischen Binnenschifffahrts Union (EBU), der Europäischen Schifferorganisation (ESO) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Regelung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt ⁽⁶⁶⁾.

Ähnlich wie bei den Seeleuten muss der Anwendungsbereich dieser Richtlinien genau geprüft werden, da in den betreffenden Sektoren manche Arbeitnehmer möglicherweise nicht erfasst sind und mithin unter die allgemeinen Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie fallen.

⁽⁶¹⁾ ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

⁽⁶²⁾ ABl. L 302 vom 1.12.2000, S. 57.

⁽⁶³⁾ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35.

⁽⁶⁴⁾ ABl. L 102 vom 11.4.2006, S. 1.

⁽⁶⁵⁾ ABl. L 195 vom 27.7.2005, S. 15.

⁽⁶⁶⁾ ABl. L 367 vom 23.12.2014, S. 86.

C. Anwendungsbereich der Vorschriften

1. Was fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie und was nicht?

Artikel 1 Absatz 2 verweist auf den Gegenstand der Arbeitszeitrichtlinie:

„a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.“

Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die gesetzliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern, d. h. die gesetzlich festgelegte Dauer der Arbeitswoche, bei deren Überschreitung die Arbeitgeber die anfallenden Überstunden oft vergüten müssen, in der Richtlinie nicht geregelt ist und ihre Regelung — unter Beachtung der Höchstgrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Artikel 6 der Richtlinie (siehe Kapitel VI) — den Mitgliedstaaten obliegt.

Ebenso wenig befasst sich die Arbeitszeitrichtlinie mit der Frage der Vergütung, einschließlich der Höhe, der Art und Weise und der verschiedenen Sätze der Vergütung, die auf nationaler Ebene festgelegt werden können.⁽⁶⁷⁾ Wie der Gerichtshof festgehalten hat, geht dies sowohl aus der Zielsetzung als auch aus dem Wortlaut der Bestimmungen der Richtlinie hervor. Darüber hinaus ergibt sich diese Auslegung zweifelsfrei aus Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.⁽⁶⁸⁾ Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz, die der Gerichtshof anerkennt, ist die Vergütung der Arbeitnehmer, die während des Jahresurlaubs zu gewährleisten ist (siehe Kapitel VII).

2. Mindestvorschriften

Gemäß ihrer Rechtsgrundlage sieht die Arbeitszeitrichtlinie Mindeststandards in den oben genannten Bereichen vor. Ihre Mindestvorschriften sollen gewissermaßen als „Sicherheitsnetz“ für die Gesundheit und die Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer fungieren.⁽⁶⁹⁾ Sie sind verbindlich für die Mitgliedstaaten, die dafür Sorge tragen müssen, dass diese Mindeststandards in ihr nationales Recht umgesetzt werden. Dieser Minimalcharakter der Bestimmungen der Richtlinie bedeutet jedoch auch, dass es den Mitgliedstaaten freisteht, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Artikel 15 der Richtlinie verweist speziell auf diesen Aspekt:

„Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu fördern oder zu gestatten, bleibt unberührt.“

Dies bedeutet wiederum, dass in Fällen, in denen das nationale Recht einen zusätzlichen Schutz für Arbeitnehmer vorsieht, die Mitgliedstaaten selbst über die Bedingungen entscheiden und die EuGH-Auslegungen der Richtlinie nicht auf nationale Bestimmungen anzuwenden sind, die einen weiter reichenden Schutz vorsehen.

Wenn die Mitgliedstaaten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und strengere Bestimmungen erlassen oder anwenden, so ist die Beachtung der durch die Richtlinie aufgestellten Bestimmungen allein anhand der von dieser gezogenen Grenzen zu prüfen. Die Mitgliedstaaten sind weiterhin verpflichtet, „die Einhaltung jeder der in dieser Richtlinie aufgestellten Mindestvorschriften zu gewährleisten“. ⁽⁷⁰⁾

⁽⁶⁷⁾ Beschluss des Gerichtshofes vom 11. Januar 2007, *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, Rn. 32-35; Urteil des Gerichtshofes in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 48-49; Beschluss des Gerichtshofes in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 81.

⁽⁶⁸⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 1. Dezember 2005, *Abdelkader Dellas u. a./Premier ministre und Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Rn. 38-39.

⁽⁶⁹⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, a. a. O., S. 3.

⁽⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 53.

3. Regressionsverbot

Wie oben ausgeführt, enthält die Richtlinie Mindestvorschriften, die die Mitgliedstaaten in nationales Recht umsetzen müssen.

Zwar verfügen die Mitgliedstaaten über ein gewisses Maß an Freiheit bei der Art und Weise der Umsetzung und Durchführung dieser Vorschriften, in Artikel 23 der Richtlinie heißt es jedoch:

„Unbeschadet des Rechts der Mitgliedstaaten, je nach der Entwicklung der Lage im Bereich der Arbeitszeit unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Vertragsvorschriften zu entwickeln, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden, stellt die Durchführung dieser Richtlinie keine wirksame Rechtfertigung für eine Zurücknahme des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes dar.“

Der Gerichtshof hatte bisher nicht die Gelegenheit, sich zu dieser Bestimmung der Arbeitszeitrictlinie zu äußern; indes hat er sich mit einer ähnlichen Bestimmung in der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge ⁽⁷¹⁾ befasst, wo es in Paragraf 8 Absatz 3 heißt: *„Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen.“*

Hier hat der Gerichtshof entschieden, dass dieser Paragraf in Anbetracht der Ziele der Rahmenvereinbarung, nämlich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern, nicht eng ausgelegt werden kann. ⁽⁷²⁾

Außerdem hielt der Gerichtshof zwei Kriterien fest, die im Zusammenhang mit diesem Paragrafen zu prüfen sind ⁽⁷³⁾:

- Vorliegen einer Senkung des „allgemeinen Schutzniveaus“ und
- Zusammenhang zwischen der Senkung und der „Umsetzung“ der Rahmenvereinbarung.

Auch wenn der Gerichtshof festgehalten hat, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, eine Herabsetzung des Arbeitnehmerschutzes festzustellen ⁽⁷⁴⁾, so weist er im Hinblick auf das erste Kriterium dennoch auf Folgendes hin: Die Voraussetzung, dass die Senkung das „allgemeine Niveau des Schutzes“ betrifft, bedeutet, dass von der fraglichen Bestimmung *„nur eine Herabsetzung erfasst werden kann, die ihrem Umfang nach so geartet ist, dass sie die nationale Regelung ... insgesamt berührt“* ⁽⁷⁵⁾.

In Bezug auf das zweite Kriterium vertritt der Gerichtshof die Auffassung, dass sich die Voraussetzung des Zusammenhangs mit der „Umsetzung der Rahmenvereinbarung“ nicht nur auf die ursprüngliche Umsetzung der Richtlinie bezieht, sondern auf *„alle nationalen Maßnahmen ... , die die Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles gewährleisten sollen, einschließlich derjenigen, mit denen nach der eigentlichen Umsetzung die bereits erlassenen nationalen Rechtsvorschriften ergänzt oder geändert werden.“* ⁽⁷⁶⁾ Ausgeschlossen hat er jedoch in Rechtsvorschriften vorgesehene Senkungen, die durch die Notwendigkeit gerechtfertigt sind, *„auf ein anderes Ziel als die Umsetzung [der Vereinbarung] hinzuwirken“* ⁽⁷⁷⁾.

Angesichts des Ziels der Arbeitszeitrictlinie, Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, und der Ähnlichkeit des Wortlauts von Artikel 23 dieser Richtlinie mit dem von Paragraf 8 Absatz 3 der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge vertritt die Kommission die Auffassung, dass die oben ausgeführte Argumentation auch für die Arbeitszeitrictlinie gilt. Dies bedeutet, dass Artikel 23 nicht eng ausgelegt werden kann und dass die beiden oben genannten Kriterien gelten, wenn es darum geht, eine Senkung des allgemeinen Schutzniveaus im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie (was untersagt ist) zu bewerten.

⁽⁷¹⁾ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

⁽⁷²⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 23. April 2009, *Kiriaki Angelidaki u. a./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou und Georgios Karabousanos und Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou*, verbundene Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, Rn. 112-113.

⁽⁷³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 126.

⁽⁷⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 129.

⁽⁷⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 140.

⁽⁷⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 131.

⁽⁷⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-378/07 bis C-380/07, a. a. O., Rn. 133.

IV. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

A. Arbeits- und Ruhezeiten

Artikel 2 definiert die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie.

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;
2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“.

Aus Erwägungsgrund 5 der Richtlinie ergibt sich, dass der Begriff „Ruhezeit“ in Zeiteinheiten ausgedrückt werden muss, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon.

1. Definition der Arbeits- und Ruhezeiten

Den Wortlaut der Richtlinie hat der Gerichtshof dahin ausgelegt, dass die Arbeitszeit nach der Systematik der Richtlinie „im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen“⁽⁷⁸⁾, und dass die Richtlinie „keine Zwischenkategorie zwischen den Arbeitszeiten und den Ruhezeiten vorsieht“⁽⁷⁹⁾.

Der Gerichtshof hat hierzu festgestellt, dass die Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit „nicht nach Maßgabe der Vorschriften der Regelungen der verschiedenen Mitgliedstaaten ausgelegt werden dürfen, sondern gemeinschaftsrechtliche Begriffe darstellen, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zweckes der Richtlinie zu bestimmen sind, der darin besteht, Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer aufzustellen. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit dieser Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen.“⁽⁸⁰⁾

Das bedeutet auch, dass die Mitgliedstaaten die Bedeutung dieser Begriffe nicht einseitig festlegen dürfen⁽⁸¹⁾. Hierfür spricht zudem der Umstand, dass die Richtlinie keine Abweichung von ihrem Artikel 2 zulässt⁽⁸²⁾, in dem u. a. die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ definiert sind.

Hinsichtlich des Wortlauts von Artikel 2 Absatz 1 lassen sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁽⁸³⁾ und historischen Dokumenten⁽⁸⁴⁾ drei kumulative Kriterien ableiten, nach denen sich bestimmen lässt, ob gewisse Zeiträume als „Arbeitszeit“ gelten:

— ein Arbeitnehmer ... arbeitet

Dieses erste Kriterium betrifft den räumlichen Aspekt und beinhaltet, dass der „Arbeitnehmer arbeitet“ bzw. „am Arbeitsort anwesend ist“. Diese Auslegung weicht leicht vom englischen Wortlaut der Richtlinie ab. Erklären lässt sich dies durch einen kleinen Unterschied in den verschiedenen Sprachfassungen der Richtlinie: So heißt es z. B. im Französischen: „le travailleur est au travail“ und im Spanischen „el trabajador permanece en el trabajo“, nicht hingegen „le travailleur travaille“ oder „el trabajador trabaja“.

Da die Bestimmungen des Unionsrechts einheitlich ausgelegt werden müssen, ist es unerlässlich, den Wortlaut der Richtlinie im Lichte der vorhandenen Fassungen in den anderen Amtssprachen auszulegen und anzuwenden. Bei Abweichungen ist eine Bestimmung anhand der Systematik und des Zwecks der Regelung auszulegen, zu der sie gehört.⁽⁸⁵⁾

⁽⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 47; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 48, Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 42; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 25.

⁽⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 26.

⁽⁸⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 58; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 27; Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 44.

⁽⁸¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 45.

⁽⁸²⁾ Beschluss in der Rechtssache C-258/10, a. a. O., Rn. 45; Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 28.

⁽⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 30, 35 und 43.

⁽⁸⁴⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, 18. November 1998, KOM(1998)662 endg., Nr. 6.

⁽⁸⁵⁾ Siehe analog: Urteil vom 19. April 2007, UAB Profisa /Muitinīs departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, Rn. 13-15.

Im Fall der Arbeitszeitrichtlinie hat diese Auslegung den Gerichtshof dazu veranlasst, das Kriterium des *Arbeitnehmers, der ... arbeitet* als räumliches Kriterium zu betrachten, das auf der Notwendigkeit basiert, dass der Arbeitnehmer sich „an seinem Arbeitsort“ oder „an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort“ aufhält. Dieses Kriterium wurde von Generalanwalt Bot ausdrücklich⁽⁸⁶⁾ und vom Gerichtshof implizit ausgelegt⁽⁸⁷⁾; letzterer hat wiederholt darauf hingewiesen, dass es bei der Bestimmung der „Arbeitszeit“ entscheidend darauf ankommt, ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten⁽⁸⁸⁾.

Zu beachten ist, dass der vom Arbeitgeber bestimmte Ort nicht der Arbeitsplatz sein muss. [Wie im Folgenden näher ausgeführt wird](#), hat der Gerichtshof ferner festgestellt, dass Fahrzeiten in bestimmten Fällen ebenfalls als Arbeitszeit zählen können, wenn die Arbeitszeit der betreffenden Arbeitnehmer nicht auf die Zeit beschränkt werden kann, die sie im Betrieb des Arbeitgebers oder bei Kunden verbringen; dies gilt beispielsweise für Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort wie im Fall *Tyco*⁽⁸⁹⁾.

— ein Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber zur Verfügung

Entscheidend ist hierbei, dass der Arbeitnehmer sich zur Verfügung hält, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen erbringen zu können⁽⁸⁸⁾.

Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer rechtlich verpflichtet sind, den Anweisungen ihres Arbeitgebers Folge zu leisten und ihre Tätigkeit für ihn auszuüben. Können Arbeitnehmer hingegen ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen, so kann dies ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der betreffende Zeitraum keine Arbeitszeit ist⁽⁹⁰⁾.

— ein Arbeitnehmer hat seine Tätigkeit auszuüben oder seine Aufgaben wahrzunehmen

Hinsichtlich dieses dritten Kriteriums ist unbedingt zu beachten, dass hierfür weder die Intensität noch etwaige Unterbrechungen der Tätigkeiten eine Rolle spielen.

Im Einklang mit dem Ziel der Arbeitszeitrichtlinie, nämlich die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, hat der Gerichtshof entschieden, dass „die Verpflichtung der [Arbeitnehmer], sich zur Erbringung ihrer beruflichen Leistungen am Arbeitsplatz aufzuhalten und verfügbar zu sein, als Bestandteil der Wahrnehmung ihrer Aufgaben anzusehen [ist], auch wenn die tatsächlich geleistete Arbeit von den Umständen abhängt“⁽⁹¹⁾. Der Gerichtshof hat in der Tat unterstrichen, dass zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffes „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Richtlinie nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung gehört⁽⁹²⁾ und dass die betreffende Zeit als Arbeitszeit gelten kann, „unabhängig davon, dass der Betroffene [...] keine ununterbrochene berufliche Tätigkeit ausübt“⁽⁹³⁾.

Haben nationale Gerichte darüber zu entscheiden, ob bestimmte Zeiten Arbeits- oder Ruhezeiten darstellen, so dürfen sie bei der Prüfung nicht nur die Bestimmungen des nationalen Rechts heranziehen. Sie sollten vielmehr prüfen, welche Bedingungen in der Praxis für die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer gelten⁽⁹⁴⁾.

Erfüllt eine bestimmte Zeitspanne bei Zugrundelegung des Wortlauts der Richtlinie und der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht diese Kriterien, so ist sie als „Ruhezeit“ zu betrachten.

⁽⁸⁶⁾ Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 11. Juni 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, Rn. 31 und 48.

⁽⁸⁷⁾ Siehe insbesondere das Urteil in der Rechtssache C-303/98, *a. a. O.*, Rn. 48, in dem der Gerichtshof die Auffassung vertreten hat, dass die ersten beiden Bedingungen für die Betrachtung als Arbeitszeit („arbeitet“ und „steht dem Arbeitgeber zur Verfügung“) im Fall eines in der Gesundheitseinrichtung geleisteten Bereitschaftsdienstes erfüllt sind; siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-266/14, *a. a. O.*, Rn. 43, in dem der Gerichtshof zum Kriterium „arbeitet“ bei Arbeitnehmern, die zum und vom Standort des Kunden fahren, festgestellt hat, dass „der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer nicht auf die Orte beschränkt werden kann, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers physisch tätig werden“.

⁽⁸⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, *a. a. O.*, Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-14/04, *a. a. O.*, Rn. 48; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, *a. a. O.*, Rn. 28; Beschluss in der Rechtssache C-258/10, *a. a. O.*, Rn. 63;

⁽⁸⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, *a. a. O.*, Rn. 43-46.

⁽⁹⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, *a. a. O.*, Rn. 36-37; Urteil in der Rechtssache C-303/98, *a. a. O.*, Rn. 50.

⁽⁹¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, *a. a. O.*, Rn. 48.

⁽⁹²⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, *a. a. O.*, Rn. 25; Rechtssache C-14/04, *a. a. O.*, Rn. 43.

⁽⁹³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 und C-403/01, *a. a. O.*, Rn. 93.

⁽⁹⁴⁾ Beschluss in der Rechtssache C-258/10, *a. a. O.*, Rn. 50.

2. Anwendung der Begriffsbestimmung auf bestimmte Zeitspannen

a. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Zur Unterscheidung zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft hat der Gerichtshof konkrete Hinweise gegeben, insbesondere in den Rechtssachen *SIMAP*, *Jaeger* und *Dellas*, bei denen es um in Teams zur medizinischen Grundversorgung oder im Krankenhaus tätige Ärzte bzw. um spezialisierte Erzieher in Internaten für behinderte Jugendliche oder Erwachsene ging ⁽⁹⁵⁾.

In diesen Fällen stellte der Gerichtshof fest, dass der Bereitschaftsdienst, den Arbeitnehmer in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz leisten, insgesamt als Arbeitszeit anzusehen ist. In einem solchen Fall müssen die betroffenen Arbeitnehmer während der gesamten Zeitspanne an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort zur Verfügung stehen, um gegebenenfalls ihre Leistungen zu erbringen. Diese Arbeitnehmer unterliegen zudem erheblich stärkeren Einschränkungen, da sie sich außerhalb ihres familiären und sozialen Umfelds aufhalten müssen und über die Zeit, in der sie nicht in Anspruch genommen werden, weniger frei verfügen können ⁽⁹⁶⁾.

Diese Auffassung begründete der Gerichtshof mit dem Umstand, dass das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem ihnen Mindestruhezeiten sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden, ernsthaft gefährdet würde, wenn der Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit nicht als Arbeitszeit zu werten wäre ⁽⁹⁷⁾.

Zu beachten ist, dass Bereitschaftsdienst unabhängig davon als „Arbeitszeit“ gilt, ob die betreffende Person in dieser Zeit tatsächlich arbeitet ⁽⁹⁸⁾. Daraus folgt, dass es für die Qualifizierung als „Arbeitszeit“ irrelevant ist, wenn der Arbeitnehmer in dieser Zeit auch untätig ist ⁽⁹⁹⁾. Ebenso unerheblich für die Qualifizierung eines Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit ist es, wenn den Arbeitnehmern ein Ruheraum zum Ruhen oder Schlafen in der Zeit zur Verfügung steht, in der sie nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden ⁽¹⁰⁰⁾.

Zur Verwendung von Gleichwertigkeitsformeln, bei denen die Berechnung der Arbeitszeit im Verhältnis zum geleisteten Bereitschaftsdienst erfolgt, hat der Gerichtshof festgestellt, dass solche Formeln mit der Richtlinie nicht vereinbar sind, wenn sie die Einhaltung der zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer aufgestellten Mindestvorschriften nicht gewährleisten ⁽¹⁰¹⁾.

Müssen Arbeitnehmer hingegen ständig erreichbar sein, jedoch nicht an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsort anwesend sein, so können sie freier über ihre Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. In solchen Fällen, bei denen auch von „Rufbereitschaft“ die Rede ist, gilt nur die Zeit als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie, in der tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wird, einschließlich der Fahrtzeit zu dem Ort, an dem die Leistung erbracht wird. ⁽¹⁰²⁾

b. Fahrtzeiten von Arbeitnehmern ohne festen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden

In der Rechtssache *Tyco* hat der Gerichtshof die Frage beantwortet, ob Fahrtzeiten, die Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden aufwenden, als „Arbeitszeit“ gelten ⁽¹⁰³⁾.

In diesem Fall ging es um Techniker, deren Aufgabe es war, an verschiedenen Orten in dem ihnen zugewiesenen Gebiet Sicherheitsvorrichtungen zu installieren und zu warten. Sie mussten sich mindestens einmal pro Woche in die Büros einer Transportlogistikagentur begeben, um Material abzuholen, das sie für ihre Einsätze benötigten. An den anderen Tagen fuhren sie direkt von ihrem Wohnort zu den Standorten, an denen sie ihre Tätigkeiten auszuüben hatten.

Nach Ansicht des Gerichtshofs waren die drei Kriterien für die Betrachtung als „Arbeitszeit“ erfüllt. Zunächst einmal stellte der Gerichtshof fest, dass die Fahrten der Arbeitnehmer zu den Kunden das notwendige Mittel waren, damit diese

⁽⁹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O.; Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O.; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O.

⁽⁹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 65.

⁽⁹⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 49.

⁽⁹⁸⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 46.

⁽⁹⁹⁾ Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 60 und 64.

⁽¹⁰¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 63.

⁽¹⁰²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 50.

⁽¹⁰³⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O.

Arbeitnehmer bei den Kunden technische Leistungen erbringen konnten. Infolgedessen kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass diese Fahrtzeiten als Zeiten zu betrachten sind, in der die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen⁽¹⁰⁴⁾. Zweitens erhielten die Arbeitnehmer eine Liste der Kundentermine für ihre Fahrten und hatten nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen, so dass sie nach Ansicht des Gerichtshofs ihrem Arbeitgeber zur Verfügung standen⁽¹⁰⁵⁾. Drittens bestätigte der Gerichtshof, dass bei Arbeitnehmern, die durch die Fahrt zu oder von einem Kunden ihre Aufgaben wahrnehmen, auch davon auszugehen ist, dass sie während dieser Fahrt arbeiten. Da die Fahrten untrennbar zum Wesen der Tätigkeit eines Arbeitnehmers gehören, der keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort hat, kann der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer nicht auf die Orte beschränkt werden, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers tätig werden⁽¹⁰⁶⁾.

c. Sonstige Zeitspannen

Da sich der Gerichtshof lediglich zu einigen wenigen Zeitspannen geäußert hat, die als „Arbeitszeit“ gelten, hält es die Kommission für notwendig, Leitlinien auch für andere Zeitspannen zur Verfügung zu stellen. Im Folgenden beschreibt die Kommission, wie sie den Begriff „Arbeitszeit“ in Bezug auf andere Zeitspannen versteht.

— Fahrten zwischen einzelnen Terminen während des Arbeitstages

Im Urteil *Tyco* hat sich der Gerichtshof nicht mit der Frage befasst, was für Fahrten gilt, die notwendig werden, wenn an einem Arbeitstag an verschiedenen Orten mehrere Arbeitsaufträge erledigt werden. Im betreffenden Fall war dies deshalb nicht notwendig, weil der Arbeitgeber diese Zeitspannen bereits als tägliche Arbeitszeit berücksichtigt hatte⁽¹⁰⁷⁾.

Ausgehend von diesem Urteil und je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls, in dem sich diese Frage stellen könnte, vertritt die Kommission jedoch die Ansicht, dass solche Fahrten von einem Termin zum nächsten während des Arbeitstages ebenfalls als Arbeitszeit zu betrachten sind. Dies gilt unter folgenden Voraussetzungen, und zwar

- wenn die betreffenden Fahrten das für die Erbringung der Dienstleistungen an den Kunden erforderliche Mittel darstellen und deshalb als Zeiten anzusehen sind, in denen die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen;
- wenn die betreffenden Arbeitnehmer dem Arbeitgeber in dieser Zeit in dem Sinne zur Verfügung stehen, dass sie den Weisungen des Arbeitgebers unterstehen und über ihre Zeit weder frei verfügen noch ihren eigenen Interessen nachgehen können;
- wenn die Fahrten untrennbar zum Wesen der Tätigkeit des Arbeitnehmers gehören und der Arbeitsort solcher Arbeitnehmer deshalb nicht auf die Orte beschränkt werden kann, an denen sie bei den Kunden ihres Arbeitgebers tätig werden.

— Unregelmäßige Fahrten zu einem anderen Arbeitsort

Im Lichte der bereits dargelegten Kriterien und des Ziels der Richtlinie — Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer — sprechen wie bei den Fahrten von einem Termin zum anderen während des Arbeitstags dieselben Argumente für die Möglichkeit, Fahrten von Arbeitnehmern als Arbeitszeit zu betrachten, die auf Weisung ihres Arbeitgebers direkt zu den Kundenterminen oder an einen anderen Arbeitsort fahren, statt sich an ihren Hauptarbeitsort zu begeben. Während dieser Zeiten kann die Situation der Arbeitnehmer nämlich mit derjenigen der Arbeitnehmer im Fall *Tyco* gleichgesetzt werden, da sie von ihren Arbeitgebern an einen anderen Ort geschickt werden als denjenigen, an dem sie gewöhnlich ihre Arbeitsleistung erbringen⁽¹⁰⁸⁾.

— Fahrten zum/vom Arbeitsort

Bezüglich der täglichen Fahrten zu einem festen Arbeitsort gibt es keine Anzeichen dafür, dass diese Zeiten als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie gelten könnten.

⁽¹⁰⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 30-34.

⁽¹⁰⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 35-39.

⁽¹⁰⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 43-46.

⁽¹⁰⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14 a. a. O., Rn. 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O.

Arbeitnehmer mit einem festen Arbeitsort können die Entfernung zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsort bestimmen und über die Zeit auf der Fahrt zum Arbeitsort und zurück frei verfügen, um ihren eigenen Interessen nachzugehen. Ihre Situation unterscheidet sich also von derjenigen im Fall *Tyco*, in dem der Gerichts die Auffassung vertrat, dass diesen Arbeitnehmern die Möglichkeit genommen wurde, die Entfernung zwischen ihrem Wohnort und dem gewöhnlichen Ort des Beginns und des Endes ihres Arbeitstags frei zu bestimmen ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Nachtzeit und Nachtarbeiter

In Artikel 2 Absätze 3 und 4 heißt es:

„3. ‚Nachtzeit‘ [ist] eine in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr umfasst;

4. ‚Nachtarbeiter‘ ist

- a) einerseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet; und
- b) andererseits: jeder Arbeitnehmer, der während der Nachtzeit gegebenenfalls einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit verrichtet, der nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt wird:
 - i) nach Anhörung der Sozialpartner in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften; oder
 - ii) durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene.“

Die Begriffsbestimmung der „Nachtzeit“ entspricht inhaltlich weitgehend derjenigen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Nachtarbeit ⁽¹¹⁰⁾. Die Begriffsbestimmung, auf die man sich schließlich in der Arbeitszeitrichtlinie geeinigt hat, erlegt den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auf, auf nationaler Ebene eine Zeitspanne von sieben Stunden festzulegen, die als „Nachtzeit“ gilt. Demnach handelt es sich bei jeder Arbeit, die innerhalb dieser Zeitspanne geleistet wird, unabhängig von ihrer Dauer um Nachtarbeit.

Ergänzt wird diese Begriffsbestimmung durch die Definition des „Nachtarbeiters“, die auf folgenden Kriterien beruht, nämlich a) dass Arbeitnehmer ihre Arbeit an mindestens drei Stunden ihrer täglichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichten oder b) dass sie ihre Arbeit gegebenenfalls an einem bestimmten Teil ihrer jährlichen Arbeitszeit während der Nachtzeit verrichten.

Der englische Wortlaut dürfte insoweit fehlerhaft sein, als darin die Kriterien der Buchstaben a und b durch ein „and“ verknüpft sind und so der Eindruck entsteht, es könne sich um kumulative Kriterien handeln. Gleichzeitig werden beide Buchstaben jedoch mit den Worten „on the one hand“ (einerseits) und „on the other hand“ (andererseits) eingeleitet. In einigen anderen Sprachfassungen fehlt dieses „und“ ⁽¹¹¹⁾, was darauf hindeutet, dass es sich um Alternativen handelt. Diese zweite Auffassung vertritt offenbar auch der Gerichtshof, der in seinem Urteil *SIMAP* entschieden hat, dass „nach dem Wortlaut des Artikels 2 Nummer 4 Buchstabe a der Richtlinie 93/104 ... Nachtarbeiter jeder Arbeitnehmer [ist], der während der Nachtzeit normalerweise mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit verrichtet“, und dass „nach Artikel 2 Nummer 4 Buchstabe b ... die nationalen Gesetzgeber oder, nach Wahl des jeweiligen Mitgliedstaats, die Sozialpartner auf nationaler oder regionaler Ebene die Möglichkeit [haben], auch andere Arbeitnehmer, die während der Nachtzeit einen bestimmten Teil ihrer jährlichen Arbeitszeit verrichten, als Nachtarbeiter anzusehen.“ ⁽¹¹²⁾

Deshalb handelt es sich nach Auffassung der Kommission um alternative Kriterien, sodass Arbeitnehmer, die eines der beiden Kriterien erfüllen, als „Nachtarbeiter“ anzusehen sind.

Im ursprünglichen Vorschlag ⁽¹¹³⁾ war ausdrücklich festgehalten, dass Nachtarbeiter Schicht arbeiten können. Dieser Umstand spricht für die Auffassung, dass sich die verschiedenen Kategorien nicht gegenseitig ausschließen, sondern dass ein „Schichtarbeiter“ auch gleichzeitig „Nachtarbeiter“ sein kann. Der Gerichtshof hat diese Auffassung zwar nicht

⁽¹⁰⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14 a. a. O., Rn. 44.

⁽¹¹⁰⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C171, 26. Juni 1990.

⁽¹¹¹⁾ Siehe insbesondere die französische und die deutsche Fassung der Arbeitszeitrichtlinie.

⁽¹¹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 55.

⁽¹¹³⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

eindeutig bestätigt, jedoch in einem anderen Parallelfall (SIMAP) in ähnlicher Weise entschieden, dass „Ärzte in Teams zur medizinischen Grundversorgung“ sowohl Nachtarbeiter als auch Schichtarbeiter sein können. Damit hat er implizit anerkannt, dass Arbeitnehmer unter beide Definitionen fallen können. ⁽¹¹⁴⁾ In solchen Fällen kommen die betreffenden Arbeitnehmer in den Genuss aller Schutzmaßnahmen für die Arbeitnehmergruppen, zu denen sie gehören.

C. Schichtarbeit und Schichtarbeiter

In Artikel 2 Absätze 5 und 6 heißt es:

„5. Schichtarbeit [ist] jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

6. ‚Schichtarbeiter‘ ist jeder in einem Schichtarbeitsplan eingesetzte Arbeitnehmer.“

Zur Auslegung der Definitionen von „Schichtarbeit“ und „Schichtarbeiter“ gibt es kaum Rechtsprechung des Gerichtshofs. In seinem SIMAP-Urteil hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Arbeit von Ärzten, bei der die Arbeitnehmer im Rotationsturnus nacheinander an den gleichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die Voraussetzungen für ihre Definition als Schichtarbeit erfüllt. ⁽¹¹⁵⁾ In diesem Fall arbeiteten die Arbeitnehmer, bei denen es sich um Ärzte handelte, die im öffentlichen Gesundheitsdienst tätig waren, normalerweise von 8 Uhr bis 15 Uhr. Sie leisteten jedoch alle 11 Tage auch einen Bereitschaftsdienst von 15 Uhr bis 8 Uhr. Nach Ansicht des Gerichtshofs waren die Voraussetzungen für die Definition von „Schichtarbeit“ im Falle dieses „Bereitschaftsdienstes“ in der Gesundheitseinrichtung oder der „Rufbereitschaft“, bei der die Arbeitnehmer ständig erreichbar sein mussten, aus folgenden Gründen erfüllt:

- die Arbeitnehmer wurden im Rotationsturnus nacheinander an den gleichen Arbeitsplätzen eingesetzt;
- außerdem mussten die Ärzte ungeachtet dessen, dass der Bereitschaftsdienst in regelmäßigen Zeitabständen geleistet wird, ihre Arbeit innerhalb eines Tage oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten.

In diesem Fall entschied der Gerichtshof zwar nicht, dass es sich bei der „normalen“ Arbeitszeit der Ärzte um Schichtarbeit gehandelt habe, was aber möglicherweise damit zusammenhängt, dass die Arbeitnehmer damals gleichzeitig auf verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiteten. ⁽¹¹⁶⁾

Wie sich aus der Begriffsbestimmung ergibt, beschränkt sich die „Schichtarbeit“ nicht auf den bekannten „Rotationsturnus“, bei dem die Arbeitnehmer einige Zeit lang eine bestimmte Arbeitszeit haben und dann die Arbeitszeit wechseln, wobei sich diese Rotation gewöhnlich auf drei Arbeitszeiten von je 8 Stunden Dauer pro Tag erstreckt.

Wie [oben](#) ausgeführt, können „Schichtarbeiter“ auch „Nachtarbeiter“ sein. Fällt ein Arbeitnehmer unter mehr als eine dieser Definitionen, so hat er Anspruch auf die mit beiden verknüpften Schutzmaßnahmen.

D. Mobile Arbeitnehmer

Gemäß Artikel 2 Absatz 7 ist

„7. ‚mobiler Arbeitnehmer: jeder Arbeitnehmer, der als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals im Dienst eines Unternehmens beschäftigt ist, das Personen oder Güter im Straßen- oder Luftverkehr oder in der Binnenschifffahrt befördert“.

Die Unterscheidung zwischen mobilem und nicht mobilem Personal für die Zwecke der Arbeitszeitrichtlinie gehörte zu den Aspekten, die bei der Ausarbeitung der Richtlinie 2000/34/EG erörtert wurden und Eingang in den Richtlinienentwurf gefunden haben ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 53-64.

⁽¹¹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 59-64.

⁽¹¹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 61.

⁽¹¹⁷⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, 18. November 1998, KOM(1998) 662 endg., Nr. 27.

Nach der Richtlinie 93/104/EG war es zweifelhaft, ob der Ausschluss bestimmter Branchen für alle Arbeitnehmer dieser Branchen gelten sollte oder nur für diejenigen, die hinsichtlich ihrer Mobilität besonderen Verpflichtungen unterlagen⁽¹¹⁸⁾. Mit der Änderungsrichtlinie wurde deshalb das Ziel verfolgt, bestimmte Rechtsvorschriften für mobiles Personal einzuführen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die nicht mobilen Arbeitskräfte in Branchen mit mobilem Personal in den Genuss einer Arbeitszeitregelung kommen können, die den allgemeinen Bestimmungen entspricht.

Nach dem Wortlaut dieser Richtlinie fallen unter den Begriff der „mobilen Arbeitnehmer“ nur solche, die gleichzeitig

- Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals sind;
- im Dienst eines Unternehmens beschäftigt sind, das Personen oder Güter befördert;
- im Straßen- oder Luftverkehr oder in der Binnenschifffahrt arbeiten.

Der Begriff „mobile Arbeitnehmer“ hat in dieser Richtlinie eine eigene Bedeutung und ist untrennbar mit dem Kriterium des „fahrenden oder fliegenden“ Personals verknüpft. Er stellt auf die spezifischen Arbeitsbedingungen und besonderen Tätigkeitsmerkmale der betreffenden Arbeitnehmer ab (z. B. dass sie hauptsächlich im Rahmen von grenzüberschreitenden Tätigkeiten während einer bestimmten Zeit am Arbeitsort arbeiten und leben). Damit unterscheiden sie sich von anderen mobilen Arbeitnehmern wie entsandten Arbeitnehmern, Wanderarbeitnehmern oder Grenzgängern. Zudem folgt aus dieser Begriffsbestimmung, dass nicht alle „fahrenden“ oder „fliegenden“ Arbeitnehmer „mobile Arbeitnehmer“ sind.

Diese Definition der Richtlinie 2003/88/EG hängt mit der Ausnahmeregelung der Arbeitszeitrichtlinie für mobile Arbeitnehmer zusammen (siehe nachfolgend Punkt [IX.D.1](#)).

Wie jedoch bereits unter Punkt [III.B.4](#) erörtert wurde, fallen mobile Arbeitnehmer, für die keine besonderen Rechtsvorschriften für den Verkehrssektor gelten, unter die Arbeitszeitrichtlinie.

E. Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen

Nach Artikel 2 Absatz 8 sind

„8) Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen: Tätigkeiten, die größtenteils auf oder von einer Offshore-Plattform (einschließlich Bohrplattformen) aus direkt oder indirekt im Zusammenhang mit der Exploration, Erschließung oder wirtschaftlichen Nutzung mineralischer Ressourcen einschließlich Kohlenwasserstoffe durchgeführt werden, sowie Tauchen im Zusammenhang mit derartigen Tätigkeiten, entweder von einer Offshore-Anlage oder von einem Schiff aus.“

Bislang hat diese Begriffsbestimmung noch keine konkreten Fragen aufgeworfen, und es gibt keine Rechtsprechung des Gerichtshofes dazu.

F. Angemessene Ruhezeiten

Nach Artikel 2 Absatz 9 bedeutet

„9) ausreichende Ruhezeiten: die Arbeitnehmer müssen über regelmäßige und ausreichend lange und kontinuierliche Ruhezeiten verfügen, deren Dauer in Zeiteinheiten angegeben wird, damit sichergestellt ist, dass sie nicht wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen.“

Auf den Begriff der ausreichenden Ruhezeiten wird sowohl in Erwägungsgrund 5 der Richtlinie Bezug genommen, in dem es heißt, dass „alle Arbeitnehmer ... angemessene Ruhezeiten erhalten [sollten]“, als auch in den Artikeln 20 und 21, die

⁽¹¹⁸⁾ Der Gerichtshof klärte diese Frage jedoch später in seinem Urteil vom 4. Oktober 2001 in der Rechtssache *J.R. Bowden, J.L. Chapman und J.J. Doyle / Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, in dem er entschied, dass sich der Ausschluss bestimmter Transportbranchen in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie 93/104/EG nicht nur auf die mobilen Arbeitnehmer erstreckte, sondern auf alle in diesen Branchen beschäftigten Arbeitnehmer, die somit nicht in den Geltungs- und Anwendungsbereich ihrer Bestimmungen fielen.

Ausnahmeregelungen für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen sowie Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen vorsehen. Er bezieht sich somit auf Arbeitnehmer, die nicht unter die Bestimmungen zu den Ruhezeiten der Artikel 3 bis 5 fallen. Diese besonderen Ausnahmeregelungen sehen vor, dass diese Arbeitnehmer im Rahmen eines Mindestmaßes an Schutz Anspruch auf „angemessene Ruhezeiten“ haben. ⁽¹¹⁹⁾

Da es hierzu keine Festlegungen in Zeiteinheiten und auch keine Rechtsprechung gibt, ist der Begriff der „ausreichenden Ruhezeit“ nach Auffassung der Kommission im Lichte des konkreten Sachverhalts auszulegen, in dem er anzuwenden ist. Insbesondere sind die Besonderheiten zu berücksichtigen, die für die Arbeitszeitregelung der drei betroffenen Arbeitnehmergruppen — mobile Arbeitnehmer, Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen und Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen — relevant sind.

V. MINDESTRUHEZEITEN

Das Recht von Arbeitnehmern auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten ist in Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert.

Erwägungsgrund 5 der Arbeitszeitrichtlinie bestätigt die Bedeutung von Ruhezeiten mit den Worten: „Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit‘ muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der Gemeinschaft müssen Mindestruhezeiten — je Tag, Woche und Jahr — sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden.“ ...

In der Richtlinie sind drei Arten von Ruhezeiten definiert, nämlich die tägliche Ruhezeit (Artikel 3), die Ruhepause (Artikel 4) und die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5). Artikel 7 sieht außerdem einen bezahlten Jahresurlaub vor, der zunächst als „jährliche Ruhezeit“ ⁽¹²⁰⁾ bezeichnet wurde und auf den später noch eingegangen wird (Kapitel VII).

Es ist darauf hinzuweisen, dass es Ausnahmen von diesen Vorschriften gibt und dass die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen und die damit verbundenen Schutzmaßnahmen in Kapitel IX näher beschrieben werden.

A. Tägliche Ruhezeit

In Artikel 3 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.“

Bei der Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer eine Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren, handelt es sich um eine Mindestanforderung; die nationalen Umsetzungsvorschriften enthalten oft strengere Regelungen und gewähren Arbeitnehmern beispielsweise längere tägliche Ruhezeiten oder sehen eine tägliche Höchstarbeitszeit vor. Die Kommission betrachtete sie als ein „Sicherheitsnetz“ zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Arbeitnehmer ⁽¹²⁰⁾, das auch den Erfordernissen der Wirtschaftlichkeit und von Schichtarbeit Rechnung trug ⁽¹²⁰⁾.

Die elf Stunden täglicher Ruhezeit müssen zusammenhängen. Demnach darf die Ruhezeit der Arbeitnehmer nicht unterbrochen werden, es sei denn, der betreffende Mitgliedstaat hat in zulässiger Weise von einer Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht (siehe Kapitel IX).

Den Arbeitnehmern steht eine tägliche Ruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum zu. In der Richtlinie wird dieser Zeitraum jedoch nicht als Kalendertag definiert. Das würde nämlich *de facto* auf eine Arbeitszeitregelung hinauslaufen, die sich nicht mit den normalen Arbeitszeiten deckt ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Die Artikel 20 und 21 sehen jeweils vor, dass die Artikel 3, 4 und 5 für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen nicht gelten, dass jedoch die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um zu gewährleisten, dass diese Arbeitnehmer dennoch Anspruch auf eine „ausreichende Ruhezeit“ haben.

⁽¹²⁰⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

⁽¹²¹⁾ Dann müssten Arbeitnehmer zwischen 00 Uhr und 13 Uhr arbeiten, um zwischen 13 Uhr und 24 Uhr ruhen zu können, oder sie müssten von 00 Uhr bis 11 Uhr ruhen und von 11 Uhr bis 24 Uhr arbeiten.

Durch die Einführung eines Rahmens von 24-Stunden-Zeiträumen schreibt die Richtlinie eine gewisse Regelmäßigkeit der täglichen Ruhezeiten vor. Der Gerichtshof hat hierzu entschieden: „Um einen wirksamen Schutz der Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird.“⁽¹²²⁾ Der Zweck der täglichen Ruhezeit besteht darin, dass Arbeitnehmer sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden aus ihrer Arbeitsumgebung zurückziehen können. Diese müssen zusammenhängen und „sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen“, damit der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, „sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen“⁽¹²³⁾.

Falls keine Ausnahmeregelung gilt, bedeutet das, dass die zusammenhängende Arbeitszeit auf 13 Stunden begrenzt ist (abzüglich der [im Folgenden erörterten Ruhepause](#)), an die sich eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden anschließen muss. Die „normale“ Regelung der Richtlinie lässt es nicht zu, dass Arbeitnehmer mehr als 13 zusammenhängende Stunden arbeiten, da dies dem Zweck der Bestimmung zuwiderlaufen würde. Solche Arbeitszeiten können somit nur unter den in Kapitel IX beschriebenen Bedingungen erlaubt sein.

B. Ruhepausen

In Artikel 4 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.“

Nach Artikel 4 haben Arbeitnehmer Anspruch auf eine Ruhepause, wenn ihre tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt. Die Festlegung der Dauer und der Voraussetzungen für die Gewährung dieser Ruhepause soll jedoch in Tarifverträgen oder innerstaatlichen Rechtsvorschriften erfolgen.

1. Dauer der Ruhepause

In Erwägungsgrund 5 heißt es, dass Ruhezeiten, zu denen auch die Ruhepausen zählen, in Zeiteinheiten ausgedrückt werden müssen und dass die Arbeitnehmer Anspruch auf „angemessene Ruhepausen“ haben.⁽¹²³⁾

Nach Ansicht der Kommission müssen die Ruhepausen, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben, deshalb eindeutig in Zeiteinheiten festgelegt sein; auch wenn die Dauer der Ruhepause durch Tarifvertrag oder nationales Recht festgelegt werden muss, so gilt doch, dass allzu kurze Pausen gegen die Richtlinienbestimmungen verstoßen würden.

2. Zeitliche Planung der Ruhepause

Hier gilt in ähnlicher Weise, dass die Richtlinie zwar die Festlegung der Bedingungen, unter denen die Ruhepause gewährt wird, den Tarifverträgen oder dem nationalen Recht überlässt; in jedem Fall sollte die Ruhepause den Arbeitnehmern jedoch ein effektives Ruhen ermöglichen, wenn sie täglich mehr als 6 Stunden arbeiten. Sie sollte daher zeitlich so geplant sein, dass sie der Arbeitszeit des Arbeitnehmers angepasst ist und spätestens nach 6 Stunden Arbeit in Anspruch genommen werden kann.

3. Bedingungen der Ruhepause

Die „Ruhepause“, auf die Arbeitnehmer gemäß Artikel 4 der Richtlinie Anspruch haben, sollte eine „Ruhezeit“ sein, was sich eindeutig daraus ergibt, dass sie in Erwägungsgrund 5 und im Kapitel „Mindestruhezeiten“ ausdrücklich genannt wird.

In Anbetracht der Begriffsbestimmungen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ bedeutet dies, dass die Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet sein sollten, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, ihrem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen oder ihre Tätigkeiten oder Aufgaben wahrzunehmen. Ruhepausen, in denen Arbeitnehmer ohne größere Zwänge über ihre Zeit verfügen und ihren eigenen Interessen nachgehen können, sind daher keine Arbeitszeiten⁽¹²⁴⁾. Pausen brauchen deshalb

⁽¹²²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95.

⁽¹²³⁾ Mit der Frage der Auslegung dieses Begriffs der „angemessenen Ruhepausen“ wurde der Gerichtshof beispielsweise in der Rechtssache C-243/09 (Urteil vom 14. Oktober 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, ECLI:EU:C:2010:609, Rn. 32) befasst.

⁽¹²⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-266/14, a. a. O., Rn. 36-37; Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 50.

nicht als „Arbeitszeit“ angerechnet zu werden, da sie „Ruhezeiten“ sind. Das nationale Recht kann allerdings — wie [oben](#), ausgeführt — etwas anderes vorsehen, da die Mitgliedstaaten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anwenden können, z. B. indem sie Pausen als „Arbeitszeit“ rechnen.

Verlangt der Arbeitgeber hingegen von den Arbeitnehmern, an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben und zur Verfügung zu stehen, um erforderlichenfalls Leistungen zu erbringen, so handelt es sich selbst dann um „Arbeitszeit“, wenn keinerlei Tätigkeit ausgeübt wird; den Anspruch der Arbeitnehmer auf eine Pause während des Arbeitstags erfüllen solche Zeiten also nicht.

4. Umsetzungsverpflichtungen der Mitgliedstaaten

Die Richtlinie lässt die Festlegung der Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepause durch Tarifvertrag zu. Dennoch bleiben die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie verpflichtet ⁽¹²⁵⁾. Sie müssen deshalb dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer einschließlich derjenigen, für die kein Tarifvertrag gilt, Anspruch auf eine Ruhepause haben.

Nach dem Wortlaut der Richtlinie werden Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung dieser Ruhepause in Tarifverträgen oder in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt. Dies bedeutet wiederum, dass die nationalen Umsetzungsmaßnahmen die Festlegung der Dauer und Voraussetzungen der Ruhepause nicht den individuellen Abmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überlassen dürfen.

C. Wöchentliche Ruhezeit

In Artikel 5 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.“

Artikel 16 bestimmt außerdem:

„Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

a) für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen; ...“

Artikel 5 der Vorgängerrichtlinie 93/104/EG war etwas anders formuliert und enthielt den folgenden Satz: *„Die Mindestruhezeit gemäß Absatz 1 schließt grundsätzlich den Sonntag ein.“* Diese Bestimmung wurde jedoch vom Gerichtshof für nichtig erklärt, der die Auffassung vertrat, dass die Verpflichtung zur Festlegung des Sonntags anstelle eines anderen Wochentags als Ruhetag nicht durch die Rechtsgrundlage der Richtlinie gedeckt war, die der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dient ⁽¹²⁶⁾. Der betreffende Satz wurde dann im Zuge der Änderung der Richtlinie durch die Richtlinie 2000/34/EG ⁽¹²⁷⁾ gestrichen.

Obwohl es derzeit nur Rechtsprechung zur wöchentlichen Ruhezeit gibt, geht die Kommission im Folgenden auch kurz auf Wortlaut und Zielsetzung der Richtlinie ein.

1. Ununterbrochene Mindestruhezeit von 35 Stunden pro Woche

Wie oben ausgeführt, haben Arbeitnehmer nach Artikel 5 der Arbeitszeitrichtlinie „pro Siebentageszeitraum“ Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden, was bedeutet, dass die elf Stunden tägliche Ruhezeit nicht von der wöchentlichen Ruhezeit abgezogen werden dürfen.

⁽¹²⁵⁾ Artikel 288 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union lautet: *„Die Richtlinie ist für jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird, hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt jedoch den innerstaatlichen Stellen die Wahl der Form und der Mittel.“*

⁽¹²⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-84/94, a. a. O.

⁽¹²⁷⁾ Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind (ABl. L 195 vom 1.8.2000, S. 41).

Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Ruhezeit von 35 Stunden.

Wie [oben](#) ausgeführt, handelt es sich dabei um eine Mindestvorschrift. Den Mitgliedstaaten steht es frei, zusätzliche oder längere Ruhezeiten festzulegen, solange die Mindestruhezeit eingehalten wird.

2. Ruhezeit pro Siebentageszeitraum („wöchentliche Ruhezeit“)

Nach Artikel 5 ist Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit „pro Siebentageszeitraum“ zu gewähren. Da die Richtlinie dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer dient, verlangt sie eine gewisse Regelmäßigkeit der wöchentlichen Ruhezeit, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben.

Aus diesem Artikel ergibt sich, dass Siebentageszeiträume festzulegen sind. Nach Auffassung der Kommission sollten Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeiträume Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit haben. Allerdings lässt sich der Richtlinie nicht entnehmen, dass die wöchentliche Ruhezeit in jedem Siebentageszeitraum am gleichen Wochentag gewährt werden müsste. Auch hier gilt, dass die Mitgliedstaaten zwar strengere Regelungen einführen können, dass die Richtlinie jedoch ein System nicht verbietet, bei dem der Arbeitnehmer in Woche 1 am Dienstag seine Ruhezeit hat, in Woche 2 am Donnerstag und in Woche 3 am Sonntag usw.

Vorgeschrieben ist, dass pro Siebentageszeitraum eine wöchentliche Ruhezeit gewährt werden muss. Wann dies geschieht, hängt von den betreffenden Siebentageszeiträumen ab, was auch zu aufeinanderfolgenden Arbeitszeiträumen von bis zu 12 Tagen führen könnten, die nur durch die täglichen Ruhezeiten unterbrochen werden ⁽¹²⁸⁾.

3. Wöchentliche Ruhezeit über einen Bezugszeitraum von 14 Tagen

Abgesehen von dem oben beschriebenen Spielraum für die Festlegung der wöchentlichen Ruhezeiten pro Siebentageszeitraum erlaubt Artikel 16 der Arbeitszeitrichtlinie die Festlegung eines Bezugszeitraums von 14 Tagen für die wöchentliche Ruhezeit. In ihrem Vorschlag ⁽¹²⁹⁾ hatte die Kommission hierzu ausgeführt, dass es sich bei den Ruhezeiten um „angemessene Mindestwerte [handelt], die den wirtschaftlichen Erfordernissen und den sachlichen Zwängen im Zusammenhang mit Schichtarbeitsplänen insofern Rechnung tragen, als die wöchentliche Ruhezeit über einen Zwei-Wochen-Zeitraum verteilt abgegolten werden kann. Dies trägt der erforderlichen Flexibilität Rechnung, die sich in zahlreichen Abschlüssen der Sozialpartner von ‚Produktivitäts‘-Vereinbarungen manifestiert.“ ⁽¹²⁹⁾

Daraus folgt, dass das nationale Recht die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit aufgrund eines Durchschnitts über zwei Wochen erlauben könnte. Dann hätten Arbeitnehmer Anspruch auf entweder zwei Zeiträume von jeweils 35 Stunden oder auf eine doppelte wöchentliche Ruhezeit.

Die Artikel 5 und 16 schreiben wiederum eine gewisse Regelmäßigkeit vor, indem sie dafür sorgen, dass Arbeitnehmer pro Zwei-Wochen-Zeitraum Anspruch auf eine bestimmte Ruhezeit haben. Sie schreiben jedoch nicht vor, dass diese Ruhezeit während jedes Zwei-Wochen-Zeitraums auf die gleichen Tage fallen müsste.

Die nationalen Umsetzungsvorschriften sollten somit gewährleisten, dass pro Zwei-Wochen-Zeitraum entweder zwei wöchentliche Ruhezeiten von je 35 Stunden oder eine doppelte wöchentliche Ruhezeit gewährt wird.

4. Kürzere wöchentliche Ruhezeit in bestimmten Fällen

Artikel 5 letzter Satz ermöglicht die Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit auf 24 Stunden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen.

Diese Bestimmung wurde bislang nicht vom Gerichtshof ausgelegt. Die Abgrenzung ihres genauen Anwendungsbereichs ist daher schwierig. Es gibt jedoch zwei Anhaltspunkte, an denen sich die Klärung dieser Bestimmung orientieren könnte.

⁽¹²⁸⁾ In der Rechtssache C-306/16 ist ein Urteil des Gerichtshofes in dieser Frage zu erwarten.

⁽¹²⁹⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 20. September 1990, KOM (1990) 317 endg. — SYN 295.

Zunächst einmal wurde diese Bestimmung in den gemeinsamen Standpunkt aufgenommen, um eine Lösung anzubieten für den Fall, dass sich das Problem der Schichtarbeiter stellen sollte, die für die letzte Schicht am Samstag und die erste Schicht am Montag eingeteilt sind, sodass sie nur eine kontinuierliche Ruhezeit von 24 Stunden in Anspruch nehmen könnten ⁽¹³⁰⁾. Zweitens hat der Gerichtshof wiederholt festgestellt, dass in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie Ausnahmen von ihrem Anwendungsbereich und ihren Bestimmungen eng auszulegen sind ⁽¹³¹⁾.

Obgleich diesen Gesichtspunkten keine entscheidende Bedeutung zukommt und diese Ausnahmeregelung auch auf andere Fälle als auf Schichtarbeiter angewandt werden könnte, sollte von ihr nur zurückhaltend und in konkreten Einzelfällen Gebrauch gemacht werden.

VI. WÖCHENTLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT

Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit ist in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt.

Die Arbeitszeitrichtlinie kann insofern als konkreter Ausdruck dieses Rechts angesehen werden, als in Artikel 6 eine wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt ist:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.“

Den Rahmen für die Konkretisierung dieses Rechts bildet ein Bezugszeitraum, der in Artikel 16 festgelegt ist:

„Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

[...] b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral; [...]“.

Während Abweichungen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nur für „selbstständig erwerbstätige Personen“ und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zulässig sind, die einer Opt-out-Option zugestimmt haben, sind Abweichungen vom Bezugszeitraum gemäß Artikel 16 in anderen, im Folgenden beschriebenen Fällen möglich, werden jedoch durch Artikel 19 eingeschränkt, wie in Kapitel IX unten beschrieben.

Der Sonderstatus der Begrenzung der Wochenarbeitszeit wurde auch vom Gerichtshof betont, der mehrfach festgestellt hat, dass „in Anbetracht sowohl des Wortlauts [der Richtlinie] als auch ihrer Zielsetzung und Systematik die verschiedenen Bestimmungen, die sie in Bezug auf die Höchstdauer der Arbeit und die Mindestruhezeit enthält, besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer als ein zum Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit bestimmter Mindestanspruch zugutekommen müssen“ ⁽¹³²⁾.

A. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

1. Welche Zeiten müssen für die wöchentliche Höchstarbeitszeit berücksichtigt werden?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt für den oben beschriebenen und vom Gerichtshof ⁽¹³³⁾ verwendeten Begriff der Arbeitszeit.

⁽¹³⁰⁾ Begründung des überprüften Vorschlags für eine Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung — vom 16. November 1993, KOM(93) 578 endg. — SYN 295, Seite 3, Änderung Nr. 5.

⁽¹³¹⁾ Zu den Ausnahmen vom Anwendungsbereich siehe: Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 35. Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 24. Zu den Ausnahmeregelungen siehe: Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 89; Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 40.

⁽¹³²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 100; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 49; Beschluss in der Rechtssache C-437/05, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹³³⁾ Siehe insbesondere das Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 93-95; Urteil in der Rechtssache C-14/04, a. a. O., Rn. 50.

Darüber hinaus ist in der Richtlinie ausdrücklich festgelegt, dass Überstunden bei der Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu berücksichtigen sind. Dies entspricht der [oben dargelegten](#) Definition des Begriffs Arbeitszeit, der nicht zwischen „gesetzlicher“ Arbeitszeit und Zeitspannen unterscheidet, die zum Beispiel nach nationalem Recht als „Überstunden“ oder „Bereitschaftszeit“ gelten und insbesondere für die Zwecke der Bezahlung unterschiedlich behandelt werden.

2. Die Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Siebentageszeitraum. Damit wird ein Mindeststandard festgelegt und die Mitgliedstaaten können, [wie oben dargelegt, auch ein höheres Schutzniveau](#) vorsehen.

3. Absolute Höchstdauer

In seiner Rechtsprechung hat der Gerichtshof betont, dass die Mitgliedstaaten die Reichweite der Arbeitszeitrichtlinie nicht einseitig festlegen können, d. h. die Mitgliedstaaten dürfen in ihrer Umsetzung der Richtlinie das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 6 Absatz 2 auf eine Arbeitszeit von nicht mehr als 48 Stunden pro Woche ⁽¹³⁴⁾ keinen Bedingungen oder Beschränkungen unterwerfen.

Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten die Wirksamkeit dieser Bestimmung sicherstellen müssen. Er kam zum Beispiel zu dem Schluss, dass die Anwendung einer Maßnahme, bei der ein Arbeitnehmer gegen seinen Willen auf einen anderen Dienstposten versetzt wird, weil er die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gefordert hat, die praktische Wirksamkeit dieser Bestimmung zunichtemacht: *„Die Angst vor solchen Retorsionsmaßnahmen, gegen die keine Klagemöglichkeit gegeben wäre, könnte nämlich Arbeitnehmer, die sich durch eine von ihrem Arbeitgeber getroffene Maßnahme für beschwert halten, davon abschrecken, ihre Rechte gerichtlich geltend zu machen, und wäre folglich geeignet, die Verwirklichung des mit der Richtlinie verfolgten Ziels in schwerwiegender Weise zu gefährden.“* ⁽¹³⁵⁾

Ferner stellte der Gerichtshof fest, dass bereits eine Überschreitung dieser Obergrenze gegen diese Bestimmung verstößt, ohne dass darüber hinaus nachgewiesen werden braucht, dass dem Arbeitnehmer ein spezifischer Nachteil entstanden ist. ⁽¹³⁶⁾

B. Eine Obergrenze, die als Durchschnittswert berechnet werden kann

1. Wie lange ist der Bezugszeitraum?

Wie in Artikel 6 festgelegt, kann die wöchentliche Arbeitszeit, die zur Überprüfung der Einhaltung der Obergrenze herangezogen wird, als Durchschnittswert berechnet werden. Die Mitgliedstaaten können für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für alle Branchen und alle Tätigkeiten einen Zeitraum von bis zu vier Monaten festlegen.

Ausnahmsweise kann der Bezugszeitraum in bestimmten Fällen verlängert werden; für diese Fälle gilt Artikel 19. Weitere Einzelheiten zu den Bedingungen für diese Ausnahmen und deren Umfang werden in Kapitel IX dargelegt. Angesichts der eingeschränkten Möglichkeiten einer Abweichung vom Bezugszeitraum hat der Gerichtshof jedenfalls festgehalten, dass „der Bezugszeitraum auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten darf“, und sich somit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „ein Mindestschutz bestimmen [lässt], der auf jeden Fall zu verwirklichen ist“ ⁽¹³⁷⁾.

2. Welche Zeiten dürfen nicht in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?

Im Hinblick auf den Bezugszeitraum, der zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit herangezogen wird, ist in Artikel 16 der Richtlinie Folgendes festgelegt: *„Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral“.*

Dies bedeutet, dass die Abwesenheit von der Arbeit während dieser Zeiten nicht andere Zeitspannen ausgleichen kann, in denen die Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit überschritten wurde.

⁽¹³⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 99; Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 52; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹³⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 65-66.

⁽¹³⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 53.

⁽¹³⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 69.

Die Richtlinie gewährleistet einen bezahlten Jahresurlaub von vier Wochen. Hingegen werden der Anspruch auf Krankheitsurlaub und „die Modalitäten für seine Ausübung [...] beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts von diesem nicht geregelt“⁽¹³⁸⁾. Daher ist auf die nationale(n) Definition(en) des Begriffs Krankheitsurlaub Bezug zu nehmen, wenn zu bestimmen ist, welche Zeiträume für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht herangezogen oder als neutral behandelt werden sollten.

3. Welche Zeiten können in den Bezugszeitraum eingerechnet werden?

Angesichts des Wortlauts von Artikel 16 Buchstabe b und trotz fehlender Rechtsprechung des Gerichtshofs zu dieser Frage ist die Kommission der Auffassung, dass in Fällen, in denen das nationale Recht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anspruch auf mehr als vier Wochen bezahlten Jahresurlaub zugesteht, es dem betreffenden Mitgliedstaat frei steht, ob er diesen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub in die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit einbezieht oder davon ausschließt.

C. Eine unmittelbar wirksame Bestimmung

Der Gerichtshof hat befunden, dass Artikel 6 Absatz 2 der Richtlinie 93/104 in Verbindung mit den Bestimmungen zum Bezugszeitraum alle Voraussetzung erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.⁽¹³⁹⁾

Obwohl der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit angepasst werden kann, stellte der Gerichtshof fest, dass „dieser Gestaltungsspielraum [schließt] nicht die Möglichkeit aus, Mindestrechte zu bestimmen“, und dass die Bestimmungen genau und unbedingt sind⁽¹⁴⁰⁾. In der Folge stellte der Gerichtshof fest, dass die Bestimmungen des Artikels 6 Absatz 2 der Richtlinie „dem Einzelnen einen Anspruch darauf geben, dass der Bezugszeitraum für die Festlegung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zwölf Monate nicht überschreitet“⁽¹⁴¹⁾.

Gleichwohl kann eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, weshalb sie im Rahmen eines Rechtsstreits, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen, nicht angewendet werden kann („unmittelbare horizontale Wirkung“).⁽¹⁴²⁾

Es obliegt nämlich vor allem den nationalen Gerichten, den Rechtsschutz zu gewährleisten, der jeder Einzelperson aus dieser Bestimmung erwächst, und das nationale Recht soweit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zweckes dieser Richtlinie auszulegen, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen.⁽¹⁴³⁾

Darüber hinaus erlaubt es die unmittelbare Wirkung einer Bestimmung den Bürgerinnen und Bürgern, sich in einem Verfahren gegen den Staat oder öffentliche Einrichtungen, die dem Staat zugerechnet werden können, wie regionale Behörden, Städte oder Gemeinden⁽¹⁴⁴⁾, auch in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, darauf zu berufen, wenn diese eine Bestimmung nicht innerhalb der Frist in nationales Recht umgesetzt haben oder wenn die Umsetzung unzureichend war⁽¹⁴⁵⁾ („vertikale unmittelbare Wirkung“). Dies kann wiederum zur Anwendung des Grundsatzes der Staatshaftung für Verluste oder Schäden führen, die Einzelnen aufgrund von Verstößen gegen EU-Recht entstanden sind. Der Staat kann dann haftbar gemacht werden und muss Einzelnen unter bestimmten Bedingungen, die von den nationalen Gerichten zu prüfen sind, einen Anspruch auf Entschädigung gewähren.⁽¹⁴⁶⁾

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass weiterhin eine Ausnahme in den Fällen besteht, in denen der betreffende Mitgliedstaat Gebrauch von einer relevanten Abweichung macht, wie der für [selbstständig erwerbstätige Personen](#), den speziellen Bestimmungen zu [Arbeitnehmern an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen](#) oder der individuellen [Opt-out](#)-Möglichkeit. Dies setzt jedoch die Einhaltung aller Bedingungen voraus, die laut Richtlinie für die betreffenden Abweichungen gelten.⁽¹⁴⁷⁾

⁽¹³⁸⁾ Urteil vom 20. Januar 2009, *Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer u. a./Her Majesty's Revenue and Customs*, verbundene Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Rn. 27.

⁽¹³⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 104-106; Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 59; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 68.

⁽¹⁴¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 70.

⁽¹⁴²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 108-109.

⁽¹⁴³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 110-113.

⁽¹⁴⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 61; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 38-39.

⁽¹⁴⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-429/09, a. a. O., Rn. 45-48.

⁽¹⁴⁷⁾ Siehe insbesondere das Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 58-59 zur Opt-out-Möglichkeit.

VII. BEZAHLTER JAHRESURLAUB

Der Gerichtshof hat sich mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sehr eingehend befasst und befunden, dass er ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft und der Europäischen Union ist. ⁽¹⁴⁸⁾

Dieses Recht ist auch ausdrücklich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union niedergelegt, die die gleiche Rechtsgültigkeit hat wie die Verträge. Artikel 31 Absatz 2 der Charta lautet: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

A. Das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub

Artikel 7 Absatz 1 lautet:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.“

Die Richtlinie lässt keine Abweichung von Artikel 7 Absatz 1 zu. ⁽¹⁴⁹⁾ Der Gerichtshof hat festgestellt, dass mit diesem Urlaub zweierlei bezweckt wird: den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Erholung zu bieten und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. ⁽¹⁵⁰⁾

Der Gerichtshof hat befunden, dass der Anspruch auf Jahresurlaub nicht restriktiv ausgelegt werden darf ⁽¹⁵¹⁾, und dass sich die zuständigen nationalen Behörden bei der Durchführung an die ausdrücklich in der Richtlinie 2003/88/EG festgelegten Beschränkungen ⁽¹⁵²⁾ zu halten haben.

⁽¹⁴⁸⁾ Urteil vom 26. Juni 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil vom 16. März 2006, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd und Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd und J. C. Caulfield u. a./Hanson Clay Products Ltd, verbundene Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, Rn. 48; Urteil vom 6. April 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, Rechtssache C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, Rn. 28; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil vom 22. April 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, Rn. 28; Urteil vom 15. September 2011, *Williams u. a./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, Rn. 17; Urteil vom 22. November 2011, *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 28; Urteil vom 21. Juni 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) u. a.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Rn. 16; Urteil vom 8. November 2012, *Alexander Heimann und Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH*, verbundene Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, Rn. 22; Beschluss vom 21. Februar 2013, *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, Rn. 16; Beschluss vom 13. Juni 2013, *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, Rn. 27; Urteil vom 22. Mai 2014, *Z.J. R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, Rn. 14; Urteil vom 12. Juni 2014, *Gülşay Bollacke/K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, Rn. 15; Urteil vom 11. November 2015, *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, Rn. 26; Urteil vom 30. Juni 2016, *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, Rn. 19; Urteil vom 20. Juli 2016, *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, Rn. 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 41-43; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 16. Siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 34. In seinem Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 52 merkte der Gerichtshof an, dass es nicht zulässig ist, dass Abweichungen von diesem Recht durch vertragliche Vereinbarung abbedungen werden.

⁽¹⁵⁰⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 31; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁵¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 29, Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 18, Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 22-23; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 29; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁵²⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 19.

1. Vier Wochen bezahlter Mindestjahresurlaub

Vier Wochen bezahlter Urlaub pro Jahr ist eine Mindestvorschrift. Während dieser Zeit „muss der Arbeitnehmer nämlich normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist“⁽¹⁵³⁾.

Der Anspruch auf Jahresurlaub beträgt vier Wochen; das bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während vier Kalenderwochen von ihren beruflichen Pflichten freigestellt werden müssen, unabhängig davon, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Bei der Umrechnung der vier Wochen bezahlten Jahresurlaubs in eine Anzahl von Arbeitstagen, während denen die Arbeitnehmer von ihren Arbeitspflichten befreit sind, ist die Berechnung „der Ansprüche auf bezahlten Mindestjahresurlaub im Sinne der Richtlinie 2003/88 im Hinblick auf die als Arbeit geleisteten und im Arbeitsvertrag hierfür vorgesehenen Tage oder Stunden und/oder Teile davon vorzunehmen“⁽¹⁵⁴⁾.

Der Gerichtshof hat entschieden, dass „was die Entstehung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub betrifft, die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden sind, wobei die Zahl der entstandenen Einheiten an jährlicher Ruhezeit im Vergleich zur Zahl der geleisteten Arbeitseinheiten für jeden Zeitraum getrennt zu berechnen ist“⁽¹⁵⁵⁾.

In Fällen, in denen Arbeitnehmer von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit wechseln, hat der Gerichtshof befunden, dass es mit der Richtlinie unvereinbar wäre, den Pro-rata-temporis-Grundsatz rückwirkend auf den während der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Jahresurlaubsanspruch anzuwenden, da dadurch die erworbenen Ansprüche gemindert würden.⁽¹⁵⁶⁾ Die Verringerung der Arbeitszeit kann also nicht den Anspruch auf Jahresurlaub mindern, den Arbeitnehmer bereits erworben haben.⁽¹⁵⁷⁾ Im umgekehrten Fall, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit wechselt, muss für den Zeitraum nach der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs in jedem Fall ein neuer Anspruch berechnet werden, und zwar nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz.⁽¹⁵⁸⁾

Das Recht der Mitgliedstaaten, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen anzuwenden⁽¹⁵⁹⁾, darunter die Gewährung von mehr als vier Wochen bezahlten Jahresurlaubs, bleibt von der Richtlinie unberührt. In solchen Fällen kann der Mitgliedstaat andere Bedingungen für den Anspruch und die Gewährung des zusätzlichen Urlaubs festlegen.⁽¹⁶⁰⁾

2. Bedingungsloser Anspruch auf Mindesturlaub für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In Artikel 7 Absatz 1 ist festgelegt, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat. Der Gerichtshof hat festgestellt, dass „jeder Arbeitnehmer“ auch Arbeitnehmer/innen einschließt, die wegen eines kurz- oder langfristigen Krankheitsurlaubs der Arbeit fernbleiben, unabhängig davon, ob sie während des Urlaubsjahres tatsächlich gearbeitet haben.⁽¹⁶¹⁾

Laut Richtlinie wird der bezahlte Jahresurlaub „nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung [...], die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind“ gewährt. Der Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Richtlinie es den Mitgliedstaaten verwehrt, den allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingeräumten Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub dadurch einseitig einzuschränken, dass sie eine Voraussetzung für diesen Anspruch aufstellen, die bewirkt, dass bestimmte Arbeitnehmer von diesem Anspruch ausgeschlossen sind.⁽¹⁶²⁾ So hat der Gerichtshof zum Beispiel entschieden, dass es den Mitgliedstaaten nicht erlaubt ist, einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub davon abhängig zu machen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer 13 Wochen lang ununterbrochen beim selben Arbeitgeber beschäftigt war.⁽¹⁶³⁾ Desgleichen dürfen die Mitgliedstaaten keine Bedingungen aufstellen, die es bestimmten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unmöglich machen, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben.⁽¹⁶⁴⁾

⁽¹⁵³⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 32-34; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 32; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 35; Urteil in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 38 und 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 47-48; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 34-37.

⁽¹⁶¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 40.

⁽¹⁶²⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 48-53; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁶³⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 64; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 16.

Die Mitgliedstaaten haben jedoch einen gewissen Regulierungsspielraum bezüglich der Art, wie der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrgenommen werden kann. Dazu könnten zum Beispiel zählen, „die Planung der Urlaubszeiten, die eventuelle Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber vorher mitzuteilen, wann er seinen Urlaub nehmen will, das Erfordernis der Ableistung einer Mindestarbeitszeit, bevor der Urlaub genommen werden kann, die Kriterien für die anteilmäßige Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr andauert, usw.“⁽¹⁶⁵⁾.

— Anspruch auf und Gewährung von Urlaub in der ersten Zeit nach der Einstellung

Die Mitgliedstaaten können zwar zum Beispiel die Art und Weise festlegen, „wie die Arbeitnehmer den Urlaub nehmen können, der ihnen für die ersten Wochen ihrer Beschäftigung zusteht“⁽¹⁶⁶⁾, sie dürfen jedoch keine Regelung erlassen, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erwerben⁽¹⁶⁷⁾.

— Festlegung des Urlaubs

Die Festlegung des bezahlten Jahresurlaubs ist in der Richtlinie nicht geregelt. Diese erfolgt im nationalen Recht, in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Vereinbarungen. Wie unten erläutert, ist in der Richtlinie festgelegt, dass Arbeitnehmer/innen, die ihren geplanten Urlaub nicht nehmen können, weil er sich mit einer anderen Urlaubszeit überschneidet (Krankheitsurlaub, Mutterschaftsurlaub oder eine andere Urlaubszeit, deren Zweck sich nicht mit dem des Anspruchs auf Jahresurlaub deckt), Anspruch darauf haben, diese Urlaubszeiten zu einem späteren Zeitpunkt zu nehmen, falls nötig, auch außerhalb des entsprechenden Bezugszeitraums⁽¹⁶⁸⁾, wobei der Übertragungszeitraum im Falle eines Langzeitkrankheitsurlaubs⁽¹⁶⁹⁾ bestimmten Einschränkungen unterliegt.

— Übertragung und mögliches Erlöschen des Urlaubsanspruchs

Im nationalen Recht können Bedingungen für die Inanspruchnahme des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub festgelegt werden, einschließlich der Bedingungen für die Übertragung dieses Anspruchs am Ende eines Urlaubsjahres.

Zur Frage der Übertragung hat der Gerichtshof festgestellt, dass „sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zwar dann vollständig [entfaltet], wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird, doch verliert diese Ruhezeit ihre Bedeutung insoweit nicht, wenn sie in einem späteren Zeitraum genommen wird.“⁽¹⁷⁰⁾

Der Gerichtshof hat sich eingehend zur Notwendigkeit eines Übertragungszeitraums geäußert, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, dessen Anspruch auf Jahresurlaub erloschen ist, nicht die Möglichkeit hatte, seinen Anspruch auszuüben.⁽¹⁷¹⁾ Der Gerichtshof vertritt den Standpunkt, dass eine Übertragung unvermeidlich ist, wenn ein durch EU-Recht gewährleisteter Urlaub sich mit einem anderen durch EU-Recht gewährleisteten⁽¹⁷²⁾ Urlaub überschneidet, und wenn es sich um einen Krankheitsurlaub handelt⁽¹⁷³⁾.

Das Erlöschen eines Urlaubsanspruchs ist daher auf die Fälle beschränkt, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, den Anspruch auszuüben. So kann der Anspruch zum Beispiel nicht am Ende des im nationalen Recht festgelegten Bezugszeitraums erlöschen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, Jahresurlaub zu nehmen⁽¹⁷⁴⁾, außer in der vom Gerichtshof zugelassenen Ausnahme, die eine Einschränkung des Übertragungszeitraums im Falle eines Langzeitkrankheitsurlaubs gestattet (siehe Teil C).

⁽¹⁶⁵⁾ Vortrag der Kommission in der Rechtssache C-173/99, auf den in den Schlussanträgen von Generalanwalt Tizzano vom 8. Februar 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, Rn. 34, und in den Schlussanträgen des Generalanwalts Trstenjak vom 16. Juni 2011, *Williams u. a./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, Rn. 37, verwiesen wird.

⁽¹⁶⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O.

⁽¹⁶⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O.

⁽¹⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 33; siehe auch das Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 30; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 24.

⁽¹⁷¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 22.

⁽¹⁷²⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 24.

⁽¹⁷³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O.

⁽¹⁷⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 43 und 55; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19.

3. Zahlung eines Urlaubsentgelts

Der Gerichtshof hat betont: „Die Richtlinie [...] behandelt den Anspruch auf Jahresurlaub und den auf Zahlung des Urlaubsentgelts nämlich als die zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs.“ Das vorgeschriebene Urlaubsentgelt „soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen“⁽¹⁷⁵⁾. Daher vertrat der Gerichtshof folgende Ansicht: „Durch das Erfordernis der Zahlung dieses Urlaubsentgelts soll der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in eine Lage versetzt werden, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.“⁽¹⁷⁶⁾

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „müssen [...] für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten“⁽¹⁷⁷⁾ und „eine solche Verringerung des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers hinsichtlich seines bezahlten Jahresurlaubs, aufgrund deren er möglicherweise davon absieht, sein Recht auf diesen Urlaub tatsächlich auszuüben, verstößt gegen das mit Art. 7 [...] verfolgte Ziel“⁽¹⁷⁸⁾; der Zeitpunkt der Verringerung des Arbeitsentgelts ist unerheblich⁽¹⁷⁹⁾.

Der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass es mit der Richtlinie unvereinbar ist, die Zahlungen für den Jahresurlaub in Teilbeträgen über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt zu leisten. Er hat betont, dass das Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt gezahlt werden sollte, in dem die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt:⁽¹⁸⁰⁾ Der Zeitpunkt, zu dem das Entgelt für den Jahresurlaub gezahlt wird, muss die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs in Bezug auf das Entgelt in eine Lage versetzen, die mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist.⁽¹⁸¹⁾

In Fällen, in denen sich das Entgelt aus mehreren Bestandteilen zusammensetzt, hat der Gerichtshof festgestellt, dass „die Bestimmung des gewöhnlichen Entgelts, auf das der Arbeitnehmer während seines Jahresurlaubs Anspruch hat“⁽¹⁸²⁾, eine spezifische Prüfung erfordert. Der Gerichtshof hat klargestellt, dass alle Bestandteile des Gesamtentgelts, die an die persönliche und berufliche Stellung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anknüpfen, während des bezahlten Jahresurlaubs fortzuzahlen sind. Als Beispiele führte er Zulagen für eine Führungsposition, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die berufliche Qualifikation an.⁽¹⁸³⁾

Wenn Zulagen untrennbar mit der Erfüllung der von der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag zu erfüllenden Aufgaben verbunden sind und als Teil des Gesamtentgelts berechnet werden, sind sie bei der Berechnung des Entgelts, auf das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des Jahresurlaubs Anspruch hat, zu berücksichtigen.⁽¹⁸⁴⁾ In gleicher Weise ist eine Provision, die für die Durchführung von Aufgaben laut Arbeitsvertrag gezahlt wird, wie eine Verkaufsprovision, bei der Berechnung des Entgelts zu berücksichtigen.⁽¹⁸⁵⁾ Die Beurteilung des als repräsentativ geltenden Referenzzeitraums für die Berechnung des während des Jahresurlaubs zu zahlenden Mittelwertes ist Sache der nationalen Gerichte.⁽¹⁸⁶⁾

Dagegen müssen Entgeltbestandteile, die ausschließlich „gelegentlich anfallende Kosten oder Nebenkosten decken sollen, welche bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben entstehen, wie Kosten, die mit dem Zeitraum verbunden sind,“⁽¹⁸⁷⁾ nicht berücksichtigt werden.

4. Unmittelbare Wirkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub

Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Artikel 7 inhaltlich unbedingt und hinreichend genau ist und somit die Kriterien erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten.⁽¹⁸⁸⁾ Wenn ein Mitgliedstaat diese Bestimmung nicht oder nicht korrekt in nationales Recht umgesetzt hat, bedeutet dies, dass sich eine Einzelperson an die nationalen Gerichte wenden kann, um den Anspruch auf vier Wochen bezahlten Mindestjahresurlaub gegenüber dem Staat oder öffentlichen Einrichtungen in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen oder als Behörden durchzusetzen.⁽¹⁸⁹⁾

⁽¹⁷⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 49 und 58; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 60; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 58-59.

⁽¹⁷⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 50; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 58; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 63.

⁽¹⁸¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 59-63.

⁽¹⁸²⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 27.

⁽¹⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 24; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 32-33.

⁽¹⁸⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 33-35.

⁽¹⁸⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 34-39.

In einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen ist es zwar normalerweise nicht möglich, sich auf die „unmittelbare Wirkung“ einer Richtlinie zu berufen; nationale Richter sind jedoch verpflichtet, das nationale Recht so weit wie möglich gemäß dem in der Richtlinie festgelegten Recht auf Jahresurlaub ausulegen. ⁽¹⁹⁰⁾

Die Kommission verweist auf die Tatsache, dass der Gerichtshof auch im Hinblick auf Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als einen besonders wichtigen Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft und der Europäischen Union ⁽¹⁹¹⁾ die „unmittelbare horizontale Wirkung“, d. h. „unmittelbare Wirkung“ in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen bekräftigen könnte. Damit wären die nationalen Gerichte verpflichtet, die volle Wirksamkeit dieses Grundsatzes zu gewährleisten, u. a. indem sie erforderlichenfalls jede diesem Grundsatz entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen. ⁽¹⁹²⁾

In jedem Fall könnte die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit der Richtlinie geschädigte Partei Ersatz für den durch den Staat verursachten Verlust oder Schaden fordern und unter bestimmten Bedingungen, die die nationalen Gerichte zu prüfen haben, Schadenersatzanspruch erhalten. ⁽¹⁹³⁾

B. Anspruch auf eine finanzielle Vergütung anstelle des bezahlten Jahresurlaubs

Artikel 7 Absatz 2 lautet:

„(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

1. Anspruch auf eine finanzielle Vergütung

Laut Richtlinie ist es gestattet, den bezahlten Jahresurlaub, auf den die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte und der nicht genommen wurde, durch eine finanzielle Vergütung zu ersetzen. ⁽¹⁹⁴⁾

Mit der finanziellen Vergütung bestehender Urlaubsansprüche soll verhindert werden, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Situation entsteht, „in der dem Arbeitnehmer jeder Genuss dieses Anspruchs, selbst in finanzieller Form, verwehrt wird“ ⁽¹⁹⁵⁾, da er keinen bezahlten Jahresurlaub mehr nehmen kann.

Der Anspruch auf eine finanzielle Vergütung ist an zwei Voraussetzungen geknüpft, nämlich „dass zum einen das Arbeitsverhältnis beendet ist und dass zum anderen der Arbeitnehmer nicht den gesamten Jahresurlaub genommen hat, auf den er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch hatte.“ ⁽¹⁹⁴⁾ Darüber hinaus legt die Richtlinie keine weitere Voraussetzung fest. Insbesondere hat der Gerichtshof befunden, dass eine finanzielle Vergütung nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass im Vorfeld ein entsprechender Antrag gestellt wurde. ⁽¹⁹⁶⁾

⁽¹⁹⁰⁾ Urteil des Gerichtshofes vom 19. Januar 2010, *Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, Rn. 47-48.

⁽¹⁹¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 43; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-131/04 und C-257/04, a. a. O., Rn. 48; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 28; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 18; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 28; Urteil in der Rechtssache C-155/10, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 16; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 28; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 16; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 22; Beschluss in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 16; Beschluss in der Rechtssache C-415/12, a. a. O., Rn. 27; Urteil in der Rechtssache C-539/12, a. a. O., Rn. 14; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 15; Urteil in der Rechtssache C-219/14, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 25.

⁽¹⁹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-555/07, a. a. O., Rn. 50-51.

⁽¹⁹³⁾ Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O. Rn. 43, in der direkt auf das Urteil vom 19. November 1991 verwiesen wird, *Andrea Francovich und Danila Bonifazi u. a./Italienische Republik*, verbundene Rechtssachen C-6/90 und C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 56; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 29; Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 17; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 27-28.

Wie der Gerichtshof betonte, kann laut Artikel 7 Absatz 2 bezahlter Jahresurlaub nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist. ⁽¹⁹⁷⁾ Hingegen würde „die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung für den übertragenen Mindestjahresurlaub jedenfalls einen mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, darauf zu verzichten“ ⁽¹⁹⁸⁾.

Bei aufrehtem Arbeitsverhältnis darf keine ersatzweise finanzielle Vergütung gezahlt werden. Es ist unerheblich, ob Gründe, die mit der Produktion oder der Organisation des Unternehmens im Zusammenhang stehen, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer daran gehindert haben, den Jahresurlaub in Anspruch zu nehmen. ⁽¹⁹⁹⁾

Wurde das Arbeitsverhältnis beendet, so spielt der Grund für die Beendigung keine Rolle. ⁽²⁰⁰⁾ Um die Wirksamkeit dieser Bestimmung der Richtlinie zu gewährleisten, besteht auch dann Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des bezahlten Jahresurlaubs, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus beendet ⁽²⁰¹⁾, in den Ruhestand tritt ⁽²⁰²⁾ oder stirbt ⁽²⁰³⁾.

2. Höhe der finanziellen Vergütung

Die Richtlinie legt nicht fest, wie die ersatzweise Vergütung des bezahlten Mindestjahresurlaubs zu berechnen ist.

Der Gerichtshof hat jedoch entschieden, dass die Mitgliedstaaten darauf zu achten haben, dass die nationalen Anwendungsmodalitäten den sich aus der Richtlinie ergebenden Grenzen Rechnung tragen. Sie müssen vorsehen, dass die finanzielle Vergütung „in der Weise zu berechnen ist, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt“ ⁽²⁰⁴⁾. Dies bedeutet, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, das während des Jahresurlaubs weitergezahlt werden muss, für die Berechnung der finanziellen Vergütung maßgebend ⁽²⁰⁵⁾ ist, die für nicht genommenen Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses zusteht ⁽²⁰⁶⁾.

3. Zusätzliche Urlaubsansprüche

Wenn im nationalen Recht mehr als die in der Richtlinie festgelegten vier Wochen Jahresurlaub vorgesehen sind, können die Mitgliedstaaten selbst entscheiden, ob sie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diesen Urlaub während ihres Arbeitsverhältnisses nicht nehmen konnten, eine finanzielle Vergütung vorsehen, und sie können die Bedingungen für die Gewährung dieses zusätzlichen Anspruchs festlegen. ⁽²⁰⁷⁾

C. Zusammenspiel zwischen bezahltem Jahresurlaub und anderen Arten von Urlaub

Der Gerichtshof hat entschieden, dass „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht einen anderen durch dieses Recht gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²⁰⁸⁾, einschließlich der unvermeidbaren Übertragung des gesamten oder teilweisen Jahresurlaubs auf das folgende Jahr, wenn mehrere Arten von Urlaub zusammenfallen ⁽²⁰⁹⁾.

Im Falle von Urlaubsansprüchen gemäß nationalem Recht stellte der Gerichtshof fest, dass der Zweck des Urlaubs ermittelt werden muss, um Schlussfolgerungen in Bezug auf etwaige Überschneidungen mit dem bezahltem Jahresurlaub ziehen zu können.

⁽¹⁹⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-173/99, a. a. O., Rn. 44; Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 29-30; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 29; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 20; Urteil in der Rechtssache C-486/08, a. a. O., Rn. 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 28-29.

⁽²⁰⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 28.

⁽²⁰¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 29.

⁽²⁰²⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 31.

⁽²⁰³⁾ Urteil in der Rechtssache C-118/13, a. a. O., Rn. 24.

⁽²⁰⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 57-60.

⁽²⁰⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 25.

⁽²⁰⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 61.

⁽²⁰⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 36-37; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 39.

⁽²⁰⁸⁾ Urteil vom 14. April 2005, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Großherzogtum Luxemburg*, Rechtssache C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

⁽²⁰⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

1. Mutterschaftsurlaub

Der Gerichtshof hat festgestellt, dass der Mutterschaftsurlaub und der bezahlte Jahresurlaub verschiedenen Zwecken dienen: Ersterer dient dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach der Schwangerschaft und dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind in der Zeit nach der Entbindung. ⁽²¹⁰⁾ Diese Auslegung erschien geboten, um „die Beachtung der arbeitsvertraglichen Rechte einer Arbeitnehmerin im Fall eines Mutterschaftsurlaubs zu gewährleisten.“ ⁽²¹¹⁾

Daraus folgt, „dass eine Arbeitnehmerin ihren Jahresurlaub auch dann zu einer anderen Zeit als der ihres Mutterschaftsurlaubs nehmen können muss, wenn der Mutterschaftsurlaub zeitlich mit dem durch eine betriebliche Kollektivvereinbarung allgemein festgelegten Jahresurlaub für die gesamte Belegschaft zusammenfällt.“ ⁽²¹²⁾ Aus diesem Wortlaut lässt sich ableiten, dass es sich um einen absoluten Grundsatz handelt und dass, im Gegensatz zum Krankheitsurlaub (siehe unten), die Übertragung von bezahltem Jahresurlaub nicht eingeschränkt werden kann. Der Gerichtshof hat bekräftigt, dass „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht einen anderen durch dieses Recht gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²¹³⁾.

Im Lichte der Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillender Arbeitnehmerinnen ⁽²¹⁴⁾ fügte der Gerichtshof hinzu, dass dies nicht nur für den bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen gilt, sondern auch für jeden darüber hinausgehenden im nationalen Recht ⁽²¹⁵⁾ vorgesehenen Jahresurlaub.

2. Elternurlaub und andere durch EU-Recht geschützte Arten von Urlaub

Sollten andere Arten von Urlaub in das EU-Recht aufgenommen werden, so geht die Kommission davon aus, dass der vom Gerichtshof festgelegte Grundsatz gelten würde, wonach „ein durch das Gemeinschaftsrecht gewährleisteter Urlaub nicht den Anspruch auf einen anderen gemeinschaftsrechtlich gewährleisteten Urlaub beeinträchtigen kann“ ⁽²¹⁶⁾. Wenn sich verschiedene Arten von durch EU-Recht geschützten Urlaubsansprüchen überschneiden, könnte dies dazu führen, dass der Jahresurlaub ganz oder teilweise auf das Folgejahr übertragen wird.

3. Krankheitsurlaub

Im Gegensatz zum Anspruch auf Mutterschaftsurlaub unterliegt der Anspruch auf Krankheitsurlaub und die Modalitäten für seine Ausübung nicht dem EU-Recht. Trotzdem hat der Gerichtshof Grenzen für das nationale Recht für die Fälle festgelegt, in denen sich bezahlter Jahresurlaub und Krankheitsurlaub überschneiden.

Dies beruht darauf, dass mit den beiden Urlaubsarten unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden. Mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht werden, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen. Mit dem Anspruch auf Krankheitsurlaub soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, sich von einer Krankheit zu erholen, aufgrund deren sie arbeitsunfähig waren. ⁽²¹⁷⁾

a. Anspruch im Falle des Krankheitsurlaubs

Wie oben ausgeführt, behalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, da dieser nicht davon abhängig gemacht werden kann, dass sie während des festgelegten Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet haben. ⁽²¹⁸⁾

b. Ausübung des Anspruchs im Falle eines Krankheitsurlaubs

Der Gerichtshof hat klargestellt, dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, ob sie die Inanspruchnahme von Jahresurlaub während eines Krankheitsurlaubs gestatten oder verbieten. ⁽²¹⁹⁾

⁽²¹⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 32;

⁽²¹¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 27.

⁽²¹²⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 41.

⁽²¹³⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 32-33; Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26; Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 24.

⁽²¹⁴⁾ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

⁽²¹⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-342/01, a. a. O., Rn. 45.

⁽²¹⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-519/03, a. a. O., Rn. 33; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 26.

⁽²¹⁷⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 25; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 21; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 25.

⁽²¹⁸⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 41; Urteil in der Rechtssache C-282/10, a. a. O., Rn. 20; Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-229/11 und C-230/11, a. a. O., Rn. 24.

⁽²¹⁹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 28-31; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 25.

Wenn Arbeitnehmer während dieser Zeit jedoch keinen Jahresurlaub nehmen möchten, muss der Jahresurlaub zu einer anderen Zeit gewährt werden. ⁽²²⁰⁾ Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der sich während eines im Voraus festgelegten bezahlten Jahresurlaubs im Krankheitsurlaub befindet, berechtigt ist, den Jahresurlaub auf seinen Antrag ⁽²²¹⁾ zu einer späteren Zeit zu nehmen, unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit vor oder während des festgelegten bezahlten Jahresurlaubs eingetreten ist ⁽²²²⁾.

Die Unternehmensinteressen können zwar bei der Festlegung eines neuen Zeitraums für den Jahresurlaub der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, der Anspruch, den Jahresurlaub zu einem späteren Zeitpunkt zu nehmen, darf jedoch nicht in Frage gestellt werden. ⁽²²³⁾ Der Arbeitgeber muss daher der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer den Jahresurlaub zu einer anderen Zeit gewähren, die mit diesen Interessen vereinbar ist, ohne von vornherein auszuschließen, dass sich diese Zeit außerhalb des Bezugszeitraums für den fraglichen Jahresurlaub befindet. ⁽²²⁴⁾

c. Übertragung im Falle eines Krankheitsurlaubs

Wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während eines Teils oder des ganzen Jahres krank ist, kann sie/er unter Umständen keinen bezahlten Jahresurlaub nehmen, obwohl der Anspruch darauf nach wie vor besteht.

Wie oben ausgeführt, hat der Gerichtshof zwar festgestellt, dass „*sich die positive Wirkung des bezahlten Jahresurlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers zwar dann vollständig [entfaltet], wenn der Urlaub in dem hierfür vorgesehenen, also dem laufenden Jahr genommen wird,*“ er ist jedoch der Ansicht, dass diese Ruhezeit ihre Bedeutung insoweit nicht verliert, wenn sie in einem späteren Zeitraum genommen wird ⁽²²⁵⁾. Deshalb hat der Gerichtshof entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht am Ende des Bezugszeitraums erlischt, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon im Krankheitsurlaub befand und nicht die Möglichkeit hatte, diesen Anspruch auszuüben; ⁽²²⁶⁾ vielmehr sollte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch übertragen dürfen, gegebenenfalls auf einen Zeitraum außerhalb des Bezugszeitraums für den Jahresurlaub ⁽²²⁷⁾.

Die Mitgliedstaaten dürfen den Zeitraum, in dem bezahlter Jahresurlaub übertragen werden kann, begrenzen. ⁽²²⁸⁾ Der Gerichtshof hat festgestellt, dass Arbeitnehmer nicht berechtigt sind, die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die sie während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit erworben haben, unbegrenzt anzusammeln. ⁽²²⁸⁾

Der Gerichtshof hat jedoch ebenfalls festgestellt, dass „*ein Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten [muss]*“ ⁽²²⁹⁾. Ein Übertragungszeitraum von neun Monaten, der also kürzer als der Bezugszeitraum ist, auf den er sich bezieht, gewährte daher nicht die positive Wirkung eines bezahlten Jahresurlaubs als Erholungszeitraum und könne deshalb nicht verwendet werden, um das Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen. ⁽²³⁰⁾ Hingegen hielt er einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten für zulässig. ⁽²³¹⁾

d. Finanzielle Vergütung bei Krankheitsurlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres und/oder Übertragungszeitraums oder eines Teiles davon krankgeschrieben war, hat der Gerichtshof entschieden, dass der Ausschluss einer finanziellen Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub gegen Artikel 7 Absatz 2 verstößt. ⁽²³²⁾

4. Andere auf nationaler Ebene geregelte Arten von Urlaub

Wenn Arbeitnehmer/innen aufgrund des nationalen Rechts Anspruch auf andere Arten von Urlaub haben, entscheidet der Zweck des Urlaubs darüber, wie mit einer eventuellen Überschneidung mit bezahltem Jahresurlaub umzugehen ist.

⁽²²⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 25.

⁽²²¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 22; Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 20; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 19; Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 26.

⁽²²²⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 21.

⁽²²³⁾ Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 24.

⁽²²⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-194/12, a. a. O., Rn. 23.

⁽²²⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-124/05, a. a. O., Rn. 30.

⁽²²⁶⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 38-49; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 19.

⁽²²⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-78/11, a. a. O., Rn. 23; Urteil in der Rechtssache C-277/08, a. a. O., Rn. 23.

⁽²²⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 28-35.

⁽²²⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 38-40.

⁽²³⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 41-43; Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 38.

⁽²³¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-214/10, a. a. O., Rn. 44.

⁽²³²⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-350/06 und C-520/06, a. a. O., Rn. 62; Urteil in der Rechtssache C-337/10, a. a. O., Rn. 30; Urteil in der Rechtssache C-341/15, a. a. O., Rn. 31.

Im Falle eines „Genesungsurlaubs“ befand der Gerichtshof, dass die Erwägungen zum Krankheitsurlaub anzuwenden waren, und legte den Grundsatz fest, dass, wenn sich der Zweck des auf nationaler Ebene gewährten Urlaubs vom Zweck des bezahlten Jahresurlaubs unterscheidet, der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer der Jahresurlaub in einem anderer Zeitraum zu gewähren ist. ⁽²³³⁾

Trotzdem war der Gerichtshof der Auffassung, dass bei einer bestimmten Art von Urlaub, die nach nationalem Recht gewährt wird, die nationalen Gerichte festzustellen haben, ob — im Sinne der Auslegung des Gerichtshofs und im Lichte seiner Leitlinien sowie der für die Gewährung des Urlaubs auf nationaler Ebene relevanten Faktoren — der Zweck dieses Anspruchs sich vom Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub unterscheidet. ⁽²³⁴⁾

VIII. NACTARBEIT, SCHICHTARBEIT UND ARBEITSRHYTHMUS

Die Arbeitszeitrichtlinie trägt der besonderen Eigenart von Nachtarbeit und bestimmten belastenden Formen der Arbeitsorganisation Rechnung. ⁽²³⁵⁾ Daher enthält die Richtlinie neben allgemeinen Bestimmungen zu Ruhezeiten und zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit Sonderbestimmungen zu Nachtarbeit, Schichtarbeit und anderen Arbeitsrhythmen, die unten im Einzelnen angeführt sind.

A. Dauer der Nachtarbeit

In Artikel 8 der Richtlinie ist festgelegt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

- a) die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet;
- b) Nachtarbeiter, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

Zum Zweck von Buchstabe b) wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nachtarbeit und der ihr eigenen Risiken mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung verbunden ist.“

Mit diesem Artikel werden zwei Einschränkungen für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter festgelegt: Eine gilt für alle, die in der Nacht arbeiten, die andere nur für Nachtarbeiter, deren Arbeit spezielle Gefahren birgt oder körperlich oder geistig besonders belastend ist. Für den Begriff „Nachtarbeit“ wird auf die Begriffsbestimmung in [Kapitel IV.B](#) verwiesen.

1. Beschränkung der durchschnittlichen Dauer von Nachtarbeit

Mit der Richtlinie wird die durchschnittliche Arbeitszeit für alle Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter auf acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum begrenzt.

a. Beschränkung der „Arbeitszeit“

Diese Einschränkung gilt für die Arbeitsstunden von „Nachtarbeitern“. Das heißt, sie bezieht sich auf die gesamte Arbeitszeit, nicht nur die „Nachtzeit“ (siehe Kapitel IV).

Dazu kommt, dass in Artikel 8 zwar auf die „normale Arbeitszeit“ Bezug genommen wird, aus den Begriffsbestimmungen für „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ in Kapitel IV sowie aus dem Erwägungsgrund 8 der Richtlinie folgt jedoch, dass jede „Arbeitszeit“ einschließlich Überstunden für diese Begrenzung der Nachtarbeit zu berücksichtigen ist.

⁽²³³⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 32.

⁽²³⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-178/15, a. a. O., Rn. 24–31.

⁽²³⁵⁾ Richtlinie 2003/88/EG, Erwägungsgrund 7: „Untersuchungen zeigen, dass der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert und dass lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind und ihre Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen können.“

Da diese Begrenzung ein Durchschnittswert ist, können die Mitgliedstaaten den Bezugszeitraum selbst festlegen. Gemäß Artikel 16 Buchstabe c ist der Bezugszeitraum nach Anhörung der Sozialpartner oder direkt in Tarifverträgen oder Vereinbarungen auf nationaler oder regionaler Ebene festzulegen.

b. *Durchschnitt innerhalb eines „Bezugszeitraums“*

Der ursprünglich vorgeschlagene Bezugszeitraum von maximal 14 Tagen ⁽²³⁶⁾ ist in der verabschiedeten Fassung der Richtlinie nicht enthalten. Der Bezugszeitraum wird von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festgelegt, und zwar ohne ausdrückliche Einschränkung.

Im Lichte des mit der Richtlinie verfolgten Ziels — Festlegung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz — und angesichts der Notwendigkeit, die Wirksamkeit der Bestimmung zur Nacharbeit zu wahren, sollte der Bezugszeitraum für Nacharbeit jedoch deutlich kürzer sein als jener für die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Wenn für beide derselbe Bezugszeitraum festgelegt würde, würde die Bestimmung zur Nacharbeit de facto ins Leere laufen, da bei Einhaltung der durchschnittlichen 48-Stunden-Arbeitswoche und der wöchentlichen Ruhezeit automatisch eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden gewährleistet wäre.

Gemäß Artikel 16 Buchstabe c gilt, dass die wöchentliche Ruhezeit bei der Berechnung des Durchschnitts nicht berücksichtigt wird, wenn sie in den Bezugszeitraum fällt. In den Erwägungsgründen 5 und 7 der Richtlinie wird ausgeführt, dass „alle Arbeitnehmer angemessene Ruhezeiten erhalten sollten“ und „lange Nacharbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer nachteilig sind“. Hingegen wird die tägliche Ruhezeit, die die Arbeitszeit der betreffenden Arbeitskräfte naturgemäß einschränkt und dafür sorgt, dass diese in den Genuss regelmäßiger Ruhezeiten kommen, bei der Berechnung des Durchschnitts berücksichtigt.

2. Höchstgrenze für Nacharbeit, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist

a. *Absolute Höchstgrenze*

Diese absolute Höchstgrenze von acht Stunden gilt für die Arbeitsstunden von „Nachtarbeitern“. Sie umfasst daher die gesamte Arbeitszeit (z. B. Überstunden), nicht nur die „Nachtzeit“.

Im Gegensatz zur Beschränkung der durchschnittlichen Dauer gilt die Höchstgrenze für diese besondere Art der Nacharbeit laut Artikel 8 Buchstabe b für „einen 24-Stunden-Zeitraum“. Sie kann nicht als Durchschnitt berechnet werden. Dies bedeutet, dass die betroffenen Arbeitskräfte in bestimmten 24-Stunden-Zeiträumen zwar weniger arbeiten können, in anderen Zeiträumen, in denen sie Nacharbeit leisten, dürfen sie jedoch nie die Höchstgrenze von acht Stunden überschreiten.

Während die Beschränkung der durchschnittlichen Dauer für alle Arbeitsstunden von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern gilt, kommt diese absolute Obergrenze nur für den Zeitraum zum Tragen, in dem die betreffenden Arbeitskräfte tatsächlich Nacharbeit leisten. Wenn ein „Nachtarbeiter, dessen Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist,“ in einem bestimmten 24-Stunden-Zeitraum keine Nacharbeit leistet, gilt für diesen Zeitraum nicht die absolute Acht-Stunden-Höchstgrenze, sondern die durchschnittliche Begrenzung. Das heißt, die Arbeitskraft könnte länger als acht Stunden arbeiten, sofern sie im fraglichen Zeitraum keine Nacharbeit leistet.

b. *Mit besonderen Gefahren verbundene Arbeit*

In der Richtlinie werden die Begriffe „besondere Gefahren oder erhebliche körperliche oder geistige Anspannung“ nicht definiert. Vielmehr werden sie von den Mitgliedstaaten überlassen, sie im Rahmen des nationalen Rechts und/oder nationaler Gepflogenheiten oder in Kollektivverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt.

Die Richtlinie bestimmt, dass die besonderen Auswirkungen und Gefahren von Nacharbeit unabhängig davon zu berücksichtigen sind, wie die „mit besonderen Gefahren oder erheblicher körperlicher oder geistiger Anspannung

⁽²³⁶⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM (90) 317 endg. — SYN 295.

verbundene Arbeit“ definiert wird. Als Richtschnur kann Erwägungsgrund 7 dienen, in dem auf „Umweltstörungen“ und „bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation“ hingewiesen wird, die sich nachteilig auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Im ursprünglichen Kommissionsvorschlag wurden „Akkordarbeit, Fließbandarbeit und sonstige taktgebundene Arbeit“ als entsprechende Beispiel angeführt. ⁽²³⁷⁾

B. *Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit*

Artikel 9 umfasst folgende Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

- a) der Gesundheitszustand der Nachtarbeiter vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird;
- b) Nachtarbeiter mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich damit verbunden sind, dass sie Nachtarbeit leisten, soweit jeweils möglich auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden, für die sie geeignet sind.

(2) Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands gemäß Absatz 1 Buchstabe a) unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

(3) Die unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustands gemäß Absatz 1 Buchstabe a) kann im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens durchgeführt werden.“

1. Der Anspruch von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern auf Untersuchung ihres Gesundheitszustands

a. Untersuchung des Gesundheitszustands vor Aufnahme der Arbeit

Laut Artikel 9 der Richtlinie haben alle in Artikel 2 Absatz 4 definierten „Nachtarbeiter“ (siehe Kapitel IV oben) Anspruch darauf, dass ihr Gesundheitszustand überprüft wird, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen.

Diese Bestimmung ist vergleichbar mit jener des Artikels 4 des IAO-Übereinkommens 171, in der es heißt: „Die Arbeitnehmer müssen das Recht haben, sich auf Verlangen einer unentgeltlichen Prüfung ihres Gesundheitszustands zu unterziehen und sich beraten zu lassen, wie die mit ihrer Arbeit verbundenen Gesundheitsprobleme verringert oder vermieden werden können: a) vor der Aufnahme einer Tätigkeit als Nachtarbeiter; [...]“.

Die Prüfung des Gesundheitszustandes muss stattfinden, bevor die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für Nachtarbeit eingeteilt wird, d. h., bevor die betreffende Person ihre Nachtarbeit aufnimmt.

Anders als im IAO-Übereinkommen enthält die Richtlinie keinen Verweis auf das Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, sondern verleiht ihnen den Anspruch auf eine Untersuchung ihres Gesundheitszustands, bevor sie die Arbeit aufnehmen.

b. Untersuchung des Gesundheitszustandes in regelmäßigen Zeitabständen

„Nachtarbeiter“ haben auch Anspruch darauf, dass ihr Gesundheitszustand „regelmäßig“ überprüft wird. Die Zeitabstände sind nicht festgelegt, sodass die Mitgliedstaaten diese bestimmen können.

Im Rechtssetzungsverfahren zum Erlass der Arbeitszeitrichtlinie 1993 schlug das Europäische Parlament ⁽²³⁸⁾ bis zum 40. Lebensjahr eine Untersuchung pro Jahr und danach zwei Untersuchungen pro Jahr vor. Dieser Vorschlag wurde von der Kommission ⁽²³⁹⁾ aufgegriffen, jedoch nicht in die endgültige Fassung des Textes ⁽²⁴⁰⁾ übernommen.

⁽²³⁷⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM (90) 317 endg. — SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Europäisches Parlament, Beschluss betreffend den Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf die Annahme einer Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (C3-0241/93 — SYN 295) (ABl. C 315 vom 22.11.1993).

⁽²³⁹⁾ Von der Kommission vorgeschlagene Änderung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. April 1991, KOM(91) 130 endg. — SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Richtlinie 93/104/EG.

c. Die Untersuchung des Gesundheitszustands muss kostenlos sein

Laut Richtlinie muss die Untersuchung des Gesundheitszustands zwar für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kostenlos sein, es wird jedoch nicht festgelegt, ob der Arbeitgeber oder eine dritte Partei, z. B. arbeitsmedizinische Dienste, die Kosten übernehmen sollten; das heißt die Mitgliedstaaten können das selbst entscheiden.

d. Ärztliche Schweigepflicht

Die Arbeitszeitrichtlinie regelt, dass die kostenlose Untersuchung des Gesundheitszustandes, auf die Arbeitnehmer vor der Aufnahme ihrer Arbeit und danach in regelmäßigen Abständen Anspruch haben, der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt.

Im Gegensatz zum IAO-Übereinkommen sieht die Richtlinie keine ausdrückliche Ausnahme vor für einen „Befund, der die Untauglichkeit zur Nachtarbeit ergeben hat“⁽²⁴¹⁾.

e. Möglichkeit, die Untersuchungen im Rahmen des nationalen Gesundheitssystems durchzuführen

Nach der Richtlinie können diese Überprüfungen des Gesundheitszustands im Rahmen des nationalen Gesundheitssystems erfolgen, sie müssen es aber nicht.

2. Versetzung von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern in Tagarbeit aus gesundheitlichen Gründen

Diese Bestimmung ist mit Artikel 6 des IAO-Übereinkommens 171⁽²⁴²⁾ vergleichbar; dieser besagt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund von Nachtarbeit Gesundheitsprobleme haben, nach Möglichkeit zu einer geeigneten Tagarbeit versetzt werden.

In der Richtlinie finden sich keine Einzelheiten zum Verfahren oder dazu, wie die Gesundheitsprobleme und die Verbindung mit Nachtarbeit nachzuweisen sind. Diese Fragen können daher auf nationaler Ebene entschieden werden.

Für Arbeitsstellen, auf die die betroffenen Personen versetzt werden sollten, legt die Richtlinie lediglich fest, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für sie geeignet sein müssen und dass es „Tagarbeit“ sein muss. Die Versetzung sollte „nach Möglichkeit“ erfolgen.

Im Gegensatz zum IAO-Übereinkommen⁽²⁴²⁾ sind in der Richtlinie Fälle, in denen eine Versetzung nicht möglich wäre, ebenso wenig angeführt wie Leistungen oder Kündigungsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Versetzung sich trotz Gesundheitsproblemen aufgrund von Nachtarbeit als unmöglich erweist.

C. Garantien bei Nachtarbeit

In Artikel 10 heißt es:

„Die Mitgliedstaaten können die Arbeit bestimmter Gruppen von Nachtarbeitern, die im Zusammenhang mit der Arbeit während der Nachtzeit einem Sicherheits- oder Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, nach Maßgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten von bestimmten Garantien abhängig machen.“

Diese Bestimmung gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, auf bestimmte „Gruppen von Nachtarbeitern“ höhere Schutzstandards anzuwenden. Ausnahmen sind zwar nicht möglich, jedoch ist ausdrücklich festgelegt, dass zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden können.

Aus der Entstehungsgeschichte der Richtlinie geht hervor, dass das Europäische Parlament mit dieser Bestimmung den Schutz von schwangeren Frauen oder Müttern in den ersten sechs Monaten nach der Entbindung oder nach der Adoption eines Kindes⁽²⁴³⁾ ermöglichen wollte. Der Wortlaut von Artikel 10 lässt das hingegen offen; die Mitgliedstaaten können daher selbst entscheiden, für welche Gruppen solche Garantien gelten und welcher Art diese Garantien sein sollen.

⁽²⁴¹⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C 171, 26. Juni 1990, Artikel 4 Absatz 2.

⁽²⁴²⁾ Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über Nachtarbeit, C 171, 26. Juni 1990, Artikel 6.

⁽²⁴³⁾ Europäisches Parlament, Beschluss betreffend den Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf die Annahme einer Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (C3-0241/93 — SYN 295) (ABl. C 315 vom 22.11.1993).

D. Unterrichtung bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern

Artikel 11 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit der Arbeitgeber bei regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt.“

Im ursprünglichen Vorschlag ⁽²⁴⁴⁾ war vorgesehen, dass — angesichts der negativen Auswirkungen von Nachtarbeit auf die Gesundheit — die Arbeitgeber die zuständigen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden systematisch über die regelmäßige Inanspruchnahme von Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeitern informieren ⁽²⁴⁵⁾.

Im endgültigen Text beschränkt sich das Erfordernis, die zuständigen Behörden zu informieren, auf Fälle, in denen die Behörden dies verlangen. Das bedeutet, dass die Mitgliedstaaten zwar immer noch von den Arbeitgebern verlangen können, dass sie die Behörden über die regelmäßige Inanspruchnahme von Nachtarbeitern informieren, die Richtlinie verpflichtet sie jedoch nicht dazu. Die Richtlinie schreibt lediglich vor, dass die zuständigen Behörden darüber entscheiden, in welchen Fällen die Behörden zu informieren sind.

Diese Pflicht, die Behörden zu informieren, gilt für Arbeitgeber, die „regelmäßig“ Nachtarbeiter einsetzen. Der genaue Umfang des Begriffs „regelmäßig“ ist in der Richtlinie nicht definiert und war auch noch nicht Gegenstand eines Verfahrens vor dem Gerichtshof.

Die Kommission ist der Auffassung, dass Bestimmungen im nationalen Recht, die die Arbeitgeber generell verpflichten, Angaben zu ihren Arbeitnehmern, zur Arbeitszeit und zur Arbeitsorganisation zu machen, dieser Anforderung entsprechen könnten.

E. Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Artikel 12 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit:

- a) Nacht- und Schichtarbeitern hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit in einem Maß Schutz zuteil wird, das der Art ihrer Arbeit Rechnung trägt;*
- b) die zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Nacht- und Schichtarbeitern gebotenen Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel denen für die übrigen Arbeitnehmer entsprechen und jederzeit vorhanden sind.“*

Diese Bestimmung betrifft sowohl Nacht- als auch Schichtarbeiterinnen und -arbeiter und verlangt von den Mitgliedstaaten, dass sie deren Gesundheit und Sicherheit angemessen schützen sowie dafür sorgen, dass jederzeit Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel zur Verfügung stehen, wie sie für andere Arbeitnehmer gelten.

Laut erstem Absatz haben Arbeitnehmer, die Nacht- oder Schichtarbeit verrichten, Anspruch auf angemessene Maßnahmen, die auf die Art ihrer Arbeit zugeschnitten sind. In Erwägungsgrund 7 wird auf die Tatsache verwiesen, dass *„der menschliche Organismus während der Nacht besonders empfindlich auf Umweltstörungen und auf bestimmte belastende Formen der Arbeitsorganisation reagiert“*. Im Vorschlag der Kommission wurde auch festgehalten, dass das Ziel darin besteht, *„den besonderen Anforderungen dieser Arbeitsformen wie auch den beim Schichtwechsel üblicherweise auftretenden Schwierigkeiten“* ⁽²⁴⁶⁾ Rechnung zu tragen. Unter diesem Aspekt betrachtet bedeutet Artikel 12, dass der Schutz, der den Arbeitnehmern gewährt wird, sowohl die Tatsache berücksichtigen sollte, dass sie Nacht- oder Schichtarbeit leisten, als auch die Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit verrichten. Mit Blick auf die Schutzmaßnahmen, die ergriffen werden könnten, wurde in der Begründung die Einteilung von Ruhezeiten und Pausen als Beispiel angeführt ⁽²⁴⁶⁾, in der Richtlinie ist dies jedoch nicht festgelegt.

⁽²⁴⁴⁾ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates vom 20. September 1990 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM(90) 317 endg. — SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Begründung zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, Nummer 28.

⁽²⁴⁶⁾ Begründung zum Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990, KOM(90) 317 endg. — SYN 295, Nummer 29.

Absatz 2 kann in Verbindung mit Erwägungsgrund 10 gesehen werden, wonach „die Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel ... effizient organisiert und eingesetzt werden [müssen]“. Die Methoden, die die Mitgliedstaaten einsetzen, um ihren Verpflichtungen nachzukommen, können in Verbindung mit jenen in Artikel 5 des IAO-Übereinkommens 171 gesehen werden, der lautet: „Für Arbeitnehmer, die Nacharbeit verrichten, sind geeignete Erste-Hilfe-Einrichtungen bereitzustellen, einschließlich Vorkehrungen, die es gestatten, diese Arbeitnehmer erforderlichenfalls rasch an einen Ort zu bringen, wo sie eine zweckentsprechende Behandlung erhalten können.“ Die Richtlinie ist jedoch weiter gefasst, da sie nicht nur den Schutz erfasst, sondern auch auf Vorsorgeleistungen und -mittel Bezug nimmt. Der genaue Umfang der Erfordernisse wird davon abhängen, welche Schutz- und Vorsorgemaßnahmen für Tagarbeit in den Mitgliedstaaten und in anderen EU-Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ⁽²⁴⁷⁾ festgelegt sind.

F. Arbeitsrhythmus

Artikel 13 lautet:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, die Arbeit nach einem bestimmten Rhythmus zu gestalten, dem allgemeinen Grundsatz Rechnung trägt, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss, insbesondere im Hinblick auf die Verringerung der eintönigen Arbeit und des maschinenbestimmten Arbeitsrhythmus, nach Maßgabe der Art der Tätigkeit und der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, insbesondere was die Pausen während der Arbeitszeit betrifft.“

Diese Bestimmung ist vor allem für Schichtarbeit relevant, aber nicht ausdrücklich darauf beschränkt. Sie erfordert, dass die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die Arbeitgeber dem „allgemeinen Grundsatz Rechnung tragen, dass die Arbeitsgestaltung dem Menschen angepasst sein muss“, wenn sie einen neuen Arbeitsrhythmus einführen oder einen bestehenden ändern. In der Richtlinie wird in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von Pausen betont, der Umfang der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen wird jedoch nicht eingeschränkt.

IX. AUSNAHMEREGLUNGEN

Die Arbeitszeitrichtlinie ist ein komplexer Text, da sie darauf abstellt, ein gewisses Maß an Flexibilität einzuräumen, die den verschiedenen Tätigkeiten angemessen ist, und gleichzeitig ein fundiertes Mindestschutzniveau zu gewährleisten. Diese Flexibilität schlägt sich in den Ausnahmeregelungen der Richtlinie nieder, die zahlreich und vielfältig sind, sowohl in Bezug auf die betroffenen Arbeitnehmer und Sektoren als auch in Bezug auf die Bestimmungen, von denen abgewichen kann.

Da die meisten in der Richtlinie niedergelegten Rechte auch unter Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union fallen, ist hervorzuheben, dass in diesem Kontext Artikel 52 gilt, der Folgendes besagt: „Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.“

Die Ausnahmeregelungen der Arbeitszeitrichtlinie haben überdies folgende gemeinsame Merkmale:

Erstens: Sie müssen rechtswirksam umgesetzt worden sein, um in Anspruch genommen werden zu können. Der Gerichtshof hat Folgendes festgehalten: „Da nämlich die in den in Rede stehenden abweichenden Bestimmungen enthaltenen Abweichungen fakultativ sind, verpflichtet das Unionsrecht die Mitgliedstaaten nicht zu ihrer Umsetzung in das nationale Recht.“ ⁽²⁴⁸⁾ Er hat entschieden, dass von der Befugnis, von bestimmten Bestimmungen abzuweichen zu können, nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn „die Mitgliedstaaten die Entscheidung treffen [...], sich auf sie zu berufen“ ⁽²⁴⁸⁾.

Gleichwohl vertrat der Gerichtshof folgende Auffassung: „[I]st das auf eine bestimmte Tätigkeit anwendbare nationale Recht, wenn es trotz Fehlens ausdrücklicher Maßnahmen zur Umsetzung der [Arbeitszeitrichtlinie] die in Artikel 17 der Richtlinie genannten Voraussetzungen erfüllt, richtlinienkonform, [so sind] die nationalen Gerichte [...] durch nichts an seiner Anwendung gehindert.“ ⁽²⁴⁹⁾ Erfüllt also das nationale Recht die Voraussetzungen für die Abweichung, kann es angewandt werden,

⁽²⁴⁷⁾ Insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG und die Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABL L 393 vom 30.12.1989, S. 1).

⁽²⁴⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 51.

⁽²⁴⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 44.

auch wenn es nicht ausdrücklich zur Umsetzung der in der Richtlinie genannten Ausnahmen erlassen wurde. Die Mitgliedstaaten sollten jedoch sicherstellen, dass die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts gewahrt bleiben, u. a. der Grundsatz der Rechtssicherheit, und folglich die Bestimmungen, die fakultative Abweichungen erlauben, „mit der Bestimmtheit und Klarheit umgesetzt werden, die erforderlich sind, um den Erfordernissen dieses Grundsatzes zu genügen“⁽²⁵⁰⁾.

Zweitens gilt: „Die in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Abweichungen müssen als Ausnahmen von der Unionsregelung über die Arbeitszeitgestaltung so ausgelegt werden, dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.“⁽²⁵¹⁾ Das bedeutet nicht nur, dass die Abweichungen auf die Fälle begrenzt sind, für die sie ausdrücklich in der Richtlinie vorgesehen sind, sondern auch, dass der Anwendungsbereich der einzelnen Abweichungen auf die abschließend in der Richtlinie aufgeführten Bestimmungen begrenzt ist.⁽²⁵²⁾

Drittens sind die Abweichungen „engen Voraussetzungen unterworfen, die einen wirksamen Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten sollen“⁽²⁵³⁾.

Zwar sind in der Richtlinie bereits einige Bedingungen für die einzelnen abweichenden Bestimmungen festgehalten. Die Kommission vertritt jedoch die Auffassung, dass wenn mehrere Aspekte des in der Richtlinie vorgesehenen Schutzes durch die kumulative Inanspruchnahme von Abweichungen geändert werden, weitere Schutzmaßnahmen erforderlich sein können, um das Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, nicht zu gefährden.

A. Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

In Artikel 17 Absatz 1 ist folgende Abweichung vorgesehen:

„1. Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 abweichen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

- a) leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis;
- b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind;
- c) Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.“

1. Anwendungsbereich der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

Nach Artikel 17 Absatz 1 der Richtlinie sind Abweichungen zulässig, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.

Wie oben dargelegt, ist Artikel 17 Absatz 1 dahingehend auszulegen, dass sein Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz die abweichenden Bestimmungen ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.⁽²⁵⁴⁾

Diese Ausnahmeregelung gilt für zwei wesentliche Arten von Situationen, die beide „wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit“ bewertet werden müssen. Eine solche Ausnahmeregelung kann daher nach Dafürhalten der Kommission nicht in vollem Umfang auf eine ganze Arbeitnehmergruppe angewandt werden.

Das erste Kriterium für diese Ausnahmeregelung lautet: „wenn die Arbeitszeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird“. Das zweite Kriterium sieht vor, dass die Arbeitnehmer die Arbeitszeit selbst festlegen können.

⁽²⁵⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 55.

⁽²⁵¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 58. Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 40.

⁽²⁵²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 89. Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 77.

⁽²⁵³⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 77. Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 34.

⁽²⁵⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 39-40.

Zu diesen beiden Kriterien hielt der Gerichtshof fest, dass aus dem Wortlaut der Bestimmung hervorgeht, *„dass diese nur für Arbeitnehmer gilt, deren gesamte Arbeitszeit aufgrund der Natur der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.“* ⁽²⁵⁵⁾ (Hervorhebung durch die Kommission). Das bedeutet, dass die Abweichung nicht für Arbeitnehmer gilt, deren Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern nur zum Teil selbst festgelegt werden kann.

In der Rechtssache *Isère* befasste sich der Gerichtshof mit der Frage, ob diese Ausnahme für „Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Vertrags über den Bildungseinsatz in Ferien- und Freizeitzentren beschäftigt sind“, gilt. Er stützte seine Beurteilung auf das Fehlen von Informationen dazu, ob die betreffenden Arbeitnehmer *„selbst über die Zahl ihrer Arbeitsstunden entscheiden“* konnten, sowie die Tatsache, dass keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die betreffenden Arbeitnehmer *„nicht verpflichtet [waren], zu festen Arbeitszeiten an ihrem Arbeitsplatz anwesend zu sein“*. Er kam zu dem Schluss, dass die betreffenden Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich der abweichenden Bestimmung fielen. ⁽²⁵⁶⁾ Die Möglichkeit der Arbeitnehmer, über Umfang und Einteilung ihrer Arbeitszeit zu entscheiden, ist daher von wesentlicher Bedeutung.

Infolgedessen ist die Kommission der Auffassung, dass unter die Ausnahmeregelung bestimmte hochrangige Führungskräfte fallen könnten, deren gesamte Arbeitszeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird, da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können. Auch könnte die Ausnahmeregelung beispielsweise für bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler gelten, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen.

In Artikel 17 Absatz 1 werden drei bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern genannt, deren Arbeitszeit nicht gemessen und/oder im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann: Es sind dies „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“, „Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind“ oder „Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind“.

Angesichts der Tatsache, dass in der Richtlinie die drei Gruppen mit dem Wortlaut *„und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer“* eingeführt werden, hält die Kommission diese Aufzählung für nicht erschöpfend.

Die Richtlinie nennt diese Arbeitnehmer als Beispiele, da sie in der Regel weitgehend selbst entscheiden können, wie sie ihre Arbeitszeit regeln, und als autonome Arbeitnehmer betrachtet werden könnten. Gleichwohl kämen nicht alle unter die genannten Gruppen fallenden Arbeitnehmer, etwa nicht alle leitenden Angestellten, für die Ausnahmeregelung für die sogenannten „autonomen Arbeitnehmer“ nach Artikel 17 Absatz 1 in Frage.

Nicht unter diese Gruppen fallende Arbeitnehmer kommen ebenfalls in Frage, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Es gibt noch keine Rechtsprechung zur Frage, wie die Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“ auf Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsformen wie der digitalen Plattformwirtschaft, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, angewandt werden könnte. Die hier dargelegten Grundsätze können möglicherweise bei der Beantwortung dieser Frage, die sich demnächst stellen dürfte, hilfreich sein.

2. Die Folgen der Ausnahmeregelung für „autonome Arbeitnehmer“

Die sogenannten „autonomen Arbeitnehmer“ fallen nach wie vor in den Anwendungsbereich der Richtlinie (nur in absoluten Ausnahmefällen können sie ausgeschlossen werden, siehe Kapitel III.B.2). Wie oben ausgeführt, ist diese Ausnahmeregelung unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer anzuwenden und ist auf die in Artikel 17 Absatz 1 genannten Bestimmungen begrenzt, die Folgendes betreffen:

— die tägliche Ruhezeit (Artikel 3),

⁽²⁵⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-484/04, a. a. O., Rn. 20. Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 41. Während der Gerichtshof sich nicht zu den genauen Elementen äußerte, die zu dieser Auslegung führten, wurden in den Schlussanträgen von Generalanwältin Kokott in derselben Rechtssache der Wortlaut, der Zusammenhang und die Ziele der Richtlinie analysiert, um zu dem Schluss zu gelangen, dass die Ausnahme nicht in Fällen angewandt werden kann, in denen die Arbeitszeit nur zum Teil nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern nur zum Teil selbst festgelegt werden kann. Siehe Rechtssache C-484/04, Schlussanträge von Generalanwältin Kokott vom 9. März 2006, *Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Verinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland*, ECLI:EU:C:2006:166, Rn. 22-32.

⁽²⁵⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 41-43.

- die Ruhepausen (Artikel 4),
- die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- die wöchentliche Höchstarbeitszeit (Artikel 6),
- die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- die Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

Artikel 17 Absatz 1 enthält keine Bedingungen für Abweichungen von diesen Bestimmungen. Offenbar sind autonome Arbeitnehmer also völlig von diesen ausgeschlossen und haben im Gegensatz zu den unter die unten genannten Ausnahmeregelungen fallenden Arbeitnehmern keinen Anspruch auf Ausgleichsruhezeiten.

Die betroffenen Arbeitnehmer unterliegen weiterhin allen anderen Bestimmungen der Richtlinie.

B. Ausnahmeregelungen in Bezug auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder angemessenen Schutz

Gemäß Artikel 17 Absatz 3 sind Ausnahmen von den Artikeln 3 (tägliche Ruhezeit), 4 (Ruhepausen), 5 (wöchentliche Ruhezeit), 8 (Dauer der Nachtarbeit) und 16 (Bezugszeiträume) bei bestimmten Tätigkeiten zulässig. Auch Artikel 17 Absatz 4 lässt Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zu. Artikel 18 sieht Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 im Wege von Tarifverträgen vor. Alle anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin.

In Artikel 17 Absatz 2 (und in Artikel 18) ist allerdings die Voraussetzung für alle diese Abweichungen festgelegt, nämlich „dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.“⁽²⁵⁷⁾

1. Die Ausnahmeregelung für „bestimmte Tätigkeiten“ gemäß Artikel 17 Absatz 3

Artikel 17 Absatz 3 lautet:

„3. Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 zulässig:

- a) bei Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers — einschließlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen — oder durch eine Entfernung zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind;
- b) für den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten, und zwar insbesondere in Bezug auf Wachpersonal oder Hausmeister oder Wach- und Schließunternehmen;
- c) bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss, und zwar insbesondere bei
 - i) Aufnahme-, Behandlungs- und/oder Pflegediensten von Krankenhäusern oder ähnlichen Einrichtungen, einschließlich der Tätigkeiten von Ärzten in der Ausbildung, Heimen sowie Gefängnissen,
 - ii) Hafen- und Flughafenpersonal,
 - iii) Presse-, Rundfunk-, Fernsehdiensten oder kinematografischer Produktion, Post oder Telekommunikation, Ambulanz-, Feuerwehr- oder Katastrophenschutzdiensten,
 - iv) Gas-, Wasser- oder Stromversorgungsbetrieben, Hausmüllabfuhr oder Verbrennungsanlagen,
 - v) Industriezweigen, in denen der Arbeitsprozess aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann,

⁽²⁵⁷⁾ Artikel 18 ist in der englischen Fassung leicht anders formuliert, und die Voraussetzung lautet wie folgt: „equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection“. Dieser geringfügige Formulierungsunterschied kommt in der französischen, deutschen oder italienischen Fassung der Richtlinie weniger zum Tragen.

- vi) Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten,
- vii) landwirtschaftlichen Tätigkeiten,
- viii) Arbeitnehmern, die im regelmäßigen innerstädtischen Personenverkehr beschäftigt sind;
- d) im Fall eines vorhersehbaren übermäßigen Arbeitsanfalls, insbesondere
 - i) in der Landwirtschaft,
 - ii) im Fremdenverkehr,
 - iii) im Postdienst;
- e) im Fall von Eisenbahnpersonal
 - i) bei nichtständigen Tätigkeiten,
 - ii) bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit in Zügen verbringen, oder
 - iii) bei Tätigkeiten, die an Fahrpläne gebunden sind und die die Kontinuität und Zuverlässigkeit des Verkehrsablaufs sicherstellen;
- f) unter den in Artikel 5 Absatz 4 der Richtlinie 89/391/EWG aufgeführten Bedingungen;
- g) im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls.“

a. Betroffene Bereiche und Tätigkeiten

Die meisten Elemente in Artikel 17 Absatz 3 beziehen sich auf bestimmte Bereiche und Tätigkeiten. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass diese Abweichungen auch im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls zulässig sind (Buchstabe g) oder bei „Vorkommnissen [...], die auf nicht von [dem Arbeitgeber] zu vertretende anormale und unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können“⁽²⁵⁸⁾ (Buchstabe f).

Nach Auffassung des Gerichtshofs ist die Aufzählung der Bereiche und Tätigkeiten in Artikel 17 Absatz 3 nicht erschöpfend.⁽²⁵⁹⁾

Insbesondere entschied er, dass die nachstehenden Tätigkeiten unter die in Artikel 17 Absatz 3 vorgesehenen Ausnahmen fallen können: Tätigkeiten des medizinischen und Pflegepersonals in Teams der medizinischen Grundversorgung⁽²⁶⁰⁾, Ambulanzdienste⁽²⁶¹⁾, Tätigkeiten in Ferien- und Freizeitzentren, bei denen die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein muss⁽²⁶²⁾, sowie Feuerwehrdienste⁽²⁶³⁾.

Somit können diese Abweichungen für Tätigkeiten gelten, die nicht ausdrücklich in Artikel 17 Absatz 3 aufgeführt sind, sofern sie in Zusammenhang mit einem der dort genannten Punkte stehen.

b. Bestimmungen, bei denen Abweichungen zulässig sind

Die Abweichungen betreffen folgende Bestimmungen:

- tägliche Ruhezeit (Artikel 3),
- Ruhepausen (Artikel 4),
- wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

⁽²⁵⁸⁾ Artikel 5 Absatz 4 der Richtlinie 89/391/EWG.

⁽²⁵⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 48.

⁽²⁶⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 42-45; Beschluss in der Rechtssache C-241/99, a. a. O., Rn. 29-32.

⁽²⁶¹⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 97.

⁽²⁶²⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 49.

⁽²⁶³⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 49.

Die anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin, und der Gerichtshof hat darauf hingewiesen, dass diese Abweichung es nicht erlaubt, „von den Definitionen der Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit in Artikel 2 dieser Richtlinie abzuweichen“⁽²⁶⁴⁾.

2. Ausnahmeregelung für Schichtarbeit und Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind

Artikel 17 Absatz 4 lautet:

„4. Gemäß Absatz 2 dieses Artikels sind Abweichungen von den Artikeln 3 und 5 zulässig:

- a) wenn bei Schichtarbeit der Arbeitnehmer die Gruppe wechselt und zwischen dem Ende der Arbeit in einer Schichtgruppe und dem Beginn der Arbeit in der nächsten nicht in den Genuss der täglichen und/oder wöchentlichen Ruhezeit kommen kann;
- b) bei Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind, insbesondere im Fall von Reinigungspersonal.“

Diese Ausnahmeregelung war bislang nicht Gegenstand der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Sie ist auf Abweichungen von den Bestimmungen über die tägliche und wöchentliche Ruhezeit begrenzt. Alle anderen Bestimmungen der Richtlinie bleiben daher anwendbar, und wie bei allen Ausnahmeregelungen in diesem Teil gilt die Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

3. Ausnahmeregelung für alle Sektoren im Wege von Tarifverträgen

In Artikel 18 heißt es:

„Von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 kann abgewichen werden im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene.

Mitgliedstaaten, in denen es keine rechtliche Regelung gibt, wonach über die in dieser Richtlinie geregelten Fragen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene Tarifverträge oder Vereinbarungen geschlossen werden können, oder Mitgliedstaaten, in denen es einen entsprechenden rechtlichen Rahmen gibt und innerhalb dessen Grenzen, können im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Abweichungen von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf geeigneter kollektiver Ebene zulassen.

Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Die Mitgliedstaaten können Vorschriften vorsehen

- a) für die Anwendung dieses Artikels durch die Sozialpartner und
- b) für die Erstreckung der Bestimmungen von gemäß diesem Artikel geschlossenen Tarifverträgen oder Vereinbarungen auf andere Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten.“

In ihrem Vorschlag für die Richtlinie aus dem Jahr 1993⁽²⁶⁵⁾ hob die Kommission hervor, dass bei allen durch die nationalen Praktiken bedingten Unterschieden das Gebiet der Arbeitsbedingungen generell je nach Autonomiegrad der Sozialpartner, die stellvertretend für die öffentliche Hand tätig sind und/oder in Ergänzung zu dieser fungieren, Sache der Sozialpartner ist. Gleichwohl betonte sie, dass Tarifvereinbarungen die Anwendung von Richtlinien zwar fördern können, was allerdings keineswegs bedeuten würde, dass die Mitgliedstaaten von der Verpflichtung entbunden wären, die in den Richtlinien verfolgten Ziele zu verwirklichen.

⁽²⁶⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 91.

⁽²⁶⁵⁾ Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 20. September 1990 (KOM(90) 317 endg. — SYN 295, S. 4).

a. Wann kann die Ausnahmeregelung in Anspruch genommen werden?

Der Gerichtshof hat entschieden, dass Artikel 18 gegenüber Artikel 17 Absatz 3 autonome Bedeutung zukommt, sodass die Abweichungen auf eine Reihe von Sektoren oder Tätigkeiten (siehe Abschnitt 1 ⁽²⁶⁶⁾) begrenzt sind.

Das bedeutet, dass Artikel 18 Abweichungen in allen Sektoren zulässt, wenn sie „im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene“ festgelegt wurden.

Der Begriff „Tarifvertrag“ ist in der Richtlinie nicht definiert und offenbar auch nicht in anderen EU-Rechtsakten oder durch den Gerichtshof definiert worden.

Ebenso wird in der Richtlinie nicht näher erläutert, was „Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene oder, bei zwischen den Sozialpartnern getroffenen Abmachungen, im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern auf niedrigerer Ebene“ sind.

Die Kommission ist daher der Ansicht, dass diese Begriffe durch nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definiert werden müssen. Hierbei haben die Mitgliedstaaten dennoch die bestehenden völkerrechtlichen Normen für Tarifverhandlungen und Tarifverträge ⁽²⁶⁷⁾ zu berücksichtigen, da es — wie der Gerichtshof in Bezug auf andere im Unionsrecht und in der Arbeitszeitrichtlinie verwendete Begriffe befand — nicht ausreichen würde, ein Dokument lediglich als „Tarifvertrag“ zu bezeichnen. ⁽²⁶⁸⁾

b. Was lassen die Ausnahmeregelungen zu?

Die Bestimmungen, von denen im Wege von Tarifverträgen abgewichen kann, sind in Artikel 18 aufgeführt und betreffen:

- die tägliche Ruhezeit (Artikel 3),
- die Ruhepausen (Artikel 4),
- die wöchentliche Ruhezeit (Artikel 5),
- die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 8),
- die Bezugszeiträume für die Anwendung der Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nachtarbeit (Artikel 16).

Die anderen Bestimmungen der Richtlinie gelten weiterhin.

4. Erfordernis der Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten oder, in Ausnahmefällen, eines angemessenen Schutzes

Artikel 17 Absatz 2 lautet:

„2. Sofern die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten, kann im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern gemäß den Absätzen 3, 4 und 5 abgewichen werden.“

⁽²⁶⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-227/09, a. a. O., Rn. 32-36.

⁽²⁶⁷⁾ Siehe insbesondere: Internationale Arbeitsorganisation, Empfehlung betreffend die Gesamtarbeitsverträge, R091 vom 29. Juni 1951; Empfehlung betreffend die Förderung von Kollektivverhandlungen, R163 vom 19. Juni 1981; Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, C098 vom 1. Juli 1949; Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen, C154 vom 3. Juni 1981. Siehe auch Internationale Arbeitsorganisation, Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechtes und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, C151 vom 27. Juni 1978, Artikel 7, in dem nicht nur von „Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlich Bediensteten“ die Rede ist, sondern auch von „anderen Verfahren [...], die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung dieser Bedingungen erlauben“.

⁽²⁶⁸⁾ Insbesondere hat der Gerichtshof wiederholt festgestellt, „dass es für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts ohne Bedeutung ist, dass ein Beschäftigungsverhältnis nach nationalem Recht ein Rechtsverhältnis sui generis ist“, siehe insbesondere Urteil in der Rechtssache C-316/13, a. a. O., Rn. 31.

Artikel 18 bestimmt ebenfalls:

„[...] Die Abweichungen gemäß den Unterabsätzen 1 und 2 sind nur unter der Voraussetzung zulässig, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten. [...]“

Ungeachtet geringfügiger Unterschiede im Wortlaut bestimmter Sprachfassungen sehen beide Bestimmungen dieselben Voraussetzungen für Abweichungen nach Artikel 17 Absätze 3 und 4 und Artikel 18 vor. ⁽²⁶⁹⁾

Es sind zwei „Ebenen“ von Bedingungen vorgesehen: In den meisten Fällen müssen den betroffenen Arbeitnehmern „gleichwertige Ausgleichsruhezeiten“ gewährt werden; „in Ausnahmefällen“, in denen die Gewährung solcher gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, sollten die betroffenen Arbeitnehmer jedoch „einen angemessenen Schutz“ erhalten.

a. Verpflichtung zur Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten

Jede Abweichung muss durch eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit ausgeglichen werden. Bei jeder Abweichung von den Bestimmungen über die tägliche und die wöchentliche Ruhezeit oder die Ruhepausen sind dem Arbeitnehmer, der eine Ruhezeit teilweise oder zur Gänze nicht in Anspruch nehmen konnte, die fehlenden Zeiteinheiten als Ausgleich zu gewähren.

Nach Dafürhalten der Kommission ergibt sich bei Abweichungen von der durchschnittlichen Dauer der Nacharbeit und den Bezugszeiträumen die Ausgleichsruhezeit automatisch. Dann müsste nämlich der Durchschnitt weiterhin gelten, würde jedoch über einen anderen Zeitraum berechnet, sodass der Ausgleich während dieses Zeitraums gewährleistet wäre. Jeder andere Ansatz würde die Möglichkeit, von diesen Bestimmungen abzuweichen, ausschließen.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind gleichwertige Ausgleichsruhezeiten „dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeiten gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegt, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren“ (Hervorhebung durch die Kommission) ⁽²⁷⁰⁾. Der Gerichtshof hat in der Tat betont, dass sich der Arbeitnehmer „aus seiner Arbeitsumgebung zurückziehen können [muss], um sich zu entspannen und sich von der mit der Wahrnehmung seiner Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen“ ⁽²⁷¹⁾.

Die Kommission geht davon aus, dass das Fehlen einer Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber auch bedeutet, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit nicht in Rufbereitschaft sein kann, obwohl Rufbereitschaft als Ruheperiode gilt (siehe Kapitel IV). In der Tat muss der Arbeitnehmer während der Ausgleichsruhezeiten ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachgehen können.

Zur Frage, wann die gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten gewährt werden müssen, hat der Gerichtshof diese Verpflichtung in Bezug auf die tägliche Ruhezeit klargestellt und festgehalten, dass Ruheperioden unmittelbar an die Arbeitszeit anschließen müssen, deren Ausgleich sie dienen ⁽²⁷²⁾, und „nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen“ ⁽²⁷¹⁾. „Um die Sicherheit und einen wirksamen Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers zu gewährleisten, muss somit grundsätzlich vorgesehen werden, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird“ ⁽²⁷³⁾. Dagegen „kann die Ableistung einer Reihe von Arbeitsperioden ohne Zwischenschaltung der erforderlichen Ruhezeit gegebenenfalls zu einer Schädigung des Arbeitnehmers führen oder zumindest dessen körperliche Fähigkeiten übersteigen und damit seine Gesundheit und Sicherheit gefährden, so dass eine erst nach diesen Perioden gewährte Ruhezeit nicht geeignet ist, den Schutz der fraglichen Belange ordnungsgemäß zu gewährleisten“ ⁽²⁷⁴⁾.

Demnach könnte ein Mitgliedstaat gegebenenfalls die Möglichkeit vorsehen, die gesamte tägliche Mindestruhezeit oder einen Teil davon — allerdings nur vorübergehend — zurückzustellen, sofern der Arbeitnehmer die gesamte Ruhezeit, die ihm rechtlich zusteht, innerhalb des darauffolgenden Berechnungszeitraums erhält.

⁽²⁶⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 90.

⁽²⁷⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 94; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 50.

⁽²⁷¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95.

⁽²⁷²⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 94.

⁽²⁷³⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 95; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 51.

⁽²⁷⁴⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 96.

Der Gerichtshof hat sich nicht speziell zur zeitlichen Gestaltung der gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten in Zusammenhang mit Abweichungen von den wöchentlichen Ruhezeiten, den Ruhepausen, der durchschnittlichen und absoluten Obergrenze für die Nacharbeit oder den Bezugszeiträumen geäußert.

Was die Ruhepausen betrifft, so ist die Kommission der Meinung, dass der Ausgleich wie im Fall der täglichen Ruhezeit so schnell wie möglich gewährt werden sollte, spätestens jedoch vor der nächsten Arbeitsperiode.

Was die wöchentliche Ruhezeit betrifft, so ist die Kommission der Auffassung, dass sich die Situation etwas anders als bei der täglichen Ruhezeit darstellt, sowohl unter dem Aspekt der physiologischen Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer als auch in Bezug auf den zweiwöchigen Bezugszeitraum für die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit. Sie vertritt daher die Auffassung, dass der Ausgleich für nicht in Anspruch genommene wöchentliche Ruhezeiten nicht „unmittelbar“ gewährt werden muss, sondern innerhalb eines Zeitrahmens, der gewährleistet, dass dem Arbeitnehmer zum Schutz seiner Sicherheit und Gesundheit regelmäßige Ruhezeiten gewährt werden, u. a. da bereits durch tägliche oder Ausgleichsruhezeiten sichergestellt ist, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird.

b. „Angemessener Schutz“ in Ausnahmefälle

Die „zweite Ebene“ der zulässigen Abweichung ist die Gewährung eines angemessenen Schutzes, falls gleichwertige Ausgleichsruhezeiten nicht gewährt werden können.

Wie der Gerichtshof entschied, lässt *„Artikel 17 nämlich nur unter ganz außergewöhnlichen Umständen zu, dass ein Arbeitnehmer ‚einen anderen angemessenen Schutz‘ erhält, weil die Gewährung gleichwertiger Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist“* ⁽²⁷⁵⁾.

In seinem späteren Urteil in der Rechtssache *Isère* verwies der Gerichtshof allerdings auf Erwägungsgrund 15, der lautet: *„In Anbetracht der Fragen, die sich aufgrund der Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen stellen können, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen dieser Richtlinie vorzusehen, wobei jedoch die Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu beachten sind.“*

In diesem Urteil hat der Gerichtshof entschieden, dass die Betroffenen, nämlich die Beschäftigten in Ferien- und Freizeitzentren, die Gelegenheits- und Saisonstätigkeiten ausüben, die der Bildung und Betreuung von Minderjährigen dienen, und die eine permanente Überwachung der betreffenden Minderjährigen sicherstellen, unter die zweite Ebene der Abweichung gemäß Artikel 17 Absatz 2 fallen können. ⁽²⁷⁶⁾

Nach Auffassung des Gerichtshofs könnte es aufgrund des „besonderen Charakters der Arbeit“ oder des „besonderen Kontextes ihrer Ausübung“ ausnahmsweise erlaubt sein, von den täglichen Ruheperioden und der Verpflichtung abzuweichen, dass eine Arbeitsperiode regelmäßig von einer Ruheperiode abgelöst wird. ⁽²⁷⁷⁾

Neben Beschäftigten in Ferien- und Freizeitzentren könnte dies nach Ansicht der Kommission beispielsweise für Angehörige des Militärs bei Einsätzen, die nicht am üblichen Arbeitsplatz stattfinden, gelten.

Allerdings vertrat der Gerichtshof selbst in diesen Fällen folgende Auffassung: Auch wenn Artikel 17 Absatz 2 *„den Mitgliedstaaten und gegebenenfalls den Sozialpartnern einen gewissen Ermessensspielraum bei der Schaffung eines angemessenen Schutzes der betroffenen Arbeitnehmer in Ausnahmefällen einräumt, so ändert dies nichts daran, dass dieser Schutz, der die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer betrifft, es den Arbeitnehmern ebenso wie die tägliche Mindestruhezeit nach Art. 3 der Richtlinie oder der gleichwertige Ausgleichszeitraum nach ihrem Art. 17 Abs. 2 ermöglichen soll, sich zu entspannen und von der mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben verbundenen Ermüdung zu erholen.“* ⁽²⁷⁸⁾

Dementsprechend entschied der Gerichtshof, dass die Festlegung einer jährlichen Obergrenze für die Zahl der Arbeitstage allein keinesfalls als angemessener Schutz im Sinne von Artikel 17 Absatz 2 angesehen werden kann. ⁽²⁷⁹⁾

⁽²⁷⁵⁾ Urteil in der Rechtssache C-151/02, a. a. O., Rn. 98; Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 55.

⁽²⁷⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 45 und 57.

⁽²⁷⁷⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 60.

⁽²⁷⁸⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 59.

⁽²⁷⁹⁾ Urteil in der Rechtssache C-428/09, a. a. O., Rn. 58.

Die Kommission ist der Auffassung, dass in Einklang mit dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, auch in diesen speziellen Fällen der „angemessene Schutz“, der den Arbeitnehmern zu gewähren ist, während des gesamten Zeitraums ausreichend sein muss, um zusätzlich zu dem gleichwertigen Ausgleich nach dem betreffenden Zeitraum eine Erholung zu gewährleisten.

5. Abweichungen von den Bezugszeiträumen

In Artikel 19 wird die Möglichkeit, von dem Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit abzuweichen, wie folgt begrenzt:

„Die in Artikel 17 Absatz 3 und in Artikel 18 vorgesehene Möglichkeit der Abweichung von Artikel 16 Buchstabe b) darf nicht die Festlegung eines Bezugszeitraums zur Folge haben, der länger ist als sechs Monate.

Den Mitgliedstaaten ist es jedoch mit der Maßgabe, dass sie dabei die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer wahren, freigestellt zuzulassen, dass in den Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen längere Bezugszeiträume festgelegt werden, die auf keinen Fall zwölf Monate überschreiten dürfen.

Der Rat überprüft vor dem 23. November 2003 anhand eines Vorschlags der Kommission, dem ein Evaluierungsbericht beigelegt ist, die Bestimmungen dieses Absatzes und befindet über das weitere Vorgehen.“

Wie in Kapitel VI erläutert, kann ein Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit ermittelt werden, und nach Artikel 16 Buchstabe b kann sich der Bezugszeitraum für die Berechnung dieses Durchschnitts über bis zu vier Monaten für alle Bereiche und alle Tätigkeiten erstrecken.

Gemäß Artikel 17 Absatz 3 und Artikel 18 sind allerdings Abweichungen von der Bestimmung über die Bezugszeiträume in bestimmten Fällen zulässig. Diese Abweichungen gelten für die Bezugszeiträume für die Gewährung wöchentlicher Ruhezeiten, für die Berechnung der Dauer der Nacharbeit und den Durchschnitt der wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Artikel 19 regelt die letztgenannte Möglichkeit, von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit abzuweichen, und begrenzt diesen auf

- sechs Monate im Wege von Rechts- und Verwaltungsvorschriften für bestimmte Bereiche oder Tätigkeiten gemäß Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie;
- zwölf Monate im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen und vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Dies gilt für gewisse Bereiche oder bestimmte Tätigkeiten nach Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie, für alle Bereiche nach Artikel 18 der Richtlinie oder für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen nach Artikel 20 der Richtlinie.

C. Die Opt-out-Regelung für die wöchentliche Höchstarbeitszeit

Artikel 22 Absatz 1 der Richtlinie enthält die sogenannte Opt-out-Regelung, die wie folgt lautet:

„1. Es ist einem Mitgliedstaat freigestellt, Artikel 6 nicht anzuwenden, wenn er die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhält und mit den erforderlichen Maßnahmen dafür sorgt, dass

- a) *kein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangt, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten, es sei denn der Arbeitnehmer hat sich hierzu bereit erklärt;*
- b) *keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten;*

- c) der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten;
- d) die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung gestellt werden, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können;
- e) der Arbeitgeber die zuständigen Behörden auf Ersuchen darüber unterrichtet, welche Arbeitnehmer sich dazu bereit erklärt haben, im Durchschnitt des in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraums mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

Vor dem 23. November 2003 überprüft der Rat anhand eines Vorschlags der Kommission, dem ein Evaluierungsbericht beigefügt ist, die Bestimmungen dieses Absatzes und befindet über das weitere Vorgehen.“

1. Verpflichtung zur Umsetzung dieser Bestimmung

Wie bei den vorstehend erläuterten Abweichungen muss diese Bestimmung in nationales Recht umgesetzt werden, damit sie zur Anwendung gelangt. Der Gerichtshof entschied, dass mangels innerstaatlicher Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Abweichungsmöglichkeit diese nicht anzuwenden und somit im konkreten Fall unerheblich für die Entscheidung war. ⁽²⁸⁰⁾ Somit galt für die betroffenen Arbeitnehmer weiterhin die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum einschließlich der Überstunden.

2. Einschlägige Voraussetzungen

Der Artikel enthält eine Reihe besonderer Voraussetzungen, die kumulativ zu erfüllen sind. ⁽²⁸¹⁾

a. Einverständnis des Arbeitnehmers

Der Gerichtshof hat in mehreren Fällen entschieden, dass diese Bestimmung die individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers verlangt. ⁽²⁸²⁾

Insbesondere befand der Gerichtshof, „dass die ausdrückliche Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner in einem Tarifvertrag der Zustimmung des Arbeitnehmers selbst [...] nicht gleichsteht.“ ⁽²⁸²⁾ Gestützt wird dies durch das Fehlen von Artikel 6 in der Aufzählung der Artikel, von denen im Wege von Tarifverträgen gemäß Artikel 18 abgewichen darf. ⁽²⁸³⁾

Der Gerichtshof hat ferner klargestellt, dass gewährleistet werden muss, „dass der betroffene Arbeitnehmer, wenn er auf ein ihm unmittelbar durch die Richtlinie eingeräumtes soziales Recht verzichtet, dies frei und in voller Sachkenntnis tut“, ⁽²⁸⁴⁾ und dass seine ausdrückliche Zustimmung erforderlich ist. ⁽²⁸⁴⁾

Der Gerichtshof befand wie folgt: „Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn der Arbeitsvertrag des Betroffenen lediglich auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt, der eine Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt. Es ist nämlich keineswegs sicher, dass der betroffene Arbeitnehmer beim Abschluss eines solchen Vertrages von der Beschränkung der ihm durch die Richtlinie 93/104 eingeräumten Rechte wusste.“ ⁽²⁸⁵⁾

Die Richtlinie setzt zwar nicht ausdrücklich die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers voraus. Im Licht dieser Rechtsprechung könnte jedoch die Verwendung eines Schriftstücks, in dem die genaue Tragweite des Vertrags festgehalten ist, dazu beitragen, die ausdrückliche und individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers zu belegen.

Der Gerichtshof unterstrich: „Diese Anforderungen sind umso bedeutsamer, als der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber den Willen des Vertragspartners umgehen oder ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann, ohne dass dieser dem ausdrücklich zugestimmt hätte.“ ⁽²⁸⁴⁾

⁽²⁸⁰⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 36-38.

⁽²⁸¹⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 50.

⁽²⁸²⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 74. Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 80.

⁽²⁸³⁾ Urteil in der Rechtssache C-303/98, a. a. O., Rn. 73.

⁽²⁸⁴⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 82.

⁽²⁸⁵⁾ Urteil in den verbundenen Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, a. a. O., Rn. 85.

Demzufolge ist die Kommission ferner der Auffassung, dass der Arbeitnehmer seine Zustimmung widerrufen können muss, wenn gewährleistet sein soll, dass sie auf einer freien Entscheidung beruht. Zwar könne das Recht auf Widerruf beispielsweise an eine angemessene Ankündigungsfrist gekoppelt werden, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, alternative Lösungen zu finden, doch würde es den Zielen der Richtlinie und dieser besonderen Bestimmung zuwiderlaufen, wenn der Verzicht des Arbeitnehmers unbefristet und unwiderruflich wäre.

b. *Keine Nachteile*

Die zweite Bedingung ist, dass keinem Arbeitnehmer Nachteile daraus entstehen dürfen, dass er nicht bereit ist, mehr als die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit zu arbeiten.

Nach Dafürhalten der Kommission bedeutet der Begriff „Nachteile“ nicht nur, dass der betroffene Arbeitnehmer vor einer Entlassung geschützt ist, sondern er umfasst auch sonstige Schäden oder Benachteiligungen, etwa die Umsetzung gegen seinen Willen in eine andere Dienststelle oder auf einen anderen Dienstposten. ⁽²⁸⁶⁾ Nach Ansicht der Kommission gilt diese Verpflichtung, den Arbeitnehmer vor etwaigen Nachteilen zu schützen, auch für den Widerruf der Zustimmung des Arbeitnehmers.

Um diese Bedingung wirksam zu erfüllen, müssen die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen.

c. *Führen von Listen*

Wenn die Opt-out-Möglichkeit genutzt wird, ist mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften dafür zu sorgen, dass die Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führen, die eine solche Arbeit leisten.

d. *Bereitstellung dieser Listen für die Behörden*

Die Listen über alle unter eine Opt-out-Regelung fallenden Arbeitnehmer sind den zuständigen Behörden zur Verfügung zu stellen, die aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die Opt-out-Möglichkeit unterbinden oder einschränken können.

e. *Unterrichtung der Behörden über die unter die Opt-out-Regelung fallenden Arbeitnehmer*

Der Arbeitgeber muss die zuständigen Behörden darüber unterrichten, welche Arbeitnehmer der Opt-out-Regelung zugestimmt haben.

3. **Folgen der Opt-out-Regelung**

Wurde die Opt-out-Regelung in innerstaatliches Recht umgesetzt, ist es den einzelnen Arbeitnehmern freigestellt, im Durchschnitt des Bezugszeitraums von bis zu 4 Monaten mehr als 48 Stunden innerhalb eines Siebentagezeitraums zu arbeiten.

Angesichts dieser Formulierung und der Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, günstigere Bestimmungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer anzuwenden, bedeutet dies nach Ansicht der Kommission, dass die Opt-out-Regelung in unterschiedlicher Weise genutzt werden kann:

- vollständige Abweichung von Artikel 6 und Artikel 16 Buchstabe b: ein Arbeitnehmer kann mehr als 48 Stunden im Durchschnitt während eines zu bestimmenden Bezugszeitraums arbeiten, der auch zwölf Monate überschreiten kann;

⁽²⁸⁶⁾ Urteil in der Rechtssache C-243/09, a. a. O., Rn. 41-55. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese Rechtssache einen Arbeitnehmer betraf, der nicht unter eine Opt-out-Bestimmung fiel, da sie nicht in nationales Recht umgesetzt worden war. Gleichwohl hat der Gerichtshof angedeutet, dass die gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers erfolgte Umsetzung auf einen anderen Dienstposten, nachdem er die Einhaltung der durchschnittlichen Höchstgrenze von 48 Stunden beantragt hatte, bedeutete, dass dem Arbeitnehmer ein Nachteil entstanden war.

- alternative oder gleichzeitige begrenzte Abweichungen von Artikel 6 und Artikel 16 Buchstabe b. Beispiele:
 - Den Arbeitnehmern wird gestattet, unter Berücksichtigung der Vorschriften über die Ruhezeiten mehr als 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt des für die anderen Arbeitnehmer geltenden Bezugszeitraums zu arbeiten, indem eine höhere Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers festgelegt wird.
 - Den Arbeitnehmern wird gestattet, die Grenze von 48 Stunden im Durchschnitt über einen Zeitraum von 4 Monaten zu überschreiten, wenn diese Begrenzung während eines längeren Bezugszeitraums eingehalten wird — dies entspricht einer Abweichung von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

Auf jeden Fall ist darauf hinzuweisen, dass die Opt-out-Regelung keine Abweichungen von anderen als den Bestimmungen des Artikels 6 zulässt, auch nicht von den Artikeln über die Mindestruhezeiten. Sie erlaubt z. B. keine Abweichungen von den Mindestruhezeiten oder den Beschränkungen der Nachtarbeit, und somit ist ihrer Inanspruchnahme eine natürliche Grenze gesetzt.

Wie oben ausgeführt, ist in Artikel 22 festgelegt, dass die Opt-out-Regelung in Anspruch genommen werden kann, wenn „die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer“ eingehalten werden. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass die zuständigen Behörden selbst für Arbeitnehmer, die der Opt-out-Regelung zugestimmt haben, „aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer“ die Überschreitung von 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt unterbinden oder einschränken können. Die genauen Grenzen, die aus Gründen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlich sind, können von dem jeweiligen Sachverhalt und der Art der betreffenden Tätigkeiten abhängen, jedoch weit unter der theoretischen Obergrenze von 78 Stunden liegen. ⁽²⁸⁷⁾

D. Spezielle Ausnahmeregelung für mobile Arbeitnehmer und Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen

Artikel 20 lautet:

„1. Die Artikel 3, 4, 5 und 8 gelten nicht für mobile Arbeitnehmer.

Die Mitgliedstaaten treffen jedoch die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die mobilen Arbeitnehmer — außer unter den in Artikel 17 Absatz 3 Buchstaben f) und g) vorgesehenen Bedingungen — Anspruch auf ausreichende Ruhezeiten haben.

2. Vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer und sofern die betreffenden Sozialpartner konsultiert wurden und Anstrengungen zur Förderung aller einschlägigen Formen des sozialen Dialogs — einschließlich der Konzertierung, falls die Parteien dies wünschen — unternommen wurden, können die Mitgliedstaaten aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen den in Artikel 16 Buchstabe b) genannten Bezugszeitraum für Arbeitnehmer, die hauptsächlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen ausüben, auf zwölf Monate ausdehnen.

3. Die Kommission überprüft bis zum 1. August 2005 nach Konsultation der Mitgliedstaaten sowie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf europäischer Ebene die Durchführung der Bestimmungen für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen unter dem Gesichtspunkt der Gesundheit und Sicherheit, um, falls erforderlich, geeignete Änderungen vorzuschlagen.“

Diese Bestimmung — sowie die nächste betreffend Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen — wurde anlässlich der Änderung der Richtlinie durch die Richtlinie 2000/34 eingefügt. Mit der Änderungsrichtlinie wurde folgendes Ziel verfolgt: „die Bestimmungen der Richtlinie auf möglichst viele Arbeitnehmer anwenden, einschließlich der nicht-mobilen Arbeitnehmer, aller mobilen und nicht-mobilen Arbeitnehmer im Schienenverkehr und auf Offshore-Anlagen; die Bestimmung der Richtlinie zum vierwöchigen bezahlten Jahresurlaub und einige Bestimmungen in Bezug auf die Nacht- und Schichtarbeit (einschließlich der Untersuchung des Gesundheitszustandes) auf bestimmte mobile Arbeitnehmer ausweiten; außerdem sollen diese Arbeitnehmer Anspruch auf angemessene Ruhezeiten und eine Begrenzung der jährlichen Arbeitsstunden haben. Diese

⁽²⁸⁷⁾ Berücksichtigt man nur den Zeitraum der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit, betragen von den insgesamt 168 Stunden (24 Stunden x 7 Tage) einer Woche die in der Richtlinie vorgeschriebenen Mindestzeiträume der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit bereits 90 Ruhestunden im Durchschnitt (6 Tage x 11 Stunden tägliche Ruhezeit + 24 Stunden wöchentliche Ruhezeit). Demzufolge könnte ohne Berücksichtigung von Pausen und der möglichen strengeren Beschränkungen im Fall von Nachtarbeit die Arbeitszeit einen Durchschnitt von 78 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

letzte Bestimmung soll ebenfalls für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen gelten.“⁽²⁸⁸⁾ Somit fallen laut dem sich durch die Änderungen ergebenden Text mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen in den Anwendungsbereich der Arbeitszeitrichtlinie, wobei jedoch spezielle Ausnahmen vorgesehen sind.

1. Mobile Arbeitnehmer

Fallen mobile Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich einer der sektorspezifischen Richtlinien, ermöglicht die Richtlinie als Alternative zu den Abweichungen gemäß Artikel 17 Absatz 3 und Artikel 18 (siehe Teil B) ihren Ausschluss von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Ruhezeit und die Dauer der Nacharbeit, ohne gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder einen angemessenen Schutz vorzuschreiben.

Gleichwohl fordert die Richtlinie nicht nur die Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer, sondern auch, dass die Arbeitnehmer „angemessene Ruhezeiten“ erhalten (siehe Kapitel IV), außer im Fall eines Unfalls oder der Gefahr eines unmittelbar bevorstehenden Unfalls. Trotz des ursprünglichen Vorschlags der Kommission⁽²⁸⁸⁾ lässt der verabschiedete Text keine zusätzlichen Abweichungen von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit mobiler Arbeitnehmer zu.

2. Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen

Für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen können die Mitgliedstaaten die Ausnahmeregelungen gemäß Artikel 17 Artikel 3 nutzen, von denen bei „Tätigkeiten, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers — einschließlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen“ Gebrauch gemacht werden kann. In solchen Fällen haben die Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder einen angemessenen Schutz, wie in Teil B dargelegt.

Zusätzlich zu diesen Abweichungen und als Ausnahme von Artikel 19 über Abweichungen von dem Bezugszeitraum für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sieht Artikel 20 allerdings auch einen Bezugszeitraum von 12 Monaten für Arbeitnehmer vor, die hauptsächlich Tätigkeiten auf Offshore-Anlagen ausüben. Die Mitgliedstaaten können diesen ausgedehnten Bezugszeitraum aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen festlegen, sofern die Sozialpartner konsultiert wurden und vorbehaltlich der Einhaltung der allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.

Mit diesem flexiblen Ansatz in Bezug auf Ruhezeiten für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen wollte man insbesondere „Schichtsysteme mit Schichten von 2 x 12 Stunden für einen Zeitraum von 14 Tagen beibehalten“ und die Tatsache angemessen berücksichtigen, „dass hier weltweit und saisonal bedingt gearbeitet wird, indem die Arbeitsstunden auf Jahresbasis berechnet werden.“⁽²⁸⁹⁾ Eine im Jahr 2006 durchgeführte Bewertung dieser besonderen Bestimmungen kam zu dem Schluss, dass diese angemessen für diesen Sektor sind.⁽²⁹⁰⁾

E. Besondere Ausnahmeregelungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen

In Artikel 21 heißt es:

„1. Die Artikel 3 bis 6 und 8 gelten nicht für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren.

Die Mitgliedstaaten treffen jedoch die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren, Anspruch auf eine ausreichende Ruhezeit hat, und um die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt während eines Bezugszeitraums von höchstens zwölf Monaten zu begrenzen.

⁽²⁸⁸⁾ Begründung der Mitteilung der Kommission zur Arbeitszeitgestaltung in den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 ausgeschlossen sind, vom 18. November 1998 (KOM(1998) 662 endg., Nummer 13).

⁽²⁸⁹⁾ Weißbuch zu den Sektoren und Tätigkeitsbereichen, die von der Arbeitszeitrichtlinie ausgeschlossen sind, vom 15. Juli 1997 (KOM(97) 334, Nummer 60).

⁽²⁹⁰⁾ Bericht der Kommission über die Anwendung der Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG für Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen vom 22. Dezember 2006 (KOM(2006) 853 endg.).

2. Innerhalb der in Absatz 1 Unterabsatz 2 sowie den Absätzen 3 und 4 angegebenen Grenzen treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass unter Berücksichtigung der Notwendigkeit der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der betroffenen Arbeitnehmer

- a) die Arbeitsstunden auf eine Höchstarbeitszeit beschränkt werden, die in einem gegebenen Zeitraum nicht überschritten werden darf, oder
- b) eine Mindestruhezeit in einem gegebenen Zeitraum gewährleistet ist.

Die Höchstarbeits- oder Mindestruhezeit wird durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, durch Tarifverträge oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt.

3. Für die Arbeits- oder Ruhezeiten geltende folgende Beschränkungen:

a) die Höchstarbeitszeit darf nicht überschreiten:

- i) 14 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
- ii) 72 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen,

oder

b) die Mindestruhezeit darf nicht unterschreiten:

- i) 10 Stunden in jedem Zeitraum von 24 Stunden und
- ii) 77 Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen.

4. Die Ruhezeit kann in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muss; der Zeitraum zwischen zwei aufeinander folgenden Ruhezeiten darf 14 Stunden nicht überschreiten.

5. In Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen können die Mitgliedstaaten, auch bei der Festlegung von Bezugszeiträumen, Ausnahmen von den in Absatz 1 Unterabsatz 2 sowie den Absätzen 3 und 4 festgelegten Beschränkungen gestatten. Diese Ausnahmen haben so weit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub für die Arbeitnehmer Rechnung tragen. Diese Ausnahmen können festgelegt werden

- a) durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, vorausgesetzt, dass — soweit dies möglich ist — die Vertreter der betroffenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer konsultiert und Anstrengungen zur Förderung aller einschlägigen Formen des sozialen Dialogs unternommen werden, oder
- b) durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern.

6. Der Kapitän eines seegehenden Fischereifahrzeugs hat das Recht, von Arbeitnehmern an Bord die Ableistung jeglicher Anzahl von Arbeitsstunden zu verlangen, wenn diese Arbeit für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, von Personen an Bord oder der Ladung oder zum Zweck der Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen in Seenot erforderlich ist.

7. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, bei denen einzelstaatliches Recht oder einzelstaatliche Praxis während eines bestimmten, einen Monat überschreitenden Zeitraums des Kalenderjahres den Betrieb nicht erlauben, ihren Jahresurlaub gemäß Artikel 7 während dieses Zeitraums nehmen.“

Wie für mobile Arbeitnehmer und Arbeitnehmer auf Offshore-Anlagen gilt für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, falls sie nicht in den Anwendungsbereich spezifischer Bestimmungen⁽²⁹¹⁾ fallen, die allgemeine Arbeitszeitrichtlinie, die auch besondere Bestimmungen für Arbeitnehmer an Bord von seegehenden Fischereifahrzeugen, die unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahren, enthält.

Nach Artikel 21 können die Mitgliedstaaten bei diesen Arbeitnehmern von den Bestimmungen über die tägliche Ruhezeit, die Ruhepausen, die wöchentliche Ruhezeit, die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die Dauer der Nacharbeit abweichen.

⁽²⁹¹⁾ Insbesondere Richtlinie 1999/63/EG. Die Richtlinie gilt für „Seeleute“, d. h. „alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft an Bord eines Seeschiffes, für das diese Vereinbarung gilt, beschäftigt oder angeheuert sind“, „auf allen seegehenden Schiffen, gleich ob in öffentlichem oder privatem Eigentum, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats eingetragen sind und die gewöhnlich in der gewerblichen Seeschifffahrt verwendet werden“. In Bezug auf eines der Kriterien für die Anwendbarkeit hält die Richtlinie Folgendes fest: „Im Zweifelsfall hat die zuständige Stelle des jeweiligen Mitgliedstaats zu entscheiden, ob es sich um Seeschiffe oder in der gewerblichen Seeschifffahrt im Sinne dieser Vereinbarung eingesetzte Schiffe handelt. Die entsprechenden Verbände der Reeder, der Seeleute und der Fischer werden hierzu angehört.“

Gleichwohl müssen die Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf „ausreichende Ruhezeiten“ haben (siehe Kapitel IV), und um die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt während eines Bezugszeitraums von höchstens zwölf Monaten zu begrenzen.

Darüber hinaus gilt für diese Arbeitnehmer eine Höchstarbeitszeit oder ist ihnen eine Mindestruhezeit zu gewähren, wobei die jeweiligen Beschränkungen in Artikel 21 Absatz 3 festgelegt sind. Zudem sieht die Richtlinie vor, dass die Ruhezeit in höchstens zwei Zeiträume aufgeteilt werden kann, von denen einer eine Mindestdauer von sechs Stunden haben muss, und dass der Zeitraum zwischen zwei Ruhezeiten 14 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Bestimmungen entsprechen denen der Richtlinie 1999/63/EG.

Von diesen nicht sehr strengen Bestimmungen kann zudem noch im Wege von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern abgewichen werden, wobei zwei Bedingungen zu erfüllen sind: i) die Ausnahmen müssen in Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes stehen, und ii) sie können nur aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen gestattet werden. Diese Ausnahmen haben so weit wie möglich den festgelegten Normen zu folgen, können aber zu „häufigeren oder längeren Urlaubszeiten oder der Gewährung von Ausgleichsurlaub“ für die Arbeitnehmer führen.

Des Weiteren muss der Kapitän eines seegehenden Fischereifahrzeugs das Recht haben, von den Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Mindestruhezeit abzuweichen, wenn dies für die unmittelbare Sicherheit des Schiffes, von Personen an Bord oder der Ladung oder zum Zweck der Hilfeleistung für andere Schiffe oder Personen in Seenot erforderlich ist.

Nach Artikel 21 Absatz 7 können die Mitgliedstaaten ferner vorsehen, dass die Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub während eines bestimmten, einen Monat überschreitenden oder länger dauernden Zeitraums des Kalenderjahrs, in dem der Betrieb des Schiffes bzw. der Schiffe nicht erlaubt ist, nehmen müssen.

X. SCHLUSSFOLGERUNG

Die Arbeitszeitrichtlinie ist ein komplexes Instrument. Sie zielt darauf ab, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Festlegung von Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung zu schützen, und sollte rein wirtschaftlichen Erwägungen nicht untergeordnet werden.

Die Richtlinie ist nach wie vor ein flexibles Instrument, da sie, wie in dieser Mitteilung dargelegt, Möglichkeiten für die flexible Anwendung der wichtigsten Vorschriften und verschiedene Ausnahmeregelungen vorsieht, die es ermöglichen, den Besonderheiten gewisser Sektoren oder bestimmter Arbeitnehmergruppen Rechnung zu tragen und gleichzeitig die Arbeitnehmer gegen nachteilige Auswirkungen übermäßig langer Arbeitszeiten oder unangemessener Ruhezeiten zu schützen.

Hervorzuheben ist, dass die Arbeitszeitrichtlinie wie alle EU-Richtlinien für die Mitgliedstaaten verbindlich ist und ihre Bestimmungen in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Daher sind in erster Linie die EU-Mitgliedstaaten dafür verantwortlich, ihre Rechtsordnungen mit Blick auf die Anwendung der Schutzvorschriften der Richtlinie auszugestalten, gegebenenfalls die Elemente der eingeräumten Flexibilität zu übernehmen oder günstigere Bestimmungen für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer einzuführen.

Angesichts der komplexen Struktur der Richtlinie besteht das Ziel der vorliegenden Mitteilung darin, insbesondere im Licht der einschlägigen Rechtsprechung einen möglichst umfassenden Leitfaden zur Auslegung der Richtlinie zu geben. Die Mitteilung enthält keine neuen Vorgaben, und die hier vertretenen Auffassungen stehen unter dem Vorbehalt etwaiger Fortentwicklungen sowie Ergänzungen durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs.
