

# ***Flexible Arbeitszeiten „must have“ für Beschäftigte und Betriebe***

**Antrag der Fraktion der CDU/CSU: Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien (BT-Drucksache 20/10387)**

18. April 2024

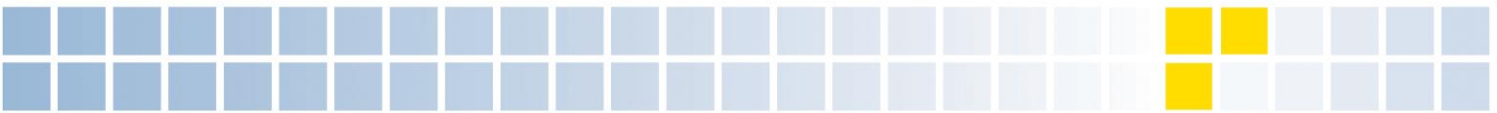
## ***Zusammenfassung***

Arbeitszeit ist eine zentrale Stellschraube für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe, für Vereinbarkeitslösungen von Familie und Beruf und damit die Zufriedenheit der Beschäftigten, für die Wünsche von Kunden und letztlich für die Sicherheit von Arbeitsplätzen. Flexible Arbeitszeiten werden heute von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gleichermaßen gewünscht. Die Arbeitszeit ist damit eines der wesentlichen Gestaltungselemente der Arbeitsbeziehungen. Das geltende Arbeitszeitgesetz stammt aus Zeiten weit vor der Digitalisierung. Die wachsende Bedeutung von flexiblen Arbeitszeiten, wie Gleitzeiten oder auch Teilzeitmodellen und die – auch durch die Pandemie – vorangetriebene Möglichkeit mobiler Arbeit in einigen Berufsfeldern zeigen deutlich gesellschaftliche wie arbeitsmarktbedingte Veränderungen, auf die es zu reagieren gilt.

Flexible Arbeitszeiten entsprechen den betrieblichen Erfordernissen im globalen Wettbewerb. Sie können die Beschäftigten helfen, Lösungen z. B. für familiäre Anforderungen zu finden. Bundesregierung und Gesetzgeber sind daher aufgefordert, im Rahmen des Unionsrechts auf ein modernes und flexibles Arbeitszeitrecht hinzuwirken. Zurecht betont der Koalitionsvertrag, dass die Möglichkeit zu abweichenden Vereinbarungen über die Tageshöchstleistungszeit geschaffen werden soll. Im Rahmen der ebenfalls angekündigten Experimentierräume bietet es sich an, Ruhezeiten flexibler zu gestalten. Darüber hinaus müssen flexible Arbeitszeitmodelle – insbesondere die Vertrauensarbeitszeit – richtigerweise auch bei einer eventuellen Erfassung von Arbeitszeiten möglich bleiben.

Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) belassen große Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeiterfassung, die der deutsche Gesetzgeber nutzen und gestalten sollte. Essenziell ist, dass eine Lösung gefunden wird, die nicht über die europäischen Vorgaben hinausgeht und die die betriebliche Praxis unterstützt, Arbeitszeiten auch bei steigendem Fachkräftemangel flexibel zu handhaben – immer unter Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Hierbei muss die systematisch richtige Trennung von privatem Vertragsrecht und öffentlichem Arbeitsschutzrecht erhalten bleiben. Die Vertrauensarbeitszeit, die vor allem von Beschäftigten gewünscht wird, muss gesichert bleiben. Das Arbeitszeitgesetz bedarf dafür einer Modernisierung, um die Regelungsmöglichkeiten des europäischen Rechts auszuschöpfen.

Der vorliegende Antrag der Fraktion der CDU/CSU für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit spricht daher ein wichtiges Anliegen an. Hilfreich für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer wäre die Umstellung von der täglichen auf die wöchentliche Höchstleistungszeit.



### **Im Einzelnen**

Schon heute ist die Arbeitszeitflexibilität in der deutschen Wirtschaft weit entwickelt. Eine besondere Herausforderung in der betrieblichen Umsetzung stellt die große Vielfalt an Teilzeitanprüchen dar, die aufgrund des Fachkräftemangels immer schwerer aufzufangen sind. Der Gesetzgeber sollte dies bei einer Modernisierung im Bereich der Arbeitszeit berücksichtigen. Mehr Spielraum für angepasste Lösungen hilft Betrieben und Beschäftigten und ist ein Beitrag, die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts zu stärken.

### **Höchstleistungszeiten anpassen**

Um innerbetriebliche Spitzen wie persönliche Bedarfe der Mitarbeiterinteressen gerecht berücksichtigen zu können, ist die Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstleistungszeit ein zentraler Baustein. Dies sieht auch der Koalitionsvertrag so. Die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) gibt die Umstellung ausdrücklich her. Der angebotene Spielraum sollte auch in Deutschland genutzt werden. Eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit über die Woche kommt Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Für Beschäftigte kann dadurch auf der einen Seite z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden. Auf der anderen Seite können längere betriebliche Prozesse, die nicht unterbrochen werden können, sinnvoll abgeschlossen werden, ohne gegen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu verstoßen. Durch die gewonnene Flexibilität einer Wochenhöchstleistungszeit würden auch Unterschiede in global arbeitenden Unternehmen deutlich unterstützt werden.

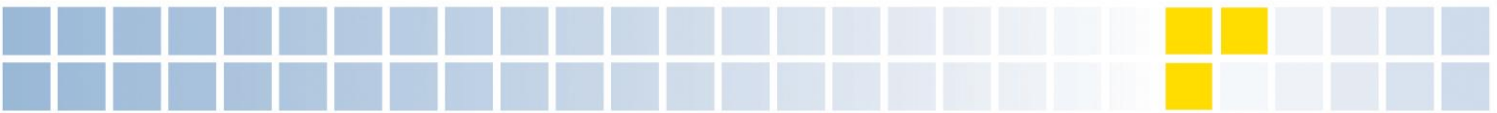
Ein Wegfall der täglichen Höchstleistungszeit bedeutet nicht mehr Arbeit, sondern mehr Flexibilität. Auch eine wöchentliche Obergrenze stellt zum Schutz der Beschäftigten sicher, dass ein temporärer erhöhter Arbeitsanfall durch weniger Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen wird. Einzelvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeiten blieben von einer solchen Gesetzesänderung, die sich auf Höchstleistungszeiten als Teil des Arbeitsschutzes konzentriert, ohnehin unberührt.

### **Ruhezeiten gestaltungsfähiger machen**

Auch die Ruhezeitregelung sollte weiter als bisher für einvernehmliche Lösungen durch die Sozialpartner geöffnet werden. Den Tarifvertragsparteien sollte dabei die Option eingeräumt werden, Ruhezeiten in zwei Blöcke zu unterteilen. Dazu kann es gesetzliche Kriterien geben, nach denen z. B. ein Block nicht kürzer als sieben Stunden sein darf.

Vor allem dann, wenn Beschäftigte bei mobiler Arbeit die Lage ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen dürfen und sich dabei Phasen von Arbeit und Privatem abwechseln, engt die ununterbrochene Elf-Stunden-Vorgabe die Flexibilität unnötig ein. Häufig erfordern äußere Umstände, wie z. T. noch weitgehende Kita-Schließzeiten, den Betroffenen ein hohes Maß an Flexibilität ab. Dies kann dazu führen, dass der Beschäftigte seine Arbeit im Büro früher beenden muss. Arbeitet er stattdessen abends noch einmal z. B. von 21 Uhr bis 22:30 Uhr von zuhause aus, beginnt auch die Ruhezeit erst um 22:30 Uhr zu laufen. Der Beschäftigte darf nach § 5 Abs. 1 ArbZG die Arbeit dann frühestens um 9:30 Uhr des Folgetags wieder aufnehmen. Das ist hinderlich und von keinem gewollt – insbesondere, wenn das Kind erneut bis zu einem bestimmten Zeitpunkt von der Kita abgeholt werden muss. Die starren arbeitszeitrechtlichen Vorgaben können sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen unbefriedigend sein und den jeweiligen Anforderungen widersprechen.

Vergleichbare Probleme entstehen in Unternehmen, in denen Kontakt zu Kunden oder Unternehmen in anderen Zeitzonen besteht, was aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung für viele Unternehmen Alltag ist. Auch hier muss Arbeit möglich sein, wenn sie nötig ist, ohne gegen den Arbeitsschutz zu verstoßen.



Die EU-Arbeitszeitrichtlinie gibt dem nationalen Gesetzgeber den Spielraum, die elfstündige Ruhezeit durch Tarifverträge zu modifizieren (Artikel 18). Bei Abweichungen sind regelmäßig gleichwertige Ausgleichsruhezeiten zu gewähren. Im Arbeitszeitgesetz ist demgegenüber lediglich vorgesehen, dass in einem Tarifvertrag zugelassen werden kann, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die „Art der Arbeit dies erfordert“ (§ 7 Absatz 1 Nr. 3). Das ist zu eng. Der Spielraum der Richtlinie sollte auch in deutsches Recht übernommen werden. Dadurch würde eine – vorübergehende – Anpassung von Ruhezeiten in allen Bereichen ermöglicht, wo dies aus Sicht der Sozialpartner erforderlich sein kann. Eine Einbeziehung von Ruhezeiten in die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Experimentierräume ist wünschenswert und sinnvoll, um Möglichkeiten zu erkennen und sichtbar zu machen.

### **Erhalt der Vertrauensarbeitszeit**

Innovative Arbeitszeitmodelle dürfen nicht durch das Arbeitszeitrecht behindert werden. Ein zentrales Instrument flexibler Arbeitszeit ist die Vertrauensarbeitszeit. Sie liegt im Sinne der Arbeitnehmer wie Arbeitgeber und muss aus betrieblichen wie persönlichen Gründen weiterhin möglich bleiben. Dem Modell der Vertrauensarbeitszeit entspricht es, dass Beschäftigte sich ihre Arbeitszeit frei über den Tag einteilen können, ohne jede Arbeitsunterbrechung oder Pause dokumentieren zu müssen. Dies bietet die gewünschte Flexibilität für die Beschäftigten und erlaubt ebenfalls eine gute Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Gleichzeitig bedeutet es für Mitarbeiter Vertrauen und Wertschätzung ihres Arbeitgebers und sollte auch unter personalpolitischen Gesichtspunkten ohne eine bürokratische Erfassungspflicht erhalten bleiben. Für immer mehr Arbeitnehmergruppen ist die Möglichkeit, hinsichtlich Ort und Zeit selbstbestimmt arbeiten zu können, ein wichtiges, wenn nicht entscheidendes Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Der mit der Dokumentation beabsichtigte Schutzzweck stünde in einem Missverhältnis zur gewünschten und gelebten Praxis.

### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Team Arbeitsrecht und Tarifpolitik**

**Referatsleiterin Kerstin Plack | Sarah-Marie Knippschild**

T +49 30 2033-1211

<mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de>

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.