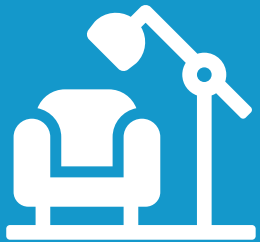


New Work

Zeit für eine neue Arbeitszeit



RUHEZEITEN

Die Ruhezeit sollte – unabhängig von der „Art der Arbeit“ – von elf auf neun Stunden reduziert und in zwei Blöcken gewährt werden können (davon ein zusammenhängender Block von mindestens acht Stunden).



HÖCHSTARBEITSZEIT

Die Höchstarbeitszeit sollte auf die Woche bezogen berechnet werden statt wie bisher bezogen auf die tägliche Arbeitszeit.



AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

Der Arbeitgeber sollte die Möglichkeit haben, die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren.

Digitalisierung erfordert Flexibilität

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einer tiefgreifenden, teils disruptiven Phase der Transformation. Diese Transformation ist durch die starke Vernetzung großer Volkswirtschaften in einer globalisierten, hocharbeitsteiligen und in zunehmendem Maße digitalisierten Wirtschaft getrieben. Dadurch wird sich unsere Art zu leben ebenso verändern wie unsere Art zu arbeiten.

Automatisierung, Big Data und künstliche Intelligenz haben eine rasante Entwicklungsgeschwindigkeit. Für den Erfolg von Volkswirtschaften wird es entscheidend sein, mit diesem Tempo mitzuhalten. Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren und

die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen und Politik gleichermaßen. Nur Bereitschaft zur Veränderung angesichts einer veränderten Welt kann Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung sichern. Ein Betrieb und seine Beschäftigten verfolgen das gemeinsame Ziel, ihre Produkte und Dienstleistungen zeitnah anzubieten, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. Im Zuge der Digitalisierung werden diese immer weniger statisch und zunehmend unvorhersehbar. In einem solchen Umfeld ist es zwingend notwendig, schnell und flexibel zu agieren.

Im Wettbewerb um Talente, Produktionsvorteile und Markterschließungen darf der Blick auf die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen nicht vernachlässigt werden: Unsere Arbeitszeitkultur braucht dringend ein Update. Schutzbedürfnisse der Beschäftigten werden dadurch nicht in Frage gestellt.

Der Schlüssel zu einer modernen Arbeitszeitkultur liegt in flexiblen Handlungsoptionen für Arbeitsvertragspartner oder Betriebspartner auf der Grundlage von Tarifverträgen. Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren für eine neue, offenere Arbeitszeitkultur große Fortschritte erzielt. Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Arbeitszeit sind dadurch vielfältig und werden dort, wo es betrieblich möglich ist, auch heute schon gelebt. In vielen Branchen kann mit Instrumenten wie Arbeitszeitkonten und einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung die Arbeitszeit flexibel verteilt werden.

Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren und die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen und Politik gleichermaßen.



Die Sozialpartner wissen genau, welche Spielräume für Beschäftigte und Unternehmen notwendig sind, um die digitale Arbeitswelt in der jeweiligen Branche und in den betroffenen Betrieben zu gestalten.

Flexibilität ist für Arbeitgeber und Beschäftigte gewinnbringend, wenn Freiräume verantwortlich und mit Rücksicht auf unterschiedliche Anliegen genutzt werden. Die Sozialpartner wissen genau, welche Spielräume für Beschäftigte und Unternehmen notwendig sind, um die digitale Arbeitswelt in der jeweiligen Branche und in den betroffenen Betrieben zu gestalten – verantwortungsvoll und zum Wohle aller Betroffenen. Durch Leitplanken in gesetzlichen Regelungen können beide Seiten dabei unterstützt werden. Die gesetzlichen Grundlagen dürfen nicht weiter zementiert und ausgeweitet, sondern müssen modernisiert und geöffnet werden. Die Höhe und das Volumen der Arbeitszeit sollten durch die Tarifvertragsparteien stärker und konsequenter als bisher auf die betriebliche oder individualvertragliche Ebene verlagert werden.

Durch weitere gesetzliche Öffnungen müssen diese betrieblichen Spielräume vergrößert werden. Arbeitsvertragsparteien, Betriebsrat und Arbeitgeber sowie die Tarifvertragsparteien brauchen neue Möglichkeiten, um Chancen für mehr Flexibilität auszuloten und betriebliche Lösungen zu entwickeln.

Ziel muss es dabei sein, den gesetzlichen Rahmen so weiterzuentwickeln, dass ein notwendiger Ausgleich von Kundenwünschen auf der einen und den begründeten (Schutz-)Bedürfnissen der Beschäftigten auf der anderen Seite gelingt. Dies kann durch behutsame Reformschritte im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Der deutsche Gesetzgeber sollte dabei den Spielraum nutzen, den die EU-Arbeitszeitrichtlinie den Mitgliedstaaten einräumt. Reformbedarf besteht mit Blick auf die aktuelle Gesetzeslage insbesondere bei folgenden Punkten:

Aktueller Stand



Ruhezeiten:
Ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden



Höchst Arbeitszeit:
Berechnung auf täglicher Basis



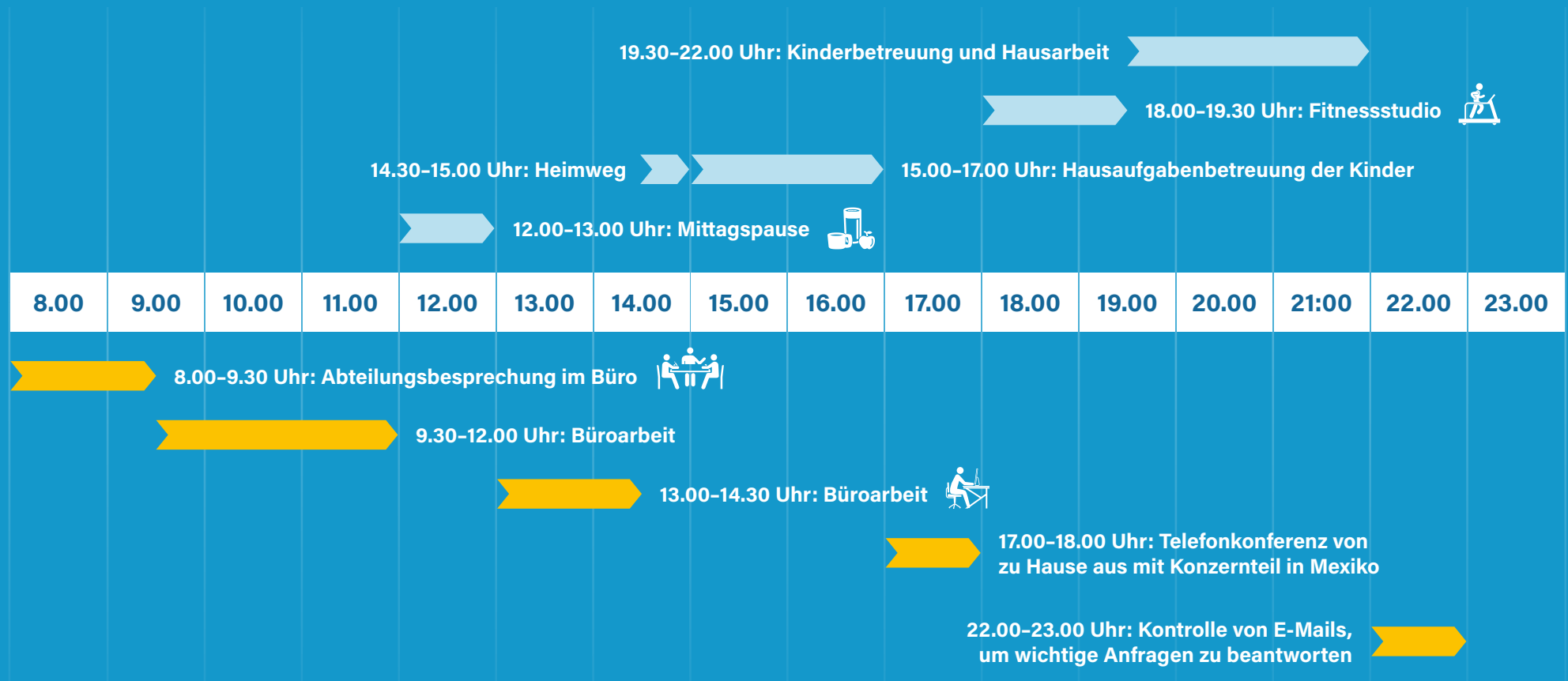
Aufzeichnungspflichten:
Kollision mit dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit

RUHEZEITEN: MEHR SPIELRAUM FÜR DIE TARIFVERTRAGSPARTEIEN!



Tagesverlauf einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters

Zeitstrahl von 8.00 Uhr morgens bis 23.00 Uhr abends



Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Beschäftigten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird (Artikel 3). Diese Vorgabe des EU-Rechts ist im Arbeitszeitgesetz dahingehend umgesetzt worden, dass die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen (§ 5 Absatz 1).

Die Vorgabe der elfstündigen Ruhezeit kann durch Tarifverträge modifiziert werden (Artikel 18). Das eröffnet einen Spielraum für die Mitgliedstaaten. 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 Erfordernis der „Art der Arbeit“ wird heute nur bei branchenspezifischen Besonderheiten (Rettungsdienste, technische Hilfsdienste oder Stördienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung) als zulässig anerkannt.

Vor dem Hintergrund der Einschränkung auf die „Art der Arbeit“ sollte eine gesetzliche Weiterentwicklung so ausgestaltet werden, dass eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen wird, die alle Arten von Tätigkeiten umfasst. Als Folge könnte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit auf bis zu neun Stunden reduziert werden. Ferner sollte es möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit z. B. in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende, „störungsfreie“ Ruhezeit von z. B. 8 Stunden umfasst.

Spielplatz statt Schreibtisch

Der Mitarbeiter ist Produktmanager bei einem Konsumgüterhersteller und zweifacher Vater. Zwei Mal in der Woche macht er um 15 Uhr Feierabend, um seine Kinder aus der Schule abzuholen und den Nachmittag mit ihnen zu verbringen. Am Abend erledigt der Mitarbeiter bis 23 Uhr noch Korrespondenz via E-Mail aus dem Home-Office.

Nach derzeit geltender Rechtslage ist dieses Arrangement für den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber ein Problem. Die elfstündige Ruhezeit zwingt ihn, den nächsten Arbeitstag erst gegen zehn Uhr zu beginnen.



Eine solche Anpassung des Arbeitszeitgesetzes bringt Vorteile für die Beschäftigten, die dadurch in ihrer Arbeitszeitgestaltung mehr Optionen erhalten. Für die Unternehmen bedeutet eine solche Anpassung Rechtssicherheit: Sie können ihren Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität gewähren, ohne Gefahr zu laufen, gegen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu verstoßen.

Familienfreundliches Home-Office

Die Mitarbeiterin arbeitet als Ingenieurin bei einem Automobilzulieferer mit Produktionsstätten auf unterschiedlichen Kontinenten. Gewöhnlich bringt sie ihren Sohn um 7.30 Uhr in die Kita, fährt dann in den Betrieb und beginnt um 8 Uhr ihre Arbeit.



In einer Produktionsstätte in Panama kommt es wiederholt zu technischen Problemen. Daher wird für 20.30 Uhr eine Telefonkonferenz mit Kollegen aus dem Headquarter und aus Panama angesetzt. Die Mitarbeiterin verlässt um 16 Uhr den Betrieb, holt ihren Sohn aus der Kita ab und erledigt private Vorhaben. Um 20.30 Uhr wählt sie sich vom Home-Office aus in die Telefonkonferenz ein. Die Telefonkonferenz dauert bis 22.00 Uhr.

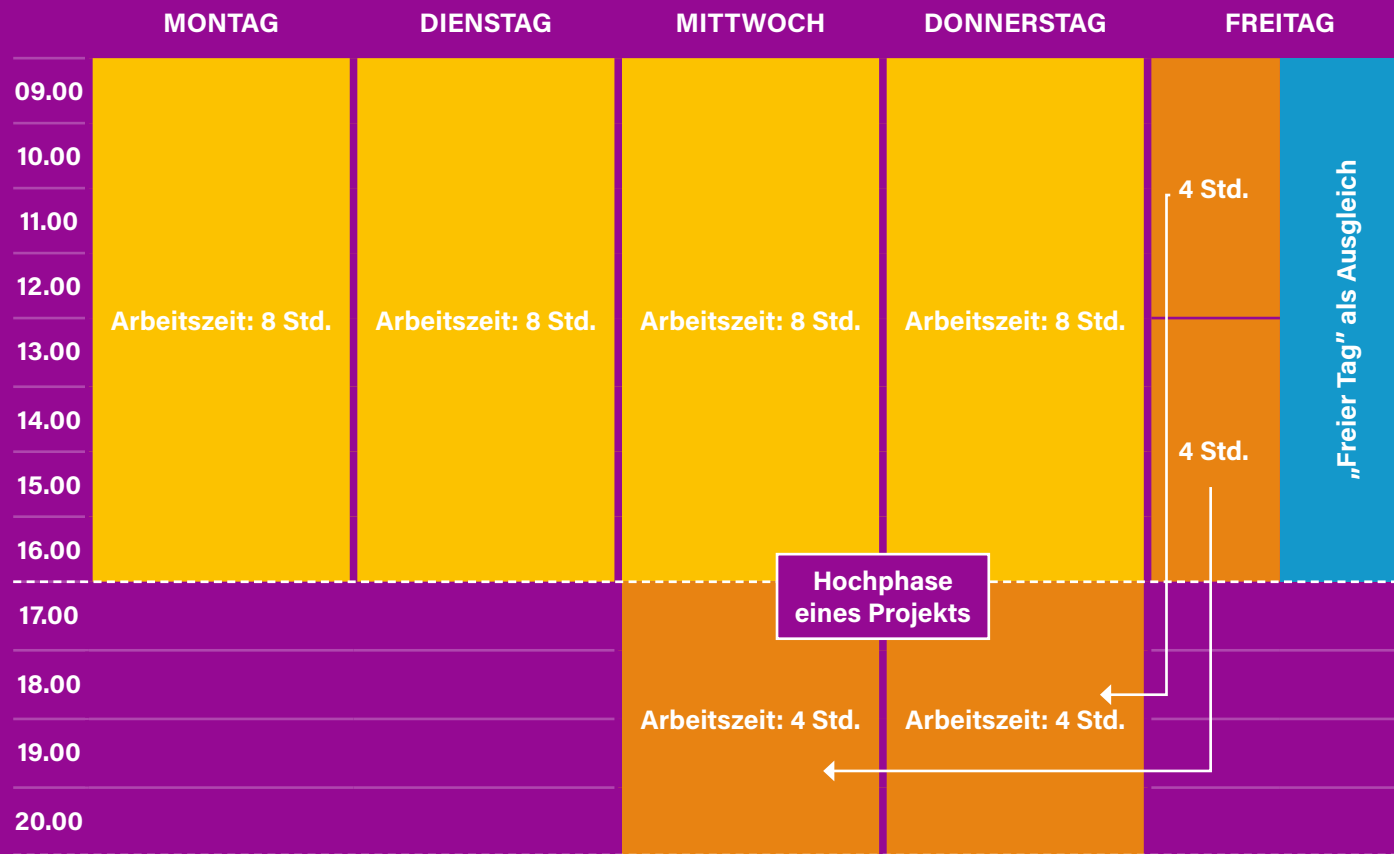
Nach derzeit geltender Rechtslage dürfte die Mitarbeiterin frühestens um 9.00 Uhr wieder ihre Tätigkeit aufnehmen. Dann könnte sie aber nicht ihren gewöhnlichen Tagesablauf einhalten.





HÖCHSTARBEITSZEIT: VARIABLEN ARBEITEN!

Wochenverlauf eines Projektteams



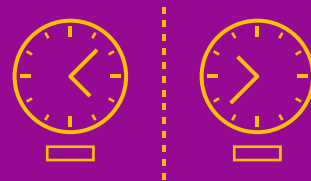
- ✓ Arbeitszeitgesetz: tägliche Höchst Arbeitszeit
- ✓ EU-Richtlinie: wöchentliche Höchst Arbeitszeit

- ✗ Arbeitszeitgesetz: tägliche Höchst Arbeitszeit
- ✓ EU-Richtlinie: wöchentliche Höchst Arbeitszeit



Maßgeblich für die nationale Gesetzgebung sind auch bei der Höchstarbeitszeit die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreitet (Artikel 6). Damit räumt die EU den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Demgegenüber sieht das Arbeitszeitgesetz vor, dass die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten acht Stunden nicht überschreiten darf (§ 3). Damit erfolgt die Berechnung der Höchstarbeitszeit auf täglicher Basis.

Teamwork über Zeitzonen hinweg



Der Mitarbeiter ist Controller bei einem global agierenden Nahrungsmittelkonzern mit Produktionsstätten auf verschiedenen Kontinenten. Nachdem er wie üblich um 8 Uhr seine Arbeit aufgenommen hat, stellt sich am späten Nachmittag kurzfristig heraus, dass um 18 Uhr eine Telefonkonferenz mit einem Konzernteil in Argentinien angesetzt wird, die eine Stunde dauern wird.

Nach derzeit geltender Rechtslage dürfte der Mitarbeiter nicht mehr an dieser Telefonkonferenz teilnehmen, da er die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschreiten würde. Könnte er demgegenüber seine Arbeitszeit im Laufe der Woche flexibel verteilen, könnte er trotz Erreichen der Zehn-Stunden-Grenze an der Telefonkonferenz teilnehmen und als Ausgleich an einem anderen Tag der Woche entsprechend kürzer arbeiten.

Arbeitsprozesse optimal gestalten

Die Mitarbeiterin ist Chemikerin in einem Pharmaunternehmen. Um 9 Uhr morgens hat sie ihre Tätigkeit aufgenommen und im Labor eine aufwendige Versuchsreihe begonnen. Dazu sind umfangreiche Vorbereitungen erforderlich. Die Versuchsreihe verläuft vielversprechend und wird von der Mitarbeiterin den Tag über intensiv betreut. Am Abend steht die Versuchsreihe kurz vor dem Abschluss.



Nach derzeit geltender Rechtslage müsste die Mitarbeiterin die Versuchsreihe trotzdem nach zehnstündiger Arbeit abbrechen und am nächsten Tag wieder neu beginnen. Könnte sie demgegenüber ihre Arbeitszeit im Laufe der Woche flexibel verteilen, könnte sie die Versuchsreihe abschließen und dafür als Ausgleich an einem anderen Tag der Woche entsprechend kürzer arbeiten.

Statt dieser starren Vorgabe sollte es möglich sein, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf variabler zu gestalten, indem von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt wird. Dabei wird die tarifvertraglich oder individuell vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten nicht verändert. Die Beschäftigten arbeiten dadurch nicht mehr. Im Einzelfall kann die Beschäftigungszeit lediglich variabler verteilt werden. Die Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit unterstützt somit betriebliche Abläufe, erhöht die Innovationsfähigkeit von Betrieben und ermöglicht Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Aufzeichnungspflichten: Mehr Souveränität für die Beschäftigten!

Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen; die entsprechenden Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 16 Absatz 2). Diese Regelung steht in der betrieblichen Praxis immer häufiger dem Prinzip der Vertrauensarbeitszeit entgegen.

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeiten komplett verzichtet und die Beschäftigten weitgehend selbständig in der Verteilung und Einteilung ihrer Arbeitszeit sind. Unternehmensleitung und Vorgesetzte vertrauen darauf, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erledigen. Deshalb entfällt eine formale Zeiterfassung ebenso wie die Anwesenheitskontrolle. Entscheidend ist nur, dass das abgesprochene Arbeitsergebnis termingerecht vorliegt. Die Lage und

Dauer der Arbeitszeit, oft auch der Arbeitsort, sind Sache der Beschäftigten. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist unerheblich, solange das Ergebnis innerhalb der vorgegebenen Parameter bearbeitet wird.

Nachweispflichten und Vertrauensarbeitszeit sollten in Übereinstimmung gebracht werden. Denn Vertrauensarbeitszeit wird im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt stetig zunehmen. Für den Arbeitgeber ist es z. B. bei Arbeitsplätzen im Home Office immer komplizierter, die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu gewährleisten. Es sollte daher die Möglichkeit geschaffen werden, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren.

Eigenverantwortung statt Bürokratie

Die Mitarbeiterin arbeitet als IT-Spezialistin bei einem Softwareunternehmen. Sie hat mit ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass Vertrauensarbeitszeit gilt. Damit kann die Mitarbeiterin ihre Arbeitszeiten auf ihre persönlichen Verhältnisse abstimmen. Dies erlaubt ihr eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Nach geltender



Rechtslage ist der Arbeitgeber trotzdem verpflichtet sicherzustellen, dass er ggf. gegenüber der Aufsichtsbehörde nachweisen kann, dass die Aufzeichnungspflichten des Arbeitszeitgesetzes eingehalten wurden. Im Fall eines Verstoßes gegen diese Aufzeichnungspflichten wird allein der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen. Ein solcher Verstoß kann mit einer Geldbuße bis zu 15.000 Euro geahndet werden.

Tarifverträge: Ordnungsrahmen für betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung!

Moderne Tarifverträge mit genügend Spielräumen für eine betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung können die Grundlage für einfache, transparente und flexible Arbeitszeitregelungen in den Betrieben sein. Sie können einen allgemeinen Ordnungs- und Orientierungsrahmen für die Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen in einer Branche vorgeben, z. B. durch tarifliche Mindestbedingungen, Regelungen mit Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen und Rahmenregelungen (z. B. Arbeitszeitkorridore, Entgeltbänder). Dieser Rahmen sollte durch betriebliche Gestaltungsspielräume ausgefüllt werden können.

Es ist offensichtlich, dass kleine, national agierende Betriebe mit wenigen Mitarbeitern andere Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung haben als große, international tätige Unternehmen mit einer Vielzahl von Beschäftigten. Eine starre Arbeitszeitregelung für eine gesamte Branche wird den zum Teil sehr unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedingungen in den einzelnen Betrieben nicht gerecht. Eine Öffnungsklausel zu Gunsten von abweichenden Betriebsvereinbarungen eröffnet notwendigen Freiraum für die Betriebe.

Anzustreben ist eine offene Regelung, z. B. ein tariflich vorgegebener Arbeitszeitrahmen, innerhalb derer die Betriebe ihre Arbeitszeit frei wählen und ausgestalten können. Diese offene Gestaltung fördert die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber und stützt zugleich die Akzeptanz des Tarifsystems: Sie verhindert, dass unterschiedliche Bedürfnisse und Gegebenheiten der Betriebe einer Branche ignoriert oder einzelne Betriebe überfordert werden. So können Tarifverträge wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen praxisgerecht flankieren und den Bedürfnissen der Betriebe und ihrer Beschäftigten auch in Zukunft gerecht werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de