

27. September 2023

## Flexible Arbeit stärken, Bürokratie vermeiden

### Hintergrund

- Die Digitalisierung fördert das zeit- und ortsflexible Arbeiten. Viele Gesetze bilden den Wandel der Arbeitswelt nicht mehr hinreichend ab. Das gilt vor allem für die starren Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit sowie zur täglichen ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Mit Blick auf den Personalmangel nutzen Arbeitgeber flexible Arbeitszeitmodelle als wichtigen Anreiz bei der Fachkräftegewinnung und der Mitarbeiterbindung.

### Aktuelle Lage

- Im Koalitionsvertrag 2021 wurde vereinbart, die Sozialpartner im Rahmen von befristeten Experimentierräumen dabei zu unterstützen, in oder auf Grund von Tarifverträgen flexible Arbeitszeitmodelle mit einer begrenzten Möglichkeit zur Abweichung von der im ArbZG vorgesehenen Tageshöchst arbeitszeit zu ermöglichen. Im Dialog mit den Sozialpartnern sollte ein etwaiger Anpassungsbedarf angesichts der EuGH-Rechtsprechung zum Arbeitszeitrecht geprüft werden. Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) sollen nach dem Koalitionsvertrag explizit möglich bleiben.
- Das BAG hat im Herbst 2022 entschieden, dass Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sein sollen, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Allerdings verbliebe Arbeitgebern nach der Begründung des BAG insbesondere zu Delegation, Art und Zeitpunkt der Aufzeichnung ein weiter Entscheidungsspielraum. Ein im April 2023 bekannt gewordener Gesetzentwurf des BMAS zur Änderung des ArbZG wurde nach massiver Kritik aus dem Arbeitgeberlager aufgegeben. Es bleibt abzuwarten, ob die Bundesregierung im Verlauf der Legislaturperiode einen weiteren Versuch unternimmt. In der aktuellen Vorhabenplanung des BMAS findet sich dieses Gesetzgebungsvorhaben nicht mehr.
- Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen laut Koalitionsvertrag einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten. An der vom BMAS gegründeten Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ hat sich der HDE aktiv beteiligt. Ein Gesetzentwurf gilt derzeit aber aufgrund der vielen offenen Fragen aus dem Dialogprozess als eher unwahrscheinlich.
- Verstärkten Fokus nimmt aktuell eine vorrangig medial geführte Debatte zum Thema „4-Tage-Woche“ ein.

### HDE-Position

- Mit dem ArbZG wurde die EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Dabei wurden die Gestaltungsspielräume nicht voll ausgeschöpft. Die starre tägliche Höchst arbeitszeit im ArbZG wird den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Der HDE fordert daher den Wegfall der täglichen Höchst arbeitszeit und einen Wechsel hin zu einer wöchentlichen Höchst arbeitszeit direkt im ArbZG. Dies schafft mehr Flexibilität, ohne dass sich dadurch die Gesamt wochen arbeitszeit erhöht. Dies wäre auch im Einklang mit geltendem EU-Recht, das ebenfalls von einer wöchentlichen Höchst arbeitszeit ausgeht. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten befristeten Experimentierräume auf tarifvertraglicher Basis sind in der Praxis untauglich, da diese stets die Zustimmung der Gewerkschaft voraussetzen.
- Auch die ununterbrochene Ruhezeit im ArbZG von elf Stunden täglich ist zu unflexibel. Gemäß den Vorgaben des EU-Rechts sollen Abweichung durch weitergehende Öffnungsklauseln für Kollektivregelungen im ArbZG erlaubt werden.
- Das Bekenntnis zur **Vertrauensarbeitszeit** im Koalitionsvertrag ist insbesondere wegen der neuen BAG-Rechtsprechung (s. o.) von zentraler Bedeutung. Sollte die Bundesregierung doch noch die Reform des Arbeitszeitrechts anstoßen, wird sie sich an dieser Zusage messen lassen müssen. Es bedarf dann dringend weitgehender gesetzlicher Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten und Betriebsgrößen. Die Delegation auf die Arbeitnehmer muss möglich bleiben, Art und Weise sowie Zeitpunkt der Aufzeichnung im Ermessen des Arbeitgebers verbleiben. In jedem Fall müsste der Gesetzgeber auf die höchstbürokratische und damit zutiefst mittelstandsfeindliche elektronische Arbeitszeiterfassungspflicht verzichten.
- Mobile Arbeit ist eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Ein Erörterungsanspruch für Arbeitnehmer ist hierzu jedoch nicht erforderlich. Ist mobile Arbeit gewünscht und nach Art der Arbeit sinnvoll möglich, wird diese bereits heute regelmäßig einvernehmlich vereinbart. Unnötige (zusätzliche) Bürokratie ist abzulehnen.
- Ein modernes Arbeitszeitrecht muss einen Rahmen schaffen, der Anreize für mehr Arbeit und eine Ausweitung des individuellen Arbeitszeitvolumens schafft. Eine pauschale 4-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich ist mit Blick auf den aktuellen Arbeits- und Fachkräftemangel, die Finanzierung und Fragen der Wettbewerbsfähigkeit abzulehnen.
- Im verschärften Nachweisgesetz aus dem letzten Sommer muss das Schriftformerfordernis nachträglich durch Textform ersetzt werden. Diese Schriftformvorgabe wirkt aus der Zeit gefallen und verursacht in der Praxis vermeidbare Bürokratie.