

Positionspapier der Verbände BDU, BVDW, DDV, GWA, und VdU zum Arbeitszeitgesetz

Gut ausgebildete Nachwuchskräfte haben konkrete Erwartungen an potenzielle Arbeitgeber und wünschen sich insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort Flexibilität, denn die Balance von Beruf und Freizeit zählt für sie zu den wichtigsten Faktoren. Dies belegen zahlreiche Studien.

Die restriktiven Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes schränken jedoch insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen ein, den Wünschen der Nachwuchskräfte entgegenzukommen. Wir regen daher eine **behutsame Novellierung** des Arbeitszeitgesetzes an. Nur dadurch können flexiblere und selbstbestimmtere Arbeitszeiten ermöglicht werden. Eine Lösung durch Öffnungsklauseln für Großunternehmen und Konzerne ist nicht hilfreich, da über 90 Prozent der von uns vertretenen Branchen keinem Tarifvertrag unterliegen.

Uns ist bewusst, dass man bei Änderungen im Arbeitszeitgesetz besonders Arbeitnehmer im Blick haben muss, bei denen Arbeit weitgehend fremdbestimmt, schicht-getaktet, körperlich hart oder sonst sehr belastend ist. Zudem müssen alle Änderungen mit den Vorgaben der EU-Arbeitszeit-Richtlinie übereinstimmen. Vor diesem Hintergrund haben wir Positionen entwickelt, die eine faire und sachgerechte Reform des deutschen Arbeitszeitrechts ermöglichen.

Wir halten eine behutsame Ausweitung der vom Arbeitszeitgesetz nicht betroffenen Arbeitnehmer für angezeigt. Denn die EU-Richtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten neben einer Nichtanwendung des Arbeitszeitgesetzes auf leitende Angestellte weitere Ausnahmen (vgl. Art. 17 Abs. 1 RL). **Denkbar wäre daher, dass das Arbeitszeitgesetz auch für diejenigen Arbeitnehmer nicht gilt, denen eine maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann, wie es im Bereich der Wissens- und Projektarbeit häufig der Fall ist.**

In den Fällen, in denen das Gesetz gilt, sollte es von der Messung der Tageshöchstzeit auf die der **Wochenarbeitszeit** verändert werden. Das Entkoppeln vom Tagwerk auf einen größeren Bezugszeitraum ermöglicht flexibleres Arbeiten, das stärkere Ausrichten auf persönliche, aber auch betriebliche Umstände. Das wäre auch ein Beitrag zu einem arbeitnehmerfreundlicheren Freizeitverhältnis (mehr freie Tage pro Arbeitswoche ohne Gehaltsverzicht). Das Umstellen müsste individualvertraglich vereinbart werden. Mindestens muss es möglich sein, die **Höchststarbeitszeit von zehn Stunden gelegentlich ausweiten** zu dürfen, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt achtundvierzig Wochenstunden werktäglich nicht überschritten werden.

Bei der Umstellung auf die Wochenarbeitszeit, bedarf es auch Reformen bei der starren Mindestruhezeit. In Fällen, in denen die Arbeitszeit vom Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann, ist nach europäischem Recht eine Reduzierung der Mindestruhezeit um eine Stunde zulässig (Art. 17 Abs. 1 RL). Das ist ebenso bei Tätigkeiten möglich, bei denen die Arbeitszeiten über den Tag verteilt sind (Art. 17 Abs. 4 lit. b). Gerade im Bereich der Wissens- und Projektarbeit ist es nicht immer erforderlich, dass die tägliche Arbeitsleistung am Stück erbracht wird; sie wird zudem in vielen Fällen autonom durch den Arbeitnehmer bestimmt. Wir regen daher eine **Reduzierung der elfstündigen Mindestruhezeit** für diese Fälle an.

Schließlich wäre wichtig, dass der Gesetzgeber – etwa in der Gesetzesbegründung – klarstellt, dass Konstellationen wie das **Überprüfen von eMails oder sonstiges kurzes Befassen mit dem Beruf in der Freizeit, nicht als „Arbeitszeit“** gilt, wenn es freiwillig veranlasst ist, vom Arbeitgeber nicht erwartet wird und erst recht keine Aktion (z.B. eine Antwort o.ä.) erwartet wird. Anderenfalls hätten Arbeitnehmer es in der Hand, durch spätabendliche Arbeit den Beginn der Arbeit am Folgetag stets eigenmächtig zu verschieben.

In jedem Fall darf es **keine Reform geben, die sich auf tarifliche Öffnungsklauseln beschränkt**: Gerade im Mittelstand und in den von uns vertretenen Unternehmen sind Tarifverträge historisch und gegenwärtig fremd und werden es aller Voraussicht nach auch künftig sein.

Ansprechpartner in den Verbänden:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) e.V.: Kai Haake, Geschäftsführer, kai.haake@bdu.de

Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V.: Marco Junk, Geschäftsführer, junk@bvdw.org

Deutscher Dialogmarketing Verband (DDV) e.V.: Daniela Henze, Leiterin des Hauptstadtbüros, d.henze@ddv.de

Gesamtverband Kommunikationsagenturen GWA e.V.: Dr. Ralf Nöcker, Geschäftsführer, ralf.noecker@gwa.de

Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) e.V.: Claudia Grosse-Leege, Geschäftsführerin, claudia.grosse-leege@vdu.de