

Ausschussdrucksache **20(11)475**

---

## **Schriftliche Stellungnahme**

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum  
Antrag CDU/CSU-Fraktion  
**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**  
BT-Drucksache 20/10387

**Siehe Anlage**

### I. Grundsätzliche Erwägungen

Die zukunftsfähige Ausgestaltung des Arbeitszeitrechts ist ein wichtiges, aber auch sensibles Thema für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft vor dem Hintergrund veränderter demografischer Rahmenbedingungen und der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Die Anforderungen von Beschäftigten und Betrieben an die Ausgestaltung der Arbeitszeit haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert und werden im Zeitalter der Digitalisierung immer komplexer. Bereits heute ist es aufgrund des **Fachkräftemangels** essentiell für Unternehmen, durch attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle Fachkräfte im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. Eine Beschränkung der Flexibilität, etwa durch starre Aufzeichnungspflichten, gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Wir brauchen **mehr und nicht weniger Flexibilität**. Das erfordert einen funktionierenden Rechtsrahmen, der insbesondere Modelle wie die Vertrauensarbeitszeit unbürokratisch ermöglicht. Eine Rückkehr zur Stechuhr kann nicht im Sinne der Beschäftigten sein.

An die flexible Gestaltung von Arbeitszeit haben sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte unterschiedliche Anforderungen, so dass ein tragfähiges Arbeitszeitsystem lediglich unter **Berücksichtigung der beiden Interessenlagen** entwickelt werden kann. Den Wünschen der Beschäftigten nach mehr individueller Zeitsouveränität steht der Bedarf der Arbeitgeber nach mehr betrieblicher Flexibilität und weniger Bürokratie gegenüber. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erfordert daher ein **übergreifendes Gesamtkonzept**, das Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Aufzeichnungspflichten insgesamt in den Blick nimmt, um die Interessen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern **angemessen in Ausgleich** zu bringen. Konkret heißt das:

- Die Regelungen zur **Höchstarbeitszeit** müssen im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie von einer Tageshöchstarbeitszeit auf eine Wochenhöchstarbeitszeit umgestellt werden. Keiner soll deswegen länger arbeiten müssen, aber die Arbeit besser innerhalb der Woche verteilen dürfen.
- Flankierend muss die geltende **Ruhezeitregelung** mit einer unbeschränkten Öffnungsklausel für die Tarifpartner erweitert werden.
- Wird bei der Erfassung der Arbeitszeit eine Regelung für notwendig erachtet, sind klare Ausnahmeregelungen sowie eine echte **Wahlfreiheit** bei der Form der Erfassung zwingend erforderlich, um innovative Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern.
- Eine einvernehmlich und freiwillig vereinbarte **Vertrauensarbeitszeit** muss von einer vollständigen Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen bleiben. Der Koalitionsvertrag ist hier beim Wort zu nehmen.

Dass ein flexibles Arbeitszeitrecht heute schon in Deutschland möglich ist, zeigt auch der Blick in das **Beamtenrecht**. Im Einklang mit den europäischen Vorgaben arbeiten Beamte in einer sog. **Wochenarbeitszeit** – eine Flexibilität, die der Privatwirtschaft seit Jahrzehnten verwehrt wird.

## II. Antrag der Fraktion der CDU/CSU (Drucksache 20/10387)

Der Antrag ist in seiner Stoßrichtung im Wesentlichen zu **begrüßen**. Er enthält gute und für beide Arbeitsvertragsparteien ausgewogene Vorschläge zur längst überfälligen Reform des Arbeitszeitrechts.

### 1. Keine tragfähige Umsetzung des aktuellen Koalitionsvertrags

Das deutsche Arbeitszeitgesetz wird im Juni **30 Jahre alt**. Es stammt damit aus einer Zeit, in der das Internet im Arbeitsleben von einer Hand voll Spezialisten professionell genutzt wurde, mobiles Arbeiten ein Fremdwort war und Desktop-PCs nur vereinzelt Einzug in die Büros der damaligen Zeit fanden. Damit ist zugleich aus rechtlicher und auch ökonomischer Sicht klar, dass ein Arbeitszeitrecht aus den 90er-Jahren die Anforderungen an eine sich dynamisch und teils rasant entwickelnde Arbeitswelt **nicht mehr erfüllen kann**.

Um diesen klaren Befund nachzukommen, wurde im Koalitionsvertrag die Schaffung von sog. Experimentierräumen bei der Arbeitszeit zugesichert – ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Dadurch soll den Tarifvertragspartnern eine größere Handlungsfreiheit eingeräumt werden, damit sie die Arbeitszeit praxisnaher ausgestalten können. Passiert ist bislang jedoch nichts. Stattdessen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Alleingang Vorschläge zur Verschärfung der Arbeitszeiterfassung vorgelegt, die ein Sammelsurium aus Bürokratie, Widersprüchlichkeiten und Realitätsverweigerung enthielten. Insbesondere die Vertrauensarbeitszeit sollte damit faktisch abgeschafft werden, obwohl der Koalitionsvertrag genau das Gegenteil vorsieht. Zu Recht hat dieses überflüssige Vorhaben keine Mehrheit innerhalb der Ampel-Koalition gefunden und kam daher über einen ersten Arbeitsentwurf nicht hinaus.

### 2. Vorschlag zur Einführung einer Wochenarbeitszeit

#### a. Überfällige Umsetzung geltenden Europarechts

Der nun von der Union vorgelegte Vorschlag zur Einführung einer wöchentlichen Höchst-arbeitszeit ist **sinnvoll und notwendig**, um einen neuen Flexibilisierungskompromiss zu ermöglichen. Die bisherige 10-Stunden-Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit ist eine **deutsche Besonderheit**, die von der europäischen Richtlinie nicht gefordert wird. Der Blick in die Arbeitszeitregelungen der **anderen EU-Mitgliedstaaten** zeigt, dass ein Teil zumindest eine Mischung aus täglicher und wöchentlicher Höchst-arbeitszeit hat. Eine ausschließlich wöchentliche Höchst-arbeitszeit findet sich in Großbritannien, Irland, Italien oder Schweden.

Gemäß Art. 6 b) der Arbeitszeitrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit von **48 Stunden pro Siebentageszeitraum**, einschließlich der Überstunden, nicht überschreitet. Die Richtlinie legt damit ausdrücklich eine wöchentliche und gerade keine tägliche Höchst-arbeitszeit fest. Folglich wäre die vorgeschlagene Umstellung auf eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit durch den deutschen Gesetzgeber europarechtlich geboten.

Zudem beseitigt die längst überfällige Erschließung dieser europäischen Spielräume den bisher bestehenden **Wettbewerbsnachteil** deutscher Unternehmen und trägt zudem bestehenden Bedürfnissen von Beschäftigten Rechnung. Wer sich Pflichten innerhalb der Familie aufteilen möchte, kann beispielsweise ein großes Interesse daran haben, an einzelnen Tagen den Arbeitstag unter Beachtung der elfstündigen Ruhezeit voll auszuschöpfen, um am nächsten Tag die Pflege von Kindern oder Angehörigen ganztätig zu übernehmen.

## b. Keine Ausnahmen für „gefahr geneigte Berufe“

**Abzulehnen** ist hingegen der Vorschlag, eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchst- arbeitszeit nur für „*nicht gefahrgeneigte Berufe*“ zu ermöglichen. Diese Einschränkung ist in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie **nicht** vorgesehen. Diese ermöglicht ausdrücklich – wie dargelegt – die Einführung einer ausschließlichen Wochenarbeitszeit.

Die Ausnahme ist auch **überflüssig**, da die Mitgliedstaaten bereits gemäß Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Auch nach deutschem Recht müssen Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Kombination aus wöchentlicher Höchstarbeitszeit und Ruhezeit ist für den Schutz der Arbeitnehmer somit ausreichend.

Der unbestimmte Begriff der „gefahr geneigten“ Arbeit wäre zudem mit **erheblichen Rechtsunsicherheiten** behaftet. Der Begriff ist dem geltenden Arbeitsrecht **fremd**. In der früheren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde der Begriff für eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung genutzt. Als gefahrgeneigt wurde eine Arbeit angesehen, „*die es mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, daß auch dem sorgfältigen Arbeitnehmer gelegentl. Fehler unterlaufen; diese Fehler müssen dadurch gekennzeichnet sein, daß sie zwar für sich allein betrachtet vermeidbar wären, daß aber mit ihnen als einem typischen Abirren der Dienstleistung angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit erfahrungsgemäß zu rechnen ist*“ (BAG, Urteil v. 11.09.1975 – 3 AZR 561/74).

Das Kriterium erwies sich aufgrund seiner völligen Unbestimmtheit als **nicht praktikabel** und wurde daher in den 80er Jahren vom Bundesarbeitsgericht **ausdrücklich wieder aufgegeben**, weil letztlich allein die Umstände des Einzelfalls entschieden. Die von der Rechtsprechung entwickelte Kasuistik entwickelte sich daher willkürlich und führte zu weiteren offenen Rechtsfragen. Das Bundesarbeitsgericht urteilte daher folgerichtig (BAG, Beschluss v. 12.02.1985 – 3 AZR 487/80): „*Der Begriff der gefahrgeneigten Arbeit hat sich nach Ansicht des Senats als Voraussetzung für das Eingreifen von Haftungserleichterungen nicht bewährt. Er ist unscharf und zu eng. Er sollte aufgegeben werden.*“

Diese klare Bewertung durch das höchste deutsche Arbeitsgericht zeigt, dass der Vorschlag auch aus arbeitsrechtlicher Sicht **unterbleiben** sollte.

## 3. Weitere Flexibilisierung

Der Antrag will zudem die Wünsche der Bevölkerung nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten stärker aufgreifen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen ermöglichen. Dieser Vorschlag ist im Befund sicher korrekt, bleibt aber vage.

### a. Betriebliche Realitäten müssen ernstgenommen werden

Gelungene betriebliche Lösungen einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik müssen die **Interessen beider Seiten, Unternehmen und Mitarbeiter berücksichtigen**. Bereits heute ist es aufgrund des Fachkräftemangels essentiell für Unternehmen, mittels einer entsprechenden Personal- und Arbeitszeitpolitik Fachkräfte im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. In diesem Sinne agieren die Unternehmen und haben bereits vielfach betrieblich gut funktionierende Lösungen gefunden, die mit einer gesetzlichen Regelung hinfällig würden.

Dabei können solche passgenauen Lösungen **nicht pauschal verordnet** werden, sondern müssen situationsbezogen von den entsprechenden Akteuren ins Leben gerufen werden. Dabei gilt der Grundsatz: Die Arbeit muss erledigt werden, wenn sie anfällt und das

Unternehmen muss jederzeit sicherstellen können, dass das dafür notwendige Arbeitsvolumen verfügbar ist. Je größer die Spielräume der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung gefasst werden, **desto intensiver wird der Bedarf zur kurzfristigen Schließung entstehender Lücken durch Befristungen, Zeitarbeit und Mini-Jobs** in einer bedarfsgerechten Ausprägung. Würde z. B. ein Arbeitnehmer seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für zwei Jahre von 35 Stunden auf 32 Stunden herunterfahren, müsste der Arbeitgeber einen personellen Ausgleich für drei Wochenstunden finden. Eine Vertretungskraft auf einer 3-Stunden-Basis wird sich kaum finden lassen, so dass der Arbeitgeber entweder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer erhöhen oder den Ausfall durch Überstunden kompensieren müsste. Selbst wenn sich in solchen Fällen personeller Ersatz finden ließe, hätte der ergänzungsweise eingestellte Arbeitnehmer ein **zeitlich beschränktes, nur wenige Wochenstunden umfassendes Arbeitsverhältnis**. Sichere Arbeitsplätze sind somit stets eine Teamleistung und nicht die hier geforderte Durchsetzung individueller Arbeitszeitwünsche auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen.

Auch diejenigen Arbeitsbereiche, die einer höheren Flexibilität nicht zugänglich sind, dürfen bei der Diskussion nicht übersehen werden. Zum Beispiel sind in Produktionsabteilungen auch künftig Zeitvorgaben, Präsenzarbeit und Schichtpläne notwendig. Diese Bereiche sind **essentiell für unseren Wirtschaftsstandort** und dürfen ihre Bedeutung nicht durch höhere Flexibilitätsschancen in anderen Bereichen verlieren.

#### b. Mögliche Konkretisierung: Flexibilisierung von Ruhezeiten durch die Sozialpartner

Eine mögliche Konkretisierung dieses Vorhabens wäre etwa die längst überfällige Möglichkeit zur **rechtssicheren** Abweichung von der Ruhezeit durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

#### Problem: Unzureichende geltende Rechtslage

Gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG müssen die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens 11 Stunden** haben. Für bestimmte Beschäftigungsbereiche besteht gem. § 5 Abs. 2 ArbZG eine besondere Befugnis zur **Verkürzung der Ruhezeit um bis zu 1 Stunde**, etwa für Krankenhäuser, Gaststätten oder Verkehrsbetriebe.

Darüber hinaus regelt § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG allgemein, dass in einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Ruhezeit um bis zu **2 Stunden gekürzt** werden kann. Dies gilt bisher allerdings nur, „*wenn die Art der Arbeit dies erfordert*“. Diese Voraussetzung wird nur als erfüllt angesehen, wenn die Arbeit sonst nicht oder nur unzureichend durchgeführt werden kann. Dies wird sowohl aus **arbeitsorganisatorischen Gründen** (z. B. Schichtwechsel von Spät- zur Frühschicht) als auch bei **branchenspezifischen Besonderheiten** (Gaststätten und Verkehrsgewerbe, Gesundheitswesen, Rettungsdienste, Feuerwehren, technische Hilfsdienste oder Stördienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung, Theaterbetriebe und Orchester) angenommen.

Diese Tätigkeitsmerkmale sind in zahlreichen Branchen und auch in der der M+E-Industrie nur **selten** erfüllt, so dass die Öffnungsklausel hier weitgehend leerläuft. Das wird dem Bedürfnis vieler Sozial- und Betriebspartner nach branchenspezifischen und passgenauen Lösungen nicht gerecht.

#### Regelungsspielraum der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie legt in Art. 3 lediglich fest, dass pro 24-Stunden-Zeitraum jedem Arbeitnehmer eine Mindestruhe von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird. § 18 der Richtlinie ermöglicht es dem Gesetzgeber ausdrücklich, im Wege von Tarifverträgen Abweichungen hiervon zuzulassen.

Dabei handelt es sich um eine allgemeine Abweichungskompetenz, die **weder besondere Merkmale der ausgeübten Tätigkeit voraussetzt noch an bestimmte Berufsgruppen geknüpft ist**. Die einzige Vorgabe besteht darin, dass **gleichwertige Ausgleichsruhezeiten** gewährleistet werden oder – falls diese aus objektiven Gründen nicht möglich sind – ein angemessener Schutz der Arbeitnehmer sichergestellt wird. Die Richtlinie räumt damit den Sozialpartnern eine **umfassendere Regelungskompetenz** als den Mitgliedstaaten selbst ein.

### Lösung

Die Öffnungsklausel für Tarif- und Betriebspartner in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG sollte auf eine rechtssichere Grundlage gestellt werden, die den weiten Spielraum der europäischen Arbeitszeitrichtlinie angemessen berücksichtigt. Hierzu wäre die bisherige **Beschränkung auf die „Art der Arbeit“ ersatzlos zu streichen**. Der bisherige Grundsatz, dass die inhaltliche Ausgestaltung den Tarifpartnern vorbehalten ist, bliebe unberührt. Einseitige Kürzungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber wären damit weiterhin ausgeschlossen.

### c. Weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen

Bei der Diskussion ist schließlich zu beachten, dass ein Grund für ein ungenutztes Arbeitszeitpotenzial häufig nicht in der unternehmensseitigen Ablehnung der individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten liegt, sondern vorrangig in den **vorgefundenen Rahmenbedingungen** (z. B. mangelnde Kinderbetreuung). Notwendig ist die Herstellung einer echten Chancengleichheit durch eine **Verbesserung dieser Rahmenbedingungen**. Vor diesem Hintergrund ist ein bedarfsgerechter Ausbau von qualitativ hochwertigen und zeitlich flexiblen Angeboten in Kindergärten und Ganztagschulen weiterhin unerlässlich.

Zudem muss mit dem Aufbrechen alter Rollenbilder schon in Kindergarten und Schule begonnen werden. Hier wäre beispielsweise zum Einstieg die Überprüfung der Lehr- und Lernmittel in Bezug auf den Transport tradierter Rollenbilder angezeigt. Die Förderung von talent- und arbeitsmarktorientiertem **Berufswahlverhalten** von Jungen und Mädchen – unter anderem durch die Berufsberatung – ist ebenfalls notwendig.