

Ausschussdrucksache **20(11)493**

---

## Materialzusammenstellung

### Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

---

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

A. Mitteilung .....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen .....	3
C. Stellungnahmen der eingeladenen Sachverständigen	
Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn .....	4
Gesamtmetall   Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. ....	10
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. ....	16
Bitkom e.V. ....	23
Professor Dr. Jens M. Schubert, Potsdam .....	29
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin .....	37
Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Düsseldorf .....	61
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. ....	76
Anja Olube, Münster .....	80



## Mitteilung

Berlin, den 11. April 2024

**Die 76. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 22. April 2024, 14:00 Uhr bis ca. 15:30 Uhr 10557 Berlin Paul-Löbe-Haus, E.200**

Sekretariat  
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87  
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal  
Telefon: +49 30 - 227 3 02 69  
Fax: +49 30 - 227 3 62 95

**Achtung!**  
**Abweichende Sitzungszeit!**  
**Abweichender Sitzungsort!**

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**

**BT-Drucksache 20/10387**

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Wirtschaftsausschuss  
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Ausschuss für Digitales



**Liste der Sachverständigen:**

**Verbände und Institutionen:**

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.**

**Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.**

**Bitkom e.V.**

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

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

**Einzel Sachverständige:**

**Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn**

**Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Düsseldorf**

**Anja Olube, Münster**

**Professor Dr. Jens M. Schubert, Potsdam**

Ausschussdrucksache **20(11)473**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn

---

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**

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)  
Institut für Arbeitsrecht und Recht der  
Sozialen Sicherheit  
Adenauerallee 8a  
53225 Bonn

An den  
Deutschen Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

**Antrag der Fraktion der CDU/CSU**  
**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**  
**Drucksache 20/10387**

**I. Arbeitszeitregelungen zwischen Arbeitnehmerschutz und Paternalismus**

Opposition und Regierung scheinen in ihren Zielen gar nicht so weit auseinander zu liegen: „Um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren und die Wünsche von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Unternehmen nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung aufzugreifen, wollen wir Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei unterstützen, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Wir halten am Grundsatz des 8-Stunden-Tages im Arbeitszeitgesetz fest. Im Rahmen einer im Jahre 2022 zu treffenden, befristeten Regelung mit Evaluationsklausel werden wir es ermöglichen, dass im Rahmen von Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Außerdem wollen wir eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, auf Grund von Tarifverträgen, dies vorsehen (Experimentierräume).“

So steht es im aktuellen Koalitionsvertrag. Das ist freilich lau, sehr lau (und die Lauen werden ausgespien, Off. 3.16). Man weiß nicht so recht, was der Unterschied zwischen den beiden Alternativen ist. Vor allem aber bleibt das deutlich zurück hinter dem, was möglich und nötig ist. Das Vorhaben ist dabei ein Wiedergänger. Schon im letzten Koalitionsvertrag hieß es, man wolle Experimentierräume der Flexibilisierung schaffen. (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Zeile 2361)

Unbestritten: Das Arbeitszeitrecht steht im Zentrum des Arbeitsrechts – und stand es schon immer, national wie international. Die Arbeitszeitordnung war 1924 ein Meilenstein zur Verhinderung von Ausbeutung durch den Arbeitgeber, die Arbeitszeitrichtlinie ist seit 2003 zentraler Baustein des europarechtlichen Schutzsystems. Und dennoch: Unsere aktuellen Regelungen sind pfadabhängig und noch reichlich analog gestrickt. In Zeiten der Digitalisierung und Internationalisierung und in Arbeitswelten, die durch Homeoffice, E-Mail und transkontinentales Skypen geprägt sind, darf nicht alles so bleiben wie es ist, wenn das Recht weiterhin den Schutz realisieren soll, den es zu realisieren bestimmt ist – und nicht zuweilen in unnütze und ungewollte Fremdbestimmung des Arbeitnehmers umschlagen soll. Das europäische Arbeitszeitrecht lässt Spielräume, die es zu nutzen gilt. Insbesondere die Ausgleichszeiträume für den Zehnstundentag können flexibler bestimmt werden, als dies bislang der Fall ist. Der Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie erlaubt Abweichungen vom Acht-Stunden-Tag auch ohne Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, weil Art. 6 nur auf die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden abstellt.

Aber wahr ist auch: Viele arbeitsrechtliche Regelungen funktionieren nur deshalb, weil sie breitflächig missachtet werden, und das nicht nur in Österreich. Das zeigt sich nicht zuletzt an der E-Mail, die auch abends um 21 Uhr jenseits aller Ruhefristen gerne noch beantwortet wird, um sich durch ein fünfminütiges Feedback womöglich ein einstündiges Meeting am folgenden Tag zu ersparen. Arbeitsrecht ernst genommen heißt auch: Das Recht muss sich der Wirklichkeit annähern, soweit dies mit dem Anliegen des Arbeitnehmerschutzes vereinbart ist – und dann muss dieses Recht auch konsequent durchgesetzt werden. Was also ist zu tun über die Vorhaben des Koalitionsvertrags hinaus? Jedenfalls bedarf es einer umfassenden Sichtung der vorhandenen Spielräume. Wo aber Modifizierungen möglich sind, sollte mit Blick auf die Betriebswirklichkeit geprüft werden, ob eine breit gelebte Arbeitspraxis im Widerspruch zum geltenden Recht nicht Ausdruck einer lagerübergreifenden Akzeptanz großzügiger Handhabung ist.

Einfach gesagt: Wo ein Arbeitnehmer freiwillig und aus guten Gründen vorübergehend länger arbeiten will als bisher erlaubt, sollte es ihm möglich sein. Gerade den Tarifvertragsparteien obliegt es hier sinnvolle Modelle zu entwickeln. In dem Zusammenhang sollte der Gesetzgeber Hilfe zu mehr Rechtssicherheit geben: Wenn auf leitende Angestellte das Arbeitszeitrecht nicht anwendbar ist, dann hilft jede Präzisierung, die festlegt, wer als leitender Angestellter einzuordnen ist. Ein angestellter Anwalt mag nicht generell als leitender Angestellter gelten, aber unter bestimmten Voraussetzungen kann er dies sein. Wann das der Fall ist, gilt es möglichst präzise zu erfassen. Rechtssicherheit erfordert auch zu präzisieren, welche Unterbrechung durch eine E-Mail am Abend so geringfügig ist, dass sie die elfstündige Ruhezeit nicht unterbricht. Wer behauptet, hier gehe gar nichts, hat weder Europarecht noch Arbeitnehmerschutz verstanden.

Es gibt also einiges zu tun. Damit das Arbeitszeitrecht weiterhin seine so zentrale und wichtige Funktion in der Architektur eines wirkungsvollen und angemessenen Arbeitnehmerschutzes erfüllen kann, muss es behutsam angepasst werden, will es sich der Wirklichkeit nicht entfremden. Keinem nützt ein Recht, das nur auf dem Papier steht. Das Ziel ist klar, es braucht nur ein wenig Mut.

## **II. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zentrale Herausforderung auch des Arbeitnehmerschutzes**

Diesen Mut braucht es umso mehr, als die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Herausforderung eines modernen Arbeitsrechts ist. Es ist Zeit, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker im Fokus der Politik steht als ehemals. Dabei ist der Grundkonflikt offensichtlich: Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz ihrem Arbeitgeber arbeitsvertraglich verpflichtet. Daneben aber sind sie auch Ehegatten, Lebenspartner, Familienväter und -mütter und auch selbst Kinder ihrer Eltern. Damit sind sie anderen Menschen persönlich verpflichtet. Die Verpflichtungen sind nur vereinzelt verrechtlicht, so z.B. in § 1626 Abs. 1 BGB (Elterliche Sorge) oder in § 1353 Abs. 1 BGB (Eheliche Lebensgemeinschaft). Überwiegend sind sie dagegen emotionaler und ethischer Natur. Pflichtenkollisionen sind vorprogrammiert: Samstag gehört Papi mir – oder muss er doch dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen?

Die Familie als Gemeinschaft mit eigenen Interessen und Voraussetzungen ist dennoch kein genuiner Topos des Arbeitsrechts, dient es doch in erster Linie dem Ausgleich des Verhandlungsungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Was der

Arbeitnehmer nicht durch seine Marktmacht als sozialen Schutz erhandeln kann, das will ihm das Gesetz garantieren. Die Familie ist hier nicht unmittelbar verortet. Arbeitsrechtliche Vorschriften, die die Familie als Schutzsubjekt einbeziehen, fehlen zumeist. Und dies obwohl Art. 6 Abs. 1 GG Ehe und Familie dem besonderen Schutz durch die staatliche Ordnung unterstellt. Familienbezogene Interessen werden nur insoweit geschützt, als es sich um Interessen auch des Arbeitnehmers selbst handelt. Sofern arbeitsrechtliche Normen eine die Familie schützende Wirkung entfalten, so ist dies regelmäßig nicht final, sondern lediglich mittelbare Folge der arbeitnehmerschützenden Normintention. Das zeigt etwa auch das Arbeitszeitrecht. Die Familie mittelbar schützende Vorschriften finden sich bspw. im ArbZG (§§ 3, 5) und im BUrlG (§ 3): Dort, wo die zulässige Höchstarbeitszeit beschränkt wird bzw. wo dem Arbeitnehmer eine Mindestanzahl von jährlichen Urlaubstagen garantiert wird, profitieren auch Familienangehörige des Arbeitnehmers.

Dass hier gehandelt wird, liegt nicht nur im Interesse der Arbeitnehmer. Die gesamtgesellschaftlichen Vorteile des Gelingens von Familie sind vielfach beschrieben worden. Die Familie ist Keimzelle gesellschaftlicher Organisation. Sie wird gegründet nicht aus Verpflichtung, sondern aus Wunsch. Sie entspricht dabei einem urmenschlichen Bedürfnis: Der Mensch ist auf Gemeinschaft hingeordnet, er bedarf von klein auf der Zuwendung, wie er auch von klein auf das Bedürfnis hat, sich dem Gegenüber zuzuwenden. Keine Gesellschaft besteht daher ohne familiäre Bindungen. In ihnen lernt und lebt der Mensch Verantwortung.

### **III. Andere machen es vor: Wochenarbeitszeit statt Höchstarbeitszeit**

Noch einmal: Die Arbeitszeitrichtlinie formuliert eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, aber eben keine tägliche. Zu dieser Wochenarbeitszeit bekennt sich der EuGH: „Diese Obergrenze hinsichtlich der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ist eine besonders wichtige Regel des Sozialrechts der Union, die jedem Arbeitnehmer als ein Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit bestimmter Mindestanspruch zugutekommen muss“ (EuGH v. 14.10.2020 – Rs C-234/09 Rn. 33; EuGH v. 25.11.2010 Rs. C-429/09, Rn. 33, 39, 79). Dieser Zweck rechtfertigt aber nicht im gleichen Maße eine tägliche Höchstarbeitszeit – den Schutz vor überlangen Arbeitszeiten an einem Tag realisiert die Richtlinie vielmehr durch das Gebot einer Ruhezeit und Pause in Art. 3 und 4 der Richtlinie. Geht man von einer Wochenarbeitszeit auf eine Tagesarbeitszeit, dann ist das aus der Systematik des europäischen Arbeitszeitrechts nicht zu erklären – vielmehr aus der Genese des deutschen Arbeitsrechts, das eine entsprechende Regelungen bereits hatte, bevor Europa regelnd tätig wurde.

#### **IV. Das Europarecht darf kein Vorwand sein, Wege einer Flexibilisierung nicht zu suchen.**

Wie weit der europarechtliche Rahmen ist, den es zu füllen gilt, macht das Ausland vor. Deutlich wird das Potenzial der Opt-out-Lösung, wenn man nach Österreich blickt, wo der Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz zum 01.09.2018 grundlegend überarbeitet hat, vgl. insbesondere § 7 AZG. Grundsätzlich darf die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden und die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten, § 9 I AZG. Auch bei erhöhtem Arbeitsbedarf darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden innerhalb eines Bezugszeitraums von 17 Wochen betragen, § 7 I 1 AZG (vgl. auch § 9 IV AZG). Hierbei dürfen nicht mehr als zwanzig Überstunden pro Woche anfallen und es soll eine Tageshöchst arbeitszeit von zwölf Stunden eingehalten werden, § 7 I 2 AZG. Gemäß § 7 III 1 AZG ist es dem Arbeitgeber aber unter gewissen Voraussetzungen auch möglich, seine Arbeitnehmer bei Bedarf vorübergehend bis zu 13 Stunden pro Tag oder 60 Stunden pro Woche zu beschäftigen. Den Arbeitnehmerschutz und die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie hat man dabei im Auge behalten: Arbeitnehmer können Arbeitszeiten, die über zehn Stunden täglich oder 50 Stunden wöchentlich hinausgehen, ohne Angabe von Gründen ablehnen und dürfen deshalb nicht benachteiligt werden, § 7 VI AZG. Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die Überstunden, hat er die Wahl, ob er Abgeltung in Zeitausgleich oder in Geld verlangt, § 10 IV AZG. Ziel war es, eine weitgehende Entkriminalisierung der zumeist einvernehmlichen aktuellen Arbeitspraxis zu erreichen.

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 Arbeits- zeitrichtlinie 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 Be- endigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stun- den haben. Die Kombination aus wöchentlicher Höchst arbeitszeit und Ruhezeit ist für den Schutz der Arbeitnehmer somit ausreichend.

Der unbestimmte Begriff der „gefahr geneigten“ Arbeit wäre zudem mit **erheblichen Rechts- unsicherheiten** behaftet. Der Begriff ist dem geltenden Arbeitsrecht **fremd**. In der früheren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde der Begriff für eine Beschränkung der Arbeitneh- merhaftung 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 Dienstlei- stung 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 aufgege- ben**, weil letztlich allein die Umstände des Einzelfalls entschieden. Die von der Rechtspre- chung 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 be- währt. 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 Arbeits- zeiten stärker aufgreifen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fle- xiblere 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 ent- sprechenden Personal- und Arbeitszeitpolitik Fachkräfte im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. In diesem Sinne agieren die Unternehmen und haben bereits vielfach be- trieblich gut funktionierende Lösungen gefunden, die mit einer gesetzlichen Regelung hinfäl- lig 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.

Ausschussdrucksache **20(11)478**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Zentralverband des Deutschen Handwerks 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**

## Stellungnahme

zu dem Antrag der

**Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr  
Freiheit für Beschäftigte und Familien“  
(BT-Drs. 20/10387)**

Berlin, 17. April 2024

Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

[www.zdh.de](http://www.zdh.de)

Lobbyregister: R002265

EU Transparency Register: 5189667783-94

# **Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“**

## **A. Einführung**

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) ist die Dachorganisation für Handwerkskammern und Zentralfachverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von Handwerksbetrieben, deren Beschäftigten sowie Auszubildenden.

Mit den nachfolgenden Anmerkungen nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Stellung zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“ (BT-Drs. 20/10387) vom 20. Februar 2024.

Der Antrag der Fraktion der CDU/CSU ist zu begrüßen. Die Veränderungen der Arbeitswelt und die verbesserten digitalen Gegebenheiten ermöglichen und erfordern eine Neugestaltung der arbeitszeitgesetzlichen Vorgaben – zugunsten der Handwerksbetriebe und im Interesse der Beschäftigten nach einer flexibleren lebensphasengerechteren Arbeitszeitgestaltung. Das deutsche Arbeitszeitgesetz (kurz: ArbZG) entspricht den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie, geht aber in einigen Fällen über diese hinaus und fasst damit die Regelungen zur Arbeitszeit zum Teil strenger als es die Richtlinie selbst erfordert. Damit stößt das Arbeitszeitgesetz vor allem angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt und den Erwartungen der Arbeitnehmer an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zunehmend an seine Grenzen. Die Betriebe – auch im Interesse ihrer Beschäftigten – erwarten heutzutage größere Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere in Bezug auf eine Flexibilisierung der täglichen Höchstarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG im Einklang mit Art. 6 der Richtlinie.

Sowohl die EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch das Arbeitszeitgesetz bieten aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks gute Ansätze, die es den Betrieben ermöglichen, flexible Arbeitszeitregelungen auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene zu schaffen, um auf diese Weise den Besonderheiten der jeweiligen Branche Rechnung zu tragen. Dennoch besteht in einzelnen Punkten aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Verbesserungs- bzw. Anpassungsbedarf. Die Digitalisierung schafft neue Geschäftsmodelle und Wettbewerbsstrukturen und eröffnet damit Arbeitgebern und Beschäftigten die Chance zur Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen. Zur Verwirklichung dieser Chancen bedarf es jedoch einer Modernisierung des nationalen Arbeitszeitgesetzes. Dessen derzeitiger Regelungsinhalt wird den Anforderungen an die Digitalisierung nicht mehr gerecht und wird als zu starr betrachtet.

Bedeutend sind für das Handwerks zudem die in Art. 18 und 19 der EU-Arbeitszeitrichtlinie normierten Optionen, von bestimmten Vorgaben derselbigen – insbesondere auf der Grundlage von Tarifverträgen – abweichen zu können. Insoweit ist es begrüßenswert, dass entsprechende Abweichungsmöglichkeiten als tarifvertragliche Öffnungsklauseln bereits Eingang in das Arbeitszeitgesetz gefunden haben. Zahlreiche Handwerksbranchen haben diese Flexibilisierungsspielräume, die ihnen damit eröffnet wurden, genutzt. Tarifvertragliche Öffnungsklauseln müssen daher auch zukünftig dringend erhalten bleiben und ausgebaut werden, damit die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit erhöhen und sie besser auf betriebliche Bedürfnisse und Erfordernisse, etwa infolge von

Auftragsschwankungen, Auftragslücken und Arbeitsausfällen reagieren sowie die Besonderheiten ihrer jeweiligen Branchen zielgenauer berücksichtigen können.

## **B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen**

Zu den Vorschlägen des Antrags Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“ nimmt der ZDH aus Arbeitgebersicht wie folgt Stellung:

### **1. Änderungen bei der Betrachtung der Höchstarbeitszeit**

Positiv ist der Vorschlag zu werten, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) in Abkehr von einer bisherigen täglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einzuführen. Dies soll die Möglichkeit gewähren, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zum Vorteil der Beschäftigten und der Betriebe vollständig zu nutzen und sie nicht nur für eng begrenzte Fälle wie im derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz zuzulassen. Lediglich für gefahrgeneigte Tätigkeiten sollen Sonderregelungen gelten.

In der Tat lässt das nationale Arbeitszeitgesetz den durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffneten Spielraum aktuell ungenutzt. Während das deutsche Arbeitszeitgesetz lediglich eine tägliche Höchstarbeitszeit zulässt, darf gemäß Art. 6 der EU-Arbeitszeitrichtlinie die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten. Die Bestimmung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz geht damit weit über das hinaus, was die EU-Arbeitszeitrichtlinie fordert. Dies führt häufig zu einer Behinderung der Betriebsabläufe, gerade mit Blick auf Zeiten von Produktions- und Auftragsspitzen und wird auch den Wünschen der Beschäftigten nach einer flexibleren Verteilung der Arbeitszeit nicht gerecht.

Für Arbeitgeber und Beschäftigte wäre es daher ein deutlicher Flexibilitätsgewinn, wenn die derzeitige gesetzliche Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine mit den europäischen Vorgaben im Einklang stehende Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit variabler und praxisgerechter ausgestaltet werden könnte. Dies bedeutet keine Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit. Der Arbeitszeitrahmen wird zeitlich nur anders verteilt. Dadurch können Arbeitszeiten entzerrt und ein Auftrag auch mal über einen längeren täglichen Zeitraum als zehn Stunden abgearbeitet werden. Dies kann den Beschäftigten Freistellungen an anderen Tagen ermöglichen, etwa in Form eines verlängerten Wochenendes. Auch der notwendige Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wäre bei einer entsprechenden Umstellung auf eine Wochenbetrachtung der Höchstarbeitszeit gewährleistet, da damit der zulässigen Maximalarbeitszeit nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie jedenfalls Rechnung getragen würde.

Zudem würde eine derartige Umstellung die Problematik entschärfen, dass die Beschäftigten zur Wahrnehmung der Arbeitsaufträge immer weitere Wege zur Baustelle in Kauf nehmen müssen bzw. sich die Fahrtzeiten im innerstädtischen Bereich durch eine zunehmende Verkehrsdichte verlängern. Je nach tarifvertraglicher Regelung gehören Lenkzeiten der Beschäftigten zur Arbeitszeit. Beschäftigte, die die Fahrzeuge führen, sind je nach Verkehrsanbindung der Baustelle unter Umständen nur mit einer verkürzten

Arbeitszeit auf der Baustelle einsetzbar, was den dortigen Arbeitsablauf erheblich erschwert.

## **2. Änderungen der Ruhezeitregelungen**

Ein weiterer Flexibilitätsbaustein wäre aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks die Öffnung der Ruhezeiten für tarifliche Vereinbarungen auch dort, wo der Gesetzgeber sie derzeit im deutschen Arbeitszeitgesetz nicht vorsieht. Ruhezeiten sind zu Recht unverzichtbar. Im Rahmen der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Modifikationen können die Tarifvertragsparteien die Ruhezeiten anpassen, ohne den notwendigen und gebotenen Arbeitsschutz in Frage zu stellen. Die Gestaltungsoptionen sind vielfältig und können branchen- sowie betriebsspezifisch variiert und somit bedarfsgerecht geregelt werden. Durch die Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft ist sichergestellt, dass etwaige Belastungsrisiken für die Beschäftigten ausgeschlossen werden.

## **3. Lockerung des Arbeitsverbotes an Sonn- und Feiertagen**

An Sonn- und Feiertagen ist es Beschäftigten in Deutschland grundsätzlich verboten zu arbeiten. Für bestimmte im Arbeitszeitgesetz festgelegte Bereiche bestehen aber konkrete Ausnahmeregelungen. Über diese Sonderregelungen hinaus sollte es den Aufsichtsbehörden möglich sein, weitere branchenspezifische Ausnahmen unbürokratisch zuzulassen.

### **3.1 Sonn- und Feiertagsarbeit in der Herstellung von Bäckerwaren flexibilisieren**

So strebt der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in Bezug auf die Sonn- und Feiertagsarbeit in der Branche an. Konkret geht es um eine Ausweitung der Erlaubnis der Sonn- und Feiertagsarbeit zur Herstellung und zum Austragen oder Ausfahren von Konditor- und Backwaren, die an diesem Tag für den Verkauf vorgesehen sind. Nach § 10 Abs. 3 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien derzeit nur für bis zu drei Stunden mit der Herstellung, dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden. Die 3-Stunden-Regelung bezieht sich dabei auf den Geschäftsbetrieb an diesen Tagen. Er umfasst nicht die Höchst-arbeitszeitdauer der jeweiligen Arbeitnehmer, so dass ein zeitversetzter Einsatz der Arbeitskräfte nicht möglich ist.

Seitens des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks wird dieses enge Verständnis des § 10 Abs. 3 ArbZG seit langem kritisiert und eine Ausweitung des Geschäftsbetriebs an Sonn- und Feiertagen auf bis zu acht Stunden gefordert. Die Notwendigkeit zur Ausweitung des Geschäftsbetriebs an diesen Tagen ergibt sich zum einen aus den veränderten Betriebsstrukturen im Bäcker- und Konditorhandwerk. So hat die Größe der Betriebe in den letzten Jahren zugenommen. Sie weisen zunehmend mehr Filialen auf, die mengenmäßig mit Waren bestückt werden müssen, um den Kunden auch an Sonn- und Feiertagen das gewünschte Sortiment vorhalten zu können. Backtechnologisch bedingt benötigen die Betriebe des Bäckerhandwerks überdies viel Zeit für die Herstellung von frischen Backwaren. Eine tagesfrische Produktion lässt sich in dem zur Verfügung stehenden 3-Stunden-Zeitraum angesichts veränderter Betriebsstrukturen kaum mehr bewerkstelligen.

Zudem sieht sich das Bäcker- und Konditorhandwerk einem zunehmenden ungleichen Wettbewerb mit Backshops, Kiosken, Tankstellen und dem Lebensmitteleinzelhandel

mit seinen Backstationen ausgesetzt. Die vorgenannten Verkaufsstellen dürfen zu großen Teilen, vor allem in Bahnhöfen, an Sonntagen nahezu ganztags ohne Einschränkungen Backwaren verkaufen und diese als „frisch gebacken“ deklarieren. Ferner werben Tankstellen mit einem Rund-um-die-Uhr-Geschäft mit Lebensmitteln. Dies verursacht erhebliche Wettbewerbsverzerrungen. Gerade Sonn- und Feiertage sind für viele Mitgliedsbetriebe des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks die umsatzstärksten Tage, die es zu nutzen gilt, um in der starken Konkurrenz mit Tankstellen, Lebensmittel Einzelhandel und Discountern bestehen zu können.

Die aus dem Jahr 1996 stammende Regelung des § 10 Abs. 3 ArbZG ist deswegen dringend reformbedürftig. Die Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sollten daher auf acht Stunden ausgeweitet werden – und zwar unmittelbar kraft Gesetz, unabhängig von einem Tarifvertrag. Die Neuregelung könnte dabei wie folgt lauten: *„Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für **bis zu acht Stunden** mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von **Konditor- und Bäckerwaren** beschäftigt werden.“*

### **3.2 LandBauTechnik Bundesverband fordert Anlehnung an Arbeitszeitregelungen der Landwirtschaft**

Zudem strebt der LandBauTechnik Bundesverband in Anlehnung an die Arbeitszeiten der Landwirtschaft erleichterte Optionen für Sonn- und Feiertagsarbeiten inkl. Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz an. Das Arbeitszeitgesetz sieht schon heute Sonderregelungen für die Landwirtschaft in Bezug auf Sonn- und Feiertagsarbeiten bzw. Ruhezeiten vor und ermöglicht dieser Branche zudem tarifvertragliche Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 12, § 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG). Von den erleichterten Regelungen zugunsten der Landwirtschaft profitieren unmittelbar allerdings nur landwirtschaftliche Betriebe oder Hilfs- und Nebenbetriebe der Landwirtschaft wie z.B. Lohnunternehmer. Betriebe der Landtechnik sind dagegen eigenständige Gewerbebetriebe im Sinne der Handwerksordnung und keine landwirtschaftlichen Hilfs- oder Nebenbetriebe im engeren Sinne. Hinsichtlich der konkreten Zuordnung bestehen überdies unterschiedliche Ansichten der Gewerbeaufsicht der einzelnen Bundesländer.

Handwerkliche Landtechnikbetriebe sind jedoch ein unverzichtbarer Teil der landwirtschaftlichen Produktionskette. Ein weitgehender Gleichlauf der Arbeitszeiten der Handwerksbetriebe und der Betriebe der Landwirtschaft ist daher unabdingbar.

Die Landwirtschaft hat als systemrelevante Branche u.a. in der Erntezeit einen großen Bedarf an Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten sowie Ersatzteilen durch die Betriebe der Landtechnik. Ernte- und Aussaatzeiten sind eine sehr zeitkritische und sehr wetterabhängige Phase in der Landwirtschaft. Fällt eine Maschine in dieser Zeit auf dem Feld aus oder lässt sich wegen eines Defektes nicht aufs Feld bewegen, zählt jede Minute für Landwirt und Landtechnikbetrieb – unabhängig von der Tages- oder Nachtzeit. In den Ställen ist zudem an 365 Tagen und 24 Stunden der technische Service gefordert. In diesem Teilbereich ist quasi immer „Erntezeit“. Kommt es zu Störungen an den zumeist automatisierten Melk- und Fütterungsanlagen, ist neben Produktionsausfällen auch das Tierwohl schnell gefährdet. Das erfordert einen flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit beim Kunden und beim Landtechnikbetrieb und eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zugunsten der Landtechnikbetriebe.

Bereits erfolgte unterstützende Beschlüsse der Länderausschüsse für Arbeit und Sicherheitstechnik (LASI-Ausschuss) über eine flexiblere Handhabung des Arbeitszeitgesetzes zugunsten der Landtechnikbetriebe sind ein erster Schritt in die richtige Richtung. Sie wirken allerdings nicht bundesweit und im Übrigen nur im landwirtschaftlichen Außenbereich. Aus Gründen der notwendigen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die Landtechnikbetriebe sollte ein Gleichlauf ihrer Arbeitszeitbestimmungen mit den arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Landwirtschaft unmittelbar gesetzlich vollzogen werden.

---

**Ansprechpartnerin:** Birgit Schweer  
Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
+49 30 20619-186  
schweer@zdh.de · www.zdh.de

**Herausgeber:**  
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.  
Haus des Deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin  
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265  
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,7 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

Ausschussdrucksache **20(11)481**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Bitkom 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**

# Stellungnahme

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

April 2024

Der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales führt am 22. April 2024 eine öffentliche Anhörung zu folgendem Antrag durch:

Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**

(Drucksache 20/10387)

**Adél Holdampf-  
Wendel**

Bereichsleiterin Future  
of Work & Arbeitsrecht

T+49 30 27576-202  
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10  
10117 Berlin

Bitkom bedankt sich für die Möglichkeit, an der Anhörung teilzunehmen und erlaubt sich, mit der vorliegenden Stellungnahme Anregungen zur Reform des Arbeitszeitgesetzes zu übermitteln.

## Zusammenfassung

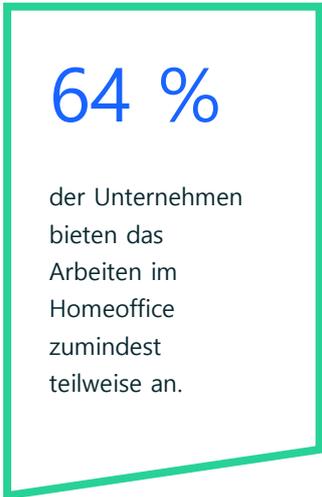
Die Arbeitsrealität von vielen Beschäftigten ist von Vertrauensarbeitszeit und flexiblen Arbeitsmodellen wie mobilem Arbeiten geprägt. Flexible Arbeitsmodelle fördern eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, führen zu mehr Selbstbestimmung und haben positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Besonders in der Digitalwirtschaft ist eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Arbeitskultur wichtig. Die Branche muss angesichts des immensen IT-Fachkräftemangels<sup>1</sup> attraktiv bleiben. Sie steht mit Blick auf die Gewinnung von IT-Fachkräften in einem internationalen Wettbewerb, bei dem bürokratische Hürden die Attraktivität des Standorts Deutschland weiter schmälern.

Auch mit Blick auf die weit verbreitete Nutzung von mobiler Arbeit wäre es dringend geboten, bei der Regelung der Arbeitszeit mehr Flexibilität zu ermöglichen. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ist in vielen Unternehmen spätestens seit der Corona-Pandemie zum Standard geworden. Nach Befragungsergebnissen des Bitkom<sup>2</sup> bieten 64 Prozent der Unternehmen das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an. 68 Prozent der Erwerbstätigen, die von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit dazu bekommen, arbeiten vollständig oder teilweise im Homeoffice.

Eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes müsste insbesondere folgende Punkte angehen:

- Es wäre notwendig, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen – ohne, dass dies zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt.
- Abweichungen von der elfstündigen Ruhezeit sollten aufgrund von Tarifverträgen, Betriebs- oder Personalvereinbarungen oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein. Es sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten die Ruhezeit nicht unterbricht.
- Die Vertrauensarbeitszeit, wie sie derzeit in vielen Unternehmen gelebt wird, muss für eine breitere Gruppe von Arbeitnehmenden möglich bleiben und darf nicht auf Gleitzeit reduziert werden. Abweichungen von der geplanten Regelung der Arbeitszeiterfassung müssen aufgrund von gesetzlichen Ausnahmetatbeständen, aufgrund von Tarifverträgen, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf der Grundlage von Individualvereinbarungen ermöglicht werden.
- Zumindest die im Koalitionsvertrag für das Jahr 2022 angekündigte Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von sogenannten Experimentierräumen muss Teil einer Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.



64 %

der Unternehmen bieten das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an.

<sup>1</sup> Laut der Bitkom Fachkräfte-Studie (2023) fehlen der deutschen Wirtschaft 149.000 IT-Fachkräfte. [Rekord-Fachkräftemangel: In Deutschland sind 149.000 IT-Jobs unbesetzt | Presseinformation | Bitkom e. V.](#)

<sup>2</sup> [Kaffeeküche statt Küchentisch: Die Büros füllen sich wieder | Presseinformation | Bitkom e.V.](#)

## Im Einzelnen

### Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Bei einer Novellierung des Arbeitszeitgesetzes wäre insbesondere eine Flexibilisierung der Höchstarbeitszeiten wichtig für die Praxis. **Es wäre notwendig, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen – ohne, dass dies zu einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit führt.** 78 Prozent der Unternehmen wünschen sich eine solche Regelung<sup>3</sup>. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde Beschäftigten die flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen und stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang. Hiervon würden insbesondere Familien mit zwei berufstätigen Elternteilen profitieren, die eine Vollzeittätigkeit meist nur mit flexiblen Arbeitszeitleösungen ausüben können.

78 %

der Unternehmen wünschen eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit.

### Klarstellungen und Flexibilisierung der Ruhezeit

Eine Flexibilisierung der Ruhezeit wäre für die Förderung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten dringend notwendig. **Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit ist aufgrund der breiten Nutzung von mobiler Arbeit nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein.**

Zudem sollte in § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz eine Homeoffice-Möglichkeit verankert werden, im Zuge derer die elfstündige Ruhezeit relativiert werden kann, wenn durch mobiles Arbeiten entsprechende Ruhezeitanteile (z.B. mindestens zwei Stunden am Stück) im übrigen Verlauf des Arbeitstages integriert wurden.

**Ferner sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend die Ruhezeit nicht unterbricht. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails oder Kurznachrichten erfasst sein.** Die derzeitige Regelung in § 5 ArbZG zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichem Aufwand (Fahrzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.

Gerade für berufstätige Wissensarbeiter mit Sorgeverantwortung wäre es wichtig, dass sie durch eine Flexibilisierung der Ruhezeit und die genannten Klarstellungen ihren Beruf mit ihrem Privatleben besser und zugleich gesetzeskonform in Einklang bringen können. Aus diesem Grund wäre es sinnvoll, die Gesetzeslage an die bereits gelebte Praxis anzupassen.

**Zumindest muss aber die im Koalitionsvertrag für das Jahr 2022 angekündigte Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von sogenannten Experimentierräumen Teil einer Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.**

<sup>3</sup> [Arbeitszeiterfassung: Zwei Drittel der Unternehmen beklagen erheblichen Mehraufwand | Presseinformation | Bitkom e. V.](#)

## Ermöglichung der echten Vertrauensarbeitszeit

In der Unternehmenspraxis bedeutet Vertrauensarbeitszeit, dass der Mitarbeitende im Rahmen der gesetzlichen Höchstgrenzen frei über seine Arbeitszeit bestimmen kann und statt der Dauer seiner Arbeitszeit die Erledigung seiner Arbeitsaufgaben im Vordergrund stehen. Echte Vertrauensarbeitszeit hat bereits in eine Vielzahl von Betrieben Einzug gehalten. Arbeitgeber können somit ihren Arbeitnehmenden größtmögliche Zeitflexibilität und Zeitsouveränität gewähren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben fördern. Nach Befragungsergebnissen des Bitkom<sup>4</sup> sind 59 Prozent der Unternehmen der Auffassung, dass durch die Zeiterfassungspflicht die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit verlorengeht.

Eine detaillierte Erfassung von Arbeits- und Freizeiten (z. B. privates Internet-Surfen, private Telefonate, Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen) kann nicht im Sinne der Arbeitnehmenden sein und ist primär eine Frage der Unternehmenskultur. In vielen Berufen gibt es zudem keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen (Online-)Netzwerks oder thematischen Recherchen. Eine auf Vertrauen und Flexibilität bauende Unternehmenskultur ist gerade in der digitalen Wirtschaft unabdingbar, um im internationalen Wettbewerb um Talente erfolgreich sein zu können.

Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) und dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (BAG - 1 ABR 22/21) arbeitet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit an einem Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, um die Vorgaben dieser gerichtlichen Entscheidungen zur Arbeitszeiterfassung umzusetzen.

Grundsätzlich sollte der Gesetzgeber Ausnahmetatbestände direkt im Gesetz definieren. **Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden sollten Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz geschaffen werden.** Dies lässt das EuGH-Urteil unter Hinweis auf die Ausnahmeregelung des Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich zu.<sup>5</sup> **Die Ausnahmeregelung sollte für Arbeitnehmenden-Gruppen gelten, die selbstständige Entscheidungsbefugnis haben und deren Arbeitszeit auf Grund der Besonderheit der Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmenden selbst festgelegt werden kann. Jedenfalls sollten aber Ausnahmeregelungen von der Aufzeichnungspflicht aufgrund von Tarifverträgen, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf der Grundlage von Individualvereinbarungen ermöglicht werden.**

Der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien kündigte an, dass bei einer Anpassung des Arbeitszeitrechts vor dem Hintergrund der einschlägigen EuGH-Rechtsprechung flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein sollen. Die Bundesregierung müsste dieses Bekenntnis entsprechend umsetzen.

# 59 %

der Unternehmen sind der Auffassung, dass durch die Zeiterfassungspflicht die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit

<sup>4</sup> [Arbeitszeiterfassung: Zwei Drittel der Unternehmen beklagen erheblichen Mehraufwand | Presseinformation | Bitkom e. V.](#)

<sup>5</sup> Rn. 63.

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

Ausschussdrucksache **20(11)484**

---

## Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Jens M. Schubert, Potsdam

---

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**

**Stellungnahme zum Antrag CDU/CSU-Fraktion**  
***Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien***  
Drucksache 20/10387 v. 20.2.2024

Der Antrag lautet:

Daher fordert der Deutsche Bundestag die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen,

1. der die Wünsche der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung aufgreift;
2. der zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen ermöglicht;
3. der eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit einführt;
4. der diese im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ausgestaltet und besonderen Schutzerfordernissen bei gefahrgeneigten Tätigkeiten Rechnung trägt.

## **I. Zum Antrag**

Der Antrag steuert unterschiedliche Themen an und vermischt diese. Die Ziffern 3. und 4. sprechen das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht an, wobei sich der - im Arbeitsrecht grundsätzlich nicht mehr verwendete - Begriff der gefahrgeneigten Tätigkeit nicht einpassen lässt.<sup>2</sup> Ziffer 1 ist rein politischer Natur und enthält eine [unscharfe] empirische Behauptung. Ziffer 2 verlässt das reine Arbeitszeitrecht, sondern berührt stärker Themen wie Fragen zur Elternzeit, das kommende Familienstartzeitgesetz (EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

---

<sup>1</sup> apl. Professor für Arbeitsrecht und europäisches Recht.

<sup>2</sup> Schutzerfordernisse gelten für alle Arbeitsverhältnisse, vgl. auch § 5 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung), der branchen- und tätigkeitsübergreifend gilt.

(2019/1158)), das Pflegezeitgesetz bzw. das Familienpflegezeitgesetz sowie die §§ 8, 9, 9a TzBfG.

## II. Grundprinzipien

Für die Abgeordneten und deren Entscheidungsfindung sollen die wesentlichen Grundprinzipien aufgeführt werden, die für eine Bewertung und Einordnung des Antrags von Bedeutung sind.

### 1. Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht entstammt dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und dient nicht zuvörderst einer Flexibilisierung

Das Arbeitszeitrecht steht seit jeher in einem besonderen Spannungsfeld zwischen Gesundheitsschutz und Flexibilitätsüberlegungen. Entgegen dem Wortlaut von § 1 ArbZG sind diese Pole aber nach der unionsrechtlichen Intention nicht gleichwertig, wie bereits Erwägungsgrund 4 der Richtlinie zeigt:

„Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“ [Unterstreichung durch den Verfasser]

Zudem verweist die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG in Erwägungsgrund 3 sowie in Art. 1 Abs. 4 auf die Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG. In der Entscheidung des EuGH CCOO wird ebenfalls prominent auf die Rahmenrichtlinie verwiesen, was das BAG zu seinem Weg der unionskonformen Auslegung des § 3 ArbSchG (Dokumentation der Arbeitszeit) bestärkt hat.<sup>3</sup> Schließlich ist das ArbZG auch im Lichte der jüngst betonten Auffassung des EuGH zu betrachten, nach der die Richtlinie gleichsam das Ziel hat, Beschränkungen der Rechte der „schwächeren Partei“ (= Arbeitnehmer) zu verhindern<sup>4</sup>; dies dürfte ebenfalls allzu großen Flexibilisierungsmöglichkeiten entgegenstehen.

Die Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten haben nach Art. 31 Abs. 2 EU-Grundrechtecharta unional verstanden Verfassungsrang und stellen besonders wichtige Regeln des Sozialrechts in der Union dar. Ihnen kommt ein horizontaler Effekt zu.<sup>5</sup>

### 2. Übergroße Flexibilität im Heute wäre individualisiert – gesundheitliche Folgen würden in der Zukunft dagegen vergesellschaftet auftauchen

Wenn das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht den Gesundheitsschutz im Mittelpunkt hat, sind Flexibilisierungsvorschläge, die über das schon heute umfangreich gesetzlich Mögliche (siehe 4.) reichen, auch in einer Langzeitperspektive kritisch. Sie mögen im

<sup>3</sup> EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 Rn. 62; BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616 Rn. 47.

<sup>4</sup> Zu diesem Arbeitnehmerschutzgedanken vgl. EuGH 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349 Rn. 36 – MÁV-START und EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683, Rn. 44 ff. (CCOO).

<sup>5</sup> EuArbRK/Gallner, 5. Aufl., Art. 1 RL 2003/88/EG Rn. 2 mzn.

Einzelfall gewünscht sein und damit aus individueller Perspektive passen, besieht man sich aber die Spätfolgen übergroßer Flexibilität (insbesondere Krankheitsausfälle, Erwerbsminderung) treffen diese dann in der Zukunft die Beitragszahler der Sozialversicherungssysteme, ggf. den Steuerzahler und auch die Unternehmen. Der Staat und die Unternehmen haben daher ein ureigenes Interesse an (dauerhaften) gesunden Arbeitsbedingungen.<sup>6</sup> Dies gilt verstärkt bei einem Arbeits- und Fachkräftemangel. Flexibilisierungserwägungen müssen sich deshalb auch an dieser Langfristüberlegung messen lassen. Dieses (soziale) Nachhaltigkeitsargument darf ein Gesetzgeber in seine Überlegungen mit einbeziehen.

### **3. Flexibilität muss so konturiert werden, dass nicht das unternehmerische Risiko auf die Beschäftigten verschoben wird**

Flexibilität darf nicht dahingehend missverstanden werden, dass sich Arbeitszeiten vor allem nach den Anforderungen der Arbeitgeber zu richten hätten. Andernfalls würde mit diesem Begriff eine Verschiebung des unternehmerischen Risikos unzulässig auf die Beschäftigten einhergehen, jedenfalls bestünde eine entsprechende Gefahr.

### **4. Flexibilität wird durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gewährt; die Flexibilisierungspotentiale werden dabei zu Unrecht als schmal bewertet**

Die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG enthält Ausnahme- und Flexibilisierungsmöglichkeiten. Das deutsche Arbeitszeitrecht hat diese u.a. in § 7 ArbZG umgesetzt und geht dabei schon heute mindestens an die Grenze. Zwei Beispiele seien erwähnt: § 3 S. 2 ArbZG erlaubt ein Abweichen vom Acht-Stunden-Tag auf zehn Stunden, wenn ein Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt. Die Richtlinie sieht hier (vom gesundheitlichen Standpunkt vernünftig) einen viermonatigen Ausgleichszeitraum vor, Art. 16b.<sup>7</sup> Auch § 7 Abs. 2a ArbZG, der die umfangreichsten Ausnahmen zulässt, dürfte an dieser unionsrechtlichen Grenze liegen, weil er den Tarifvertragsparteien alles für eine Regelung überträgt und § 7 Abs. 8 ArbZG nicht zur Anwendung gelangt.<sup>8</sup> Jedenfalls kann man allein vor diesem Hintergrund sowie der weiteren Möglichkeiten (§§ 3 S. 2, 7, 11, 12, 15 ArbZG) des Gesetzes nicht von einem übergroßen Mangel an Flexibilität sprechen. Allein die Vertragsparteien können, und dies ist wahrscheinlich der Punkt, diese Flexibilität nicht herstellen. Das ist allerdings unionsrechtlich gewollt, um die schwächere Partei des Arbeitsvertrages zu schützen.

Im Übrigen verbietet das Arbeitszeitrecht nicht (auch nicht die Regelung zur Dokumentation) Formen wie Vertrauensarbeitszeit, wenn die Kontrollvorgaben aus der EuGH-Entscheidung CCOO erfüllt werden.

---

<sup>6</sup> Das Begriffspaar ist auch in Art. 31 der EU-Grundrechtecharta enthalten. Diese Norm ist Maßstab einer chartakonformen Auslegung des Sekundärrechts, wenn ihr nicht sogar Anwendungsvorrang zukommt. Beide Varianten haben gewichtige Auswirkung auf das Verständnis des nationalen Rechts.

<sup>7</sup> ErfK/Roloff, 24. Aufl., § 3 Rn. 4.

<sup>8</sup> ErfK/Roloff, 24. Aufl., § 7 Rn. 9; EuArbRK/Gallner, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 22 Rn. 2, 3.

**5. Der Acht-Stunden-Tag ist zwar nicht unional geboten, das Unionsrecht steht diesem aber auch nicht entgegen. Es verbietet ihn nicht! Deutschland hat insofern nichts nachzuholen in der Umsetzung der RL 2003/88/EG. Der Acht-Stunden-Tag gehört zur deutschen Tradition, andere Regularien sind hierauf abgestimmt. Deshalb sind punktuelle, nur auf Rechtsfolgen fokussierende Rechtsvergleiche wenig aussagekräftig**

Die Behauptung, dass in anderen Ländern Flexibilisierungsmöglichkeiten besser genutzt wurden, wie im Antrag aufgeführt, lässt sich in dieser Allgemeinheit nicht überprüfen. Bei einem Rechtsvergleich nach methodischen Standards<sup>9</sup> müsste man zumindest einbeziehen, dass dortige Regularien (wie bei uns) tarifdispositiv sind<sup>10</sup>, Tarifverträge aber deutlich häufiger erga omnes wirken. Dem zitierten niederländische Recht ist die Achtstundenmarke nicht unbekannt.<sup>11</sup> Dies gilt ebenso für das österreichische Recht (§ 3 AZG-Ö).<sup>12</sup> Dieses kennt für die dortigen Arbeitnehmerkammern sogar ein Verbandsklagerecht für Arbeitsvertragsklauseln (in denen z.B. Arbeitszeitregeln enthalten sind). Wenn dies ebenfalls übertragen werden soll, wären Gewerkschaften sicher nicht abgeneigt. In den Pressemitteilungen von dieser Arbeitnehmerkammer finden sich im Übrigen Erhebungen, aus denen sich ergibt, dass die Beschäftigten immer weniger Stunden arbeiten wollen.<sup>13</sup> Ebenfalls gibt die Kammer bekannt (7.4.2023), dass es 2022 47 Millionen Mehr- und Überstunden ohne Bezahlung oder Zeitausgleich gegeben habe.<sup>14</sup> In den im Antrag aufgeführten Ländern gilt abgesehen davon ebenfalls das Unionsrecht, und zwar nicht nur mit seinem Wochenbezug, sondern gerade auch mit seinem aktuell vom EuGH durchaus erweiterten umfassenden Schutzcharakter. Die Spielräume bei einem Wochenbezug könnten somit überschätzt werden. Auch insofern ist ein rechtvergleichendes Rosinenpicken problematisch. Anders gesagt: Mit einem Wochenbezug wären gleichwohl die Vorgaben des jüngsten Unionsrechts einzuhalten und Flexibilisierung nicht sogleich deutlich weitergehend.<sup>15</sup> Zudem könnte es bei einem Wochenbezug nicht bei den großzügigen Möglichkeiten insbesondere des § 7 ArbZG verbleiben. Schon die Anforderungen an eine Gesundheitsprävention wären bei denkbaren Kumulierungen am Anfang einer Woche andere als es bei einem Acht-Stunden-Tag der Fall ist. Die Regel, dass die tägliche Ruhezeit zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit zu gewähren ist, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht, bestünde dabei auch hier.<sup>16</sup> Gleiches gilt für die taggenaue Arbeitszeitdokumentation nach der EuGH-Entscheidung CCOO (was interessanterweise sehr viel besser zu einer Tagesbetrachtung passt).<sup>17</sup>

Übrigens ist auch das internationale Recht nicht einheitlich. Art. 3 des ILO-Übereinkommens 30 enthält z.B. den Acht-Stunden-Tag. Zwar hat Deutschland dieses

---

<sup>9</sup> Also kein Vergleich nur von Rechtsfolgen, sondern ein funktioneller Rechtsvergleich.

<sup>10</sup> Im dänischen Recht vgl. Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl. (Steinrück/Würtz), Rz. 52.

<sup>11</sup> Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl., Niederlande (Hoogendoorn/Rogmans), Rz. 54.

<sup>12</sup> Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, 3. Aufl., Österreich (Pelzmann), Rz. 70.

<sup>13</sup> Arbeitsklima Index, 19.7.2023, [www.ooe.arbeitnehmerkammer.at](http://www.ooe.arbeitnehmerkammer.at).

<sup>14</sup> [www.arbeitnehmerkammer.at](http://www.arbeitnehmerkammer.at).

<sup>15</sup> Aufgrund von Pausen und Ruhezeiten, die während eines Tages einzuhalten sind, kombiniert mit dem neueren Verständnis, was alles Arbeitszeit ist [Maßstab ist, ob der Beschäftigte in seinen Möglichkeiten, seine Zeit frei zu gestalten, um sich Tätigkeiten seiner Wahl zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beschränkt sind], verengen sich (gewollt) Spielräume.

<sup>16</sup> EuGH 2.3.2023, C-477/21 (MAV-Start), NZA 2023, 349.

<sup>17</sup> EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683, Rn. 44 ff. (CCOO).

Übereinkommen nicht ratifiziert, die Präambel der rESC (die mittlerweile ratifiziert wurde) verweist aber in ihrem ersten Absatz auf die Menschenrechte, weswegen der dortige Art. 2 Ziffer 1 hinsichtlich der „angemessenen täglichen Arbeitszeit“ auch mit Blick auf das Völkerrecht zu interpretieren sein dürfte. Wem dies zu dünn ist, betrachte Erwägungsgrund 6 der Arbeitszeitrichtlinie. Dieser verweist auf die entsprechenden ILO-Übereinkommen.<sup>18</sup>

Kurz: Das deutsche Arbeitszeitgesetz steht mitnichten isoliert dar. Und nochmals: Auch mit einer Anknüpfung an die tägliche Arbeitszeit sind – und das zeigen unzählige tarifliche und betriebliche Regelungen – flexible Gestaltungen möglich.

## **6. Hinsichtlich der Empirie sollte man sich (auch) auf Quellen der BAUA und des DGB Index ´ Gute Arbeit stützen**

Auch die empirische Behauptung nach den Wünschen der Bevölkerung ist ohne genauere Daten schwerlich zu bewerten. Fragt man beispielsweise danach, ob man bereit sei, für mehr Flexibilität des Kollegen/der Kollegin Überstunden bei sich in Kauf zu nehmen, dürfte die Antwort anders ausfallen. Der Eindruck aus jüngeren Tarifbewegungen zeigt, dass „eingerahmte“<sup>19</sup> (also fair regulierte) Flexibilisierung tatsächlich gewünscht wird – mit der Tendenz zu mehr Freizeit, weniger Arbeitsverdichtung und einer Vier-Tage-Woche (nicht selten, um zu einer gendergerechten Verteilung der Care-Arbeit zu gelangen), aber eben keine, die ohne kollektiv-rechtliche Flankierung daherkommt und die sich ausschließlich ökonomisch bestimmt.<sup>20</sup> Eine Flexibilisierung allein auf der arbeitsvertraglichen Ebene (also losgelöst von z.B. § 7 ArbZG), wäre in Summe sicherlich nicht mehr so freiwillig, dafür ist der Arbeitnehmer nun einmal die schwächere Vertragspartei. Deshalb wird auch arbeitnehmerseitig weniger von Flexibilität gesprochen, die – auch vom ArbZG – eher der Arbeitgeberseite zugewiesen wird, sondern von einer höheren Arbeitszeitautonomie für die Beschäftigten. Das konturiert die Thematik anders. Jedenfalls sollte man bei dem Thema Arbeitszeit für empirische Behauptungen auch solche mit Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz heranziehen. Hierfür eignen sich insbesondere Erhebungen der BAUA<sup>21</sup> und ein Blick in den DGB Index Gute Arbeit. Diese sprechen eine andere, differenziertere Sprache.<sup>22</sup> Herunter gebrochen auf die alltägliche Praxis: Auch eine eMail spät am Abend, mag man sie auch schnell lesen können, kann einer Tiefenerholung entgegenstehen.<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> Vgl. zum Acht-Stunden-Tag auch Art. 7d des UN-Sozialpakts und die vom zuständigen Ausschuss veröffentlichten 23. General Comments sowie Art. 427 Ziffer 4 der Labour Charter der ILO. Zu alledem vgl. Schubert, Arbeitsvölkerrecht, 183 ff.

<sup>19</sup> So auch der Koalitionsvertrag der „Ampel“: „... wollen wir Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei unterstützen, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Wir halten am Grundsatz des 8-Stunden-Tages im Arbeitszeitgesetz fest.“

<sup>20</sup> Das Unionsrecht unterscheidet zwischen dem Arbeitszeitregime und dem Vergütungsregime eines Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitszeitrichtlinie regelt nur ersteres, öffentlich-rechtlicher Arbeitszeitschutz ist daher in der Regel nicht abkaufbar.

<sup>21</sup> Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch, Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, 2. Aufl. 2023, baua: Fokus.

<sup>22</sup> BAUA: [www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/\\_functions/BereichsPublikationssuche\\_Formular.html?nn=68250808-4ded-4496-8b70-9cf8549fcdeb](http://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Arbeitszeit/_functions/BereichsPublikationssuche_Formular.html?nn=68250808-4ded-4496-8b70-9cf8549fcdeb); DGB Index Gute Arbeit: <https://index-gute-arbeit.dgb.de>.

<sup>23</sup> Dies übersieht BAG 23.8.2023 – 5 AZR 349/22, NZA 2023, 1607 und lässt Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen; vgl. hierzu Jousen, jM 2024, 155.

## **7. Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht und die Regelungen von Vereinbarkeitsfragen dürfen nicht gegeneinander gestellt werden**

Beide Punkte behandeln unterschiedliche (teilweise verfassungsrechtlich geschützte) Schutzbereiche, die nicht gegeneinander, sondern nebeneinander zu stellen sind. Vereinbarkeitsfragen werden regelmäßig nicht im öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrecht geführt, sondern auf der Ebene der arbeitsvertraglichen/tarifvertraglichen individuellen Arbeitszeit, die unterhalb von jenem liegt. Deshalb ist Vereinbarkeit ein Thema anderer Gesetze oder Instrumente (z.B. Arbeitszeitkonten, Stichwort Sabbatical). Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes wird durch Begriffe wie Homeoffice und Mobile Work ausgefüllt<sup>24</sup> und wird durch Digitalisierungsmöglichkeiten der Unternehmen verstärkt. Aber auch diese Veränderungen im Ort der Arbeitsleistung können nicht durch Änderungen im Arbeitszeitrecht ausgestaltet werden. Interessanter wäre es gewesen, wenn der Antrag vorgeschlagen hätte, in den §§ 8 und 9a TzBfG vorzusehen, dass eine Ablehnung des Arbeitgebers nur aus dringenden betrieblichen Gründen (und nicht bereits aus betrieblichen Gründen) zulässig ist.<sup>25</sup> Das wäre ein echter Beitrag zur Flexibilität der Beschäftigten gewesen. Dies hätte auch zu dem zutreffenden Aspekt des Antrags, einer Betrachtung von Lebensphasen, gepasst. Jedenfalls kann man Vereinbarkeitsfragen nicht von einer Herabsetzung von Arbeitszeitstandards (das wäre die Kombination aus Wochenbezug und Beibehaltung der Abweichungsmöglichkeiten des ArbZG) abhängig machen.

### **III. Abschlussbemerkungen**

Öffentlich-rechtliches Arbeitszeitrecht, Fragen des Arbeitsorts, Vereinbarkeitsfragen oder auch solche zu Arbeitszeitmodellen zu vermischen, trägt nicht zu einer förderlichen Diskussion für ein „modernes“ Arbeits(-zeit)recht bei. Auch die empirischen und rechtsvergleichenden Aussagen haben in ihrer Allgemeinheit und Undifferenziertheit keine verlässliche Aussagekraft und können keine Grundlage seriöser Gesetzgebung sein.

Dass das Arbeitszeitrecht oft in der Praxis nicht beachtet wurde, ist kein Argument dafür, diesen Zustand nunmehr gesetzlich zu fixieren. Dies beachtet zu wenig den Gesundheitsschutzaspekt des Arbeitszeitrechts. Im Übrigen dürfte sich durch die Entscheidungen zur Arbeitszeitdokumentation (die vielleicht hinter dem vorliegenden Antrag klandestin stehen) vieles verändern. Dies gilt gleichsam für den EuGH und dessen Verständnis, was zur Arbeitszeit gehört (Dienstreisen, Einwirkungen auf Pausen und Rufbereitschaften).<sup>26</sup> All dies wird möglicherweise als Flexibilisierungsverengung verstanden, weswegen jetzt Rufe nach deren Verbreitung lauter werden.

Bedenkt man die vorgestellten Grundprinzipien und bindet den Gesundheitsschutz stärker mit ein, sind ergänzende Flexibilisierungsräume aber durchaus im

---

<sup>24</sup> Vgl. hierzu Oberthür/Chandna-Hoppe, HdB Mobile Work, 2024. Daneben besteht das Phänomen workation, das ein Arbeiten vom und am Urlaubsort anspricht.

<sup>25</sup> Vgl. hierzu ErfK/Preis, 24. Aufl., §§8, 9a TzBfG Rn. 34 f.

<sup>26</sup> EuGH 11.11.2021 – C-214/20, NZA 2021, 1699 –Dublin City Council; EuGH 9.3.2021 – C-344/19, NZA 2021, 485 – Radiotelevizija Slovenija; EuGH 9.3.2021 – C-580/19, NZA 2021, 489 –Stadt Offenbach; EuGH 9.9.2021 – C-107/19, NZA 2021, 1395 – Dopravni podnik hl. m. Prahy.

bestehenden System denkbar. Klug gewählte, mitbestimmte Arbeitszeitkorridore können z.B. international agierenden Unternehmen (Stichwort Zeitverschiebung) helfen. Die aus dem Tarifrecht bekannten „Cafeteria-Modelle“ könnten stärker in den Blick genommen werden. Auch gesetzliche Klarstellungen wie zur Zulässigkeit einer (unionskonformen) Vertrauensarbeit könnte der Gesetzgeber vornehmen, wenn er dies nicht der Rechtsprechung überlassen will.

Der Antrag spricht ein bestehendes Phänomen an, setzt aber mehr auf Flexibilisierung denn auf Arbeits- und Gesundheitsschutz. In einem Arbeitsverhältnis ist es dann der Arbeitgeber, der die Flexibilisierungsregeln bestimmen würde (§ 106 GewO) und die Flexibilitätsrendite erhielte. Ob dies in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel ein richtiger Ansatz ist, scheint mir fraglich.

Ausschussdrucksache **20(11)488**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

---

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**

Dortmund, den 18. April 2024

An

Herrn MdB Bernd Rützel

Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag

# **Flexible Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Aktuelle Erkenntnisse zu Chancen Herausforderungen aus Sicht des Arbeitsschutzes**

**Schriftliche Stellungnahme der  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales  
im Deutschen Bundestag am 22.04.2024**

zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**

(Drucksache 20/10387)

---

**Autor\*innen: Nils Backhaus, Johanna Nold, Ines Entgelmeier, Frank Brenscheidt, Anita Tisch**

Vorbemerkung: Diese schriftliche Stellungnahme ist weitgehend bisherigen Stellungnahmen und bereits erschienenen Veröffentlichungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zum Thema Arbeitszeit entnommen [1-3].

# Inhalt

<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
<b>1 Ausgangslage</b>	<b>5</b>
<b>2 Flexibilität von Arbeitszeiten</b>	<b>6</b>
2.1 Flexibilitätsanforderungen: Arbeitgeberorientierte Flexibilität	6
2.2 Flexibilitätsmöglichkeiten: Beschäftigtenorientierte Flexibilität	6
<b>3 Auswirkungen von langen Arbeitszeiten</b>	<b>8</b>
3.1 Lange Arbeitszeiten, Gesundheit und Wohlbefinden	8
3.2 Lange Arbeitszeiten und Unfallgeschehen	9
3.3 Lange Arbeitszeiten, Leistungsfähigkeit und Produktivität	10
3.4 Lange Arbeitszeiten und soziale Teilhabe	11
<b>4 Arbeitszeiterfassung</b>	<b>11</b>
<b>5 Fazit</b>	<b>12</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>15</b>

## Zusammenfassung

Die Stellungnahme fasst den aktuellen Kenntnisstand zu flexiblen Arbeitszeiten, aber auch zu langen Arbeitszeiten, zusammen. Dabei fokussiert die Stellungnahme vor allem die Bedeutung einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die menschengerechte Arbeitsgestaltung.

Bei einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten müssen sowohl die Interessen von Beschäftigten als auch die der Unternehmen berücksichtigt werden. Bei **betriebsorientierter Flexibilität** (z. B. Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft) ist die Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten reduziert, was mit einer schlechteren Gesundheit und geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergeht. Flexibilitätsmöglichkeiten (**beschäftigtenorientierte Flexibilität**) gehen zumeist mit einer besseren Gesundheit und höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Gleichzeitig erfordert dies von Beschäftigten einen eigenverantwortlichen Umgang mit der Flexibilität und kann, insbesondere im Zusammenhang mit ortflexiblen Arbeitsformen (z. B. mobiles Arbeiten) die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben fördern. Dies hat wiederum negative Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden.

Darüber hinaus wird eine Aufweichung des Achtstundentags zugunsten einer Wochenarbeitszeit adressiert. **Lange Arbeitszeiten** von mehr als 40 Stunden in der Woche oder mehr als acht bzw. zehn Stunden am Tag gehen mit einem hohen Risiko für das Wohlbefinden und die Gesundheit von Beschäftigten einher. Dabei können lange Arbeitszeiten sowohl kurzfristig negative Auswirkungen haben (z. B. Schmerzen, reduziertes Wohlbefinden, krankheitsbedingte Arbeitsausfälle) als auch langfristig schwerwiegende Krankheiten, wie kardiovaskuläre oder Stoffwechselerkrankungen, begünstigen. Darüber hinaus gehen lange Arbeitszeiten auch mit einem erhöhten Risiko von psychischen bzw. Verhaltensstörungen einher. Lange Arbeitszeiten reduzieren zudem die durchschnittliche Konzentrations- und Leistungsfähigkeit und erhöhen das Risiko für Fehlhandlungen, Arbeits- und Wegeunfälle. Gleichzeitig reduziert sich bei langen Arbeitszeiten im Durchschnitt die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und die Teilnahme an sozialen Aktivitäten bzw. am gesellschaftlichen Leben wird erschwert.

Die Arbeitszeiterfassung und die Berücksichtigung der Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung sind für eine gesunde Arbeitszeitgestaltung von übergeordneter Bedeutung. Die **Arbeitszeiterfassung** sichert einen gesunden Arbeitszeitrahmen, vor allem bei flexiblen und fragmentierten Arbeitszeiten (die tägliche Arbeitszeit ist in mehrere Blöcke zerlegt) und geht aktuellen Studien zufolge mit einer geringeren zeitlichen Entgrenzung bzw. höheren zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte einher. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wird mit einer Erfassung der Arbeitszeit besser bewertet.

Die **Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes** (ArbZG) tragen dazu bei, die Motivation, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten und spielen insbesondere in Zeiten dynamischer Veränderungen in der Arbeitswelt eine wichtige Rolle. Die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie der Achtstundentag, die 40-Stunden-Woche, aber auch die Mindestruhezeit von 11 Stunden werden aus Sicht des Arbeitsschutzes als Maßstab für eine gesunde und sichere Arbeitszeitgestaltung betrachtet. Flexible Arbeitszeiten können für Unternehmen und Beschäftigte eine Chance darstellen, solange sie die Grenzen der Leistungsfähigkeit der Beschäf-

tigten berücksichtigen und ausreichend Erholungszeiten ermöglichen. Das Arbeitszeitgesetz bietet umfangreiche Spielräume für flexible Arbeitszeitregelungen und Ausnahmen, wie die Vielfalt der betrieblichen Arbeitszeitmodelle zeigt.

## 1 Ausgangslage

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) forscht und berät mit dem Ziel der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass der Arbeitszeitgestaltung hierbei eine zentrale Rolle zukommt [4-7].

Der Antrag der Bundestagsfraktion von CDU/CSU (Drucksache 20/10387) betont zunächst die, auch durch die Corona-Pandemie, veränderten **Wünsche und Bedarfe von Beschäftigten und Betrieben nach mehr Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit**. Aus Sicht der BAuA muss hierbei jedoch unterschieden werden, welche Formen von Flexibilität gemeint sind, da die Wünsche und Bedarfe von Beschäftigten und Betrieben nicht unbedingt deckungsgleich sind. Zudem hat die Flexibilität von Arbeitszeit aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten unterschiedliche Implikationen für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Beschäftigten. Auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die im Antrag betont wird, ist diese Unterscheidung von maßgeblicher Bedeutung. Daher werden zu Beginn die Formen von Flexibilität der Arbeitszeit aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten hervorgehoben (Kapitel 2).

Darüber hinaus adressiert der Antrag eine **Aufweichung der Norm der werktäglichen Arbeitszeit von im Schnitt acht Stunden** („Achtstundentag“, § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbZG) zugunsten der alleinigen Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden, wie in der EU-Arbeitszeitrichtlinie (Art. 6 2003/88/EG) festgelegt. Das ArbZG sieht in § 3 Abs. 1 Satz 2 vor, dass die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgeweitet werden kann, wenn im Zeitraum von 24 Wochen acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In diesem Rahmen sind bereits jetzt 60-Stunden-Wochen (an sechs Tagen) möglich, wenn ein entsprechender Ausgleich erfolgt. Bereits an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass zudem eine Reihe von Regelungen im Arbeitszeitgesetz bestehen, die eine Ausweitung der Arbeitszeiten auf mehr als zehn Stunden gestatten, z. B. auf Basis von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen oder aufgrund der Bewilligung der zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörde. Um diesen Punkt des Antrags zu bewerten, fassen wir in Kapitel 3 die Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf Gesundheit, Wohlbefinden, Sicherheit, Unfallgeschehen, Leistungsfähigkeit sowie sozialer Teilhabe zusammen. Da im Antrag auf die „besonderen Schutzerfordernissen bei gefahrgeneigten Tätigkeiten“ (Drucksache 20/10387, S. 2) eingegangen wird, berücksichtigen wir in diesem Kapitel auch die Anforderungen für Tätigkeiten, deren Ausübung mit einer besonderen Gefährdung für Dritte einhergeht (z. B. Pflegeberufe). Aufgrund der fortwährenden Debatte und übergeordneten Bedeutung für die Kontrolle und Schutzwirkung arbeitszeitrechtlicher Standards wird auch der Aspekt der Arbeitszeiterfassung (Kapitel 4) aus Arbeitsschutzsicht beleuchtet. Wir schließen in Kapitel 5 mit einem Fazit die Stellungnahme ab.

## 2 Flexibilität von Arbeitszeiten

In der Forderung nach einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes oder einer größeren „Flexibilisierung“ (im Sinne einer Deregulierung) wird oft angeführt, dass eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung vor allem Beschäftigten mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben dabei helfen würde, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren [8-11]. Diese Annahme erweist sich jedoch als zu pauschal, da ein Wunsch nach Flexibilität bei der Arbeitszeit nicht nur von den Beschäftigten geäußert wird, sondern häufig auch im betrieblichen Interesse liegt. Dabei sind die Interessen oft nicht kongruent. Bei der Forderung nach Flexibilisierung, also (mehr) arbeitszeitlicher Flexibilität, müssen daher sowohl **Flexibilitätsmöglichkeiten**, also individuelle bzw. beschäftigtenorientierte zeitliche Handlungsspielräume, als auch **Flexibilitätsanforderungen** für Beschäftigte, die aus einer betriebsorientierten Flexibilität entstehen, unterschieden werden [12, 13].

### 2.1 Flexibilitätsanforderungen: Betriebsorientierte Flexibilität

Arbeitswissenschaftliche Studien zeigen, dass betriebsseitige Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte, die mit einer schlechten Planbarkeit und geringen Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten einhergehen oder zur Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhezeiten führen, mit einer schlechteren Gesundheit und Work-Life Balance der Beschäftigten verbunden sind [12, 14, 15]. Erholung bzw. von der Arbeit Abschalten gelingt unter diesen Flexibilitätsanforderungen seltener. Die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten stellen darüber hinaus wichtige Schlüsselfaktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben dar [16]. Bei Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdiensten ist diese Vorhersehbarkeit allerdings häufig nicht gegeben.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 [15] gaben 4 Prozent der abhängig Beschäftigten an, auf Abruf zu arbeiten, 6 Prozent arbeiten in Rufbereitschaft und 5 Prozent leisten Bereitschaftsdienst. Insgesamt berichten 10 Prozent der Beschäftigten, dass sich Arbeitszeiten häufig ändern, 61 Prozent der Befragten mit häufigen Änderungen der Arbeitszeit geben an, dass sie über kurzfristige Änderungen in der Regel erst am selben Tag (30 Prozent) oder am Vortag (31 Prozent) informiert werden.

Neben einer größeren Unzufriedenheit mit der Work-Life Balance berichten diese Beschäftigten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, die nicht auf Abruf arbeiten [12, 15, 17, 18]. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sollten Flexibilitätsanforderungen auf ein absolutes Mindestmaß reduziert werden bzw. die Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit erhöht werden. Da die arbeitsbezogene Inanspruchnahme während der Freizeit eine effiziente Erholung verhindert, sollte ständige Erreichbarkeit bzw. das Erledigen von Arbeitsbelangen in der Freizeit vermieden werden.

### 2.2 Flexibilitätsmöglichkeiten: Beschäftigtenorientierte Flexibilität

Die von vielen Beschäftigten gewünschten Flexibilitätsmöglichkeiten, wie z. B. in Bezug auf den Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende, hängen verschiedenen Studien zufolge hingegen eher mit einer verbesserten Work-Life Balance und auch besserer Gesundheit zusammen [12, 19-27]. Beschäftigten sollte daher bestenfalls die Möglichkeit eingeräumt werden, die Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse anzupassen. Insbesondere bei langen Arbeitszeiten fehlen Beschäftigten jedoch die Möglichkeiten der Nutzung zeitlicher Handlungsspielräume am Arbeitstag oder in der Arbeitswoche [28].

Der aktuelle Arbeitszeitreport der BAuA zeigt, dass 46 Prozent der abhängig Beschäftigten angeben, viel Einfluss auf die täglichen Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeit zu haben [15]. Die Flexibilitätsmöglichkeiten sind in den vergangenen Jahren angestiegen und haben sich auch in der

SARS-CoV-2-Pandemie nochmals erhöht [29]. Diejenigen Beschäftigten mit hoher Zeitsouveränität in Bezug auf ihre Anfangs- und Endzeiten haben seltener gesundheitliche Beschwerden und sind zufriedener mit ihrer Work-Life Balance. Befunde aus der Schichtarbeitsforschung zeigen in diesen Zusammenhang, dass Interventionen zur Mitbestimmung der Beschäftigten in Bezug auf die Schichtplangestaltung und die konkrete Schichtplanung mit einer besseren Work-Life-Balance einhergeht [30-33]. Eine hohe Zeitsouveränität in Bezug auf die Lage der Arbeitszeit ist folglich zunächst als positiv zu bewerten.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass eine hohe Arbeitszeitsouveränität auch zu längeren (täglich oder wöchentlichen) Arbeitszeiten und zeitlicher Entgrenzung führen kann [34, 35]. Insbesondere bei normativ oder kulturell verankerten Erwartungen von der Organisation, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, dass Beschäftigte ihre Arbeit zu arbeitsfreien Zeiten mit nach Hause nehmen, werden die Vorteile von Flexibilitätsmöglichkeiten unterminiert [36]. Dann werden Arbeitszeiten häufig in die Abend- und Nachtstunden ausgedehnt. Abend- und Nachtarbeit widerspricht u. a. dem sozialen Rhythmus, da die Freizeit am Abend als besonders wertvoll wahrgenommen wird und einen hohen Erholungswert besitzt [37], und beeinträchtigt daher häufig das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten [38, 39]. Beschäftigte wünschen sich nur in Ausnahmefällen, am Abend oder in der Nacht zu arbeiten. So zeigt eine repräsentative Studie, dass nur 3 Prozent der Beschäftigten nach 18 Uhr Feierabend machen möchten, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob die Befragten Kinder haben [40]. Außerdem treten hier häufig parallel die negativen Auswirkungen langer Arbeitszeiten (vgl. Kapitel 3) und verkürzter bzw. unterbrochener Ruhezeiten auf.

Zudem kommt es bei einer sehr hohen Flexibilität von Arbeitszeiten häufig zu einer Fragmentierung der Arbeitszeit. Dabei nimmt die Anzahl zeitlich getrennter Arbeitsepisoden pro Tag zu, dies deutet auf mehr Unterbrechungen im Arbeitsablauf hin, d. h. es kommt zu einem häufigen Wechsel zwischen Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit [41]. Diese Unterbrechungen des Arbeitsalltags können sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken [42, 43]. Darüber hinaus entspricht der Grad der Fragmentierung der Arbeitszeit der Häufigkeit, mit der Beschäftigte zwischen ihrer Arbeits- und Nicht-Arbeits-Rolle wechseln. Ein häufiger Rollenwechsel kann Rollenkonflikte verschärfen und dadurch Stress auslösen [44].

Die Effektivität flexibler Arbeitszeiten in Bezug auf die Verbesserung von Vereinbarkeit und Work-Life-Balance ist massiv von diesen betrieblichen Rahmenbedingungen und Regelungen abhängig [10, 45, 46]. Fehlen diese Regelungen, so besteht die Gefahr, dass Flexibilitätsmöglichkeiten die Vereinbarkeit nicht verbessert bzw. sogar verschlechtert. Wenn bei einer Flexibilisierung ausschließlich betriebswirtschaftliche Motive im Vordergrund stehen, rücken die Bedürfnisse und Interesse von Beschäftigten häufig in den Hintergrund [47, 48]. Flexible Arbeitszeiten haben nur dann einen positiven Einfluss auf die Vereinbarkeit bzw. Work-Life-Balance, wenn entsprechende Rahmenbedingungen und Leitplanken im Betrieb existieren. Ohne Regelungen zur Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitszeitstandards, Ruhezeiten und Ruhepausen kann die Vereinbarkeit beeinträchtigt werden. Letztlich ist es entscheidend, dass Mitarbeitende freiwillig flexible Arbeitsmodelle wählen können, um eine Verbesserung der Vereinbarkeit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zu erreichen [49].

Bestimmte Arbeitszeitwünsche können durch falsche Anreize, wie Zulagen oder Karriereerwartungen, entstehen. So zeigen einige Studien, dass Beschäftigte bei flexiblen Arbeitszeiten lange tägliche Arbeitszeiten bevorzugen, wenn sie dafür weniger Tage in der Woche arbeiten müssen [50, 51]. Dies ist jedoch in Bezug auf Sicherheit und langfristige Gesundheit von Beschäftigten kritisch zu beurteilen. Beschäftigte müssen also im Umgang mit hoher Zeitsouveränität qualifiziert werden, z. B. indem sie für mögliche kurz- und langfristige gesundheitliche Folgen sensibilisiert werden. Im Sinne der Regel „Verhältnis- vor Verhaltensprävention“ ist aus den genannten Gründen eine vollständige, grenzenlose Zeitsouveränität nicht zu befürworten. Die Grenzen, die sich

an den arbeitswissenschaftlich fundierten Standards der Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten sowie den Erkenntnissen zur Gestaltung von Arbeitszeit (insbesondere zur Schichtarbeit und Gestaltung von Ruhepausen) orientieren, sind von den Beschäftigten zu berücksichtigen und durch den Arbeitgeber sicherzustellen. Dies kann z. B. durch die Erfassung der Arbeitszeiten dokumentiert werden (vgl. Kapitel 4).

### **3 Auswirkungen von langen Arbeitszeiten**

In den meisten Studien werden Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden täglich bzw. über 40 bis 48 Stunden pro Woche als lange Arbeitszeiten definiert und wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden als überlange Arbeitszeiten bezeichnet [52]. Die Normalarbeitszeit ist in der Regel mit acht Stunden pro Tag definiert. Diese Arbeitsdauer stellt den Referenzzeitraum für wesentliche Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar, z. B. zur Bemessung von Grenzwerten bei Lärm oder Gefahrstoffen [53, 54]. Durch überlange werktägliche Arbeitszeiten sind Beschäftigte tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexpositionen länger ausgesetzt und das Unfallrisiko steigt exponentiell an. Zudem haben Beschäftigte damit auch weniger zeitliche Handlungsspielräume bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten und täglich weniger Zeit für Erholung, Familie und außerberufliche Aktivitäten.

Ergebnisse des BAuA-Arbeitszeitreports [15] zeigen, dass abhängig Beschäftigte in Deutschland wöchentlich durchschnittlich 38,4 Stunden arbeiten. Betrachtet man nur Beschäftigte in Vollzeit, so beträgt die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit 43,0 Stunden pro Woche, dies sind im Schnitt 4,3 Stunden mehr als vertraglich vereinbart. Viele Vollzeitbeschäftigte wollen ihre Arbeitszeit verkürzen. Im Durchschnitt wollen Vollzeitbeschäftigte 37,2 Stunden pro Woche arbeiten, also fast sechs Stunden weniger als sie tatsächlich arbeiten. Etwa 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würde gerne nur an vier Tagen oder weniger in der Woche arbeiten. Erste unveröffentlichte Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023 bestätigen diese Zahlen.

#### **3.1 Lange Arbeitszeiten, Gesundheit und Wohlbefinden**

Die Erkenntnislage zum Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und möglichen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten ist sehr umfangreich und kann als gesichert gelten. Wiederholt zeigt sich, dass lange Arbeitszeiten mit schlechterer Gesundheit einhergehen. Übersichtsarbeiten berichten über Zusammenhänge langer Arbeitszeiten mit Müdigkeit, Schläfrigkeit, erhöhten gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schwindelgefühl und gastrointestinalen Beschwerden (Verdauungsbeschwerden), aber auch mit Erschöpfung, Schlafstörungen und verstärktem Stresserleben. Langfristig kommt es durch Chronifizierung häufig zu stressbedingten Erkrankungen, darunter sowohl psychische (z. B. Burnoutsymptome, depressive Symptomatik, Angststörungen), aber auch körperliche Erkrankungen, wie kardiovaskuläre Krankheiten, Schlaganfälle, kardiometabolisches Syndrom oder Typ-2-Diabetes. Lange Arbeitszeiten verschlechtern die Schlafqualität bzw. -dauer und gehen mit einem schlechteren Gesundheitsverhalten und insgesamt einer höheren Sterblichkeit einher. Nach Schätzungen der WHO und der ILO sind lange Arbeitszeiten weltweit sehr weit verbreitet und verursachen den Verlust von (gesunden) Lebensjahren u.a. durch den Anstieg des Risikos von ischämischen Herzkrankheiten und Schlaganfällen [55, 56].

Im Folgenden werden Befunde zu langen Arbeitszeiten und verschiedenen Aspekten von Gesundheit und Wohlbefinden zusammengefasst, ausführliche Hintergründe und Studien können in der Stellungnahme der BAuA zu den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entnommen werden [1]. Lange Arbeitszeiten sind mit einer Reihe von negativen Gesundheitsfolgen verbunden,

die sich in einem schlechteren subjektiven Gesundheitszustand und Wohlbefinden niederschlagen. Betroffene haben häufigere krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie ein breites Spektrum an Beschwerden wie Kopfschmerzen, oft als Resultat von Schlafmangel und Bewegungsmangel, und psychovegetative bzw. psychosomatische Beschwerden. Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie kardiovaskuläre Probleme, Bluthochdruck, venöser Thromboembolismus, Myokardinfarkte und insbesondere hämorrhagische Schlaganfälle stehen ebenfalls in Verbindung mit überlangen Arbeitszeiten. Stoffwechselstörungen wie Typ-2-Diabetes, metabolisches Syndrom und Lebererkrankungen treten ebenso vermehrt auf wie ein erhöhtes Krebsrisiko und Muskel-Skelett-Beschwerden. Die Schlafqualität leidet unter anderem durch Insomnie und verkürzte Schlafdauer, was weitere negative Auswirkungen auf Wachheit und Vigilanz nach sich zieht. Psychische Probleme manifestieren sich z. B. in Form eines erhöhten Risikos für Burnout, Depressionen und Angststörungen sowie schlechtere allgemeine mentale Gesundheit. Lange Arbeitszeiten fördern zudem ungesunde Verhaltensweisen wie Bewegungsmangel, riskanten Alkohol- und Tabakkonsum sowie Übergewicht und gehen schlussendlich mit einer höheren Sterblichkeit, aber auch einer erhöhten Suizidalität einher.

Einschränkend muss berücksichtigt werden, dass bei den Studien unterschiedliche Definitionen langer Arbeitszeiten genutzt werden, z. B. Tagesarbeitszeiten von neun, zehn, zwölf oder mehr Stunden bzw. Wochenarbeitszeiten von 48, 55 bzw. 60 und mehr Stunden. Einige Studien fokussieren zudem auf Schichtarbeit oder berücksichtigen nur ausgewählte Branchen und Beschäftigte und sind daher nicht ohne weiteres generalisierbar. Teilweise variiert auch die Stärke der Effekte für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, z. B. nach sozioökonomischem Status, Alter oder Geschlecht. Die Studien stammen aus unterschiedlichen Ländern und haben daher – auch hinsichtlich der (Arbeits-)Kultur – unterschiedliche Hintergründe, Regelungen und wohlfahrtsstaatliche Regime, die wiederum Einfluss auf Gesundheit und Wohlbefinden nehmen können [57]. Anzumerken ist außerdem, dass die Wirkung langer Arbeitszeiten eng mit anderen Aspekten der Arbeitszeit verknüpft ist, wie z. B. Tageszeit, die Anzahl der aufeinanderfolgenden Schichten sowie Ruhepausen und Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen. Lange Arbeitszeiten treten häufig auch mit weiteren belastenden Arbeitsbedingungen auf, wie z. B. einer hohen Arbeitsintensität, dem häufigen Ausfall von Ruhepausen, einer Unterbrechung bzw. Verkürzung der Ruhezeiten oder ständiger Erreichbarkeit und Kontaktierung außerhalb der Arbeitszeit [14, 15, 58-61]. Die Kumulation dieser Belastungsfaktoren intensiviert dann die negativen Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das Wohlbefinden.

### **3.2 Lange Arbeitszeiten und Unfallgeschehen**

Neben ungünstigen Einflüssen auf die Gesundheit zeigen sich negative Zusammenhänge zwischen langen werktäglichen Arbeitszeiten und dem Unfallgeschehen am Arbeitsplatz [62-70] bzw. beim Pendeln [71-74]. Umfassend belegt ist, dass die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Risiko für Fehlhandlungen und arbeitsbedingten Unfällen zusammenhängt [63, 75-77]. Das Unfallrisiko steigt dabei nach der achten Arbeitsstunde exponentiell an, sodass Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich als hoch riskant eingestuft werden müssen (vgl. Abbildung 1). Nach einer Arbeitszeit von zwölf Stunden ist die Unfallrate im Vergleich zu acht Stunden um das Zweifache erhöht. Auch die Wachheit sinkt mit der Anzahl an Arbeitsstunden [78], insbesondere bei hohen Arbeitsbelastungen und -intensitäten [79]. Ebenso werden Tätigkeiten, die eine hohe Konzentration erfordern, über den Verlauf der täglichen Arbeitszeit stärker beeinträchtigt [80]. Schließlich nimmt das Unfallrisiko zusätzlich zu, wenn Ruhepausen aufgeschoben oder seltener in Anspruch genommen werden [75]. In gefährdungsgeneigten Tätigkeiten, wie im Straßenverkehr oder im Gesundheitssystem, können Fehler und Fehlhandlungen massive Auswirkungen auf Dritte haben, wie z. B. andere Verkehrsteilnehmerinnen und -teilnehmer oder Patientinnen und Patienten. So zeigen internationale Studien zu medizinischem Personal, dass es bei sehr

langen Arbeitszeiten häufiger zu Fehlhandlungen, wie Medikations- oder Behandlungsfehlern kommt [74, 81-85]. Außerdem zeigt eine international vergleichende Studie mit Pflegepersonal, dass lange Arbeitszeiten mit weniger Bildungsaktivitäten (Fort- und Weiterbildung) und weniger Gelegenheiten zur Abstimmung unter Pflegekräften zur Versorgung von Patientinnen und Patienten (z. B. Übergabe) einhergehen [86].

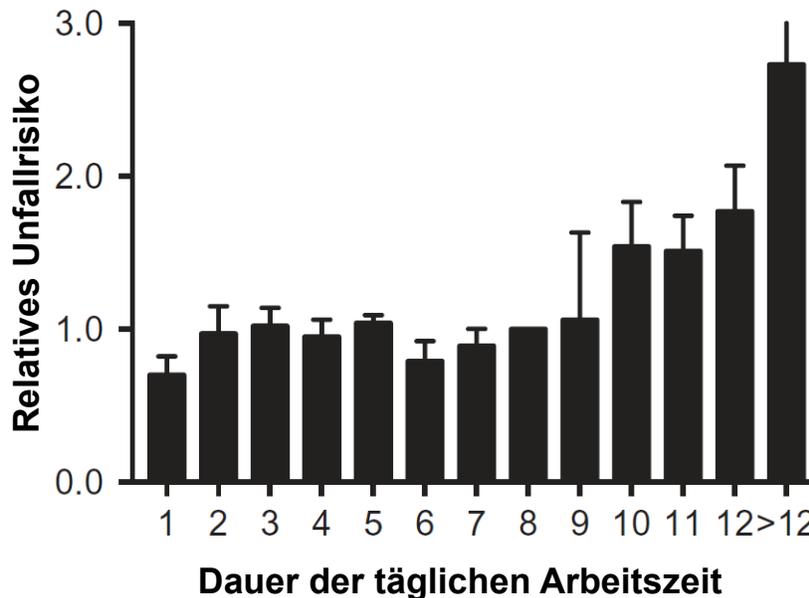


Abbildung 1: Relatives Unfallrisiko in Abhängigkeit von der täglichen Arbeitsdauer (nach Fischer et al., 2017 [66, S. 9])

Vor allem tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden und wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 55 Stunden stehen mit einem erhöhten Risiko von (Arbeits-)Unfällen (*accidents*), Beinahe-Unfällen (*near-accidents*), sicherheitskritischen Vorfällen (*safety incidents*) und Verletzungen (*injuries / incidents*) in Verbindung [67]. Dabei werden auch Verkehrsunfälle auf dem Arbeitsweg im Anschluss an lange Arbeitszeiten berücksichtigt (Wegeunfälle). Vor allem tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden und wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 55 Stunden werden mit einem erhöhten Risiko, der zuvor genannten Vorfälle in Verbindung gebracht.

### 3.3 Lange Arbeitszeiten, Leistungsfähigkeit und Produktivität

Bevor Unfälle geschehen, können bereits Indikatoren für einen Leistungsabfall bei den Beschäftigten gemessen werden, wie z. B. die Ermüdung oder eine Leistungsminderung bei mentalen Aufgaben. Die kognitive Leistung gilt als Indikator für Ermüdung (vgl. 0). Proctor et al. [87] berichten, dass bei Arbeitszeiten von über acht Stunden pro Tag die kognitive Leistung in Form der Aufmerksamkeit und exekutiver Funktionen sinkt, wobei es zu einer Interaktion der Arbeitsdauer mit der Art der Tätigkeit kommt. Auch die Wachheit sinkt mit der Anzahl der Arbeitsstunden [66, 78]. Das ist insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Belastung der Fall. Darüber hinaus steigen sowohl die körperliche Ermüdung als auch die subjektive allgemeine Ermüdung der Beschäftigten mit zunehmender Arbeitsdauer an [66, 79, 88-90].

Da die Produktivität als ein wirtschaftliches Kennzeichen für die Effizienz und Effektivität der Arbeit gesehen wird, sollen an dieser Stelle auch die bisherigen Erkenntnisse der Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Produktivität dargestellt werden. Bereits 1921 berichtete Vernon [91], dass

eine Arbeitszeitverkürzung im industriellen Bereich zu einer Produktivitätssteigerung (Produktivität pro Stunde) führen kann. Über den Zusammenhang zwischen Produktivität und langen Arbeitszeiten liegen nur wenige Studien vor. So kommen Alluisi und Morgan [92] in einem Literaturreview zu dem Schluss, dass für die individuelle Produktivität von Mitarbeitenden Arbeitszeiten von 40 Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Tage mit jeweils acht Stunden, optimal sind und eine Verlängerung der Arbeitszeit darüber hinaus eher negativ auf die Produktivität wirkt. Eine neuere Fallstudie deutet an, dass lange Arbeitszeiten einen negativen oder aber zumindest keinen positiven Effekt auf die Produktivität haben [90].

### **3.4 Lange Arbeitszeiten, Vereinbarkeit und soziale Teilhabe**

Durch lange werktägliche Arbeitszeiten reduziert sich die Freizeit der Beschäftigten, mit Auswirkungen auf die soziale Teilhabe und die Erholung [93]. Durch lange werktägliche Arbeitszeiten reduziert sich somit die Zeit für Schlaf und/oder Freizeit der Beschäftigten [16, 94, 95]. Dementsprechend bewerten Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten ihre Work-Life-Balance tendenziell schlechter und zeigen größere Konflikte bei der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf [14, 93, 94]. Unberücksichtigt bleibt in der Diskussion der Arbeitszeitausdehnung in der Regel die Frage der „arbeitsgebundenen Zeit“, z. B. zusätzlich notwendige Zeit für den Arbeitsweg oder für die Arbeitsvorbereitung (z. B. umkleiden), die damit nicht mehr für Erholung zur Verfügung steht. Durch diese zusätzliche Zeit reduziert sich der Zeitraum, der zur Erholung zur Verfügung steht, je nach Pendelzeiten nochmals deutlich [16]. Personen mit langen Pendelzeiten haben darüber hinaus ohnehin ein schlechteres subjektives Wohlbefinden und einen schlechteren Gesundheitszustand [96, 97].

## **4 Arbeitszeiterfassung**

Die Erfassung der Arbeitszeit ist die Grundlage für die Einhaltung arbeitszeitlicher Mindeststandards (z. B. der gesetzlichen Tages- und Wochenhöchstleistungszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen). Nur mit einer objektiven Erfassung der Arbeitszeit behalten Beschäftigte und Betriebe den Überblick über flexible und atypische Arbeitszeiten, sowie auch über Nacht- und Wochenendarbeit oder Bereitschaftsdienst [98]. Um mögliche Gefährdungen hinsichtlich der Arbeitszeit in den Betrieben objektiv und realitätsnah zu ermitteln, ist eine lückenlose Dokumentation der Arbeitszeit notwendig [99]. Durch Arbeitszeiterfassung können Überstunden erfasst und ausgeglichen werden. Auch im Arbeitsschutzvollzug stellt eine lückenlose Dokumentation der Arbeitszeiten eine Vereinfachung der Arbeitszeitkontrollen in den Betrieben dar. Arbeitszeiterfassung fördert darüber hinaus den betrieblichen Diskurs über Arbeitszeit, befördert aktiv die betriebliche Arbeitszeitgestaltung und kann dazu führen, ungünstige Arbeitszeitbedingungen (z. B. Erreichbarkeit, Störungen im Privatleben) zu erkennen, zu reduzieren oder gänzlich zu vermeiden.

Nach Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 [15] geben knapp 80 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeitszeiten erfasst werden (vgl. Abbildung 2), dieser Anteil ist seit einigen Jahren stabil [100]. Am häufigsten werden Arbeitszeiten bei Beschäftigten in der Industrie (83 Prozent) und im Handwerk (82 Prozent) erfasst, in den Dienstleistungen (75 Prozent) ist der Anteil kleiner. In großen Betrieben (83 Prozent) wird die Arbeitszeit häufiger erfasst als in kleinen (75 Prozent).

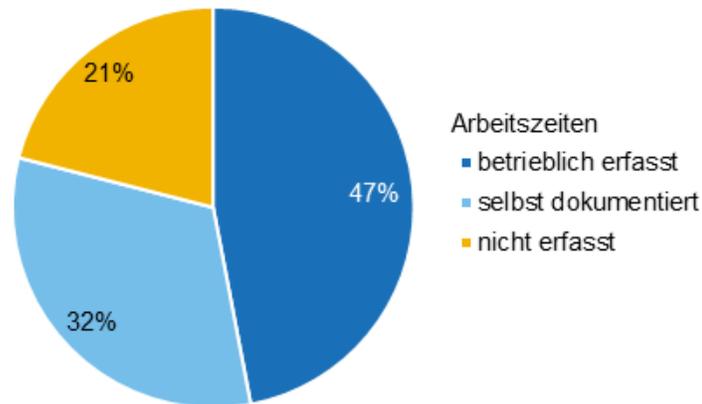


Abbildung 2: Erfassung der Arbeitszeit bei abhängigen Beschäftigten in Deutschland (n = 17 694), nur abhängig Beschäftigte mit mindestens zehn Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Untersuchungen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 [98] und 2021 [101] weisen darauf hin, dass die Erfassung der Arbeitszeit mit einer geringeren zeitlichen Entgrenzung verbunden sind (weniger lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten und Ausfälle von Ruhepausen). Zudem scheint die Erfassung der Arbeitszeit mit erhöhten Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigten einherzugehen; so haben Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung *mehr* Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Dies liegt u. a. an dem Vorhandensein von Arbeitszeitkonten. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten erfassen, gleichen Überstunden zudem häufiger durch Freizeit aus [102]. Außerdem haben Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung seltener verfallende Überstunden, d. h. Überstunden, die gar nicht ausgeglichen werden.

In ersten deskriptiven Studien zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Gesundheit zwischen Beschäftigten, deren Arbeitszeit erfasst wird und denen, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird. Hier sind dringend weitere, längerfristige Studien notwendig. Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung (und dabei v. a. mit Arbeitszeitkonto) haben eine größere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance [15]. Weiter berichten Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonto häufiger davon, sich keine oder nur wenig Gedanken über anstehende Prozesse bei der Arbeit zu machen [101].

Die Arbeitszeit zuhause wird seltener erfasst als die Arbeitszeit im Betrieb. Insbesondere Beschäftigte, die von Zuhause arbeiten, haben häufiger lange Arbeitszeiten und leisten häufiger Überstunden, als Beschäftigte, die nicht von Zuhause arbeiten [103, 104]. Eine Erfassung der Arbeitszeit kann hierbei das Risiko einer zeitlichen Entgrenzung sowie Konflikte zwischen Privatleben und Beruf reduzieren [98, 105, 106].

## 5 Fazit

Zusammenfassend zeigt sich, dass der täglichen Begrenzung von Arbeitszeiten sowie den bestehenden Regelungen zu Ruhezeiten und -pausen eine zentrale Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zukommt. Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten sowie die Einflussnahme auf die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten helfen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Leistungsbereitschaft und das allgemeine Wohlbefinden zu erhöhen. Die Regelungen des ArbZG tragen dazu bei, die Motivation, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten zu erhalten und haben damit insbesondere in Zeiten des demographischen Wandels eine zentrale Bedeutung.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist eine gesundheitsgerechte und ergonomische Arbeitszeitgestaltung Grundvoraussetzung um das Ziel zu erreichen, dass Beschäftigte langfristig leistungsfähig, belastbar und (bestenfalls) motiviert und zufrieden bei ihrer Arbeitstätigkeit sind. Insgesamt stellen die momentan gültigen arbeitszeitlichen Eckpfeiler des ArbZG (Achtstundentag, 40-Stunden-Woche, elf Stunden Ruhezeit) die Standards für eine gesunde und sichere Gestaltung der Arbeit dar. Diese Eckpfeiler und die Ausnahmeregelungen mit Ausgleichszeiträumen im ArbZG eröffnen einen flexiblen Gestaltungsspielraum für die Arbeitszeit im Betrieb. Schon jetzt ist auf Basis des ArbZG die Ausdehnung der Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von mehreren Wochen möglich und bietet damit auch in Bezug auf die Flexibilität für Betriebe einen ausreichenden Rahmen.

Flexible Arbeitszeiten bieten dann eine Chance für Betriebe und Beschäftigte, wenn sie die Grenzen der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter den Bedingungen der Arbeits- und Lebenswelt berücksichtigen und hinreichend Erholungszeiten während der Arbeit (Ruhepausen) und nach der Arbeit (Ruhezeiten bzw. arbeitsfreie Wochenenden) ermöglichen. Beschäftigte wollen in der Regel nicht unbegrenzt flexibel arbeiten [40]. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, Betrieben die im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bestehenden Möglichkeiten nahezubringen sowie bestehende flexible Modelle weiter wissenschaftlich zu evaluieren und Kriterien für die Gestaltung „guter“ flexibler Modelle in unterschiedlichen Branchen und Berufen zu entwickeln.

Das ArbZG ist ein Schutzgesetz für Beschäftigte und soll gleichzeitig den Rahmen für flexible Arbeitszeiten schaffen (vgl. § 1 Abs. 1 ArbZG). Dass dies gelingt, zeigen unter anderem Beispiele von Unternehmen, die im Rahmen von Projekten der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sozialpartnerschaftlich gute Lösungen für Zeitsouveränität unter der Bedingung des ArbZG entwickeln. Die Gestaltung von Arbeitszeit muss betriebs- und tätigkeitsnah sein, weshalb der Mitbestimmung eine wichtige Rolle zukommt. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sind die im ArbZG definierten Schutzstandards grundsätzlich angemessen (z. B. zu Länge und Lage der Arbeitszeit). Da die Arbeitszeit eine kritische Größe für die Gesamtbelastung der Beschäftigten darstellt, ist die Einhaltung der im ArbZG definierten Schutzstandards von zentraler Bedeutung. Bei der Arbeitszeitgestaltung sollte zudem eine gute Passung von Arbeitsmenge und personellen Kapazitäten gegeben sein. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten vor zu hoher zeitlicher und mengenmäßiger Überlastung. Auch Grenzwerte im Umgang mit vielen Gefahrstoffen sind an einer werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden orientiert.

Digitalisierung, Globalisierung und weitere „Megatrends“ verändern die Arbeitswelt und wurden durch die SARS-CoV-2-Pandemie noch einmal beschleunigt [107]. Häufig wird auf Basis dieser Megatrends und Veränderungen der Arbeitswelt argumentiert, dass ArbZG müsse sich an die Gegebenheiten anpassen und sei nicht mehr zeitgemäß [108]. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich das ArbZG an den körperlichen und psychischen Belastungsgrenzen des Menschen orientiert [109]. Demzufolge erfordert ein wirksamer Arbeitsschutz ein starkes ArbZG. Schon heute ist ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten in Deutschland mit psychischen Belastungen im Arbeitskontext konfrontiert [7]. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit, insbesondere auch bezogen auf den Arbeitstag und eine Einschränkung der Ruhezeit, birgt das Risiko die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten weiter zu reduzieren, sowohl kurzfristig (hoher Krankenstand) als auch langfristig (Frühverrentung). Dadurch kann sich der Arbeitskräftemangel weiter verschärfen.

Wie man an der Vielfalt der betrieblichen Arbeitszeitregelungen sehen kann, lässt das ArbZG viel Spielraum für flexible Regelungen und bietet zudem zahlreiche Ausnahmen. Darüber hinaus ermächtigt das ArbZG die Tarifvertragsparteien in bestimmtem Umfang abweichende Regelungen zu treffen. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht macht es Sinn, die schon bestehenden Modelle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu evaluieren und Kriterien „guter“ flexibler Arbeitszeitmodelle

zu ermitteln, um den Wunsch nach mehr Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten und Betriebe mit wissenschaftlichen Erkenntnissen gesundheitsförderlich zu unterstützen.

## Literaturverzeichnis

- [1] **Backhaus, N., Nold, J., Entgelmeier, I., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2023).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20230807>
- [2] **Backhaus, N., Vieten, L., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2023).** Zusammenstellung aktueller gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu Nachtarbeit und Dauernachtarbeit (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20231103>
- [3] **Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- [4] **Beermann, B. (2004).** Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten. In P. Nickel, K. Hänecke, M. Schütte & H. Grzech-Šukalo (Hrsg.), Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- [5] **Brenscheidt, F. & Wöhrmann, A. M. (2021).** Arbeitszeitgestaltung. In M. Kittelmann, L. Adolph, A. Michel, R. Packroff, M. Schütte & S. Sommer (Hrsg.), Handbuch Gefährdungsbeurteilung (Bd. 2). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Arbeitszeitgestaltung/Arbeitszeitgestaltung.html?view=pdfViewExt>
- [6] **Rothe, I., Beermann, B. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Gesundheit. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), Gute Arbeit: Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit (S. 123-135). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- [7] **BAuA. (2017).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170421>
- [8] **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. (2021).** Arbeitsforschung 2021+: Welche Forschungsfragen bewegen die Arbeitgeber und wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. <https://doi.org/10.1007/s41449-021-00240-3>
- [9] **Hammermann, A. & Stettes, O. (2017).** Freiräume ausloten für mehr Arbeitszeitflexibilität (IW-Kurzbericht Nr. 79/2017). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/366088/Kurzbericht\\_2017\\_79\\_\\_Arbeitszeitflexibilitaet.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/366088/Kurzbericht_2017_79__Arbeitszeitflexibilitaet.pdf)
- [10] **Lott, Y. (2021).** Wie Arbeitszeitflexibilisierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkt – und wie nicht (Work on Progress | Blog-Serie zu Herausforderungen an die Politik im Wahljahr Nr. 3). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wie-arbeitszeitflexibilisierung-die-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-staerkt-und-wie-nicht-35117.htm>
- [11] **Schricker, J. (2017).** Die (Arbeits-)Zeit ist reif: Über den Reformbedarf beim deutschen Arbeitszeitgesetz. ifo Schnelldienst, 70, 88-92.
- [12] **Amlinger-Chatterjee, M. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Flexible Arbeitszeiten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71, 39-51. <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0047-x>

- [13] **Kelliher, C. & de Menezes, L. M. (2019).** Flexible Working in Organisations: A Research Overview. London; New York, NY: Routledge. <https://www.crcpress.com/Flexible-Working-in-Organisations-A-Research-Overview/Kelliher-Menezes/p/book/9780815356325>
- [14] **BAuA. (2016).** Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160729>
- [15] **BAuA. (2022).** Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20221103>
- [16] **Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170905>
- [17] **Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004).** Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment *Revista de Saúde Pública*, 38, 19-25. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000700004>
- [18] **Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. & Elovainio, M. (2008).** Effects of active on-call hours on physicians' turnover intentions and well-being. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34, 356-363. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1278>
- [19] **Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L. & Tómasson, K. (2008).** Working time arrangements and social consequences – What do we know? Kopenhagen: Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2007-607>
- [20] **Joyce, K., Critchley, J. A. & Bambra, C. L. (2009).** Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009>
- [21] **Kelly, E. L. & Moen, P. (2007).** Rethinking the Clockwork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 487-506. <https://doi.org/10.1177/1523422307305489>
- [22] **Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S.-R., Almeida, D., Kossek, E. E. & Buxton, O. M. (2016).** Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 81, 134-164. <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>
- [23] **Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kouvonen, A., Väänänen, A., Linna, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2006).** Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter? *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 608-616. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.023937>
- [24] **Albrecht, S. C., Kecklund, G., Rajaleid, K. & Leineweber, C. (2017).** The longitudinal relationship between control over working hours and depressive symptoms: Results from SLOSH, a population-based cohort study. *Journal of Affective Disorders*, 215, 143-151. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.03.010>
- [25] **Albrecht, S. C., Kecklund, G., Tucker, P. & Leineweber, C. (2016).** Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44, 320-328. <https://doi.org/10.1177/1403494815618854>

- [26] **Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E. & Huang, Q. (2011).** Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? *Journal of health and social behavior*, 52, 404-429. <https://doi.org/10.1177/0022146511418979>
- [27] **Ray, T. K. & Pana-Cryan, R. (2021).** Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 3254. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- [28] **Albrecht, S. C., Leineweber, C., Kecklund, G. & Tucker, P. (2023).** Prospective effects of work-time control on overtime, work-life interference and exhaustion in female and male knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.1177/14034948221150041>
- [29] **Nold, J. & Backhaus, N. (2023).** Arbeitszeitreport Deutschland: Veränderungen der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20230321>
- [30] **Dahlgren, A., Tucker, P., Epstein, M., Gustavsson, P. & Söderström, M. (2022).** Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress and irregular work hours: effects on sleep, burn-out, fatigue and somatic symptoms. *Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107789>
- [31] **Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., . . . Hansen, Å. M. (2012).** Implementation of self-rostering (the PRIO-project): effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 38, 314-326. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3306>
- [32] **Shiri, R., Karhula, K., Turunen, J., Koskinen, A., Ropponen, A., Ervasti, J., . . . Härmä, M. (2021).** The Effect of Using Participatory Working Time Scheduling Software on Employee Well-Being and Workability: A Cohort Study Analysed as a Pseudo-Experiment. *Healthcare*, 9, 1385. <https://doi.org/10.3390/healthcare9101385>
- [33] **Turunen, J., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Hakola, T., Puttonen, S., . . . Härmä, M. (2020).** The effects of using participatory working time scheduling software on sickness absence: A difference-in-differences study. *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103716. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103716>
- [34] **Backhaus, N. & Steidelmüller, C. (2021).** How Leadership Can Help to Mitigate the Dark Side of Autonomy: Results Based on the German Sample of the European Working Conditions Survey. *management revue*, 32, 182-218. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2021-3-182>
- [35] **Kubicek, B., Paškvan, M. & Bunner, J. (2017).** The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In C. Korunka & B. Kubicek (Hrsg.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice* (S. 45-63). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4)
- [36] **Schieman, S. & Glavin, P. (2017).** Ironic Flexibility: When Normative Role Blurring Undermines the Benefits of Schedule Control. *The Sociological Quarterly*, 58, 51-71. <https://doi.org/10.1080/00380253.2016.1246905>
- [37] **Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. & Rotenberg, L. (2019).** Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57, 184-200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- [38] **Merkus, S. L., van Drongelen, A., Holte, K. A., Labriola, M., Lund, T., van Mechelen, W. & van der Beek, A. J. (2012).** The association between shift work and sick leave: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 701. <https://doi.org/10.1136/oemed-2011-100488>

- [39] **Bourbonnais, R., Vinet, A., Vézina, M. & Gingras, S. (1992).** Certified sick leave as a non-specific morbidity indicator: a case-referent study among nurses. *British Journal of Industrial Medicine*, 49, 673-678. <https://doi.org/10.1136/oem.49.10.673>
- [40] **Lott, Y. (2023).** Wann Eltern Feierabend machen wollen (WSI Policy Brief Nr. 74). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p\\_wsi\\_pb\\_74\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008535/p_wsi_pb_74_2023.pdf)
- [41] **Lu, Z. (2024).** Can Work Time Fragmentation Influence Workers' Subjective Time Pressure? The Roles of Gender and Parenthood. *Sociology*, 58, 194-212. <https://doi.org/10.1177/00380385231166893>
- [42] **Schneider, D. & Harknett, K. (2019).** Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being. *American Sociological Review*, 84, 82-114. <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- [43] **Golden, L. (2015).** Irregular Work Scheduling and Its Consequences (Economic Policy Institute Briefing Paper Nr. 394). Washington, DC: Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/files/pdf/82524.pdf>
- [44] **Schieman, S. & Glavin, P. (2008).** Trouble at the Border?: Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home Interface. *Social Problems*, 55, 590-611. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>
- [45] **van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018).** Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- [46] **Lott, Y. (2019).** Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen (WSI-Report Nr. 47). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)
- [47] **Abendroth, A.-K. & Reimann, M. (2018).** Telework and work-family conflict across workplaces: investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In S. L. Blair & J. Obradović (Hrsg.), *Contemporary perspectives in family research: The work-family interface: Spillover, complications, challenges* (S. 323-348). Bingley: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1530-35352018000013017>
- [48] **Lott, Y. (2020).** Does Flexibility Help Employees Switch Off from Work? Flexible Working-Time Arrangements and Cognitive Work-to-Home Spillover for Women and Men in Germany. *Social Indicators Research*, 151, 471-494. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>
- [49] **Lott, Y. (2020).** Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_54\\_2020.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf)
- [50] **Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. & Neuman, G. A. (1999).** Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- [51] **Tucker, P. (2006).** Compressed working weeks. Genf: International Labour Organization. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_12.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_12.pdf)
- [52] **Amlinger-Chatterjee, M. (2016).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <http://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3a>
- [53] **Jung, D., Wilhelmi, E., Rose, D.-M. & Konietzko, J. (1998).** Circadiane Rhythmen und ihr Einfluß auf die Toxizität von Arbeitsstoffen: Literaturübersicht. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

- <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Schriftenreihe/Literaturdokumentationen/Ld10.html>
- [54] **Bender, H. F. (2017)**. Sicherer Umgang mit Gefahrstoffen unter Berücksichtigung von REACH und GHS. Weinheim: Wiley-VCH. <https://www.wiley-vch.de/de/fachgebiete/naturwissenschaften/sicherer-umgang-mit-gefahrstoffen-978-3-527-34009-5>
- [55] **Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., . . . Woodruff, T. J. (2021)**. Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- [56] **Pega, F., Al-Emam, R., Cao, B., Davis, C. W., Edwards, S. J., Gagliardi, D., . . . Momen, N. C. (2023)**. New global indicator for workers' health: mortality rate from diseases attributable to selected occupational risk factors. *Bulletin World Health Organization*, 101, 418-430Q. <https://doi.org/10.2471/blt.23.289703>
- [57] **Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg, S. T., . . . Kivimäki, M. (2018)**. Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44, 239-250. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3712>
- [58] **Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019)**. Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 394-417. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00169-8>
- [59] **Meyer, S.-C. & Hünefeld, L. (2021)**. Work related ICT use and work intensity: The role of mobile devices. *Soziale Welt*, 72, 453-482. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2021-4-453>
- [60] **Schulz-Dadaczynski, A., Junghanns, G. & Lohmann-Haislah, A. (2019)**. Extensives und intensiviertes Arbeiten in der digitalisierten Arbeitswelt – Verbreitung, gesundheitliche Risiken und mögliche Gegenstrategien. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 267-283). Berlin, Heidelberg: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7_18)
- [61] **Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2020)**. Antezedenzen und Wirkmechanismen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit – Wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 51, 37-47. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00496-z>
- [62] **Folkard, S. & Lombardi, D. A. (2006)**. Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and “accidents”. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 953-963. <https://doi.org/10.1002/ajim.20307>
- [63] **Rodriguez-Jareño, M. C., Demou, E., Vargas-Prada, S., Sanati, K. A., Škerjanc, A., Reis, P. G., . . . Serra, C. (2014)**. European Working Time Directive and doctors' health: a systematic review of the available epidemiological evidence. *BMJ Open*, 4, e004916. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004916>
- [64] **Uehli, K., Miedinger, D., Bingisser, R., Dürr, S., Holsboer-Trachsler, E., Maier, S., . . . Leuppi, J. D. (2014)**. Sleep quality and the risk of work injury: a Swiss case-control study. *Journal of Sleep Research*, 23, 545-553. <https://doi.org/10.1111/jsr.12146>
- [65] **Lo, W.-Y., Chiou, S.-T., Huang, N. & Chien, L.-Y. (2016)**. Long work hours and chronic insomnia are associated with needlestick and sharps injuries among hospital nurses in Taiwan: A national survey. *International Journal of Nursing Studies*, 64, 130-136. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.10.007>

- [66] **Fischer, D., Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. & Christiani, D. C. (2017).** Updating the “Risk Index”: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiology International*, 34, 1423-1438.  
<https://doi.org/10.1080/07420528.2017.1367305>
- [67] **Matre, D., Skogstad, M., Sterud, T., Nordy, K.-C., Knardahl, S., Christensen, J. O. & Lie, J.-A. S. (2021).** Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47, 415-424.  
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3958>
- [68] **Ervasti, J., Pentti, J., Nyberg, S. T., Shipley, M. J., Leineweber, C., Sørensen, J. K., . . . Kivimäki, M. (2021).** Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *The Lancet Regional Health - Europe*, 100212.  
<https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2021.100212>
- [69] **Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S., Ervasti, J., Kivimäki, M., Oksanen, T., . . . Karhula, K. (2022).** Working hours, on-call shifts, and risk of occupational injuries among hospital physicians: A case-crossover study. *Journal of Occupational Health*, 64, e12322.  
<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12322>
- [70] **Ropponen, A., Gluschkoff, K., Ervasti, J., Kivimäki, M., Koskinen, A., Krutova, O., . . . Härmä, M. (2023).** Working hour patterns and risk of occupational accidents. An optimal matching analysis in a hospital employee cohort. *Safety Science*, 159, 106004.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106004>
- [71] **Laundry, B. R. & Lees, R. E. (1991).** Industrial accident experience of one company on 8- and 12-hour shift systems. *Journal of Occupational Medicine*, 33, 903-906.  
<https://doi.org/10.1097/00043764-199108000-00018>
- [72] **Barger, L. K., Cade, B. E., Ayas, N. T., Cronin, J. W., Rosner, B., Speizer, F. E. & Czeisler, C. A. (2005).** Extended Work Shifts and the Risk of Motor Vehicle Crashes among Interns. *New England Journal of Medicine*, 352, 125-134. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa041401>
- [73] **Ayas, N. T., Barger, L. K., Cade, B. E., Hashimoto, D. M., Rosner, B., Cronin, J. W., . . . Czeisler, C. A. (2006).** Extended Work Duration and the Risk of Self-reported Percutaneous Injuries in Interns. *JAMA*, 296, 1055-1062. <https://doi.org/10.1001/jama.296.9.1055>
- [74] **Barger, L. K., Weaver, M. D., Sullivan, J. P., Qadri, S., Landrigan, C. P. & Czeisler, C. A. (2023).** Impact of work schedules of senior resident physicians on patient and resident physician safety: nationwide, prospective cohort study. *BMJ Medicine*, 2, e000320.  
<https://doi.org/10.1136/bmjmed-2022-000320>
- [75] **Nachreiner, F., Wirtz, A., Dittmar, O., Schomann, C. & Bockelmann, M. (2010).** Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation – Annex 1: Study on health and safety aspects of working time (Bericht). Brüssel: Europäische Kommission.  
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6421&langId=en>
- [76] **Wagstaff, A. S. & Lie, J.-A. S. (2011).** Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37, 173-185.  
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3146>
- [77] **Tucker, P. & Folkard, S. (2012).** Working time, health, and safety: a research synthesis paper. Geneva: International Labour Organization.  
[https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_181673/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm)
- [78] **Macdonald, W. & Bendak, S. (2000).** Effects of workload level and 8- versus 12-h workday duration on test battery performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 26, 399-416.  
[https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(00\)00015-9](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(00)00015-9)

- [79] **Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. & Kecklund, G. (2004).** Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 427-433. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2003.12.001>
- [80] **Lie, J.-A. S., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H. & Matre, D. (2014).** Arbeidstid og helse Oppdatering av en systematisk litteraturstudie [Arbeitszeiten und Gesundheit Update einer systematischen Literaturrecherche] (STAMI-rapport Årgang 15, Nr. 1). Oslo: Statens-Arbeismiljøinstitutt.
- [81] **Landrigan, C. P., Rothschild, J. M., Cronin, J. W., Kaushal, R., Burdick, E., Katz, J. T., . . . Czeisler, C. A. (2004).** Effect of reducing interns' work hours on serious medical errors in intensive care units. *The New England Journal of Medicine*, 351, 1838-1848. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa041406>
- [82] **Rogers, A. E., Hwang, W.-T., Scott, L. D., Aiken, L. H. & Dinges, D. F. (2004).** The Working Hours Of Hospital Staff Nurses And Patient Safety. *Health Affairs*, 23, 202-212. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.23.4.202>
- [83] **Scott, L. D., Rogers, A. E., Hwang, W.-T. & Zhang, Y. (2006).** Effects of Critical Care Nurses' Work Hours on Vigilance and Patients' Safety. *American Journal of Critical Care*, 15, 30-37. <https://doi.org/10.4037/ajcc2006.15.1.30>
- [84] **Estryn-Béhar, M. & van der Heijden, B. I. J. M. (2012).** Effects of extended work shifts on employee fatigue, health, satisfaction, work/family balance, and patient safety. *Work*, 41, 4283-4290. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0724-4283>
- [85] **Westley, J. A., Peterson, J., Fort, D., Burton, J. & List, R. (2020).** Impact of nurse's worked hours on medication administration near-miss error alerts. *Chronobiology International*, 37, 1373-1376. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1811295>
- [86] **Dall'Ora, C., Griffiths, P., Emmanuel, T., Rafferty, A. M., Ewings, S. & the, R. N. C. C. (2020).** 12-hr shifts in nursing: Do they remove unproductive time and information loss or do they reduce education and discussion opportunities for nurses? A cross-sectional study in 12 European countries. *Journal of Clinical Nursing*, 29, 53-59. <https://doi.org/10.1111/jocn.14977>
- [87] **Proctor, S. P., White, R. F., Robins, T. G., Echeverria, D. & Rocskay, A. Z. (1996).** Effect of overtime work on cognitive function in automotive workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 22, 124-132. <http://www.jstor.org/stable/40966520>
- [88] **Caruso, C. C. (2006).** Possible Broad Impacts of Long Work Hours. *Industrial Health*, 44, 531-536. <https://doi.org/10.2486/indhealth.44.531>
- [89] **Niu, S.-F., Chung, M.-H., Chen, C.-H., Hegney, D., O'Brien, A. & Chou, K.-R. (2011).** The Effect of Shift Rotation on Employee Cortisol Profile, Sleep Quality, Fatigue, and Attention Level: A Systematic Review. *Journal of Nursing Research*, 19, 68-81. <https://doi.org/10.1097/JNR.0b013e31820c1879>
- [90] **Collewet, M. & Sauermann, J. (2017).** Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96-106. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>
- [91] **Vernon, H. M. (1921).** Industrial fatigue and efficiency. London: George Routledge & Sons.
- [92] **Alluisi, E. A. & Morgan, B. B. (1982).** Temporal factors in human performance and productivity. In E. A. Alluisi & E. Fleishman (Hrsg.), *Human Performance and Productivity: Stress, and Performance Effectiveness* (Bd. 3, S. 165-247). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- [93] **Wirtz, A. (2010).** Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd59.html>

- [94] **Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M. & Härmä, M. (2017).** Objective working hour characteristics and work–life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International*, 34, 876-885. <https://doi.org/10.1080/07420528.2017.1329206>
- [95] **Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2008).** Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853-880. <https://doi.org/doi:10.1002/job.536>
- [96] **Künn-Nelen, A. (2015).** Does Commuting Affect Health? (IZA Discussion Paper Nr. 9031). Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/dp9031.pdf>
- [97] **Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (baua: Bericht). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>
- [98] **Backhaus, N., Stein, L.-K. & Entgelmeier, I. (2021).** Arbeitszeiterfassung und Flexibilität: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20211001>
- [99] **Aich, E. (2023).** Arbeitszeitdokumentation. In R. Romahn (Hrsg.), *Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis* (4., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 67-70). Marburg: Metropolis Verlag.
- [100] **Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2021).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019 (baua: Bericht). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20201217>
- [101] **Vieten, L. & Nold, J. (2023).** Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkonten und Entgrenzung. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) & B. f. A. u. A. (BAuA) (Hrsg.), *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2021* (S. 60-65). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220718>
- [102] **Nold, J. & Backhaus, N. (2022).** Jede Stunde zählt? Arbeitszeiterfassung und -konten für verschiedene Überstundengründe und -ausgleichsformen. *sozialpolitik.ch*, 2/2022, 2.4. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-221>
- [103] **Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2019).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2>
- [104] **Entgelmeier, I. & Tisch, A. (2023).** Arbeitszeitreport Deutschland - Arbeit von zuhause (baua: Bericht kompakt). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20230116>
- [105] **Entgelmeier, I. (2022).** Arbeiten von zuhause und Entgrenzung: Eine Frage betrieblicher Gestaltung? Der Zusammenhang zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home Konflikt nach Geschlecht. *sozialpolitik.ch*, 2/2022, 2.6. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-223>
- [106] **Mergener, A. & Mansfeld, L. (2021).** Working from Home and job satisfaction: The role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy (BIBB-Preprint): Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3a4311b9-1ed4-4f3d-81f2-4b4d1a08e19e/retrieve>
- [107] **Backhaus, N. (2022).** Arbeitszeiten in der Coronakrise: Länger, kürzer oder flexibler? In W. Matiaske & L. Bellmann (Hrsg.), *Sozio-Ökonomik der Corona-Krise* (S. 193-225). Marburg:

Metropolis-Verlag. <https://www.metropolis-verlag.de/Sozio-Oekonomik-der-Corona-Krise/1487/book.do>

**[108] Hoff, A. (2021).** Ist das ArbZG noch zeitgemäß? *Arbeit und Arbeitsrecht*, 11/2021, 26-29. <https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/fachmagazin/fachartikel/ist-das-arbzig-noch-zeitgemaess.html>

**[109] Nachreiner, F. (2023).** Arbeitszeitgestaltung in der digitalen Transformation. In R. Romahn (Hrsg.), *Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis* (4., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 287-295). Marburg: Metropolis Verlag.

Ausschussdrucksache **20(11)489**

---

## **Schriftliche Stellungnahme**

Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Düsseldorf

---

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**

# STELLUNGNAHME

**Dr. Amélie Sutterer-Kipping, HSI der Hans-Böckler-Stiftung**

An  
Herrn MdB Bernd Rützel  
Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag

Zum

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

Zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 22. April 2024.

Mit Ihrem Antrag möchte die CDU/CSU-Fraktion den geltenden gesetzlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung verändern, um ihn an die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen. Daher fordert die Unionsfraktion die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der 1. die Wünsche der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung aufgreift; 2. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen ermöglicht; 3. eine wöchentliche statt tägliche Höchst Arbeitszeit einführt; 4. diese im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ausgestaltet und besonderen Schutzerfordernissen bei gefahrgeneigten Tätigkeiten Rechnung trägt.

Der Antrag zielt in erster Linie auf eine weitere Lockerung des Arbeitszeitgesetzes zur Ausweitung der täglichen Höchst Arbeitszeit ab. Begründet wird der Antrag mit den angeblichen Wünschen der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung. Eine empirische Begründung dafür wird nicht genannt. Insgesamt unterstellt der Antrag, dass eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes den Interessen der Beschäftigten diene. Insbesondere sollen flexiblere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Das Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung teilt die dem Antrag zugrundeliegenden Aussagen über die unzureichende Flexibilität des geltenden Arbeitszeitgesetzes nicht. Die bestehenden Gestaltungsspielräume sind ausreichend, um weitgehende und nötige Flexibilität für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Was gleichwohl fehlt, sind verbindliche gesetzliche Gestaltungsrechte, um mehr Arbeitszeitsouveränität für alle Beschäftigten zu ermöglichen.

Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes hält das Hugo Sinzheimer Institut sowohl aus arbeitsrechtlicher als auch aus empirischer Sicht für nicht verantwortbar und für nicht erforderlich.

## 1 Einleitung

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>1</sup>, im Folgenden auch **EU-AZR**) legt Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest. Die wesentlichen Regelungen der Richtlinie betreffen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Art. 3 EU-AZR) und die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich einer täglichen Ruhezeit (Art. 5 EU-AZR), die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (Art. 6 EU-AZR) sowie bestimmte Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten. Sie findet Anwendung auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche. Daher kann Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie auch ein Beamter sein.<sup>2</sup>

In Deutschland wird die Arbeitszeitrichtlinie für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst durch das Arbeitszeitgesetz (im Folgenden auch **ArbZG**) umgesetzt. Für die Beamten des Bundes erfolgte die Umsetzung durch die Arbeitszeitverordnung des Bundes und der Länder (AZV), die ihrerseits den Bestimmungen der Arbeitszeit-RL entsprechen müssen. Weitere Besonderheiten können sich unter anderem aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sowie dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) ergeben.

### 1.1 Zielsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Durch die Richtlinie sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union durch die Angleichung der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Die Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung soll ein einheitliches Mindestschutzniveau sicherstellen und so einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten. Sie lässt die für die Beschäftigten günstigeren Regelungen der Mitgliedstaaten unberührt (Art. 15 der Richtlinie). Sie steht damit einer Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit, wie sie § 3 ArbZG vorsieht, nicht entgegen.

In Erwägungsgrund 4 der Richtlinie wird die Verbesserung der Sicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich als Zielsetzung hervorgehoben und ihr Vorrang vor rein wirtschaftlichen Überlegungen unterstrichen. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten wird dagegen nicht erwähnt. In Erwägungsgrund 15 wird lediglich darauf

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter: [38730 9.9 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj), zuletzt abgerufen am 13.4.2024.

<sup>2</sup> Vgl. EuGH v. 3.5.2012 – C-337/10 (Neidel), NVwZ 2012, 688, 689; EuGH v. 10.3.2005 – C-178/04 (Marhold), BeckRS 2005, 154396, Rn. 19.

hingewiesen, dass eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen der Richtlinie notwendig ist, um den individuellen Bedürfnissen und Situationen in den einzelnen Unternehmen gerecht zu werden. Dabei sind jedoch stets die Grundsätze des Schutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten.

Darüber hinaus hat nach Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden auch **GRC**) jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und auf eine Begrenzung seiner Höchstarbeitszeit, sowie auf Festlegung täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten. Dieses Grundrecht wird durch die Arbeitszeitrichtlinie ausgestaltet, die im Lichte der Grundrechtscharta auszulegen ist.<sup>3</sup> Bei der Auslegung des Arbeitszeitgesetzes ist daher immer durch unionsrechtskonforme Auslegung unter Beachtung des Art. 31 Abs. 2 GRC zu prüfen, ob das Auslegungsergebnis mit den Zielen und den konkreten Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie in Einklang steht. Insbesondere ist die Rechtsprechung des EuGH zu arbeitszeitrechtlichen Fragen stets zu berücksichtigen.<sup>4</sup>

## 1.2 Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz hat gemäß § 1 ArbZG den Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Dieses Ziel verpflichtet den Gesetzgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer gesundheitsschädlichen Arbeitszeitgestaltung zu schützen. Das Arbeitszeitgesetz erfasst mit wenigen Ausnahmen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen. Arbeitszeitrecht ist öffentliches Gefahrenabwehrrecht.<sup>5</sup> Dieses Ziel hat auch eine verfassungsrechtliche Dimension: Es trägt der Schutzpflicht des Staates in Bezug auf das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit nach Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG und dem Schutz der Sonn- und Feiertage (Art. 140 GG i.V.m. 139 WRV) Rechnung.<sup>6</sup> Gleichzeitig soll dem Arbeitnehmer im Interesse seiner Menschwürde und der Erhaltung seiner Persönlichkeit jenseits der Erwerbsarbeit ausreichend Freizeit erhalten bleiben.<sup>7</sup> Diesen Ansatz verfolgen in ihren Grundsatzurteilen zur Arbeitszeiterfassung auch der EuGH in der Rechtssache CCOO<sup>8</sup> und das BAG mit seinem Beschluss vom 13.9.2022<sup>9, 10</sup>

---

<sup>3</sup> EuGH v. 24.2.2022 – C-262/20 (VB), NZA 2022, 467, 468.

<sup>4</sup> ErfK/Roloff, 24. Aufl. 2024, ArbZG § 1 Rn. 3.

<sup>5</sup> Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 1a; Ulber, SR 2021, 189, 190. Zur historischen Entwicklung Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Buschmann/Ulber, Einl. 1 ff.

<sup>6</sup> Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 12 f.

<sup>7</sup> BVerwG v. 19.9.2000 – 1 C 17/99, NZA 2000, 1232, 1233.

<sup>8</sup> EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO), AuR 2019, 418. Zur zentralen Frage, ob das in Deutschland derzeit geltende Arbeitszeitrecht den vom EuGH gestellten Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung genügt siehe Ulber, Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

<sup>9</sup> BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, AuR 2022, 490.

<sup>10</sup> Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 1a.

Um den besonderen Interessen der einzelnen Lebens- und Wirtschaftsbereiche den notwendigen Spielraum zu geben und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern, sind gemäß §§ 7 und 12 ArbZG Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich.

Gewährleistet wird der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), notwendige Ruhepausen (§ 4 ArbZG), einer Mindestruhezeit vor dem nächsten Arbeitseinsatz (§ 5 ArbZG) sowie der Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9 ArbZG). Dabei beruhen die Grenzen der höchstzulässigen Beschäftigung auf arbeitsmedizinischen Erfahrungswerten über die zumutbare Belastung eines Arbeitnehmers. Es soll ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Zeiten der Arbeit und des Ruhens erreicht werden.

## 2 Ausreichende Flexibilisierung nach geltendem Recht

### 2.1 Höchstarbeitszeit

Während die EU-AZR in Art. 6 lit. b eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich Überstunden pro Siebentages-Zeitraum festlegt, regelt § 3 Satz 1 ArbZG eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Der Achtstundentag ist seit 1918 eine Konstante im Arbeitszeitrecht.<sup>11</sup> Als Arbeitszeit ist hier die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen zu verstehen. Auch wenn im Gesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgeschrieben ist, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, da das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgeht. Das korrespondiert mit der Richtlinie, da nicht nur die zulässige Tageshöchstarbeitszeit, sondern auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.<sup>12</sup>

Nach der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 arbeiten abhängig Beschäftigte in Deutschland durchschnittlich 38,4 Stunden in der Woche.<sup>13</sup> Etwa drei Viertel der Befragten sind vollzeitbeschäftigt mit durchschnittlich 43 Stunden pro Woche und arbeiten damit durchschnittlich 4,3 Überstunden mehr als vertraglich vereinbart (Überstunden).<sup>14</sup>

Von überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche berichten insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten.<sup>15</sup> Laut Destatis wurden im Jahr 2022 583 Millionen bezahlte und 702 unbezahlte Überstunden gemacht. Umgerechnet machte jede

---

<sup>11</sup> *Ulber*, SR 2021, 189, 192.

<sup>12</sup> *Schlachter/Heinig/Bayreuther*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, EnzEuR Bd. 7, § 11 Rn. 26.

<sup>13</sup> BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 28.

<sup>14</sup> BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 35.

<sup>15</sup> BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 35.

Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer 2022 etwa 31 Überstunden, davon im Durchschnitt 14 bezahlte und 17 unbezahlte Überstunden.<sup>16</sup>

Beim Grundsatz des Achtstundentags handelt es sich daher weniger um eine strikte Regel als um einen Ausgangspunkt für diverse Flexibilisierungsmöglichkeiten.<sup>17</sup>

So kann bereits nach § 3 ArbZG ohne weitere Voraussetzungen die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, woraus sich je nach Anzahl der Arbeitstage eine maximal zulässige Arbeitszeit von 50-60 Stunden ergibt, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden. Das bedeutet, dass die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Ausgleichszeitraums durch eine entsprechende kürzere Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden muss.

## 2.2 Ruhezeiten

Die EU-AZR kennt keine tägliche Höchstarbeitszeit im eigentlichen Sinne, gleichwohl ergibt sich auch hier aus den einzuhaltenden Ruhezeiten mittelbar eine Grenze für die tägliche Arbeitszeit.<sup>18</sup> Nach den Vorgaben der EU-AZR haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden nach Art. 3 EU-AZR und pro Siebentages-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 24 Stunden nach Art. 5 Abs.1 EU-AZR. Beide Ruhezeitansprüche bestehen nebeneinander mit unterschiedlichen Zielen; ihre Kombination führt nicht zu einer wöchentlichen Gesamtruhezeit.<sup>19</sup> Wie zuletzt in der Rechtssache CCOO<sup>20</sup> weist der Europäische Gerichtshof darauf hin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen sind, so dass verhindert werden muss, dass Arbeitgeber ihnen eine Beschränkung ihrer Rechte auferlegen können.<sup>21</sup>

Auch insoweit ist das deutsche Recht europarechtskonform. Im Arbeitszeitgesetz ist die tägliche Ruhezeit in § 5 ArbZG geregelt. Als Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit anzusehen. Sie soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zeit zum Ausruhen und zur Erholung von der Arbeit verschaffen und der freien persönlichen Entfaltung dienen. Entsprechend unterstreicht der EuGH die hohe Bedeutung dieser Regelung als einen besonders wichtigen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts: „das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit

---

<sup>16</sup> Abrufbar unter: [4,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2021 Mehrarbeit geleistet - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt/2022/01/20220101_01.html) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

<sup>17</sup> *Ulber*, SR 2021, 189, 192.

<sup>18</sup> BeckOK ArbR/Kock, ArbZG § 3, Rn. 3.

<sup>19</sup> EuGH v. 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349; ErfK/Roloff, § 5 ArbZG Rn.1. Zur Bedeutung der EuGH-Entscheidung für das deutsche Arbeitsrecht siehe *Sutterer-Kipping*, AuR 2023, 299.

<sup>20</sup> EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO), AuR 2019, 418.

<sup>21</sup> EuGH v. 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349, 350.

und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten [ist] nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union, die besondere Bedeutung hat, sondern auch in Art. 31 Abs. 2 GRCh [...] ausdrücklich verbürgt“.<sup>22</sup>

Die wöchentliche Ruhezeit aus Art. 5 EU-AZR findet sich im nationalen Recht wieder und ergibt sich aus einem Zusammenspiel von § 3 und § 9 ArbZG. Danach dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.<sup>23</sup> Auch von diesem Grundsatz des Beschäftigungsverbots an Sonn- und Feiertagen lässt der Gesetzgeber allerdings in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Beschäftigungsbereiche (Krankenhäuser, Feuerwehr, Not- und Rettungsdienste und ähnliches) zu, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

### 2.3 Ruhepausen

Daneben haben die Mitgliedstaaten gemäß Art. 4 EU-AZR die erforderlichen Maßnahmen dafür zu treffen, dass jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird. Einzelheiten zur Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepausen sollen in innerstaatlichen Regelungen festgelegt werden.

Diese Vorgabe wird in § 4 ArbZG dahingehend umgesetzt, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten Pausenzeiten einzuhalten sind. Soweit Ruhepausen in Zeitabschnitte unterteilt werden, dürfen diese nicht kürzer als 15 Minuten sein. Länger als sechs Stunden darf keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer ohne Ruhepause beschäftigt werden.

### 2.4 Abweichende Regelungen

Die Regelungen des deutschen ArbZG lassen bereits zahlreiche Abweichungen und Ausnahmen zu. Nach § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG können durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Regelungen insbesondere zur Höchstarbeitszeit, zur Verlängerung der Arbeitszeit und zum Ausgleichszeitraum, sowie zur Mindestruhezeit und zu Ruhepausen innerhalb eines gesundheitlich vertretbaren Rahmens in eigener Verantwortung den betrieblichen Erfordernissen der jeweiligen Branchen angepasst werden. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden und liegt der Betrieb im fachlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich eines abweichenden Tarifvertrages im Sinne des § 7 Abs. 1, 2 oder Abs. 2a ArbZG, können dessen abweichende Regelungen durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden (§ 7 Abs. 3 ArbZG). Das spricht dafür, dass Tarifverträge und somit die Stärkung der Tarifbindung Vorrang vor einer Aufweichung

---

<sup>22</sup> EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 mit weiteren Verweisen auf EuGH v. 5.10.2004 – C-397/01 bis C-403/01 (Pfeiffer ua.), NZA 2004, 1145 sowie EuGH v. 6.11.2018 – C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), NZA 2018, 1474.  
<sup>23</sup> *Schlachter/Heinig/Bayreuther*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, EnzEuR Bd. 7, § 11 Rn. 27.

des Arbeitszeitgesetzes haben muss. Gleichwohl sind die Rahmenbedingungen für Gesundheitsschutz bei der Arbeit staatlicherseits zu setzen. Auf der Grundlage des zwingenden Gesetzesrechts können die Tarifvertragsparteien dann branchenbezogene Lösungen regeln.<sup>24</sup>

Besteht kein abweichender Tarifvertrag können Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 5 ArbZG Ausnahmen bei der Aufsichtsbehörde beantragen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet ist.<sup>25</sup>

Abweichend von § 3 ArbZG kann bereits die werktägliche Höchst Arbeitszeit über zehn Stunden (mit Zeitausgleich) verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet. Erfolgt kein Zeitausgleich, kann die Arbeitszeit auf über acht Stunden verlängert werden, wenn durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Darüber hinaus muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schriftlich in die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben (sogenannte Opt-out-Regelung, §§ 7 Abs. 2a, 7 ArbZG).

Auch Verkürzungen der Ruhezeit auf bis zu neun Stunden durch Tarifverträge oder aufgrund von Tarifverträgen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind gem. § 7 Abs. 1 Nr. 3 bereits möglich, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“.

### 3 Gesundheitsschutz

Die Ersetzung des Acht-Stunden-Tages durch eine einzuhaltende wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist mit der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes unvereinbar. Die verfassungsrechtlich garantierten Zwecke des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Schutz der Sonn- und Feiertagsarbeit prägen das Arbeitszeitrecht. Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse belegen, dass Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden täglich bzw. mehr als 40 bis 48 Stunden pro Woche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen. Hierzu gehören psychosomatische Beschwerden, Herz-/Kreislaufkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen.<sup>26</sup> Lange Arbeitszeiten gehen überdies häufig mit weiteren belastenden Arbeitsbedingungen einher, wie etwa einer hohen Arbeitsintensität, verkürzten Ruhezeiten oder ständiger Erreichbarkeit und Kontaktierung auch außerhalb der Arbeitszeit.<sup>27</sup> Die Kumulation dieser Belastungsfaktoren intensiviert dann die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Auch erhöht sich bei

---

<sup>24</sup> Dazu auch *Ulber*, SR 2021, 189, 199; *Ulber*, SR 2018, 85 ff.

<sup>25</sup> *Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Klengel*, § 29 Rn. 344.

<sup>26</sup> *Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch* (2023), Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitliche Auswirkungen, (bua: Fokus), S. 5 (abrufbar unter: <https://doi.org/10.21934/bua:fokus20230807>, zuletzt besucht am 16.4.2024).

<sup>27</sup> *Backhaus/Brauner/Tisch* (2019), Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73, 396.

Übermüdung infolge überlanger Arbeitszeiten das Risiko von Arbeitsunfällen.<sup>28</sup> So steigt das Unfallgeschehen nach der achten Arbeitsstunde exponentiell an, sodass Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich als hoch riskant eingestuft werden müssen.<sup>29</sup>

Schon heute wird das Arbeitszeitgesetz häufig nicht eingehalten (s.o. unter 2.1). Eine wesentliche Ursache für die Arbeitsverdichtung ist die fehlende oder schlechte Personalplanung und unzureichende Personalbemessung.<sup>30</sup> Statt einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes wäre hier eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich.<sup>31</sup>

## 4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Antrag der CDU/CSU-Unionsfraktion suggeriert, es gäbe einen Wunsch der Beschäftigten nach einer Erhöhung der werktäglichen Arbeitszeit. Dieser ist empirisch nicht belegt. Im Gegenteil: Nach der BAuA-Arbeitszeitbefragung wünscht sich mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten (53 %) kürzere Arbeitszeiten. Abhängig Beschäftigte wollen durchschnittlich 34,3 Stunden pro Woche arbeiten, was einem Verkürzungswunsch von etwa 4 Stunden entspricht.<sup>32</sup> Etwa die Hälfte aller Beschäftigten möchte zudem an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeiten.<sup>33</sup> Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2021) arbeiten in Deutschland männliche Beschäftigte im Durchschnitt 42 Stunden und weibliche Beschäftigte durchschnittlich 32 Stunden pro Woche. Männer wünschen sich danach eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden, Frauen 30 Stunden. Insgesamt arbeiten 50 Prozent der männlichen und 41 Prozent der weiblichen Beschäftigten mehr als gewünscht.<sup>34</sup>

Die Vier-Tage-Woche, die seit einiger Zeit im Mittelpunkt des öffentlichen Diskurses steht, scheint diese Tendenz zu bestätigen.<sup>35</sup> Zu gleichen Ergebnissen kommt auch eine Studie des WSI der Hans-Böckler-Stiftung, wonach der Großteil (knapp 73 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten der Idee einer Vier-Tage-Woche zustimmt, allerdings

---

<sup>28</sup> *Backhaus/ Nold/ Entgelmeier/ Brenscheidt/ Tisch (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus), S. 6.*

<sup>29</sup> *Matre et al., Safety incidents associated with extended working hours, A systematic review and meta-analysis, Review 2021 47 (6), S. 416* ("the most recent meta-analysis of extended working hours as a risk factor for occupational injuries and accidents reported that risk rose exponentially beyond the 9th hour on task, and increased substantially for shifts >12 hours") abrufbar unter: [https://www.sjweh.fi/index.php?page=list-articles&author\\_id=8684](https://www.sjweh.fi/index.php?page=list-articles&author_id=8684) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

<sup>30</sup> *Ahlers, Arbeitsintensivierung in den Betrieben, WSI-Mitteilungen 1/2020, S. 32.*

<sup>31</sup> Ausführlich *Klebe, AuR 5/2020, 196 ff.*

<sup>32</sup> BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 41.

<sup>33</sup> BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 44.

<sup>34</sup> *Blömer/Garnitz/Gärtner/Peichl/Strandt (2021), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, S. 19 ff.*

<sup>35</sup> *Wanger/Weber, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht 16/2023, S. 30.*

nur wenn sich hieraus keine Erwerbsminderungen ergeben.<sup>36</sup> Der Hauptgrund, warum sich Beschäftigte eine 4-Tage-Woche wünschen, ist, mehr Zeit für sich selbst zu haben. Diesen Grund gaben knapp 97 Prozent der Beschäftigten an und es ist der dominante Grund in allen Beschäftigungsgruppen, die betrachtet wurden. Häufig genannt ist ebenfalls der Grund „mehr Zeit für die Familie“.

Schließlich ist nicht nachvollziehbar, welchen Nutzen Beschäftigte durch Einführung einer wöchentlichen statt werktäglichen Höchst Arbeitszeit haben. Teilweise wird argumentiert, die Umstellung auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit würde es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre vertragliche Arbeitsleistung von 40 Stunden pro Woche innerhalb einer Viertagewoche zu erbringen, indem sie ihre Arbeitszeit in die Abendstunden verlegen. Dies sei gerade für Familien zur Bewältigung von Betreuungskonflikten ein vorzugswürdiges Modell.<sup>37</sup>

Diese Argumentation geht an den sozialen Realitäten vorbei. Eine neue Studie des WSI hat ergeben, dass 97 Prozent der Beschäftigten spätestens um 18 Uhr Feierabend machen möchten. Den Wunsch, bis nach 18 Uhr zu arbeiten, äußern lediglich 3 Prozent aller Befragten.<sup>38</sup> In einem Modell, in dem die Arbeitszeit von acht Stunden regelmäßig überschritten und die gleiche Arbeitszeit an weniger Tagen geleistet wird, werden Betreuungskonflikte durch gesundheitsgefährdende Arbeit nicht gelöst, sondern verschärft. Ein solches Modell begünstigt tradierte Rollenverteilungen und steht der Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsmarkt entgegen.

Dies gilt umso mehr, als die gegenwärtigen Vorschläge keine Einflussnahme der Beschäftigten auf die Verteilung der Arbeitszeit vorsehen. Aber gerade die Veränderung der Lage der Arbeitszeit kann in vielen Fällen entscheidend dafür sein, Vereinbarkeitslösungen zu ermöglichen für eine Erwerbstätigkeit entweder in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit. Ein Anspruch auf Festlegung der Lage der Arbeitszeit ist bisher gesetzlich nicht geregelt, wenn nicht zugleich die Arbeitszeit verringert wird. Er kann nur zusammen mit dem Anspruch aus § 8 Abs. 1 oder § 9a Abs. 1 TzBfG geltend gemacht werden, nicht aber von Vollzeitbeschäftigten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus anderen Gründen ihre Arbeitszeit bereits verringert haben. Insoweit verbleibt es beim Direktionsrecht des Arbeitgebers. Aus der Annexfunktion folgt auch, dass sich der Anspruch auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit nur auf die Verteilung der Arbeitszeit bezieht, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird.<sup>39</sup> Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2023) hat nur knapp die Hälfte der Beschäftigten selbst Einfluss darauf, wann sie ihre Arbeitszeit beginnen und beenden.<sup>40</sup> Auch nach dem DGB-Index Gute Arbeit (2022) geben 45 % der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben.<sup>41</sup>

---

<sup>36</sup> Lott/Windscheid, 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023.

<sup>37</sup> Steffan, NZA 2015, 1409, 1412 f.; Bissels/Meyer-Michaelis, DB 2015, 2331, 2333.

<sup>38</sup> Lott, Wann Eltern Feierabend machen wollen, WSI Policy Brief Nr. 74, Februar 2023.

<sup>39</sup> ErfK/Preis, § 91 TzBfG Rn. 11 ff.

<sup>40</sup> Backhaus/Nold/Vieten, Arbeitszeitreport Deutschland – Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. in: baua: Bericht kompakt, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023, S. 2.

<sup>41</sup> Jahresbericht 2022 des DGB-Index Gute Arbeit, S. 24 (abrufbar unter: [Jahresbericht 2022 | DGB-Index Gute Arbeit](#), zuletzt besucht am 16.4.2024).

Mit den Neuerungen des TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Januar 2019 lediglich ein Erörterungsrecht dazu erhalten, wenn sie bei gleichbleibender Arbeitszeit eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Ob dieses Recht allerdings wirklich dem beiderseitigen Interessenausgleich förderlich ist, darf kritisch hinterfragt werden, wenn es an effektiven Sanktionen für den Fall fehlt, dass der Arbeitgeber sich dem widersetzt.<sup>42</sup> *Bayreuther* spricht in diesem Zusammenhang von einem „zahnlose(n) Tiger“.<sup>43</sup>

Teilzeitarbeit ist zwar nicht per se schlecht und kann als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Rahmenbedingungen müssen aber stimmen. So muss die Entscheidung für Teilzeitarbeit freiwillig sein und die Verringerung der Arbeitszeit eine eigenständige Existenzsicherung im Lebenslauf gewährleisten.<sup>44</sup>

Teilzeitarbeit betrifft weit überwiegend Frauen. Tatsächlich ist in Deutschland fast jede zweite aktiv erwerbstätige Frau (45 Prozent) in Teilzeit beschäftigt, aber nur jeder neunte Mann (12 Prozent) arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche.<sup>45</sup>

Ursächlich für den hohen Anteil an Teilzeitarbeit unter aktiv erwerbstätigen Frauen (und vor allem Müttern) ist die Verteilung der Sorgearbeit in den Familien. Durch die unbezahlte Sorgearbeit stehen Frauen zeitlich begrenzter als Männer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.<sup>46</sup> Eine Flexibilisierung durch Umstellung auf eine wöchentliche Arbeitszeit und das damit einhergehende Risiko einer Verlängerung der Arbeitszeit oder einer verminderten Planungsfähigkeit dürfte daher auch weit überwiegend bereits vollzeitbeschäftigte Männer betreffen und umgekehrt zu einer weiteren Belastung der Frauen mit unbezahlter Sorgearbeit führen. Damit droht der Effekt einer weiteren Verringerung der Erwerbsarbeit gerade bei Frauen, was dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie diametral entgegensteht.

Befürworter einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen als Beispiel gerne Österreich an.<sup>47</sup> Dies ist bereits deshalb verwunderlich, weil die Teilzeitquote von Frauen in Österreich im Jahr 2022 mit 50,7 % die zweithöchste in der EU war (EU-27: 29,1 %).<sup>48</sup>

Langfristig verhindert die ungleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die eigenständige Existenzsicherung im Lebenslauf, schmälert nachweislich Aufstiegs- und Weiterbildungschancen und erhöht das Risiko für Altersarmut.<sup>49</sup> Der Gender Care Gap beträgt 44,4

---

<sup>42</sup> *Deinert/Maksimiek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 88.

<sup>43</sup> *Bayreuther*, NZA 2018, 1577, 1582.

<sup>44</sup> Zu den tatsächlichen Folgen von Teilzeitarbeit ausführlich *Deinert/Maksimiek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 56 ff.

<sup>45</sup> Abrufbar unter: [https://www.wsi.de/data/wsi\\_gdp\\_ze-teilzeit-01.pdf](https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-01.pdf) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

<sup>46</sup> *Hobler/Klenner/Pfahl/Sopp/Wagner* (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit?, WSI Report Nr. 35, S. 20.

<sup>47</sup> *Thüsing*, AnwBl Online 2022, 617.

<sup>48</sup> Abrufbar unter: [Gender-Statistik Erwerbstätigkeit](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

<sup>49</sup> *Deinert/Maksimiek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 70 ff, 87.

Prozent. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 44 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer.<sup>50</sup> Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern lag 2019 bei 49 Prozent. Frauen bezogen folglich ein um 49 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer.<sup>51</sup> Eine Studie des IZA zeigt, dass betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kindertagesstätten gibt, ist in mitbestimmten Betrieben um 4 Prozentpunkte höher.<sup>52</sup>

Die Abschaffung der werktäglichen Höchstarbeitszeit ist damit die falsche Stellschraube zur Lösung des Problems von gleichberechtigter Sorgearbeit. Die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten stellen wichtige Schlüsselfaktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir benötigen gesetzliche Mindestschutzstandards für alle Beschäftigten und verbindliche Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten. Mit der Brückenteilzeit ist ein erster Schritt geschehen, um der „Teilzeitfalle“ entgegenzuwirken. Doch bisher gibt es noch zu viele Einschränkungen, als dass dieses Gesetz wirklich ein Ende der Teilzeitfalle bedeuten würde.

Statt der Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit halten wir daher einen Ausbau der Brückenteilzeit für erforderlich:

- Der Anspruch auf Brückenteilzeit greift bisher erst in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dieser Schwellenwert ist systematisch nicht begründbar und schließt zu viele Beschäftigte in kleineren Betrieben aus.<sup>53</sup>
- Ist eine Brückenteilzeit einmal vereinbart, kann gem. § 9a TzBfG die Arbeitszeit nicht verändert werden. Das macht den Anspruch zu starr für echte Zeitsouveränität und erlaubt keine Anpassung, an sich verändernde biografische Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit.
- Echte Arbeitszeitautonomie wird auch dadurch verhindert, dass die Brückenteilzeit nach ihrer Inanspruchnahme und sogar nach einer durch den Arbeitgeber abgelehnten Beantragung wegen entgegenstehender betrieblicher Belange zunächst für zwei Jahre nicht wieder beantragt werden darf.

Gleichzeitig müssen wir die institutionelle Kinderbetreuung weiter stärken, denn die Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten ist ein zentraler Hebel für die gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit.

---

<sup>50</sup> Indikator abrufbar unter: [BMFSFJ - Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024). Vgl. *Zucco/Lott* (2021): Stand der Gleichstellung – Ein Jahr mit Corona, WSI Report Nr. 64; *Kohlrausch/ Zucco* (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40.

<sup>51</sup> Abrufbar unter: [Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut \(wsi.de\)](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

<sup>52</sup> *Jirjahn/Mohrenweiser* (2019), Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, IZA DP No. 12344, S. 17.

<sup>53</sup> *Deinert/Maksimек/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 40.

Schließlich muss die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt werden.<sup>54</sup> Die Erfassung der Arbeitszeiten ist insgesamt bereits weit verbreitet: Bei insgesamt 79 % der Beschäftigten wird die Arbeitszeit betrieblich (47 %) oder durch die Beschäftigten selbst erfasst (32 %).<sup>55</sup> Die Arbeitszeiterfassung sichert zum einen die Einhaltung der gesetzlichen Mindestschutzstandards gesunder Arbeitszeitgestaltung und zum anderen trägt sie zur Flexibilität im Sinne der Beschäftigten bei. Beschäftigte mit betrieblich erfassten Arbeitszeiten geben seltener sehr lange Arbeitszeiten oder verkürzte Ruhezeiten an.<sup>56</sup>

## Literaturverzeichnis:

Ahlers, Elke: Arbeitsintensivierung in den Betrieben, Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, WSI-Mitteilungen 1/2020.

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Entgelmeier, Ines/Brenscheidt, Frank/Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus), 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Backhaus, Nils/Brauner, Corinna/Tisch, Anita (2019): Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73, S. 394-417.

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Vieten, Laura: Arbeitszeitreport Deutschland - Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. in: bua: Bericht kompakt 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023.

BAuA (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bayreuther, Frank: Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2018, S. 1577-1583.

Bissels, Alexander/Meyer-Michaelis, Isabel: Arbeiten 4.0 – Arbeitsrechtliche Aspekte einer zeitlich-örtlichen Entgrenzung der Tätigkeit, Der Betrieb (DB) 2015, S. 2331-2336.

---

<sup>54</sup> *Ulber*, Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

<sup>55</sup> *Backhaus/Nold/Vieten* (2023). Arbeitszeitreport Deutschland – Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. bua: Bericht kompakt, S. 3.

<sup>56</sup> *Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch* (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus), S. 15 ff.; *Vieten/Nold* (2022). Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkonten und Entgrenzung. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2021, S. 63.

Blömer, Maximilian/Garnitz, Johanna/Gärtner, Laura/Peichl, Andreas/Strandt, Helene (2021): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung.

Deinert, Olaf/Maksimiek, Elena/Sutterer-Kipping, Amélie: Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe, Band 30, Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2020 (abrufbar unter: [https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007366](https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007366)).

Deinert, Olaf/Wenckebach, Johanna/Zwanziger, Bertram (Hrsg.): Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 11. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt a.M. 2024.

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit?, WSI Report Nr. 35.

Jirjahn, Uwe/Mohrenweiser, Jens (2019): Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, Institute of Labour Economics, IZA DP No. 12344.

Klebe, Thomas: Betriebsverfassung 2030: Zukunftsanforderungen und Weiterentwicklung, Arbeit und Recht (AuR) 2020, S. 196-202.

Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40.

Lott, Yvonne/Windscheid, Eike: 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023.

Lott, Yvonne: Wann Eltern Feierabend machen wollen, WSI Policy Brief Nr. 74, Februar 2023.

Matre, Dagfinn/Skogstad, Marit/Sterud, Tom/Nordby, Karl-Christian/Knardahl, Stein/Christensen, Jan Olav/Lie, Jenny-Anne S.: Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. Scand J Work Environ Health. 2021, volume 47 no 6, S. 415–424.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl., C.H. Beck München 2024 (zit.: ErfK/Bearbeiter).

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meißling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.): Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 71. Edition, Stand 1.03.2024, C.H. Beck München 2024 (zit.: BeckOK ArbR/Verfasser).

Schlachter, Monika/Heinig, Hans-Michael: Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Zugleich Band 7 der Enzyklopädie Europarecht, 2. Aufl. Nomos Baden-Baden 2021.

Steffan, Ralf: Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2015, S. 1409-1417.

Sutterer-Kipping, Amélie, Bedeutung der EuGH-Entscheidung C-477/21 für das deutsche Recht, Arbeit und Recht (AuR) 2023, S. 299-300.

Thüsing, Gregor: Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung in der Kanzlei, Zurück zur Stechuhr ist der falsche Weg – was der BAG-Beschluss bedeuten könnte, Anwaltsblatt Online (AnwBl) 2022, S. 615-617.

Ulber, Daniel: Grundfragen des Arbeitszeitrechts im 21. Jahrhundert, Soziales Recht (SR) 2021, S. 189-204.

Ulber, Daniel: Tarifdispositives Recht und Privilegierung Tarifgebundener als Stärkung der Tarifbindung, Soziales Recht (SR) 2018, S. 85-97.

Ulber, Daniel: Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe, Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M. 2020 (abrufbar unter: [https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007627](https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007627)).

Vieten, Laura/ Nold, Johanna (2022). Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkonten und Entgrenzung. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit -Berichtsjahr 2021 (S. 60-65). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo: Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 16/2023.

Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung – Ein Jahr mit Corona, WSI Report Nr. 64.

Ausschussdrucksache **20(11)490**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 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**

# ***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

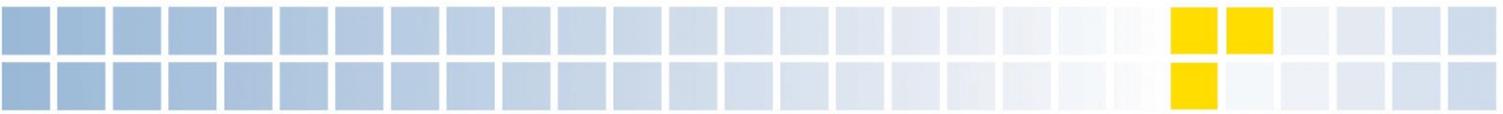
## ***Zusammenfassung***

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 Tageshöchst Arbeitszeit 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 Höchst Arbeitszeit.



### **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.

### **Höchstarbeitszeiten anpassen**

Um innerbetriebliche Spitzen wie persönliche Bedarfe der Mitarbeiterinteressen gerecht berücksichtigen zu können, ist die Umstellung der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit 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 Wochenhöchst-arbeitszeit würden auch Unterschiede in global arbeitenden Unternehmen deutlich unterstützen.

Ein Wegfall der täglichen Höchstarbeitszeit 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 Höchstarbeitszeiten 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.

Ausschussdrucksache **20(11)492**

---

**Schriftliche Stellungnahme**  
Anja Olube, Münster

---

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**

# Stellungnahme

Zur Drucksache 20/10387

## Antrag

der Fraktion CDU/CSU

### **Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**

Nach Lesen des Antrags habe ich mir die Frage gestellt welcher Teil der Bevölkerung nach seinen Wünschen zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung befragt wurde? Und wie lautete die Fragestellung und wer hat diese ausgewertet?

Aus meiner beruflichen Praxis weiß ich, dass die Wünsche der Beschäftigten anders aussehen, weshalb ich der Aussage, dies sei der Wunsch der Bevölkerung widersprechen muss.

Die Beschäftigten wünschen sich Strukturen, Verlässlichkeit und Planbarkeit.

#### **Zu 1) der die Wünsche der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung aufgreift;**

Es wäre wünschenswert, wenn die bisherigen Möglichkeiten Arbeitszeit zu flexibilisieren tatsächlich auch genutzt werden könnten. Doch sieht es in der Praxis so aus, dass dies den Beschäftigten erschwert oder auch verweigert wird, sofern sie nicht im Interesse des Arbeitgebers liegen.

Die Wünsche der Bevölkerung scheinen mir aus Sicht der Antragsteller die Wünsche der Unternehmerinnen und Unternehmer zu sein.

#### **Zu 2) der zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen ermöglicht;**

Die Beschäftigten brauchen verlässliche Strukturen und Planbarkeit. Wir brauchen Tarifverträge und gute Betriebsvereinbarungen. Wir brauchen vernünftige Löhne und Gehälter.

Einem Vortrag einer Professorin der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin auf der Bundesfachbereichskonferenz Handel im vergangenen Jahr, war zu entnehmen, dass im Jahr 2020 im Einzelhandel 41% der Beschäftigten zum Niedriglohn arbeiteten. Und

leider hatte die Erkenntnis während der Pandemie, dass Beschäftigte im Handel systemrelevant sind, nicht dazu geführt, dass sich diese Zahlen signifikant verbessert hätten.

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, abzüglich der Auszubildenden, im Einzel- und Versandhandel lag 2023 bei 33 %, Tendenz sinkend. Trotz Fachkräftemangel gibt es nur wenige Bereiche, in denen in Vollzeit eingestellt wird.

Der Großteil der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Die Zeiten, in denen ein Elternteil arbeiten ging und eine Familie davon leben konnte sind vorbei. Alleinerziehende sind fast schon verpflichtet sich eine geringfügige Beschäftigung zu suchen, um überleben zu können, ohne auf öffentliche Gelder zurückgreifen zu müssen.

Wie soll Beschäftigten dies gelingen, wenn ihnen die Planbarkeit genommen wird? Wie gewähre ich die Versorgung meines Kindes, wenn ich nicht weiß, wie ich geplant bin, bzw. ich mich nicht auf diese Planung verlassen kann? Wie schaffe ich es pflegebedürftige Angehörige zu pflegen, wenn ich meine Zeiten nicht planen kann?

Die Beschäftigten, die ich aus meiner beruflichen Praxis, aber auch aus meiner gewerkschaftlich ehrenamtlichen Arbeit kenne brauchen faire Löhne und Gehälter. Dem Großteil der Beschäftigten ist eine Altersarmut vorherbestimmt aufgrund der nicht ausreichenden Löhne und Gehälter.

Ein anderer Aspekt ist die Tatsache, dass es Bereiche gibt, wie den Einzelhandel, in denen äußere Faktoren, wie Öffnungszeiten, eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingrenzt.

### **Zu 3) der eine wöchentliche statt tägliche Höchst Arbeitszeit einführt;**

Dies sehe ich von Seiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes äußerst kritisch. Wenn ich keine tägliche, sondern nur noch eine wöchentliche Grenze habe, wer schützt mich dann.

Die Arbeitsverdichtung hat in den letzten Jahren zugenommen. Wir haben bereits jetzt Kolleginnen und Kollegen, die wir Betriebsräte besonders schützen müssen. Nicht, dass unsere allgemeinen Aufgaben nicht generell dazu dienen, die Kolleginnen und Kollegen zu schützen, doch es gibt aufgrund des in der Vergangenheit oftmals gepriesenen Mottos „höher, schneller, weiter“ viele Beschäftigte, die aufgrund der Arbeitsbelastung krank geworden sind und die Zahl nimmt zu.

Wenn die Möglichkeit geschaffen wird, keine tägliche, sondern nur noch eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit zu haben werden die Krankenquoten auf Dauer steigen. Die Beschäftigten brauchen Ruhezeiten.

Viele Beschäftigte haben nicht den Mut sich allein ihrem Vorgesetzten entgegenzustellen und sich zu behaupten, denn sie sind abhängig Beschäftigte und wie die Bezeichnung schon besagt, abhängig. Nicht umsonst wurden 2023 rund 775

Millionen unbezahlte Überstunden geleistet und da sprechen wir nur von den unbezahlten.

Viele Beschäftigte im Einzelhandel haben Teilzeitverträge und arbeiten eine Stundenzahl, die einer Vollzeitkraft entspricht. Überstunden werden dem Arbeitgeber geschenkt, denn somit sieht es zumindest so aus, als zahle man den Mindestlohn. Eine digitale Zeiterfassung gibt es nicht, eine Dokumentation auf Papier reicht ja aus, am besten noch mit Bleistift geschrieben. Hier werden bereits Grenzen des Arbeitszeit- und des Mindestlohngesetzes überschritten. Wie soll die Praxis denn aussehen, wenn man einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit zustimmen würde?

Eine Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne der Beschäftigten ist es, was wir brauchen. Eine Flexibilisierung, geschützt durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die es uns ermöglicht unsere Arbeit mit der zu leistenden Care- Arbeit, der Pflegearbeit, der persönlichen Notwendigkeiten wie Weiterbildung, Teilnahme an Sportkursen und Ähnlichem zu verbinden.

Eine Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne der Beschäftigten erachte ich als sehr wünschenswert, um bei den Wünschen der Bevölkerung zu bleiben, zur Erhöhung der Lebensqualität aller Beschäftigten, nicht nur die des Einzelhandels.

Anja Olube  
Gesamtbetriebsratsvorsitzende