

Prof. Dr. Enzo Weber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Frau Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses
Schleswig-Holsteinischer Landtag

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1748**

06.07.2023

Arbeitszeitgesetz und flexible Arbeitszeitmodelle – Stellungnahme zu den Anträgen

„Arbeitszeitgesetz zeitgemäß weiterentwickeln – Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Betrieben im Rahmen von Tarifverträgen gerecht werden“

Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 20/707

„Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten“

Alternativantrag der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 20/749

Grundeinschätzung

Die Anforderungen an flexibles Arbeiten steigen etwa im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft (z.B. Warning et al. 2022). Zugleich nehmen auch die Anforderungen von Beschäftigtenseite an individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle zu. Insgesamt ist die Arbeitszeit in den letzten 20 Jahren deutlich flexibler geworden – etwa über die Verbreitung von tariflichen Öffnungsklauseln und Arbeitszeitkonten (Ellguth et al. 2018). Die Flexibilität wird dabei stärker von Merkmalen des Betriebs und des Jobs als des Beschäftigten bestimmt (z.B. Weber/Zapf 2018).

Gesetzliche Regeln wie im Arbeitszeitgesetz geben üblicherweise einen einheitlichen Rahmen vor. Während dies den Vorteil der Klarheit hat, weisen sie Schwächen auf, wenn es um die Anpassungsfähigkeit an konkrete Gegebenheiten geht. Eine größere Flexibilität wäre also an sich wünschenswert.

Soll diese erreicht werden, sind zwei Punkte essentiell:

1. Arbeitszeitregeln dienen dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Eine umfangreiche Literatur zeigt negative Wirkungen von überlangen bzw. belastenden Arbeitszeiten auf körperliche Gesundheit, Psyche, Schlafstörungen u.ä. (vgl. Arlinghaus 2022). Diese Risiken werden nicht an sich gemindert, wenn es um neue Arbeitsformen geht. Auch eine – bereits gelegentliche – Verkürzung von Ruhezeiten ist negativ mit psychosomatischen Beschwerden und Work-Life-Balance assoziiert (Backhaus et al. 2017).
2. Trotz der steigenden Knappheit am Arbeitsmarkt befinden sich Arbeitnehmende in Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Arbeitgeber üblicherweise in der strukturell schwächeren Position. Lösungen über individuelle Vereinbarungen von Arbeitsbedingungen ohne gesetzlichen und kollektiven Rahmen sind deshalb problematisch. Zudem gilt es zu vermeiden, daß durch bestimmte berufliche Fälle motivierte Neuregelungen notwendige Schutzstandards für alle Arbeitnehmenden aufweichen.

Aus diesen Rahmenbedingungen lässt sich ableiten, dass es bei Flexibilisierungen auf Zielgenauigkeit und angemessenen Ausgleich ankommt. Einen möglichen Weg zu flexiblerer Arbeitszeit unter Beachtung dieser Bedingungen können „Paketlösungen“ darstellen (Weber/Zapf 2018, Bauer et al.

2018). Dabei würden gesetzliche Regelungen über die Grundregulierung hinausgehende Flexibilität im Einzelfall ermöglichen, wenn es im Gegenzug einen adäquaten Ausgleich für die Arbeitnehmenden an anderer Stelle gibt. Dieser müsste nachvollziehbar geeignet sein, den Schutz vor Überlastung zu gewährleisten. So könnten etwa Anpassungen in der Länge der täglichen Höchstarbeitszeit gekoppelt werden mit (großzügigeren) Urlaubsregelungen, individuellen Freistellungen, Ausgleichszeiträumen oder Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Voraussetzung wären Vereinbarungen auf betrieblicher bzw. sozialpartnerschaftlicher Ebene. Diese können einerseits hinreichend flexibel auf die Gegebenheiten vor Ort zugeschnitten sein. Andererseits können sie dabei helfen, einen Mißbrauch der Regelungen durch unangemessenen Druck auf einzelne Beschäftigte sowie eine Entgrenzung von Arbeit (z.B. Beermann et al. 2017) zu vermeiden. Zudem würde die beiderseitige Akzeptanz der Regelungen gestärkt.

Einschätzung zu den Anträgen

Beide Anträge folgen in ihrer Motivation dem Gedanken einer stärkeren Flexibilisierung unter Vermeidung schädlicher Nebenwirkungen. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Der Antrag von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN definiert als Voraussetzung für jede weitere Flexibilisierung, daß grundlegende Aspekte des Arbeitsschutzes sowie vorhandene arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden müssen. Dies entspricht dem Gedanken des obigen Punktes Nr. 1 einer Vereinbarung von Flexibilität und Gesundheitsschutz. Beide Anträge stellen zudem auf die Bedingung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ab. Dies ist im Sinne des obigen Punktes Nr. 2. positiv zu sehen, auch im Hinblick auf die wichtige Rolle von sozialpartnerschaftlichen Beziehungen für Arbeitsbedingungen.

Ein Dialogprozeß mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, wie im Antrag von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgeschlagen, ist deshalb zu begrüßen. Dabei sollte herausgearbeitet werden, unter welchen Bedingungen welche Flexibilität ermöglicht werden sollte. Zu präzisieren wäre auch, wer über die Flexibilität zu verfügen hätte, da wie oben geschildert von beiden Seiten Bedarfe bestehen, die aber nicht immer deckungsgleich sind. Der Antrag sieht weiterhin vor, daß mit zusätzlichen Freiheiten in Bezug auf die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit experimentiert werden kann. Dies ist richtig, um zunächst die Wirkungsweise derartiger Regelungen abschätzen zu können. Dementsprechend sollte konkretisiert werden, wie lange der Experimentierzeitraum läuft sowie daß und wie eine Evaluation erfolgen soll.

Nach etablierten arbeitswissenschaftlichen Ergebnissen würde eine Arbeitszeit von 13 Stunden am Tag, wie im Antrag der FDP als Obergrenze vorgeschlagen, leistungsmindernd wirken sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen und erhöhte Unfallrisiken nach sich ziehen. Wie lange eine hohe Leistungsfähigkeit erhalten bleibt, hängt zwar auch von der Art und Ausgestaltung der Tätigkeit ab. Grundsätzlich ist eine Arbeitszeit von 13 Stunden aus wissenschaftlicher Sicht aber als zu lang zu beurteilen. Sollte eine solche Obergrenze ermöglicht werden, ist zu empfehlen, im Sinne von Paketlösungen einen zeitnahen Ausgleich zwecks Erholung und Leistungserhalt vorauszusetzen. Dieser müßte über die derzeit im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Regelungen hinausgehen.

Nach IAB-Arbeitszeitrechnung beträgt die tarifliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit in Vollzeit durchschnittlich 38 Stunden pro Woche. Auch mit Überstunden in vertretbarem Umfang ist für die Umsetzung einer Viertagewoche nach belgischem Modell also keine Verlängerung der Tageshöchstarbeitszeit auf 13 Stunden notwendig. Zu bedenken ist auch, wie ausgedehnte tägliche Arbeitszeiten für Familien, speziell Alleinerziehende, und Pflegende mit zeitlich begrenzten Betreuungsangeboten zu vereinbaren wären.

Referenzen

Arlinghaus, Anna (2022): Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit. *Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift*, 45, 1, S. 43-57.

Bauer, Frank, Tanja Buch, Peter Haller, Christian Hohendanner, Elke Jahn, Enzo Weber & Stefanie Wolter (2018): Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB-Stellungnahme 13/2018.

Beermann, Beate; Amlinger-Chatterjee, Monischa; Brenscheidt, Frank; Gerstenberg, Susanne; Niehaus, Michael; Wöhrmann, Anne M. (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Ellguth, Peter, Hans-Dieter Gerner & Ines Zapf (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. IAB-Kurzbericht 15/2018.

Warning, Anja, Enzo Weber & Anouk Püffel (2022): On the Impact of Digitalization and Artificial Intelligence on Employers' Flexibility Requirements in Occupations. Empirical Evidence for Germany. *Frontiers in artificial intelligence*, Jg. 5.

Weber, Enzo & Ines Zapf (2018): Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert. IAB-Forum 16.02.2018.