

Stellungnahme

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1749

Schriftliche Anhörung des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags über die Reform des Arbeitszeitgesetzes

6. Juli 2023

An die Vorsitzende des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags,

der Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags berät derzeit über zwei Anträge zur Reform des Arbeitszeitgesetzes und führt dazu eine schriftliche Anhörung durch:

Antrag der Fraktion der FDP (Drucksache 20/707)

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

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

Dialogprozess zur Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen starten

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

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.

Aus Sicht des Bitkom sollte die Novelle zum Anlass genommen werden, die Regelung der Arbeitszeit an die Anforderungen der zunehmend digitalen Arbeitswelt anzupassen.

Adél Holdampf-Wendel
Bereichsleiterin Future of
Work & Arbeitsrecht

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

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

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-Fachkräftemangels¹ attraktiv bleiben. Sie steht mit Blick auf die Gewinnung von IT-Fachkräften in einem internationalen Wettbewerb, bei dem weitere 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 aktuellen Befragungsergebnissen des Bitkom² 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.

64 %

der Unternehmen bieten das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an.

Die Novelle des Arbeitszeitgesetzes müsste daher 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 der Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.

¹ Laut der Bitkom Fachkräfte-Studie (2022) fehlen der deutschen Wirtschaft 137.000 IT-Fachkräfte. [Trotz Krieg und Krisen: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte | Presseinformation | Bitkom e.V.](#)

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

Im Einzelnen

Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Bei der 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.** 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 Vollzeitätigkeit meist nur mit flexiblen Arbeitszeitlösungen 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 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 der Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.

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.

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.

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.³ **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.

Bitkom vertritt mehr als 2.000 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. 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 weltweit führenden Digitalstandort zu machen.

³ Rn. 63 des Urteils.

59 %

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