

Stellungnahme

Reform des Arbeitszeitgesetzes

DSLV Bundesverband Spedition und Logistik e. V.

Friedrichstraße 155-156 | Unter den Linden 24
10117 Berlin

Telefon: +49 30 4050228-0

E-Mail: info@dslv.spediteure.de

www.dslv.org | de.linkedin.com/company/spediteure

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag | Registernummer: R000415

Transparenz-Register der EU | Identifikationsnummer: 7455137131-52

Stand: 13. März 2026

Zur Reform des Arbeitszeitgesetzes nimmt der DSLV wie folgt Stellung:

A. Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Aus Sicht der Speditions- und Logistikbranche ist die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit dringend geboten und sollte deshalb zeitnah umgesetzt werden. Hierdurch würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nachhaltig gestärkt, dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach flexiblen Beschäftigungsmodellen Rechnung getragen, ohne das Schutzziele aus dem Gesundheits- oder Arbeitsschutz einzuschränken.

Der Logistikmarkt ist sehr volatil und besonders geprägt von Nachfragespitzen und -senken. Unvorhersehbare externe Ereignisse wie der momentane militärische Konflikt in Nahost erfordern von Logistikunternehmen ein erhebliches Maß an Flexibilität, um Lieferketten bedarfsgerecht zu organisieren und zu steuern und die Versorgung von Industrie, Handel und Bevölkerung sicherzustellen. Durch Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit könnten Arbeitsspitzen deutlich effizienter als bisher ausgeglichen und Beschäftigte bedarfsgerechter eingesetzt werden. Dies würde den administrativen Aufwand senken, die Produktivität steigern und Unternehmen spürbar entlasten.

Da die tägliche Mindestruhezeit ebenso wie die wöchentliche Höchstarbeitszeit von den gesetzlichen Änderungen unberührt bleiben sollen, sind Befürchtungen vor einer angeblichen Entgrenzung der Arbeitszeit unbegründet. Vielmehr könnten Unternehmen dem Wunsch vieler Beschäftigter nach flexibleren Arbeits- und Schichtmodellen besser entsprechen. So würde es Arbeitnehmern dauerhaft ermöglicht, an ausgewählten Tagen länger zu arbeiten und dies durch Freizeit an anderen Tagen auszugleichen. Dies würde für viele Mitarbeiter eine große Erleichterung bei der Vereinbarung von Beruf und Privatleben bedeuten.

Wöchentliche Höchstarbeitszeit als gesetzliche Norm

Sollte nach Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit ein individueller Rechtsanspruch auf das bisher geltende Arbeitszeitgesetz fortbestehen, würde dies eine einheitliche Personalplanung in den Unternehmen faktisch unmöglich machen. Sofern keine weitergehenden nationalen oder anderslautende europäische Regelungen bestehen, muss die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf alle Berufsgruppen übertragen werden. Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit innerhalb des neuen gesetzlichen Rahmens muss den Tarifvertragsparteien, den Arbeitsvertragsparteien sowie den Betriebsvereinbarungen vorbehalten bleiben.

Öffnungsklauseln für tarifgebundene Unternehmen nutzen

Die Einführung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit darf nicht von tarifvertraglichen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen abhängig gemacht werden. Stattdessen sollten die in Artikel 18 der EU-Arbeitszeitrichtlinie normierten zusätzlichen Möglichkeiten für Tarifparteien zur Anwendung abweichender Optionen hinsichtlich Ruhezeiten, Ruhepausen sowie der Dauer der Nachtarbeit vollständig in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden. Die hierdurch geschaffene Flexibilität für branchen- und unternehmensspezifische Lösungen würde die Attraktivität tariflicher Regelungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder erhöhen.

B. Einführung einer verpflichtenden Arbeitszeiterfassung

Die von der Koalition vorgesehene Arbeitszeiterfassung muss – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – unbürokratisch geregelt werden. Dazu sind folgende Aspekte unbedingt erforderlich:

- größtmögliche Flexibilität und Beschränkung der Erfassungspflicht auf das tatsächlich erforderliche Maß
- einheitliche Regelungen für alle Unternehmen
- die Fortgeltung der Vertrauensarbeitszeit ohne Erfassungspflicht
- Ausreichend lange Übergangsfristen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen

Erfassung durch Arbeitnehmer ermöglichen

Sofern der Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Systeme bereitstellt, muss die Erfassung auch durch die Arbeitnehmer selbst erfolgen können. Andernfalls wäre bei flexiblen Arbeitszeitmodellen und mobiler Tätigkeit eine lückenlose Überwachung der Beschäftigten unvermeidlich. Eine Kontrolle der Aufzeichnungen sollte für den Arbeitgeber nur dann verpflichtend sein, sofern ihm konkrete Anhaltspunkte für die Überschreitung der Arbeitszeit oder eine Unterschreitung der Ruhezeiten bekannt werden.

Zeitpunkt der Erfassung

Der Zeitpunkt der Erfassung ist möglichst flexibel zu regeln. Eine verpflichtende Erfassung am selben Tag würde sowohl von den Unternehmen als auch von den Mitarbeitern als erhebliche zusätzliche administrative Belastung empfunden. Eine Erfassung bis zum Ende des laufenden Monats würde Arbeitgebern und Arbeitnehmern hingegen notwendige Flexibilität bieten. Mindestens muss jedoch eine Korrekturmöglichkeit bereits erfasster Arbeitszeiten bis zum letzten Arbeitstag einer laufenden Woche ermöglicht werden.

Art der Erfassung und Form des Nachweises

Um eine unbürokratische Erfassung zu ermöglichen, sollte der Gesetzgeber keine spezifischen technischen Systeme vorschreiben. Die Arbeitszeiterfassung muss auch über einfache digitale Lösungen (mobile Anwendungen, webbasierte Systeme oder Tabellenprogramme) möglich sein. Sofern aus einem System Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten eindeutig ableitbar sind, sind diese Daten grundsätzlich als Arbeitszeitaufzeichnungen anzuerkennen. Dies gilt insbesondere für die Aufzeichnungen von Tachographen sowie Aufzeichnungen nach § 1 Absatz 6 Satz 7 Nummer 3 und Absatz 7 Satz 3 zweiter Halbsatz der Fahrpersonalverordnung. Darüber hinaus muss auch eine Erfassung in nicht elektronischer Form weiterhin zulässig bleiben.

Sofern Schicht- und Einsatzpläne vorliegen, aus denen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten eindeutig hervorgehen, ist eine individuelle Erfassung für jeden einzelnen Arbeitnehmer entbehrlich. In diesen Fällen genügt die Dokumentation von Abweichungen von den Schicht- und Einsatzplänen.

Ebenfalls muss es den Sozialpartnern ermöglicht werden, sich auf branchen- oder unternehmensspezifische Lösungen zu einigen und per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von den gesetzlichen Regeln der Erfassungspflicht abzuweichen.

Vereinheitlichung der Aufzeichnungspflichten

Zur Erfüllung des Anspruchs auf Bürokratieabbau und zur Schaffung einheitlicher Regelungen müssen im Rahmen einer Reform Doppelungen unbedingt vermieden werden und sämtliche bereits bestehenden Aufzeichnungspflichten aus anderen Rechtsbereichen (wie beispielsweise nach dem Mindestlohngesetz) aufgehoben werden.



Verbandsstruktur, Leistungsprofil und Leitlinien

Als Spitzen- und Bundesverband vertritt der DSLV über 15 regionale Landesverbände die verkehrsträgerübergreifenden Interessen der deutschen Speditions- und Logistikunternehmen. Diese sind mit insgesamt 600.000 Beschäftigten und einem jährlichen Branchenumsatz von 123 Milliarden Euro ein wesentlicher Teil des drittgrößten Wirtschaftsbereichs Deutschlands (Stand: Oktober 2025).

Die Mitgliederstruktur des DSLV reicht von global agierenden Logistikkonzernen über inhabergeführte Speditionshäuser mit eigenen LKW-Flotten sowie Befrachter von Binnenschiffen und Eisenbahnen bis hin zu See-, Luftfracht-, Zoll- und Lagerspezialisten.

Speditionen stärken die funktionale Verknüpfung sämtlicher Verkehrsträger. Die Verbandspolitik des DSLV wird daher maßgeblich durch die verkehrsträgerübergreifende Organisations- und Steuerungsfunktion des Spediteurs bestimmt.

Der DSLV ist politisches Sprachrohr und zentraler Ansprechpartner für die Bundesregierung, die Institutionen von Bundestag und Bundesrat sowie für alle relevanten Bundesministerien und -behörden im Gesetzgebungs- und Gesetzumsetzungsprozess, soweit Logistik und Güterbeförderung betroffen sind.

Gemeinsam mit seinen Landesverbänden ist der DSLV Berater und Dienstleister für die Speditions- und Logistikunternehmen. Die Landesverbände vertreten die Branche als Arbeitgeberverbände und Sozialpartner in regionalen Tarifangelegenheiten.

Der DSLV ist Mitglied des Europäischen Verbands für Spedition, Transport, Logistik und Zolldienstleistung (CLECAT), der Internationalen Föderation der Spediteurorganisationen (FIATA), sowie assoziiertes Mitglied der Internationalen Straßentransport-Union (IRU). Über diese internationalen Netzwerke nimmt der DSLV Einfluss auf die Entwicklung des EU-Rechts und auf internationale Übereinkommen der UN, der WTO, der WCO, u. a.

Die Mitgliedsunternehmen des DSLV bekennen sich zu den Zielen der Sozialen Marktwirtschaft und der Europäischen Union.