

01/2024

Positionspapier für die Branche
und politische Entscheider

zur Reform des Arbeitszeitgesetzes

Übersicht

Standpunkte	3
I. Einleitung	4
II. Forderungen im Hinblick auf die Ausnutzung der europäischen Rahmenvorgaben.....	6
1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten von Beschäftigten.....	6
2. Flexibilisierung von Ruhezeiten.....	7
3. Vertrauensarbeitszeit	8
4. Abweichende Regelungen (nicht nur durch TV oder BV aufgrund eines TV)	9
5. Nichtanwendung des Gesetzes / selbstständige Entscheidungsbefugnis	10
III. Empfehlung	11

Ansprechpartner

Dr. Yvonne Miketta

Referentin zivile Luftfahrt

miketta@bdli.de

+49 30 206140-49

Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e.V.

ATRIUM | Friedrichstraße 60 | 10117 Berlin

Tel. +49 30 2061 40-0 | kontakt@bdli.de

www.bdli.de

Standpunkte

#1

Eine **weitreichende Handlungsflexibilität** bei der Gestaltung der Arbeitszeit wird ein immer bedeutenderer Faktor **für** die **Wettbewerbsfähigkeit** des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

#2

Wir benötigen eine grundlegende Modernisierung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit unter **Ausnutzung** der **vorhandenen Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie**.

#3

Weg von den engen und veralteten Grenzen für die **tägliche Höchstarbeitszeit**, verpflichtenden Ruhezeiten und starren Pausenzeiten! **Hin zu** einer **Wochenarbeitshöchstzeit** mit entsprechenden Ruhe- und Ausgleichszeiträumen. So schaffen wir eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die unmittelbar eine positive Wirkung auf den Fachkräftemarkt ausübt.

#4

Ein **effizienter Arbeitsschutz** im Interesse der Beschäftigten wird **durch passgenaue und interessengerechte Lösungen** der Betriebsparteien geschaffen und nicht durch pauschale, starre gesetzliche Regelungen.

#5

Leitende Angestellte und Beschäftigte, deren Tätigkeitsspektrum eine **individuelle zeitliche Ausgestaltung** ermöglicht, sollen ihre Arbeitszeit frei von den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben einteilen können.

#6

Vertrauensarbeitszeit als Mittel der Steigerung der **Arbeitgeberattraktivität** und der Mitarbeiterbindung muss **gesichert und gestärkt** werden.

I. Einleitung

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Unternehmen in Deutschland sehen sich aktuell mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert. Schon länger besteht ein großer Anpassungs- und Innovationsdruck durch die voranschreitende Digitalisierung und Globalisierung der Märkte. Immer stärker rücken nun auch die demographische Entwicklung und der dadurch verschärfte Fach- und Arbeitskräftemangel in den Fokus. Zudem zeigen die großen Krisen der letzten Jahre wie die Corona-Pandemie und der Krieg in der Ukraine, eine zunehmende politische Instabilität in vielen Ländern und die Folgen des Klimawandels, dass Unternehmen künftig verstärkt auch mit plötzlich und unerwartet auftretenden Störungen für ihre Produktion und Lieferketten rechnen und entsprechend handlungsfähig sein müssen. Eine weitreichende Handlungsflexibilität für die Unternehmen und ihre Betriebe ist daher von entscheidender Bedeutung.

Dies gilt insbesondere auch für das Thema Arbeitszeit. Der bisherige gesetzliche Rahmen für die Arbeitszeit ist mit Blick auf die sich rasant verändernden Anforderungen einer modernen Arbeitswelt mittlerweile überholt, sowohl aus Unternehmens- als auch aus Beschäftigtensicht. Während die bisherigen Regelungen und Schutzbestimmungen größtenteils auf einem Normalarbeitsstandard mit festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsorten basieren, ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten in vielen Unternehmen für viele Beschäftigtengruppen spätestens seit

der Corona-Pandemie zum Standard geworden. Die Arbeitszeit der Zukunft wird immer flexibler und individueller.

Diese Flexibilität ist insbesondere auch von den Beschäftigten gewünscht und gefordert. Eigenverfügbare Zeit und die Souveränität bei der Arbeitszeitverteilung nehmen einen immer höheren Stellenwert ein. Arbeitszeitflexibilität ist inzwischen ein wesentliches Kriterium für Beschäftigte bei der Wahl des Arbeitgebers. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen etwa eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sind daher für viele Beschäftigten einer der entscheidenden Hebel überhaupt eine berufliche Tätigkeit ausüben zu können. Der zeitliche Umfang von familiären Verpflichtungen wird sich für viele Beschäftigte mit Blick auf die Überalterung der Gesellschaft und den bestehenden Pflegegenotstand in Zukunft voraussichtlich noch weiter erhöhen. Insoweit stellt Arbeitszeitflexibilität auch aus Sicht der Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Deckung des bestehenden Fachkräftebedarfs dar, um so vielen Beschäftigten wie möglich die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im Rahmen der individuellen zeitlichen und örtlichen Möglichkeiten zu eröffnen. Die Unternehmen werden vermehrt flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle anbieten müssen, um den Anforderungen der Beschäftigten zu genügen und im internationalen Wettbewerb, um Fach- und Arbeitskräfte bestehen zu können.

Darüber hinaus brauchen die Unternehmen größeren Handlungsspielraum, Arbeitszeiten so flexibel und bedarfsgerecht zu gestalten, dass sie neben den Wünschen der Beschäftigten auch auf Auftragschwankungen, Produktionsstörungen oder Problemen in der Lieferkette schnell und effizient reagieren können.

Um den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt zu genügen, ist vor diesem Hintergrund dringend eine grundlegende Modernisierung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit notwendig. Im Rahmen eines Gesamtpakets müssen dabei die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich der Höchstarbeitszeit, der

Ruhezeiten und der erforderlichen Aufzeichnungspflichten ausgeschöpft werden. Der modernisierte gesetzliche Rahmen sollte dabei so gesetzt werden, dass den tariflichen und den betrieblichen Sozialpartnern ausreichend Handlungs- und Gestaltungsspielraum verbleibt, um je nach den Gegebenheiten des Einzelfalls effiziente und interessensgerechte Lösungen definieren zu können.

Nur so ist eine gesunde Balance zwischen dem notwendigen Arbeitsschutz, den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten und den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen erreichbar. Diese sind für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland unverzichtbar.

II. Forderungen im Hinblick auf die Ausnutzung der europäischen Rahmenvorgaben

Wie ausgeführt unterliegt unsere Arbeitswelt komplexen und diversen Faktoren, die es zu berücksichtigen gilt. Dies gilt zum einen zur Gewährleistung des Schutzes der Beschäftigten zum anderen aber auch der seitens der Beschäftigten geforderten Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort. Das deutsche Arbeitszeitgesetz, welches vor nunmehr fast 20 Jahren in Kraft trat, geht auf die europäische RL 2003/88/EG vom 04.11.2003 (im Folgenden EU-Richtlinie) zurück. Bereits bei der Umsetzung dieser Richtlinie in nationales Recht hat es der deutsche Gesetzgeber versäumt, im Sinne des Wirtschaftsstandortes Deutschland, die durch die EU-Richtlinie ermöglichten Freiräume zur Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeiten zu gewähren. Vielmehr wurden,

aus leider nicht nachvollziehbaren Gründen, strengere Regelungen im Arbeitszeitgesetz etabliert, als es das EU-Recht verlangt. Eine Novellierung des deutschen Arbeitszeitgesetzes unter Berücksichtigung der veränderten Bedürfnisse und Erwartungen auf Seiten der Beschäftigten und der Komplexität, unter welcher Unternehmen agieren müssen, sollten zeitnah angestrebt werden.

Dies vorangestellt zeigen wir im Folgenden auf, wie die überfällige Flexibilisierung des deutschen Arbeitszeitgesetzes erfolgen und die bereits erwähnte gesunde Balance zwischen dem notwendigen Arbeitsschutz, den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten und den Flexibilitätserfordernissen der Unternehmen gewährleistet werden kann.

1. Flexibilisierung der Arbeitszeiten von Beschäftigten

§ 3 ArbZG sieht heute starre Höchstarbeitszeiten von grundsätzlich acht bis zu maximal zehn Stunden pro Werktag vor. In Kombination mit den verpflichtenden Ruhezeiten gemäß § 5 ArbZG ist damit die Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Beschäftigte und die Steuerung von Auslastungsschwankungen für Unternehmen erheblich eingeschränkt, ohne dass dies durch Gründe des Arbeitsschutzes gerechtfertigt ist. Entsprechend fordert auch die EU-Richtlinie nicht die Festlegung einer täglichen Höchstarbeitszeit. Es ist nicht länger zu vertreten, dass die Regelungen im Arbeitszeitgesetz restriktiver sind als die Vorgaben der EU-Richtlinie.

Die Regelungen im deutschen Arbeitszeitgesetz sind daher an die Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie anzupassen. Statt der täglichen Arbeitszeitgrenze von maximal zehn Stunden, ist in Abwägung von Gesundheitsschutz einerseits und Flexibilisierungsbedarfen der Beschäftigten und Unternehmen andererseits, die Festlegung einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden sinnvoll, die über den in § 3 S. 2 ArbZG vorgesehenen Ausgleichszeitraum von sechs Monaten bzw. 24 Wochen sichergestellt werden muss.

Eine vergleichbare Rechtslage gilt heute beispielsweise schon in unserem Nachbarland Dänemark. Dort gibt es kein nationales Arbeitszeitgesetz. Der normative Rahmen für

die Arbeitszeit folgt somit den Vorgaben der EU-Richtlinie, in deren Vorgaben sich Tarifverträge und/oder der individuelle Arbeitsvertrag des einzelnen Beschäftigten bewegen müssen.

Nur mit der vorgeschlagenen Umstellung auf eine maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit kann den gesteigerten Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitszeit aus Beschäftigten- und Unternehmenssicht angemessen Rechnung getragen werden. Beschäftigten wird auf diese Weise eine deutlich bessere Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit den privaten Bedürfnissen ermöglicht. Profitieren würden hiervon insbesondere auch Familien mit kleinen Kindern oder zu pflegenden Familienangehörigen, in denen beide Elternteile berufstätig sind. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit mit einem nennenswerten Umfang erfordert in einer solchen Konstellation in der Regel besonders flexible Arbeitszeitleösungen.

Auch im Bereich der Wissens- und Projektarbeit erleben wir einen hohen Bedarf an autonomer Gestaltung der Arbeitsinhalte, wie auch der Arbeitszeit bzw. -lage der Arbeitszeit. Die Arbeit ist immer stärker geprägt durch wechselnde Phasen des aktiven, kreativen Gestaltens (z.B. Sprints) und solchen des Durchdenkens, die nicht in einem starren Tageszeitkorsett erbracht werden können. Die Rahmenbedingungen dieser Zielgruppe

nähern sich damit denen von leitenden Angestellten weiter an. Ohne dabei die Arbeitszeit und Freizeit zu entgrenzen, sollten weitgehend flexible Gestaltungsmöglichkeiten für die Lage und Verteilung der Arbeitszeit nutzbar sein.

Auch Christoph Schmidt, der Vorsitzende der fünf sogenannten Wirtschaftsweisen, hat anlässlich eines Interviews mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgesetzgebung eingefordert. „Die Vorstellung, dass man morgens im Büro den Arbeitstag beginnt und mit dem Verlassen der Firma beendet, ist veraltet“, hatte der Ökonom kritisiert und gefordert, die bestehende Arbeitszeit „flexibler über den Tag und innerhalb der Woche zu verteilen“.¹

Bereits in dem Jahresgutachten 2017/2018 „Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik“ des Sachverständigenrats haben die sogenannten „Wirtschaftsweisen“ darauf hingewiesen, dass die vorhandenen ungenutzten Arbeitskräftepotenziale verstärkt eingesetzt werden sollten, um die sich aus dem demografischen Wandel ergebenden Fachkräftengpässe abzufedern. Um den persönlichen Bedürfnissen von Beschäftigten dabei besser gerecht zu werden, sollte das Arbeitszeitgesetz gelockert werden. Eine Anpassung von einer Tageshöchstzeit auf eine Wochenhöchstzeit könnte helfen, die Arbeitszeit flexibler auf die Wochentage zu verteilen.²

2. Flexibilisierung von Ruhezeiten

Das Arbeitszeitgesetz gibt derzeit in § 5 eine starre zeitliche Grenze von elf Stunden Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit vor. Eine Verkürzung dieser Ruhezeit kommt nach § 5 Abs. 2 ArbZG nur in ganz bestimmten Branchen in Betracht. Daneben

kann die Ruhezeit gemäß § 7 Abs. 2 ArbZG durch eine tarifliche Regelung um bis zu maximal zwei Stunden abgekürzt werden. Dieses starre System ist vor dem Hintergrund der sich stark verändernden Arbeitswelt und den steigenden Flexibilitätserfordernissen nicht

¹ <https://www.spiegel.de/karriere/arbeitszeit-debatte-das-darf-man-alles-in-acht-stunden-a-1177741.html>

² vgl. Jahresgutachten 2017/2018 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung „Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik“ Kap. 1, IV Nr. 78, S. 36

mehr zeitgemäß und beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Standorte.

Will heute etwa ein Beschäftigter seine Arbeit unterbrechen, um sein Kind aus der Kita oder der Schule abzuholen, ist ihm ein Nachholen dieser Zeit nur in einem sehr eingeschränkten Rahmen möglich, der oftmals nicht mit den familiären oder anderweitigen privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen ist. Will der Beschäftigte nämlich am nächsten Tag wieder um 8 Uhr seine Arbeit aufnehmen, muss er die nachgeholt Tätigkeiten spätestens bis 21 Uhr abgeschlossen haben. Andernfalls würde er die starre gesetzliche Ruhezeit von elf Stunden nicht einhalten können. Die bestehenden Ruhezeitregelungen schränken daneben etwa auch die durch die globalisierte Arbeitswelt immer stärker erforderliche Zusammenarbeit von Beschäftigten in unterschiedlichen Zeitzonen unangemessen ein. Auch im Bereich der Wissens- und Projektarbeit setzt die starre Ruhezeit unnatürliche Grenzen für notwendige effiziente Arbeitsweise der Beschäftigten.

Eine geringere Ruhezeit als 11 Stunden sollte regelmäßig ausreichen, wenn Beschäftigte weitgehend frei über ihre Arbeitszeit dispo-

nieren können. Auch braucht es keine vollen elf Stunden Ruhezeit, sofern an Arbeitstagen weniger als acht Stunden bzw. in der Arbeitswoche weniger als 40 Stunden gearbeitet worden ist oder die Ruhezeit im unmittelbar zeitlichen Zusammenhang nachgeholt werden kann.

Der aktuelle Gesetzeswortlaut des Arbeitszeitgesetzes birgt zudem Unklarheiten über den Lauf der Ruhezeit. So könnte er so verstanden werden, dass die Ruhezeit nach Beendigung der Arbeit selbst dann neu zu laufen beginnt, wenn der Beschäftigte abends zu Hause nur nochmal einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft oder ein kurzes berufliches Telefonat führt. Solche „Bagatellfälle“ treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber dies anordnet oder erwartet. Sie haben zudem in der Regel nicht den Effekt einer arbeitsschutzrelevanten Belastung. Vor diesem Hintergrund müssen die Möglichkeiten zur Verringerung der Ruhezeit erweitert und klarstellende und rechtssichere Formulierungen geschaffen werden, welche Auswirkungen von Bagatelltätigkeiten auf den Lauf der Ruhezeit transparent ausschließen.

3. Vertrauensarbeitszeit

Die aktuellen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes lassen eine Ausgestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung in Form der Vertrauensarbeitszeit zu. Dieses Modell ist in vielen Unternehmen verbreitet und etabliert und gilt als Gestaltungsmittel zur Arbeitgeberattraktivität und damit der Mitarbeiterbindung. Durch die Vertrauensarbeitszeit steuern Beschäftigte die Ausgestaltung ihrer persönlichen Arbeitszeit weitgehend selbst und haben damit einen Spielraum bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Auch zukünftig sind deutsche Unternehmen auf die unkomplizierte Ausgestaltung dieser Ver-

trauensarbeitszeitmodelle als Wettbewerbsvorteil angewiesen, welcher jedoch durch eventuelle Überlegungen zur Abschaffung dessen oder zur Implementierung einer Aufzeichnungspflicht bei Vertrauensarbeitszeit unwiederbringlich verloren gehen würde. Mit dem gegebenen europäischen Spielraum wäre der dargelegte Gestaltungsrahmen auch weiterhin möglich und bedarf keiner Einschränkung. Der deutsche Gesetzgeber sollte daher keine strengeren Regelungen in das Arbeitszeitgesetz aufnehmen, als es das EU-Recht vorsieht.

4. Abweichende Regelungen (nicht nur durch TV oder BV aufgrund eines TV)

Grundsätzlich positiv zu sehen ist, dass der Gesetzgeber über § 7 ArbZG auch bisher zumindest Ausnahmen von den täglichen Höchstarbeitszeiten, den Ruhepausen und der Ruhezeit und den Einschränkungen der Nachtarbeit über Tarifverträge oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zulässt. Auch in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind oder keine Arbeitnehmervertretung haben, sind unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 ArbZG momentan Ausnahmeregelungen möglich, die jedoch (individual-) arbeitsvertraglich nur schwer zu vereinbaren sein dürften.

Auch bei der Regelung in § 7 ArbZG bleibt der deutsche Gesetzgeber hinter den Freiräumen der EU-Arbeitszeitrichtlinie zurück und schränkt den Tarifvertragsparteien vom Europarecht erlaubte Gestaltungsfreiheiten ein: So lässt die EU-Arbeitszeitrichtlinie z. B. eine sogenannte Tariföffnungsklausel zu, mit der weitere Ausnahmen von der ununterbrochenen elfstündigen Ruhezeit geregelt werden können. Hiervon macht der deutsche Gesetzgeber bislang nur sehr eingeschränkt Gebrauch. So erlaubt das Arbeitszeitgesetz in § 7 Absatz 1 Ziffer 3 den Tarifvertragsparteien Ausnahmen nur dann, wenn die „Art der Arbeit dies erfordert“. Diese Einschränkung schreibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht vor. Auch bei den täglichen Höchstarbeitszeiten sind Abweichungen über Tarifverträge oder auf Grund eines Tarifvertrages von der 10-Stunden-Grenze nach § 7 Abs. 1 Ziffer 1 a) Arbeitszeitgesetz nur möglich, „wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt“. Auch hier nutzt der deutsche Gesetzgeber die Möglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht aus.

Den Tarifvertrags- und insbesondere den Betriebsparteien sollten hier entsprechend der EU-Arbeitszeitrichtlinie mehr Freiheiten eingeräumt werden. Sie können besser als der Gesetzgeber z. B. passgenaue Höchstarbeitszeit- und Ruhezeitregelungen für die jeweilige Branche vereinbaren, die dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten ausreichend Rechnung tragen.

Auf jeden Fall benötigen wir tarifliche und betriebliche Öffnungen, und noch mehr. Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit, zur Abweichung von täglichen Höchstarbeitszeiten und anderen Abweichungsmöglichkeiten müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden – dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

Die Stärke der deutschen Wirtschaft ist geprägt vom Mittelstand, innerhalb dessen tarifliche Regelungen nicht durchgängig vorhanden sind. Daher sollte die Reform des Arbeitszeitgesetzes sich nicht nur auf die Möglichkeit einer Flexibilisierung über tarifliche Öffnungsklauseln beschränken, sondern auch und gerade über kollektivrechtliche Vereinbarungen auf der betrieblichen Ebene möglich sein.

Die politisch möglicherweise wünschenswerte generelle Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts müsste auf europäischer Ebene erfolgen, auch die Arbeitszeitrichtlinie gewährt nur eingeschränkte Flexibilisierungsmöglichkeiten.

5. Nichtanwendung des Gesetzes / selbstständige Entscheidungsbefugnis

Die Arbeitszeitregeln gelten nach der bisherigen gesetzlichen Regelung in §18 ArbZG grundsätzlich im Industriebereich für alle Beschäftigten aus allen Branchen, die keine leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind, also auch für Berufsgruppen wie Ingenieure, Bereichs-/Abteilungsleiter, Unternehmensberater, Marketingexperten, IT-Experten, sonstige Fachexperten und Rechtsanwälte, und damit für all jene Berufsgruppen, in denen der Achtstundentag schon lange nichts mehr mit der „betrieblichen Realität“ zu tun hat.

Man könne angeblich nicht pauschal darauf vertrauen, dass Beschäftigte wirklich frei bestimmt mitentscheiden und vernünftige Arbeitszeitbedingungen verhandeln bzw. aussuchen können. Dies verkennt jedoch, dass es eben auch viele Beschäftigte, gerade im Bereich der hochqualifizierten Wissensmitarbeiter, gibt, die ihre berechtigten Interessen gut wahren können, die nachgefragt sind und die ihre Arbeitsbedingungen auch weitgehend diktieren können und in der alternativen selbstständigen Beschäftigung entsprechenden zeitlichen Schranken für ihre Arbeit auch nicht unterliegen.

Erneut bleibt der Gesetzgeber hinter den Möglichkeiten der EU-Arbeitszeitrichtlinie zurück. Diese erlaubt Abweichungen u. a. von täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, Ruhepausen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten „unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer“ dann, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“, und zwar insbesondere in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer: „[...] leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungs-

befugnis [...]“. Zu den Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis zählt die Europäische Kommission „bestimmte Experten, erfahrene angestellte Anwälte oder Wissenschaftler, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen“.

Damit besteht nach der EU-Richtlinie die Möglichkeit, Mitarbeitergruppen wie z. B. leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis von den Regelungen zur Ruhepause, wöchentlichen Ruhezeit, wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Dauer der Nacharbeit und zu Bezugszeiträumen auszunehmen. Die aktuell gewährte Flexibilisierung allein auf leitende Angestellte innerhalb des deutschen Arbeitszeitgesetzes ist nicht mehr zeitgemäß. Der in der EU-Richtlinie gegebenen Gestaltungsspielraum bei Beschäftigten „mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ ist zu nutzen. Allerdings sollte die Interpretation der „selbstständigen Entscheidungsbefugnis“ nicht auf Beschäftigte im Top Management eingeschränkt werden. Zeitgemäß ist es, das Merkmal der „selbstständigen Entscheidungsbefugnis“ auch auf Beschäftigte mit autarker Disposition der Arbeitszeit auszudehnen. Dies trifft insbesondere auf Beschäftigte im Bereich von Wissens- und Projektarbeit zu, gilt aber auch für andere Beschäftigte mit weitgehender Vertrauensarbeitszeit.

Andere Länder wie z. B. Österreich nutzen die entsprechenden Gestaltungsfreiräume der EU-Richtlinie besser: Bereits vor 2018 waren dort leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, von dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen. Seit der Gesetzesreform 2018 sind nun auch leitende Angestellte und Personen ausgenommen, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist. Dies

unter der Voraussetzung, dass die gesamte Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen Beschäftigten hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.

Der deutsche Gesetzgeber sollte vor diesem Hintergrund eine Bereichsausnahme für alle Personen mit selbstständiger Entscheidungs-

befugnis ermöglichen, die ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei bestimmen können. Dies könnte im Zweifel vermutet werden, wenn der entsprechende Beschäftigte mehr verdient, als die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung oder zur Arbeitslosenversicherung festlegt.

III. Empfehlung

Unser Ziel ist es, den durch die europäischen Direktiven gegebenen Gestaltungsspielraum zum Vorteil für Beschäftigte und Unternehmen zu nutzen, ohne dass die Arbeitnehmerschutzfunktion des deutschen Arbeitszeitgesetzes eingeschränkt wird. Im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschlands und der Wünsche nach Flexibilisierung der Beschäftigten empfehlen wir folgende Änderungen bestehender Regelungen im Arbeitszeitgesetz:

- Weg von starren Grenzen für die werktägliche Arbeit **hin zu einer Wochenarbeitshöchstzeit**,
- Erweiterung der Möglichkeiten zur **Flexibilisierung der täglichen Ruhezeit** und klarstellende Regelungen, dass Bagatteltätigkeiten keine Auswirkungen auf den Lauf der Ruhezeit haben,
- Beschäftigtengruppen „mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“ (zumindest i.S. einer Entscheidungsbefugnis der autarken Disposition der Arbeitszeit) sind im ArbZG analog zu den aktuellen Regelungen für leitende Angestellte zu stellen. Eine Beschränkung der **Beschäftigtengruppe „mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis“** auf Beschäftigte im Bereich von Wissens- und Projektarbeit ist denkbar, auch in Kombination mit Vertrauensarbeitszeit, Ruhezeit und wöchentlichem Ausgleichszeitraum,
- **Beibehaltung** der Vertrauensarbeitszeit für leitende Angestellte gem. § 5 Abs. 3 BetrVG sowie **Erweiterung der Vertrauensarbeitszeit** auf zuvor genannte Beschäftigtengruppen ohne jeweilige Aufzeichnungspflicht,
- Keine Reform, die sich nur auf tarifliche Öffnungsklauseln bezieht, sondern erweiterte **Flexibilisierungsspielräume** auch für **betriebliche Sozialpartner** vorsehen.

