

Position der AUDI AG zur Reform des Arbeitszeitgesetzes

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Als Industrieunternehmen plädieren wir für die Einführung einer gesetzlich verankerten flexiblen wöchentlichen Höchstarbeitszeit, in Anlehnung an die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht keine tägliche Höchstarbeitszeit vor.

Eine gesetzlich verankerte flexible wöchentliche Höchstarbeitszeit führt nicht zu Mehrarbeit, sondern ermöglicht eine bedarfsgerechte und praxistaugliche Verteilung der Arbeitszeit, von der beide Seiten profitieren:

- Unternehmen würde sie helfen, ihre Reaktionsgeschwindigkeit zu steigern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.
- Beschäftigte würden an Selbstbestimmung bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gewinnen.

Eine moderne Arbeitszeitgestaltung ist mit einem wirksamen Arbeitnehmerschutz vereinbar. Bei Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die EU-Arbeitszeitrichtlinie bleibt der Arbeitsschutz durch die verpflichtenden Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz vollumfänglich gewährleistet.

Ruhezeiten

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG ermöglicht eine flexiblere Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit. Diese Möglichkeiten sollten voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden. Derzeit macht das deutsche Gesetz strengere Vorgaben als die Richtlinie.

Bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit würden bloße Öffnungsklauseln für Tarif- und Betriebsparteien nicht ausreichen und den Anforderungen der betrieblichen Praxis nur unzureichend gerecht werden. Außerdem sind die Tariföffnungsklauseln, die derzeit im Arbeitszeitgesetz enthalten sind, komplex, bürokratisch und bisher ohne nennenswerte Flexibilisierungswirkung.

Zeiterfassung

In Puncto Zeiterfassung benötigen wir gesetzliche Rahmenbedingungen, die eine praxisgerechte Umsetzung ermöglichen, ohne starre Vorgaben festzuschreiben. Sowohl die Rechtsprechung des EuGH als auch des BAG lässt hierfür Gestaltungsspielräume zu.

Wir brauchen betriebliche Gestaltungsfreiheit und Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung. Konkret sollten die elektronische und händische Form der Zeiterfassung sowie die Delegation an Beschäftigte weiterhin möglich sein. Auch zum Erhalt der Vertrauensarbeitszeit müssen alle vorhandenen Spielräume ausnahmslos genutzt werden.