

# Stellungnahme

## Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

April 2024

Der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales führt am 22. April 2024 eine öffentliche Anhörung zu folgendem Antrag durch:

Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien**

(Drucksache 20/10387)

**Adéla Holdampf-Wendel**  
Bereichsleiterin Future of Work & Arbeitsrecht

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

Albrechtstraße 10  
10117 Berlin

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

## 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-Fachkräftemangels<sup>1</sup> attraktiv bleiben. Sie steht mit Blick auf die Gewinnung von IT-Fachkräften in einem internationalen Wettbewerb, bei dem 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 Befragungsergebnissen des Bitkom<sup>2</sup> 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.

Eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes müsste 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 einer Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.

**64 %**

der Unternehmen  
bieten das Arbeiten  
im Homeoffice  
zumindest  
teilweise an.

<sup>1</sup> Laut der Bitkom Fachkräfte-Studie (2023) fehlen der deutschen Wirtschaft 149.000 IT-Fachkräfte. [Rekord-Fachkräftemangel: In Deutschland sind 149.000 IT-Jobs unbesetzt](#) | Presseinformation | Bitkom e.V.

<sup>2</sup> Kaffeeküche statt Küchentisch: Die Büros füllen sich wieder | Presseinformation | Bitkom e.V.

## Im Einzelnen

### Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Bei einer 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.** 78 Prozent der Unternehmen wünschen sich eine solche Regelung<sup>3</sup>. 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 Vollzeittätigkeit 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 oder Kurznachrichten 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 (Fahrtzeit 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 einer Novelle des Arbeitszeitgesetzes werden.**

<sup>3</sup> [Arbeitszeiterfassung: Zwei Drittel der Unternehmen beklagen erheblichen Mehraufwand | Presseinformation | Bitkom e. V.](#)

## 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 einer Vielzahl von Betrieben Einzug gehalten. Arbeitgeber können somit ihren Arbeitnehmenden größtmögliche Zeitflexibilität und Zeitsouveränität gewähren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben fördern. Nach Befragungsergebnissen des Bitkom<sup>4</sup> sind 59 Prozent der Unternehmen der Auffassung, dass durch die Zeiterfassungspflicht die Flexibilität von Vertrauensarbeitszeit verlorengeht.

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.

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.

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.<sup>5</sup> **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.

**59 %**

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

<sup>4</sup> [Arbeitszeiterfassung: Zwei Drittel der Unternehmen beklagen erheblichen Mehraufwand | Presseinformation | Bitkom e.V.](#)

<sup>5</sup> Rn. 63.

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. 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, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. 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 leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.