

POSITIONSPAPIER

Stand: 26.03.2020

Mehr Flexibilität in der Arbeitszeit

**Pandemie erfordert Auflösung starrer
Arbeitszeitvorschriften**

ZIA-Forderungen

hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG):

- Abschaffung starrer Arbeitszeiten
- Nutzung des Gestaltungsraums der EU-Richtlinie
- Regelung lediglich der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Die starren Regelungen passen weder zu einem globalisierten Umfeld, in dem Arbeiten in multinationalen Teams über verschiedene Zeitzonen hinweg erforderlich ist, noch zum Wunsch der Beschäftigten, die Möglichkeiten der Digitalisierung im eigenen Sinne zu nutzen und bei der Lage der Arbeitszeit sehr viel freier mitbestimmen zu können als früher. Viel mehr engen die geltenden Vorschriften sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber in der freien Gestaltung des gegenseitigen Arbeitsaufwands ein.

Für die Überwindung der durch die Corona-Pandemie verursachten Wirtschaftskrise braucht es nicht nur finanzielle staatliche Zuwendungen. Es bedarf auch struktureller Anpassungen, damit die deutsche Wirtschaft insbesondere durch die Digitalisierung einen entscheidenden Impuls erhält, um aus der Krise herauszukommen.

Um der Digitalisierung allerdings Platz zur Entfaltung zu geben, ist es notwendig, Arbeitsprozesse und -bedingungen zu flexibilisieren – für Beschäftigte ebenso wie für Arbeitgeber. Durch die zunehmenden Anforderungen zur Flexibilisierung an hiesige Unternehmen, welche im nationalen und internationalen Wettbewerb stehen, ist es notwendig, die Gestaltung der täglichen Arbeitszeit dem Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. den Tarifpartnern zu überlassen und von Staatswegen lediglich eine Grenze für die wöchentliche Maximalarbeitszeit zu setzen. Um diese Chance zu nutzen und Arbeiten 4.0 zu ermöglichen, ist eine Modernisierung des deutschen Arbeitszeitgesetzes unumgänglich.

Die derzeitigen Arbeitszeitregelungen sind zu starr und nicht auf eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt ausgelegt. Denn das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nutzt den durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie (RICHTLINIE 2003/88/EG; 04/11/2003) gegebenen Spielraum aktuell nicht aus. Insbesondere muss im Interesse der Arbeitnehmer und der Unternehmen eine Verteilung der Arbeitszeit auf die gesamte Woche zum einen möglich gemacht und zum anderen flexibel und bedarfsgerecht geregelt werden. So ist nach dem ArbZG nur eine tägliche Arbeitsdauer von acht Stunden, maximal eine Verlängerung auf zehn Stunden pro Tag erlaubt, während die EU-Richtlinie keine tagesspezifischen Vorgaben macht. Nach EU-Vorgaben wird nur eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden geregelt. Das im letzten Frühjahr gefällte Urteil des EuGH in Luxemburg zur Erfassungspflicht von Arbeitsstunden bestätigt diesen Ansatz.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Die flexible Gestaltung der täglichen Arbeitszeit bietet eine individuellere Abstimmung von beruflichen und privaten Bedürfnissen der Beschäftigten, je nach Alter, Geschlecht, Familienbindung usw. Die individuelle Arbeitszeit erhöht die Identifikation, Motivation und somit auch die Bindung der Beschäftigten zum Unternehmen. Zufriedene Beschäftigte sind gesunde Beschäftigte!

Zudem bietet sich die Gelegenheit für den deutschen Gesetzgeber, einen weiteren Schritt hin zu einem europäischen Standard zu vollziehen.

Die Richtung für den ZIA ist daher klar: Arbeitszeitflexibilisierung schafft Freiraum für Digitalisierung. Digitalisierung ist die Bedingung für wirtschaftliche Erholung.

25.03.2020

SJ