

Deutschland hat Zukunft Arbeitszeit – Handlungsfähigkeit der Unternehmen stärken

Mittwoch, 05.10.2016 um 9:00 Uhr

Hotel Le Méridien, Raum Élysée

Bayerstraße 41, 80335 München

Herausforderung Arbeitszeit

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie recht herzlich zu unserem
Deutschland hat Zukunft-Kongress „Arbeitszeit –
Handlungsfähigkeit der Unternehmen stärken“.

Das Thema Arbeitszeit ist in den letzten Monaten
wieder in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt.

Fest steht: Das deutsche Arbeitszeitrecht ist nicht
mehr zeitgemäß.

Es ist zu unflexibel und passt damit nicht mehr
zur heutigen Arbeitsrealität, die geprägt ist von
weltweiter Zusammenarbeit, mobilem und
flexiblem Arbeiten und zunehmender
Digitalisierung.

Viele Firmen bewegen sich beim Umgang mit der
Arbeitszeit inzwischen notgedrungen in
rechtlichen Grauzonen.

Wir brauchen dringend ein modernes
Arbeitszeitrecht, das den Weg in die digitale und
globale Zukunft nicht behindert, sondern fördert.

Es geht uns bei der Neugestaltung der Arbeitszeit
ausdrücklich nicht um die Ausweitung des
Arbeitsvolumens oder darum, die Grenzen

zwischen Arbeit und Freizeit aufzulösen. Das wäre kontraproduktiv, denn die Beschäftigten brauchen Erholungszeiten.

Ebensowenig geht es uns um unbeschränkte Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Die vbw bekennt sich zu arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen. An solchen Tagen ist die Arbeit auf das erforderliche Maß zu beschränken. Sie erfolgt in konkreten Ausnahmefällen, wenn die Unternehmen einen konkreten Bedarf haben. Es darf hier aber auch keine Verschärfungen geben – denn das ginge zu Lasten der Unternehmen. Auch die ursprünglichen, sinnvollen Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern müssen flächendeckend wiederhergestellt werden.

Worum es uns geht, ist: Mehr Flexibilität für die Unternehmen und auch die Beschäftigten.

Forderungen der Gewerkschaften gehen in falsche Richtung

Viele, insbesondere die Gewerkschaften, wollen genau das Gegenteil. Manche streben beispielsweise Arbeitszeit-verkürzungen an – sie denken über die Definition einer „kleinen“ Vollzeit mit einer 30- oder 32-Stunden Woche nach.

Darüber hinaus sollen Arbeitnehmer mehr Wahlmöglichkeiten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit erhalten – etwa durch die Einführung von Wahlarbeitszeitkorridoren oder die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf befristete Teilzeit beziehungsweise auf Rückkehr in Vollzeit.

Das sind exakt die falschen Antworten.

Jede einzelne Änderung von Arbeitszeit verursacht auf betrieblicher Seite erheblichen bürokratischen Aufwand und Kosten.

Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und Sterbebegleitung – schon die für diese Sonderfälle bestehenden gesetzlichen Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit stellen die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen.

Ein zusätzlicher gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf regelmäßig wiederkehrende Veränderungen der Arbeitszeit ohne besondere Voraussetzungen ist organisatorisch für die Betriebe nicht zu bewältigen.

Und was die Arbeitszeitreduzierungen angeht:
Die angedachten Reduzierungen auf etwa eine

32-Stunden-Woche würden Arbeitgeber vor fast unlösbare Aufgaben bei der Personalplanung stellen.

Wenn etwa ein Arbeitnehmer in der M+E-Industrie seine wöchentliche Arbeitszeit von 35 auf 32 Stunden herunterfährt – wie soll ein Arbeitgeber einen personellen Ausgleich für drei Wochenstunden finden? Eine Vertretungskraft wird sich kaum auf 3-Stunden-Basis finden.

Insgesamt gilt: Eine vernünftige Personalplanung würde durch solche Regelungen völlig unmöglich.

Wie sich diese Regulierungen und weiteren Vorhaben auf die Unternehmen auswirken würden, wird uns anschließend Herr Dr. Klös berichten.

Wir wollen – auch mit diesem Kongress – dafür werben, dass stattdessen die richtigen Weichenstellungen bei der Arbeitszeit gestellt werden.

Kernproblem: Begrenzung der täglichen Arbeitszeit

Ein Kernproblem ist für uns § 3 Arbeitszeitgesetz, wonach die tägliche Arbeitszeit acht

beziehungsweise maximal zehn Stunden betragen darf.

Einige Praxisbeispiele verdeutlichen die Nachteile dieser Regelung:

- In global agierenden Unternehmen kann es nötig sein, bisweilen frühmorgens mit Standorten in Fernost und abends mit Standorten in den USA zu telefonieren. Mit der zehn-Stunden-Regelung ist das aber eigentlich nicht möglich.
- Gerade junge Unternehmen, die sich etablieren wollen, kämpfen durch die Abarbeitung von Projekten um ihre Zukunft. Die Erledigung dieser Projekte in eng vorgeschrieben Zeitfenstern wäre in Schichtbetrieb undenkbar. Mitarbeiter sind für die Dauer dieser Projekte vorübergehend sehr stark eingespannt – die jungen Firmen verstoßen damit aber in ihrer Gründungsphase zwangsweise gegen den § 3 Arbeitszeitgesetz.
- Wenn ein Vollzeitbeschäftigter auf eigenen Wunsch einmal die Woche abends für drei Stunden einer Nebenbeschäftigung nachgeht,

dann darf er das eigentlich nicht – weil er dann an diesem Tag in der Woche mehr als zehn Stunden arbeitet.

- Im Hotel- und Gaststättengewerbe erweist sich die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden als besonders realitätsfern. Die Vorbereitung und Durchführung von größeren Feierlichkeiten – etwa Hochzeiten – dauert insgesamt länger als zehn Stunden. Ein Schichtwechsel ist hier – vor allem bei kleineren Betrieben – unrealistisch.

Unsere Forderungen

Abschaffen der täglichen Höchstarbeitszeit

Eine unserer Kernforderungen lautet deshalb:

Es darf in Deutschland keine tägliche Höchstarbeitszeit mehr geben.

Stattdessen müssen wir zu einer wochenbezogenen Betrachtung kommen.

Man sollte sich im deutschen Recht auf die aktuell schon existierende Vorgabe, wonach ein Arbeitnehmer über einen Zeitraum von sechs

Monaten maximal 48 Stunden pro Woche arbeiten darf, beschränken.

Betriebe und Beschäftigte gewinnen dadurch sehr viel Flexibilität und Freiräume bei der wöchentlichen Verteilung der Arbeitszeit hinzu.

Das Arbeitszeitvolumen selber bleibt aber gleich: Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten.

Auch aufgrund dieser Vorteile gibt die **EU-Arbeitszeitrichtlinie** gar keine tägliche Höchstarbeitszeit vor.

Und wer sich in Brüssel auskennt, der weiß, dass die EU niemals etwas festlegen würde, was arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widerspricht.

Das heißt: Das bringt keine Reduzierung der Arbeitssicherheit mit sich.

Die Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bleibt bestehen.

Die gesetzliche Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit sollte deshalb abgeschafft werden.

Sollte es dennoch einzelne Branchen oder Unternehmen geben, wo eine Tagesobergrenze aus Sicherheitsgründen erforderlich ist, können Tarif- oder Betriebsparteien diese dort gezielt einführen.

Und wenn auch das nicht ausreicht, können im Extremfall für besonders gefährdete Arbeiten oder Arbeitnehmergruppen immer noch Schutzbestimmungen durch Bundesverordnung festgelegt werden. Es drohen also keine Schutzlücken.

Wir müssen im Gesetz Rechtssicherheit schaffen

Die Möglichkeit von § 7 Arbeitszeitgesetz reichen nicht, um die erforderliche Flexibilität herzubekommen:

Wir brauchen Rechtssicherheit in allen Unternehmen egal

- ob groß oder klein,
- ob mit oder ohne Sozialpartner,
- ob mit oder ohne Betriebsrat.

Möglichkeiten der europäischen Arbeitszeitrichtlinien nutzen

Unsere zweite Kernforderung betrifft die 1:1-Umsetzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten der geltenden EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Wir begrüßen die EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht nur deshalb, weil sie – wie gesagt – keine tägliche Höchstarbeitsgrenze vorgibt.

Sondern auch, weil sie darüber hinaus im Interesse einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung bewusst noch weitere Spielräume für den nationalen Gesetzgeber bietet.

Sie gewährt den Sozialpartnern umfassende Öffnungsklauseln zur flexiblen Gestaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, die weit über das hinausgehen, was das deutsche Arbeitszeitgesetz an Abweichungen erlaubt.

Wir fordern deshalb, dass das deutsche Recht die Flexibilitäts-Spielräume, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie bietet, vollständig ausschöpfen muss.

Es kann nicht sein, dass das deutsche Recht weniger Flexibilität bei der Arbeitszeit erlaubt, als die EU-Arbeitszeitrichtlinie.

Prof. Giesen wird im Anschluss detailliert berichten, welche Möglichkeiten und Spielräume die EU-Arbeitszeitrichtlinie bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit bietet und wie unser Arbeitsschutzniveau auch bei Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes gewahrt bleibt.

Darüber hinaus haben wir noch weitere Forderungen.

Ruhezeit darf nicht durch Bagatellarbeiten zurückgesetzt werden

§ 5 Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass jeder Beschäftigte nach Dienstschluss eine elfstündige Ruhezeit einhalten muss.

Wir fordern: Kleine Bagatellarbeiten nach Dienstschluss – etwa ein Blick auf die dienstliche E-Mails von zu Hause oder kurze geschäftliche Telefonate – dürfen nicht dazu führen, dass die elfstündige Ruhezeit unterbrochen und die Pausenuhr wieder auf null gestellt wird. Das würde jegliches Arbeiten mit mobilen Geräten – wovon ja auch die Beschäftigten profitieren – ad Absurdum führen.

Zwar wird das nach überwiegender Rechtsmeinung in Deutschland heute auch so gesehen.

Wir brauchen aber eine abschließende rechtssichere Klarstellung, die die Rechtsunsicherheit für die Unternehmen hinsichtlich dieser kurzen Arbeiten „von Daheim“ beseitigt.

Erreichbarkeit nicht gegen den Willen des AN verhindern

Zudem sind wir der Meinung: Arbeitnehmer dürfen nicht gegen ihren Willen daran gehindert werden, nach Dienstschluss oder im Urlaub ihre dienstlichen Geräte zu nutzen beziehungsweise erreichbar zu sein – etwa durch zwangsweise Serverabschaltungen.

Denn das geht auch gegen die Interessen des Arbeitnehmers.

Ein Beispiel: Am letzten Tag vor seinem Urlaub wartet ein Arbeitnehmer auf eine wichtige Information von einem Kollegen aus dem Controlling. Er benötigt diese Information, um einem externen Dienstleister einen Auftrag

erteilen zu können, der während seines Urlaubs abgearbeitet werden soll.

Wenn der Arbeitnehmer keine Möglichkeit hat, die fehlende Information zu Hause zu erhalten und von dort den Auftrag zu erteilen, wird er so lange im Büro sitzen bleiben, bis der Kollege die Information geliefert hat – möglicherweise sogar bis spätabends.

Andernfalls könnte er um 17:00 Uhr das Büro verlassen und abends, wenn die Information aus dem Controlling gekommen ist, sich noch einmal fünf Minuten an den Rechner setzen und den Auftrag abschicken.

Arbeitszeitnachweispflichten der Arbeitgeber beschränken

Eine weitere Forderung betrifft die zu strengen Nachweispflichten der Arbeitgeber für die von ihren Mitarbeitern geleisteten Arbeitszeiten.

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeiter flexibles Arbeiten auf Vertrauensbasis ermöglichen, tragen aktuell ein Bußgeldrisiko, weil sie die tatsächliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter nicht genügend nachweisen können.

Wir fordern, den Bußgeldtatbestand für ungenügende Arbeitszeitzachweise abzuschaffen oder zumindest so anzupassen, dass er nur bei Vorsatz erfüllt ist.

Um das rechtskonforme Verhalten gemäß Arbeitszeitgesetz nachzuweisen, reicht es außerdem aus, wenn nur noch Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich beziehungsweise 48 Stunden pro Woche aufgezeichnet werden.

Schluss

Meine Damen und Herren,

die deutsche Arbeitszeit-Gesetzgebung passt nicht mehr zur Realität in den Betrieben.

Globalisierung und Digitalisierung verlangen nach deutlich mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Wir müssen jetzt die richtigen Weichenstellungen vornehmen. Zunächst geht vor allem um zwei Dinge:

Erstens: Die Abkehr von der maximalen Tagesarbeitszeit. Stattdessen sollte künftig der Bezug auf die Wochenarbeitszeit gelten.

Zweitens: Die 1:1-Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie, die ein deutliches Mehr an Arbeitszeit-Flexibilität durch Öffnungsklauseln ermöglicht.

Ich freue mich jetzt auf einen interessanten Kongress!