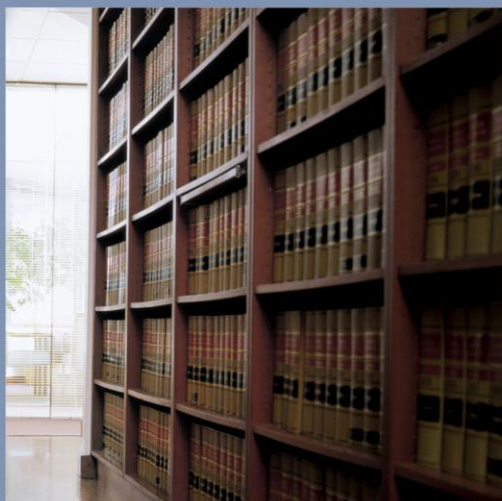


**vbw**

Die bayerische Wirtschaft



Position

# Arbeitszeit – Handlungsfähigkeit der Unternehmen stärken

Stand: Juli 2017  
[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)



# Vorwort

## Zeitgemäße Arbeitszeit

---

Im Zusammenhang mit den Debatten über die Arbeitswelt 4.0 wird der Ruf nach Arbeitszeitverkürzungen, nach gesetzlichen Wahlarbeitszeitkorridoren, nach Ausweitung der Teilzeit für Arbeitnehmer und nach strengeren Bestimmungen z. B. beim Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit laut.

Diese Forderungen gehen in jedoch die falsche Richtung, denn das deutsche Arbeitszeitrecht entspricht schon heute nicht mehr den Anforderungen der modernen Arbeitswelt. In einem ersten Schritt muss es wenigstens die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ausschöpfen – für zukunftsfähige Lösungen muss aber letztlich auch der europäische Rechtsrahmen angepasst werden. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer werden durch die veralteten Regelungen ihrer Flexibilität beraubt.

Die bayerischen Unternehmen brauchen eine moderate Ausweitung der Arbeitszeiten und ein flexibles Regelwerk zur Arbeitszeit, z. B. um mobiles Arbeiten zu erleichtern oder grenzüberschreitende Betriebsabläufe zu optimieren. Arbeitszeitverkürzungen oder Verschärfungen des Rechtsrahmens wären hier äußerst kontraproduktiv und würden die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit die Sicherung von Arbeitsplätzen gefährden.

Mit unserem vorliegenden Positionspapier wollen wir einen konstruktiven Beitrag leisten, um die Positionen und Argumente der Wirtschaft in die Arbeitszeitdebatte einzubringen.

Bertram Brossardt  
06. Juli 2017



# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Position der vbw auf einen Blick .....</b>	<b>1</b>
1.1	Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken.....	1
1.2	Keine reduzierten Vollzeitmodelle einführen .....	2
1.3	Keine gesetzliche Wahlarbeitszeit einführen.....	2
1.4	Teilzeitanpruch reduzieren statt Rückkehranspruch in Vollzeit schaffen.....	3
1.5	Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsarbeit ausbauen.....	4
1.6	Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen .....	4
1.7	Attraktivität von Wertguthaben stärken.....	4
1.8	Europäischen Rechtsrahmen anpassen.....	5
<b>2</b>	<b>Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken .....</b>	<b>7</b>
2.1	Herausforderung .....	7
2.2	Position der vbw .....	7
2.2.1	Arbeitszeitregelungen den Erfordernissen anpassen .....	7
2.2.2	Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen .....	10
2.2.3	Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit.....	11
2.2.4	Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen .....	12
2.2.5	Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe.....	12
2.2.6	Aufzeichnungspflichten auf das notwendige Maß reduzieren .....	13
2.2.7	Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitzachweise abschaffen .....	13
<b>3</b>	<b>Keine reduzierten Vollzeitmodelle oder Familienarbeitszeit einführen</b>	<b>15</b>
3.1	Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen.....	15
3.2	Bewertung und wirtschaftliche Folgen.....	15
3.2.1	Kein gesetzlicher Vollzeitbegriff .....	15
3.2.2	Anstieg der Arbeitskosten bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich .	16
3.2.3	Wachstumsverluste.....	16
3.2.4	Vergrößerung der Fachkräftelücke.....	17
3.2.5	Höhere Steuerbelastung bei Kompensation aus Steuermitteln.....	17
3.2.6	Schwierigkeiten bei der Personalplanung .....	17
3.2.7	Zunahme von Schwarzarbeit .....	18
3.2.8	Situation und Wünsche der Beschäftigten.....	18
3.3	Position der vbw .....	18

<b>4</b>	<b>Keine gesetzliche Wahlarbeitszeit einführen .....</b>	<b>21</b>
4.1	Herausforderung .....	21
4.2	Position der vbw .....	21
<b>5</b>	<b>Teilzeitananspruch reduzieren statt Rückkehranspruch in Vollzeit schaffen .....</b>	<b>23</b>
5.1	Herausforderung .....	23
5.2	Position der vbw .....	23
5.2.1	Kein Recht auf befristete Teilzeit .....	23
5.2.2	Kein genereller Teilzeitananspruch .....	24
5.2.3	Berücksichtigung betrieblicher Gründe .....	25
5.2.4	Keine Ausweitung der Ansprüche auf Verlängerung der Arbeitszeit .....	25
5.2.5	Anteilige Berücksichtigung bei Schwellenwerten .....	26
5.2.6	Klarstellung: Urlaub bei Arbeitszeitreduzierungen anteilig berechnen .....	26
5.2.7	Arbeitsplatzteilung erleichtern .....	26
5.2.8	Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen .....	27
5.2.9	Geringfügige Beschäftigung nicht weiter reglementieren .....	27
<b>6</b>	<b>Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen .....</b>	<b>29</b>
6.1	Herausforderung .....	29
6.2	Bewertung .....	29
6.2.1	Wettbewerbsfähigkeit sichern .....	29
6.2.2	Ausnahmen im europäischen Durchschnitt .....	29
6.3	Position der vbw .....	30
6.3.1	Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten .....	30
6.3.2	Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung .....	31
6.3.3	Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren .....	32
6.3.4	Kein Nachholen von Feiertagen .....	32
<b>7</b>	<b>Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen .....</b>	<b>35</b>
7.1	Herausforderung .....	35
7.2	Position der vbw .....	35
7.2.1	Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe .....	35
7.2.2	Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall .....	35
<b>8</b>	<b>Attraktivität von Wertguthaben stärken .....</b>	<b>37</b>

8.1	Herausforderung .....	37
8.2	Position der vbw .....	37
8.2.1	Wahlfreiheit beim Wertguthabenbegriff .....	37
8.2.2	Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben .....	37
8.2.3	Übertragung der Insolvenzversicherung .....	38
8.2.4	Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit .....	38
8.2.5	Elektronische Information zum Insolvenzschutz .....	38
8.2.6	Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen.....	38
8.2.7	Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen.....	38
8.2.8	Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV (Portabilität) .....	38
8.2.9	Klarstellung zum Urlaub in der Freistellungsphase.....	38
8.2.10	Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden .....	39
8.2.11	Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt .....	39
8.2.12	Keine Verbeitragung von Erträgen .....	39
8.2.13	Flexiblere Einbringung von Überstunden .....	39
<b>9</b>	<b>Europäischen Rechtsrahmen anpassen .....</b>	<b>41</b>
9.1	Herausforderung .....	41
9.2	Position der vbw .....	41
9.2.1	Bereitschaftsdienst differenziert betrachten .....	41
9.2.2	Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchstleistungszeit .....	42
9.2.3	Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit .....	42
9.2.4	Opt-Out von der wöchentlichen Höchstleistungszeit erhalten .....	43
9.2.5	Non-Regression-Clause streichen .....	44
9.2.6	Klarstellungen zum Urlaubsanspruch.....	44
	Ansprechpartner / Impressum.....	47

#### Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.





# 1 Position der vbw auf einen Blick

## Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitgestaltung

---

Das deutsche Arbeitszeitrecht und sein europäischer Rechtsrahmen werden den Ansprüchen digital und global vernetzter Unternehmen nicht mehr gerecht. Die starren Vorgaben entsprechen ebenso wenig den Wünschen und Vorstellungen der Arbeitnehmer, die die Chancen der modernen Kommunikation nutzen wollen, um ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Vor diesem Hintergrund sind Forderungen nach weiteren staatlichen oder tariflichen Eingriffen in die Arbeitszeitgestaltung kontraproduktiv.

Hier haben wir die Forderungen der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. an ein modernes Arbeitszeitrecht auf einen Blick zusammengefasst:

### 1.1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken

- Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit zu. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt. Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten. Bei etwaigem Handlungsbedarf können die Sozialpartner dann im Rahmen ihrer Autonomie gestaltend eingreifen. Verbleibt immer noch Regelungsbedarf, können für bestimmte Arbeiten oder Arbeitnehmergruppen Schutzbestimmungen durch Bundesverordnung festgelegt werden, falls entsprechende Gefahren drohen. Es drohen also keine „Schutzlücken“. Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.
- Es muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elf-stündigen Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails).
- Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Möglichkeiten, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten. Einen zwangsweisen

Ausschluss der Erreichbarkeit, z. B. durch Serverabschaltungen, darf es nicht geben.

- Müssen Bauunternehmer aufgrund öffentlicher Ausschreibungen Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG beantragen, müssen die Aufsichtsbehörden bayernweit die berechtigten Interessen der Unternehmen angemessen berücksichtigen. Ergänzend ist über eine Einschränkung des Ermessens nachzudenken, für den Fall, dass das Ausnahmeerfordernis auf zwingenden Ausschreibungsbedingungen öffentlicher Auftraggeber beruht.
- Auch im Gastgewerbe müssen Ausnahmegewilligungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG angemessen und praxisnah erteilt werden, wie dies in anderen deutschen Ländern schon der Fall ist.
- Zu einer Kontrolle rechtskonformen Verhaltens reicht es aus, wenn nur Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich bzw. über 48 Stunden pro Woche nach § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden.
- Der Bußgeldtatbestand für ungenügende Arbeitszeitzachweise nach § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass er nur noch bei Vorsatz erfüllt ist, damit sich Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern flexible Arbeit auf Vertrauensbasis ermöglichen, keinem unangemessenen Risiko aussetzen.

## 1.2 Keine reduzierten Vollzeitmodelle einführen

Von verschiedenen Seiten wird die Einführung einer 32-Stunden-Woche für Eltern oder gar einer 30-Stunden-Woche für alle als *neue Vollzeit* gefordert. Teilweise wird sogar gefordert, dies dürfe nicht mit Lohnkürzungen verbunden sein.

Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lehnt die vbw ab. Vielmehr ist eine (moderate) Ausweitung der Arbeitszeit geboten, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die mit einer Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verbundene Steigerung der Arbeitskosten würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen und den Verlust von Arbeitsplätzen beschleunigen. Die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit drohende Zunahme von Schwarzarbeit darf nicht hingenommen werden.

## 1.3 Keine gesetzliche Wahlarbeitszeit einführen

Die Überlegung, den Arbeitsvertragsparteien einen gesetzlichen Wahlarbeitszeitkorridor vorzugeben, in dem für den Arbeitnehmer jederzeit eine individuelle Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich sein soll, ist abzulehnen. Diese extrem weitgehenden Überlegungen setzen eine maximale betriebliche Flexibilität voraus, die jeder Realität widerspricht. Die bei Arbeitszeitreduzierungen ersatzweise eingestellten Arbeitnehmer wären dann außerdem mit sehr flüchtigen Arbeitsverhältnissen konfrontiert.

#### 1.4 Teilzeitananspruch reduzieren statt Rückkehranspruch in Vollzeit schaffen

- Die Rechte der Teilzeitbeschäftigten auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind ausreichend und dürfen nicht erweitert werden. Insbesondere ein Anspruch auf befristete allgemeine Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist abzulehnen. Betriebsspezifische Vereinbarungen sind auch hier sinnvoller als gesetzliche Regelungen. Viele Unternehmen bieten beispielsweise freiwillig Kinderbetreuungsmöglichkeiten an, die zur Förderung von Vollzeitbeschäftigten beitragen. Außerdem wünschen gut 90 Prozent der Beschäftigten gar keine Veränderung ihrer Wochenarbeitszeit<sup>1</sup>.
- Der bürokratische und komplizierte allgemeine Teilzeitananspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) muss abgeschafft werden. Freiwilligen Teilzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist Vorrang einzuräumen, da sie den betrieblichen und individuellen Bedürfnissen besser Rechnung tragen.
- In Fällen der Elternzeit und der Großelternzeit bedarf auch der besondere Teilzeitananspruch des Elternzeitlers nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) eines sachgerechten Interessenausgleichs. Das Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausreichen. Gleiches gilt für den Anspruch auf teilweise Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes.
- Teilzeitkräfte dürfen bei der Berechnung der arbeitsrechtlichen Schwellenwerte generell nur anteilig berücksichtigt werden.
- Beim unterjährigen Wechsel in eine geringere Arbeitszeit ist das Problem, dass der gesamte Jahresurlaubsanspruch (bei Arbeitsverhältnissen, die schon länger als sechs Monate bestehen) als bereits zu Jahresbeginn voll entstanden zu behandeln sein kann. Hier muss das Bundesurlaubsgesetz dahingehend konkretisiert werden, dass in diesen Fällen der Urlaubsanspruch auf jeden Fall nur als zeitanteilig entstanden gilt.
- Die besondere Regelung zur Kündigung bei der Arbeitsplatzteilung (§ 13 TzBfG) muss abgeschafft werden.
- Die Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) muss bei mobiler Arbeit oder Arbeit im Home-Office auf maximal zwei Tage verkürzt werden.
- Eine stärkere Regulierung der geringfügigen Beschäftigung ist abzulehnen. Um Übergänge von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern, sollten aber die Erwerbsfreibetragsregelungen bei Bezug von Arbeitslosengeld II weiterentwickelt werden.

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016

## 1.5 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsarbeit ausbauen

- Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erfolgt nur in Ausnahmefällen, weil die Unternehmen hierfür einen konkreten Bedarf haben. Sie ist erforderlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Standortes Deutschland. Verschärfungen gingen zu Lasten der Unternehmen und damit auch zu Lasten von Arbeitsplätzen. Ohnehin arbeiten in Deutschland weniger Menschen an Sonn- und Feiertagen als im europäischen Durchschnitt. Weitere Einschränkungen darf es hier nicht geben.
- Die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und bei vergleichbaren digitalen Dienstleistungen muss auch nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 26. November 2014 durch eine neue Bundesverordnung im bisherigen Umfang sichergestellt werden.
- Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit muss für Fälle der Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Staaten ohne solche Einschränkungen gelockert werden. Die europarechtlichen Vorschriften enthalten keine Vorgaben zur Sonn- und Feiertagsruhe, so dass auch hier eine nationale Regelung gefunden werden kann.
- Der Ausnahmekatalog in § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz muss dahingehend erweitert werden, dass Ausnahmen ohne gesonderte behördliche Genehmigung möglich sind, wenn sie auf Vorgaben von öffentlichen Auftraggebern beruhen.
- Die Forderung, gesetzliche Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, am darauffolgenden Montag nachzuholen, ist abzulehnen, weil die mit dem Sinn und Zweck von Feiertagen nicht vereinbar ist.

## 1.6 Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen

Starre Arbeitszeiten wirken sich häufig negativ auf die Produktivität und die Motivation der Mitarbeiter aus. Der Gesetzgeber muss daher die Voraussetzung für eine weitgehende Entkoppelung von Arbeitszeit und Arbeitsentgelt schaffen. Die Arbeitszeit muss stärker an der Arbeitsaufgabe oder am Arbeitsanfall ausgerichtet werden können.

## 1.7 Attraktivität von Wertguthaben stärken

Um Wertguthaben zu einem attraktiven Flexibilisierungsinstrument für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu machen, ist aus Sicht der vbw Folgendes geboten:

- Wahlfreiheit zwischen *statischem* und *dynamischen* Wertguthabenbegriff
- Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben
- Kein Zustimmungserfordernis bei angemessener Übertragung der Insolvenzversicherung
- Klarstellung: Keine Inanspruchnahme des Wertguthabens vor Kurzarbeit
- Informationen zum Insolvenzschutz nur in Textform
- Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen
- Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen vor Rentenbeginn

- Mehr Portabilität durch Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV auf neue Arbeitgeber
- Klarstellung: Kein Urlaub in der Freistellungsphase
- Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt
- Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden
- Keine Verbeitragung von Erträgen
- Flexiblere Einbringung von Überstunden durch freiwilliges Opt-out von den Arbeitszeitgrenzen

## 1.8 Europäischen Rechtsrahmen anpassen

Die vbw setzt sich für eine moderate Revision der EU-Arbeitszeitrichtlinie ein:

- Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet, sondern muss differenziert betrachtet werden. Zur Wahrung des Gesundheitsschutzes ist es nicht notwendig, gänzlich inaktive Zeiten komplett auf die Arbeitszeit anzurechnen, denn Bereitschaftszeiten führen zu ganz unterschiedlicher Inanspruchnahme. Z. B. ist bei Werkfeuerwehren die Inanspruchnahme auf seltene Notfälle und sonstige gelegentliche Einsätze beschränkt. Dabei muss den Sozialpartnern ein Spielraum für branchen- bzw. betriebsspezifische Regelungen eingeräumt werden.
- Erforderlich ist auch eine Änderung des Bezugszeitraums nach Art. 16 b) der Richtlinie für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit gem. Art. 6 der Richtlinie von vier auf zwölf Monate. Im Falle von Tarifverträgen muss auch eine weitere Ausdehnung des Bezugszeitraums über zwölf Monate hinaus möglich sein.
- Verkürzungen oder Unterbrechungen der elfstündigen Ruhezeit nach Art. 3 der Richtlinie müssen auch durch Individualvereinbarungen möglich sein. Wird diese Ruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden gewährt, muss eine Ausgleichsruhezeit flexibel innerhalb von mindestens vier Tagen möglich sein. Außerdem muss klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails).
- Die sogenannte „Non-Regression-Clause“, die verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird, muss gestrichen werden, um flexiblere Regelungen auf nationaler Ebene zu ermöglichen.
- Zum Urlaubsanspruch (Art. 8 der Richtlinie) muss klargestellt werden, dass dieser der Erholung von den Belastungen durch Arbeit dient und daher auch bei lang andauernder Krankheit an das Kalenderjahr gebunden ist. Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.
- Außerdem müssen die in der jetzigen Fassung der Richtlinie enthaltenen Flexibilisierungsspielräume erhalten bleiben, insbesondere die Möglichkeit, durch ein Opt-

Out von einer europaweit einheitlichen über alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse hinweg festgelegten wöchentlichen Höchstleistungszeitgrenze abzuweichen.

- Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, wie 2015 von der Kommission ins Spiel gebracht, ist abzulehnen. Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.
- Die flexibleren Regelungen der „Richtlinie zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben“ (2002/15/EG) müssen erhalten bleiben.

## 2 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken

Arbeitszeitvorgaben an Digitalisierung und Globalisierung anpassen

---

### 2.1 Herausforderung

Die Digitalisierung verändert grundlegend unsere Arbeitswelt. Mit Einführung von mobilen Endgeräten, neuen Produktionsabläufen und Arbeit über Standort-, Länder- und Zeitgrenzen hinweg sowie aufgrund neuer Kundenwünsche entstehen neue Geschäftsmodelle, neue Produkte, neue digitale Wertschöpfung und damit auch neue Arbeitsformen für Arbeitnehmer und Unternehmen – und das in allen Branchen.

Die Zeit, die jeder Einzelne für die Arbeit verwendet – also wann er wo, wie und wie lange arbeitet –, wird in Deutschland durch eine Vielzahl von Vorschriften geregelt. Aber die heutigen Arbeitszeitregelungen stammen aus den 70er- und 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Diese sind nicht mehr zeitgemäß.

Um den veränderten Lebensumständen gerecht zu werden, müssen wir das Arbeitszeitgesetz an die neue Welt der Arbeit 4.0, der Industrie 4.0 und der Gesellschaft 4.0 anpassen.

Kontraproduktiv sind in diesem Umfeld weit über die rechtlichen Vorgaben hinausgehende Forderungen, die mobilen Kommunikationsmittel oder die E-Mail-Konten von Arbeitnehmern müssten nach Feierabend oder während des Urlaubs komplett stillgelegt werden.

### 2.2 Position der vbw

#### 2.2.1 Arbeitszeitregelungen den Erfordernissen anpassen

##### 2.2.1.1 Probleme mit der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze

Eine Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen durch eine wochenbezogene Betrachtung ist dringend notwendig angesichts der Probleme in der betrieblichen Realität. Dies zeigen unter anderem folgende Beispiele:

- Operatives Zusammenarbeiten über Zeitzonen kann dazu führen, dass dringende Abstimmungsprozesse beispielsweise frühmorgens mit Standorten in Fernost und spätabends mit Standorten in Nordamerika durchgeführt werden müssen. Hier Verzögerungen wegen Erreichens der täglichen Höchstarbeitszeit hinzunehmen, entspricht nicht der betrieblichen Realität in einer global vernetzten, exportorientierten

bayerischen Wirtschaft, ebenso wenig wie die Schaffung doppelter Zuständigkeiten / Personalstärken zwecks „Schichtwechsel“. Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht.

- Unternehmen, die sich am Markt etablieren wollen, kämpfen mit ihren Mitarbeitern täglich ums „Überleben“. Der Kampf erfolgt üblicherweise über die Abarbeitung von Projekten. Gleiches gilt für kleine Entwicklungsfirmen. Diese projektbezogenen Aufgaben und Entwicklungsarbeiten sind in aller Regel mit engen Zeitvorgaben verbunden. Deren Erledigung in kurzer Zeit ist existenz- und wachstumsentscheidend. Ein Abarbeiten im „Schichtbetrieb“ ist in solchen Unternehmensstrukturen undenkbar. Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht.
- Ein Arbeitnehmer arbeitet von Montag bis Freitag jeweils von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr für einen Arbeitgeber als politischer Referent. Jeden Mittwoch von 19:00 Uhr bis 22:00 Uhr möchte er im Rahmen einer Nebentätigkeit für einen anderen Arbeitgeber an der Produktion einer Nachrichtensendung mitwirken. Da die Arbeitszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern für die Frage der Einhaltung der Höchstarbeitszeiten nach dem ArbZG kumuliert werden, ist dieses Modell rechtswidrig, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden regelmäßig nicht überschreitet.
- Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist die tägliche Höchstarbeitszeit kaum praktikabel. Die Durchführung von größeren Feiern und Festen zieht sich i. d. R. über eine längere Dauer hin, so dass nach acht bzw. zehn Stunden ein „Schichtwechsel“ notwendig wäre und das Personal ausgetauscht werden müsste. Insbesondere kleineren Betrieben im ländlichen Raum ist dies faktisch nicht möglich.
- Im Bau- und Montagebereich sind Unternehmer oft auf gute Witterungsbedingungen angewiesen. Im üblichen Rahmen werden Schlechtwettertage bei der Planung berücksichtigt. Kommt es zu einer ungewöhnlichen Häufung solcher Tage, drohen Verzögerungen und sogar Vertragsstrafen. Insbesondere kleine und mittlere Handwerksbetriebe haben keine Personalreserve, mit der sie in solchen Fällen eingreifen könnten. Sie könnten nur darauf reagieren, in dem sie für einen kurzen Zeitraum über zehn Stunden am Tag hinaus arbeiten lassen. Nach Abschluss des Vorhabens würde der Arbeitszeitüberhang dann abgebaut. Der Rechtsrahmen lässt das aber derzeit nicht zu.
- Oft wollen auch die Beschäftigten selbst volle Flexibilität. In Bayern sind Fachkräfte in manchen Bereichen schwer zu finden. Manche arbeiten zwar in einem bayerischen Betrieb, wohnen aber eigentlich mit ihrer Familie weit entfernt in anderen Ländern (auch wg. teilweise hoher Wohnkosten in Bayern). Diese Mitarbeiter würden gerne schon am Donnerstagmittag die weite Heimreise antreten, auch um den Berufsverkehr zu vermeiden. Ihr vertraglich vereinbartes Wochenpensum von 40 Stunden können sie bis dahin nur erfüllen, wenn sie Montag bis Mittwoch über zehn Stunden am Tag arbeiten dürfen.



- Ein Biergartenbetreiber hat aufgrund der ursprünglichen Wettervorhersage das Serviceteam erst für 15:00 Uhr eingeteilt. Wider Erwarten scheint am Morgen die Sonne und zahlreiche Gäste strömen in den Biergarten. Die Servicemitarbeiter fangen so bereits um 11:00 Uhr an zu arbeiten, statt wie geplant um 15:00 Uhr und können aufgrund des großen Andrangs auch vor 23:00 Uhr am Abend nicht ihre Arbeit beenden. Da ein gutes Biergartengeschäft dieser Art nur an maximal 50 Tagen pro Jahr vorkommt, kann der Wirt an so einem Tag nicht wirklich um 20:00 Uhr seinen Betrieb schließen. Nicht nur die Gäste, sondern auch die Mitarbeiter hätten dafür kein Verständnis.

Die im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen, begrenzten Flexibilisierungsmöglichkeiten entfalten in der betrieblichen Realität in Bayern nur sehr geringe Wirkung, da sie an zu enge Bedingungen geknüpft sind, z. B. einen hohen Anteil Bereitschaftsdienst. Auch die in § 14 ArbZG vorgesehenen Ausnahmen für besondere Umstände (z. B. Notfälle) bieten keine effektiven Flexibilisierungsmöglichkeiten. Sie hängen von komplexen und im Gesetz nur abstrakt definierten Voraussetzungen ab (Unabhängigkeit vom Willen der Beteiligten, Zumutbarkeit anderer Vorkehrungen, Gefahr eines unverhältnismäßigen Schadens). Der Arbeitgeber muss eigenverantwortlich prüfen, ob diese erfüllt sind. Irrt er sich hierbei, begeht er eine fahrlässige Ordnungswidrigkeit und riskiert eine Geldbuße von bis zu 15.000 Euro.

#### 2.2.1.2 Aufgabe der täglichen Höchstarbeitszeit und exakte Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie geboten

Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit zu verzichten. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten.

Die Behauptung, dass bei Ablösung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit die jeweilige Gefährdungssituation nicht mehr berücksichtigt werde, ist falsch. Die jeweilige Gefährdungssituation wird weiterhin im Wege der nach dem Arbeitsschutzgesetz durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt. Aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht ändert sich durch Einführung einer wöchentlichen Arbeitszeit nichts.

Bei etwaigem Handlungsbedarf können die Sozialpartner dann im Rahmen ihrer Autonomie gestaltend eingreifen. Verbleibt immer noch Regelungsbedarf, können für be-

stimmte Arbeiten oder Arbeitnehmergruppen Schutzbestimmungen durch Bundesverordnung festgelegt werden, falls entsprechende Gefahren drohen. Es drohen also keine „Schutzlücken“.

Bloße Öffnungsklauseln für die Tarif- und Betriebsparteien bei fortbestehender täglicher Höchst Arbeitszeit würden (auch mit Öffnungsklauseln für nicht-tarifgebundene Unternehmen) den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nicht in gleichem Umfang Rechnung tragen. In vielen besonders betroffenen Branchen sind tarifvertragliche Lösungen nicht möglich. Wegen der gewerkschaftsseitig proklamierten „Errungenschaft des Acht-Stunden-Tags“ ist kaum zu erwarten, dass solche Vereinbarungen zu vernünftigen Bedingungen getroffen werden können. Außerdem verfügen nur sehr wenige der Kleinbetriebe mit hohem Flexibilisierungsbedarf über Betriebsräte, mit denen die notwendigen Regelungen auf Betriebsebene vereinbart werden könnten. Es drohen also „Flexibilitätslücken“. Bei diesem Weg handelt es sich daher um eine Scheinlösung.

Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

### **2.2.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen**

Die elfstündige Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz / Art. 3 EU-Arbeitszeitrichtlinie darf nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause 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. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren.

Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

Es muss daher klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-)Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails). (Das muss auch dann gelten, wenn das in der EU-Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich vorgesehene einvernehmliche Abweichen von der elfstündigen Ruhezeit nicht gewählt wurde.)

### 2.2.3 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit

Es muss weiterhin möglich sein, dass Arbeitnehmer die Möglichkeiten, nach Dienstschluss oder im Urlaub erreichbar zu sein, im Rahmen ihrer Aufgabenerledigung freiwillig nutzen können, wenn sie dies für sinnvoll halten.

Von einigen Seiten wird die Forderung erhoben, dass die Unternehmen ihre Beschäftigten nach Dienstschluss und im Urlaub auch dann nicht kontaktieren dürfen, wenn die Betroffenen hiermit ausdrücklich einverstanden sind. Dies soll sogar gesetzlich vorgeschrieben und z. B. durch Serverabschaltungen erzwungen werden.

Hiergegen sprechen jedoch gewichtige Argumente:

- In juristischer Hinsicht kann eine E-Mail-Abschaltung, insbesondere wenn die E-Mails nicht an einen Vertreter weitergeleitet, sondern gelöscht werden, als Zugangsvereitelung zu werten sein. Wer auf Grund vorheriger Ankündigung, seiner allgemeinen Stellung im Unternehmen oder wegen bestehender oder angebahnter vertraglicher Beziehungen mit dem Zugang rechtserheblicher Erklärungen zu rechnen hat, muss geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit ihn derartige Erklärungen auch erreichen. Derjenige, der seine E-Mail-Adresse im gewerblichen Geschäftsverkehr bekanntgegeben hat, muss – während der üblichen Geschäftszeiten – für Empfangsbereitschaft und Eingangskontrolle Sorge tragen. In solchen Fällen kann der Zugang einer empfangsbedürftigen Willenserklärung fingiert werden, obwohl der Empfänger sie gar nicht lesen konnte.
- Entsprechende Regelungen berauben die Arbeitnehmer ihrer Flexibilität und sind deshalb nicht sinnvoll. Wer nach Verlassen des Arbeitsplatzes erreichbar ist, wird sich eher dafür entscheiden früher nach Hause zu gehen, als wenn die Möglichkeit der Kontaktaufnahme nicht besteht und der Arbeitnehmer befürchten muss, dass er am nächsten Tag möglicherweise mit einem dringlichen Problem konfrontiert wird, auf das er sich sonst besser hätte einstellen können. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitnehmer auf dringend erforderliche Zuarbeiten wartet. Die vermeintliche Schutzfunktion und der Zweck, den Arbeitnehmern eine entspannte Freizeitgestaltung zu ermöglichen, werden durch das Kontaktverbot ins Gegenteil verkehrt.
- Durch die unflexible Abkoppelung der Arbeitnehmer von der mobilen Kommunikation wird im Übrigen auch verhindert, dass ein Arbeitnehmer sich nachmittags Zeit für private Termine oder seine Familie nehmen kann und die versäumte Arbeit abends mithilfe eines mobilen Arbeitsgerätes nachholt.

Die neuen technischen Möglichkeiten schaffen Freiräume für Arbeitnehmer, erhöhen aber auch das Maß an Eigenverantwortung, das man ihnen bei der Nutzung dieser Möglichkeiten zugestehen muss.

## 2.2.4 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen

Bei Baumaßnahmen an Bundesautobahnen wird durch die öffentlichen Auftraggeber häufig im Rahmen der Ausschreibung die sog. *Betriebsform 2* vorgegeben. Diese setzt *Arbeiten an allen Werktagen unter vollständiger Ausnutzung des Tageslichts* voraus. Dies bedeutet, dass in der Bausaison in den tageslichtintensiven Monaten (Ende Mai bis Ende Oktober) eine Arbeitszeit länger als zehn Stunden geleistet werden muss.

Solange daher die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind diese Unternehmen auf Ausnahmegewilligungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG. Hierbei handelt es sich aber um eine Ermessensentscheidung der Aufsichtsbehörde. Leider berücksichtigen nicht alle Behörden in Bayern bei dieser Entscheidung die berechtigten Interessen der Unternehmen in ausreichendem Maße. Daher ist zum einen auf eine einheitliche, den berechtigten Interessen der Unternehmen gerecht werdende Genehmigungspraxis in Bayern hinzuwirken. Zum anderen muss über eine gesetzliche Einschränkung des Ermessens in § 15 Abs. 1 Nr. 1 b) ArbZG nachgedacht werden, für den Fall, dass das Ausnahmeerfordernis auf zwingenden Ausschreibungsbedingungen öffentlicher Auftraggeber beruht.

## 2.2.5 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe

Auch im Hotel- und Gaststättengewerbe erweist sich die tägliche Höchstarbeitszeit als vollkommen unpraktikabel. Beispielsweise zieht sich die Durchführung von Hochzeits- oder sonstigen größeren Feiern und Festen in der Regel über eine längere Dauer hin, so dass nach 8 bzw. 10 Stunden ein „Schichtwechsel“ notwendig wäre und das Personal ausgetauscht werden müsste. Insbesondere kleineren Betrieben im ländlichen Raum ist dies faktisch nicht möglich. (Siehe auch Ziffer 2.2.1.1.)

Solange daher die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, sind auch die Unternehmen im Gastgewerbe auf Ausnahmegewilligungen angewiesen. Den Rechtsrahmen hierfür bietet § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG. Diese Vorschrift richtet sich an Saison- und Kampagnenbetriebe. Viele Betriebe im Gastgewerbe, gerade im ländlichen Raum, fallen unter diese Kategorie. Sie haben zwar ganzjährig geöffnet, zu bestimmten Jahreszeiten kommen aber aus nachvollziehbaren Gründen wesentlich mehr Gäste als zu den übrigen Zeiten, z. B. im Sommer bei entsprechenden Außenflächen oder zur Weihnachtszeit. In anderen deutschen Ländern werden solche Ausnahmegewilligungen für Gastronomiebetriebe bereits sehr praxisorientiert gehandhabt und an die Begründung und Formalien keine überspannten Anforderungen gestellt.

Solange die tägliche Höchstarbeitszeitgrenze nicht ganz aufgegeben wird, muss für solche Ausnahmegewilligungen auch in Bayern eine angemessene und praxisnahe Verwaltungspraxis umgesetzt werden.

## **2.2.6 Aufzeichnungspflichten auf das notwendige Maß reduzieren**

Nach § 16 Abs. 2 ArbZG müssen bereits Arbeitszeiten über acht Stunden täglich erfasst und aufgezeichnet werden. Rechtsverstöße liegen aber erst ab einer Arbeitszeit von zehn Stunden täglich bzw. ab einer Überschreitung der 48 Stunden pro Woche *im Durchschnitt* vor. Zu einer Kontrolle des rechtskonformen Verhaltens reicht es daher aus, wenn nur Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich bzw. über 48 Stunden pro Woche aufgezeichnet werden. Darüber hinausgehende Aufzeichnungspflichten sind unnötiger bürokratischer Aufwand, weil durch sie gar keine Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht erfasst werden können.

Kommt es zu einer Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit (siehe unten), reicht eine Erfassung aus, durch die sichergestellt ist, dass die tägliche Ruhezeit eingehalten wird (neben der Erfassung der Wochenarbeitszeit).

## **2.2.7 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitanzeige abschaffen**

Die Bußgeldvorschrift in § 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG muss abgeschafft oder zumindest dahingehend angepasst werden, dass sie nur noch bei Vorsatz erfüllt ist.

Die Tätigkeit an mobilen Endgeräten gilt auch außerhalb des Betriebsgeländes als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Die Verletzung der entsprechenden Vorschrift ist bußgeldbewehrt. Der Arbeitgeber kann die Pflicht zwar auf die Arbeitnehmer delegieren, ihn trifft aber am Ende die Verantwortung für die ordnungsgemäße Aufzeichnung. Daher hat er durch Stichproben sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer der Anweisung nachkommen. Besonders schwierig ist dies, wenn die Arbeitnehmer an häufig wechselnden Orten arbeiten, an denen sie der Aufsicht durch den Arbeitgeber weitestgehend entzogen sind. Die Kontrolle der von den Arbeitnehmern abzugebenden Aufzeichnungen genügt grundsätzlich. Dabei kann der Arbeitgeber jedoch ohne böse Absicht unzureichende Angaben übersehen, wenn er von sich aus gar keinen Überblick über die tatsächliche Dauer der geleisteten Arbeit haben kann. Es besteht die Gefahr, dass Gerichte und Verfolgungsbehörden in solchen Fällen die Fahrlässigkeit bejahen, die zur Erfüllung des Bußgeldtatbestands genügt.



## 3 Keine reduzierten Vollzeitmodelle oder Familienarbeitszeit einführen

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht weiter sinken

---

### 3.1 Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen

Von verschiedenen Seiten wird die Einführung einer 32-Stunden-Woche für Eltern oder gar einer 30-Stunden-Woche für alle als neue „Vollzeit“ gefordert. Teilweise wird sogar gefordert, dies dürfe nicht mit Lohnkürzungen verbunden sein.

Unter anderem wird seit geraumer Zeit Werbung für die Idee einer „Familienarbeitszeit“ betrieben. Diese soll mittels staatlicher Zuschüsse dafür sorgen, dass ein Elternteil seine Arbeitszeit vermindert, während der andere sie erhöht. Konkret sollen laut Aussagen des Bundesfamilienministeriums Eltern jüngerer Kinder in der Phase der Familienarbeitszeit darin unterstützt werden, die Zeit untereinander so aufzuteilen, dass beide Eltern gleich viel Zuwendungszeit für das Kind haben, ihre Chancen im Beruf ergreifen und ihre Existenzen auf Dauer sichern können“. Ein erstes Konzept des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sieht vor, dass Eltern, die in einem Korridor von 28 bis 36 Wochenstunden arbeiten, ein Familiengeld von 300 Euro erhalten – 150 Euro pro Partner, bis zu 24 Monate lang, bis das Kind acht Jahre alt ist. Der Korridor von 28 bis 36 Wochenstunden entspricht 80 bis 90 Prozent der jeweils regulären Vollzeit. Mütter und Väter sollen so ihre Existenzen individuell sichern.

### 3.2 Bewertung und wirtschaftliche Folgen

#### 3.2.1 Kein gesetzlicher Vollzeitbegriff

Eine gesetzliche Definition des Begriffs „Vollzeit“ gibt es nicht. § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) definiert zwar den Begriff Teilzeit in Abgrenzung zur Vollzeit, ohne aber letzteren Begriff festzulegen.

Demnach ist derjenige teilzeitbeschäftigt, dessen Wochenarbeitszeit kürzer ist, als diejenige vergleichbarer, vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Gibt es im Betrieb keine vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist auf anwendbare Tarifverträge abzustellen oder darauf, wer im vergleichbaren Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

Sowohl die Definition des Vollzeitbegriffs als auch die Festlegung der tatsächlichen Vollzeit unterliegen also der Vertrags- und Tarifautonomie – lediglich die Obergrenze von 48 Stunden wird durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgegeben. Die deutschen Arbeitsgesetze bieten keinen Anknüpfungspunkt für eine gesetzliche Definition der

Vollzeit. Eine solche Festlegung wäre ein Systembruch und ein Eingriff in die Privat- und Tarifautonomie.

Eine gesetzliche Vollzeitvorgabe müsste dann auch mit Regelungen verbunden sein, die die Folgen der Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Etwaige Überstundenzuschläge o. ä. sind derzeit nicht arbeitsrechtlich geregelt, sondern ggf. Gegenstand entsprechender kollektiver oder individueller Vereinbarungen – und müssen dies im Sinne der Privat- und Tarifautonomie auch bleiben.

### **3.2.2 Anstieg der Arbeitskosten bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich**

Die effektive Arbeitszeit (eines Vollzeitbeschäftigten) liegt heute nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Schnitt in Deutschland bei ca. 38 Wochenstunden. Eine Reduktion auf 30 Wochenstunden entspräche einem Minus von 21 Prozent, was bei vollem Lohnausgleich wiederum zu einer Erhöhung der Arbeitskosten um 27 Prozent führen würde.

### **3.2.3 Wachstumsverluste**

Eine Reduzierung der Arbeitszeit von Vätern und Müttern führt zu einem Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens und damit auch zu einem Verzicht auf Wachstum. Die Argumentation, dass durch Arbeitszeitverkürzung Produktivitätsfortschritte ausgeglichen werden müssten, ist völlig abwegig. Der Einsatz von Arbeit ist ebenso wie der Einsatz von Kapital und der technische (Produktivitäts-)Fortschritt eine Voraussetzung von Wachstum. Weniger Arbeitseinsatz bedeutet folglich weniger Wachstum.

Geht man davon aus, dass alle Eltern mit Kindern unter drei Jahren ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren, hieße das:

- Das gesamte Arbeitsvolumen in Deutschland sinkt um 588 Millionen Stunden pro Jahr, das ist ein Minus von rund einem Prozent
- Folglich würde auch die Wirtschaftsleistung (BIP) um ein Prozent sinken, das wären 27 Milliarden Euro p. a.

Wenn sogar alle Eltern mit Kindern unter 16 Jahren ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren, hieße das:

- Das gesamte Arbeitsvolumen in Deutschland sinkt um 2,4 Milliarden Stunden pro Jahr, das ist ein Minus von über vier Prozent



- Folglich würde auch die Wirtschaftsleistung (BIP) um gut vier Prozent sinken, das wären 110 Milliarden Euro p. a.<sup>2</sup>

### 3.2.4 Vergrößerung der Fachkräftelücke

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist keine Reduzierung, sondern vielmehr eine Erhöhung des Arbeitsvolumens notwendig. Die vbw Studie Arbeitslandschaft 2040 fordert als eine zentrale Handlungsempfehlung, den Fachkräftebedarf durch ein größeres und flexibleres Arbeitszeitvolumen zu decken. Mittelfristig sind eine Rückkehr zur 40-Stunden-Woche und ein höheres Volumen der Arbeitszeit der Arbeitnehmer erforderlich.

Arbeitszeitreduzierungen, auch wenn sie nur für Eltern gelten, würden die Fachkräfteproblematik vergrößern. Wenn alle Eltern mit Kindern unter drei Jahren ihre Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren, würde die Fachkräftelücke im Bereich MINT und Medizin um 53.000 Personen ansteigen. Im Falle, dass alle Eltern mit Kindern unter 16 Jahren ihre Arbeitszeit zurückfahren, würde die Lücke sogar um 190.000 vergrößern.<sup>3</sup>

### 3.2.5 Höhere Steuerbelastung bei Kompensation aus Steuermitteln

Ein Ausgleich der Lohneinbußen bei Arbeitszeitreduzierungen aus Steuermitteln, hätte wiederum eine hohe Belastung des Haushaltes zur Folge, die wiederum nur durch (in-akzeptable) Steuererhöhungen oder durch Kürzung anderer Haushaltsposten möglich wäre.

### 3.2.6 Schwierigkeiten bei der Personalplanung

Geringfügige Arbeitszeitreduzierungen würden Arbeitgeber auch ohne Lohnausgleich vor fast unlösbare Herausforderungen bei der Personalplanung stellen. Würde z. B. ein Arbeitnehmer mit Kindern im Geltungsbereich der bayerischen M+E-Tarifverträge seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für zwei Jahre von 35 Stunden auf 32 Stunden herunterfahren, müsste der Arbeitgeber einen personellen Ausgleich für drei Wochenstunden finden. Eine Vertretungskraft auf einer 3-Stunden-Basis wird sich kaum finden lassen, so dass der Arbeitgeber entweder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer erhöhen oder den Ausfall durch Überstunden kompensieren müsste. Selbst wenn sich in solchen Fällen personeller Ersatz finden ließe, hätte

---

<sup>2</sup> Quelle: IW Köln, 2014

<sup>3</sup> Quelle: IW Köln 2014

der ergänzungsweise eingestellte Arbeitnehmer ein zeitlich beschränktes, nur wenige Wochenstunden umfassendes und damit nur sehr flüchtiges Arbeitsverhältnis.

### **3.2.7 Zunahme von Schwarzarbeit**

Arbeitszeitverkürzungen gehören mit zu den wesentlichen Ursachen für die Zunahme von Schwarzarbeit. Untersuchungen zeigen, dass Versuche der Umverteilung von Arbeit ein Abwandern in die Schattenwirtschaft zur Folge haben, vor allem wenn sie nicht den Wünschen der Beschäftigten entsprechen, eigentlich länger arbeiten zu wollen.

### **3.2.8 Situation und Wünsche der Beschäftigten**

Tatsächlich beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten (Vollzeit und Teilzeit) in Deutschland ca. 30 Stunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten liegt hingegen bei etwa 38 Stunden. Eine einheitliche 30-Stunden-Woche für alle Beschäftigten wäre daher ohne Arbeitskraftverlust nur möglich, wenn man Teilzeitbeschäftigungen von weniger als 30 Stunden ganz abschaffen würde. Allerdings wollen laut Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamtes ca. 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gar nicht länger arbeiten. Hingegen äußern immerhin über vier Prozent der Vollzeitbeschäftigten den Wunsch nach noch längeren Arbeitszeiten.

Eine Deckelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die mehr arbeiten wollen und denen ihre Arbeitgeber auch längere Arbeitszeiten anbieten wollen, wäre ein unzulässiger Eingriff in die Berufsfreiheit (Art. 12 GG) dieser Arbeitnehmer. Lediglich eine Obergrenze im Sinne des Arbeitsschutzes wie vom Arbeitszeitgesetz vorgegeben kann hier gerechtfertigt sein.

## **3.3 Position der vbw**

Eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lehnt die vbw ab. Die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung sind in den vergangenen Jahrzehnten überreizt worden, vielmehr ist nun eine (moderate) Ausweitung der Arbeitszeit geboten, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Insbesondere die mit einer Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verbundene Steigerung der Arbeitskosten würde die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Bayern erheblich beeinträchtigen und somit den Verlust von Arbeitsplätzen mit sich bringen. Auch die bei einer Reduzierung der Arbeitszeit drohende Zunahme von Schwarzarbeit darf weder unter volkswirtschaftlichen noch unter gesellschaftspolitischen Aspekten hingenommen werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Wirtschaft auch ohne gesetzliche Vorgaben ein wichtiges Thema. Laut dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 des Bundesfamilienministeriums schätzen acht von zehn Unternehmen in

Deutschland (77,4 Prozent) die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als sehr wichtig oder wichtig ein. Die Betriebe wissen, dass sie im Wettbewerb um Fachkräfte mit Möglichkeiten punkten können, Familien- und Berufsleben zu vereinbaren. Praktisch alle Unternehmen bieten daher bereits heute familienfreundliche Maßnahmen an.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf betrieblicher Ebene muss aber auf individuellen Vereinbarungen beruhen. Der Staat muss hier die notwendigen Spielräume ermöglichen und seine Hausaufgaben bei der Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und Pflege erledigen. Hier sind auf Seiten der Einrichtungen vor allem flexible Öffnungszeiten und praktikable Schließzeiten in den Ferien sowie der Ausbau bedarfsgerechter Ganztagsangebote auch für ältere Kinder zu nennen.



## 4 Keine gesetzliche Wahlarbeitszeit einführen

Flexibilität für kollektive und individuelle Regelungen erhalten

---

### 4.1 Herausforderung

Die SPD-Bundestagsfraktion hat im März 2016 ein Dialogpapier *Elemente einer nachhaltigen, partnerschaftlich orientierten und familienfreundlichen Zeitpolitik* veröffentlicht. Darin wird unter anderem ein gesetzlicher Rahmen für ein Wahlarbeitszeitmodell in Aussicht gestellt. „Denkbar“ ist laut dem Papier ein Wahlarbeitszeitkorridor von 28 bis 40 Wochenstunden (bzw. bis zur jeweiligen tariflichen Obergrenze). Innerhalb dieses Korridors soll für den Arbeitnehmer jederzeit eine individuelle Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich sein. Diese soll dann „für eine ausreichende Zeit (zwei bis drei Jahre) nicht ohne besonderen Grund einseitig veränderbar sein“.

Dabei soll ein Verhandlungsrahmen für die Tarifparteien zur konkreten Ausgestaltung vorgesehen werden. Das heißt auch, dass ein gesetzlicher Arbeitszeitrahmen vorgegeben wird, der greift, wenn sich die Tarifparteien nicht einigen. Im Ergebnis liefe das auf eine gesetzliche Regelung mit einer Tariföffnungsklausel hinaus.

Eine Ausnahme für Kleinbetriebe unterhalb einer bestimmten Arbeitnehmerschwelle ist dabei ausdrücklich nicht vorgesehen.

### 4.2 Position der vbw

Diese extrem weitgehenden Überlegungen setzen eine maximale betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten voraus, die jeder Realität widerspricht. Schon die zahlreichen bestehenden Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit stellen die Betriebe vor erhebliche, oft kaum zu bewältigende Herausforderungen. Ein Anspruch auf regelmäßig wiederkehrende Veränderung der Arbeitszeit aller Beschäftigten ist nicht umsetzbar und beschäftigungsfeindlich. Die „Berücksichtigung betrieblicher Belange“ vermag die damit verbundenen Herausforderungen keineswegs zu beseitigen. Jede einzelne Änderung von Arbeitszeit verursacht auf betrieblicher Seite notwendigerweise erheblichen bürokratischen Aufwand und Kosten.

Die gesetzlichen Rechte der Beschäftigten auf Reduzierung bzw. Verlängerung ihrer Arbeitszeit bzw. auf Rückkehr in Vollzeit sind mehr als ausreichend und dürfen keinesfalls erweitert werden. Branchen- bzw. betriebsspezifische Vereinbarungen sind auch hier viel sinnvoller als gesetzliche Regelungen. Dies gilt insbesondere für das Instrument der Wahlarbeitszeit, dessen Einführung stark von den jeweiligen betrieblichen Umständen abhängt und daher strikt freiwillig bleiben muss. Ein gesetzlicher Rahmen, der dann greift, wenn sich Tarif- bzw. Betriebspartner nicht einigen können, würde die Verhandlungspartität der Tarifparteien aushebeln und wäre mit der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie unvereinbar.

Gerade angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist keine Reduzierung, sondern vielmehr eine Erhöhung des Arbeitsvolumens notwendig.

Geringfügige Arbeitszeitreduzierungen würden Arbeitgeber auch vor fast unlösbare Herausforderungen bei der Personalplanung stellen und ggf. ersatzweise eingestellte Mitarbeiter mit einem sehr flüchtigen Arbeitsverhältnis konfrontieren (vgl. Ziffer 3.2.6).

Eine vernünftige kurz-, lang- und mittelfristige Personalplanung würde durch solche Regelungen gerade für kleine und mittelständische Betriebe unmöglich gemacht. Allein der erforderliche bürokratische Aufwand wäre ohne eine völlig überdimensionierte und damit äußerst kostenintensive Personaladministration schlichtweg nicht zu bewältigen.

Selbst wenn die bestehenden gesetzlichen Regelungen ausgeweitet oder neue Regelungen geschaffen werden sollten, darf dies keinesfalls ohne Ausnahme für Kleinbetriebe erfolgen. Solche Betriebe sind in der Regel nicht tarifgebunden und auch betriebsratslos, so dass ihnen die Möglichkeit einer abweichenden tariflichen bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Gestaltung verwehrt bliebe. Ein unangemessen hoher Druck auf solche Betriebe, eine Tarifbindung einzugehen, wäre auch nicht mit den Grundsätzen der Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie vereinbar. Für kleine Betriebe wäre die Koordination solcher Arbeitszeit- bzw. Arbeitsplatzmodelle in jedem Fall ein unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand, und die damit verbundenen Kosten könnten sogar existenzgefährdend werden.

## 5 Teilzeitananspruch reduzieren statt Rückkehranspruch in Vollzeit schaffen

Unternehmerfreiheit bei Teilzeitbeschäftigung respektieren

---

### 5.1 Herausforderung

Die Beschäftigung in Teilzeit und flexible Arbeitszeiten haben sich als Instrumente der modernen Gestaltung des Arbeitsalltags bewährt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben gleichermaßen ein Interesse daran, in gegenseitigem Einvernehmen eine für beide Seiten passende Regelung zu vereinbaren. Immerhin wünschen gut 90 Prozent der Beschäftigten in Deutschland gar keine Veränderung ihrer Wochenarbeitszeit.<sup>4</sup>

Die derzeitigen Überlegungen, die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer zu stärken, wenn sie gegen den Willen des Arbeitgebers ihre Arbeitszeit verlängern wollen, sind deshalb kontraproduktiv.

Die bestehenden gesetzlichen Vorschriften geben Arbeitnehmern außerdem die Möglichkeit, die ursprünglich vertraglich vereinbarte Arbeitszeit einseitig zu verringern und in Teilzeit zu arbeiten. Für Arbeitgeber führt diese einseitige Reduzierung der Arbeitszeit häufig zu erheblichen Beeinträchtigungen. Nicht jeder Arbeitsplatz eignet sich für eine Beschäftigung in Teilzeit und oft fehlt qualifiziertes Personal zur Übernahme der ausfallenden Tätigkeiten.

Für Fälle wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und Sterbebegleitung gibt es hingegen schon klare Vorschriften in Spezialgesetzen.

### 5.2 Position der vbw

#### 5.2.1 Kein Recht auf befristete Teilzeit

Die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit bzw. auf die Rückkehr in Vollzeit im Kontext des allgemeinen Teilzeitanpruchs nach dem TzBfG ist abzulehnen. Diese Überlegungen setzen eine betriebliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten voraus, die jeder arbeitsorganisatorischen Realität widerspricht. Schon die zahlreichen bestehenden Ansprüche auf Veränderung der Arbeitszeit stellen

---

<sup>4</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, 2016

die Betriebe vor erhebliche, oft kaum zu bewältigende Herausforderungen. Jede einzelne Änderung von Arbeitszeit verursacht auf betrieblicher Seite notwendigerweise erheblichen bürokratischen Aufwand und Kosten.

Geringfügige Arbeitszeitreduzierungen würden Arbeitgeber auch vor fast unlösbare Herausforderungen bei der Personalplanung stellen und ggf. ersatzweise eingestellte Mitarbeiter mit einem sehr flüchtigen Arbeitsverhältnis konfrontieren (vgl. Ziffer 3.2.6).

Eine automatische Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit erfolgt zudem schon im Anschluss an die Elternteilzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) und an die Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz).

Auch die Möglichkeit zur Befristung der Teilzeit ist als Ausfluss der Vertragsfreiheit gegeben. Dem angemessenen Schutz der Arbeitnehmer dient dabei die AGB-Kontrolle. Im Rahmen der AGB-Kontrolle der Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen (wie z. B. einer Arbeitszeitreduzierung) wird auf die Sachgründe in § 14 Abs. 1 TzBfG zurückgegriffen. Hier können in der Regel in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe herangezogen werden. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass die Befristung der Teilzeitphase meist dem ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Arbeitnehmer entspricht.

### **5.2.2 Kein genereller Teilzeitanpruch**

Der generelle Teilzeitanpruch muss abgeschafft werden. Dieser Anspruch lässt außer Acht, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer ursprünglich gemeinsam auf ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen verständigt und dieses vertraglich festgelegt haben.

Die weitreichende Ausgestaltung des allgemeinen Teilzeitanpruchs nach § 8 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist nicht europarechtlich vorgegeben. Der deutsche Gesetzgeber geht damit über die Regelungen der entsprechenden Rahmenvereinbarung der europäischen Dachorganisationen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften hinaus.

Das Risiko und die Härten des Teilzeitanpruchs belasten den Arbeitgeber einseitig. Eines Zwangsanspruchs auf Teilzeit bedarf es nicht, Teilzeitwünschen wird bereits heute in großem Umfang auf freiwilliger Ebene im Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung getragen. Schon vor Inkrafttreten des gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeit ist die Quote in Teilzeit tätiger Arbeitnehmer in der Bundesrepublik kontinuierlich angestiegen, so dass der Verzicht auf den Anspruch ein sinnvoller Beitrag zum Bürokratieabbau wäre. Die deutsche Regelung muss auf die Umsetzung europäischer Vorgaben beschränkt werden. Diese Vorgaben, die keinen allgemeinen individuellen Teilzeitanpruch vorsehen, stellen einen breiten politischen Konsens dar.

Wenn der generelle Teilzeitanpruch nicht abgeschafft wird, so müssen zumindest die für den Arbeitgeber damit verbundenen unangemessenen Risiken reduziert werden. Das betrifft folgende Aspekte:



- Der Antrag des Arbeitnehmers, der derzeit noch formlos möglich ist, muss der Schrift- oder Textform (z. B. per E-Mail) unterliegen. Für die derzeitige, extrem weitgehende Formerleichterung gibt es keine Rechtfertigung.
- Die Erörterungspflicht in § 8 Abs. 3 TzBfG muss so ausgestaltet werden, dass dem Arbeitgeber in einem ggf. folgenden Arbeitsgerichtsprozess keine stichhaltigen Einwände abgeschnitten werden können, nur weil sie nicht Gegenstand der Erörterung waren.
- Nach § 8 Abs. 4 TzBfG muss der Arbeitgeber derzeit darlegen und beweisen, dass betriebliche Belange der gewünschten Arbeitszeitreduzierung im Wege stehen. Welches Arbeitsvolumen der Arbeitgeber zur Verfügung stellen will und wie viele Arbeitsplätze er dafür vorsieht, gehört aber zum Kern der grundrechtlich geschützten unternehmerischen Freiheit. Daher muss die Darlegungs- und Beweislast hier angemessen verteilt werden und darf nicht einseitig dem Arbeitgeber auferlegt werden.
- Die automatische Reduzierung der Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht mindestens einen Monat vor ihrem Beginn schriftlich ablehnt, muss abgeschafft werden. Stattdessen kann für diesen Fall eine Ablehnung unterstellt werden, gegen die der Arbeitnehmer ggf. gerichtlichen Rechtsschutz geltend machen kann, ohne seine Rechte zu verlieren.

### 5.2.3 Berücksichtigung betrieblicher Gründe

In Fällen der Elternzeit und der Großelternzeit bedarf auch der besondere Teilzeitanpruch des Arbeitnehmers nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) eines sachgerechten Interessenausgleichs. Eine tatbestandliche Ausweitung der Großelternzeit muss unterbleiben. Zudem ist das für die Ablehnung eines Teilzeitwunsches bei Elternzeit und Großelternzeit momentan erforderliche Vorbringen *dringender* betrieblicher Gründe in der Praxis für die Arbeitgeber kaum zu leisten. Das Vorliegen einfacher betrieblicher Gründe muss für die Ablehnung durch den Arbeitgeber ausreichen. Das Ziel ist, Eltern bzw. insbesondere Frauen so schnell wie möglich nach der Geburt und so umfänglich wie möglich wieder in das Erwerbsleben zu integrieren. Auszeitbedingte Qualifikationsverluste müssen vermieden werden. Stattdessen müssen die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zügig und bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Gleiches gilt für den Anspruch auf teilweise Freistellung im Rahmen des Pflegezeitgesetzes. Auch hier hat der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen, sofern nicht *dringende* betriebliche Gründe entgegenstehen. Das muss ebenfalls auf einfache betriebliche Gründe beschränkt werden.

### 5.2.4 Keine Ausweitung der Ansprüche auf Verlängerung der Arbeitszeit

Die Erweiterung der Rechte von Teilzeitarbeitnehmern auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit ist abzulehnen. Bei Teilzeitarbrediten kommt es vor allem auf die individuellen Bedürfnisse und Besonderheiten der Betriebe und der Arbeitnehmer an. Deshalb muss

betriebsspezifischen Vereinbarungen Vorrang vor gesetzlichen Regelungen eingeräumt werden.

### **5.2.5 Anteilige Berücksichtigung bei Schwellenwerten**

Gesetzliche Schwellenwerte differenzieren in einigen Fällen nicht zwischen Vollzeit und Teilzeitbeschäftigten, z. B. bei der Freistellung von Betriebsräten (§ 38 BetrVG). Bei der Ermittlung der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zählen Teilzeitbeschäftigte nach Köpfen und nicht entsprechend ihrer Arbeitszeit. Dies führt dazu, dass Unternehmen mit einer hohen Anzahl an Teilzeitbeschäftigten benachteiligt werden.

Teilzeitkräfte dürfen deshalb bei der Ermittlung von Schwellenwerten stets nur anteilig in einer dreistufigen Zählweise (0,25 / 0,5 / 0,75) berücksichtigt werden, ähnlich wie bei § 23 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dies führt zu mehr Gerechtigkeit und fördert Teilzeitbeschäftigung.

### **5.2.6 Klarstellung: Urlaub bei Arbeitszeitreduzierungen anteilig berechnen**

Unangemessene Belastungen für die Arbeitgeber bringt auch die derzeitige Rechtslage zur Behandlung von Urlaub beim Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt mit sich. Gerade beim unterjährigen Wechsel in eine geringere Arbeitszeit ist das Problem, dass der gesamte Jahresurlaubsanspruch (bei Arbeitsverhältnissen, die schon länger als sechs Monate bestehen) als bereits zu Jahresbeginn voll entstanden zu behandeln sein kann. Hier muss das Bundesurlaubsgesetz dahingehend konkretisiert werden, dass in diesen Fällen der Urlaubsanspruch auf jeden Fall nur als zeitanteilig entstanden gilt.

### **5.2.7 Arbeitsplatzteilung erleichtern**

Der Sonderkündigungsschutz im Rahmen der Arbeitsplatzteilung (bzw. Jobsharing) muss abgeschafft werden.

Für viele Arbeitnehmer ist es interessant, in Teilzeit zu arbeiten und dennoch federführend an anspruchsvollen Aufgaben und Projekten mitzuwirken. Der Arbeitgeber will häufig talentierte junge Mütter und Väter fördern und sie auch in Teilzeit auf Führungspositionen beschäftigen. Ein Mittel hierzu ist die Arbeitsplatzteilung. Dabei wird eine Vollzeitstelle mit mehreren Teilzeitarbeitnehmern besetzt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzteilung sind in § 13 TzBfG geregelt. Die hier vorgesehenen Regelungen zur Kündigung zugunsten der in die Arbeitsplatzteilung Einbezogenen für den Fall, dass ein anderer Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung ausscheidet, muss abgeschafft werden. Wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, hat diese Regelung nur eine klarstellende Funktion. Die betriebsbedingte Kündigung aus diesem Grund bleibt möglich, ebenso eine Ände-

rungskündigung. Die gesetzlich festgeschriebene Kündigungsregelung entfaltet insoweit nur abschreckende Wirkung. Außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes hemmt die Kündigungsregelung die Einführung der Arbeitsplatzteilung.

### **5.2.8 Ankündigungsfrist bei Arbeit auf Abruf verkürzen**

Die in § 12 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehene Ankündigungsfrist für die Arbeit auf Abruf muss in den Fällen, in denen die Arbeit von einem mobilen Gerät aus erbracht werden kann, verkürzt werden. Die viertägige Frist soll gewährleisten, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitseinsatz planen kann. Die Frist ist angemessen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit vor Ort im Betrieb erbringen und dementsprechende Wegezeiten einkalkulieren muss. Wenn er allerdings die Möglichkeit hat, die Arbeit von zu Hause aus oder von unterwegs zu erbringen, ist eine maximal zweitägige Ankündigungsfrist ausreichend.

### **5.2.9 Geringfügige Beschäftigung nicht weiter reglementieren**

Eine stärkere Regulierung der geringfügigen Beschäftigung, z. B. in Form einer Absenkung der relevanten Einkommensgrenze oder zusätzlicher Dokumentationspflichten, ist abzulehnen. Für die Unternehmen sind Minijobs notwendige, unbürokratische Flexibilisierungsinstrumente in unserem überregulierten Arbeitsmarkt, z. B. zur Bewältigung von Nachfragespitzen oder für Einsätze in Tagesrandzeiten. Für die Minijobber selbst sind sie eine gute Gelegenheit, ohne Steuer- und Beitragsabzüge hinzuzuverdienen, z. B. für Schüler, Studenten und Rentner (die i. d. R. nicht auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bedacht sind) sowie für (Ehe-)Partner im Haushalt, die zum Familieneinkommen beitragen möchten. Minijobs sind zudem ein wertvolles Sprungbrett zur Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt, insbesondere auch für ältere Arbeitslose und Geringqualifizierte.

Um Übergänge von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern, sollten aber die Erwerbsfreibetragsregelungen bei Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II) überprüft und weiterentwickelt werden. Derzeit ist es für viele attraktiv, nur ein geringes Erwerbseinkommen zum ALG II hinzuzuverdienen und sich im parallelen Leistungsbezug „einzurichten“. Über 80 Prozent der „Aufstocker“ in abhängiger Erwerbstätigkeit üben lediglich einen Minijob aus oder sind in Teilzeit beschäftigt. Um Fehlanreize und „Lock-in-Effekte“ zu vermeiden, sollten daher die Erwerbsfreibetragsregelungen im SGB II überarbeitet werden, so dass stärkere Anreize zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung entstehen. Zielführend könnte eine Verringerung der Freibeträge bei geringem Hinzuverdienst sein; vollzeitnahe Einkommen sollten dagegen weniger stark angerechnet werden.



## 6 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen

Sonn- und Feiertage sind geschützt – Ausnahmen sichern Unternehmensabläufe

---

### 6.1 Herausforderung

Regelmäßig wird die Forderung geäußert, die ohnehin schon stark eingeschränkten Ausnahmemöglichkeiten vom Sonn- und Feiertagsverbot noch stärker zu regulieren. Das Sonn- und Feiertagsverbot wirft außerdem immer wieder Probleme auf, wenn Mitarbeiter in Deutschland mit Kollegen in anderen Ländern zusammenarbeiten.

### 6.2 Bewertung

#### 6.2.1 Wettbewerbsfähigkeit sichern

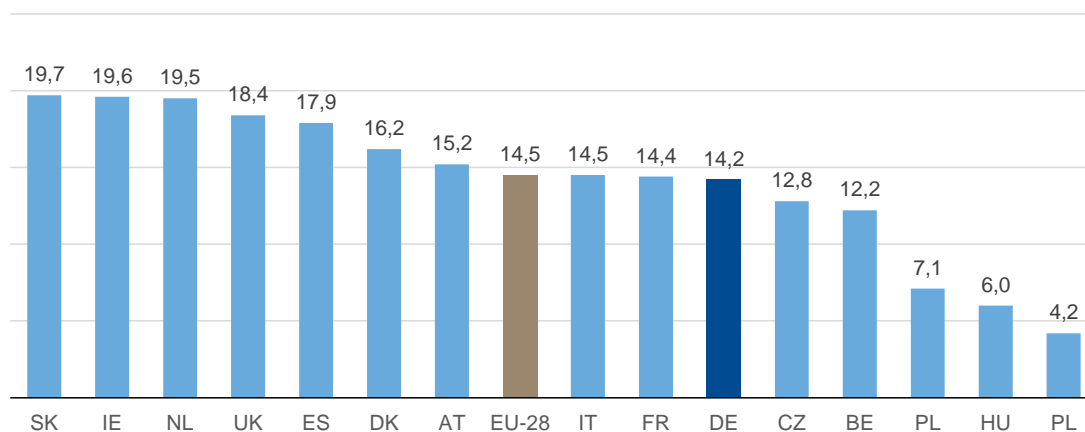
Die vbw bekennt sich zu arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich auf das erforderliche Maß zu beschränken. Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen erfolgt jedoch nur in Ausnahmefällen, weil die Unternehmen hierfür einen konkreten Bedarf haben. Sie ist erforderlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Standortes Deutschland. Verschärfungen gingen zu Lasten der Unternehmen und damit auch zu Lasten von Arbeitsplätzen.

Eine Ausweitung von Einschränkungen bei der Beschäftigung auf andere Wochentage, z. B. Samstage, wie in anderen deutschen Ländern der Fall, wäre vor diesem Hintergrund keinesfalls gerechtfertigt.

#### 6.2.2 Ausnahmen im europäischen Durchschnitt

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland sogar knapp unter dem Durchschnitt: Nur 14,2 Prozent der Beschäftigten arbeiten gewöhnlich sonntags.

Abbildung

**Erwerbstätige, die gewöhnlich sonntags arbeiten, als Prozentsatz aller Beschäftigten, 2015**

Quelle: Eurostat

**6.3 Position der vbw****6.3.1 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten**

In § 13 Abs. 1 und 2 ArbZG ist eine Ermächtigung für die Länder geregelt, Ausnahmen vom Sonn- und Feiertagsverbot „zur Befriedigung täglicher oder an diesem Tage besonders hervortretender Bedürfnisse der Bevölkerung“ zuzulassen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat am 26. November 2014 die darauf beruhende *Bedarfs-gewerbeverordnung* des Landes Hessen in Teilen für unwirksam erklärt. Das Urteil hat auch Auswirkungen auf vergleichbare Ausnahmeregelungen in allen anderen deutschen Ländern, insbesondere was die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und vergleichbare digitale Dienstleistungsangebote betrifft, auch wenn die bayerische *Bedürfnis-gewerbeverordnung* derzeit noch in Kraft ist und angewendet wird.

Der Freistaat Bayern hatte in der Vergangenheit gezielt die Ansiedlung von Callcentern in strukturschwachen Regionen gefördert, um dort Arbeitsplätze zu schaffen. Ein wichtiger Aspekt war dabei auch die Tatsache, dass Callcentern gerade Frauen in Teilzeit gute Beschäftigungschancen bieten. Die Erfolge, die hier erzielt wurden, sind nun aber in Gefahr.

Die Auftraggeber der bayerischen Callcenter erwarten Serviceleistungen rund um die Woche und müssen diese ihren Kunden auch bieten. Fiele die Möglichkeit zur Sonntagsarbeit weg, wäre es für die Auftraggeber sinnlos, nur die Serviceleistungen an Sonntagen anderweitig ins Ausland zu geben. Dann würde der gesamte Serviceauftrag (Montag bis Sonntag) ins Ausland vergeben.

Mittlerweile gibt es zahlreiche Länder, in denen viele Arbeitnehmer gut, wenn auch nicht immer akzentfrei, deutsch sprechen und in denen es keinen oder weniger strengen Sonntagsschutz gibt. In diesen werden immer mehr Callcenter-Dienstleistungen für deutsche Auftraggeber angeboten und auch in Anspruch genommen. Konkurrenten Bayerns im Standortwettbewerb sind hier aktuell Ungarn, Rumänien und der Kosovo. Eine empirische Studie der Katholischen Universität Eichstätt zu diesem Thema hatte ergeben, dass dabei der Akzent für die Anrufer der Hotline unbeachtlich ist, solange der Service stimmt.

Es gibt konkrete Beispiele bayerischer Callcenter-Betreiber, die alleine schon wegen der derzeit herrschenden Unsicherheit von ihren Auftraggebern mit möglichen Verlagerungen aller Aufträge ins Ausland konfrontiert werden. Ein Wegfall der Sonntagsarbeit würde für diese Unternehmen und alle ihre Arbeitsplätze in Bayern das Aus bedeuten.

Am 20. / 21. November 2015 hatte die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) die Bundesregierung aufgefordert, die Sonntagsarbeit in Callcentern im bisherigen Umfang durch eine neu zu erlassende Verordnung des Bundes zu ermöglichen. Das soll durch eine Verordnung nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 c) ArbZG (*... aus Gründen des Gemeinwohls, insbesondere auch zur Sicherung der Beschäftigung.*) geschehen. Hier hat nur der Bund die Verordnungskompetenz, die Länder nicht.

Die vbw fordert die Bundesregierung ebenfalls auf, diese Vorlage der ASMK zügig umzusetzen.

### **6.3.2 Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung**

Probleme gibt es mit dem Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit auch, wenn ein Arbeitnehmer aus Deutschland gemeinsam mit Personen aus anderen Staaten, in denen das Beschäftigungsverbot nicht gilt bzw. in denen der entsprechende Tag kein gesetzlicher Feiertag ist, zusammenarbeitet. Solche Projekte müssen oft unter Zeitdruck fertiggestellt werden. Das ArbZG erlaubt aber nicht einmal eine Besprechung eines inländischen Projektbeteiligten mit seinen Kollegen an Sonn- oder Feiertagen ohne entsprechenden Ausnahmetatbestand. Die Arbeitszeitrichtlinie enthält keine Vorgaben zur Sonn- und Feiertagsruhe, sodass eine nationale Lösung gefunden werden kann. Europarechtlich ist nur vorgesehen, dass jedem Arbeitnehmer pro Woche eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt wird. Die starre Festlegung auf den Sonntag ist weder wirtschaftlich sinnvoll noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes geboten. In § 10 ArbZG muss zumindest ein Ausnahmetatbestand aufgenommen werden, der es Arbeitnehmern erlaubt, bei grenzüberschreitenden Arbeitsleistungen auch an Sonn- und Feiertagen tätig zu

sein, wenn ein Mitarbeiter aus einem Staat beteiligt ist, in dem an diesem Tag kein Beschäftigungsverbot gilt. Andernfalls wird es für deutsche Unternehmen schwer, die Kooperation mit ausländischen Partnern zu fördern und effektiv zu gestalten. Internationale Projekte dürfen nicht an veralteten Vorgaben scheitern.

### **6.3.3 Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren**

Im Rahmen der Ausschreibung von Infrastrukturprojekten öffentlicher Auftraggeber (z. B. beim Autobahnbau) wird von den Bietern (d. h. den späteren Auftragnehmern) oft verlangt, in ihrem Angebot die Ausführung an sieben Tagen die Woche, also auch Sonn- und Feiertags, einzuplanen. Das dient legitimerweise der Beschleunigung dieser Vorhaben. Allerdings steht die Vorgabe zunächst im Widerspruch zum Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in § 9 Arbeitszeitgesetz. Der Auftrahmer muss dann erst nach Zuschlagserteilung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde unter Verweis auf die öffentliche Ausschreibung die Genehmigung der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung beantragen. Das ist mit hohem bürokratischem Aufwand und Verwaltungskosten verbunden. Tatsächlich ist diese besondere behördliche Genehmigung aber nicht geboten, weil die Vorgabe zu Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ja ohnehin schon von der öffentlichen Hand kommt.

Der Ausnahmekatalog in § 10 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz muss daher entsprechend erweitert werden. Ausnahmen müssen ohne gesonderte behördliche Genehmigung möglich sein, wenn sie auf Vorgaben von öffentlichen Auftraggebern beruhen.

### **6.3.4 Kein Nachholen von Feiertagen**

Regelmäßig wird die Forderung laut, gesetzliche Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, am darauffolgenden Montag nachzuholen. Das ist abzulehnen.

Feiertage dienen nicht der Erholung der Arbeitnehmer, sondern der Besinnung auf einen bestimmten Zweck (in der Regel ein religiöser oder historischer Anlass). Die Arbeitsfreistellung an diesen Tagen, soll ermöglichen, dass die Arbeitnehmer sich (mit begründeten Ausnahmen) voll und ganz der Besinnung auf den Anlass des Feiertages widmen können. Fällt der Feiertag auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag (z. B. Samstag – bei einer Fünf-Tage-Woche – oder Sonntag) kann sich der Arbeitnehmer auch ohne bezahlte Freistellung dem Feiertag widmen. Mit „freien Nachholtagen“ würde man den ursprünglichen Sinn und Zweck des Feiertages entwerten, da dann die Arbeitsfreistellung in den Vordergrund gerückt würde, anstelle des ursprünglichen Anlasses.

Die notwendige Erholung der Arbeitnehmer wird in Deutschland zum einen durch die wöchentliche Arbeitsruhe an Sonntagen und durch den gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen Erholungsurlaub pro Jahr ausreichend sichergestellt. Viele Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern darüber hinaus sogar insgesamt sechs Wochen Erholungsurlaub, z. B. auf tariflicher oder vertraglicher Grundlage.



Oft wird argumentiert, dass z. B. in Großbritannien Feiertage an Wochenenden auch an den darauffolgenden Montagen nachgeholt würden. Dabei wird aber verkannt, dass es in Großbritannien keinen grundsätzlichen Anspruch auf bezahlte Feiertage gibt. Wer an einem Feiertag frei haben will, muss dafür einen Tag seines Jahresurlaubs einbringen.



## 7 Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen

Arbeitszeit darf nicht der allein bestimmende Faktor bei der Entgeltgestaltung sein

---

### 7.1 Herausforderung

Die Arbeitszeit ist das typische Kriterium zur Bemessung des Leistungsumfangs des Arbeitnehmers und seines Arbeitsentgelts. Starre Arbeitszeiten können sich jedoch negativ auf die Produktivität und auf die Motivation der Mitarbeiter auswirken.

### 7.2 Position der vbw

#### 7.2.1 Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe

Der deutsche Gesetzgeber muss die unionsrechtlichen Gestaltungsspielräume nutzen, um weitere Möglichkeiten für die Orientierung der Arbeitszeit an der Arbeitsaufgabe zu schaffen.

Die Arbeitszeit kann bei Vollzeitverhältnissen an der Arbeitsaufgabe ausgerichtet werden, wenn das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt oder der Arbeitnehmer Dienste höherer Art verrichtet, weil insoweit in vergütungsrechtlicher Hinsicht die Unterscheidung von regelmäßiger Arbeitszeit und Überstunden keine Rolle mehr spielt.

Darüber hinaus müssen die Ausnahmetatbestände in § 18 ArbZG erweitert werden. Nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie können auch sonstige Arbeitnehmergruppen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis in den Kreis der Arbeitnehmer aufgenommen werden, für die die Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes nicht gelten.

#### 7.2.2 Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall

Variable Arbeitszeitanteile, die bis zu 50 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit bzw. 33 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit erreichen dürfen, müssen bei entsprechend variabler Vergütung zulässig sein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) lässt Bandbreitenregelungen zu, wonach die variablen Arbeitszeitanteile 25 Prozent der vereinbarten Mindestarbeitszeit bzw. 20 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit erreichen dürfen. Dabei orientiert sich das Gericht an der Rechtsprechung zu § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der unmittelbar nur für Teilzeitarbeitsverhältnisse gilt. Die Bandbreite ist im Gesetz bisher nicht ausdrücklich geregelt. Um die Arbeitszeit und die entsprechende Bezahlung der Mitar-

beiter stärker am vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsanfall ausrichten zu können, muss der Gesetzgeber die Bandbreite in § 12 TzBfG großzügiger festlegen.

## 8 Attraktivität von Wertguthaben stärken

Langfristige Flexibilität im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

---

### 8.1 Herausforderung

Langzeitkonten und Wertguthabenvereinbarungen können eine zeitgemäße Antwort auf betriebliche Herausforderungen, wie z. B. den demografischen Wandel oder Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten, sein. Durch die engen rechtlichen Grenzen in den §§ 7 b-f SGB IV sind solche Gestaltungen für Unternehmen jedoch oft nicht attraktiv.

### 8.2 Position der vbw

Um Wertguthaben zu einem attraktiven Flexibilisierungsinstrument für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu machen, sind aus Sicht der vbw die folgenden Änderungen geboten.

Näheres können Sie unserem vbw Positionspapier *Attraktivität von Wertguthaben stärken* entnehmen.

#### 8.2.1 Wahlfreiheit beim Wertguthabenbegriff

§ 7d Abs. 1 SGB IV gibt vor, dass das Wertguthaben auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst, regelt aber nicht, wie genau mit diesem zu verfahren ist. Grundsätzlich ist der statische Wertguthabenbegriff zu begrüßen, es sollte den Arbeitsvertragsparteien aber ein einvernehmliches Wahlrecht (kein einseitiges Bestimmungsrecht oder einseitiger Anspruch) zum dynamischen Wertguthabenbegriff eingeräumt werden, um Gestaltungsspielräume zu eröffnen.

#### 8.2.2 Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben

Nach § 7d Abs. 2 SGB IV muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren. Diese Informationspflicht sollte nur das Wertguthaben insgesamt betreffen, ggf. ergänzt um den Hinweis, dass sich die mögliche Dauer der Freistellung nach den dann geltenden Beitragssätzen in der Sozialversicherung, den Beitragsbemessungsgrenzen und der Höhe des Freistellungsgehaltes richtet.

### 8.2.3 Übertragung der Insolvenzversicherung

Nach § 7e Abs. 8 SGB IV muss jeder einzelne betroffene Beschäftigte zustimmen, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Insolvenzversicherung durch einen anderen Insolvenzversicherungsträger durchgeführt werden soll. Dieses praxisfremde bürokratische Hemmnis muss beseitigt werden.

### 8.2.4 Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit

Es muss eine gesetzliche Klarstellung erfolgen, dass Wertguthaben stets – unabhängig vom vereinbarten Freistellungszweck – vor der Inanspruchnahme bei Kurzarbeit geschützt sind.

### 8.2.5 Elektronische Information zum Insolvenzschutz

Statt der bislang nach § 7e Abs. 4 SGB IV verlangten schriftlichen Information aller Beschäftigten zum Insolvenzschutz sollte eine elektronische Information durch den Arbeitgeber ausreichen. Das ist einfacher und kostengünstiger.

### 8.2.6 Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen

Es sollte wieder ermöglicht werden, dass Wertguthaben unter *bestimmten* Voraussetzungen auch für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden können. Die grundsätzliche Trennlinie zwischen betrieblicher Altersvorsorge und Wertguthaben soll und darf durch diese eng begrenzte Verwendungsoption nicht in Frage gestellt werden.

### 8.2.7 Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen

Auch das zu einer *teilweisen* Freistellung vor Rentenbeginn verwendete Wertguthaben sollte nur mit dem ermäßigten Krankenkassenbeitragssatz belastet werden.

### 8.2.8 Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV (Portabilität)

Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, einmal auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben (§ 7f Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) zu einem späteren Zeitpunkt auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen.

### 8.2.9 Klarstellung zum Urlaub in der Freistellungsphase

Ungeklärt ist, ob während der Freistellungsphase Urlaubsansprüche entstehen können, so dass der Arbeitgeber auch während der Freistellungsphase Urlaubsentgelt zahlen

müsste. Es ist eine gesetzliche Klarstellung dringend geboten, dass in der Phase der vollständigen Freistellung keine Urlaubsansprüche mehr entstehen.

#### **8.2.10 Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden**

Dient das Wertguthaben als Lebensarbeitszeitkonto, soll damit also eine Freistellung unmittelbar vor Renteneintritt ermöglicht werden, muss klargestellt werden, dass im Rahmen der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Rentenalters wirksam geregelt werden kann (wie z. B. § 8 Abs. Altersteilzeitgesetz / AltTZG dies für die Altersteilzeit regelt).

#### **8.2.11 Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt**

§ 7d SGB IV schreibt vor, dass Wertguthaben als Entgeltguthaben zu führen sind. Es sollte in die Entscheidung des Unternehmens gestellt werden, welche Form der Guthabenführung gewählt wird.

#### **8.2.12 Keine Verbeitragung von Erträgen**

Erträge, die mit Wertguthaben erwirtschaftet werden, sollen im Störfall nicht wie beitragspflichtiges Entgelt behandelt, sondern beitragsfrei ausbezahlt werden können. Die mit einer Verbeitragung verbundenen Bürokratiekosten sind häufig höher als der tatsächliche Ertrag.

#### **8.2.13 Flexiblere Einbringung von Überstunden**

Grundsätzlich können Arbeitnehmer auch Wertguthaben einbringen, die aus der Umwandlung von Überstunden resultieren. Dem setzt § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) aber Grenzen. Denn danach müssen Arbeitsstunden, die über einem Wochendurchschnitt von 48 Stunden liegen, innerhalb von sechs Monaten (bzw. 24 Wochen) durch arbeitsfreie Zeit ausgeglichen werden – und können folglich nicht in Langzeitkonten eingebracht werden. Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie, auf der der 48-Stunden-Durchschnitt beruht, sieht in Art. 22 ein Abweichen mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers vor. Für die Einbringung von Wertguthaben muss eine solche Regelung auch in das deutsche Recht übernommen werden.





## 9 Europäischen Rechtsrahmen anpassen

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie muss moderat angepasst werden

---

### 9.1 Herausforderung

Die Regelungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) stammen aus dem Jahr 1993 und werden den Anforderungen der modernen Arbeitswelt schon lange nicht mehr gerecht. Eine Neuregelung ist unter anderem deshalb notwendig geworden, weil der Europäische Gerichtshof in den Urteilen *SIMAP* (2000) und *Jaeger* (2003) entschieden hat, dass Bereitschaftszeiten in voller Höhe als Arbeitszeit gelten. Nach dieser Rechtsprechung ist Bereitschaftsdienst – bei dem es um die besondere Situation geht, dass Arbeitnehmer sich im Betrieb befinden, aber nicht arbeiten müssen, es sei denn sie werden zu einem Einsatz, zum Beispiel in Notfällen, gerufen – komplett als Arbeitszeit anzusehen. Seit diesen Entscheidungen sind wiederholt Anläufe gescheitert, die EU-Arbeitszeitrichtlinie an die betrieblichen Realitäten und neuen Herausforderungen anzupassen und zu modernisieren.

Das Vorgehen der EU-Kommission, doch auf eine Revision der Richtlinie zu verzichten und stattdessen lediglich eine „Interpretative Communication“ vorzulegen, lehnt die vbw ab, weil es den nachfolgend genannten Problemen nicht gerecht wird und keine Rechtssicherheit schafft.

### 9.2 Position der vbw

Die vbw setzt sich für eine moderate Revision der Richtlinie ein, bei der die folgenden Aspekte berücksichtigt werden müssen.

#### 9.2.1 Bereitschaftsdienst differenziert betrachten

Der Bereitschaftsdienst darf nicht pauschal als Arbeitszeit gewertet werden, zumindest inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes sollten nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie muss dabei die bestehenden, in den einzelnen Ländern und Branchen historisch gewachsenen Ansätze zur Bewertung des Bereitschaftsdienstes respektieren und deren Funktionieren nicht behindern. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Art und Intensität der mit Bereitschaftsdiensten einhergehenden Arbeitsbelastungen nach Einsatzbereichen erheblich variieren; dementsprechend verbietet sich eine „zentralistische Einheitslösung“ der Bereitschaftsdienstfrage.

Aus Sicht der vbw ist eine gesetzgeberische Reaktion auf europäischer Ebene dringend erforderlich, um eine Wiederherstellung des Status quo vor den genannten EuGH-Entscheidungen zu ermöglichen. Die Arbeitszeitrichtlinie muss die Fortführung

bewährter und dem Gesundheitsschutz in keiner Weise entgegenstehender Formen des Bereitschaftsdienstes ermöglichen.

Hierzu muss ein Instrument eingeführt werden, das die Differenzierung unterschiedlicher Formen von Bereitschaftsdiensten ermöglicht. Diese Differenzierung könnte durch die Einführung einer neuen Zeitkategorie umgesetzt werden. Auch die EU-Kommission hatte dazu im ersten Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie eine Kategorie der inaktiven Zeit des Bereitschaftsdienstes vorgeschlagen. Die inaktive Zeit des Bereitschaftsdienstes würde dann nicht als Arbeitszeit angesehen.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Sozialpartner auf Branchen- oder betrieblicher Ebene selbst über eine flexible Ausgestaltung innerhalb dieser neuen Zeitkategorie entscheiden können. Zumindest muss eine Öffnungsklausel geschaffen werden, so dass per Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung vereinbart werden kann, dass inaktive Zeiten des Bereitschaftsdienstes bzw. Wartezeiten nicht oder nicht vollständig als Arbeitszeit angerechnet werden. Entsprechende individuelle Regelungen müssen auch für Betriebe möglich sein, die nicht in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen fallen.

Damit würden insbesondere solchen Konstellationen hinreichend berücksichtigt, in denen der Bereitschaftsdienst weitestgehend aus inaktiven Zeiten besteht, wie z. B. im Falle von Werksfeuerwehren.

### **9.2.2 Ausweitung des Bezugszeitraums für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit**

Nach Art. 6 der Richtlinie darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Nach Art. 16 b) der Richtlinie soll der Bezugszeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts maximal vier Monate betragen, durch Tarifverträge kann er auf bis zu sechs Monate ausgeweitet werden (Art. 18, 19 der Richtlinie).

Diese Bezugszeiträume sind zu kurz, um langfristige Schwankungen im Arbeitsanfall durch flexible Arbeitszeitmodelle auszugleichen. Der gesetzliche mögliche Ausgleichszeitraum sollte mindestens ein ganzes Jahr (zwölf Monate) betragen, um auch häufig vorkommende saisonale Schwankungen auffangen zu können. Darüber hinaus sollte es den Tarifparteien in den jeweiligen Branchen ermöglicht werden, etwaigen branchenspezifischen Zyklen dadurch gerecht zu werden, dass sie auch längere Ausgleichszeiträume über zwölf Monate hinaus festlegen können.

### **9.2.3 Anpassungen und Klarstellungen bei der elfstündigen Ruhezeit**

Hohe Hürden bei der Flexibilität der Unternehmen setzt z. B. die sehr starre Regelung in Art. 3 der Richtlinie (elfstündige Ruhezeit).

### 9.2.3.1 Opt-Out von der Ruhezeit auch durch Individualvereinbarung

Für verschiedene moderne Arbeitszeitmodelle, z. B. die Arbeit in Zeitblöcken, ist die elfstündige Ruhezeit jedoch nicht mehr zeitgemäß. Daher ist es erforderlich, die Unterbrechung oder Verkürzung von Ruhezeiten nicht nur durch Kollektivvereinbarungen, sondern auch durch Individualvereinbarungen zu ermöglichen.

### 9.2.3.2 Flexible Ausgleichsruhezeiten

Gemäß der geltenden Arbeitszeitrichtlinie in der Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof muss ein Arbeitnehmer, der in Abweichung von den allgemeinen Regeln seine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden in einem 24-Stunden-Zeitraum nicht erhalten hat, eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit (d. h. elf Stunden) unmittelbar nach dem Ende der verlängerten Arbeitszeit erhalten.

Auch diese starre Vorgabe wird weder einer effektiven Arbeitsorganisation noch den privaten Zeitgestaltungswünschen der Arbeitgeber gerecht, weshalb es erforderlich ist, eine flexible Gewährung der Ausgleichsruhezeit innerhalb eines Zeitraums von mindestens vier Tagen zu ermöglichen.

### 9.2.3.3 Klarstellung erforderlich: Kein Neubeginn der Ruhezeit bei kurzen Unterbrechungen

Die elfstündige Ruhezeit darf auch nicht von neuem zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer abends zu Hause einen kurzen Blick auf seine dienstlichen E-Mails wirft. Solche Bagatellfälle treten häufig auf, ohne dass der Arbeitgeber diese Vorgehensweise seines Mitarbeiters anordnet. Wenn hierdurch die Ruhezeit beendet wird, wird der Gebrauch von mobilen Geräten unpraktikabel. Der Arbeitgeber kann außerdem das Verhalten seiner Arbeitnehmer außerhalb des Betriebsgeländes nicht kontrollieren. Nach der in Deutschland überwiegenden Rechtsmeinung zählen geringfügige Unterbrechungen und solche, die den Arbeitnehmer kaum belasten, nicht als Unterbrechungen der Ruhezeit, weil sie den Erholungszweck nicht gefährden. Eine abschließende, rechtssichere Klarstellung ist aber erforderlich, um die dennoch verbleibende Unsicherheit zu beseitigen.

Zu Art. 3 der Richtlinie muss daher klargestellt werden, dass nur gelegentliche, kurzfristige Tätigkeiten mit geringer Beanspruchung des Arbeitnehmers, die keine Anwesenheit an einem bestimmten (Arbeits-) Ort erfordern, keine Unterbrechung der elfstündigen Ruhezeit darstellen (z. B. einzelne, kurze Telefonate / E-Mails). Das muss auch dann gelten, wenn kein Opt-Out von der elfstündigen Ruhezeit gewählt wurde.

## 9.2.4 Opt-Out von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erhalten

Das sogenannte Opt-out-Recht, das eine individualvertragliche Vereinbarung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit erlaubt, soll nicht den Regelfall eines Arbeitsverhältnis-

ses darstellen. Allerdings muss die Möglichkeit erhalten bleiben, in einigen begründeten Fällen von der europaweit einheitlichen Regelung für alle Sektoren und Arbeitsverhältnisse abzuweichen.

### **9.2.5 Non-Regression-Clause streichen**

Die sog. „Non-Regression-Clause“ (Art. 23 der Richtlinie) verhindert, dass über die Richtlinie hinausgehendes nationales Recht auf das Niveau der Richtlinie angepasst wird. Diese Regelung führt zu einer Verkrustung des nationalen Arbeitszeitrechts und steht notwendigen Flexibilisierungsmaßnahmen auf nationaler Ebene entgegen. Die Souveränität der Mitgliedsstaaten wird über Gebühr eingeschränkt, weil diese an gesetzlichen Regelungen festgehalten werden, die sie eventuell gar nicht mehr für zeitgemäß halten, obwohl diese Regelungen über das einheitliche Schutzniveau der Richtlinie weit hinausgehen.

### **9.2.6 Klarstellungen zum Urlaubsanspruch**

Art. 7 der Richtlinie regelt den Anspruch der Arbeitnehmer auf Jahresurlaub. Hier gibt es aufgrund uneinheitlicher Rechtsprechung und Handhabung ebenfalls Klarstellungsbedarf.

#### **9.2.6.1 Bindung an das Urlaubsjahr auch bei lang andauernder Krankheit**

Nach der früheren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) wuchsen Urlaubsansprüche auch bei langjähriger Krankheit unbeschränkt an und mussten anschließend gewährt oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abgegolten werden. Zwar hat der EuGH mittlerweile klargestellt, dass Urlaubsansprüche auch bei lang andauernder Krankheit spätestens nach 15 Monaten verfallen, wenn die nationale Rechtsordnung dies vorsieht (EuGH, Urt. v. 22. November 2011, Az: C-214/10).

Berücksichtigt man aber, dass der Zweck des Urlaubsanspruchs die Erholung von den Belastungen durch die Arbeit ist, ist auch dieser Zeitraum zu weit gefasst. Auch in solchen Fällen muss der Urlaubsanspruch an das Kalenderjahr gebunden bleiben und anschließend verfallen. Wenn dringende Gründe dies rechtfertigen, kann gegebenenfalls auch eine Übertragung in die ersten drei Monate des Folgejahres vorgesehen werden.

#### **9.2.6.2 Keine Einbeziehung von Überstundenzuschlägen in das Urlaubsentgelt**

Zum Urlaubsentgelt muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten überlassen ist. Insbesondere darf aus der Richtlinie nicht abgeleitet werden, dass etwaige Überstundenzuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen.

### 9.2.6.3 Keinen Anspruch auf individuelle Arbeitszeitmodelle begründen

Die Kommission brachte in der öffentlichen Konsultation aus dem Jahr 2015 den Ansatz ins Spiel, Mitarbeitern das Recht einzuräumen, geeignete Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, Gleitzeit oder ein individuelles Splitting der elfstündigen Ruhezeit) zu beantragen, was der Arbeitgeber gebührend prüfen müsse.

Eine Verpflichtung, jedem Arbeitnehmer individuelle Arbeitszeit- und -platzmodelle anzubieten, ist abzulehnen. In vielen Branchen und Betrieben werden hier ohnehin schon spezifische und flexible Lösungen gefunden, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht werden und oftmals von Vereinbarungen der Sozialpartner bzw. Betriebspartner getragen werden. Eine individuelle Möglichkeit einzelner Arbeitnehmer hier auszuscheren, würde die personalpolitische Balance in der betrieblichen Praxis gefährden.

Auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines solchen Antrags zu begründen, wäre mit erheblichem bürokratischem Mehraufwand und entsprechenden Mehrkosten verbunden.

### 9.2.6.4 Vorrang speziellerer Regelungen erhalten

Der in Art. 14 der Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Vorrang speziellerer Vorschriften muss erhalten bleiben. Das gilt insbesondere für die flexibleren Regelungen der Richtlinie 2002/15/EG zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben.

Vor allem die gegenüber der Arbeitszeitrichtlinie günstigere Definition der Bereitschaftszeit in Art. 3 b) der Richtlinie 2002/15/EG und die in Art. 8 der Richtlinie 2002/15/EG vorgesehene Ausweitung des Ausgleichszeitraums durch Tarifverträge, die beide auch in § 21 a des deutschen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Niederschlag gefunden haben, sind von wesentlicher Bedeutung für die Speditionsbranche. Von der tariflichen Gestaltungsmöglichkeit wird auch in den entsprechenden Tarifverträgen Gebrauch gemacht.



## **Ansprechpartner**

### **Julius Jacoby**

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@vbw-bayern.de

## **Impressum**

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Juli 2017