

Recht

# Rechtsrahmen für Arbeitszeit zukunftsfähig gestalten

Position

Stand: April 2019

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

## Vorwort

### Zeitgemäße Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit der Diskussion zur Arbeitswelt 4.0 wird zunehmend 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 einer modernen und flexiblen 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, um mobiles Arbeiten zu erleichtern und 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  
18. April 2019



# Inhalt

<b>Position auf einen Blick</b>	<b>1</b>
<b>1 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken</b>	<b>3</b>
1.1 Herausforderung	3
1.2 Position der vbw	3
1.2.1 Arbeitszeitregelungen den Erfordernissen anpassen	3
1.2.2 Kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zulassen	6
1.2.3 Kein zwangsweiser Ausschluss der Erreichbarkeit	7
1.2.4 Arbeitszeitverlängerungen bei öffentlichen Ausschreibungen	8
1.2.5 Arbeitszeitverlängerungen im Gastgewerbe	8
1.2.6 Aufzeichnungspflichten auf das notwendige Maß reduzieren	9
1.2.7 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitznachweise abschaffen	9
<b>2 Keine reduzierten Vollzeitmodelle, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit einführen</b>	<b>11</b>
2.1 Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen	11
2.2 Bewertung und wirtschaftliche Folgen	11
2.2.1 Kein gesetzlicher Vollzeitbegriff	11
2.2.2 Anstieg der Arbeitskosten bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich	12
2.2.3 Wachstumsverluste	12
2.2.4 Vergrößerung der Fachkräftelücke	13
2.2.5 Höhere Steuerbelastung bei Kompensation aus Steuermitteln	13
2.2.6 Schwierigkeiten bei der Personalplanung	13
2.2.7 Zunahme von Schwarzarbeit	14
2.2.8 Situation und Wünsche der Beschäftigten	14
2.3 Position der vbw	14
<b>3 Attraktivität von Wertguthaben stärken</b>	<b>17</b>
3.1 Vorteile von Wertguthabenvereinbarungen	17
3.2 Forderungen der vbw an zeitgemäße Wertguthabenvereinbarungen	18
3.2.1 Wahlfreiheit beim Wertguthabenbegriff	18
3.2.2 Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben	19
3.2.3 Übertragung der Insolvenzversicherung	19
3.2.4 Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit	19
3.2.5 Elektronische Information zum Insolvenzschutz	20
3.2.6 Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen	20
3.2.7 Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen	20

3.2.8	Weiterübertragung von Wertguthaben von der DRV (Portabilität)	20
3.2.9	Klarstellung zum Urlaub in der Freistellungsphase	20
3.2.10	Wahlfreiheit für Arbeitgeber zwischen der Führung in Zeit und der Führung in Entgelt	21
3.2.11	Rechtssichere Klarstellung für Beendigungsabreden	21
3.2.12	Keine Verbeitragung von Erträgen	21
3.2.13	Flexiblere Einbringung von Überstunden	22
<b>4</b>	<b>Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen</b>	<b>23</b>
4.1	Herausforderung	23
4.2	Position der vbw	23
4.2.1	Bestimmung der Arbeitszeit nach der Arbeitsaufgabe	23
4.2.2	Bestimmung der Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall	23
<b>5</b>	<b>Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen</b>	<b>25</b>
5.1	Herausforderung	25
5.2	Bewertung	25
5.2.1	Wettbewerbsfähigkeit sichern	25
5.2.2	Ausnahmen im europäischen Durchschnitt	25
5.3	Position der vbw	26
5.3.1	Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in Callcentern und bei digitalen Dienstleistern erhalten	26
5.3.2	Weitere Ausnahmen bei grenzüberschreitender Arbeitsleistung	27
5.3.3	Öffentliche Ausschreibungen und Sonn- und Feiertagsarbeit harmonisieren	28
5.3.4	Kein Nachholen von Feiertagen	28
	Ansprechpartner / Impressum	31

## Position auf einen Blick

### Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitszeitgestaltung

- 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 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. 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.
- Keine reduzierten Vollzeitmodelle, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit einführen:  
Es gibt immer wieder Forderungen, die einseitige Gestaltung des Arbeitszeitrahmens durch die Arbeitnehmer auf gesetzlicher Basis noch weiter auszubauen. Insbesondere ein „Neuer Vollzeitbegriff“, „Familienarbeitszeit“ und „Wahlarbeitszeit“ werden ins Spiel gebracht. 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. 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.

- Attraktivität von Wertguthaben stärken:
  - 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
  
- 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.
  
- Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsarbeit ausbauen:
  - Die Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern und bei vergleichbaren digitalen Dienstleistern 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 Flexibilität im Arbeitszeitgesetz stärken

## Arbeitszeitvorgaben an Digitalisierung, Individualisierung und Globalisierung anpassen

### 1.1 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.

### 1.2 Position der vbw

#### 1.2.1 Arbeitszeitregelungen den Erfordernissen anpassen

##### 1.2.1.1 Probleme mit der täglichen Höchst-arbeitszeitgrenze

Eine Ablösung der täglichen Höchst-arbeitszeitgrenzen 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 spät-abends mit Standorten in Nordamerika durchgeführt werden müssen. Hier Verzögerungen wegen Erreichens der täglichen Höchst-arbeitszeit 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 in der Regel 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 Teilen Deutschlands (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 vor kommt, 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.

#### 1.2.1.2 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 bestimmte

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

Seit 2013 ermöglicht bereits die Offshore-Arbeitszeitverordnung in Ihrem Anwendungsbereich die Verlängerung der maximal möglichen täglichen Arbeitszeit von zehn auf zwölf Stunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit ohne behördliche Ausnahmegenehmigung. Die Auswirkungen dieser Ausweitungsmöglichkeiten auf die Beschäftigten wurden in einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Februar 2019 veröffentlichten Evaluation intensiv wissenschaftlich untersucht. Die Evaluationsergebnisse unterstreichen, dass das Arbeits- und Gesundheitsschutzniveau in der Offshore-Branche sehr hoch ist. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass die längeren Arbeitszeiten von Offshore-Beschäftigten zu einem erhöhten Unfallrisiko führen. Dies beweist, dass sich flexiblere Arbeitszeiten und ein hohes Niveau des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nicht ausschließen.

Bloße Öffnungsklauseln für die Tarif- und Betriebsparteien bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit 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.

### 1.2.2 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 elf-stündigen 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 elf-stündigen Ruhezeit nicht gewählt wurde.)

### 1.2.3 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.

#### 1.2.4 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 zwingende Ausschreibungsbedingungen öffentlicher Auftraggeber beruht.

#### 1.2.5 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.

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.

### 1.2.6 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, reicht eine Erfassung aus, durch die sichergestellt ist, dass die tägliche Ruhezeit eingehalten wird (neben der Erfassung der Wochenarbeitszeit).

### 1.2.7 Bußgeldtatbestand für Arbeitszeitnachweise 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.





## 2 Keine reduzierten Vollzeitmodelle, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit einführen

Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht weiter sinken

### 2.1 Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen

Eine Vielzahl von gesetzlichen Ansprüchen ermöglicht es Arbeitnehmern bereits, ihre Arbeitszeit in einem weiten Rahmen flexibel zu gestalten, z. B. im Rahmen von Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und der jüngst eingeführten Brückenteilzeit. Hinzu kommen viele weitere tarifliche und betriebliche Modelle.

Dennoch gibt es immer wieder Forderungen, die einseitige Gestaltung des Arbeitszeitrahmens durch die Arbeitnehmer auf gesetzlicher Basis noch weiter auszubauen. Insbesondere die folgenden Modelle werden ins Spiel gebracht:

- „Neuer Vollzeitbegriff“: 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.
- „Familienarbeitszeit“: 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.
- „Wahlarbeitszeit“: Hierbei soll der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten, vorgegebenen Korridors (z. B. von 28 bis 40 Wochenstunden bzw. bis zur jeweiligen tariflichen Obergrenze) jederzeit individuell anpassen können.

### 2.2 Bewertung und wirtschaftliche Folgen

#### 2.2.1 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.

## 2.2.2 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.

## 2.2.3 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:

Keine reduzierten Vollzeitmodelle, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit einführen

- 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>1</sup>

#### 2.2.4 Vergrößerung der Fachkräftelücke

Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist keine Reduzierung, sondern vielmehr eine Erhöhung des Arbeitsvolumens notwendig. Ein größeres und flexibleres Arbeitszeitvolumen ist eine zentrale Möglichkeit, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken. 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>2</sup>

#### 2.2.5 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 (inakzeptable) Steuererhöhungen oder durch Kürzung anderer Haushaltsposten möglich wäre.

#### 2.2.6 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 seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für zwei Jahre von tariflich 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 der ergänzungsweise eingestellte Arbeitnehmer ein zeitlich beschränktes, nur wenige Wochenstunden umfassendes und damit nur sehr flüchtiges Arbeitsverhältnis.

---

<sup>1</sup> Quelle: IW Köln, 2014

<sup>2</sup> Quelle: IW Köln 2014

### 2.2.7 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.

### 2.2.8 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. 88 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.

## 2.3 Position der vbw

Eine Verkürzung oder einseitig flexible Gestaltung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lehnt die vbw ab. Die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und -flexibilisierung sind in der Vergangenheit und zuletzt mit der Brückenteilzeit überreizt worden, vielmehr ist nun eine (moderate) Ausweitung der Arbeitszeit geboten, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die 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.

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.

Keine reduzierten Vollzeitmodelle, Familienarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit einführen

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.

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.

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

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.



## 3 Attraktivität von Wertguthaben stärken

### Langfristige Flexibilität im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

#### 3.1 Vorteile von Wertguthabenvereinbarungen

Wertguthabenvereinbarungen können eine zeitgemäße Antwort auf betriebliche Herausforderungen, wie z. B. den demografischen Wandel oder Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten, sein.

Abgrenzung Arbeitszeitkonto und Wertguthaben:

- *Arbeitszeitkonten* werden von den Arbeitgebern zur Erfassung und Steuerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer eingesetzt. Bei einer Abweichung der geleisteten Arbeitszeit von der Regelarbeitszeit werden Zeitguthaben bzw. Zeitschulden aufgebaut und auf den Arbeitszeitkonten festgehalten.
- Ein Zeitkonto ist *nur* ein buchhalterisches Instrument, in dem niedergelegt wird, ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer, für den das Zeitkonto geführt wird, mehr oder weniger Arbeitsleistung erbracht hat, als er nach dem Arbeitsvertrag schuldet. Weitere, insbesondere rechtliche, Bedeutung hat das Zeitkonto nicht. Diese Differenz wird üblicherweise tages- oder wochenbezogen festgehalten.

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten erhalten Unternehmen die Möglichkeit, den Einsatz der Arbeitskräfte und die Betriebszeiten flexibel zu gestalten und an konjunkturelle sowie saisonale Schwankungen anzupassen. So werden auch unproduktive Leerzeiten vermieden, da Arbeitskräfteeinsatz und Arbeitsanfall besser aufeinander abgestimmt werden können.

- *Wertguthaben* werden in § 7b SGB IV geregelt. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt danach dann vor, wenn
  - der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
  - diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
  - Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
  - das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung erbrachten Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
  - das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Von den Regelungen im Vierten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IV) werden somit ausschließlich Wertguthaben erfasst. Klassische Arbeitszeitkonten, die dem Auffangen von Produktionszyklen und der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit dienen, sind regelungsfrei geblieben.

In sogenannte Wertguthaben können Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sowohl Arbeitszeiten als auch Entgelte wie beispielsweise Sonderzahlungen einstellen.

Eine Entnahme kann zu verschiedenen Zwecken erfolgen, wobei die Entnahme sowohl durch eine vollständige Freistellung bei Weiterzahlung der Vergütung oder eine Teilfreistellung, also durch eine reduzierte Wochenstundenzahl bei gleichbleibender Vergütung erfolgen kann. Die erworbenen Freistellungsansprüche können unter anderem für folgende Zwecke genutzt:

- Eine Freistellung oder Teilfreistellung vor Renteneintritt;
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zur Pflege von Angehörigen;
- Freistellungen oder Teilfreistellung zur Kindererziehung;
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zu Fortbildungszwecken oder
- Freistellungen oder Teilfreistellungen zu persönlichen Zwecken (sogenanntes *Sabbatical*).

Allerdings ist das Instrument der Wertguthabenvereinbarung in den Unternehmen kaum verbreitet. Das liegt an den sehr starren gesetzlichen Vorgaben, die solche Konten in der Umsetzung unattraktiv machen.

## 3.2 Forderungen der vbw an zeitgemäße Wertguthabenvereinbarungen

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

### 3.2.1 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.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungs-Träger gehen von einem statischen Wertguthabenbegriff aus. Demnach wird der Arbeitgeberanteil ohne Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze in das Wertguthaben eingestellt und fester Bestandteil davon. Spätere Auszahlungen werden aus diesem Gesamtguthaben verbeitragt. Der Arbeitgeber ist dann weder zu Nachschüssen verpflichtet, wenn z. B. die Sozialversicherungsbeiträge steigen, noch kann er eine Rückzahlung verlangen, wenn der Arbeitgeberanteil zu Sozialversicherung nicht ausgeschöpft wird.



[Attraktivität von Wertguthaben stärken](#)

Anders sieht es bei einem dynamischen Wertguthabenbegriff aus: Das Wertguthaben ist aus dem bei Einstellung relevanten Arbeitsentgelt und den darauf (ohne Rücksicht auf die Beitragsbemessungsgrenze) zu entrichtenden Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung zu bilden. Dieses Wertguthaben muss dann bei z. B. steigenden Beitragssätzen oder Ähnliches regelmäßig angepasst werden. Bei Entnahme (Entsparen oder Störfall) ist das dann aktuelle Volumen mit den darauf aktuell zu berücksichtigenden Beiträgen zur Sozialversicherung relevant. Der Arbeitgeber ist somit ggf. zum Nachschießen verpflichtet, hätte umgekehrt aber auch ein Entnahmerecht (vor allem im Störfall und bei Gutverdienern.)

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.

### 3.2.2 Vereinfachte Informationen zum Wertguthaben

Nach § 7d Abs. 2 SGB IV muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jährlich über das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgeltguthaben zu informieren. Bei Verwendung des statischen Wertguthabenbegriffs lässt sich dieses allerdings nicht präzise berechnen, weil es von der Höhe des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und von den Beitragsbemessungsgrenzen im Zeitpunkt einer künftigen Auszahlung abhängig ist.

Daher sollte diese Informationspflicht 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.

### 3.2.3 Übertragung der Insolvenzsicherung

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

### 3.2.4 Keine Inanspruchnahme vor Kurzarbeit

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

### 3.2.5 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.

### 3.2.6 Überführung in die betriebliche Altersvorsorge in Ausnahmefällen

Es sollte wieder ermöglicht werden, dass Wertguthaben unter *bestimmten* Voraussetzungen auch für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden können: Es gibt keinen überzeugenden Grund, weshalb Wertguthaben, das nicht für Arbeitszeitfreistellungen genutzt wurde, weil der oder die Beschäftigte z. B. anders als erwartet weiter voll gearbeitet hat oder vorzeitig ausgeschieden ist, nicht für betriebliche Altersvorsorge verwendet werden kann. Die grundsätzliche Trennlinie zwischen betrieblicher Altersvorsorge und Wertguthaben soll und darf durch diese eng begrenzte Verwendungsoption nicht in Frage gestellt werden.

### 3.2.7 Reduzierte Krankenversicherungsbeiträge auch bei Teilfreistellungen

Für Wertguthaben, das zur Finanzierung einer vollständigen Freistellung eines Arbeitnehmers vor Rentenbeginn entnommen wird, gilt ein ermäßigter Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung, weil aus dem entnommenen Wertguthaben kein Krankengeldanspruch mehr entstehen kann. Aus dem gleichen Grund sollte künftig auch das zu einer teilweisen Freistellung verwendete Wertguthaben nur mit dem ermäßigten Krankenkassenbeitragssatz belastet werden. Der in diesen Fällen bislang geltende volle Beitragssatz macht die im Hinblick auf *flexible* Übergänge eigentlich wünschenswertere Teilfreistellung, bei der die Beschäftigten mit ihrem Know-how weiter – wenn auch mit reduzierter Arbeitsleistung – im Unternehmen verbleiben, gegenüber einer Vollfreistellung weniger attraktiv.

### 3.2.8 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. Dadurch kann der neue Arbeitgeber die Freistellung für alle Beschäftigten einheitlich gestalten.

### 3.2.9 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. Mit dem Sinn und Zweck der vollständigen Freistellung auf der Grundlage von Wertguthaben wäre das nicht vereinbar, aber das Urteil des BAG vom 06. Mai 2014 (Urlaubsanspruch

bei Sabbatical) weist in diese Richtung. Daher ist eine gesetzliche Klarstellung dringend geboten, dass in der Phase der vollständigen Freistellung keine Urlaubsansprüche mehr entstehen.

### 3.2.10 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. In bestimmten Konstellationen kann es aber für Unternehmen sinnvoller sein, das Wertguthaben als Zeitguthaben zu führen, wie es auch vor 2009 möglich war. Daher sollte es in die Entscheidung des Unternehmens gestellt werden, welche Form der Guthabenführung gewählt wird.

### 3.2.11 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).

### 3.2.12 Keine Verbeitragung von Erträgen

Erträge, die mit Wertguthaben erwirtschaftet werden, sollen im Störfall nicht wie beitragspflichtiges Entgelt behandelt, sondern beitragsfrei ausbezahlt werden können. Die Behandlung von Erträgen als beitragspflichtiges Entgelt beruht auf der Einschätzung der Sozialversicherungsträger, die im Rundschreiben der Spitzenverbände in der Sozialversicherung über die sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31. März 2009 veröffentlicht wurde. Hier wird eine Einstufung von Erträgen im Störfall als beitragspflichtiges Entgelt postuliert.

Da Erträge auf Wertguthaben aber nicht zu den in Entgeltabrechnungsprogrammen zwingend vorgegebenen Entgeltarten gehören, müssen sie oft gesondert erfasst und im Störfall aufwendig bei der Berechnung der kalenderjährlichen Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden, um eine korrekte Berechnung der fälligen Beiträge vornehmen zu können. Die mit einer Verbeitragung verbundenen Bürokratiekosten sind damit häufig höher als der tatsächliche Ertrag.

### 3.2.13 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.

Hier muss der Gesetzgeber die Möglichkeit schaffen, dass auch solche Stunden, die oberhalb des 48-Stunden-Durchschnitts liegen, in Langzeitkonten eingebracht werden dürfen, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie, auf der der 48-Stunden-Durchschnitt beruht, sieht in Art. 22 ein solches Abweichen mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers vor. Das wurde im deutschen Arbeitszeitgesetz jedoch nicht umgesetzt. Für die Einbringung von Wertguthaben muss eine solche Regelung aber in das deutsche Recht übernommen werden.

## 4 Moderne Entgeltgestaltung ermöglichen

### Arbeitszeit nicht als allein bestimmender Faktor der Entgeltgestaltung

#### 4.1 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.

#### 4.2 Position der vbw

##### 4.2.1 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.

##### 4.2.2 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. Für Teilzeitbeschäftigte in Arbeit auf Abruf ist dies mittlerweile in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) explizit gesetzlich festgelegt. Um die Arbeitszeit und die entsprechende Bezahlung der Mitarbeiter stärker am

vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsanfall ausrichten zu können, muss der Gesetzgeber die Bandbreiten für alle Arbeitsverhältnisse großzügiger festlegen.

## 5 Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen

Sonn- und Feiertage sind geschützt – Ausnahmen sichern Unternehmensabläufe

### 5.1 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.

### 5.2 Bewertung

#### 5.2.1 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.

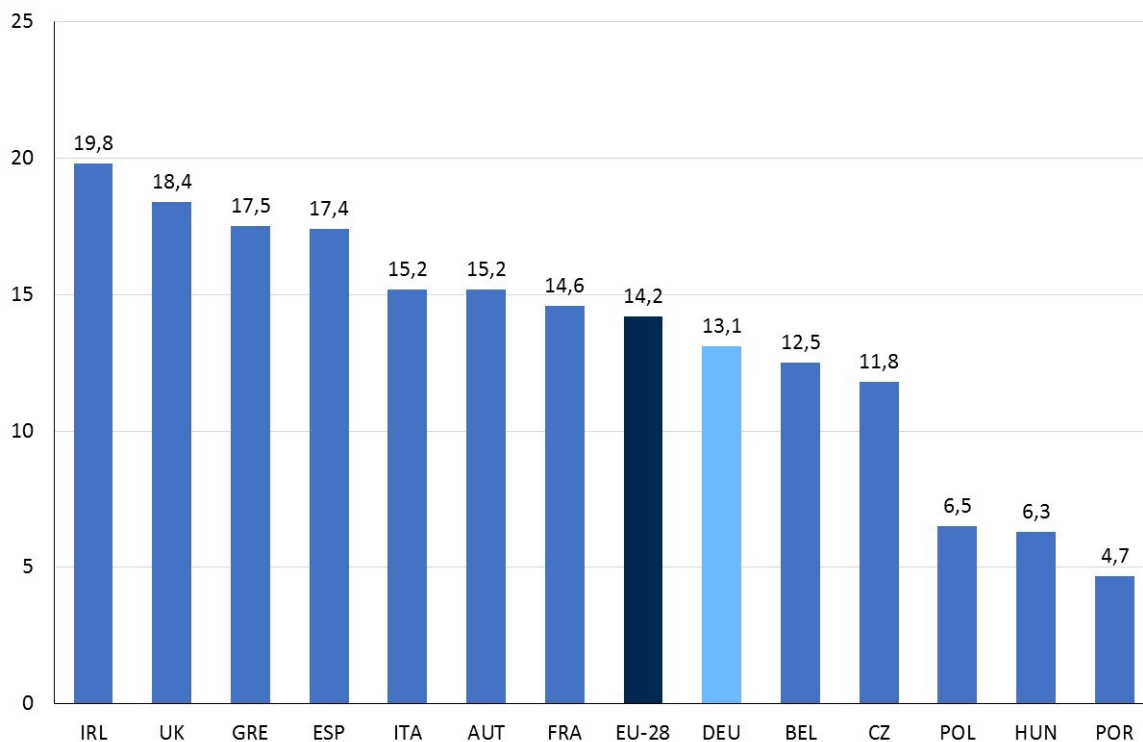
Eine Ausweitung von Einschränkungen bei der Beschäftigung auf andere Wochentage, z. B. Samstage, wie in anderen deutschen Ländern der Fall, wäre vor diesem Hintergrund keinesfalls gerechtfertigt.

#### 5.2.2 Ausnahmen im europäischen Durchschnitt

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland sogar unter dem Durchschnitt: Nur 13,1 Prozent der Beschäftigten arbeiten gewöhnlich sonntags.

Abbildung

Erwerbstätige, die gewöhnlich sonntags arbeiten, als Prozentsatz aller Beschäftigten, 2017



Quelle: Eurostat

### 5.3 Position der vbw

#### 5.3.1 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 *Bedarfsgewerbeverordnung* 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 *Bedürfnisgewerbeordnung* 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 Sonntagschutz 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.

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) hatte im Jahr 2015 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.

### 5.3.2 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, so dass 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.

### 5.3.3 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 Auftragnehmer 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.

### 5.3.4 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.

[Ausnahmen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausbauen](#)

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.



## Ansprechpartner / Impressum

---

### Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

[julius.jacoby@vbw-bayern.de](mailto:julius.jacoby@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht wurde an einigen Stellen auf eine Bezeichnung mit dem Genderstern \* verzichtet.

### Herausgeber

#### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

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