Arbeit & Soziales
auf einer Seite

8. September 2025

HDE Handelsverband Deutschland

Flexibles Arbeitszeitrecht

Hintergrund

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bildet die digitale Arbeitswelt nicht mehr ab, Deutschland verliert so im internationalen Kampf um Fachkräfte stetig an Wettbewerbsfähigkeit. Das gilt vor allem für die starren Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit in Deutschland. Flexible Arbeitsmodelle sind aber inzwischen ein „must have" bei der Fachkräftegewinnung.

Aktuelle Lage

- Im Koalitionsvertrag 2025 wurde vereinbart, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit zu schaffen. Zur konkreten Ausgestaltung werde ein Dialog mit den Sozialpartnern durchgeführt. Die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten werde unbürokratisch geregelt. Die Vertrauensarbeitszeit bleibe ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.
- Ende Juli 2025 begann dazu der Sozialpartnerdialog Arbeitszeit im BMAS unter Beteiligung der BDA und des DGB.
- Hinsichtlich der Thematik der Arbeitszeiterfassung hatte das BAG im Herbst 2022 entschieden, dass Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sein sollen, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Allerdings verbliebe Arbeitgebern insbesondere zu Delegation, Art und Zeitpunkt der Aufzeichnung auch ein weiter Entscheidungsspielraum.
- Der Koalitionsvertrag sieht weiter vor: Steuerfreiheit von Mehrarbeitszuschlägen, eine steuerfreie Prämie bei Anhebung der Arbeitszeit (Teilzeitaufstockungsprämie) und eine Aktivrente, die mit 2.000 € steuerfreiem Gehalt einen Anreiz für die Beschäftigung von Altersrentnern bieten soll. Die Zuständigkeit liegt beim BMF. Der HDE hatte sich im Juli 2025 an einem Fachgespräch der Finanzexperten der Union beteiligt und dort auch die sozial- und tarifpolitischen Aspekte eingebracht.

Position

- Mit dem ArbZG wurde die EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Dabei wurden die Gestaltungsspielräume der EU-RL nicht ausgeschöpft. Die tägliche Höchstarbeitszeit im ArbZG wird den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr gerecht und erschwert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich. Der HDE fordert daher den Wegfall der täglichen Höchstarbeitszeit und einen Wechsel hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit direkt im ArbZG, damit alle profitieren. Dies schafft mehr Flexibilität, ohne dass sich dadurch die Gesamtwochenarbeitszeit erhöht. Dies wäre auch im Einklang mit geltendem EU-Recht, das ebenfalls von einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit ausgeht.
- Auch die ununterbrochene Ruhezeit im ArbZG von elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist zu unflexibel. Gemäß EU-Recht sollten Abweichung durch weitere Öffnungsklauseln für Kollektivregelungen im ArbZG erlaubt werden.
- Das klare Bekenntnis zur Vertrauensarbeitszeit im Koalitionsvertrag ist insbesondere auch wegen der BAG-Rechtsprechung (s. o.) von zentraler Bedeutung. Eine mögliche Reform des ArbZG wird dies berücksichtigen müssen. Es bedarf dann zwingend expliziter Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung etwa für leitende Angestellte und sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis sowie Ermessensspielraum für Arbeitgeber. Eine bürokratische und auch mittelstandsfeindliche elektronische Arbeitszeiterfassungspflicht wäre nicht praxistauglich.
- Die geplante Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge in Vollzeit ist nicht zielführend und strikt abzulehnen. Problematisch ist in diesem Kontext vor allem die Formulierung im Koalitionsvertrag: *„Als Vollzeitarbeit soll dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden (...) gelten".* Dies übt völlig unnötig Druck auf Tarifverhandlungen für (höhere) tarifliche Zuschlagsregelungen sowie auch eine möglichst geringe tarifliche Vollzeitdefinition aus, was das meist übliche tarifliche Arbeitszeitvolumen sogar reduzieren würde und damit kontraproduktiv wäre.
- Auch die Teilzeitaufstockungsprämie könnte unerwünschte Auswirkungen haben und ist abzulehnen. So könnten Vollzeitkräfte ihre Arbeitszeit einseitig befristet reduzieren (§ 9a TzBfG), um die Prämien zu erhalten. Die Regelung könnte damit Missbrauch fördern sowie auch unnötig Druck auf Tarifverhandlungen erhöhen. Letzteres ist absolut inakzeptabel.
- Das Konzept einer Aktivrente ist grundsätzlich gut und zielführend, denn das Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze würde damit attraktiver werden. Keinesfalls darf die Aktivrente im politischen Prozess aber in einer Weise ausgestaltet werden, dass auch besonders langjährig Versicherte („Rente mit 63") von diesem Steuerprivileg profitieren können. Für den Arbeitsmarkt hätte dies eine fatale Lenkungswirkung. Teure Frühverrentungsanreize sind ohnehin abzuschaffen.
- Arbeit auf Abruf (§ 12 II TzBfG) ist als Flexibilisierungsinstrument bedeutend. Wichtig wäre, dass die Mindeststundengrenze wieder auf zehn Stunden herabgesetzt wird. Auch ist die viertägige Ankündigungsfrist bei den heutigen Möglichkeiten zur Arbeitsort- und Arbeitszeitflexibilität (u. a. Homeoffice) aus der Zeit gefallen. Hier würden zwei Tage ausreichen.

Handelsverband Deutschland – HDE e. V. **www.einzelhandel.de**
Haarke / Hellermann | Bereich Arbeit, Bildung, Sozial- und Tarifpolitik | E-Mail: haarke@hde.de / hellermann@hde.de
Am Weidendamm 1 A, 10117 Berlin | Telefon: 030 726250-40/-45 | Fax: 030 726250-49