

## Stellungnahme

---

zu den Drucksachen:

- a) Gesetzentwurf der Fraktion der FDP: „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes“ (BT-Drs. 19/1174)
- b) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: „Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen“(BT-Drs. 19/2511)
- c) Antrag der Fraktion DIE LINKE: „Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte schaffen“ (BT-Drs. 19/2522)



## I. Einleitung

---

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 510 Milliarden Euro jährlich.

Der HDE begrüßt es sehr, dass der Gesetzentwurf der Bundestagsfraktion der FDP (BT-Drs.19/1174) darauf abzielt, den Wechsel von der täglichen zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit zu ermöglichen und damit mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu schaffen. Es handelt sich um einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Leider greift der Vorschlag jedoch zu kurz, weil er einen Tarifvorbehalt vorsieht und damit den Gestaltungsspielraum, der durch das EU-Recht eröffnet wird, nicht in vollem Umfang ausschöpft.

Die Anträge der Bundestagsfraktionen von „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“ (BT-Drs.19/2511) sowie „DIE LINKE“ (BT-Drs.19/2522) haben hingegen jeweils zum Ziel, die sog. „Arbeitszeitsouveränität“ der Arbeitnehmer durch immer neue Rechtsansprüche einseitig auszubauen. Dies lehnt der HDE ab, weil es sich dabei um einen un- ausgewogenen Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt, der die Personalplanung der Arbeitgeber unverhältnismäßig einschränkt.

## II. Grundsätzliche Position des HDE

---

Die praktische Ausgestaltung der Arbeitszeit wird zunehmend durch eine immer weiter fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt beeinflusst. So ist es in vielen Unternehmen heute gelebte Praxis, dass Arbeitnehmer einen Teil ihrer Arbeitsleistung im sog. „Homeoffice“ erbringen. Genauso ist es zunehmend Alltag, dass Arbeitnehmer aufgrund familiärer Umstände, etwa weil ein Kind nachmittags aus der Kita abgeholt werden muss, ihre Büroarbeit früher beenden und die Arbeitszeit am Abend von zu Hause aus fortsetzen. Bei international tätigen Unternehmen sind Telefon- oder Videokonferenzen am frühen Morgen oder am späten Abend mit Kollegen in anderen Zeitzonen üblich. Das sind nur drei Beispiele, die verdeutlichen, wie sich der Arbeitsalltag vieler Menschen durch die flexible Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln konkret verändert hat. Diese Flexibilität ist zum Vorteil beider Seiten, weil sich einerseits für den Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert und andererseits der Arbeitgeber von der flexibleren Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers profitiert.

Häufig müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber erleben, dass die Nutzung dieser neuen digitalen Gestaltungsspielräume durch die starren Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) behindert wird. Das gilt im Besonderen für die im ArbZG vorgeschriebene tägliche Höchst Arbeitszeit. Leitbild des Gesetzes ist unverändert der sog. Acht-Stunden-Tag, der nur ausnahmsweise und vorübergehend bei entsprechendem Arbeitszeitausgleich auf 10 Stunden erhöht werden darf. Hierdurch stoßen Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer häufiger an rechtliche Grenzen, die der betrieblichen Praxis und der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht werden. Aus Sicht der Handelsunternehmen sind hier ein Umdenken und eine Anpassung an die aktuelle Lebenswirklichkeit der Beschäftigten überfällig.



Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung wäre durch einen Wechsel von der täglichen zu einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit aufgrund einer Änderung im ArbZG leicht zu erreichen. Dies stünde auch im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie, die ebenfalls nur von einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit ausgeht. Dadurch würde sich das tatsächliche Arbeitszeitvolumen insgesamt nicht erhöhen. Ziel ist es lediglich, das zur Verfügung stehende Arbeitszeitvolumen innerhalb einer Kalenderwoche flexibler zu verteilen.

Problematisch ist in der betrieblichen Praxis aber auch die vom ArbZG vorgeschriebene ununterbrochene tägliche Ruhezeit von 11 Stunden. Diese Regelung ist zu starr und verhindert oftmals die flexible Nutzung der durch die Digitalisierung eröffneten Beschäftigungsmöglichkeiten. So kann der Arbeitnehmer, der nachmittags sein Kind aus der Kita abholt und der dann abends von zu Hause aus seine Tätigkeit fortsetzt, aufgrund dieser gesetzlichen Mindestruhezeit daran gehindert sein, am nächsten Morgen an einer frühen Sitzung oder Telefonkonferenz teilzunehmen, weil die elfstündige Ruhezeit erst nach Beendigung der Tätigkeit zu Hause zu laufen beginnt. Diese Einschränkung wird umso problematischer, je mehr ein Arbeitnehmer in einer weltweit vernetzten Arbeitswelt auch über Zeitzonen hinweg arbeitet. Nicht selten müssen in international tätigen Unternehmen aufgrund der Zeitunterschiede frühmorgens oder spätabends Telefonkonferenzen anberaumt werden, von denen dann aufgrund der veralteten Vorgaben aus dem ArbZG zur täglichen Ruhezeit einzelne Arbeitnehmer ausgeschlossen werden müssen. Daher ist es aus Sicht des HDE erforderlich, dass der Gesetzgeber auf der Grundlage der EU-Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit schafft, zumindest durch Tarifvertrag von der ununterbrochenen täglichen Mindestruhezeit abweichen zu können.

Dagegen lehnt der HDE den weiteren Ausbau der Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch die Schaffung neuer gesetzlicher Ansprüche ausdrücklich ab. Flexible Vollzeitarbeit und ein individuelles Mitgestaltungsrecht bezüglich Lage und Umfang der Arbeitszeit sind der falsche Ansatz. Schon jetzt haben Arbeitnehmer durch zahlreiche Rechtsansprüche (z. B. Teilzeit- und Befristungsgesetz, Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz) die Möglichkeit, ihr Arbeitszeitvolumen entsprechend der jeweiligen Lebenssituation anzupassen. Für jeden Arbeitnehmer, der einen der o. g. gesetzlichen Teilzeitansprüche vorübergehend oder dauerhaft geltend macht, muss der Arbeitgeber einen anderen Teilzeitbeschäftigten vorübergehend oder dauerhaft einstellen (Teilzeit schafft Teilzeit). Dies ist in Zeiten des Fachkräftemangels immer schwieriger und stellt die betriebliche Personalplanung daher vor erhebliche Probleme. Eine Ausweitung z. B. durch einen Rechtsanspruch auf allgemeine befristete Teilzeit oder eine flexible Vollzeit würde diese Situation weiter verschärfen.

### III. Im Einzelnen

---

#### A. „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes“ (BT-Drs. 19/1174) der Fraktion der FDP

##### 1. Höchst Arbeitszeit

Nach der von der FDP vorgeschlagenen Änderung in § 7 Abs. 1 b) ArbZG soll es möglich sein, in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung anstelle einer werktäglichen Höchst Arbeitszeit eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden festzulegen. Eine solche Änderung im ArbZG wäre von den Vorgaben des EU-Rechts gedeckt, da die EU-Arbeitszeitrichtlinie ebenfalls



von einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit ausgeht. Eine werktägliche Höchst Arbeitszeit - wie es in Deutschland derzeit der Rechtslage entspricht - schreibt die Richtlinie dagegen nicht vor. Der Gesetzgeber hat seinen Gestaltungsspielraum somit nicht voll ausgeschöpft.

Aus Sicht des HDE ist die von der FDP vorgeschlagene Regelung daher ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, weil die Arbeitszeit damit im Laufe der Kalenderwoche flexibler nach den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verteilt werden könnte, ohne dass das Arbeitszeitvolumen insgesamt verändert wird. Allerdings greift die vorgeschlagene Regelung aufgrund des darin vorgesehenen Tarifvorbehalts zu kurz. Indem es einer tarifvertraglichen Grundlage bedarf, droht eine unnötige Beschränkung des Gestaltungsspielraums aufgrund von tarifpolitischen Kompromissen.

Der HDE hält daher eine unmittelbare gesetzliche Änderung für erforderlich, die den Wechsel von der täglichen Höchst Arbeitszeit zu einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit ohne Tarifvorbehalt direkt im ArbZG vorsieht. Die entsprechende Regelung in § 3 ArbZG könnte dann wie folgt lauten: *„Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 60 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.“* Eine solche Regelung wäre im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie und könnte unmittelbar von allen Arbeitnehmern und Arbeitgebern genutzt werden, ohne dass es einer tarifvertraglichen Umsetzung bedarf.

## 2. Ruhezeit

Der Gesetzgeber hat die Vorgaben aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie zur Mindestruhezeit übererfüllt. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Zwar kann sowohl nach der der EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch im ArbZG von den Vorgaben zur täglichen Mindestruhezeit in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Anders als es das EU-Recht vorgibt, ist diese Abweichungsmöglichkeit im ArbZG aber an weitere Voraussetzungen geknüpft. So darf die tägliche Ruhezeit in Deutschland derzeit insbesondere nur „um bis zu 2 Stunden“ gekürzt werden und dies auch nur dann, wenn „die Art der Arbeit dies erfordert“. Der nationale Gesetzgeber hat die Abweichungsmöglichkeiten in Tarifverträgen damit erheblich strenger ausgestaltet, als dies nach EU-Recht erforderlich wäre.

Aus Sicht des HDE ist es daher sehr zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf der FDP eine Streichung dieser zusätzlichen Beschränkungen in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG vorsieht. Diese Änderung würde es den Tarifvertragsparteien erleichtern, eine auf die Besonderheiten der Branche zugeschnittene Regelung zu treffen. Außerdem wäre es dadurch auch möglich, eine neue Verteilung der täglichen Ruhezeit vorzunehmen (bspw. in zwei Blöcken). Eine unverhältnismäßige Belastung der Arbeitnehmer wäre nicht zu befürchten. Dies wäre nicht im Interesse der Arbeitgeber und ist zudem durch die Beteiligung der Gewerkschaft von vornherein ausgeschlossen. Es würde lediglich den Gestaltungsspielraum erweitern und die Kreativität der Sozialpartner bei der Schaffung von neuen Modellen fördern.



## **B. „Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen“ (BT-Drs. 19/2511) der Fraktion BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN**

### **1. Flexible Vollzeit**

Die Forderung, für Arbeitnehmer auf gesetzlicher Grundlage eine flexible Vollzeit einzurichten, geht an der Praxis vollkommen vorbei und ist daher entschieden abzulehnen. Arbeitnehmern soll es danach in einem festgelegten Bereich von 30 bis 40 Wochenstunden möglich sein, unter Einhaltung einer nicht näher definierten Ankündigungsfrist ihre individuelle Arbeitszeit nach oben oder unter anzupassen. Individuelle Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer sollen nur aus dringenden betrieblichen Gründen, die der Arbeitgeber darzulegen hat, zurückgewiesen werden. Das Konzept einer flexiblen Vollzeit stellt einen erheblichen Eingriff in den Arbeitsvertrag einseitig zugunsten der Arbeitnehmer dar und entzieht dem Arbeitgeber faktisch jegliche Personalplanungsmöglichkeit. Damit würde erheblich in den Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit eingegriffen. Arbeitgeber könnten sich de facto nicht mehr gegen einen individuellen Arbeitszeitwunsch der Arbeitnehmer zur Wehr setzen, da das Merkmal „aus dringenden betrieblichen Gründen“ in einer streitigen Auseinandersetzung nahezu nie rechtssicher dargelegt werden kann. Eine verlässliche Personalplanung für Unternehmen wäre damit nahezu unmöglich. Bezeichnend ist auch, dass die Ankündigungsfrist für den Arbeitszeitwechsel der Arbeitnehmer nicht näher konkretisiert wird, so dass letztlich unklar bleibt, wie weit im Voraus die Arbeitnehmer einen entsprechenden Wechsel der Arbeitszeit ankündigen müssten.

Zu beachten ist zudem, dass eine flexible Vollzeit zu einer „Zerstückelung“ von Arbeitszeiten führen würde. Dabei wäre insbesondere auch die Lage der Arbeitszeit ausgesprochen problematisch, da die Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit vermutlich jeweils um eher unbeliebte Arbeitszeiten verkürzen würden. Im Einzelhandel wären dies insbesondere die bei den Arbeitnehmern oftmals nicht sonderlich beliebten Stoßzeiten am Mittag oder am Abend bzw. an Samstagen. Vollkommen inakzeptabel ist zudem, dass offenbar nicht einmal kleine und mittelständische Unternehmen von einer solchen Regelung befreit wären. Das Konzept einer „flexiblen Vollzeit“ würde aber gerade diese Unternehmen überfordern.

### **2. Rückkehrrecht aus Teilzeit**

Die Forderung, den bestehenden Rechtsanspruch auf Teilzeit in § 9 TzBfG um ein Rückkehrrecht auf den früheren Stundenumfang zu ergänzen, ist überflüssig und daher abzulehnen. Bereits nach heutiger Rechtslage hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. In der Praxis ist es für Arbeitgeber in der Regel schwierig nachzuweisen, dass einer Rückkehr einer Teilzeitkraft „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Ein zusätzliches Rückkehrrecht ist daher überflüssig und würde die Handelsunternehmen unverhältnismäßig stark belasten, da die Teilzeitquote im Einzelhandel aufgrund der branchentypischen Stoßzeiten sehr hoch ist.



### 3. Individuelles Mitgestaltungsrecht bezüglich Lage und Umfang der Arbeitszeit

Die Forderung, dass Beschäftigte die Möglichkeit erhalten sollen, in Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber Lage, Umfang und Verteilung ihrer Arbeitszeit mitzugestalten, wird vom HDE abgelehnt. Zum einen handelt es sich dabei um einen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Danach steht es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Aspekte der Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens zu, selbstständig und eigenverantwortlich über das von ihm für erforderlich erachtete Organisationsmodell zu befinden. Zum anderen wird ein Arbeitgeber in der Regel immer versuchen, den Wünschen eines Arbeitnehmers auf freiwilliger Basis zu entsprechen und eine praxisnahe Lösung zu finden. Dies gilt umso mehr in Zeiten eines sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels. Sollte ein Arbeitgeber dies im Einzelfall einmal ablehnen, besteht ergänzend bereits nach heutiger Rechtslage in § 82 Abs. 1 BetrVG ein weitgehendes Anhörungsrecht für alle Arbeitnehmer. Danach haben Arbeitnehmer unter anderem das Recht, dem Arbeitgeber Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu unterbreiten.

### 4. Rechtsanspruch auf Homeoffice

Ein genereller Rechtsanspruch auf Homeoffice wird vom HDE bereits deshalb abgelehnt, weil sich viele Arbeitsplätze im Handel überhaupt nicht für eine Tätigkeit von zu Hause eignen. Im stationären Einzelhandel betrifft dies insbesondere die für die Branche charakteristischen Verkaufs- und Kassiertätigkeiten sowie die Warenverräumung. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, beschränkt sich daher regelmäßig auf die klassischen Bürotätigkeiten.

Allerdings gibt es auch Tätigkeiten, bei denen die fehlende Eignung für das Homeoffice nicht so offensichtlich zutage tritt. Zu denken ist hier bspw. an team- oder projektbezogene Bürotätigkeiten, für die eine Gruppendynamik vor Ort entscheidend sein kann. Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice würde dem Arbeitgeber hier die Möglichkeit nehmen, darüber zu entscheiden, ob er ein teambezogenes Arbeiten vor Ort für zielführender hält, auch wenn die Tätigkeit der Art nach grundsätzlich auch im Homeoffice verrichtet werden könnte.

### 5. Erzwingbare Mitbestimmung bezüglich Vereinbarkeitsfragen

Die Erweiterung der erzwingbaren Mitbestimmung zu Vereinbarkeitsfragen und bezüglich der Lage der Arbeitszeit und beim Arbeitsort wird vom HDE strikt abgelehnt. Zum einen ist die Formulierung im Antrag „Vereinbarkeitsfragen“ sehr unpräzise und damit viel zu weitgehend. Zum anderen besteht bereits heute in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bezüglich Beginns und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Lage der Arbeitszeit, so dass die kollektive Partizipation der Arbeitnehmer an der Arbeitszeitgestaltung im Betrieb bereits hinreichend gewährleistet ist. Sollte tatsächlich an eine Überarbeitung der Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 BetrVG gedacht werden, wäre es viel wichtiger, bspw. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wieder auf seinen ursprünglichen Wortlaut zurückzuführen, so dass ein Mitbestimmungsrecht nur dann ausgelöst wird, wenn eine technische Einrichtung auch tatsächlich zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer „bestimmt“ und nicht bloß „objektiv geeignet“ ist. Die Auslegungspraxis des Bundesarbeitsgerichts, nach der es für die zwingende Mitbestimmung bereits ausreicht, wenn eine technische Einrichtung zur Überwachung „objektiv geeignet“ ist, führt zu erheblichen Verzögerungen bei der Einführung neuer technischer Komponenten und passt nicht mehr ins Zeitalter der Digitalisierung.



## **C. „Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte schaffen“ (BT-Drs. 19/2522) der Fraktion DIE LINKE**

### **1. Erzwingbare Mitbestimmung bzgl. Vereinbarkeitsfragen**

Hierzu wird auf die Ausführungen unter III. B. 5. verwiesen.

### **2. Anti-Stress-Verordnung**

Eine Anti-Stress-Verordnung ist überflüssig und daher abzulehnen, da der Gesetzgeber bereits auf den möglichen Anstieg von psychischen Belastungen durch die Digitalisierung reagiert hat. So ist in § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz klargestellt worden, dass der Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung auch „*psychische Belastungen bei der Arbeit*“ zu berücksichtigen hat. Die Thematik ist daher bereits heute von jedem Unternehmen bei der Erstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung zu beachten. Sie ist damit auch im Fokus der Überwachung durch die Berufsgenossenschaften und Arbeitsschutzbehörden. Daher stellt bspw. die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) schon jetzt für Arbeitgeber umfangreiche Instrumente und Materialien zur Erfassung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung im Einzelhandel (sog. PegA-Konzept) zur Verfügung.

### **3. Recht auf Nichterreichbarkeit/Aufzeichnungspflichten für jede Stunde Arbeit/Verbindliche Ausgleichsregelung von Mehrarbeit**

Ein Recht auf Nichterreichbarkeit ist überflüssig und daher abzulehnen. Eine Verpflichtung für Arbeitnehmer, ständig erreichbar zu sein, existiert in Deutschland nicht. Das Gegenteil ist der Fall. So sieht das Arbeitszeitgesetz eine Höchstarbeitszeit und eine Mindestruhezeit vor. Selbst wenn das Arbeitszeitgesetz in dem Sinne geändert würde, wie dies in unserer Stellungnahme zum Gesetzentwurf der FDP gefordert wird (siehe oben III a), wäre kein Arbeitnehmer rechtlich dazu verpflichtet, ständig erreichbar zu sein.

Eine Erweiterung der Aufzeichnungspflichten ist ebenfalls nicht angezeigt. Die Arbeitgeber sind schon nach heutiger Rechtslage (§ 16 Abs. 2 ArbZG) dazu verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Dabei handelt es sich um eine Regelung, die bei Arbeitgebern schon jetzt zu einem erheblichen Maß an Bürokratie führt. Eine Aufzeichnungspflicht für jede Stunde Arbeit würde Arbeitgeber mit zusätzlicher Bürokratie belasten, ohne dass damit ein Mehrwert verbunden wäre, und ist daher entschieden abzulehnen.

Die Forderung nach einer verbindlichen Ausgleichsregelung für Mehrarbeit ist ebenfalls überflüssig und daher abzulehnen, da die Regelung in § 3 Abs.1 ArbZG bereits eine verbindliche Ausgleichsregelung enthält.



#### **4. Höchstarbeitszeit reduzieren**

Die Forderung nach einer Absenkung der „wöchentlichen Höchstarbeitszeit“ von 48 auf 40 Stunden pro Woche ist irreführend, da das ArbZG - entgegen der Formulierung im Antrag - nicht von einer wöchentlichen, sondern von einer werktäglichen Höchstarbeitszeit ausgeht. Der Antrag soll zudem implizieren, dass die Arbeitgeber regelmäßig die nach dem ArbZG derzeit maximal möglichen 48 Arbeitsstunden pro Woche ausschöpfen. Das ist aber nicht der Fall. So beträgt etwa die tarifliche Wochenarbeitszeit im Einzelhandel in Westdeutschland 37,5 Stunden (West-Berlin: 37) und in Ostdeutschland 38 Stunden (Mecklenburg-Vorpommern: 39). Richtig ist aber, dass das Konzept einer werktäglichen Arbeitszeit, wie es das ArbZG derzeit vorsieht, in der betrieblichen Praxis häufig zu starr ist. Es wäre daher erforderlich, im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie den Wechsel zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden direkt im ArbZG zu regeln (siehe dazu III. A. 1.).

#### **5. Anhebung des Mindesturlaubs**

Die Forderung, den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von heute 24 auf 30 Werktage anzuheben, wird vom HDE abgelehnt. Bezeichnend ist, dass der Antrag hierzu keinerlei Begründung enthält. Gegen eine Anhebung des gesetzlichen Mindesturlaubs von derzeit 24 Werktagen in § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) spricht, dass die meisten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern auf freiwilliger oder tariflicher Basis ohnehin bereits mehr als 24 Werktage Urlaub gewähren, so dass eine Anhebung des gesetzlichen Mindesturlaubs für die Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht erforderlich ist. Insbesondere für KMU's muss aber auch die Möglichkeit bestehen, ihren Arbeitskräften nur den gesetzlichen Mindesturlaub zu gewähren, sofern die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dies erfordern. Eine Anhebung des gesetzlichen Mindesturlaubs könnte diese Unternehmen daher massiv überfordern.

#### **6. Ohne Ausnahme Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit**

Es wird auf die Ausführungen zu III. B. 6. verwiesen.





## IV. Zusammenfassung

---

- Die von der FDP vorgeschlagene Regelung für einen Wechsel von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Leider greift diese Regelung aufgrund des darin vorgesehenen Tarifvorbehalts zu kurz. Der Gestaltungsspielraum der EU-Arbeitszeitrichtlinie wird damit nicht voll ausgeschöpft. Der HDE fordert stattdessen den Wechsel von der täglichen Höchst Arbeitszeit zu einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit direkt im ArbZG.
- Die Regelung zur ununterbrochenen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden im ArbZG ist häufig zu starr. In einer weltweit vernetzten Arbeitswelt, in der oft über Zeitzonen hinweg gearbeitet wird, schränkt dies unnötig ein. Daher ist es sehr zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf der FDP eine Ausweitung der Flexibilisierungsmöglichkeiten auf tarifvertraglicher Basis vorsieht. Anders als bei der Höchst Arbeitszeit lässt die EU-Arbeitszeitrichtlinie hier keine Abweichungen von den Vorgaben direkt im nationalen Gesetz zu. Der Vorschlag der FDP schöpft an dieser Stelle also den Spielraum der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll aus.
- Die Anträge der Bundestagsfraktionen von „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“ sowie „DIE LINKE“ haben jeweils zum Ziel, einseitig zugunsten der Arbeitnehmer die Arbeitszeitsouveränität durch immer neue Rechtsansprüche auszubauen. Dies lehnt der HDE entschieden ab, weil es sich dabei um einen schweren Eingriff in das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien („Arbeitszeit gegen Entgelt“) handelt. Das gilt vor allem für die geforderte Einführung immer neuer befristeter Teilzeitmodelle.
- Ein Anspruch auf Homeoffice für Arbeitnehmer scheitert daran, dass sich die meisten Tätigkeiten im Einzelhandel dafür gar nicht eignen. Hinzu kommt, dass sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers auch auf den Ort der Tätigkeit bezieht. Ein Homeoffice-Anspruch würde dieses Recht stark beschränken. Bereits heute bieten Arbeitgeber zudem auf freiwilliger Basis ihren Arbeitnehmern regelmäßig praxisnahe Lösungen an.
- Eine Anti-Stress-Verordnung ist überflüssig. Im Arbeitsschutzgesetz wurde gesetzlich klargestellt, dass bei der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen zu berücksichtigen sind. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit ist überflüssig, da das ArbZG eine tägliche Höchst Arbeitszeit vorsieht. Kein Arbeitnehmer muss ständig erreichbar sein. Zusätzliche Aufzeichnungsverpflichtungen führen zu noch mehr Bürokratie.
- Es ist allein die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, welches Arbeitsvolumen er für die Bewältigung des Arbeitsaufkommens für erforderlich erachtet und wie viele Arbeitsplätze er dafür einrichtet. Ferner bestehen bereits heute sehr weitgehende erzwingbare Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich der Arbeitszeitgestaltung. Deren Ausbau wird vom HDE entschieden abgelehnt.
- Eine Senkung der aus dem ArbZG abzuleitenden wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden wird vom HDE als überflüssig abgelehnt, da diese 48 Stunden in der Regel nicht ausgeschöpft werden. Eine Anhebung des gesetzlichen Mindesturlaubs von 24 auf 30 Werktagen jährlich ist überflüssig, da die meisten Arbeitgeber freiwillig mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub einräumen. Arbeitgeber benötigen vereinzelt aber weiter die Möglichkeit, nur den gesetzlichen Mindesturlaub zu gewähren.