

29. Oktober 2019

Flexible Arbeit

Hintergrund

- Die Digitalisierung fördert das zeit- und ortsflexible Arbeiten. Viele Rechtsvorschriften bilden diese Veränderung jedoch nicht mehr hinreichend ab und müssten flexibilisiert werden. Das gilt insbesondere für die starren Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit sowie zur täglichen ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden im Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Aktuelle Lage

- Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD wurde 2018 vereinbart, dass über eine Tariföffnungsklausel im ArbZG Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen geschaffen werden sollen. Auf Grundlage von Tarifverträgen soll so mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler ausgestaltet werden können.
- Staatssekretär Böhning im Bundesarbeitsministerium (BMAS) hatte in den Medien bereits mehrfach einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten (umfasst auch Homeoffice) gefordert. Diese Forderung findet sich nun auch im Ergebnisbericht zum Zukunftsdialog „Neue Arbeit, Neue Sicherheit“ des BMAS, der am 20.09.2019 in Berlin vorgestellt wurde. Im Koalitionsvertrag wurde 2018 nur vereinbart, mobile Arbeit durch Schaffung eines Rechtsrahmens zu fördern, der einen einseitigen Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe einer Ablehnung umfassen soll.
- Der EuGH hatte am 14. Mai 2019 in einem Aufsehen erregenden Urteil entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Bundesarbeitsminister Heil hält Gesetzesänderungen in Folge des EuGH-Urteils für erforderlich. Bundeswirtschaftsminister Altmaier hat hingegen öffentlich bezweifelt, dass Gesetzesänderungen notwendig seien. Beide Ministerien haben dazu Rechtsgutachten erstellen lassen, deren Ergebnisse bislang aber nicht veröffentlicht worden sind.
- Das BMAS bereitet seit einiger Zeit ein Gesetzespaket zu diesen Themen vor. Einzelheiten sind bislang nicht bekannt.

Position

- Mit dem ArbZG wurde die EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Dabei wurden die Gestaltungsspielräume nicht voll ausgeschöpft. Die starre tägliche Höchstarbeitszeit im ArbZG wird den Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Der HDE fordert daher den Wegfall der täglichen Höchstarbeitszeit und einen Wechsel hin zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit direkt im ArbZG. 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. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.
- Auch die im ArbZG vorgesehene ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden täglich ist häufig zu unflexibel. Holt bspw. ein Arbeitnehmer, der seine Arbeit am Nachmittag wegen einer Sportveranstaltung der Tochter vorzeitig beendet hat, seine Arbeitszeit am Abend bis 22.00 Uhr am Smartphone oder Tablet nach, muss es möglich sein, dass er am nächsten Tag um 8.00 Uhr wieder arbeiten darf. Entsprechend den Vorgaben des EU-Rechts sollten hier Abweichungen durch weitergehende Öffnungsklauseln für Kollektivregelungen im ArbZG erleichtert werden.
- Mobile Arbeit ist eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, weil dadurch insbesondere die Wegezeiten entfallen. Mobile Arbeit bietet aber auch für Arbeitgeber Vorteile. So kann auf diese Weise die Arbeitnehmerzufriedenheit gefördert werden. Außerdem lassen sich Platzkapazitäten im Unternehmen sparen. Ist etwa das Arbeiten im Homeoffice gewünscht und nach Art der Arbeit möglich, wird dies daher bereits heute regelmäßig einvernehmlich vereinbart. Ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer ist überflüssig und damit entschieden abzulehnen. Hinzu kommt, dass sich die meisten Tätigkeiten gar nicht für mobile Arbeit eignen (z. B. Verkäufer, Kassierer). Außerdem wäre ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit auch mit erheblichen Kosten gerade für KMU verbunden, bspw. wenn die erforderlichen mobilen Endgeräte im Unternehmen noch gar nicht vorhanden sind. Auch die Einführung eines Begründungszwangs für Arbeitgeber bei einer ablehnenden Entscheidung würde erneut zu mehr Bürokratie führen und ist daher strikt abzulehnen.
- Die Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in Folge des EuGH-Urteils würde unnötig zusätzliche Bürokratie verursachen. Und dass, obwohl die Arbeitgeber unlängst durch diverse neue Gesetze mit weiterer Bürokratie belastet wurden (z.B. Entgelttransparenzgesetz, Brückenteilzeit). Es würde auch aufgebautes Vertrauen zerstören. Bei vielen Arbeitgebern gibt es Modelle der Vertrauensarbeitszeit, die sich bewährt haben. Aktuell muss nach dem ArbZG lediglich die über die achtstündige Regelarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Abweichend davon gilt nach dem Mindestlohngesetz bei sog. Minijobbern eine generelle Aufzeichnungspflicht für die tägliche Arbeitszeit.