

1. Juni 2022

Flexible Arbeit

Hintergrund

- Die Digitalisierung fördert das zeit- und ortsflexible Arbeiten. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend in den letzten beiden Jahren nochmals enorm beschleunigt. Viele Rechtsvorschriften bilden die tatsächlichen Veränderungen in der Arbeitswelt 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

- Die Ampel-Koalitionäre haben vereinbart, die Sozialpartner im Rahmen von befristeten Experimentierräumen dabei zu unterstützen, in oder auf Grund von Tarifverträgen flexible Arbeitszeitmodelle mit einer begrenzten Möglichkeit zur Abweichung von der im ArbZG vorgesehenen Tageshöchstarbeitszeit zu ermöglichen. Im Dialog mit den Sozialpartnern soll zudem ein etwaiger Anpassungsbedarf angesichts der EuGH-Rechtsprechung zum Arbeitszeitrecht geprüft werden. Flexible Arbeitszeitmodelle (wie z. B. Vertrauensarbeitszeit) sollen aber weiterhin möglich sein.
- Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen laut Koalitionsvertrag einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten.
- Die Ampel-Koalition will die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung von Beschäftigten durch die Einführung einer „Bildungs(teil)zeit“ finanziell unterstützen. Voraussetzung soll eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien sein.
- Mit der Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie plant das BMAS zudem eine (weitere) Regulierung bei der Arbeit auf Abruf, indem zukünftig ein Zeitfenster für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt werden soll.
- SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP wollen nach der Reform des Statusfeststellungsverfahrens im Lichte der Erfahrungen einen Dialog mit Selbständigen und ihren Verbänden führen, um dieses zu beschleunigen und zu verbessern. Ziel sei es, in der digitalen und agilen Arbeitswelt unbürokratisch Rechtssicherheit zu schaffen.

Position

- Mit dem Arbeitszeitgesetz (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. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten befristeten Experimentierräume auf tarifvertraglicher Basis sind in der Praxis untauglich, da diese stets die Zustimmung der Gewerkschaft voraussetzen.
- Ein vorgeschalteter Dialog mit den Verbänden zur Prüfung des Anpassungsbedarfs im Arbeitszeitrecht ist grundsätzlich zu begrüßen. Erfreulich ist auch das ausdrückliche Bekenntnis im Koalitionsvertrag zu flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa der Vertrauensarbeitszeit. Eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist aber in jedem Fall strikt abzulehnen.
- Auch die im ArbZG vorgesehene ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden ist zu unflexibel und wird auch den Bedürfnissen der Beschäftigten in der Praxis nicht mehr gerecht. Entsprechend den Vorgaben des EU-Rechts sollten auch hier Abweichungen durch weitergehende Öffnungsklauseln für Kollektivregelungen im ArbZG ermöglicht werden.
- Mobile Arbeit ist insbesondere eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Ein Erörterungsanspruch für Arbeitnehmer ist hierzu jedoch nicht erforderlich. Ist mobile Arbeit gewünscht und nach Art der Arbeit sinnvoll möglich, wird diese bereits heute regelmäßig einvernehmlich vereinbart. Unnötige (zusätzliche) Bürokratie ist abzulehnen.
- Der HDE lehnt weitere einseitige gesetzliche Teilzeitansprüche für Beschäftigten ab. Voraussetzung für die „Bildungs(teil)zeit“ muss laut Koalitionsvertrag zwingend eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein.
- Die nationale Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie darf nicht über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinausgehen. Arbeit auf Abruf ist ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument, das bereits 2019 zuletzt erheblich eingeschränkt wurde.
- Eine Beschleunigung und Verbesserung des Statusfeststellungsverfahrens ist im Grundsatz zu begrüßen. Es bedarf endlich der Schaffung von mehr Rechtssicherheit, insbesondere beim Einsatz von externen Digitalisierungsexperten – Selbstständiger wie auch Mitarbeiter von Dienstleistern – in agilen Projekten am Wirtschaftsstandort Deutschland.