

# **Thesepapier zum Thema Modernisierung der Arbeitszeit**

## **Neuregelungen der Arbeitszeit nur mit Augenmaß**

(Stand Dezember 2022)

Die gesetzliche Regulierung der Arbeitszeit ist ein wichtiges sozialpolitisches Instrument. Die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsdauer dient dem Schutz der Arbeitnehmer. Veränderte gesellschaftliche Präferenzen, wie der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer stärkeren zeitlichen Souveränität, bringen den Wunsch nach einer höheren Flexibilität der Arbeitszeit. Auf der anderen Seite sind Tendenzen zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit durch das Gefühl ständiger Erreichbarkeit festzustellen. Auch sind in den letzten Jahren eine Zunahme von langfristigen psychischen Erkrankungen zu verzeichnen. Zu lange Arbeitszeiten und zu kurze Ruhezeiten sind ein Risiko für die Gesundheit.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist ein bestimmender Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes. Die Auswirkungen einer Änderung des Arbeitszeitrechts auf die Behebung des Fachkräftemangels sind nicht eindeutig. Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger Faktor, der Schutz von Arbeitszeiten jedoch ebenso.

Ein modernes Arbeitszeitgesetz muss den unterschiedlichen Aspekten Rechnung tragen, ohne aber den grundsätzlichen Arbeitnehmerschutz zu vergessen.

Es ist an der Zeit, dass Bundesarbeitsminister Heil sich endlich mit dem Thema Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung auseinandersetzt und zeitnah einen vernünftigen Vorschlag liefert.

Die CSA betrachtet eine Änderung der Arbeitszeit, bei der generell die tägliche gesetzliche Höchstarbeitsdauer verlängert und die Ruhepausen verkürzt werden, sehr kritisch. Bei der Modernisierung der Arbeitszeiten ist Zurückhaltung angebracht.

Angebracht ist vielmehr eine Modernisierung, die sich an folgenden Eckpunkten orientiert:

- 10 h tägliche Höchstarbeitszeit und 48 h Wochenarbeitszeit sollten weiterhin bestehen bleiben
- Die Ausnahmen der täglichen Höchstarbeitszeit müssen mit sehr triftigen Gründen versehen bleiben
- Für Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze kann individualvertraglich davon abgewichen werden. Hier muss es jedoch zumindest eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit statt der täglichen sollte gleichfalls für Arbeitnehmer mit vertraglich festgelegter, so genannter Vertrauensarbeitszeit gelten.

- Die bestehenden Ausnahmeregelungen haben sich bewährt. Sie sollen behutsam an die Notwendigkeiten angepasst werden. Mehrarbeit ist zwingend zu vergüten oder auszugleichen.
- Hebel für eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts sind Tarifverträge und betriebliche sowie individuelle einvernehmliche Vereinbarungen (bspw. 40h in 4 Tagen).