agv Chemie
Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e. V.

Änderung des Arbeitszeitgesetzes - mehr Flexibilität schaffen

agvChemie Standpunkt. Positionen zu Themen.

Der Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales setzt bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit punktuell richtige Impulse, z.B. indem er tarifliche Gestaltungsspielräume stärkt und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ermöglicht. Kritisch zu sehen sind dagegen Einschränkungen bestehender Flexibilisierungsmöglichkeiten und Verschärfungen bestehender Regelungen. Es ist wichtig, verbleibende Gestaltungsspielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie nun für zeitgemäße Flexibilisierung und Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes zu nutzen. Im Einzelnen:

Die gesetzliche Arbeitszeiterfassungspflicht sollte nicht strenger sein als die in der Rechtsprechung und EU-Arbeitszeitrichtlinie aufgestellten Anforderungen. Insbesondere ist eine zwingend elektronische Erfassung nicht erforderlich und würde viele Unternehmen (insbesondere KMU) mit zusätzlichen Kosten und Aufwand belasten. Weiter würde auch eine taggleiche Erfassungspflicht den Aufwand und die Belastung auf Seiten der Unternehmen unnötig erhöhen. Die Vertrauensarbeitszeit darf inhaltlich nicht durch Erfassungs- und Kontrollpflichten so weit entleert werden, dass ein Fortbestand als funktionierendes Arbeitszeitmodell faktisch nicht mehr möglich ist.

Die gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG zulässige tarifliche Abweichung von der elfstündigen Ruhezeit muss weiter möglich bleiben. Eine Einschränkung wäre ein Rückschritt. Im Gegenteil: Die dringend notwendige Modernisierung kann ohne Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten bzgl. der Ruhezeiten nicht erreicht werden.

Im Zusammenhang mit Tariföffnungsklauseln zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit sollte den Tarifvertragsparteien nicht auferlegt werden, zusätzliche besondere Regelungen zum Gesundheitsschutz treffen zu müssen. Denn dies würde einen - unnötigen - Eingriff in die Verhandlungsfreiheit der Tarifpartner darstellen.

Insgesamt sollten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen nicht verschärft werden. Das gilt auch für die Möglichkeit, Arbeitszeitüberschreitungen in gewissen Zeiträumen ausgleichen zu können. Eine Einschränkung der Ausgleichszeiträume würde arbeitszeitrechtliche Flexibilität beschränken, was im Widerspruch zu den im Koalitionsvertrag benannten Zielen stünde.

Zusätzliche Regulierungen und Verschärfungen bestehender Regelungen wären ein Schritt in die falsche Richtung. Flexibilisierungschancen und europarechtliche Spielräume sollten genutzt werden, um das Arbeitszeitgesetz an die bestehenden Flexibilitätsbedürfnisse und an die aktuelle Wirtschaftslage anzupassen.

HINTERGRUND

Gemäß Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom 10. April 2025 sollten mit Blick auf Arbeitszeitrecht und Arbeitszeiterfassung Maßnahmen getroffen werden, die mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies sollte z.B. durch einen Wechsel von täglicher zu wöchentlicher Höchstarbeitszeit erreicht werden. Weiter sieht der Koalitionsvertrag vor, dass die Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben soll. Nun wurde am 18. Juni 2026 ein Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften bekannt, der die Vorgaben des Koalitionsvertrags (eigentlich) umsetzt soll.