

□ Arbeiten 4.0

Führungskräfte offen für Flexibilisierung im Arbeitszeitrecht

Ende Juli erregten Vorschläge der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) für eine Reform des Arbeitszeitrechts Aufsehen.

Den Kontext der Vorschläge bilden unter anderem die Veränderungen im Arbeitsleben durch den vermehrten Einsatz mobiler Arbeitsgeräte, ebenso die Globalisierung, die immer öfter zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmern über Zeitzonen hinweg führt. Diesen Fragen widmet sich auch der von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles eingeleitete Dialog zum Thema „Arbeiten 4.0“. Vor diesem Hintergrund hat die Führungskräftevereinigung ULA eine Umfrage über die Sichtweise angestellter Führungskräfte auf den Reformbedarf im Arbeitszeitrecht initiiert. Dabei sprach sich eine knappe Mehrheit für eine stärkere Flexibilisierung aus.

- 54 Prozent der Befragten sind der Auffassung, die bestehenden rechtlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes seien in Summe zu inflexibel für die Arbeitgeber.
- Ebenso viele Befragte bejahen diese Aussage auch für die Arbeitnehmer.
- 60 Prozent signalisieren Zustimmung für eine Reform, die die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf im Regelfall acht Stunden durch eine wöchentliche Höchstgrenze von 48 Stunden ersetzen würde.
- 57 Prozent der Befragten sind der Auffassung, die Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen Arbeitsende und erneuter Arbeitsaufnahme sollte kurzfristig unterbrochen werden dürfen. Kurze Unterbrechungen, etwa für Telefonate, würden also nicht mehr zu einem Neubeginn der Ruhefrist führen.
- 52 Prozent sprechen sich dafür aus, dass die tägliche Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum als bislang von acht auf bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden dürfen. Derzeit muss der Durchschnitt von acht Stunden innerhalb einer Rahmenfrist von 24 Wochen eingehalten werden).

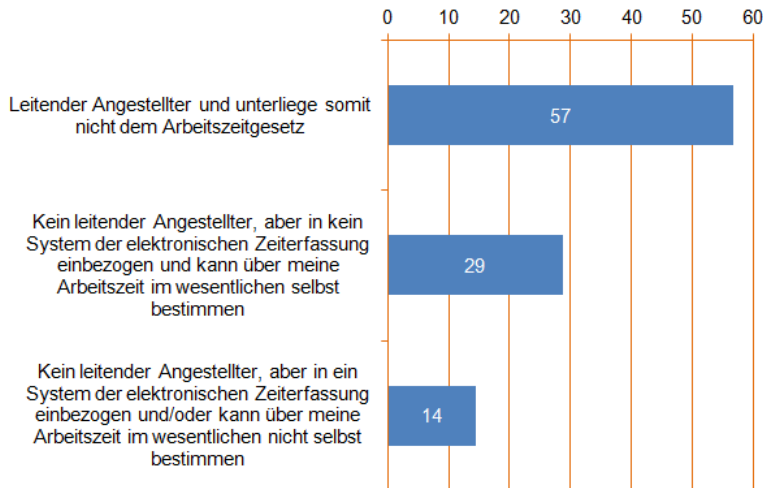
Bei mehr als der Hälfte der Befragten handelt es sich um Leitende Angestellte, die dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes zwar selbst nicht unterliegen. Unabhängig von einer möglichen Einstufung als „leitend“ haben Führungskräfte aber stets Personal- und Projektverantwortung. Insofern sind sie auch direkt mit Fragen der richtigen Gestaltung ihrer eigenen Arbeitszeit und der ihrer Mitarbeiter befasst.

Politisch und rechtlich bedeutsam ist desweiteren der Umstand, dass das Arbeitszeitrecht vom deutschen Gesetzgeber nicht komplett autonom ausgestaltet werden kann. Es sind vielmehr die Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie zu beachten. Die aktuelle gültige Fassung ist seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 2013 anhaltend umstritten. Erst vor kurzem hat die Kommission eine neuerliche Konsultation über den möglichen Reformbedarf abgeschlossen. Dabei standen Fragen wie die rechtliche Behandlung von Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft im Vordergrund. Auch der derzeitige Umfang der Bereichsausnahmen (zum Beispiel für Krankenhäuser) und der Opt-Out-Möglichkeiten für Mitgliedsstaaten wird sowohl von der Kommission als auch von Gewerkschaften kritisch gesehen.

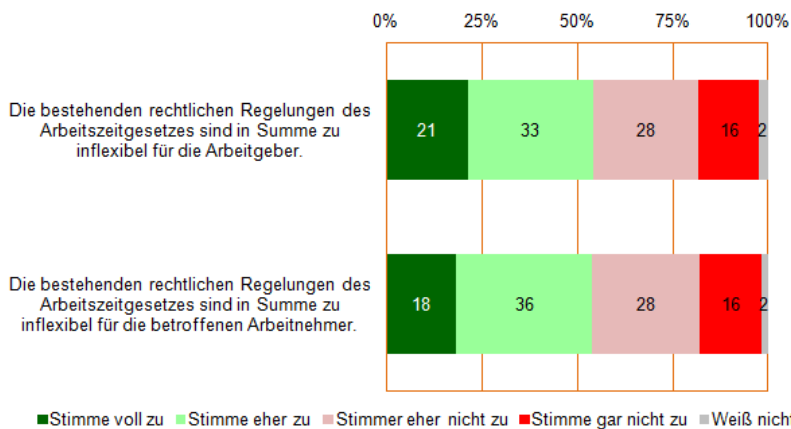
Insgesamt lässt sich festhalten: Die Richtlinie regelt schwerpunktmäßig die Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Hier gilt eine 48-Stunden-Obergrenze, die von Mitgliedsstaaten auch unter- aber nicht überschritten werden darf. Die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeiten ist nur punktuell geregelt, insbesondere über das Erfordernis einer elfstündigen Ruhepause zwischen Arbeitsende und erneuter Arbeitsaufnahme.

Unter dem Strich verfügt der deutsche Gesetzgeber damit auch unter Einhaltung der europarechtlichen Vorgaben über einen beträchtlichen Spielraum bei der rechtlichen Ausgestaltung von Grenzen für die werktägliche Arbeitszeit. Der Koalitionsvertrag hat diesbezüglich keinen Handlungs- oder Prüfauftrag ausformuliert. Es ist daher stark unwahrscheinlich, dass es noch in dieser Legislaturperiode zu konkreten Veränderungen kommt. Trotzdem deutet viel darauf hin, dass die Debatte über die richtige Ausgestaltung des Arbeitszeitrechts, hin zu einem praktikablen, umsetzbaren und damit auch flächendeckend wirksamen Regelwerk erst am Anfang steht.

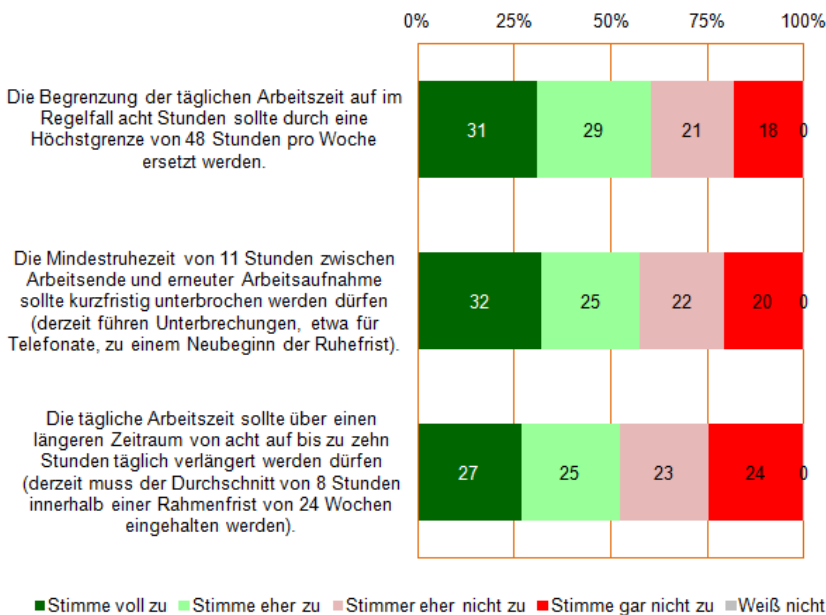
1) Struktur der Umfrage-Teilnehmer



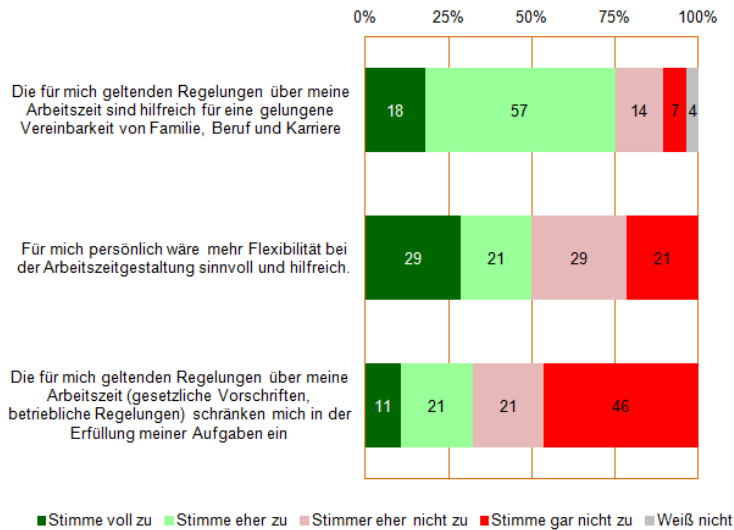
2) Bewertung der folgenden allgemeinen Thesen



3) Bewertung aktueller Reformvorschläge



4) Zusätzliche Frage an nur diejenigen Befragten, die tatsächlich einem System der Arbeitszeiterfassung unterliegen



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
 Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de