



HAMBURGER THESEN UND FORDERUNGEN ZUR FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Präambel:

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, der durch globale wirtschaftliche Veränderungen, digitale Innovationen und veränderte gesellschaftliche Erwartungen geprägt ist. Traditionelle Arbeitszeitmodelle stoßen dabei zunehmend an ihre Grenzen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit eröffnet Chancen, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen und zugleich den Anforderungen einer dynamischen Wirtschaft gerecht zu werden. Digitale Technologien schaffen neue Möglichkeiten der orts- und zeitunabhängigen Zusammenarbeit. Zugleich gilt es, den Schutz der Gesundheit und die Sicherung fairer Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt zu stellen. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu gestalten, die sowohl die Wettbewerbsfähigkeit stärken als auch individuelle Bedürfnisse berücksichtigen. Dieses Thesenpapier versteht sich als Beitrag zu einer ausgewogenen Diskussion über zeitgemäße Arbeitszeitmodelle. Es soll Orientierung geben und Impulse für eine verantwortungsvolle Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation setzen.

1. Rechtliche Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes erforderlich

Um den Anforderungen der internationalen Zusammenarbeit, Homeoffice und mobilem Arbeiten gerecht zu werden, muss das Arbeitszeitgesetz modernisiert werden. Dabei muss der Gesundheitsschutz durch Ruhezeiten und Pausen bestehen bleiben, gleichzeitig aber es wird mehr Spielraum für flexible Arbeitszeitgestaltung geben.

2. Kein Tarifzwang durch die Hintertür

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden muss im Arbeitszeitgesetz für alle Unternehmen geregelt werden und ermöglicht werden, nicht nur wenn Tarifparteien oder Betriebspartner dies vereinbaren. Ansonsten gäbe es nicht nur Tarifzwang durch die Hintertür, sondern auch Wettbewerbsverzerrungen in der Wirtschaft.

3. Die 48-Stunden-Grenze bleibt als Schutzstandard bestehen

Die EU-Arbeitszeit-Richtlinie schreibt vor, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden 48 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Regelung wird auch künftig als verbindlicher Rahmen für den Gesundheitsschutz gelten. Die Einhaltung dieser Grenze wird weiterhin ein zentrales Element des Arbeitsschutzes sein.

4. Flexibilisierung durch Wochenmodelle statt Tagesgrenzen

Die Veränderung von der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer Wochenregelung bringt mehr Flexibilität für Arbeitgeber und Beschäftigte. Die EU-Richtlinie erlaubt gewisse Abweichungen, solange der 48-Stunden-Durchschnitt eingehalten wird. Dabei müssen branchenspezifische und funktionale Unterschiede beachtet werden. Deshalb soll die konkrete Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene erfolgen.

5. Flexible Arbeitszeitmodelle werden Standard

Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten (mindestens 11 Stunden) und Pausenregelungen (z. B. 30 Minuten bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit) bleiben bestehen, aber Unternehmen werden verstärkt auf Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit setzen. Digitale Tools ermöglichen eine präzise Erfassung, sodass Flexibilität und Gesetzeskonformität kombiniert werden können.

6. Durchschnittliche Wochenarbeitszeit sinkt weiter

Aktuelle Daten zeigen, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit in Deutschland 2024 bei durchschnittlich 34,8 Stunden lag – deutlich unter der EU-Grenze. Vollzeitkräfte arbeiten etwa 40 Stunden, Teilzeitkräfte rund 22 Stunden. Der Trend geht zu kürzeren Arbeitszeiten, getrieben durch den Wunsch nach Work-Life-Balance und Fachkräftemangel. Es ist Aufgabe der Politik, den Unternehmen durch Bürokratieabbau und Kostensenkungen die Produktivität zu erhalten bzw. weiter auszubauen.

7. Geschlechter- und Vereinbarkeitsfragen prägen die Entwicklung

Frauen arbeiten im Schnitt deutlich weniger Stunden pro Woche (32,3 Stunden) als Männer (39,9 Stunden). Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird entscheidend sein, um die Arbeitszeitwünsche umzusetzen. Politische Maßnahmen wie Kinderbetreuung und flexible Modelle sind zentrale Hebel. Teilzeitkräfte dürfen nicht diskriminiert werden und haben die gleichen Ansprüche auf Zuschläge wie Vollzeitkräfte.

8. Pausenregelungen werden stärker individualisiert

Statt starrer Pausen nach Stundenanzahl können künftig dynamische Pausenmodelle eingeführt werden, die sich an Belastung, Tätigkeit und Gesundheitsdaten orientieren. Gesetzliche Mindestpausen bleiben verpflichtend, aber zusätzliche „Microbreaks“ von 5-10 Minuten könnten durch KI-gestützte Empfehlungen gefördert werden.

9. Digitale Kontrolle der Ruhezeiten

Mit zunehmender Remote- und Hybridarbeit wird die Einhaltung der 11-stündigen Ruhezeit schwieriger. Zukünftig können digitale Systeme automatisch Arbeitsunterbrechungen erzwingen oder Warnungen ausgeben, um Verstöße gegen das ArbZG zu verhindern.

10. Gesundheits- und Arbeitsschutz muss sichergestellt werden

Flexibilisierung darf nicht zu Überlastung führen. Es müssen klare Regeln gegen Missbrauch geschaffen werden. Durch die Verkürzung der Arbeitszeit und gleichzeitiger Beibehaltung der Pausenregelungen und Ruhezeiten kann die tägliche Arbeitsbelastung weiter gesenkt werden.