

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Lukas Köhler, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Nicole Bauer, Jens Beeck, Carl-Julius Cronenberg, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Martin Gassner-Herz, Fabian Griewel, Julian Grünke, Thomas Hacker, Philipp Hartewig, Peter Heidt, Katrin Helling-Plahr, Reinhard Houben, Olaf in der Beek, Pascal Kober, Konstantin Kuhle, Ulrich Lechte, Michael Georg Link (Heilbronn), Kristine Lütke, Alexander Müller, Ria Schröder, Anja Schulz, Dr. Stephan Seiter, Jens Teutrine, Manfred Todtenhausen, Katharina Willkomm und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes (Arbeitszeitflexibilisierungsgesetz – ArbZFlexG)

A. Problem

Wirtschaftliches Wachstum wird heute wesentlich durch die Digitalisierung vorangetrieben. Sie ist aber nicht nur ein ökonomischer Motor, sondern auch ein gesellschaftlicher. Dieser Trend wird sich in unserer arbeitsteiligen und vernetzten Welt sogar noch weiter verstärken. Das zeigen bereits die neuen Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens. Diese Entwicklung hat sich während der Corona-Pandemie erheblich beschleunigt und wird immer relevanter. Eine flexible Einteilung der Arbeitszeit ist immer öfter der Standardfall, wobei sich die Ziele und Wünsche von Beschäftigten und Unternehmen regelmäßig ergänzen. Dennoch orientiert sich das deutsche Arbeitszeitgesetz mit seinen wesentlichen Vorgaben immer noch an einer Vergangenheit, in der mobiles, digitalisiertes Arbeiten weitgehend unbekannt war. Darüber hinaus zieht das deutsche Arbeitszeitgesetz deutlich engere Grenzen als sie vom EU-Recht vorgegeben sind. Eine Modernisierung ist daher überfällig.

B. Lösung

Das deutsche Arbeitszeitgesetz wird flexibilisiert. Es werden neue Abweichungsmöglichkeiten per Tarifvertrag oder durch eine auf Grund eines Tarifvertrags getroffene Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschaffen. So entstehen neue Freiräume für die Einteilung der Arbeitszeit, wie es die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) auch vorsieht. Die Zustimmung der Tarifpartner sichert den Schutz der Beschäftigten ab und ermöglicht die Berücksichtigung unternehmerischer Ziele. Zudem operationalisiert diese Regelung das unverbrüchliche Bekenntnis zu den Pariser Klimazielen, indem mobile Arbeit zur Emissionsreduzierung beiträgt, ohne die Lebensplanung der Menschen oder die wirtschaftliche Entscheidungs-

freiheit der Unternehmen einzuengen. Auch für eine in Zukunft immer wichtigere, gelingende Fachkräfteeinwanderung ist die Gesetzesnovelle unerlässlich, denn digitale, flexible Arbeitsmodelle sind für viele ausländische Fachkräfte eine Bedingung für ihre Einwanderungsbereitschaft. Schließlich ermöglicht ein flexibles Arbeitszeitrecht erst eine große Vielfalt an familiären Modellen und individuellen Varianten in Partnerschaften und bei der Kindebetreuung.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand**E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger**

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Keiner.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

F. Weitere Kosten

Keine.

Entwurf eines Gesetzes zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes (Arbeitszeitflexibilisierungsgesetz – ArbZFlexG)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

§ 7 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nummer 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Buchstabe a wird folgender Buchstabe b eingefügt:

„b) anstelle einer werktäglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden festzulegen,“.
 - b) Der bisherige Buchstabe b wird Buchstabe c.
2. In Nummer 3 werden die Wörter „um bis zu zwei Stunden“ und „die Art der Arbeit dies erfordert und“ gestrichen.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 17. Dezember 2024

Christian Dürr und Fraktion

Begründung

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Gesellschaft und Wirtschaft wandeln sich ständig, seit Langem und verstärkt in den letzten Jahren ist die Digitalisierung Treiber dieses Wandels. Das volkswirtschaftliche Wachstumspotenzial, das der Digitalisierung innewohnt, wird bisher in Deutschland nicht ausreichend genutzt. Obwohl Deutschland auf die zunehmende globale Vernetzung besonders angewiesen ist, werden die wichtigsten Instrumente Digitalisierung und Virtualisierung noch nicht offensiv genug genutzt.

Als tief in die internationale ökonomische Verflechtung eingebundener Wirtschaftsstandort hat Deutschland ein existenzielles Interesse daran, digitale Wertschöpfung zu erleichtern. Die industrielle Basis, Produktion im Verbund und die allgemeine Ausrichtung auf Hochtechnologie positionieren Deutschland prinzipiell gut, um erfolgreich am digitalen Wandel teilzuhaben und diesen zu gestalten. Ein Arbeitszeitrecht, das dem offensichtlich hinterherhinkt, ist dabei ein erheblicher Hemmschuh.

Dagegen sind arbeitsrechtliche Regelungen notwendig, die unternehmerischen Erfolg und ein zufriedenstellendes Arbeitsleben der Beschäftigten gleichermaßen ermöglichen. Die Digitalisierung verändert nicht nur die Anforderungen an betriebliche Abläufe, sondern sie verändert auch die Wünsche und Gewohnheiten der Beschäftigten. Der inzwischen selbstverständliche Umgang mit mobilen Endgeräten im Privatleben muss im Arbeitsleben seinen Widerhall finden. Die Digitalisierung befördert nicht nur die starke Individualisierung von Produkten und Dienstleistungen, sondern führt durch eine zunehmende Individualisierung und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten auch zu einer vielfältigeren Arbeitszeitkultur aufseiten der Beschäftigten.

Daher ist eine Reform des Arbeitszeitgesetzes schon lange in der Diskussion und auch überfällig. Das klare Ziel ist, zu einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit zu kommen. Eine Möglichkeit für neue Freiräume und ein gleichermaßen solides Schutzniveau ist eine Neuregelung mit Tarifvorbehalt – diese kann auch dazu dienen, Erfahrungen für weitere Gesetzesnovellen zu sammeln. In jedem Fall ist, um die auf Arbeitgeberwie auf Arbeitnehmerseite steigenden Ansprüche nach einer passgenauen Gestaltung der Arbeitszeit zu erleichtern, eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes notwendig. Diese ist auch europarechtlich zulässig, da der Gesetzgeber die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) bisher nur unzureichend genutzt hat. Das Gesetzesvorhaben dient somit dem Ziel, allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Wirtschaftslebens von der Flexibilitätsdividende der Digitalisierung profitieren zu lassen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Möglichkeiten der Tarifpartner zur Abweichung von den gesetzlichen, arbeitszeitrechtlichen Vorgaben werden vergrößert. Die bereits bestehenden Möglichkeiten der Abweichung werden erhalten und um neue ergänzt. Dies schafft in europarechtskonformer Art und Weise neuen Spielraum zur Gestaltung der Arbeitszeit für Beschäftigte und Arbeitgeber. Durch den Wegfall der einschränkenden Klausel zur Art der Arbeit wird zudem die Tarifaufonomie gestärkt und Rechtsklarheit hergestellt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit den völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland geschlossen hat, vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen**1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

Durch die Änderung des Arbeitszeitgesetzes werden bestehende Rechtsvorschriften vereinfacht.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Nachhaltigkeitsaspekte werden nicht berührt.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

4. Erfüllungsaufwand

Keiner.

5. Weitere Kosten

Keine.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Keine.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgeschlagenen Gesetzesänderungen scheidet aus, da diese auf Dauer angelegt sind.

