

Potentiale neuer Arbeitszeitmodelle

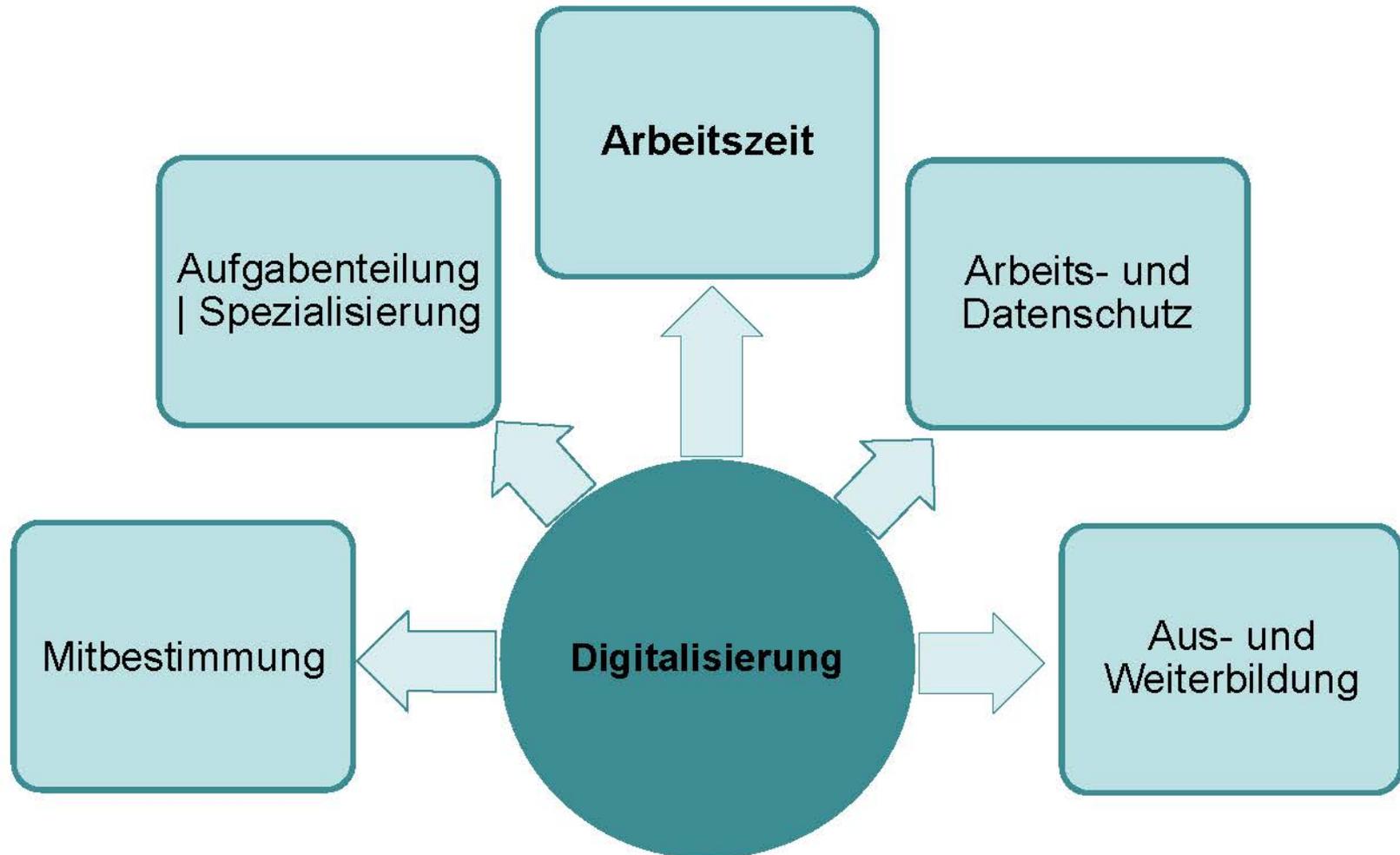
Roland Wolf

Geschäftsführer und Abteilungsleiter

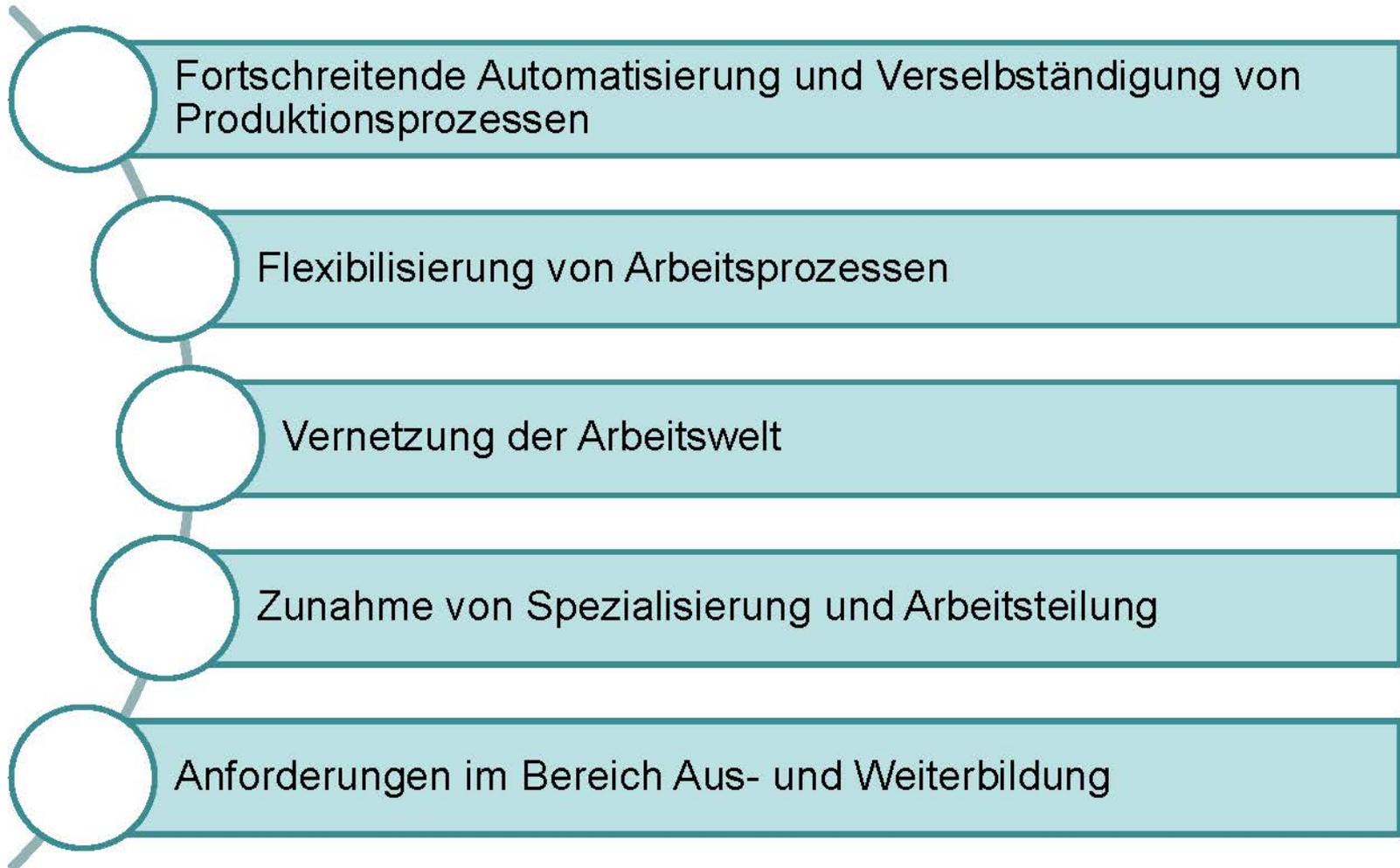
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeits- und Tarifrecht

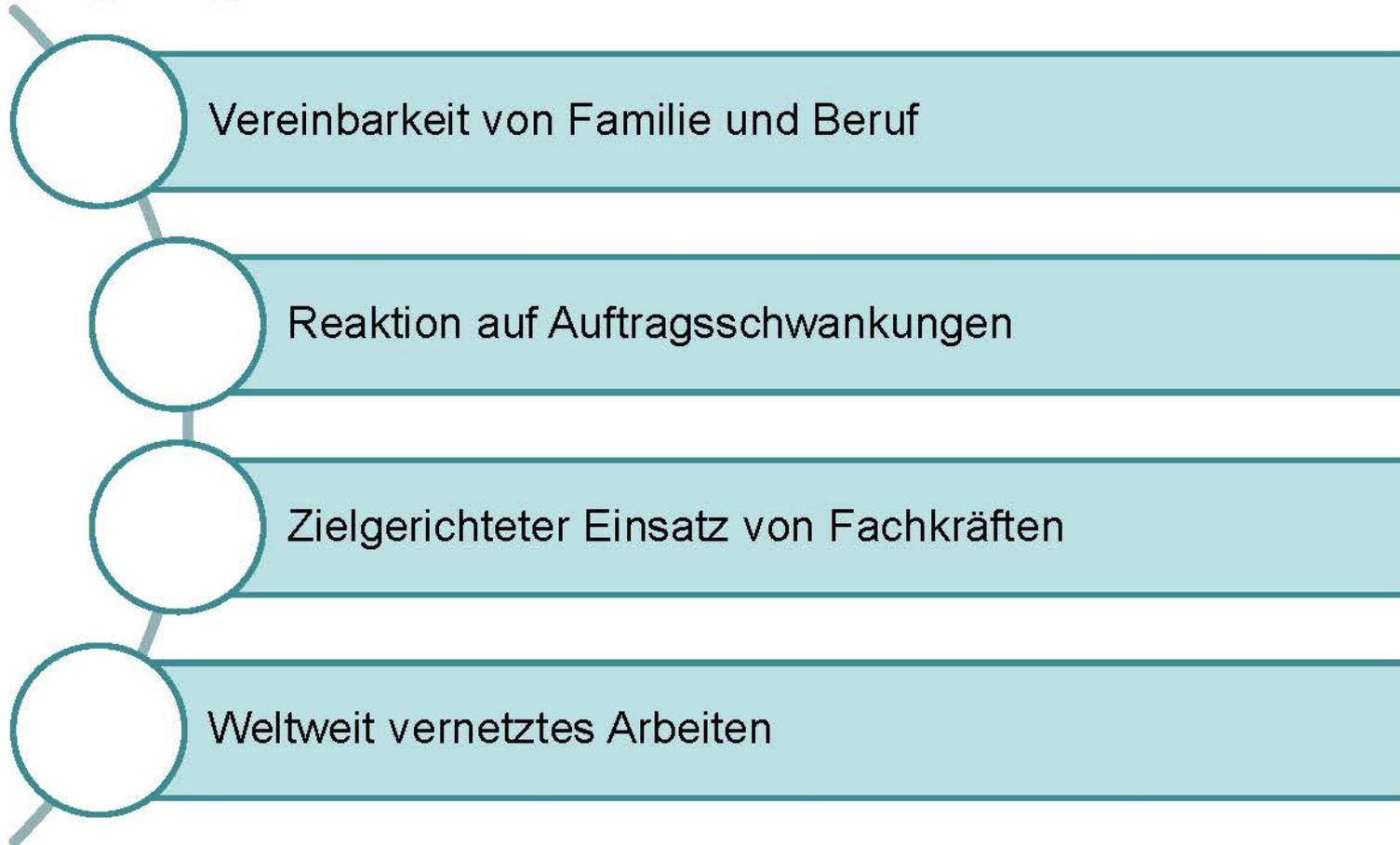
Handlungsfelder und Herausforderungen



Bedeutung der Digitalisierung für Wirtschaft und Arbeit: Auswirkungen



Bedeutung der Digitalisierung für Wirtschaft und Arbeit: Flexible Regelungen unterstützen



Arbeitszeitrecht für digitalisierte Arbeitswelten ertüchtigen

Problem: Prinzipien des ArbZG sind lange vor der beginnenden Digitalisierung entwickelt worden.

ArbZG geht von starren Beschäftigungsanforderungen aus.

Diese Annahme wird heutigen Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten nicht mehr gerecht.

Lösung: Weiterentwicklung der gesetzlichen und Öffnung tariflicher Regelungen.

Arbeitszeit und Digitalisierung: BDA-Forderungen

Ruhezeiten

Weitere Öffnungsklauseln in § 7 ArbZG, um die Ruhezeit – unabhängig von der „Art der Arbeit“ – von elf auf neun Stunden anpassen zu können.

Höchst Arbeitszeit

Umstellung von täglicher auf wöchentliche Berechnung der Höchst Arbeitszeit.

Aufzeichnungspflichten

Vollständige Delegation der ermöglichen.

Abrufarbeit

Verkürzung der Ankündigungsfrist (§ 12 Abs. 2 TzBfG) für die Fälle, in denen die Arbeit weitgehend flexibel (z. B. im Home Office) erbracht wird.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Überprüfung bestehender Hürden für Sonn- und Feiertagsarbeit, z. B. bei telefonischen Beratungs- und Dienstleistungen in Callcentern.

Arbeitszeit und Digitalisierung: Ruhezeiten

§ 5 Abs. 1 ArbZG: Ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden

Problem: Beschäftigte, die abends von 21 - 23 Uhr von zu Hause aus arbeiten, dürfen Arbeit erst wieder frühestens um zehn Uhr des Folgetags aufnehmen.

§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG: Kürzung der Ruhezeit um bis zu zwei Stunden, wenn die „Art der Arbeit“ dies erfordert

BDA-Forderung: Zusätzliche Öffnungsklausel für kollektive Regelungen in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG für alle Arten von Tätigkeiten.

Arbeitszeit und Digitalisierung: Höchstarbeitszeit

§ 3 ArbZG: Werktägliche Arbeitszeit = acht Stunden; zehn Stunden nur, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Problem: Fehlende Flexibilität (z. B. bei Telefonkonferenzen mit Unternehmensteilen in anderen Zeitzonen trotz Erreichen der täglichen Höchstarbeitszeit)

BDA-Forderung: Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit

Arbeitszeit und Digitalisierung: Aufzeichnungspflichten

§ 16 Abs. 2 ArbZG: Verpflichtung des Arbeitgebers, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit (§ 3 ArbZG) der Arbeitnehmer aufzuzeichnen; Aufbewahrungspflicht von zwei Jahren

Problem: Nachweispflichten und Vertrauensarbeitszeit

BDA-Forderung: Möglichkeit für Arbeitgeber, Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nicht nur zu delegieren, sondern sich bei richtiger Unterweisung auch exkulpieren zu können, wenn die Beschäftigten ihren Verpflichtungen zur Einhaltung des ArbZG nicht nachkommen.

Arbeitszeit und Digitalisierung: Abrufarbeit

§ 12 Abs. 2 TzBfG: Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung nur, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt

Problem: Schnelle Reaktionsfähigkeit eingeschränkt

BDA-Forderung: Verkürzung der Ankündigungsfrist von 4 Tagen, zumindest für den Fall, dass die Arbeit weitgehend flexibel, z. B. im Home Office, erbracht wird.

Arbeitszeit und Digitalisierung: Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 9 ArbZG: Beschränkung der Möglichkeit, weltweit vernetzt zu arbeiten, durch das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Problem: Sonntag unterscheidet sich von im Wochenturnus wiederkehrenden Feiertagen in anderen Ländern

Sonderproblem: Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern
(vgl. BVerwG, Urteil vom 26.11.2014 - 6 CN 1.13)

BDA-Forderung: Keine übermäßigen bürokratischen Hürden an die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit; z. B. bundeseinheitliche Regelung der Ausnahmen zur Sonn- und Feiertagsarbeit in Callcentern

Arbeitsschutz 4.0?

Bisherige Ziele des Arbeitsschutzes gelten auch für sog. „Arbeitsschutz 4.0“

Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren



Kernelemente eines sog. „Arbeitsschutzes 4.0“ sind vom derzeitigen Rechtsrahmen bereits abgedeckt

Die heute geltenden Arbeitsschutzvorschriften sorgen für ein sehr hohes Schutzniveau und sind gleichzeitig flexibel genug, um auch neuen Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen gerecht zu werden.



Digitalisierung bietet Chancen für den Arbeitsschutz

Das bestehende Arbeitsschutzsystem ist gut aufgestellt, um die Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung sicher und gesund gestalten zu können.

Arbeitsschutz und Digitalisierung – Chancen



Psychische Belastungen werden sich durch die Digitalisierung verändern. Zeitlich und örtlich flexibleres Arbeiten kann zu einer Entzerrung der Arbeitsbelastung beitragen.



Im Bereich der körperlichen Belastungen und Gefährdungen sind im Zuge der Digitalisierung deutliche Verbesserungen zu erwarten, weil ergonomischere Arbeitsmittel zur Verfügung stehen werden.



Aufgrund der fortschreitenden Automatisierung in der Industrie wird es geringere Unfallrisiken geben.



Arbeitgeber können nur für die Gefährdungen die Verantwortung tragen, auf die sie auch Einfluss nehmen können. Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden können z. B. bei mobiler Arbeit die Einhaltung von Vorschriften nicht überwachen.

Arbeitszeitkonten und Wertguthaben: Ausgangslage

Arbeitszeitkonten

- Weiterer Bedeutungsgewinn vor dem Hintergrund zunehmender schwankender Nachfragen
- Möglichkeit, betriebliche und persönliche Bedürfnisse in Einklang zu bringen (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben)
- Schnelle und unbürokratische Anpassung des Arbeitszeitvolumens an betriebliche Bedürfnisse
- Erhalt von Beschäftigung im Falle unvorhergesehener wirtschaftlicher Einbrüche

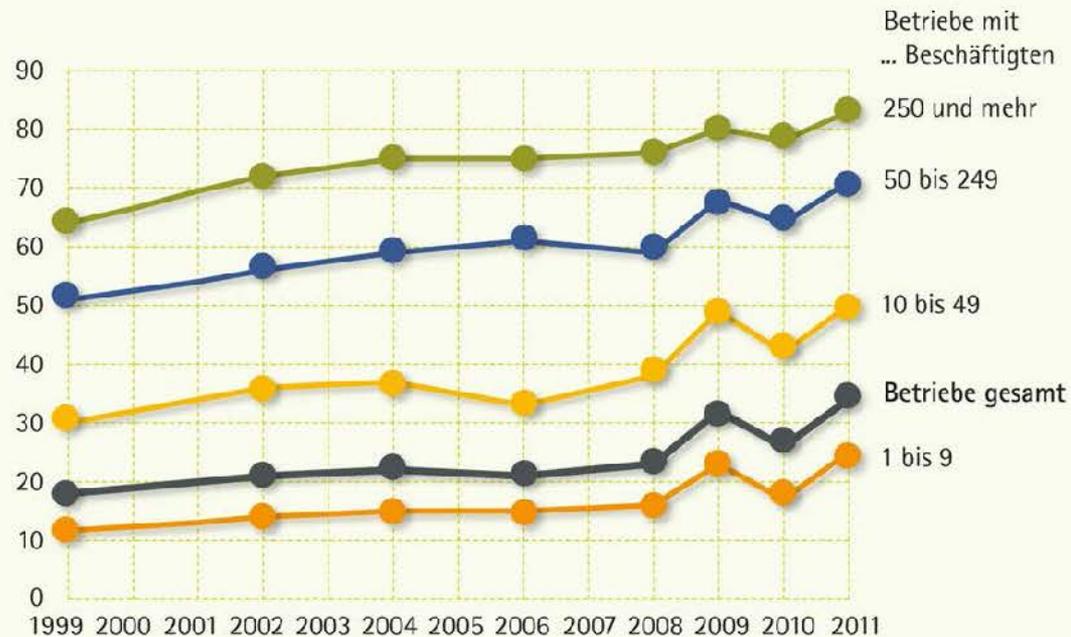
Wertguthaben (Lebensarbeitszeitkonten)

- Ermöglichung von Zeiten der Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitverringerung, z. B. zur Pflege von Angehörigen oder für Qualifizierungsmaßnahmen.
- Unterstützt z. B. flexiblen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.
- Gesetzliche Regelungen sind wenig transparent und sehr bürokratisch; schrecken insbesondere KMU ab
- Vereinfachungen notwendig

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße

Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße 1999 bis 2011

Anteile der Betriebe in Prozent

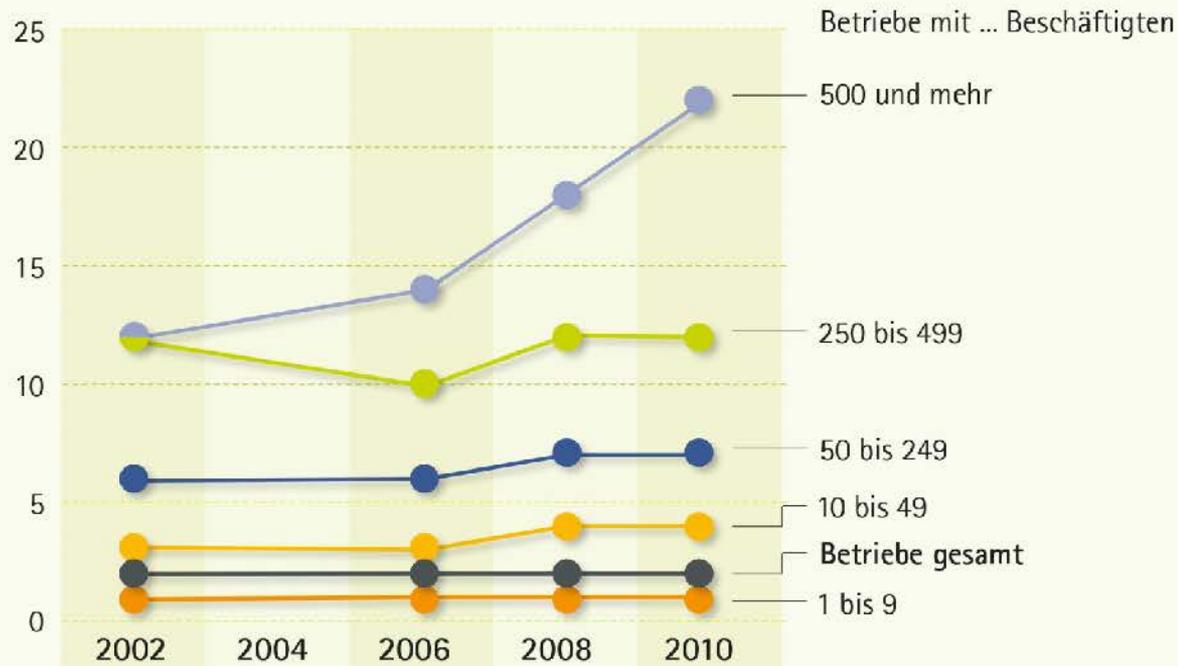


Quelle: IAB-Betriebspanel 1999 bis 2011, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Verbreitung von Wertguthaben nach Betriebsgröße

Anteile der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 2006, 2008 und 2010, hochgerechnete Ergebnisse.

© IAB

Fazit und Ausblick

Digitalisierung wird Gesellschaft und Wirtschaft nachhaltig verändern.

Das wird Anpassungsbedarf auch bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen nach sich ziehen.

Diese werden alle Bereiche des Arbeitsrechts betreffen.

Aktuell können wir punktuellen Änderungsbedarf absehen.

Dieser betrifft ganz besonders das Arbeitszeitrecht. Stichworte: Ruhezeit/Höchst Arbeitszeit

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-0

F +49 30 2033-2105

bda@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de