

II-2 Dr. Kamp		20.03.2019
-1256		freigegeben von OR
Sitzung	Sitzung der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern am Mittwoch, 27. März 2019, 14:30 -18:00 Uhr, IHK Akademie, Akademiesaal A401, Orleansstraße 10-12, 81667 München	
TOP	TOP 4.2 Position zur Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts	
Anlagen vom Veranstalter	-	
Anlagen von IHK	Beispiele Arbeitszeitmodelle	
<p>1. Ziel der Sitzung/Beratung</p> <p>Diskussion und Konkretisierung der Position zur Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts</p>		
<p>2. Einführung</p> <p>Nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz gilt derzeit eine tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, die auf maximal 10 Stunden verlängert werden kann, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden nicht überschritten werden. Darüber hinaus ist eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden Pflicht.</p> <p>Die Regelungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes sind restriktiver als die Anforderungen der geltenden europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, die keine tägliche Höchstarbeitszeit enthält, sondern nur eine Begrenzung auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche. Darüber hinaus steht es nach der Richtlinie den nationalen Gesetzgebern frei, einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten festzulegen, in dem die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten werden darf. Auch für die Ruhezeit lässt die Arbeitszeitrichtlinie nationale Ausnahmeregelungen für bestimmte Branchen und Arbeitnehmergruppen zu.</p> <p>Die Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen und insbesondere die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind aus Sicht der Wirtschaft wichtige Faktoren für einen bedarfsgerechten Personaleinsatz in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Auch für die Beschäftigten gewinnt Flexibilität bei der Arbeitszeit eine immer größere Bedeutung, insbesondere um Arbeitszeit und Zeit für Familie oder sonstige Interessen variabel handhaben zu können. Die derzeit bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen werden weder den Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitnehmern noch dem Flexibilisierungsinteressen der Wirtschaft gerecht.</p> <p>Vor diesem Hintergrund hatte die Vollversammlung bereits in der <u>Position zur Digitalisierung der Arbeitswelt vom 15.03.2017</u> mehr Flexibilität in der Arbeitszeit gefordert, insbesondere durch Streichung der täglichen Arbeitszeitgrenze bei Verlängerung des Bezugszeitraums für die Höchstarbeitszeit auf einen mindestens wöchentlichen Zeitraum. Darüber hinaus sollten Verkürzungen der Ruhezeit erleichtert und individuelle Regelungen auf betrieblicher Ebene ermöglicht werden. An einer konkreten Positionierung hinsichtlich des Umfangs der Höchstarbeitszeit fehlt es bislang.</p> <p>In der aktuell wieder vermehrt geführten Diskussion um ein modernes Arbeitszeitrecht ist es sinnvoll, die Forderungen nach einer Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts hinsichtlich des Gesamtumfangs der zulässigen Arbeitszeit zu konkretisieren. Aller-</p>		

dings steht fest, dass unter dem Gesichtspunkt der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer Höchstgrenzen bei der Arbeitszeit sowie Mindestruhezeiten unverzichtbar sind.

3. Beschlussempfehlung/Beschluss

Die Vollversammlung beschließt:

Folgende Änderung soll dem Gesetzgeber zur Umsetzung empfohlen werden:

Im deutschen Arbeitszeitrecht sollen die innerhalb der Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorhandenen Spielräume zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt werden.

Daher soll die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf 8 bzw. 10 Stunden gestrichen und stattdessen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgeschrieben werden, wobei auch Überschreitungen möglich sind, wenn innerhalb von 4 Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird. Auch von den in der Richtlinie vorhandenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Ruhezeit für einzelne Arbeitnehmergruppen soll Gebrauch gemacht werden.

Bei der konkreten Ausgestaltung sind die Gesichtspunkte der Sicherheit sowie des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten stets zu berücksichtigen.