

Modernes Arbeitszeitgesetz ist überfällig

Ntv vom 2. Mai 2025

Der Koalitionsvertrag enthält einen Vorschlag, den die Gewerkschaftsführer am ersten Mai unisono gegeißelt hatten: Die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes von 1996. Dabei ist diese Gesetzesänderung überfällig. Die Arbeitgeber entzündeten die Diskussion mit der Forderung nach einer 48-Stunden-Woche statt des Acht-Stunden-Tages, doch dieser Vorschlag greift zu kurz.

Das Arbeitszeitgesetz ist für die Industriegesellschaft konzipiert: Acht-Stunden-Tag, 11 Stunden Ruhezeit, ausnahmsweise auch mal zehn Stunden am Tag mit Pausen, sechs Werktage, also maximal 60 Stunden je Woche als Ausnahmefall. De facto ist das Arbeitszeitgesetz dank zahlloser Ausnahmen wesentlich flexibler als es auf den ersten Blick daherkommt.

Doch die Gewerkschaften haben sich bereits vor dem ersten Mai klar positioniert: „Hände weg vom Feierabend“, lautet der Slogan, wohlwissend, dass Schichtarbeit am Abend mit dem Gesetz und tariflichen Vereinbarungen abgedeckt ist. Die Gefahr von 13-Stunden-Tagen wird an die Wand gemalt. Tatsächlich geht es darum, dass der Gesetzgeber nicht in einem Bereich tätig ist, den die Gewerkschaften gerne mit den Arbeitgebern verhandeln würden.

Ob das bestehende Arbeitszeitgesetz mit der EU-Richtlinie zur Arbeitszeit vereinbar ist, ist nicht eindeutig – eventuell besteht gar kein Handlungsdruck auf gesetzlicher Ebene. Jedoch wäre ein klares Signal für ein modernes Arbeitszeitgesetz, das Arbeitszeit und Ruhezeit neu regelt wichtig. Projektarbeit stößt sehr schnell an gesetzliche Grenzen, der Vermischung von Arbeit und Freizeit durch Home-Office Regelungen lässt häufig die Frage aufkommen, wann wirklich mal Ruhe ist von der Arbeit. Die Forderung nach einer 48-Stunden-Woche der Arbeitgeber ist zu sehr im Status quo hängen geblieben und bringt keine wesentlichen Vorteile – vielmehr sollte über Monats- oder besser Jahresarbeitszeitvereinbarungen nachgedacht werden. Das wäre wegweisend für eine Dienstleistungsgesellschaft: Nach einem Projekt mit Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum ist vielleicht eine Auszeit zur Regeneration wichtig, um Burnout zu verhindern.

Eine unausgorene Novellierung des Gesetzes birgt jedoch die Gefahr, dass sich bürokratische Regelungen zur Arbeitszeiterfassung durchsetzen. Damit wäre niemanden geholfen: Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten sind wichtige Errungenschaften mit Vorteilen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bevor es zur Verschlimmbesserung kommt, sollte der Gesetzgeber lieber die Finger davonlassen.

Prof. Dr. habil. Alexander Spermann lehrt Volkswirtschaftslehre an der gemeinnützigen FOM-Hochschule für Erwerbstätige in Köln und an der Universität Freiburg.