

Keine Einhörner mit Stechuhr

Die Gerüchteküche spricht von einem Entwurf zur Reform des Arbeitszeitrechts noch im laufenden Jahr. Bei einer Reform des ArbZG muss die Politik entscheiden, ob sie an alten Besitzständen festhält oder durch ein modernes Arbeitszeitrecht mehr Wertschöpfung ermöglichen möchte. Wer nämlich europäische Unicorns will, muss den Stall des Industriezeitalters abreißen. Seit Jahren beschwört die Politik mehr europäische Tech- und AI-Unternehmen, fordert digitale Souveränität und beklagt den Rückstand gegenüber den USA und Asien. Doch wer in Berlin nach den Rahmenbedingungen für Spitzenforschung, KI-Start-ups und disruptive Geschäftsmodelle fragt, landet in Deutschland verlässlich im Schichtbetrieb des 20. Jahrhunderts: beim starren Acht-Stunden-Tag.

Dass Spitzenleistungen in agilen Teams, Software-Sprints oder globalen Transaktionen sich nicht an die Werkssirene von 17 Uhr halten, ist eine Binsenweisheit. Dass das deutsche Arbeitszeitgesetz von 1994 diese Realität ignoriert, ist ein Standortnachteil. Ein Treppenwitz der aktuellen Debatte liegt im politischen Reflex, Flexibilisierung ausschließlich unter Tarifvorbehalt zu stellen. In der Start-up- und Tech-Branche liegt die Tarifbindung nahe null. Wer mehr Spielraum nur dort zulässt, wo Tarifverträge gelten, verhängt ein De-facto-Innovationsverbot für die Zukunftsbranchen in Deutschland. Auch die Annahme, mehr Arbeitszeitflexibilität nur auf der Grundlage von Tarifverträgen steigern die Tarifbindung, ist nicht mehr als eine unrealistische Hoffnung.

Dabei ist das europarechtliche Korsett längst nicht so eng, wie oft behauptet. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verlangt keineswegs das deutsche Acht-Stunden-Tageskorsett. Was sie vorgibt, sind elf Stunden ununterbrochene tägliche Ruhezeit und eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Der Übergang von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit – verbunden mit flexibleren Ruhezeitunterbrechungen für das abendliche Beantworten von Nachrichten – wäre europarechtlich möglich.

Mehr noch: Art. 17 I Buchst. a der Richtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten, für leitende Angestellte oder „sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis“ vollständige Ausnahmen von den Höchstarbeits- und Ruhezeiten vorzusehen, wenn deren Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder von den Beschäftigten selbst festgelegt werden kann. Während Nachbarstaaten diese Öffnungsklausel für hochqualifizierte Fachkräfte, Führungskräfte und weitgehend die Arbeitszeit autonom bestimmende Mitarbeitergruppen pragmatisch nutzen, leistet sich Deutschland mit § 18 ArbZG eine Begrenzung auf den engen Zirkel leitender Angestellter. Eine mutige Reform könnte – etwa flankiert durch ein Gehaltskriterium oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze – moderne Wissens- und Projektarbeiter europarechtskonform aus dem Starrheitsdiktat entlassen.

Auch das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung (NZA 2019, 683 – CCOO) steht dem nicht entgegen: Die Pflicht zu einem verlässlichen Messsystem erzwingt keine Renaissance der Stechuhr, sondern belässt dem Gesetzgeber Spielraum für Vertrauensarbeitszeit. Deutschland muss sich entscheiden: Wollen wir ein arbeitszeitrechtliches Freilichtmuseum für die industrielle Vergangenheit sein oder ein Biotop für die Wertschöpfung von morgen? Einhörner gedeihen nicht im Zeittakt der Stechuhr.

