BDA
Die Arbeitgeber.

New Work

Zeit für eine neue Arbeitszeit

Aufzeichnungspflichten

Höchstarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit

Ruhezeiten

New Work
Zeit für eine neue Arbeitszeit



Aufzeichnungspflichten/ Vertrauensarbeitszeit

Arbeitgeber und Beschäftigte sollen individuelle Lösungen für die Aufzeichnung der Arbeitszeit wählen können – dazu zählt auch die Form der Arbeitszeiterfassung. Vertrauens-arbeitszeit ist von der verpflichten-den Arbeitszeiterfassung auszunehmen.



Höchstarbeitszeit

Die Höchstarbeitszeit sollte auf die Woche bezogen berechnet werden statt wie bisher bezogen auf den Tag.



Ruhezeiten

Die Ruhezeit soll weitgehend in die Hände der Tarifvertragsparteien gelegt werden – unabhängig von der „Art der Arbeit“. Dazu gehört die Möglichkeit, die Ruhezeit in zwei Blöcke aufzuteilen – bei einem zusammenhängenden Block von mindestens sieben Stunden.

Digitalisierung erfordert Flexibilität

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich in einer tiefgreifenden, teils disruptiven Phase der Transformation. Diese Transformation ist durch die starke Vernetzung großer Volkswirtschaften in einer globalisierten, hocharbeitsteiligen und in zunehmendem Maße digitalisierten Wirtschaft getrieben. Dadurch wird sich unsere Art zu leben ebenso verändern wie unsere Art zu arbeiten.

Automatisierung, Big Data und künstliche Intelligenz haben eine rasante Entwicklungsgeschwindigkeit. Gleichzeitig reduziert sich aufgrund des demografischen Wandels die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Für den Erfolg von Volkswirtschaften wird es entscheidend sein, mit diesem Tempo mitzuhalten und die entstehenden Beschäftigungslücken aufzufangen.



Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren und die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen, Beschäftigte und Politik gleichermaßen.

Der Wandel wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen zu antizipieren und die Weichen richtig zu stellen, ist eine Aufgabe für Unternehmen, Beschäftigte und Politik gleichermaßen. Bereitschaft zur Veränderung angesichts einer veränderten Welt kann Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung sichern. Ein Betrieb und seine Beschäftigten verfolgen das gemeinsame Ziel, ihre Produkte und Dienstleistungen zeitnah anzubieten, um die Wünsche der Kunden zu erfüllen. Im Zuge der Digitalisierung werden diese immer weniger statisch und zunehmend unvorhersehbar. In einem solchen Umfeld ist es zwingend notwendig, schnell und flexibel zu agieren.



Unsere Arbeitszeitkultur braucht ein Update. Schutzbedürfnisse der Beschäftigten werden dadurch nicht in Frage gestellt. Der Schlüssel zu einer modernen Arbeitszeitkultur liegt in flexiblen Handlungsoptionen. Entscheidend ist dabei die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit sowie ein größerer Spielraum für die Verteilung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die dafür notwendige Wochenhöchstarbeitszeit muss im Arbeitszeitgesetz geregelt werden, um das Potenzial der gesamten Wirtschaft zu nutzen.

Flexibilität ist für Arbeitgeber und Beschäftigte gewinnbringend, wenn Freiräume verantwortlich und mit Rücksicht auf unterschiedliche Anliegen genutzt werden. Ziel muss es dabei sein, den gesetzlichen Rahmen so weiterzuentwickeln, dass ein notwendiger Ausgleich von Kundenwünschen auf der einen und den begründeten (Schutz-)Bedürfnissen der Beschäftigten auf der anderen Seite gelingt.

Für Lage und Dauer der Arbeitszeit sind in erster Linie Tarif- und Arbeitsvertragsparteien zuständig. Diese können dabei durch Reformen im Arbeitszeitgesetz unterstützt werden. Der deutsche Gesetzgeber sollte dabei – weiter als bisher – den Spielraum nutzen, den die EU-Arbeitszeitrichtlinie den Mitgliedstaaten einräumt. Reformbedarf besteht mit Blick auf die aktuelle Gesetzeslage insbesondere bei folgenden Punkten:

Aktueller Stand

Aufzeichnungspflichten:
Schutz der **Vertrauensarbeitszeit**

Höchstarbeitszeit:
Berechnung auf wöchentlicher Basis

Ruhezeiten:
Anpassungen an betriebliche und persönliche Bedürfnisse durch Tarifverträge erweitern

Vertrauensarbeitszeit: Souveränität für die Beschäftigten erhalten!

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Arbeitszeiten verzichtet und die Beschäftigten ihre Arbeitszeit weitgehend selbständig einteilen und verteilen. Unternehmensleitung und Vorgesetzte vertrauen darauf, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erledigen. Deshalb entfällt eine formale Zeiterfassung ebenso wie die Anwesenheitskontrolle. Entscheidend ist nur, dass das abgesprochene Arbeitsergebnis termingerecht vorliegt. Die Lage und Dauer der Arbeitszeit, oft auch der Arbeitsort, sind Sache der Beschäftigten. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist unerheblich, solange das Ergebnis innerhalb der vorgegebenen Parameter bearbeitet wird.

Nachweispflichten und Vertrauensarbeitszeit sollten in Übereinstimmung gebracht werden. Denn Vertrauensarbeitszeit wird im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt stetig zunehmen. Für den Arbeitgeber ist es z. B. bei mobiler Arbeit immer komplizierter die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten zu gewährleisten. Es sollte daher die Möglichkeit gewahrt werden, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten verbindlich an die Beschäftigten zu delegieren.

Bei einer gesetzlichen Regelung der Arbeitszeiterfassung müssen moderne und flexible Arbeitsformen erhalten bleiben. Der Gesetzgeber sollte die bestehenden Spielräume bei Form, Organisation und Fristen der Erfassung umfassend nutzen. Starre Vorgaben, insbesondere eine allgemeine Pflicht zur elektronischen oder taggleichen Erfassung, würden vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit erheblichem Bürokratie- und Kostenaufwand belasten. Erforderlich sind praxisgerechte Lösungen, die den Besonderheiten von Tätigkeiten, Branchen und Betriebsgrößen Rechnung tragen. Zudem sollten die europarechtlichen Spielräume für Ausnahmen bei Tätigkeiten mit hoher Arbeitszeitsouveränität konsequent genutzt werden.



Eigenverantwortung statt Bürokratie

Die Mitarbeiterin arbeitet als Projektmanagerin bei einem internationalen Unternehmen. Sie organisiert ihren Arbeitstag selbständig und hat mit ihrem Arbeitgeber vereinbart, dass Vertrauensarbeitszeit gilt. Damit kann die Mitarbeiterin ihre Arbeitszeiten auf ihre persönlichen Verhältnisse abstimmen. Sie arbeitet teilweise im Homeoffice, nimmt zwischendurch private Termine wahr, beantwortet morgens und abends E-Mails und führt aufgrund internationaler Projekte auch späte Videokonferenzen durch. Ihr Arbeitgeber bewertet ihre Arbeit anhand von Projekterfolgen und nicht nach Anwesenheitszeiten. Eine verpflichtende minutengenaue Erfassung aller Arbeits- und Unterbrechungszeiten würde einen hohen bürokratischen Aufwand verursachen, ohne einen zusätzlichen Arbeitsschutzgewinn zu schaffen.



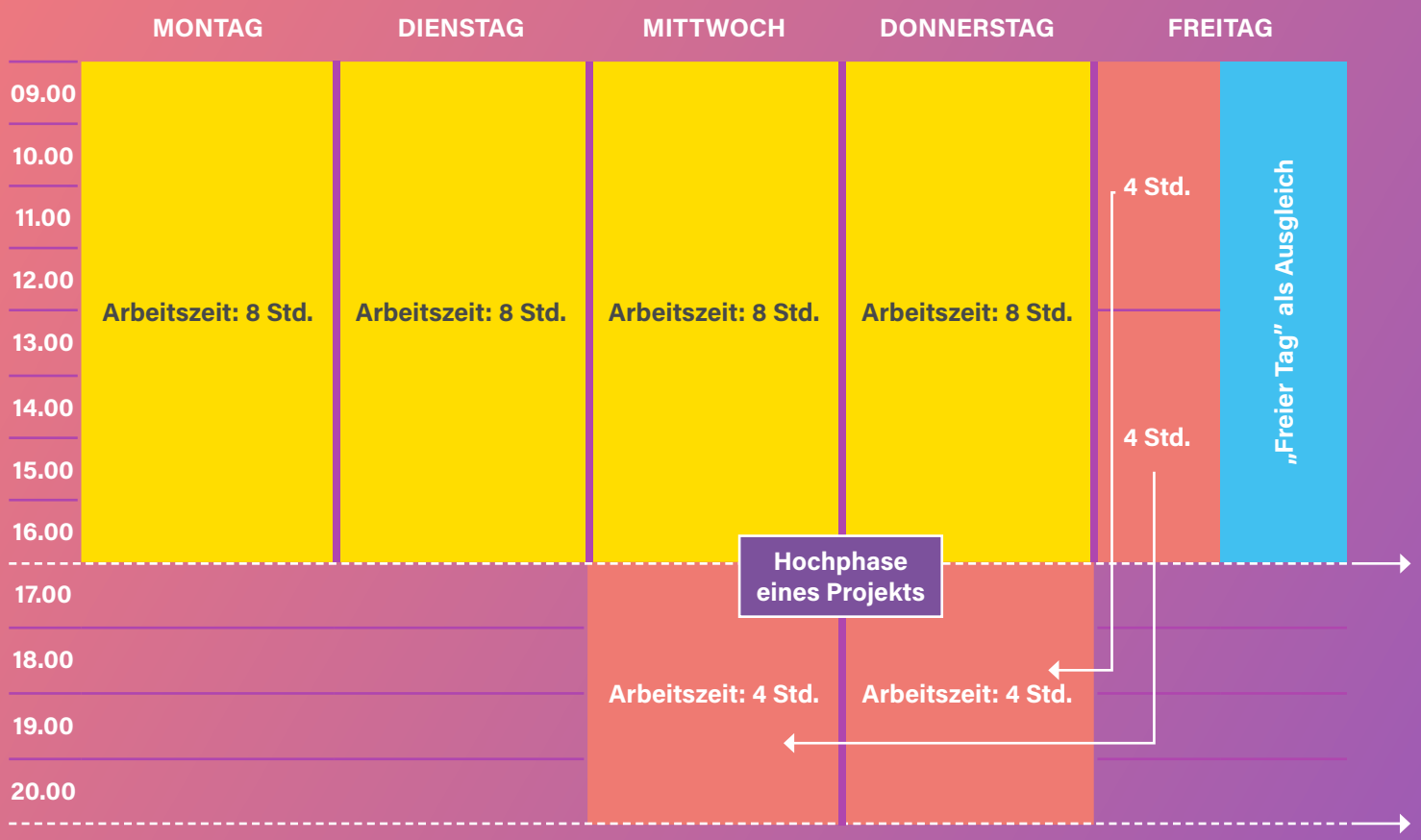
Flexible Arbeitszeit braucht flexible Zeiterfassung

Ein mittelständisches Ingenieurbüro beschäftigt Mitarbeiter, die überwiegend mobil, beim Kunden oder im Homeoffice arbeiten. Die Beschäftigten erfassen ihre Arbeitszeit derzeit einmal wöchentlich über ein digitales System. Damit können Arbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten zuverlässig dokumentiert und kontrolliert werden.

Bei einer tagesaktuellen oder gar unmittelbaren Erfassung müssten Beschäftigte jede kurzfristige Arbeitsaufnahme und jede Unterbrechung sofort erfassen. Ein Projektleiter, der morgens eine E-Mail beantwortet, tagsüber mehrere Kundentermine wahrnimmt und abends noch eine Präsentation überarbeitet, müsste seine Zeitbuchungen auch bei kurzen Unterbrechungen fortlaufend aktualisieren. Das würde zusätzliche Verwaltungsarbeit verursachen, Abläufe erschweren und flexible Arbeitsformen belasten.

Höchstarbeitszeit: Variabler Arbeiten!

Wochenverlauf eines Projektteams



✓ **Arbeitszeitgesetz: tägliche Höchstarbeitszeit**

✓ **EU-Richtlinie: wöchentliche Höchstarbeitszeit**

✕ **Arbeitszeitgesetz: tägliche Höchstarbeitszeit**

✓ **EU-Richtlinie: wöchentliche Höchstarbeitszeit**

Maßgeblich für die nationale Gesetzgebung sind auch bei der Höchstarbeitszeit die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden nicht überschreitet (Artikel 6). Damit räumt die EU den Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Demgegenüber sieht das Arbeitszeitgesetz vor, dass die werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten acht Stunden nicht überschreiten darf (§ 3). Damit erfolgt die Berechnung der Höchstarbeitszeit auf täglicher Basis.

Für mehr Flexibilität sollte in § 3 ArbZG von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden. Dabei wird die tarifvertraglich oder individuell vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten nicht verändert. Die Beschäftigten arbeiten dadurch nicht mehr. Im Einzelfall kann die Beschäftigungszeit lediglich variabler verteilt werden. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit erlaubt es, auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern, Kunden und Arbeitgebern gleichermaßen besser einzugehen. Arbeitnehmer bekommen bessere Chancen gute Vereinbarkeitslösungen zu finden. Kunden bekommen trotz Arbeitskräftemangel in vielen Branchen die Chance, zeitnah bedient zu werden. Und Arbeitgeber können sich auf die Herausforderungen, die die Geschwindigkeit einer digitalisierten Welt mit sich bringt, eher einstellen.



Arbeitsprozesse optimal gestalten

Die Mitarbeiterin ist Chemikerin in einem Pharmaunternehmen. Um 9 Uhr morgens hat sie ihre Tätigkeit aufgenommen und im Labor eine aufwendige Versuchsreihe begonnen. Dazu sind umfangreiche Vorbereitungen erforderlich. Die Versuchsreihe verläuft vielversprechend und wird von der Mitarbeiterin den Tag über intensiv betreut. Am Abend steht die Versuchsreihe kurz vor dem Abschluss.

Nach derzeit geltender Rechtslage müsste die Mitarbeiterin die Versuchsreihe trotzdem nach zehnstündiger Arbeit abbrechen und am nächsten Tag wieder neu beginnen. Könnte sie demgegenüber ihre Arbeitszeit im Laufe der Woche flexibel verteilen, könnte sie die Versuchsreihe abschließen und dafür als Ausgleich an einem anderen Tag der Woche entsprechend kürzer arbeiten.



Teamwork über Zeitzonen hinweg

Der Mitarbeiter ist Controller bei einem global agierenden Nahrungsmittelkonzern mit Produktionsstätten auf verschiedenen Kontinenten. Nachdem er wie üblich um 8 Uhr seine Arbeit aufgenommen hat, stellt sich am späten Nachmittag kurzfristig heraus, dass um 18 Uhr eine Telefonkonferenz mit einem Konzernteil in Argentinien angesetzt wird, die eine Stunde dauern wird.

Nach derzeit geltender Rechtslage dürfte der Mitarbeiter nicht mehr an dieser Telefonkonferenz teilnehmen, da er die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschreiten würde. Könnte er demgegenüber seine Arbeitszeit im Laufe der Woche flexibel verteilen, könnte er trotz Erreichen der Zehn-Stunden-Grenze an der Telefonkonferenz teilnehmen und als Ausgleich an einem anderen Tag der Woche entsprechend kürzer arbeiten.

Ruhezeiten: Mehr Spielraum für die Tarifvertragsparteien!



Tagesverlauf einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters

Zeitstrahl von 8.00 Uhr morgens bis 23.00 Uhr abends

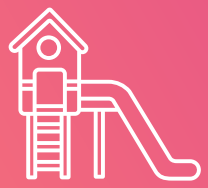


Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Beschäftigten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird (Artikel 3). Das Arbeitszeitgesetz verlangt daher, dass die Beschäftigten nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben (§ 5 Absatz 1).

Die Vorgabe der elfstündigen Ruhezeit kann durch Tarifverträge modifiziert werden (Artikel 18). Das eröffnet einen Spielraum für die Mitgliedstaaten. Im Arbeitszeitgesetz ist demgegenüber lediglich vorgesehen, dass in einem Tarifvertrag zugelassen werden kann, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert (§ 7 Absatz 1 Nr. 3). Das Erfordernis der „Art der Arbeit“ wird heute nur bei branchenspezifischen Besonderheiten (Rettungsdienste, technische Hilfsdienste oder Stördienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung) als zulässig anerkannt.

Vor dem Hintergrund der Einschränkung auf die „Art der Arbeit“ sollte eine gesetzliche Weiterentwicklung so ausgestaltet werden, dass eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien in das Arbeitszeitgesetz aufgenommen wird, die alle Arten von Tätigkeiten umfasst. Als Folge könnte die Ruhezeit unabhängig von der Art der Tätigkeit auf bis zu neun Stunden reduziert werden. Ferner sollte es möglich sein, den Beschäftigten die Ruhezeit z. B. in zwei Blöcken zu gewähren, wovon ein Block eine zusammenhängende, „störungsfreie“ Ruhezeit von z. B. sieben Stunden umfasst.

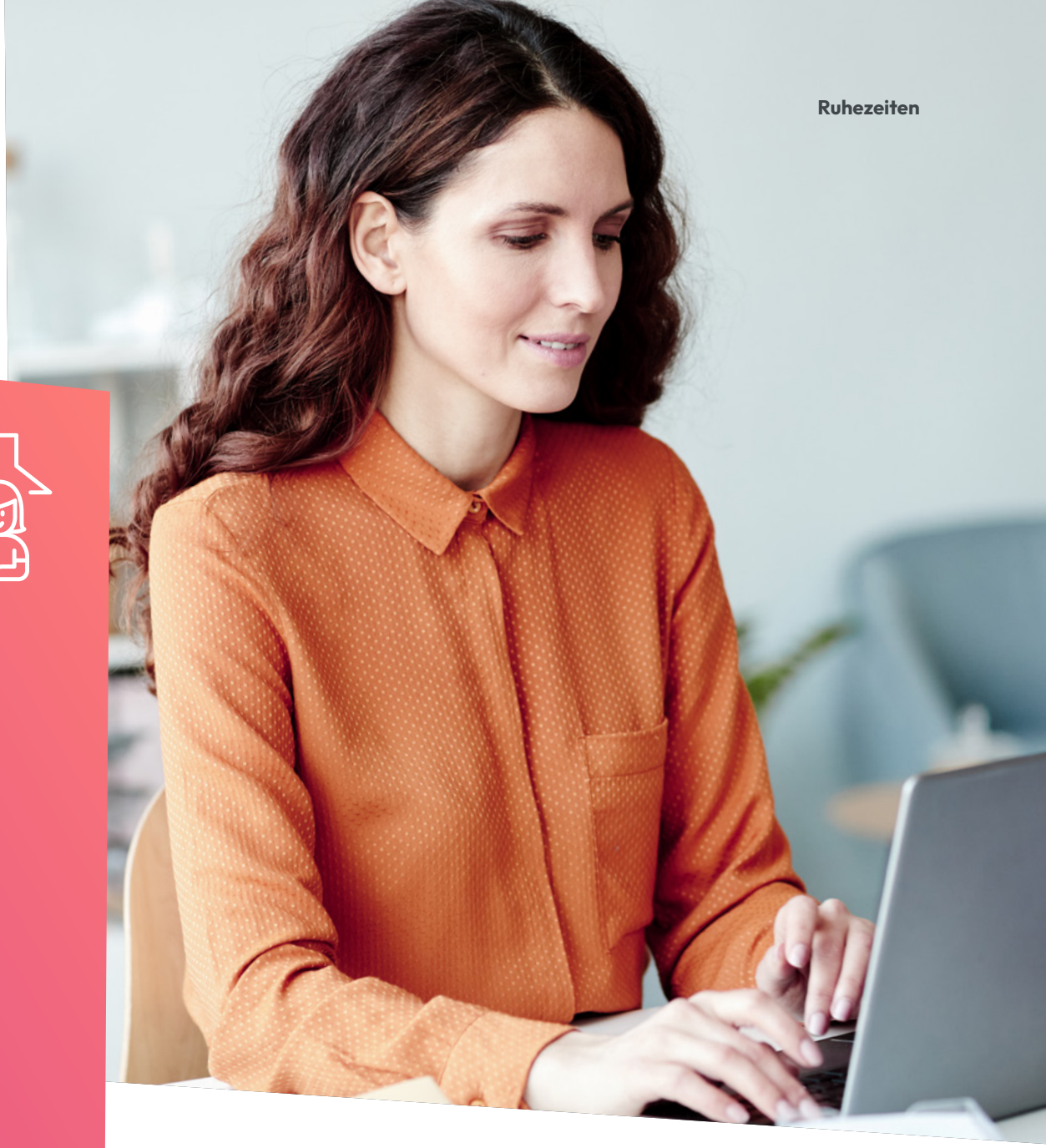
Eine solche Anpassung des Arbeitszeitgesetzes bringt Vorteile für die Beschäftigten, die dadurch in ihrer Arbeitszeitgestaltung mehr Optionen erhalten. Für die Unternehmen bedeutet eine solche Anpassung Rechtssicherheit: Sie können ihren Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität gewähren, ohne Gefahr zu laufen, gegen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zu verstoßen.



Spielplatz statt Schreibtisch

Der Mitarbeiter ist Produktmanager bei einem Konsumgüterhersteller und zweifacher Vater. Zwei Mal in der Woche macht er um 15 Uhr Feierabend, um seine Kinder aus der Schule abzuholen und den Nachmittag mit ihnen zu verbringen. Am Abend erledigt der Mitarbeiter bis 23 Uhr noch Korrespondenz via E-Mail aus dem Home-Office.

Nach derzeit geltender Rechtslage ist dieses Arrangement für den Mitarbeiter und seinen Arbeitgeber ein Problem. Die elfstündige Ruhezeit zwingt ihn, den nächsten Arbeitstag nicht vor zehn Uhr zu beginnen.



Familienfreundliches Home-Office

Die Mitarbeiterin arbeitet als Ingenieurin bei einem Automobilzulieferer mit Produktionsstätten auf unterschiedlichen Kontinenten. Gewöhnlich bringt sie ihren Sohn um 7.30 Uhr in die Kita, fährt dann in den Betrieb und beginnt um 8 Uhr ihre Arbeit.

In einer Produktionsstätte in Panama kommt es wiederholt zu technischen Problemen. Daher wird für 20.30 Uhr eine Telefonkonferenz mit Kollegen aus dem Headquarter und aus Panama angesetzt. Die Mitarbeiterin verlässt um 16 Uhr den Betrieb, holt ihren Sohn aus der Kita ab und erledigt private Vorhaben. Um 20.30 Uhr wählt sie sich vom Home-Office aus in die Telefonkonferenz ein. Die Telefonkonferenz dauert bis 22.00 Uhr.

Nach derzeit geltender Rechtslage dürfte die Mitarbeiterin frühestens um 9.00 Uhr wieder ihre Tätigkeit aufnehmen. Dann könnte sie aber nicht ihren gewöhnlichen Tagesablauf einhalten, um den Sohn rechtzeitig aus der Kita abzuholen.

Tarifverträge: Ordnungsrahmen für betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung!

Moderne Tarifverträge mit genügend Spielräumen für eine betriebsnahe Arbeitszeitgestaltung können die Grundlage für einfache, transparente und flexible Arbeitszeitregelungen in den Betrieben sein. Sie können einen allgemeinen Ordnungs- und Orientierungsrahmen für die Wirtschafts-, Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen in einer Branche vorgeben, z. B. durch tarifliche Mindestbedingungen, Regelungen mit Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen und Rahmenregelungen (z. B. Arbeitszeitkorridore, Entgeltbänder). Dieser Rahmen sollte durch betriebliche Gestaltungsspielräume ausgefüllt werden können.

Es ist offensichtlich, dass eher national agierende Betriebe mit wenigen Mitarbeitern andere Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung haben als zumeist größere, international tätige Unternehmen mit einer Vielzahl von Beschäftigten. Eine starre Arbeitszeitregelung für eine gesamte Branche wird den zum Teil sehr unterschiedlichen Gegebenheiten und Bedingungen in den einzelnen Betrieben nicht gerecht. Eine Öffnungsklausel zu Gunsten von abweichenden Betriebsvereinbarungen oder individuellen Lösungen eröffnet notwendigen Freiraum für die Betriebe und deren Beschäftigte.

Anzustreben ist eine offene Regelung, z. B. ein tariflich vorgegebener Arbeitszeitrahmen, innerhalb derer die Betriebe mit deren Beschäftigten ihre Arbeitszeit wählen und ausgestalten können.

Anzustreben ist eine offene Regelung, z. B. ein tariflich vorgegebener Arbeitszeitrahmen, innerhalb derer die Betriebe mit deren Beschäftigten ihre Arbeitszeit wählen und ausgestalten können. Diese offene Gestaltung fördert die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber, gewährleistet individuelle Anpassungen und stützt zugleich die Akzeptanz des Tarifsystems: Sie verhindert, dass unterschiedliche Bedürfnisse und Gegebenheiten der Betriebe einer Branche ignoriert oder einzelne Betrieb überfordert werden. So können Tarifverträge wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen praxisgerecht flankieren und den Bedürfnissen der Betriebe und ihrer Beschäftigten auch in Zukunft gerecht werden.

BDA
Die Arbeitgeber.

Aktualisierte Version
Stand: Oktober 2026

Ansprechpartner:
BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Bildnachweise: Valerii Evlakhov, visoot, BGStock72, U-Studiography, Dragana Gordic, siro46, Seventyfour – stock.adobe.com