

„Es gibt kein passendes Modell für alle“

Streitgespräch – Thomas Bürkle (ZDH) und Nadine Boguslawski (IG Metall) über das geplante neue Arbeitszeitgesetz **INTERVIEW: STEFFEN RANGE UND FRANK MUCK**

DHZ: Es gibt zwei völlig gegensätzliche Umfragen: Eine BDA/Forsa-Studie besagt, 66 Prozent der Beschäftigten wünschen sich eine Wochenarbeitszeit – also eine Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit – für mehr persönlichen Spielraum. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ hingegen zeigt, dass 75 Prozent an der Acht-Stunden-Grenze pro Tag festhalten wollen. Wie passen diese auf den ersten Blick gegensätzlichen Wünsche der Beschäftigten im Handwerk zusammen?

Nadine Boguslawski: Wir definieren Arbeitszeiten in Tarifverträgen und im Arbeitszeitgesetz immer über die Woche und die Anzahl der zu arbeitenden Tage. Daraus ergibt sich die Tageshöchstarbeitszeit. Im DGB-Index sagen die Beschäftigten, Planbarkeit im Arbeitstag ist ihnen viel wert. Da sind die acht Stunden das Maß aller Dinge, auch aus arbeitsmedizinischer Sicht für die Gesundheit. Wenn ich nur eine Wochenarbeitszeit habe, sind auch zwölf, 13 Stunden pro Tag möglich, sobald eine tägliche Begrenzung fehlt.

Thomas Bürkle: Ich glaube, es kommt auf die Personengruppen an, über die wir reden. Wenn ich am Band arbeite, bin ich völlig d'accord. Aber je tiefer wir ins Handwerk gehen, desto flexibler wird es werden müssen. Notdienst ist im Elektrohandwerk zum Beispiel völlig normal. Nehmen wir den Donnerstagabend: Der Mitarbeiter muss bis 23 Uhr unterwegs sein, danach müsste er elf Stunden warten, bis er wieder arbeiten darf – so schreibt es das Arbeitszeitgesetz vor. Das will er aber möglicherweise gar nicht. Da geht es auch um die Freiheit des Einzelnen.

Das heutige Arbeitszeitgesetz erlaubt bereits zehn Stunden pro Tag, wenn der Durchschnitt innerhalb von sechs Monaten bei acht Stunden bleibt. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie kennt keine tägliche Höchstarbeitszeit, sondern nur eine wöchentliche von durchschnittlich 48 Stunden und elf Stunden Ruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum. Warum soll Deutschland an der strengeren nationalen Regelung festhalten und die europäischen Regelungen sozusagen übererfüllen?

Boguslawski: Es gibt kein passendes Arbeitszeitmodell für alle, aber dafür schon jetzt hochflexible Möglichkeiten für die Unternehmen. Wichtig ist eine gute Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und persönlicher Zeitsouveränität. Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits eine große Vielzahl an Ausnahmen. Es lässt bei den Ruhezeiten Ausnahmen zu – etwa die Verkürzung von elf auf neun Stunden, wenn sie angemessen ausgeglichen werden. Und über Tarifverträge kann man das superflexibel gestalten. Da wir aber nicht überall Tarifverträge haben, braucht es einen Mindestschutz in nationalem Recht. Wir brauchen kein anderes Arbeitszeitgesetz. Im Zusammenspiel mit Tarifverträgen ist es gerecht und flexibel genug.

Herr Bürkle, wo genau liegt der Flexibilitätsgewinn, wenn Sie auf eine Wochenarbeitszeit umstellen?

Bürkle: Die Flexibilität wird größer, weil ich die Arbeitszeit anders verteilen kann. Und sie damit besser an betriebliche Erfordernisse etwa durch Auftragsspitzen wie auch an Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten anpassen kann. Ich habe Mitarbeiter, die wollen Vollzeit arbeiten, aber freitags nicht mehr kommen. Schluss, aus, fertig. Entweder ich mache das, oder ich verliere Fachkräfte. Wir brauchen branchenspezifische Lösungen, weniger generell vom Staat verordnete Vorgaben. Für mich sind zwei Dinge wichtig: Flexibilität und weniger Bürokratie.



Nadine Boguslawski von der IG Metall und Thomas Bürkle vom ZDH diskutierten leidenschaftlich über das mögliche neue Arbeitszeitgesetz. Fotos: Martin Joppen

Sie würden sich aber doch auch freuen, wenn das arbeitgeberseitige Weisungsrecht – also die Befugnis des Chefs, Arbeitszeiten einseitig festzulegen – ausgeweitet wird, oder?

Bürkle: Arbeitgeberseitiges Weisungsrecht – nett gesagt. Das funktioniert in Firmen und Handwerksbetrieben heute nicht so einfach. Wenn ich als Arbeitgeber zu oft anweise, habe ich irgendwann keine Mitarbeiter mehr. Das ist ein Geben und Nehmen.

Warum ist die Acht-Stunden-Grenze bei den Gewerkschaften so emotional behaftet, fast heilig?

Boguslawski: Die acht Stunden sind nicht willkürlich gewürfelt. Arbeitswissenschaftliche Institute haben über Jahrzehnte untersucht, wie lange ein Mensch unter guten Belastungs- und Anspannungsbedingungen arbeiten kann. Da sind die acht Stunden der Dreh- und Angelpunkt. Es ist erwiesen, dass die Unfallgefahr ab der achten Stunde exponentiell ansteigt. Bei zwölf Stunden verdoppelt sich die Anzahl der Arbeitsunfälle.

Bürkle: Ich habe bei der Diskussion um die Arbeitsunfälle etwas mit dem Kopf geschüttelt. Wir hatten früher mehr körperliche Arbeit, das haben wir im Handwerk stark reduziert. Daher wäre längeres Arbeiten manchmal möglich. Aber noch mal: Mir geht es um eine flexiblere Handhabung, nicht darum, dass man dauerhaft länger arbeitet. Ich sitze in einer Berufsgenossenschaft. Ich weiß, dass Arbeitsschutz wichtig ist.

Boguslawski: Es geht ja um die Frage: Wollen und können wir dauerhaft jeden Tag zehn, elf, zwölf Stunden arbeiten? Ja, Flexibilität ist wichtig und bereits möglich – aber um Spitzen abzufangen. Was passiert, wenn die Tagesgrenze wegfällt? Dann wird aus der gelegentlichen Spitze schnell der überlange Alltag.

Haben Sie ein Beispiel aus dem Betriebsalltag, wo die heutige Regelung an ihre Grenzen stößt?

Bürkle: Es gibt ein schönes Beispiel. Ich muss noch zwei Stunden arbeiten, bin bei meinen zehn Stunden und kriege die Aufgabe nicht mehr fertig. Also muss ich noch mal kommen. Das gefällt manchen meiner Mitarbeiter nicht, aber es gefällt vor allem vielen Kunden nicht. Die verstehen das schon zweimal nicht und fragen sich: Warum müssen die Handwerker denn noch mal kommen, bloß wegen zwei Stunden? Ich will

das nicht ins Lächerliche ziehen, aber tatsächlich passiert das oft.

Boguslawski: Ich kenne keinen Beschäftigten, der Stift oder Schraubenzieher fallenlässt, wenn ein Auftrag abzuarbeiten ist oder ein Projekt fertig geplant werden muss. Das Arbeitszeitgesetz lässt bis zu zehn Stunden am Tag zu: also Montag bis Donnerstag Arbeit und Freitag frei. Da kann der Monteur schon viel abdecken. Und wenn es wirklich mal eine Spitze gibt, gibt es dafür in Gesetz und Tarifverträgen Flexibilität. Aber bitte nicht als Dauerzustand.

Herr Bürkle, Sie haben die elf Stunden Ruhezeit als Problem beschrieben – etwa für Beschäftigte im Homeoffice, die morgens und abends arbeiten. Lässt sich das nicht schon heute lösen?

Bürkle: Ich finde die elf Stunden Ruhezeit schwierig für jemanden im Homeoffice, der morgens und abends arbeitet. Dazwischen ist dann ein Kind zu betreuen, vielleicht auch die Pflege von Älteren. Und kontrollieren kann ich es noch nicht mal richtig, wenn ich ehrlich bin.



Das Gespräch fand bei der IG Metall in Frankfurt statt.

Gewerkschafterin und Unternehmer

Nadine Boguslawski, Jahrgang 1978, ist gelernte Industrieelektronikerin. Seit Oktober 2023 ist sie Hauptkassiererin der IG Metall und als geschäftsführendes Vorstandsmitglied zuständig für Finanzen, Beiträge sowie die Tarifpolitik – einschließlich des Handwerks. Zuvor war sie von Januar 2019 bis Oktober 2023 Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart. Sie sitzt als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG.

Thomas Bürkle, Jahrgang 1965, ist Unternehmer in Stuttgart und führt einen Elektrobetrieb. Beim Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke ist er Vizepräsident. Seit Januar 2023 gehört Bürkle dem Geschäftsführenden Präsidium des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) an. 2025 wurde er zum Präsidenten der Unternehmer Baden-Württemberg (UBW) gewählt, dem wirtschaftspolitischen Spitzenverband des Landes.

Boguslawski: Natürlich lassen sich Arbeits- und Ruhezeiten erfassen. Die elf Stunden Ruhezeit kann man tariflich verkürzen – auf bis zu neun Stunden, wenn der Ausgleich stimmt. Das steht so im Arbeitszeitgesetz. Lasst uns erweiterte und gerechte Flexibilitäten gerne mit Tarifverträgen gestalten. Das könnte die Bundesregierung unterstützen. Dafür brauchen wir aber mehr Unternehmen in der Tarifbindung.

Ein zentrales Argument des Handwerks ist das gebündelte Arbeiten bis Donnerstag – etwa für Monteure, die montags früh auf die Baustelle fahren und donnerstags nach Hause wollen. Frau Boguslawski, wollen Sie den Mitarbeitern im Handwerk hier als Gewerkschaft wirklich im Weg stehen?

Boguslawski: Ich verstehe den tiefen Wunsch von Monteuren, die montags um zwei sich ins Auto setzen und Donnerstag wieder nach Hause fahren wollen. Die Frage ist: Wie lange kann man das machen? Kann man das von 50 bis 60? Eine Möglichkeit für unterschiedliche Lebensphasen

sind Lebensarbeitszeitkonten – also Modelle, bei denen Beschäftigte in jüngeren Jahren mehr arbeiten und im Alter kürzertreten können.

Bürkle: Lebensarbeitszeitkonten sind leider irre aufwendig zu handhaben. Der Übertrag beim Arbeitgeberwechsel zum Beispiel ist eine echte Herausforderung.

Die Reform des Arbeitszeitgesetzes sieht verpflichtende elektronische Zeiterfassung vor – eine Folge des Bundesarbeitsgerichts-Urteils von 2022, das Arbeitgeber zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet. Herr Bürkle, der ZDH fordert bürokratiearme Ausnahmen hiervon, aber gleichzeitig längere Arbeitstage. Wie soll ohne lückenlose Dokumentation kontrolliert werden, ob die 48-Stunden-Woche eingehalten wird? Diesen Preis müssten Sie doch eigentlich zu zahlen bereit sein, sozusagen ein Tauschhandel Flexibilität gegen lückenlose Zeiterfassung...

Bürkle: Ich warne davor, allzu große Hoffnungen in Aufzeichnungen und Dokumentationen zu setzen. Machen wir uns nichts vor: Es ist kaum zu erwarten, dass bloße Aufzeichnungen dazu führen, diejenigen tatsächlich zu überführen, die man erreichen will – im Zweifel werden entsprechende Einträge ohnehin angepasst. Zeitnahe Kontrollen erscheinen mir deutlich wirkungsvoller. Aufzeichnungen allein leisten hierzu nur einen begrenzten Beitrag. Sie können noch so umfassend dokumentieren: Ohne wirksame Kontrolle werden sich die schwarzen Schafe kaum ermitteln lassen.

Kontrollieren kann man aber nur, was dokumentiert ist....

Boguslawski: Hier geht es um Schutz und nicht um Formalismus. Arbeitszeit muss erfasst und bezahlt werden. Arbeitszeit braucht eine gute Balance: zwischen betrieblich notwendiger Flexibilität und den Ansprüchen der Zeitsouveränität der Beschäftigten. Wenn das tarifvertraglich geregelt und mitbestimmt vereinbart ist, funktioniert das auch. Es gibt da ein schönes Beispiel aus NRW: längere Arbeitszeiten innerhalb von zwei Tagen vorher ankündigen, das bringt eine hohe Flexibilität.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung verspricht: Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden. Wie soll das durch-

setzbar sein, wenn der Chef sagt: Wir arbeiten Donnerstag bis 21 Uhr, sonst verlieren wir den Auftrag? Da gibt es ohne Zweifel eine klare Machthierarchie im Betrieb.

Bürkle: Das hat sich doch gewandelt. Ein Chef, der sich ständig so verhält, der wird seine Mitarbeiter sicherlich nicht ewig lang an Bord haben. Wir machen heute notfalls für jeden ein einzelnes Arbeitszeitmodell. Ich habe einen jungen Mitarbeiter, zweites Kind, die Frau hat Probleme daheim. Der macht zwei Stunden Mittag. Was soll's, wenn es am Schluss für alle passt?

Boguslawski: Genau für so eine Flexibilität und gegen Einseitigkeit brauchen wir einen gesetzlichen Schutzrahmen, in dem wir uns bewegen können. Flexibilität ist per se kein negativ besetzter Begriff. Solange die Balance stimmt. Sobald sie kippt, wird es schwierig.

Bürkle: Ich gehe mit. Vielleicht brauchen wir auch eine Stelle, wo sich ein Arbeitnehmer beschweren kann. Den Betriebsrat habe ich in kleinen Unternehmen und Betrieben nicht. Aber egal, lassen Sie es die Innung sein. Das könnte auch ein gutes Werbeargument für eine Mitgliedschaft in der Innung sein.

Im Handwerk liegt die Tarifbindung je nach Branche und Region oft sehr niedrig. Was ist mit den Handwerkern ohne Tarifschutz? Sie erwarten auch zeitgemäße Regelungen.

Bürkle: Wir brauchen einen großen Rahmen, und dann bin ich völlig dafür, dass wir gemeinsam Tariflösungen anstreben.

Frau Boguslawski und Sie haben den Tarifvertrag im Elektrohandwerk NRW als extrem flexibel gelobt: Arbeitszeiten von 28 bis 43 Stunden in der Woche, Ausgleichszeiträume von 18 Monaten erweiterbar auf 21, Ankündigungsfrist von zwei Tagen. Warum brauchen Sie dann noch eine Gesetzesänderung?

Bürkle: Weil manche Tarifverträge noch sehr starr sind. Und wir haben nicht überall Tarifverträge, so ehrlich muss man auch sein.

Boguslawski: Keine gesetzliche Regelung wird je für eine Branche passen. Das können nur diejenigen, die in den Branchen unterwegs sind.

Wenn Sie sich auf einen Kompromiss einigen müssten: Wäre eine Abweichung vom Achtstundentag denkbar, wenn diese zwingend an eine tarifliche Regelung gebunden bleibt – also nur dort gilt, wo Gewerkschaft und Arbeitgeber gemeinsam die Bedingungen ausgehandelt haben?

Bürkle: Wir haben keinen grundsätzlichen Dissens. Niemand hat ein Interesse daran, den anderen zu überfordern. Wir müssen wieder flexibler werden, schneller entscheiden, und zwar dort, wo es zählt: vor Ort. Lassen Sie uns als Profis wirklich gemeinsam an einen Tisch setzen, anstatt dass von anderer Stelle oder von der Politik Maßnahmen ergriffen werden, die im Nachhinein aufwendig korrigiert werden müssen.

Boguslawski: Gesetzlich sehe ich schon einen erschöpfenden Gestaltungsspielraum. Ich glaube, wenn man Flexibilisierungen häufiger gerecht in Tarifverträgen regelt, hätten beide Seiten etwas davon. Und für die Innungen wäre es ein echtes Argument, warum sich Mitgliedschaft lohnt.

Bürkle: Das unterschreibe ich. Ein veröffentlichter Tarifvertrag hat Wirkung, selbst wenn nicht alle daran gebunden sind. Arbeitnehmer wissen, was sie wert sind. Und das ist auch gut so.