

Ausschussdrucksache **20(11)489**

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Amélie Sutterer-Kipping, Düsseldorf

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum
Antrag CDU/CSU-Fraktion
Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien
BT-Drucksache 20/10387

Siehe Anlage

STELLUNGNAHME

Dr. Amélie Sutterer-Kipping, HSI der Hans-Böckler-Stiftung

An
Herrn MdB Bernd Rützel
Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag

Zum

Antrag der Fraktion der CDU/CSU, BT-Drucksache 20/10387: Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien

Zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 22. April 2024.

Mit Ihrem Antrag möchte die CDU/CSU-Fraktion den geltenden gesetzlichen Rahmen der Arbeitszeitgestaltung verändern, um ihn an die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen. Daher fordert die Unionsfraktion die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der 1. die Wünsche der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung aufgreift; 2. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle für verschiedene Lebensphasen ermöglicht; 3. eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit einführt; 4. diese im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ausgestaltet und besonderen Schutzerfordernissen bei gefahrgeneigten Tätigkeiten Rechnung trägt.

Der Antrag zielt in erster Linie auf eine weitere Lockerung des Arbeitszeitgesetzes zur Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit ab. Begründet wird der Antrag mit den angeblichen Wünschen der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung. Eine empirische Begründung dafür wird nicht genannt. Insgesamt unterstellt der Antrag, dass eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes den Interessen der Beschäftigten diene. Insbesondere sollen flexiblere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Das Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung teilt die dem Antrag zugrundeliegenden Aussagen über die unzureichende Flexibilität des geltenden Arbeitszeitgesetzes nicht. Die bestehenden Gestaltungsspielräume sind ausreichend, um weitgehende und nötige Flexibilität für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Was gleichwohl fehlt, sind verbindliche gesetzliche Gestaltungsrechte, um mehr Arbeitszeitsouveränität für alle Beschäftigten zu ermöglichen.

Eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes hält das Hugo Sinzheimer Institut sowohl aus arbeitsrechtlicher als auch aus empirischer Sicht für nicht verantwortbar und für nicht erforderlich.

1 Einleitung

Die Europäische Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹, im Folgenden auch **EU-AZR**) legt Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung fest. Die wesentlichen Regelungen der Richtlinie betreffen die tägliche Ruhezeit von elf Stunden (Art. 3 EU-AZR) und die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich einer täglichen Ruhezeit (Art. 5 EU-AZR), die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden (Art. 6 EU-AZR) sowie bestimmte Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten. Sie findet Anwendung auf alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche. Daher kann Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie auch ein Beamter sein.²

In Deutschland wird die Arbeitszeitrichtlinie für zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst durch das Arbeitszeitgesetz (im Folgenden auch **ArbZG**) umgesetzt. Für die Beamten des Bundes erfolgte die Umsetzung durch die Arbeitszeitverordnung des Bundes und der Länder (AZV), die ihrerseits den Bestimmungen der Arbeitszeit-RL entsprechen müssen. Weitere Besonderheiten können sich unter anderem aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), dem Mutterschutzgesetz (MuSchG), dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sowie dem Seearbeitsgesetz (SeeArbG) ergeben.

1.1 Zielsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Durch die Richtlinie sollen Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union durch die Angleichung der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern. Die Harmonisierung der Arbeitszeitgestaltung soll ein einheitliches Mindestschutzniveau sicherstellen und so einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten. Sie lässt die für die Beschäftigten günstigeren Regelungen der Mitgliedstaaten unberührt (Art. 15 der Richtlinie). Sie steht damit einer Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit, wie sie § 3 ArbZG vorsieht, nicht entgegen.

In Erwägungsgrund 4 der Richtlinie wird die Verbesserung der Sicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich als Zielsetzung hervorgehoben und ihr Vorrang vor rein wirtschaftlichen Überlegungen unterstrichen. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten wird dagegen nicht erwähnt. In Erwägungsgrund 15 wird lediglich darauf

¹ Abrufbar unter: [38730 9.9 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj), zuletzt abgerufen am 13.4.2024.

² Vgl. EuGH v. 3.5.2012 – C-337/10 (Neidel), NVwZ 2012, 688, 689; EuGH v. 10.3.2005 – C-178/04 (Marhold), BeckRS 2005, 154396, Rn. 19.

hingewiesen, dass eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung einzelner Bestimmungen der Richtlinie notwendig ist, um den individuellen Bedürfnissen und Situationen in den einzelnen Unternehmen gerecht zu werden. Dabei sind jedoch stets die Grundsätze des Schutzes und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten.

Darüber hinaus hat nach Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden auch **GRC**) jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ein Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen und auf eine Begrenzung seiner Höchstarbeitszeit, sowie auf Festlegung täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten. Dieses Grundrecht wird durch die Arbeitszeitrichtlinie ausgestaltet, die im Lichte der Grundrechtscharta auszulegen ist.³ Bei der Auslegung des Arbeitszeitgesetzes ist daher immer durch unionsrechtskonforme Auslegung unter Beachtung des Art. 31 Abs. 2 GRC zu prüfen, ob das Auslegungsergebnis mit den Zielen und den konkreten Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie in Einklang steht. Insbesondere ist die Rechtsprechung des EuGH zu arbeitszeitrechtlichen Fragen stets zu berücksichtigen.⁴

1.2 Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz hat gemäß § 1 ArbZG den Zweck, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. Dieses Ziel verpflichtet den Gesetzgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer gesundheitsschädlichen Arbeitszeitgestaltung zu schützen. Das Arbeitszeitgesetz erfasst mit wenigen Ausnahmen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsbereichen. Arbeitszeitrecht ist öffentliches Gefahrenabwehrrecht.⁵ Dieses Ziel hat auch eine verfassungsrechtliche Dimension: Es trägt der Schutzpflicht des Staates in Bezug auf das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit nach Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG und dem Schutz der Sonn- und Feiertage (Art. 140 GG i.V.m. 139 WRV) Rechnung.⁶ Gleichzeitig soll dem Arbeitnehmer im Interesse seiner Menschwürde und der Erhaltung seiner Persönlichkeit jenseits der Erwerbsarbeit ausreichend Freizeit erhalten bleiben.⁷ Diesen Ansatz verfolgen in ihren Grundsatzurteilen zur Arbeitszeiterfassung auch der EuGH in der Rechtssache CCOO⁸ und das BAG mit seinem Beschluss vom 13.9.2022^{9, 10}

³ EuGH v. 24.2.2022 – C-262/20 (VB), NZA 2022, 467, 468.

⁴ ErfK/Roloff, 24. Aufl. 2024, ArbZG § 1 Rn. 3.

⁵ Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 1a; Ulber, SR 2021, 189, 190. Zur historischen Entwicklung Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Buschmann/Ulber, Einl. 1 ff.

⁶ Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 12 f.

⁷ BVerwG v. 19.9.2000 – 1 C 17/99, NZA 2000, 1232, 1233.

⁸ EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO), AuR 2019, 418. Zur zentralen Frage, ob das in Deutschland derzeit geltende Arbeitszeitrecht den vom EuGH gestellten Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung genügt siehe Ulber, Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

⁹ BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, AuR 2022, 490.

¹⁰ Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Wenckebach, § 27 Rn. 1a.

Um den besonderen Interessen der einzelnen Lebens- und Wirtschaftsbereiche den notwendigen Spielraum zu geben und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern, sind gemäß §§ 7 und 12 ArbZG Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich.

Gewährleistet wird der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Höchstgrenzen für die werktägliche Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), notwendige Ruhepausen (§ 4 ArbZG), einer Mindestruhezeit vor dem nächsten Arbeitseinsatz (§ 5 ArbZG) sowie der Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9 ArbZG). Dabei beruhen die Grenzen der höchstzulässigen Beschäftigung auf arbeitsmedizinischen Erfahrungswerten über die zumutbare Belastung eines Arbeitnehmers. Es soll ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen Zeiten der Arbeit und des Ruhens erreicht werden.

2 Ausreichende Flexibilisierung nach geltendem Recht

2.1 Höchstarbeitszeit

Während die EU-AZR in Art. 6 lit. b eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich Überstunden pro Siebentages-Zeitraum festlegt, regelt § 3 Satz 1 ArbZG eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Der Achtstundentag ist seit 1918 eine Konstante im Arbeitszeitrecht.¹¹ Als Arbeitszeit ist hier die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen zu verstehen. Auch wenn im Gesetz keine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorgeschrieben ist, ergibt sich hieraus eine mögliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, da das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgeht. Das korrespondiert mit der Richtlinie, da nicht nur die zulässige Tageshöchstarbeitszeit, sondern auch die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wird.¹²

Nach der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 arbeiten abhängig Beschäftigte in Deutschland durchschnittlich 38,4 Stunden in der Woche.¹³ Etwa drei Viertel der Befragten sind vollzeitbeschäftigt mit durchschnittlich 43 Stunden pro Woche und arbeiten damit durchschnittlich 4,3 Überstunden mehr als vertraglich vereinbart (Überstunden).¹⁴

Von überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche berichten insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten.¹⁵ Laut Destatis wurden im Jahr 2022 583 Millionen bezahlte und 702 unbezahlte Überstunden gemacht. Umgerechnet machte jede

¹¹ *Ulber*, SR 2021, 189, 192.

¹² *Schlachter/Heinig/Bayreuther*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, EnzEuR Bd. 7, § 11 Rn. 26.

¹³ BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 28.

¹⁴ BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 35.

¹⁵ BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 35.

Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer 2022 etwa 31 Überstunden, davon im Durchschnitt 14 bezahlte und 17 unbezahlte Überstunden.¹⁶

Beim Grundsatz des Achtstundentags handelt es sich daher weniger um eine strikte Regel als um einen Ausgangspunkt für diverse Flexibilisierungsmöglichkeiten.¹⁷

So kann bereits nach § 3 ArbZG ohne weitere Voraussetzungen die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, woraus sich je nach Anzahl der Arbeitstage eine maximal zulässige Arbeitszeit von 50-60 Stunden ergibt, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden Arbeitszeit werktäglich nicht überschritten werden. Das bedeutet, dass die über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Ausgleichszeitraums durch eine entsprechende kürzere Arbeitszeit an anderen Werktagen ausgeglichen werden muss.

2.2 Ruhezeiten

Die EU-AZR kennt keine tägliche Höchstarbeitszeit im eigentlichen Sinne, gleichwohl ergibt sich auch hier aus den einzuhaltenden Ruhezeiten mittelbar eine Grenze für die tägliche Arbeitszeit.¹⁸ Nach den Vorgaben der EU-AZR haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden nach Art. 3 EU-AZR und pro Siebentages-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 24 Stunden nach Art. 5 Abs.1 EU-AZR. Beide Ruhezeitansprüche bestehen nebeneinander mit unterschiedlichen Zielen; ihre Kombination führt nicht zu einer wöchentlichen Gesamtruhezeit.¹⁹ Wie zuletzt in der Rechtssache CCOO²⁰ weist der Europäische Gerichtshof darauf hin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen sind, so dass verhindert werden muss, dass Arbeitgeber ihnen eine Beschränkung ihrer Rechte auferlegen können.²¹

Auch insoweit ist das deutsche Recht europarechtskonform. Im Arbeitszeitgesetz ist die tägliche Ruhezeit in § 5 ArbZG geregelt. Als Ruhezeit ist jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit anzusehen. Sie soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zeit zum Ausruhen und zur Erholung von der Arbeit verschaffen und der freien persönlichen Entfaltung dienen. Entsprechend unterstreicht der EuGH die hohe Bedeutung dieser Regelung als einen besonders wichtigen Grundsatz des Gemeinschaftsrechts: „das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit

¹⁶ Abrufbar unter: [4,5 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2021 Mehrarbeit geleistet - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt_2022/4_2022/4_2022.html) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

¹⁷ *Ulber*, SR 2021, 189, 192.

¹⁸ BeckOK ArbR/Kock, ArbZG § 3, Rn. 3.

¹⁹ EuGH v. 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349; ErfK/Roloff, § 5 ArbZG Rn.1. Zur Bedeutung der EuGH-Entscheidung für das deutsche Arbeitsrecht siehe *Sutterer-Kipping*, AuR 2023, 299.

²⁰ EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18 (CCOO), AuR 2019, 418.

²¹ EuGH v. 2.3.2023 – C-477/21, NZA 2023, 349, 350.

und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten [ist] nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union, die besondere Bedeutung hat, sondern auch in Art. 31 Abs. 2 GRCh [...] ausdrücklich verbürgt“.²²

Die wöchentliche Ruhezeit aus Art. 5 EU-AZR findet sich im nationalen Recht wieder und ergibt sich aus einem Zusammenspiel von § 3 und § 9 ArbZG. Danach dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.²³ Auch von diesem Grundsatz des Beschäftigungsverbots an Sonn- und Feiertagen lässt der Gesetzgeber allerdings in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen für bestimmte Beschäftigungsbereiche (Krankenhäuser, Feuerwehr, Not- und Rettungsdienste und ähnliches) zu, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

2.3 Ruhepausen

Daneben haben die Mitgliedstaaten gemäß Art. 4 EU-AZR die erforderlichen Maßnahmen dafür zu treffen, dass jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird. Einzelheiten zur Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepausen sollen in innerstaatlichen Regelungen festgelegt werden.

Diese Vorgabe wird in § 4 ArbZG dahingehend umgesetzt, dass bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten Pausenzeiten einzuhalten sind. Soweit Ruhepausen in Zeitabschnitte unterteilt werden, dürfen diese nicht kürzer als 15 Minuten sein. Länger als sechs Stunden darf keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer ohne Ruhepause beschäftigt werden.

2.4 Abweichende Regelungen

Die Regelungen des deutschen ArbZG lassen bereits zahlreiche Abweichungen und Ausnahmen zu. Nach § 7 Abs. 1, 2 und 2a ArbZG können durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Regelungen insbesondere zur Höchstarbeitszeit, zur Verlängerung der Arbeitszeit und zum Ausgleichszeitraum, sowie zur Mindestruhezeit und zu Ruhepausen innerhalb eines gesundheitlich vertretbaren Rahmens in eigener Verantwortung den betrieblichen Erfordernissen der jeweiligen Branchen angepasst werden. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden und liegt der Betrieb im fachlichen, räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich eines abweichenden Tarifvertrages im Sinne des § 7 Abs. 1, 2 oder Abs. 2a ArbZG, können dessen abweichende Regelungen durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung übernommen werden (§ 7 Abs. 3 ArbZG). Das spricht dafür, dass Tarifverträge und somit die Stärkung der Tarifbindung Vorrang vor einer Aufweichung

²² EuGH v. 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 mit weiteren Verweisen auf EuGH v. 5.10.2004 – C-397/01 bis C-403/01 (Pfeiffer ua.), NZA 2004, 1145 sowie EuGH v. 6.11.2018 – C -684/16 (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), NZA 2018, 1474.
²³ *Schlachter/Heinig/Bayreuther*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, EnzEuR Bd. 7, § 11 Rn. 27.

des Arbeitszeitgesetzes haben muss. Gleichwohl sind die Rahmenbedingungen für Gesundheitsschutz bei der Arbeit staatlicherseits zu setzen. Auf der Grundlage des zwingenden Gesetzesrechts können die Tarifvertragsparteien dann branchenbezogene Lösungen regeln.²⁴

Besteht kein abweichender Tarifvertrag können Arbeitgeber gemäß § 7 Abs. 5 ArbZG Ausnahmen bei der Aufsichtsbehörde beantragen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet ist.²⁵

Abweichend von § 3 ArbZG kann bereits die werktägliche Höchstarbeitszeit über zehn Stunden (mit Zeitausgleich) verlängert werden, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst beinhaltet. Erfolgt kein Zeitausgleich, kann die Arbeitszeit auf über acht Stunden verlängert werden, wenn durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Darüber hinaus muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schriftlich in die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Ausgleich eingewilligt haben (sogenannte Opt-out-Regelung, §§ 7 Abs. 2a, 7 ArbZG).

Auch Verkürzungen der Ruhezeit auf bis zu neun Stunden durch Tarifverträge oder aufgrund von Tarifverträgen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind gem. § 7 Abs. 1 Nr. 3 bereits möglich, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird“.

3 Gesundheitsschutz

Die Ersetzung des Acht-Stunden-Tages durch eine einzuhaltende wöchentliche Höchstarbeitszeit ist mit der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes unvereinbar. Die verfassungsrechtlich garantierten Zwecke des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Schutz der Sonn- und Feiertagsarbeit prägen das Arbeitszeitrecht. Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse belegen, dass Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden täglich bzw. mehr als 40 bis 48 Stunden pro Woche mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen. Hierzu gehören psychosomatische Beschwerden, Herz-/Kreislauferkrankungen, Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen.²⁶ Lange Arbeitszeiten gehen überdies häufig mit weiteren belastenden Arbeitsbedingungen einher, wie etwa einer hohen Arbeitsintensität, verkürzten Ruhezeiten oder ständiger Erreichbarkeit und Kontaktierung auch außerhalb der Arbeitszeit.²⁷ Die Kumulation dieser Belastungsfaktoren intensiviert dann die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Auch erhöht sich bei

²⁴ Dazu auch *Ulber*, SR 2021, 189, 199; *Ulber*, SR 2018, 85 ff.

²⁵ *Deinert/Wenckebach/Zwanziger-Klengel*, § 29 Rn. 344.

²⁶ *Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch* (2023), Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitliche Auswirkungen, (bua: Fokus), S. 5 (abrufbar unter: <https://doi.org/10.21934/bua:fokus20230807>, zuletzt besucht am 16.4.2024).

²⁷ *Backhaus/Brauner/Tisch* (2019), Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73, 396.

Übermüdung infolge überlanger Arbeitszeiten das Risiko von Arbeitsunfällen.²⁸ So steigt das Unfallgeschehen nach der achten Arbeitsstunde exponentiell an, sodass Arbeitszeiten über zehn Stunden täglich als hoch riskant eingestuft werden müssen.²⁹

Schon heute wird das Arbeitszeitgesetz häufig nicht eingehalten (s.o. unter 2.1). Eine wesentliche Ursache für die Arbeitsverdichtung ist die fehlende oder schlechte Personalplanung und unzureichende Personalbemessung.³⁰ Statt einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes wäre hier eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich.³¹

4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Antrag der CDU/CSU-Unionsfraktion suggeriert, es gäbe einen Wunsch der Beschäftigten nach einer Erhöhung der werktäglichen Arbeitszeit. Dieser ist empirisch nicht belegt. Im Gegenteil: Nach der BAuA-Arbeitszeitbefragung wünscht sich mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten (53 %) kürzere Arbeitszeiten. Abhängig Beschäftigte wollen durchschnittlich 34,3 Stunden pro Woche arbeiten, was einem Verkürzungswunsch von etwa 4 Stunden entspricht.³² Etwa die Hälfte aller Beschäftigten möchte zudem an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeiten.³³ Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2021) arbeiten in Deutschland männliche Beschäftigte im Durchschnitt 42 Stunden und weibliche Beschäftigte durchschnittlich 32 Stunden pro Woche. Männer wünschen sich danach eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden, Frauen 30 Stunden. Insgesamt arbeiten 50 Prozent der männlichen und 41 Prozent der weiblichen Beschäftigten mehr als gewünscht.³⁴

Die Vier-Tage-Woche, die seit einiger Zeit im Mittelpunkt des öffentlichen Diskurses steht, scheint diese Tendenz zu bestätigen.³⁵ Zu gleichen Ergebnissen kommt auch eine Studie des WSI der Hans-Böckler-Stiftung, wonach der Großteil (knapp 73 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten der Idee einer Vier-Tage-Woche zustimmt, allerdings

²⁸ *Backhaus/ Nold/ Entgelmeier/ Brenscheidt/ Tisch (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (bua: Fokus), S. 6.*

²⁹ *Matre et al., Safety incidents associated with extended working hours, A systematic review and meta-analysis, Review 2021 47 (6), S. 416* ("the most recent meta-analysis of extended working hours as a risk factor for occupational injuries and accidents reported that risk rose exponentially beyond the 9th hour on task, and increased substantially for shifts >12 hours") abrufbar unter: https://www.sjweh.fi/index.php?page=list-articles&author_id=8684 (zuletzt besucht am 15.4.2024).

³⁰ *Ahlers, Arbeitsintensivierung in den Betrieben, WSI-Mitteilungen 1/2020, S. 32.*

³¹ Ausführlich *Klebe, AuR 5/2020, 196 ff.*

³² BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 41.

³³ BAuA (2023). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, S. 44.

³⁴ *Blömer/Garnitz/Gärtner/Peichl/Strandt (2021), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, S. 19 ff.*

³⁵ *Wanger/Weber, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht 16/2023, S. 30.*

nur wenn sich hieraus keine Erwerbsminderungen ergeben.³⁶ Der Hauptgrund, warum sich Beschäftigte eine 4-Tage-Woche wünschen, ist, mehr Zeit für sich selbst zu haben. Diesen Grund gaben knapp 97 Prozent der Beschäftigten an und es ist der dominante Grund in allen Beschäftigungsgruppen, die betrachtet wurden. Häufig genannt ist ebenfalls der Grund „mehr Zeit für die Familie“.

Schließlich ist nicht nachvollziehbar, welchen Nutzen Beschäftigte durch Einführung einer wöchentlichen statt werktäglichen Höchst Arbeitszeit haben. Teilweise wird argumentiert, die Umstellung auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit würde es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre vertragliche Arbeitsleistung von 40 Stunden pro Woche innerhalb einer Viertagewoche zu erbringen, indem sie ihre Arbeitszeit in die Abendstunden verlegen. Dies sei gerade für Familien zur Bewältigung von Betreuungskonflikten ein vorzugswürdiges Modell.³⁷

Diese Argumentation geht an den sozialen Realitäten vorbei. Eine neue Studie des WSI hat ergeben, dass 97 Prozent der Beschäftigten spätestens um 18 Uhr Feierabend machen möchten. Den Wunsch, bis nach 18 Uhr zu arbeiten, äußern lediglich 3 Prozent aller Befragten.³⁸ In einem Modell, in dem die Arbeitszeit von acht Stunden regelmäßig überschritten und die gleiche Arbeitszeit an weniger Tagen geleistet wird, werden Betreuungskonflikte durch gesundheitsgefährdende Arbeit nicht gelöst, sondern verschärft. Ein solches Modell begünstigt tradierte Rollenverteilungen und steht der Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsmarkt entgegen.

Dies gilt umso mehr, als die gegenwärtigen Vorschläge keine Einflussnahme der Beschäftigten auf die Verteilung der Arbeitszeit vorsehen. Aber gerade die Veränderung der Lage der Arbeitszeit kann in vielen Fällen entscheidend dafür sein, Vereinbarkeitslösungen zu ermöglichen für eine Erwerbstätigkeit entweder in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit. Ein Anspruch auf Festlegung der Lage der Arbeitszeit ist bisher gesetzlich nicht geregelt, wenn nicht zugleich die Arbeitszeit verringert wird. Er kann nur zusammen mit dem Anspruch aus § 8 Abs. 1 oder § 9a Abs. 1 TzBfG geltend gemacht werden, nicht aber von Vollzeitbeschäftigten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus anderen Gründen ihre Arbeitszeit bereits verringert haben. Insoweit verbleibt es beim Direktionsrecht des Arbeitgebers. Aus der Annexfunktion folgt auch, dass sich der Anspruch auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit nur auf die Verteilung der Arbeitszeit bezieht, um welche die bisherige Arbeitszeit verringert wird.³⁹ Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2023) hat nur knapp die Hälfte der Beschäftigten selbst Einfluss darauf, wann sie ihre Arbeitszeit beginnen und beenden.⁴⁰ Auch nach dem DGB-Index Gute Arbeit (2022) geben 45 % der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben.⁴¹

³⁶ *Lott/Windscheid*, 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023.

³⁷ *Steffan*, NZA 2015, 1409, 1412 f.; *Bissels/Meyer-Michaelis*, DB 2015, 2331, 2333.

³⁸ *Lott*, Wann Eltern Feierabend machen wollen, WSI Policy Brief Nr. 74, Februar 2023.

³⁹ *ErfK/Preis*, § 91 TzBfG Rn. 11 ff.

⁴⁰ *Backhaus/Nold/Vieten*, Arbeitszeitreport Deutschland – Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. in: *baua: Bericht kompakt*, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023, S. 2.

⁴¹ Jahresbericht 2022 des DGB-Index Gute Arbeit, S. 24 (abrufbar unter: [Jahresbericht 2022 | DGB-Index Gute Arbeit](#), zuletzt besucht am 16.4.2024).

Mit den Neuerungen des TzBfG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Januar 2019 lediglich ein Erörterungsrecht dazu erhalten, wenn sie bei gleichbleibender Arbeitszeit eine andere Verteilung der Arbeitszeit oder eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Anpassung des Beginns und des Endes der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wünschen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Ob dieses Recht allerdings wirklich dem beiderseitigen Interessenausgleich förderlich ist, darf kritisch hinterfragt werden, wenn es an effektiven Sanktionen für den Fall fehlt, dass der Arbeitgeber sich dem widersetzt.⁴² *Bayreuther* spricht in diesem Zusammenhang von einem „zahnlose(n) Tiger“.⁴³

Teilzeitarbeit ist zwar nicht per se schlecht und kann als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Rahmenbedingungen müssen aber stimmen. So muss die Entscheidung für Teilzeitarbeit freiwillig sein und die Verringerung der Arbeitszeit eine eigenständige Existenzsicherung im Lebenslauf gewährleisten.⁴⁴

Teilzeitarbeit betrifft weit überwiegend Frauen. Tatsächlich ist in Deutschland fast jede zweite aktiv erwerbstätige Frau (45 Prozent) in Teilzeit beschäftigt, aber nur jeder neunte Mann (12 Prozent) arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche.⁴⁵

Ursächlich für den hohen Anteil an Teilzeitarbeit unter aktiv erwerbstätigen Frauen (und vor allem Müttern) ist die Verteilung der Sorgearbeit in den Familien. Durch die unbezahlte Sorgearbeit stehen Frauen zeitlich begrenzter als Männer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.⁴⁶ Eine Flexibilisierung durch Umstellung auf eine wöchentliche Arbeitszeit und das damit einhergehende Risiko einer Verlängerung der Arbeitszeit oder einer verminderten Planungsfähigkeit dürfte daher auch weit überwiegend bereits vollzeitbeschäftigte Männer betreffen und umgekehrt zu einer weiteren Belastung der Frauen mit unbezahlter Sorgearbeit führen. Damit droht der Effekt einer weiteren Verringerung der Erwerbsarbeit gerade bei Frauen, was dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie diametral entgegensteht.

Befürworter einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen als Beispiel gerne Österreich an.⁴⁷ Dies ist bereits deshalb verwunderlich, weil die Teilzeitquote von Frauen in Österreich im Jahr 2022 mit 50,7 % die zweithöchste in der EU war (EU-27: 29,1 %).⁴⁸

Langfristig verhindert die ungleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die eigenständige Existenzsicherung im Lebenslauf, schmälert nachweislich Aufstiegs- und Weiterbildungschancen und erhöht das Risiko für Altersarmut.⁴⁹ Der Gender Care Gap beträgt 44,4

⁴² *Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 88.

⁴³ *Bayreuther*, NZA 2018, 1577, 1582.

⁴⁴ Zu den tatsächlichen Folgen von Teilzeitarbeit ausführlich *Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 56 ff.

⁴⁵ Abrufbar unter: https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ze-teilzeit-01.pdf (zuletzt besucht am 15.4.2024).

⁴⁶ *Hobler/Klenner/Pfahl/Sopp/Wagner* (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit?, WSI Report Nr. 35, S. 20.

⁴⁷ *Thüsing*, AnwBl Online 2022, 617.

⁴⁸ Abrufbar unter: [Gender-Statistik Erwerbstätigkeit](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

⁴⁹ *Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 70 ff, 87.

Prozent. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 44 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer.⁵⁰ Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern lag 2019 bei 49 Prozent. Frauen bezogen folglich ein um 49 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer.⁵¹ Eine Studie des IZA zeigt, dass betriebliche Mitbestimmung dazu beitragen kann, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Die Wahrscheinlichkeit, dass es Zuschüsse für die Kinderbetreuung, einen Betriebskindergarten oder Kooperationen mit Kindertagesstätten gibt, ist in mitbestimmten Betrieben um 4 Prozentpunkte höher.⁵²

Die Abschaffung der werktäglichen Höchst Arbeitszeit ist damit die falsche Stellschraube zur Lösung des Problems von gleichberechtigter Sorgearbeit. Die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten stellen wichtige Schlüsselfaktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir benötigen gesetzliche Mindestschutzstandards für alle Beschäftigten und verbindliche Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten. Mit der Brückenteilzeit ist ein erster Schritt geschehen, um der „Teilzeitfalle“ entgegenzuwirken. Doch bisher gibt es noch zu viele Einschränkungen, als dass dieses Gesetz wirklich ein Ende der Teilzeitfalle bedeuten würde.

Statt der Einführung einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit halten wir daher einen Ausbau der Brückenteilzeit für erforderlich:

- Der Anspruch auf Brückenteilzeit greift bisher erst in Betrieben mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dieser Schwellenwert ist systematisch nicht begründbar und schließt zu viele Beschäftigte in kleineren Betrieben aus.⁵³
- Ist eine Brückenteilzeit einmal vereinbart, kann gem. § 9a TzBfG die Arbeitszeit nicht verändert werden. Das macht den Anspruch zu starr für echte Zeitsouveränität und erlaubt keine Anpassung, an sich verändernde biografische Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit.
- Echte Arbeitszeitautonomie wird auch dadurch verhindert, dass die Brückenteilzeit nach ihrer Inanspruchnahme und sogar nach einer durch den Arbeitgeber abgelehnten Beantragung wegen entgegenstehender betrieblicher Belange zunächst für zwei Jahre nicht wieder beantragt werden darf.

Gleichzeitig müssen wir die institutionelle Kinderbetreuung weiter stärken, denn die Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten ist ein zentraler Hebel für die gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit.

⁵⁰ Indikator abrufbar unter: [BMFSFJ - Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024). Vgl. *Zucco/Lott* (2021): Stand der Gleichstellung – Ein Jahr mit Corona, WSI Report Nr. 64; *Kohlrausch/ Zucco* (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40.

⁵¹ Abrufbar unter: [Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut \(wsi.de\)](#) (zuletzt besucht am 15.4.2024).

⁵² *Jirjahn/Mohrenweiser* (2019), Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, IZA DP No. 12344, S. 17.

⁵³ *Deinert/Maksimck/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, S. 40.

Schließlich muss die gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt werden.⁵⁴ Die Erfassung der Arbeitszeiten ist insgesamt bereits weit verbreitet: Bei insgesamt 79 % der Beschäftigten wird die Arbeitszeit betrieblich (47 %) oder durch die Beschäftigten selbst erfasst (32 %).⁵⁵ Die Arbeitszeiterfassung sichert zum einen die Einhaltung der gesetzlichen Mindestschutzstandards gesunder Arbeitszeitgestaltung und zum anderen trägt sie zur Flexibilität im Sinne der Beschäftigten bei. Beschäftigte mit betrieblich erfassten Arbeitszeiten geben seltener sehr lange Arbeitszeiten oder verkürzte Ruhezeiten an.⁵⁶

Literaturverzeichnis:

Ahlers, Elke: Arbeitsintensivierung in den Betrieben, Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, WSI-Mitteilungen 1/2020.

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Entgelmeier, Ines/Brenscheidt, Frank/Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus), 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Backhaus, Nils/Brauner, Corinna/Tisch, Anita (2019): Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73, S. 394-417.

Backhaus, Nils/Nold, Johanna/Vieten, Laura: Arbeitszeitreport Deutschland - Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. in: baua: Bericht kompakt 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023.

BAuA (2023): Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bayreuther, Frank: Die neue Brückenteilzeit und andere Änderungen im TzBfG, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2018, S. 1577-1583.

Bissels, Alexander/Meyer-Michaelis, Isabel: Arbeiten 4.0 – Arbeitsrechtliche Aspekte einer zeitlich-örtlichen Entgrenzung der Tätigkeit, Der Betrieb (DB) 2015, S. 2331-2336.

⁵⁴ *Ulber*, Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M.

⁵⁵ *Backhaus/Nold/Vieten* (2023). Arbeitszeitreport Deutschland – Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit im Überblick. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Bericht kompakt, S. 3.

⁵⁶ *Backhaus/Nold/Entgelmeier/Brenscheidt/Tisch* (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus), S. 15 ff.; *Vieten/Nold* (2022). Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkonten und Entgrenzung. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2021, S. 63.

Blömer, Maximilian/Garnitz, Johanna/Gärtner, Laura/Peichl, Andreas/Strandt, Helene (2021): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung.

Deinert, Olaf/Maksimiek, Elena/Sutterer-Kipping, Amélie: Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe, Band 30, Bund-Verlag Frankfurt a. M. 2020 (abrufbar unter: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007366).

Deinert, Olaf/Wenckebach, Johanna/Zwanziger, Bertram (Hrsg.): Arbeitsrecht, Handbuch für die Praxis, 11. Aufl. Bund-Verlag Frankfurt a.M. 2024.

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit?, WSI Report Nr. 35.

Jirjahn, Uwe/Mohrenweiser, Jens (2019): Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, Institute of Labour Economics, IZA DP No. 12344.

Klebe, Thomas: Betriebsverfassung 2030: Zukunftsanforderungen und Weiterentwicklung, Arbeit und Recht (AuR) 2020, S. 196-202.

Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40.

Lott, Yvonne/Windscheid, Eike: 4-Tage-Woche: Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen, WSI Policy Brief Nr. 79, Mai 2023.

Lott, Yvonne: Wann Eltern Feierabend machen wollen, WSI Policy Brief Nr. 74, Februar 2023.

Matre, Dagfinn/Skogstad, Marit/Sterud, Tom/Nordby, Karl-Christian/Knardahl, Stein/Christensen, Jan Olav/Lie, Jenny-Anne S.: Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. Scand J Work Environ Health. 2021, volume 47 no 6, S. 415–424.

Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Gallner, Inken/Schmidt, Ingrid (Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl., C.H. Beck München 2024 (zit.: ErfK/Bearbeiter).

Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Meißling, Miriam/Udsching, Peter (Hrsg.): Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 71. Edition, Stand 1.03.2024, C.H. Beck München 2024 (zit.: BeckOK ArbR/Verfasser).

Schlachter, Monika/Heinig, Hans-Michael: Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, Zugleich Band 7 der Enzyklopädie Europarecht, 2. Aufl. Nomos Baden-Baden 2021.

Steffan, Ralf: Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2015, S. 1409-1417.

Sutterer-Kipping, Amélie, Bedeutung der EuGH-Entscheidung C-477/21 für das deutsche Recht, Arbeit und Recht (AuR) 2023, S. 299-300.

Thüsing, Gregor: Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung in der Kanzlei, Zurück zur Stechuhr ist der falsche Weg – was der BAG-Beschluss bedeuten könnte, Anwaltsblatt Online (AnwBl) 2022, S. 615-617.

Ulber, Daniel: Grundfragen des Arbeitszeitrechts im 21. Jahrhundert, Soziales Recht (SR) 2021, S. 189-204.

Ulber, Daniel: Tarifdispositives Recht und Privilegierung Tarifgebundener als Stärkung der Tarifbindung, Soziales Recht (SR) 2018, S. 85-97.

Ulber, Daniel: Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe, Band 32, Bund-Verlag, Frankfurt a.M. 2020 (abrufbar unter: https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007627).

Vieten, Laura/ Nold, Johanna (2022). Arbeitszeit: Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkonten und Entgrenzung. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit -Berichtsjahr 2021 (S. 60-65). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo: Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 16/2023.

Zucco, Aline/Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung – Ein Jahr mit Corona, WSI Report Nr. 64.