



## Positionspapier

# Stärkung des Arbeitsmarkts: Reformen für Leistung, Flexibilität und Wachstum

April 2026



## Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	3
2.	Überstundenzuschläge.....	3
2.1.	Aktuelle Situation.....	3
2.2.	Position zu Überstundenzuschlägen.....	4
2.2.1.	Steuerfreiheit von Überstunden.....	4
2.2.2.	Erhöhte Komplexität der Lohnabrechnung.....	5
2.2.3.	Verhinderung missbräuchlicher Gestaltungen.....	6
2.2.4.	Benachteiligung von Teilzeitkräften.....	6
2.2.5.	Schaffung wirkungsvoller finanzieller Anreize für erhöhte Arbeitsleistung.....	7
3.	Teilzeitaufstockungsprämie.....	7
3.1.	Aktuelle Situation.....	7
3.2.	Position zur Teilzeitaufstockungsprämie.....	8
4.	Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	9
4.1.	Aktuelle Situation.....	9
4.2.	Position zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	10
5.	Fazit.....	13



## 1. Präambel

Deutschland steht wirtschaftlich derzeit am Scheideweg.

„Wir müssen mehr arbeiten“, wie Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche im Dezember 2025 betonte. Anders sei Wachstum nicht generierbar. Die Bundesregierung sieht daher erheblichen Reformbedarf. Der Arbeitsmarkt soll durch steuerpolitische Maßnahmen gestärkt werden. Der entsprechende Gesetzesentwurf zum **soq. Arbeitsmarktstärkungsgesetz** vom 12.09.2025 sah ursprünglich drei zentrale steuerliche Entlastungen vor:

- / **Aktivrente:** Erhöhung des steuerfreien Hinzuverdienstes für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze von 1.000 auf 2.000 Euro monatlich
- / **Überstundenzuschläge:** Steuerbefreiung von Überstundenzuschlägen soweit sie 25% der Grundvergütung nicht überschreiten
- / **Teilzeitaufstockungsprämie:** Steuerfreie Prämienzahlungen bis 4.500 Euro bei Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Die Aktivrente wurde bereits am 05.12.2025 vom Bundestag beschlossen, die Zustimmung des Bundesrats erfolgte am 19.12.2025. Ein erster Schritt ist somit bereits getan.

Die steuerfreien Überstundenzuschläge sowie die Teilzeitprämie werden politisch weiterverfolgt, derzeit jedoch nicht mehr unter der Begrifflichkeit „Arbeitsmarktstärkungsgesetz“.

Darüber hinaus findet ein politischer Streit über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der täglichen Ruhezeit, statt. Während die Wirtschaft eine deutlich flexiblere Regelung fordert, gibt es nach wie vor politische Stimmen, die die Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche begrenzen möchten.

## 2. Überstundenzuschläge

### 2.1. Aktuelle Situation

Überstundenvergütungen sowie etwaige Zuschläge unterliegen derzeit grundsätzlich der Einkommensteuer sowie der Sozialversicherungspflicht.

Im Koalitionsvertrag hat die Regierungskoalition bereits eine Änderung angekündigt: *„Damit sich Mehrarbeit auszahlt, werden Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte,*



*beziehungsweise an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen, steuerfrei gestellt. Als Vollzeitarbeit soll dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von 34 Stunden, für nicht tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten von 40 Stunden gelten.“*

Der Gesetzesentwurf vom 12.09.2025 sieht die Schaffung eines neuen Absatz 4 in § 3b EStG vor. Zuschläge auf Überstunden sollen demnach steuerfrei sein, soweit diese 25% des Überstundengrundlohns nicht überschreiten. Überstunden werden im Entwurf, abweichend vom Koalitionsvertrag, als alle Stunden, die über die monatliche im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung festgelegte Normalarbeitszeit hinausgehen, definiert.

Von der Regel ausgenommen sind Überstunden,

- / wenn zuvor innerhalb der letzten 12 Monate die Arbeitszeit reduziert wurde
- / im Fall von Teilzeitbeschäftigten, die erst seit weniger als 12 Monaten im Unternehmen arbeiten.

Dies gilt jedoch nicht, wenn die Arbeitszeitreduzierung oder der Arbeitsvertrag bereits vor dem **01.07.2025** vereinbart bzw. abgeschlossen wurde.

Die Überstundenzuschläge sollen nur steuerfrei, nicht aber sozialversicherungsbeitragsfrei sein, weshalb § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung dahingehend geändert werden soll, dass die aus § 3b Abs. 4 EStG-neu folgende Steuerfreiheit nicht zur Sozialversicherungsbeitragsfreiheit führen soll.

## **2.2. Position zu Überstundenzuschlägen**

### **2.2.1. Steuerfreiheit von Überstunden**

Grundsätzlich erachtet Südwesttextil Steuererleichterungen als geeignetes Instrument zur Stärkung des Arbeitsmarkts. Durch die Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen sollen erste Anreize zur Übernahme von Extraschichten und zur Bereitschaft zur Übernahme von Aufgaben von z.B. kurzfristig erkrankten Kollegen gesetzt werden. Um einen Anreiz für zusätzliche Überstunden zu leisten, reicht die Privilegierung des Zuschlags jedoch nicht aus. Arbeitnehmer müssen für ihr Engagement deutlich mehr „netto vom brutto“ in der Tasche haben. Nur dann lohnt es sich für sie, zusätzliche Arbeitsleistung zu erbringen.



Allerdings ist nach dem derzeitigen Entwurf der finanzielle Anreiz gering, da:

- / nur der Zuschlag für die Überstunde, nicht aber der Überstundenlohn selbst, steuerfrei ist,
- / trotz der Steuerbefreiung weiterhin Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen, die insbesondere bei niedrigen Einkommen unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen einen erheblichen Anteil an den gesamten Abzügen ausmachen und
- / Überstunden auch wegen der weiten Verbreitung von Arbeitszeitkonten selten mit Zuschlägen vergütet, sondern regelmäßig durch Freizeitausgleich abgegolten werden.

Auch Vergleiche mit dem Ausland zeigen, dass die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt gering sein dürften: in Frankreich, wo sogar die Überstundenvergütung (und nicht nur der Zuschlag) steuerfrei war, hatte die Einführung der Steuerfreiheit keine relevante Auswirkung, sodass man die Steuerbefreiung wieder gestrichen hat.

Hinzukommt, dass nach einer Studie des Ifo-Instituts (*Volkswirtschaftliche Wirkungen der Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, 2025*) derzeit nur 16% der geleisteten Überstunden überhaupt bezahlt werden. Dies liegt u.a. an den unter Arbeitnehmern sehr beliebten Arbeitszeitkonten, die ein hohes Maß an Flexibilität ermöglichen, von der geplanten Steuerbefreiung aber in keinem Fall profitieren würden.

### **2.2.2. Erhöhte Komplexität der Lohnabrechnung**

Ferner wird die Abrechnung für Arbeitgeber deutlich komplexer, da zwischen

- / Grundlohn,
- / Überstunden und
- / steuerfreien Zuschlägen

getrennt werden müsste.

Dies führt zu erheblichen administrativen Belastungen. Arbeitgeber müssten fortlaufend und tagesgenau prüfen, wann Beschäftigte in das Unternehmen eingetreten sind und wann eine Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt ist. Eine solche Prüfung ist im betrieblichen Alltag kaum zumutbar und verursacht unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand.



### **2.2.3. Verhinderung missbräuchlicher Gestaltungen**

Der Gesetzesentwurf verfolgt das legitime Ziel, missbräuchliche Gestaltungen zu verhindern, insbesondere durch die Vermeidung künstlicher Arbeitszeitreduktionen mit anschließender steuerbegünstigter Mehrarbeit sowie die gezielte Ausnutzung von Eintrittszeitpunkten. Die vorgesehenen Einschränkungen sind aus Sicht von Südwesttextil aber zu komplex in der Anwendung, zu bürokratisch in der Umsetzung und in ihrer Zielgenauigkeit nicht optimal.

Statt der aktuellen Regelung erscheint die Einführung einer Karenzzeit als praxistaugliche Alternative. Eine solche Regelung könnte vorsehen, dass in den ersten drei Monaten nach Einstellung oder nach Vereinbarung einer Arbeitszeitreduzierung keine Steuerfreiheit für Mehrarbeit gewährt wird. Dies wäre klar, einfach überprüfbar und würde den Verwaltungsaufwand deutlich reduzieren.

### **2.2.4. Benachteiligung von Teilzeitkräften**

Aus Sicht von Südwesttextil ist außerdem nicht nachvollziehbar, weshalb Teilzeitbeschäftigte, sofern sie seit weniger als 12 Monaten in Teilzeit arbeiten oder vor weniger als 12 Monaten in das Unternehmen eingetreten sind, gegenüber Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt werden. Gerade in Phasen von Arbeitsspitzen ist der Einsatz aller verfügbaren Arbeitskräfte erforderlich. Eine Differenzierung nach Beschäftigungsumfang schwächt die praktische Wirksamkeit der Maßnahme und führt zu unnötigen Einschränkungen in der betrieblichen Flexibilität.

Ferner bestehen aufgrund der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erhebliche Bedenken, ob eine derartige Regelung zu Teilzeitbeschäftigten rechtlich überhaupt haltbar wäre:

Das BAG hat im Dezember 2024 (BAG, Urt. v. 05.12.2024 – 8 AZR 370/20) entschieden, dass ein Tarifvertrag, welcher Überstundenzuschläge erst ab der 41. Wochenarbeitsstunde vorsieht, Teilzeitbeschäftigte diskriminieren kann, was gem. § 4 Abs. 1 TzBfG unzulässig ist. Ferner benachteilige eine solche Regelung mittelbar Frauen, da diese deutlich öfter in Teilzeit arbeiteten. Hierbei folgt das BAG der entsprechenden Rechtsprechung des EuGH. Vor diesem Hintergrund muss die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten im aktuellen Gesetzesentwurf äußerst kritisch gesehen werden, auch wenn sich die derzeitige BAG-Rechtsprechung nicht auf Steuergesetze bezieht.



### 2.2.5. Schaffung wirkungsvoller finanzieller Anreize für erhöhte Arbeitsleistung

Aus Sicht von Südwesttextil sollten deutlich höhere Anreize zur Erhöhung der jährlich pro Arbeitnehmer abgeleisteten Arbeitsstunden für alle Arbeitnehmer geschaffen werden.

Der Wirtschaftsstandort Deutschland braucht zusätzliche Arbeitsleistung, zumindest in Branchen, in denen der Bedarf an Arbeitskräften die Kapazitäten der Arbeitnehmer übersteigt. Anreize sind aufgrund der im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Jahresarbeitsleistung pro Arbeitnehmer dringend erforderlich.

Ein wirkungsvoller Anreiz entsteht nur, wenn mehrere Bedingungen erfüllt sind:

- / Überstunden werden selbst steuerlich begünstigt
- / Zuschläge sind nicht auf 25% des Überstunden-Grundlohns begrenzt.
- / Begünstigung gilt nicht nur für die Einkommensteuer, sondern auch für Sozialversicherungsbeiträge.
- / alle Arbeitnehmer können davon profitieren.

Es bedarf daher neben der Schaffung des Absatz 4 in § 3b EstG keiner Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Dies dem Grundsatz folgend, dass Sozialversicherungsbeitragsfreiheit regelmäßig der Steuerfreiheit folgt.

§ 3b Abs. 4 S. 1 EstG müsste somit lauten:

*Steuerfrei ist der Überstundengrundlohn sowie etwaige Zuschläge auf diesen Überstundengrundlohn, welche für tatsächlich geleistete Überstunden gezahlt werden.*

## 3. Teilzeitaufstockungsprämie

### 3.1. Aktuelle Situation

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll § 3 des Einkommensteuergesetzes um eine Nummer 73 ergänzt werden. Arbeitgeber könnten demnach eine Prämie für die dauerhafte Erhöhung der Arbeitszeit in Höhe von 225 bis 4.500 € steuerfrei zahlen. D.h. je mehr Stunden aufgestockt werden, desto höher die mögliche Prämie. „Dauerhaft“ ist eine Arbeitszeiterhöhung gemäß dem Entwurf, wenn sie mindestens für einen Zeitraum von 24 Monaten vereinbart wird.



Die Steuerbefreiung gilt nicht, wenn:

- / zum Zeitpunkt der Arbeitszeiterhöhung bereits eine befristete Teilzeit vereinbart ist und diese weniger als 24 Monate dauert, oder
- / die Arbeitszeit in den letzten 12 Monaten reduziert wurde.

Ausnahme:

- / Die Steuerbefreiung ist trotzdem möglich, wenn die Verringerung der Arbeitszeit vor dem 01.07.2025 vereinbart wurde.

Die Teilzeitaufstockungsprämie soll darüber hinaus auch sozialversicherungsbeitragsfrei sein.

### **3.2. Position zur Teilzeitaufstockungsprämie**

Die Einführung einer Teilzeitaufstockungsprämie ist aus Sicht von Südwesttextil zu begrüßen. Deutschland hat mit 29 % die dritthöchste Quote an Teilzeitbeschäftigten in der EU, ferner liegt die geleistete Wochenarbeitszeit mit 34,8 Stunden deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 37,1 Stunden (Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2025). Anreize für eine höhere Wochenarbeitszeit sind somit dringend benötigt.

Allerdings müssten Arbeitgeber eine zusätzliche Prämie zur Motivation zahlen, was manchem Unternehmen in der derzeitigen Wirtschaftslage schwerfallen wird, auch wenn die Prämie steuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei und somit die Auszahlung „brutto=netto“ möglich wäre.

Der bürokratische Aufwand ist ebenfalls sehr hoch, insbesondere da die Steuern auf die Prämie rückwirkend nachberechnet werden müssten, falls die Arbeitszeit innerhalb von 24 Monaten nach Erhöhung doch wieder reduziert wird.

Außerdem müsste jeweils geprüft werden, ob:

- / ein Fall befristeter verringerter Arbeitszeit mit weniger als 24 Monaten Restlaufzeit bzw.
- / ein Fall einer Vereinbarung einer Verringerung der Arbeitszeit innerhalb von 12 Monaten vor der Aufstockung

vorliegt.

Auch hier ist es verständlich, dass Missbrauch verhindert werden soll. Allerdings sollte es Arbeitgebern auch möglich sein, Mitarbeiter zu einer zeitnahen Aufstockung zu motivieren,



auch wenn eine solche Aufstockung aufgrund einer Befristung ohnehin erfolgen würde. Gerade bei Arbeitsspitzen macht es einen Unterschied, ob einige Mitarbeiter in 6 oder 12 Monaten wieder Vollzeit arbeiten oder umgekehrt in der nächsten Woche.

Ein etwaiger Missbrauch könnte auch durch einen Mindestumfang (Zahlung nur bei einer Mindestbeschäftigung von z.B. 30 Stunden/Woche) oder durch eine anteilige Prämie, die gestaffelt monatlich statt auf einmal ausgezahlt wird, verhindert werden. Eine solche Staffelung würde aufwendige Nachberechnungen vermeiden, da die Prämie ausschließlich für die tatsächlich geleistete Mehrarbeit gewährt wird.

#### 4. Flexibilisierung der Arbeitszeit

Im Koalitionsvertrag haben Union und SPD festgeschrieben, dass im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit geschaffen werden soll.

##### 4.1. Aktuelle Situation

Derzeit sieht § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden vor, welche auf 10 Stunden täglich erhöht werden kann, sofern in einem Ausgleichszeitraum von 6 Monaten durchschnittlich nicht mehr als 8 Stunden pro Werktag (Montag-Samstag) gearbeitet wird. Somit ist sogar kurzfristig eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 60 Stunden möglich, langfristig durchschnittlich jedoch nur bis zu 48 Stunden pro Woche. Die Überschreitung der 10-Stunden-Grenze ist jedoch (wenige Branchen, wie z.B. Krankenhäuser oder Notfälle ausgenommen) nicht möglich.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), welche dem ArbZG zu Grunde liegt, hat die Mitgliedsstaaten in Art. 6 lediglich verpflichtet, Regelungen zu schaffen, die sicherstellen, dass Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Wochenstunden arbeiten, wobei ein Ausgleichszeitraum von bis zu vier Monaten, durch Tarifvertrag sogar bis zu 12 Monaten, vorgesehen werden kann.

Europarechtlich sind bei Einhaltung der 11-stündigen Ruhezeit in der Betrachtung eines 24-Stunden Zeitraums bis zu 13 Stunden tägliche Arbeitszeit und somit bis zu 78 Stunden wöchentlich möglich, die dann allerdings ausgeglichen werden müssen.

Deutschland hat sich selbst somit strengere Regelungen vorgegeben, als es nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie geboten gewesen wäre.



Ferner sieht § 5 ArbZG eine 11-stündige Ruhezeit vor, welche in manchen Branchen auf 10 Stunden verkürzt werden kann. Darüber hinaus kann die Ruhezeit in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung um bis zu zwei Stunden gekürzt werden, wenn „die Art der Arbeit dies erfordert“ und ein Ausgleichszeitraum festgelegt wird.

Diese Ruhezeit muss am Stück gewährt werden und kann nicht aufgeteilt werden.

#### 4.2. Position zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

Aus Sicht von Südwesttextil ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit dringend erforderlich, wie bereits in unserem Positionspapier aus dem Dezember 2023 gefordert. Unter Androhung von Bußgeld ist es Arbeitnehmern und damit Arbeitgebern im Einzelfall untersagt, beispielsweise nach 10 Stunden Arbeit an einem wichtigen Projekt noch eine 15-minütige Telefonkonferenz in den Abendstunden durchzuführen, auch wenn diese aufgrund von Zeitverschiebung auf anderen Kontinenten nur zu dieser Uhrzeit durchgeführt werden kann. Ganze Prozesse werden aufgrund der täglichen Höchstarbeitsdauer oder aufgrund der 11-stündigen Ruhezeit verzögert oder müssen unterbrochen werden, selbst wenn der Arbeitnehmer seinen Denkprozess noch kurz zu Ende führen oder aber auch aus familiären Gründen erst nach dem Abendessen die letzte Mail versenden will.

Auch im Falle notwendiger Instandhaltungsarbeiten kann es zu Situation kommen, in denen Mitarbeiter trotz betrieblicher Notwendigkeiten und unter Inkaufnahme von Schäden oder sonstigen finanziellen Einbußen die Arbeitsleistung einstellen müssen.

Südwesttextil fordert aus diesem Grund die Einführung einer **wöchentlichen Höchstarbeitszeit** wie es die entsprechende EU-Richtlinie vorsieht. Ein Ausgleich auf 48 Stunden pro Woche müsste, wie derzeit auch, innerhalb von 6 Monaten erfolgen.

§ 3 ArbZG sollte daher wie folgt abgeändert werden:

*Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 60 Stunden. Weiterhin darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Berechnungszeitraum von sechs Kalendermonaten 48 Stunden nicht überschreiten.*

Ebenso muss es den Tarifvertragsparteien möglich sein, die **Ruhezeit** auf 9 Stunden abzusenken, ohne dass es auf die Art der Arbeit ankommt. Denn auch ein 9-stündiger Zeitraum lässt eine ausreichende Erholung zu, sofern ein Ausgleich gewährt wird und dieser verkürzte Zeitraum nicht zur Regel wird.



§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG könnte lauten:

*(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,*

*3. abweichend von § 5 Abs. 1, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird.*

Darüber hinaus befürwortet Südwesttextil die Einführung einer **Geringwertigkeitsklausel**. Die „kurze Mail nach dem Abendessen“, die ggf. nur eine Minute Aufwand bedeutet, stört die Erholung in keiner Weise, sodass kurze Beschäftigungen von weniger als 15 Minuten nicht zu einer Unterbrechung der Ruhezeit führen sollten.

Ein neuer Absatz 4 des § 5 ArbZG könnte lauten:

*(4) Die Ruhezeit wird nicht unterbrochen durch kurze Beschäftigungen innerhalb der Ruhezeit, die insgesamt eine Arbeitszeit von 15 Minuten während des Ruhezeitraums nicht überschreitet.*

Abschließend sollten Führungspersonen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis vom ArbZG ausgenommen werden. Derzeit schließt § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG nur sog. leitende Angestellte vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes aus.

§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG lautet:

*(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf*

*1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (...)*

§ 5 Abs. 3 BetrVG lautet:

*(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb*

*1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder*



*2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder*

*3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.*

In der Praxis existieren kaum dieser Definition entsprechende leitende Angestellte. Voraussetzung ist, dass die Person frei über Einstellungen oder Entlassungen entscheiden kann oder sonstige für das Unternehmen tragende wesentliche Entscheidungen allein treffen darf. In der Praxis sind dies v.a. Personalleiter (wobei auch diese oft nur gemeinsam mit der Geschäftsführung entscheiden dürfen) und Prokuristen (allerdings nur, sofern sie Einzelprokura haben). Jedoch üben auch sonstige Führungskräfte wie z.B. Bereichs- oder Abteilungsleiter hochverantwortliche Tätigkeiten aus, die teilweise keinen Aufschub dulden. Ferner sind diese Personen fachlich nicht weisungsgebunden und sollten daher ihre Arbeitszeit einteilen können. Die EU-Richtlinie würde dies zulassen.

§ 18 Abs. 1 Nr. 1 des ArbZG sollte daher wie folgt abgeändert werden:

*(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf*

*1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 BetrVG sowie sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, wie insbesondere Prokuristen, unabhängig von Gesamt- oder Einzelprokura, Bereichsleiter oder Abteilungsleiter.*



## 5. Fazit

Finanzielle Anreize zur Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sind zu begrüßen, da der Wirtschaftsstandort Deutschland eine höhere Produktivität benötigt.

Allerdings ist die Abgabenbelastung für Arbeitnehmer in Deutschland im internationalen Vergleich bereits heute sehr hoch. Deshalb braucht es eine spürbare und breite Entlastung. Nur wenn Arbeit insgesamt geringer mit staatlichen Steuern und Abgaben belastet wird, lohnt sich zusätzliche Arbeitsleistung wieder stärker – auch im Vergleich zum Bezug staatlicher (Sozial-) Leistungen.

Arbeit muss sich grundsätzlich lohnen. Es greift daher zu kurz, lediglich einzelne steuerliche Anreize zu diskutieren. Entscheidend ist, dass sich jede zusätzliche Arbeitsstunde finanziell auszahlt. Wer mehr arbeitet, muss auch mehr Netto vom Brutto behalten können – unabhängig davon, ob jemand seine Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit erhöht oder Überstunden leistet.

Neben der Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen sollten, wie beschrieben, auch die Regelungen zur Arbeitszeit angepasst werden, namentlich:

- / durch Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit,
- / Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit sowie
- / der Möglichkeit für die Sozialpartner, die Ruhezeit auf 9 Stunden zu verkürzen.

Diese Flexibilisierung wird erheblich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, folglich zu einer höheren Erwerbstätigkeit und somit zu einem Mehr an Produktivität beitragen.

Außerdem führt sie zu deutlich mehr Flexibilität, stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Textil- und Bekleidungsunternehmen in Baden-Württemberg und reduziert aufgrund der derzeit noch geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen bestehende Standortnachteile erheblich.

Wenn die arbeits-(zeit-)rechtlichen, steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen Erwerbstätigkeit wieder lukrativer machen, dann wird in Baden-Württemberg die Bereitschaft der Arbeitnehmer steigen, Arbeitszeiten zu erhöhen. Dies ist eine Voraussetzung, den dringend erforderlichen Produktivitätszuwachs zu erzielen.



**Herausgeber:****SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND  
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: [info@suedwesttextil.de](mailto:info@suedwesttextil.de)

Internet: [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de)

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

**Verantwortlich für den Inhalt**

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

**Ansprechpartner\*innen**

Maximilian Wetzel

Referent Recht +Tarif

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

[wetzel@suedwesttextil.de](mailto:wetzel@suedwesttextil.de)

