



**Positionspapier**

# Flexible Arbeitszeit

Dezember 2023

Türlenstraße 6 | 70191 Stuttgart | Telefon +49 711 21050 -0 | [www.suedwesttextil.de](http://www.suedwesttextil.de)

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



# Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel .....	3
2.	Aktuelle Situation .....	3
2.1.	Tageshöchststarbeitszeit .....	3
2.2.	Ruhezeit .....	3
2.3.	Mobiles Arbeiten .....	4
3.	Position .....	4
3.1.	Wöchentliche Höchststarbeitszeit anstatt Tageshöchststarbeitszeit .....	4
3.1.1.	Formulierungsvorschlag § 3 ArbZG: .....	6
3.1.2.	Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes .....	6
3.1.3.	Leitende Angestellte .....	6
3.1.4.	Formulierungsvorschlag § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG: .....	7
3.2.	Ruhezeit .....	7
3.2.1.	Abweichung von der gesetzlichen Ruhezeit durch Tarifvertrag .....	8
3.2.2.	Formulierungsvorschlag § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG: .....	8
3.2.3.	Abweichung von der gesetzlichen Ruhezeit durch Betriebsvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags .....	8
3.2.4.	Geringwertigkeitsklausel bei der gesetzlichen Ruhezeit .....	9
3.2.5.	Formulierungsvorschlag § 5 Abs. 4 ArbZG: .....	9
3.3.	Mobiles Arbeiten .....	9
3.4.	Annex: 4-Tage-Woche unter vollem Lohnausgleich .....	10
4.	Fazit .....	11



## 1. Präambel

Der Wirtschaftsstandort Deutschland schwächelt. Die OECD erwartet für 2024 noch ein Plus von 0,9 % (Stand: 19.09.2023), die Wirtschaftsweisen erwarten ein Plus von 0,7 % (Stand: 08.11.2023). Die Wachstumsaussichten für Deutschland wurden nach unten korrigiert.

Seit Jahren fordert die Wirtschaft grundlegende Reformen des Arbeitszeitrechts hin zu einer in der heutigen Zeit häufig auch von Mitarbeitenden geforderten Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Bei den Auftragseingängen verzeichnet die Textilindustrie aktuell bundesweit einen Rückgang von 8%; auch die Auftragslage in der Bekleidungsindustrie hat sich nach zwischenzeitlichem Anstieg wieder eingetrübt.

Im europäischen Vergleich erscheinen derzeit andere Länder wettbewerbs- und anpassungsfähiger. Es ist wieder „vom kranken Mann Europas“ die Rede, wenn man von der Bundesrepublik spricht, in Anlehnung an die 2000er Jahre bis zu Schröders Agenda 2010.

Dringende Reformen werden zurecht von den Unternehmen angemahnt. Eine Kernforderung der Arbeitgeberverbände ist seit vielen Jahren die Flexibilisierung der Arbeitszeit in Deutschland. Diese Forderung ist durch die derzeitige wirtschaftliche Stagnation plötzlich wieder brandaktuell geworden.

## 2. Aktuelle Situation

### 2.1. Tageshöchst Arbeitszeit

In Deutschland schreibt das Arbeitszeitgesetz keine wöchentliche Höchst Arbeitszeit vor. Demgegenüber regelt § 3 Arbeitszeitgesetz (im Folgenden: ArbZG), dass die tägliche Höchst Arbeitszeit 8 Stunden beträgt. Diese kann im Bedarfsfall auf bis zu 10 Stunden täglich erweitert werden, sofern ein entsprechender Ausgleich innerhalb von sechs Monaten erfolgt. Die Überschreitung der 10-Stunden-Grenze ist – wenige Branchen ausgenommen – grundsätzlich nicht möglich.

### 2.2. Ruhezeit

Aktuell sieht § 5 ArbZG eine elfstündige Ruhezeit vor.



## 2.3. Mobiles Arbeiten

Nach dem Auslaufen der coronabedingten Sonderregelungen gibt es derzeit keine gesetzliche Regelung eines Anspruchs auf einen mobilen Arbeitsplatz. Im Koalitionsvertrag ist allerdings verankert, dass Mitarbeiter einen Erörterungsanspruch erhalten sollen, wenn sie mobil arbeiten wollen.

## 3. Position

### 3.1. Wöchentliche Höchstarbeitszeit anstatt Tageshöchstarbeitszeit

Das deutsche Arbeitszeitgesetz sieht eine Tageshöchstarbeitszeit von 8 Stunden vor, die auf maximal 10 Stunden ausgedehnt werden darf, wenn dies innerhalb von 6 Monaten wieder ausgeglichen wird.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), welche dem nationalen Arbeitszeitgesetz zu Grunde liegt, verpflichtet die Mitgliedstaaten hingegen lediglich, Regelungen zu schaffen, wonach pro Sieben-Tageszeitraum 48 Wochenstunden nicht überschritten werden dürfen. Die EU-Richtlinie erlaubt es also, eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu regeln.

Ist Bezugspunkt der Höchstarbeitszeit jedoch der Tag, so ist ein Ausgleich innerhalb der Woche nicht mehr möglich.

Beispielhaft bedeutet dies sowohl für die Unternehmen als auch für den Mitarbeiter, dass es unter Androhung eines Bußgeldes untersagt ist, dass der Mitarbeiter – auch nicht im Ausnahmefall und auch nicht unter Einräumung der Möglichkeit eines Ausgleichs am nächsten Tag – unter keinen Umständen ein Projekt zu Ende bringen kann, wenn die 10 Stunden erreicht sind. Er muss zwingend seine Arbeit mitten im Projekt – man denke an den Forschungs- und Versuchsbereich – abbrechen und am nächsten Tag neu starten.

In der Praxis müssen damit beispielsweise in Mehrschichtbetrieben erforderliche Instandhaltungsarbeiten innerhalb von 10 Stunden zwingend erfolgreich abgeschlossen werden, um nicht den ungeplanten Ausfall von Folgeschichten – und damit Produktionsausfall bis hin zum Kundenverlust - zu riskieren.

Auch muss beispielsweise der Außendienstmitarbeiter, der nach 4-stündiger Bürotätigkeit zur Vorbereitung seiner Dienstfahrt in den Süden fährt, spätestens nach 6 Stunden Fahrt das Auto



verlassen - auch dann, wenn er beispielsweise nur noch eine Restfahrzeit von 1 Stunde zu absolvieren hätte. Er darf definitiv nicht länger als 10 Stunden arbeiten.

Die 10-Stunden-Grenze darf nicht überschritten werden, auch nicht auf Wunsch des Mitarbeiters, um die vom Arbeitszeitgesetz und der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehene Entlastung des Mitarbeiters sicherzustellen.

Der Mitarbeiter muss den kreativen Prozess nach exakt 10 Stunden unterbrechen und diesen am nächsten Tag wieder aufnehmen, was einen erhöhten und damit ineffizienten Arbeitseinsatz im Verhältnis zur Fertigstellung am selben Tag bedeutet. Die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit führt diesbezüglich nicht zu Mehrarbeit, sondern nur zu einer anderen, autonomen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und bedingt damit, dass der Mitarbeiter an einem der Folgetage der Arbeitswoche zu einem früheren Zeitpunkt Feierabend machen und sein Tagwerk genießen kann. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit stärkt daher die Motivation der Mitarbeiter und damit auch die Effizienz und Flexibilität in den Unternehmen. Produktions- und auch saisonbedingte Spitzen lassen sich so gleichsam abfedern.

Dies wird dem heutigen Erfordernis an Flexibilität – die nicht nur vom Arbeitgeber benötigt, sondern bereits seit einiger Zeit auch von den Mitarbeitern, die sehr viel Wert auf ihre Work-Life-Balance legen, gefordert wird – nicht mehr gerecht. Das ist auch nicht mehr zeitgemäß. Es „entmündigt“ zudem den eigenverantwortlich tätigen Mitarbeiter.

Dem Gesundheitsschutz des Mitarbeiters würde es völlig genügen, wenn er – entsprechend der zu Grunde liegenden EU-Richtlinie – vor Überforderung auf die Woche bezogen geschützt würde.

Auch würde sich die Attraktivität des Arbeitsplatzes an sich wie auch im Wettbewerb mit anderen europäischen Ländern mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung deutlich erhöhen. Es ist unbestritten, dass die Mitarbeiter von heute maßgeblich an einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, interessiert sind und dies mittlerweile auch in Vorstellungsgesprächen sehr deutlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt gleichermaßen für informierte, ausländische Fachkräfte, die bei der Wahl des künftigen Arbeitsortes, Arbeitsbedingungen europaweit vergleichen und zum Gegenstand ihrer Entscheidung machen.

Schließlich könnte eine Flexibilisierung dazu führen, dass Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten die Wettbewerbsfähigkeit steigert. Andere EU-Staaten, beispielsweise Irland, Italien, Kroatien oder Schweden geben seit Jahren in ihren nationalen



Gesetzgebungen keine tägliche, sondern eine wöchentliche Arbeitszeit vor. Es ist nicht erkennbar, dass die wöchentliche Betrachtung der Arbeitszeit in diesen Ländern zu nationalen Gesundheitsgefahren geführt hat.

Die Unternehmen der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie fordern daher die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit.

### **3.1.1. Formulierungsvorschlag § 3 ArbZG:**

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

### **3.1.2. Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes**

Aktuell sind vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes lediglich so genannte leitende Angestellte ausgenommen, § 18 ArbZG. Dabei wird der Begriff des leitenden Angestellten allerdings restriktiv ausgelegt; er orientiert sich an der Definition des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

### **3.1.3. Leitende Angestellte**

In der Praxis begegnet man dem echten leitenden Angestellten daher selten; er ist lediglich dann anzunehmen, wenn er im Wesentlichen frei über Einstellungen oder Entlassungen entscheiden kann oder sonstige für das Unternehmen tragende wesentliche Entscheidungen allein treffen darf. Allenfalls Personalleiter kommen in der Praxis in Betracht; selbst in diesem Bereich herrscht jedoch zumeist das Vieraugenprinzip, nur zusammen mit der Geschäftsführung zu entscheiden. Auch der Prokurist ist, sofern er lediglich Gesamtprokura hat, im Regelfall kein leitender Angestellter.

Die EU-Richtlinie würde es hingegen zulassen, dass jegliche Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen wären. Aus rechtlicher Sicht müsste also bereits der fachlich weisungsfreie Angestellte nicht mehr dem Arbeitszeitgesetz unterliegen.

Aus Sicht der Praxis ist daher der Begriff des leitenden Angestellten entsprechend der EU-Richtlinie zu handhaben und wie folgt neu zu definieren:



### 3.1.4. Formulierungsvorschlag § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG:

(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.*

### 3.2. Ruhezeit

Aktuell sieht § 5 ArbZG eine elfstündige Ruhezeit vor.

Die zugrunde liegende EU-Richtlinie (2003/88/EG) sieht vor, dass jedem Beschäftigten pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt werden muss; diese Vorgabe kann jedoch durch Tarifverträge modifiziert werden.

In der Praxis bedeutet dies, dass der Mitarbeiter, der nach einer achtstündigen Tätigkeit im Büro nach Hause fährt und um 18:00 Uhr also in den Feierabend geht, ausnahmslos seine Arbeit frühestens 11 Stunden später wieder aufnehmen darf. Es ist ihm also untersagt, und unter Androhung eines Bußgelds dem Arbeitgeber verboten, am Abend – womöglich aus eigenem Antrieb – noch eine berufliche E-Mail zu verfassen.

Nach aktueller Gesetzeslage gibt es hierfür auch keine Geringwertigkeitsgrenze; selbst die fünfminütige Tätigkeit, die das Schreiben der E-Mail womöglich benötigt, wäre unstreitig eine berufliche Tätigkeit und damit Arbeitszeit.

Insbesondere für Mitarbeiter im Home-Office beziehungsweise in Mobiler Arbeit stellt dies eine massive Einschränkung der eigenverantwortlichen täglichen Gestaltung des Arbeitstages dar.

Gerade auch in Familien mit Kindern führt es dazu, dass Beruf und Familie gerade nicht miteinander vereinbart werden können. Man denke an den Mitarbeiter, der um 15:00 Uhr sein Kind von der Kindertagesstätte abholt und daher seine Arbeit zu diesem Zeitpunkt unterbricht. Während er sich anschließend um seine Kinder kümmert, hält er beispielsweise eine dreistündige Ruhepause ein. Wenn der Mitarbeiter sich abends um 18:00 Uhr wieder in eine Teams-Sitzung – etwa mit einem Gesprächspartner aus einer anderen Zeitzone – einwählen will, ist ihm dies untersagt, da er die elfstündige Ruhezeit damit nicht einhalten würde. Auch ist ihm untersagt, weiterzuarbeiten, nachdem seine Kinder z.B. gegen 19:00 Uhr im Bett sind, obwohl er zwischen 15:00 Uhr und 19:00 Uhr eine vierstündige Ruhepause von seiner Arbeit eingehalten hat. Insbesondere dieses Beispiel zeigt, dass die bisherige Gesetzeslage zu den täglichen Ruhezeiten oft nicht mehr den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen und der



vom Mitarbeiter gewünschten und im Hinblick auf die häufig von beiden Elternteilen wahrgenommene Kinderbetreuung Work-Life-Balance zuwiderläuft.

### **3.2.1. Abweichung von der gesetzlichen Ruhezeit durch Tarifvertrag**

Die schlichte Kürzung der Ruhezeit, die gelegentlich gefordert wird, wäre EU-rechtswidrig. Allerdings hat die EU-Richtlinie dem nationalen Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, den Tarifvertragsparteien mehr Spielraum einzuräumen. Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden gekürzt werden kann, wenn „die Art der Arbeit dies erfordert“; § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG.

Es wäre aber nach der genannten EU-Richtlinie rechtlich möglich, dass der nationale Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit einräumt, die Ruhezeit um bis zu 2 Stunden auf insgesamt 9 Stunden zu reduzieren, ohne dass es auf darauf ankommt, ob die „Art der Arbeit dies erfordert“. Damit könnten die Tarifvertragsparteien von dieser Befugnis großzügiger Gebrauch machen.

Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie in Baden-Württemberg fordern daher die Änderung des Arbeitszeitgesetzes im Hinblick auf eine weitere Tariföffnungsmöglichkeit, so dass Tarifverträge einer Branche die Kürzung der Ruhezeit auf 9 Stunden ermöglichen können.

### **3.2.2. Formulierungsvorschlag § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG:**

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

*(...) 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*

### **3.2.3. Abweichung von der gesetzlichen Ruhezeit durch Betriebsvereinbarung auf Grund eines Tarifvertrags**

Infolgedessen wäre bei einer Streichung des genannten Erfordernisses „Art der Arbeit“ auch die bisherige Möglichkeit der Betriebsparteien weitergehend, da das Gesetz nicht nur Abweichungen aufgrund eines Tarifvertrages, sondern auch durch Betriebsvereinbarung auf Grundlage eines Tarifvertrages zulässt. Die Unternehmen benötigen Einzelfalllösungen, die





sie im Rahmen der Mitbestimmung mit ihrem Betriebsrat verhandeln und einführen können. Es sollte nicht nur brancheneinheitliche Lösungsansätze geben, sondern die Diversität der Unternehmen auch innerhalb einer Branche berücksichtigt werden. Die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie haben ganz unterschiedliche Bedarfe und fertigen nicht homogen ein bestimmtes Produkt an; sie sind höchst unterschiedlich aufgestellt. Es macht einen Unterschied, ob der Mitarbeiter als Verkäufer in einem Store, als Entwicklungsingenieur in der Forschung, als Näher in der Produktion oder im Außendienst arbeitet.

Da die Praxis zeigt, dass die Unternehmen der Textil – und Bekleidungsindustrie sehr verantwortungsvoll mit den rechtlichen Möglichkeiten im Zusammenspiel mit dem Betriebsrat umgehen, regen wir an, über eine weitere Öffnung für Betriebsparteien, ohne Bezug auf einen Tarifvertrag, in der EU-Richtlinie (2003/88/EG) nachzudenken.

#### **3.2.4. Geringwertigkeitsklausel bei der gesetzlichen Ruhezeit**

Daneben könnte die Einführung einer Geringwertigkeitsklausel, welche seit langem gefordert wird, für kurze Arbeitseinsätze sinnvoll sein. Dies würde die “kurze E-Mail am Abend” ermöglichen, ohne sogleich den Beginn der Ruhezeit zu verschieben. Hierzu ein Beispiel: der Mitarbeitende, der – nach Feierabend – nochmals prüft, ob er eine erwartete wichtige E-Mail des Kunden erhalten hat, darf nach dieser kurzen Prüfung - die ggf. nur 1-2 Minuten dauert – erst 11 Stunden später wieder arbeiten, da die Ruhezeit dies vorschreibt. Dies ist nicht mehr zeitgemäß, hier ist eine sozialadäquate Ausnahmeregelung erforderlich, die geringe Unterbrechungen der Ruhezeit zulässt, ohne die Ruhezeit von Neuem beginnen zu lassen.

#### **3.2.5. Formulierungsvorschlag § 5 Abs. 4 ArbZG:**

*(4) Die Ruhezeit wird nicht unterbrochen durch kurze Beschäftigungen innerhalb der Ruhezeit, die insgesamt eine Arbeitszeit von 15 Minuten pro Ruhezeit nicht überschreiten.*

### **3.3. Mobiles Arbeiten**

Nach dem Auslaufen der coronabedingten Sonderregelungen gibt es derzeit keine gesetzliche Regelung eines Anspruchs auf einen mobilen Arbeitsplatz.

Im Koalitionsvertrag ist verankert, dass Mitarbeiter einen Erörterungsanspruch erhalten sollen, wenn sie mobil arbeiten wollen; Arbeitgeber sollen dem Wunsch der Mitarbeiter nur dann



widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. In der Textil- und Bekleidungsindustrie gibt es keinen Bedarf an einem Erörterungsanspruch in Bezug auf mobiles Arbeiten. Die Unternehmen haben bereits betriebliche Lösungen, zusammen mit ihren Betriebsräten – auch schon vor der Corona-Pandemie – eingeführt.

Grundsätzlich sollte aber bei jedweder Gesetzesänderung in diesem Bereich an dem sog. Prinzip der (doppelten) Freiwilligkeit der mobilen Tätigkeit festgehalten werden, also der Freiwilligkeit zur Ein- und Durchführung mobiler Arbeit sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf Seiten des Mitarbeiters.

Die mobile Tätigkeit setzt Vertrauen des Arbeitgebers in seinen Mitarbeiter voraus. Nicht immer ist dieses – berechtigterweise – gegeben. Auch die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiter ist zu berücksichtigen. So kann der eine oder andere Mitarbeiter bei Anwesenheit im Büro bessere Ergebnisse erzielen, etwa durch die kurzen Wege zur Absprache im Team. Andere Mitarbeiter arbeiten mobil oder im Home-Office effizienter. Dem Arbeitgeber muss es daher belassen bleiben, individuell zu entscheiden, wie er konkret das mobile Arbeiten gewähren und ausgestalten möchte.

Darüber hinaus möchten nicht alle Mitarbeiter mobil oder im Home-Office arbeiten, einige ziehen das Arbeiten im Büro aus den verschiedensten Gründen vor, beispielsweise wegen der persönlichen Kontakte. Mitarbeiter dürfen daher auf der anderen Seite aber auch nicht gezwungen werden, mobil zu arbeiten, um Kosten einzusparen.

In der Branche werden auf den Betrieb zugeschnittene Lösungen bereits umfangreich gehandhabt. Eine gesetzliche Regelung wäre daher ein Rückschritt, auch für den Mitarbeiter.

### **3.4. Annex: 4-Tage-Woche unter vollem Lohnausgleich**

Die Gewerkschaft IG-Metall verfolgt die Einführung einer 4-Tage-Arbeitswoche – bei vollem Lohnausgleich. Nachdem zunächst nur darüber spekuliert worden war, ob diese Forderung tatsächlich erhoben würde, hat die IG-Metall in der Stahlindustrie in den aktuellen Tarifverhandlungen neben einer prozentualen Erhöhung die Einführung der 32-Stundenwoche gefordert, die seitdem in der Öffentlichkeit diskutiert wird.

Seit langem ist die 5-Tage-Woche branchenübergreifend überwiegend üblich, nachdem ursprünglich die 6-Tage-Woche in Deutschland bis zu Beginn der 1960er Jahre den Normalfall bildete.



In der Textil- und Bekleidungsindustrie als produzierende Industrie wird sehr stark in Schichten gearbeitet. Eine 4-Tage-Woche lässt sich mit diesem Modell nicht vereinbaren.

Zugleich hat auch die baden-württembergische Textil- und Bekleidungsindustrie bereits jetzt einen erheblichen Facharbeitermangel zu verzeichnen. Insbesondere in der Textilindustrie besteht ein akuter Bedarf an Facharbeitern im Bereich der Textiltechnologie.

Die Unternehmen können ihre Produktion – jenseits der Frage, ob sie ihre Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der EU und weltweit aufrechterhalten könnten – nicht auf 4-Tage reduzieren, erst recht nicht unter vollem Lohnausgleich. Daher müssten die Unternehmen bei einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf eine 32-Stunden-Woche ein Fünftel mehr Personal einstellen, um ihre Produktion und ihren Bedarf an Arbeitskräften aufrechtzuerhalten.

Allerdings haben die Unternehmen den bereits geschilderten erheblichen Arbeits- und Fachkräftemangel bereits jetzt mit einer 5-Tage-Woche zu verzeichnen. Dieser Bedarf lässt sich angesichts des o.g. Arbeits- und Fachkräftemangels schon aktuell nicht decken. Die Unternehmen der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie setzen sich bereits heute für flexible Arbeitszeiten ein, wo immer sie unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten möglich sind und praktizieren diese bereits im Rahmen der aktuellen, allerdings beschränkten gesetzlichen Möglichkeiten. Zudem gibt es gesetzliche Ansprüche auf befristete oder unbefristete Teilzeit.

Im Ergebnis passen Fachkräftemangel und die gleichzeitige Einführung einer (bezahlten) 4-Tage- bzw. 32-Stunden-Woche nicht zusammen. Die Forderung der Gewerkschaft geht an der Betriebswirklichkeit vorbei und kommt in Zeiten des Fachkräftemangels zur Unzeit.

#### 4. Fazit

Zusammengefasst benötigen die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie flexible Arbeitszeitmodelle, die insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen.

Hierzu bedarf es gesetzlicher Änderungen des Arbeitszeitgesetzes im Hinblick auf die Höchstarbeitszeit, die sich statt auf den einzelnen Tag auf die Woche beziehen sollte.



Ferner bedarf es in Bezug auf die Ruhezeit keiner gesetzlichen oder branchenübergreifender Lösungen, sondern die Unternehmen benötigen auf sie zugeschnittene betriebliche Lösungen, die sie zusammen mit ihrem Betriebsrat handhaben und auch zum Wohle des Mitarbeiters einführen können.



**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**

Alexander Stöhr

Stv. Hauptgeschäftsführer

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

Lydia Knapp, LL.M.

Referentin Recht + Betriebspraxis

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

