



THE CENTER FOR LEADERSHIP AND
BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS

Groß & Cie.
CHANGE . COACHING . CONSULTING

Studie zur Erfassung der Arbeitszeit | Ergebnisse der Umfrage und Bewertung |

Frankfurt am Main, im Juli 2019

Kontakt:

Dr. Michael Groß
m.gross@gross-cie.com

BSc Leon Hoche
leon.hoche@stud.uni-frankfurt.de

Prof. Dr. Rolf van Dick
van.dick@psych.uni-frankfurt.de

Wir danken für die Unterstützung von:

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Personalwirtschaft

Dieses Dokument fasst die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage zusammen. Die enthaltenen Informationen sind:

Zusammenfassung	Seite 3
Struktur Umfrage	Seite 4
Ergebnisse	Seite 5 – 15
Bewertung der Ergebnisse	Seite 16
Meinungen der Befragten	Seite 17 – 25

HINWEIS:

Die enthaltenen Informationen können zitiert werden. In diesem Fall hat bei jedem Zitat der Hinweis auf die Autoren und die zitierte Seite zu erfolgen.

Der Titel für den Quellenhinweis lautet:

Michael Groß, Leon Hoche, Rolf van Dick
(2019): Studie zur Erfassung der Arbeitszeit.
The Center for Leadership and Behavior in
Organizations, Universität Frankfurt am Main
2019

Das Thema besitzt durchgängig hohe Relevanz und sollte von Unternehmen individuell betrieblich bearbeitet und gelöst werden.

Das Thema Erfassung der Arbeitszeit polarisiert und interessiert. Viele Befragte haben eine klare Meinung und wollen ihr Modell verteidigen.

Die große Mehrheit der Befragten erfasst die gesamte Arbeitszeit oder hat Vertrauensarbeitszeit - eine Neuregelung könnte besonders diese beiden Gruppen betreffen.

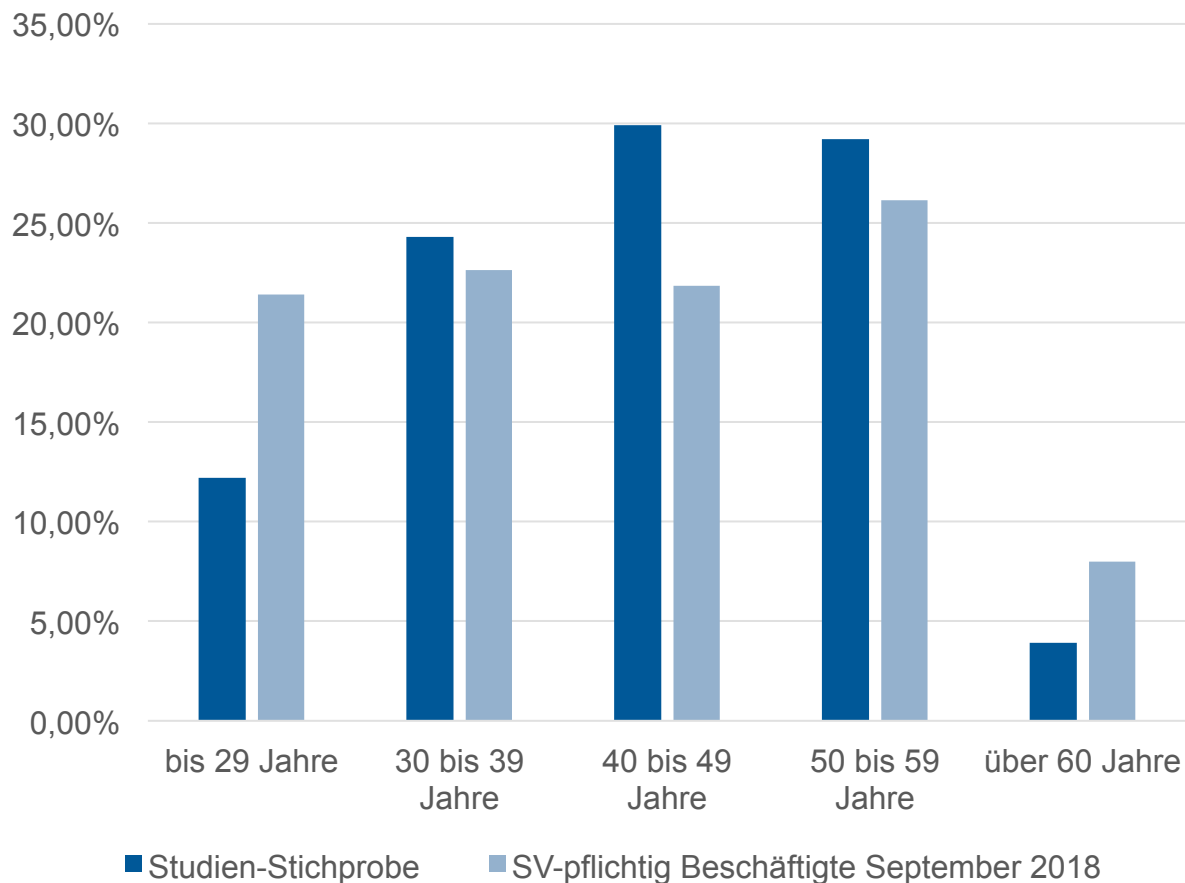
Männer sind in der Befragung etwas zufriedener als Frauen mit ihrer Erfassung. Sie haben vermehrt Vertrauensarbeitszeit, arbeiten länger und sind häufiger in Führungspositionen.

Während ein Teil der Befragten die Freiwilligkeit schätzt, sieht ein anderer großer Teil Unternehmen und Gesetzgebung in der Pflicht, Arbeitszeiterfassung mehr zu regeln.

Nur sehr wenige Befragte mit Vollzeiterfassung möchten auf Vertrauensarbeitszeit umsteigen. Diese Gruppe ist sogar überdurchschnittlich zufrieden mit der aktuellen Form der Erfassung.

Zufriedenheit mit der Arbeitszeiterfassung hängt positiv mit der Identifikation und der generellen Arbeitszufriedenheit zusammen. Eine passende Regelung zur Arbeitszeiterfassung zu finden ist also für Unternehmen wichtig.

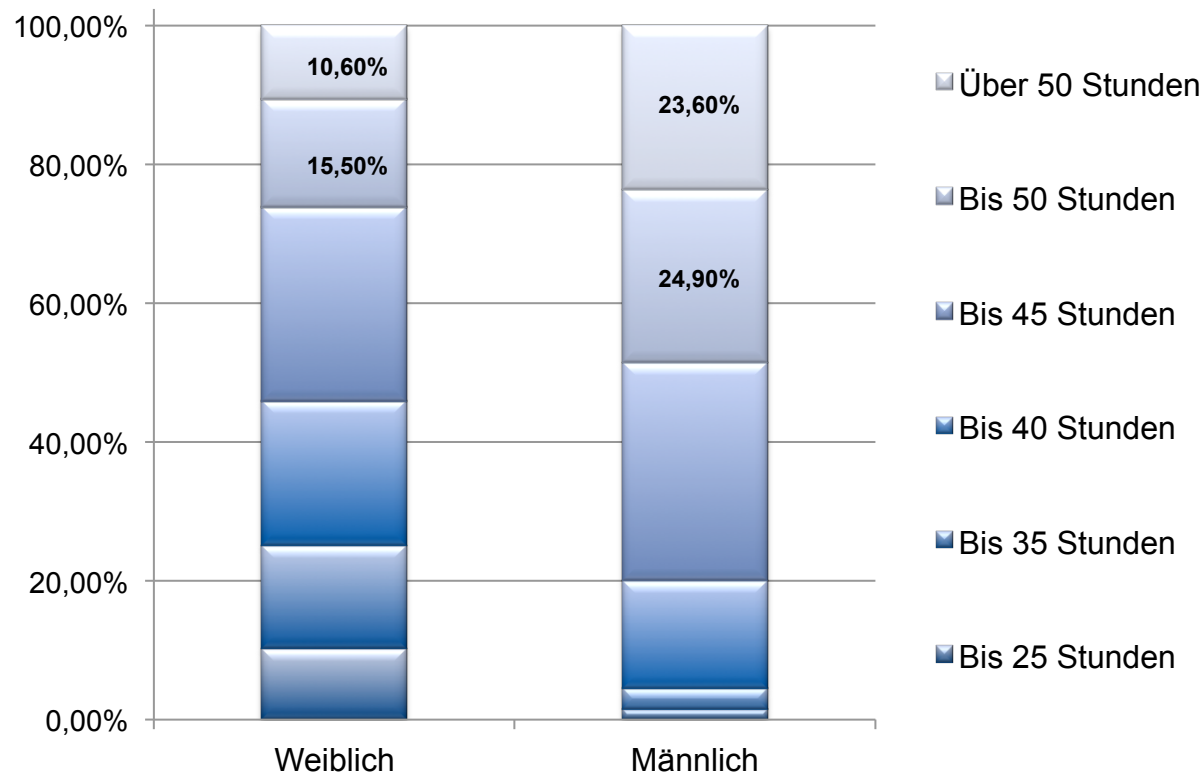
Befragt wurden vornehmlich Personen im klassischen „Arbeitsalter“ zwischen 30 und 60 Jahren.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

- ✓ Die Befragung fand online vom 21. Mai bis 28. Juni 2019 statt.
- ✓ 864 Personen nahmen vollständig an der Befragung teil.
- ✓ Vertreten sind sowohl Befragte von Gewerkschaften, Behörden, KMUs wie auch Dax-Unternehmen.
- ✓ Von den Befragten sind 62% männlich und 46% haben Führungsverantwortung.
- ✓ Das Alter der Befragten entspricht im Wesentlichen dem Querschnitt der SV-pflichtig beschäftigten Personen in Deutschland. Etwas unterrepräsentiert ist die Gruppe jünger als 30 Jahre.
- ✓ 5,3% der Teilnehmer waren selbstständig. Diese Gruppe zeichnet sich durch eine eigene Arbeitskultur aus, die in dieser Studie nicht näher exploriert wird.

Arbeitszeitunterschiede zwischen Geschlechtern vorhanden. Teilzeitbeschäftigte in der Befragung in der Minderheit.



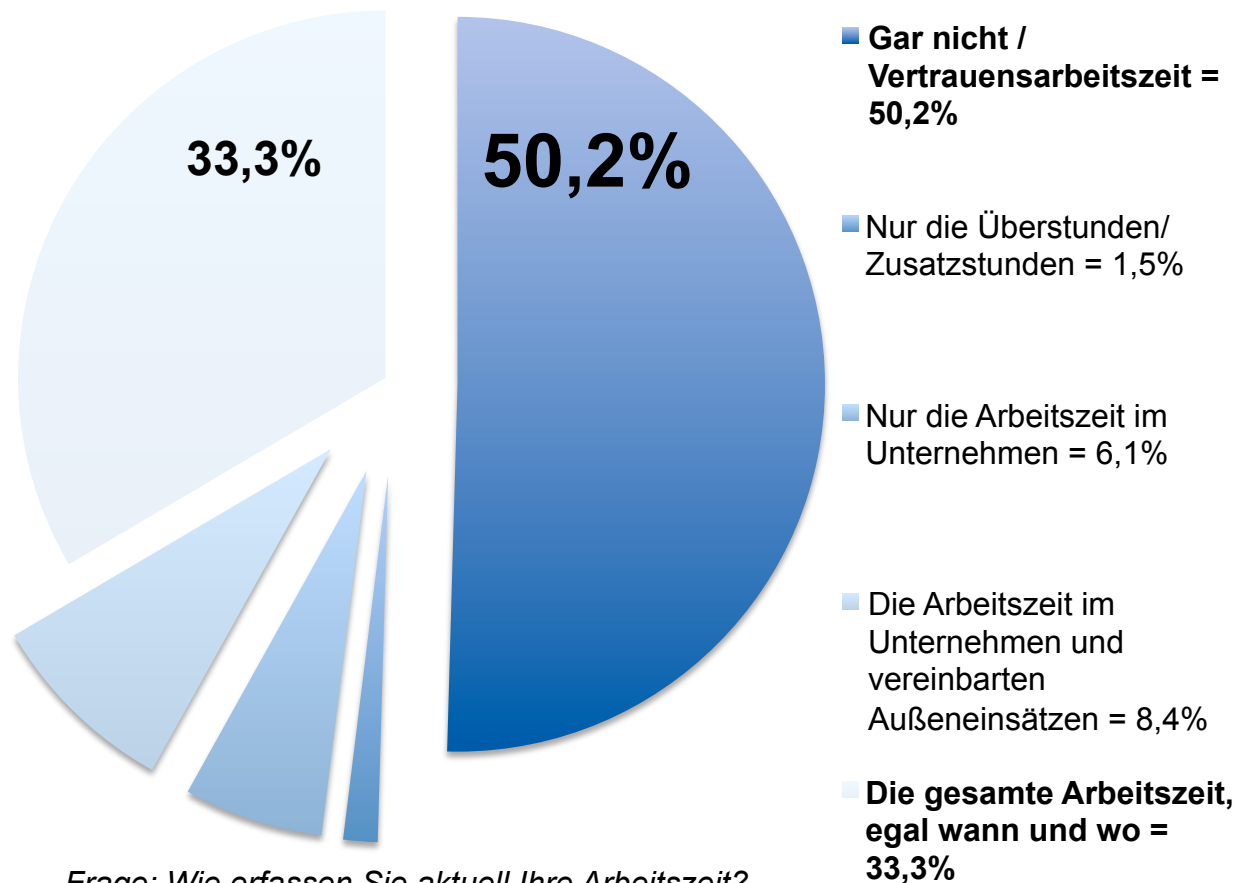
Frage: Wie hoch ist Ihre Arbeitszeit pro Woche im Durchschnitt?

! Während fast 50% der Männer nach eigener Aussage mehr als 45 Stunden arbeiten, beträgt dieser Anteil bei Frauen nur 26%.

! Unterschiede innerhalb der Stichprobe entsprechen folgendem Muster:

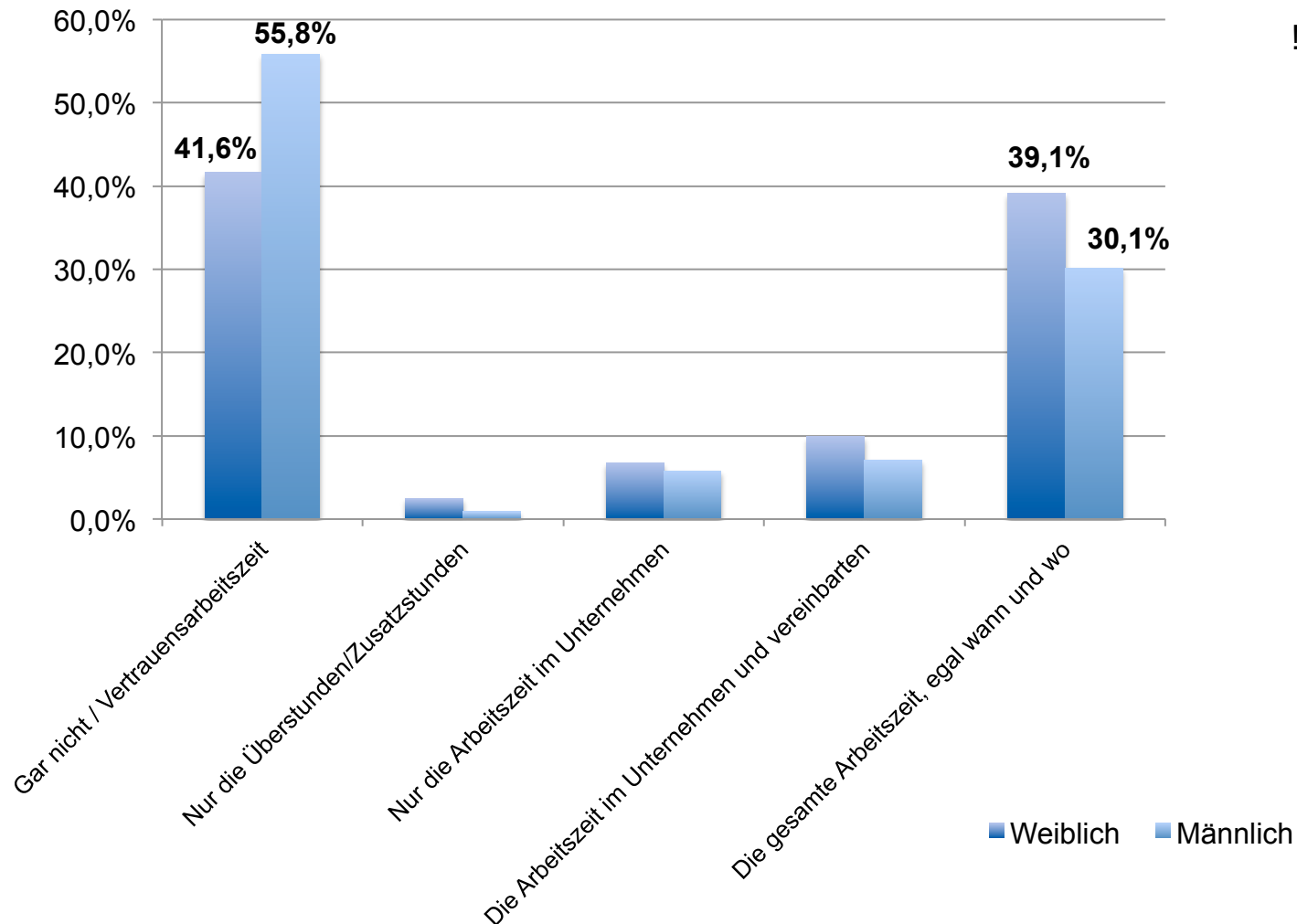
1. Personen, die weiblich und im Mittel jünger, seltener einen Führungsstatus und häufiger Vollerfassung haben sowie pro Woche weniger arbeiten - im Vergleich zu
2. Personen, die männlich und älter sind, häufiger eine Führungsposition, Vertrauensarbeitszeit haben und pro Woche mehr arbeiten.

Die aktuelle Erfassung der Arbeitszeit besitzt zwei konträre Pole.



- ! Entweder ganz oder gar nicht ... so erfassen die Befragten in der großen Mehrheit ihre Arbeitszeit. So lautet das erste plakative Ergebnis der Umfrage.
- ! Mögliche Erklärung: Die Personen waren vor allem dadurch motiviert, die Befragung zu machen, da die beiden Extremformen (keine Erfassung vs. Vollerfassung) durch eine Veränderung der Regelung am stärksten betroffen sein könnten.
- ! Die Erfassung der Überstunden gemäß Arbeitszeitgesetz § 16 (2) findet explizit nur von sehr wenigen der Befragten statt (1,5%).

Geschlechterunterschiede bei der Art der Erfassung, die Position in der Hierarchie ist dabei ein weiterer Einflussfaktor.

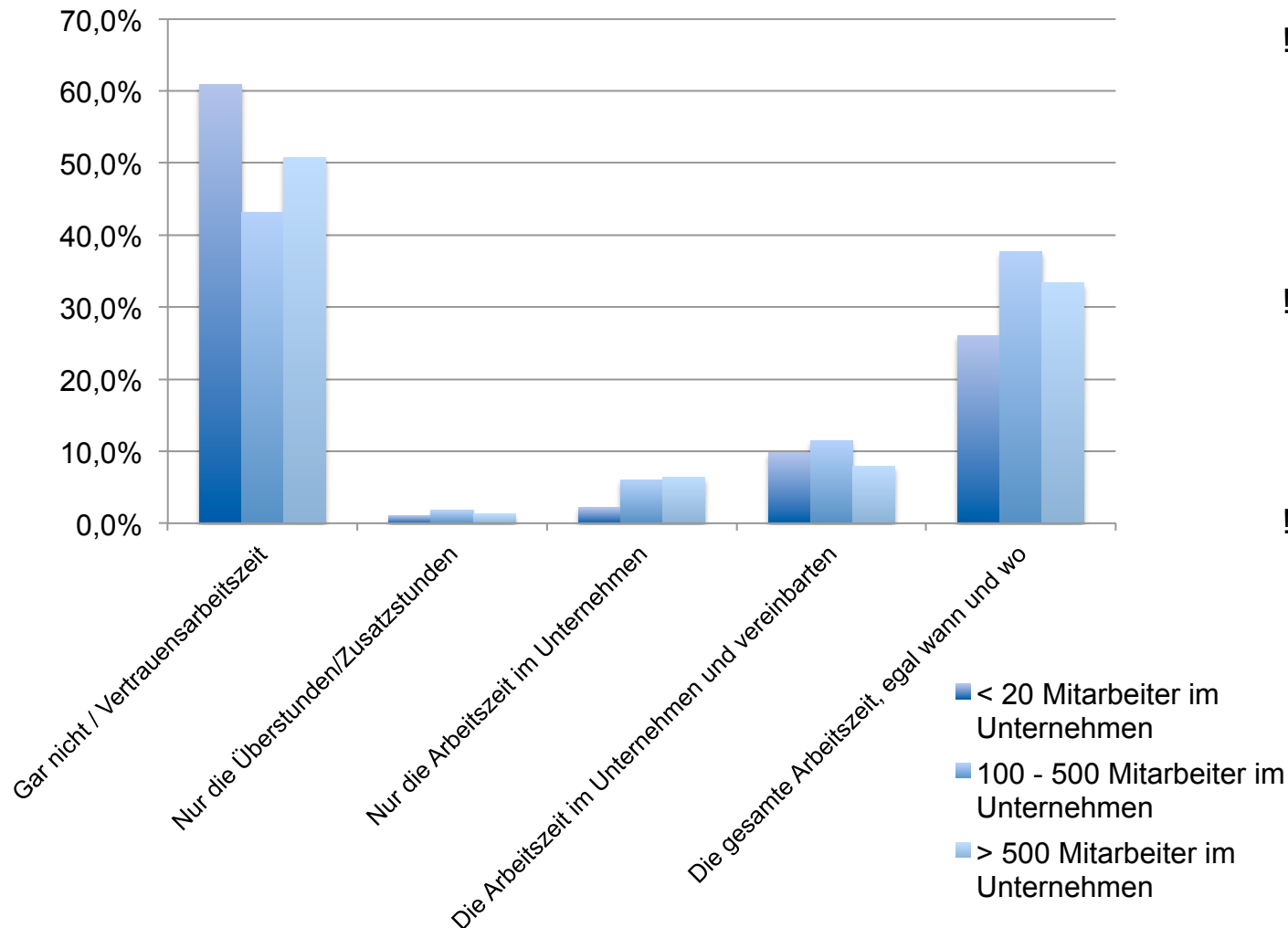


! Frauen haben seltener Vertrauensarbeitszeitmodelle und häufiger eine Vollerfassung ihrer Arbeitszeiten.

Mögliche Erklärung:

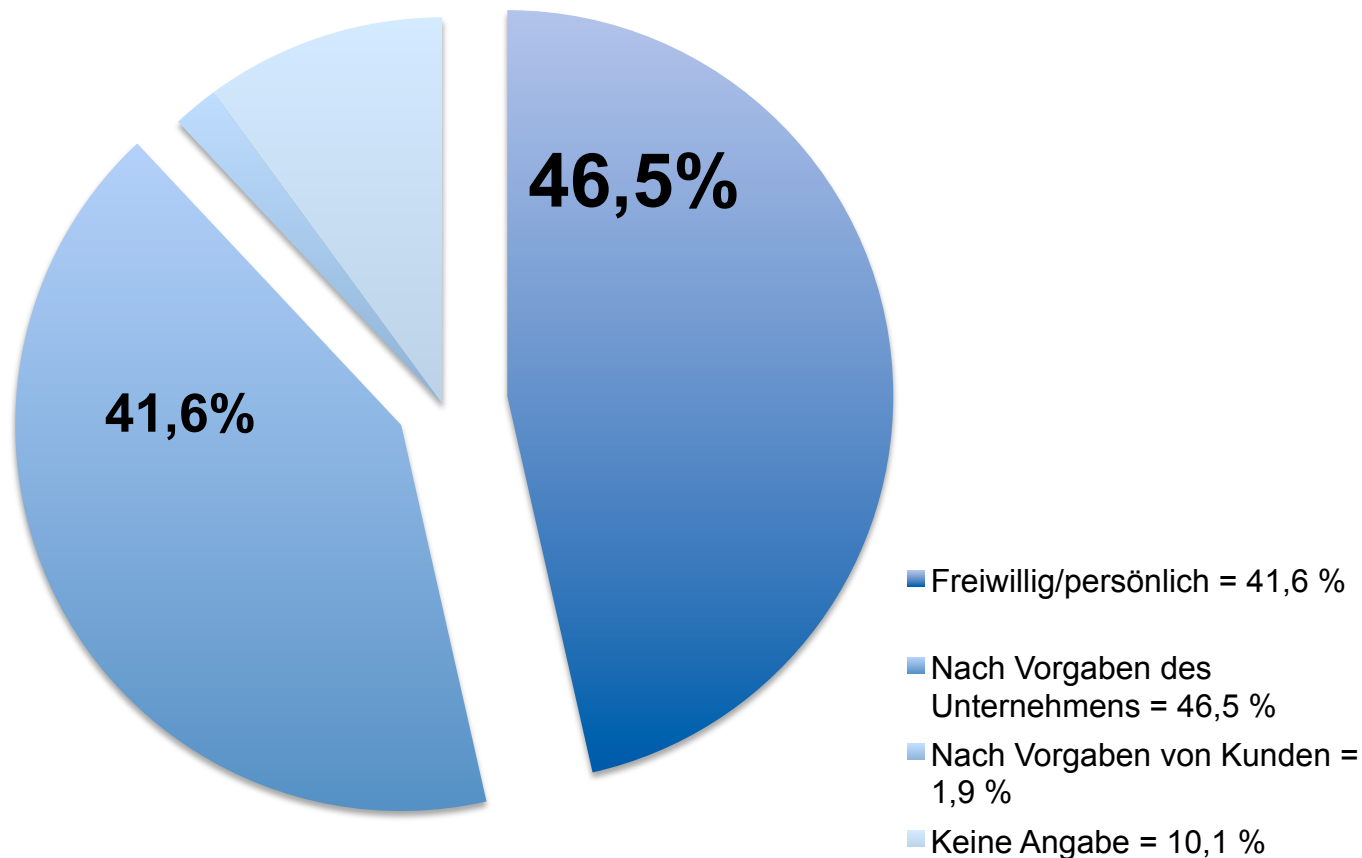
Frauen haben seltener eine Führungsrolle: 52% der Männer arbeiten in einer Führungsposition, dieser Anteil beträgt bei den Frauen 35%.

Kleine Unternehmen nutzen sehr häufig Vertrauensarbeitszeit. Zufriedenheit mit der Erfassung dort zugleich deutlich geringer.



- ! Teilnehmer, die in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern tätig sind, geben zu über 60% an, dass sie ein Vertrauensarbeitszeitmodell haben.
- ! In dieser Teilgruppe sind allerdings nur 45% mit der aktuellen Form der Erfassung sehr oder voll zufrieden (Gesamtstichprobe: 51%).
- ! Besonders in mittelgroßen Unternehmen (100-500 Mitarbeiter) wird die Vollerfassung genutzt. Dort sind die Mitarbeiter auch am häufigsten sehr oder voll zufrieden (56,3%) mit der aktuellen Form der Erfassung ihrer Arbeitszeit.

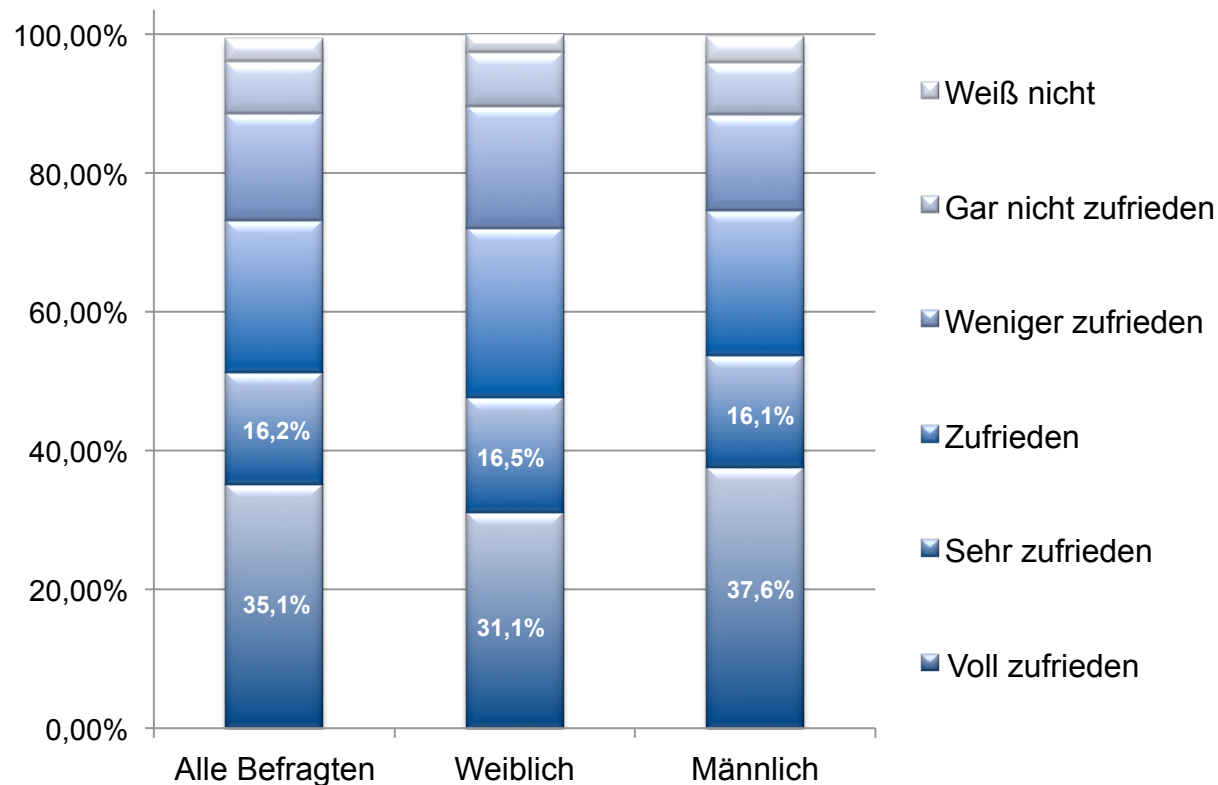
Die Art der Erfassung besitzt ebenfalls zwei Schwerpunkte.



Frage: Wie erfassen Sie aktuell Ihre Arbeitszeit?

- ! Vertrauensarbeitszeit bedeutet nicht, dass die Arbeitszeit nicht erfasst wird: 42% der Befragten erfassen freiwillig die eigene Arbeitszeit.
- ! Auch hier zeigt sich die Aufteilung der Stichprobe: Wer Vertrauensarbeitszeit nutzt, erfasst eher freiwillig, während die Vollerfassung häufiger vom Unternehmen vorgegeben wird.

Insgesamt besteht eine hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Erfassung der Arbeitszeit, allerdings ist auch ein Drittel weniger zufrieden.



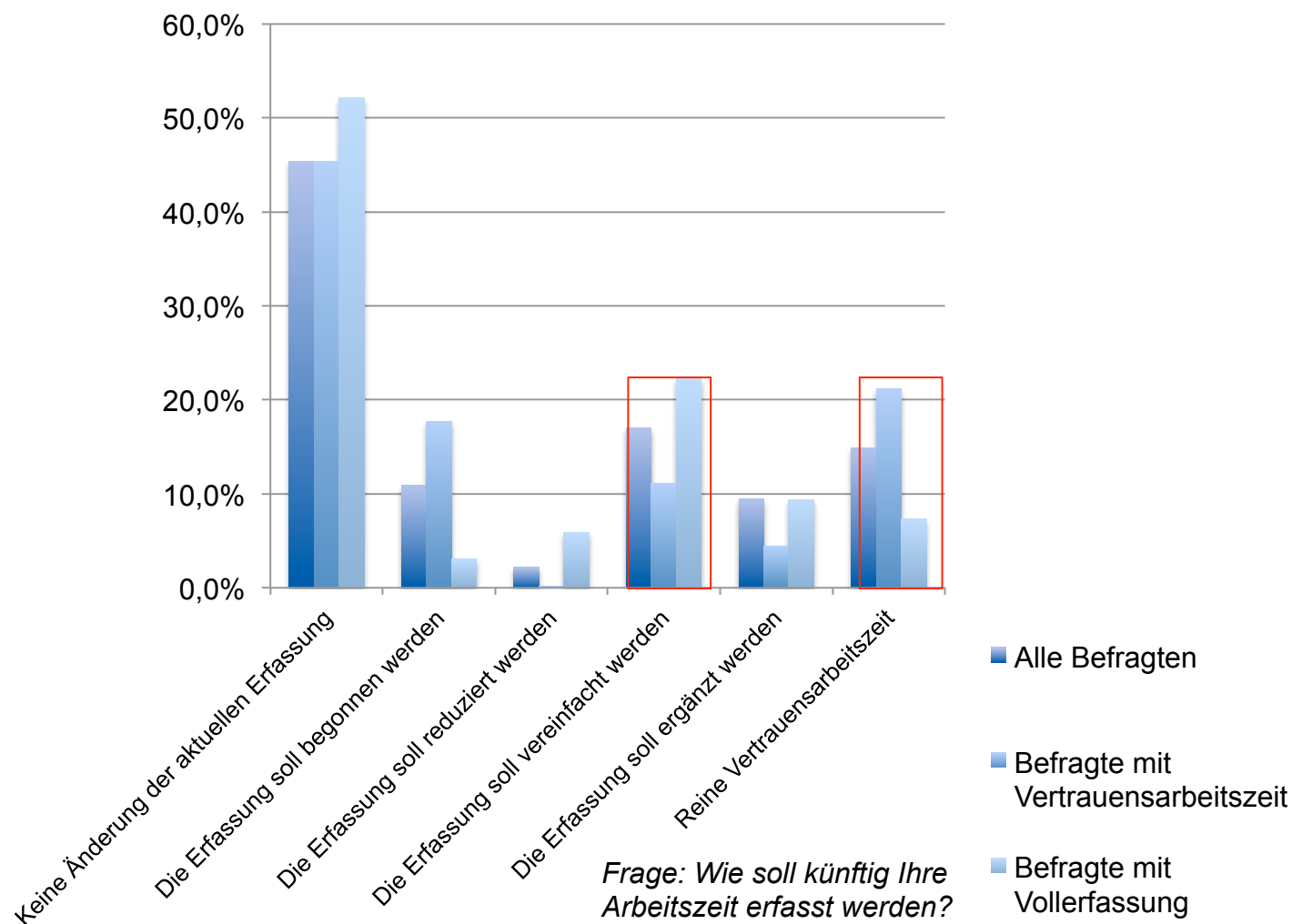
! 51% aller Befragten sind aktuell voll oder sehr zufrieden mit ihrer aktuellen Erfassung der Arbeitszeit.

! Auffällig ist, dass Männer signifikant zufriedener sind als Frauen.

! Insgesamt spricht die hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Erfassung zusammen mit der hohen Polarität der Erfassungsarten dagegen, dass eine einheitliche Regelung für alle zufriedenstellend sein kann.

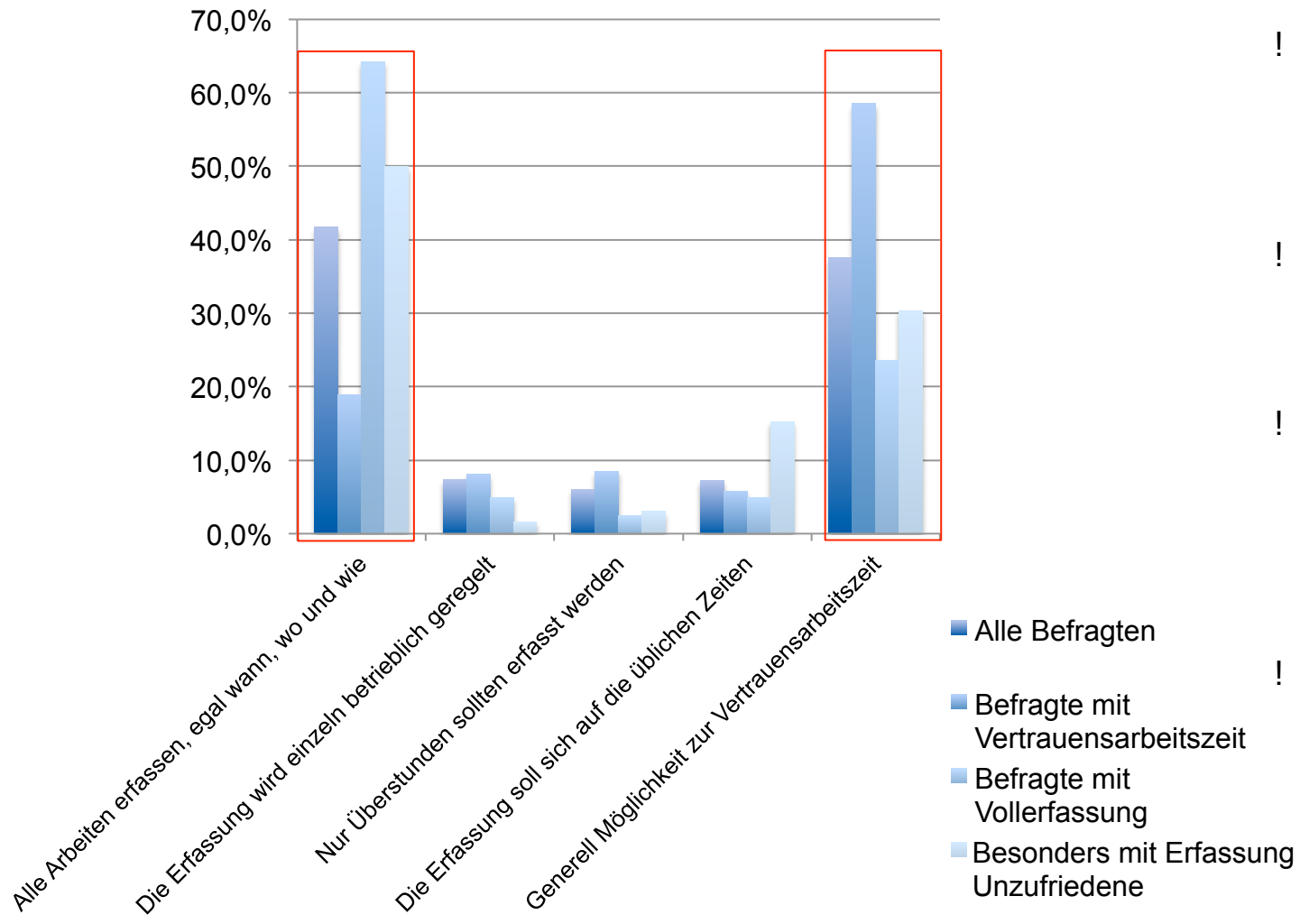
Frage: Wie zufrieden sind Sie mit der aktuellen Erfassung Ihrer Arbeitszeit?

Die Erfassung der Arbeitszeit bleibt auch künftig wichtig. Die meisten Befragten sehen keinen Änderungsbedarf.



- ! Die Zufriedenheit mit der eigenen Art der Erfassung ist groß und spiegelt sich in den Meinungen zur künftigen Erfassung wider.
- ! Nur sehr wenige Befragte möchten die Erfassung reduzieren (2,2%).
- ! Viel mehr möchten eine Vereinfachung, z.B. durch Apps (17%), oder Ergänzung, z.B. für Arbeiten im privaten Umfeld (9,5%).
- ! Besonders Befragte mit Vollerfassung wünschen sich eine Vereinfachung (22,2%), möchten aber nur sehr selten Vertrauensarbeitszeit (7,3%).

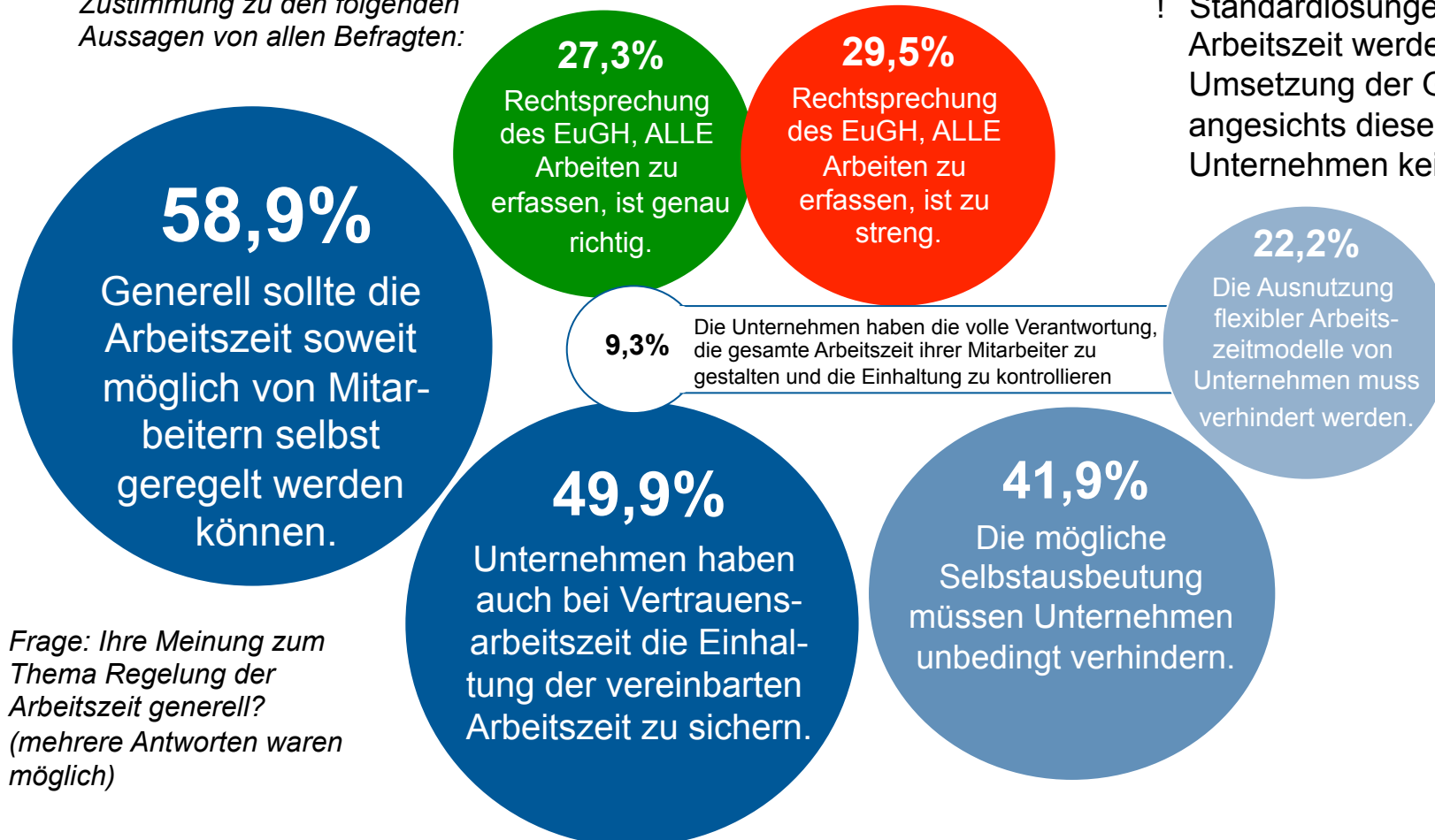
Bei der künftigen Erfassung der Arbeitszeit in Unternehmen ergeben sich erneut zwei gegensätzliche Pole.



- ! Entweder ganz oder gar nicht ... so möchten die Befragten in der großen Mehrheit, wie Unternehmen künftig die Arbeitszeit erfassen. So ein weiteres plakatives Ergebnis.
- ! Nur die reine Erfassung der Überstunden gemäß Arbeitszeitgesetz § 16 (2) finden nur wenige Befragte in Unternehmen sinnvoll (6%).
- ! Es gibt starke Unterschiede zwischen Personen mit Vertrauensarbeitszeit und Befragten mit Vollerfassung: Sie „verteidigen“ das jeweils eigene Modell.
- ! Besonders Personen, die mit dem eigenen Erfassungsmodell unzufrieden sind, wollen eine Vollerfassung (= Hinweis auf aktuelle „Ausbeutung“ der freien Erfassung?)

Die Erfassung der Arbeitszeit polarisiert. Die Verbindung der verschiedenen Anforderungen ist eine Herausforderung.

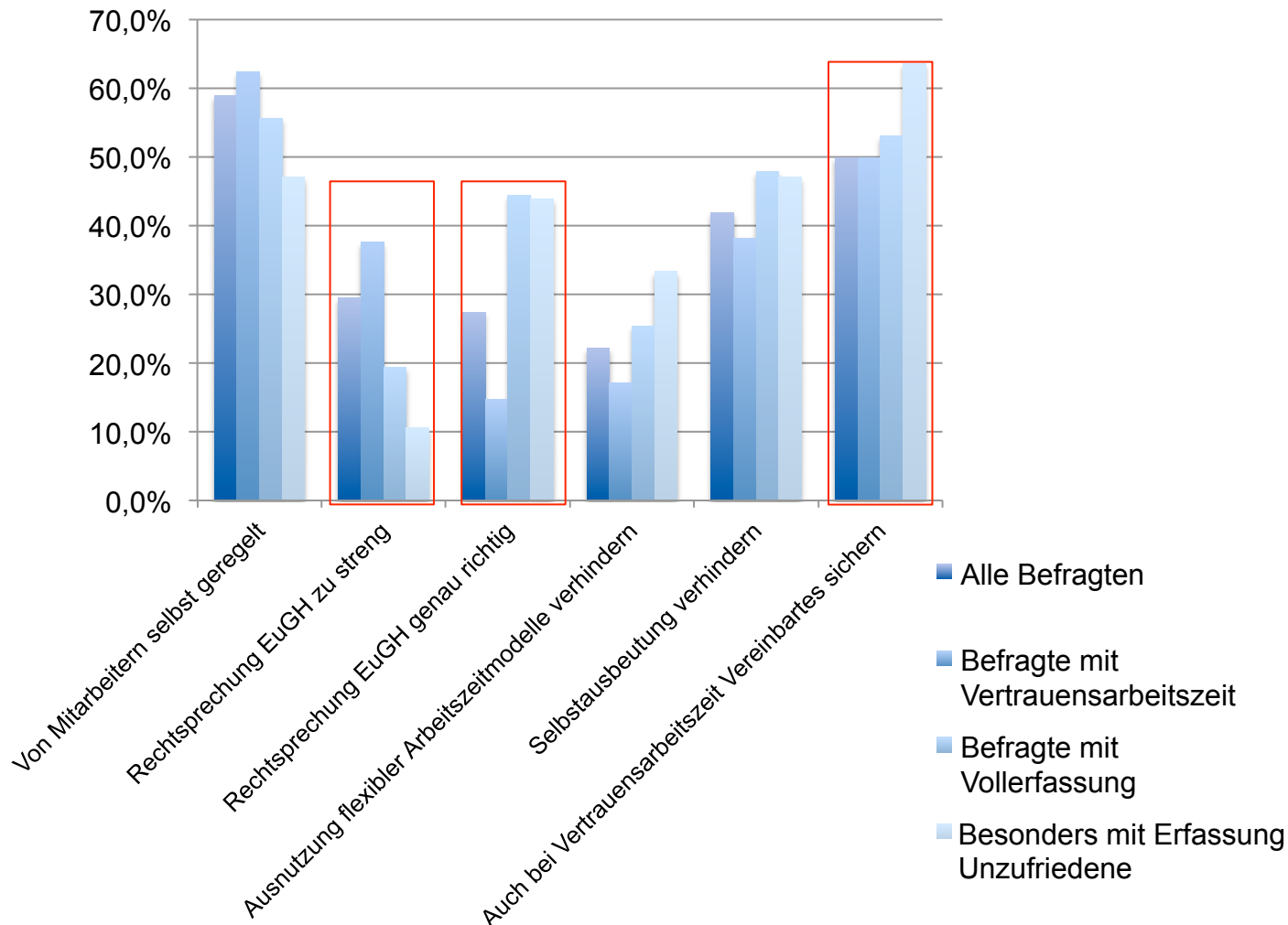
Zustimmung zu den folgenden Aussagen von allen Befragten:



! Standardlösungen zur Erfassung der Arbeitszeit werden, auch zur Umsetzung der Gesetzgebung, angesichts dieser Meinungslage in Unternehmen keinen Erfolg haben.

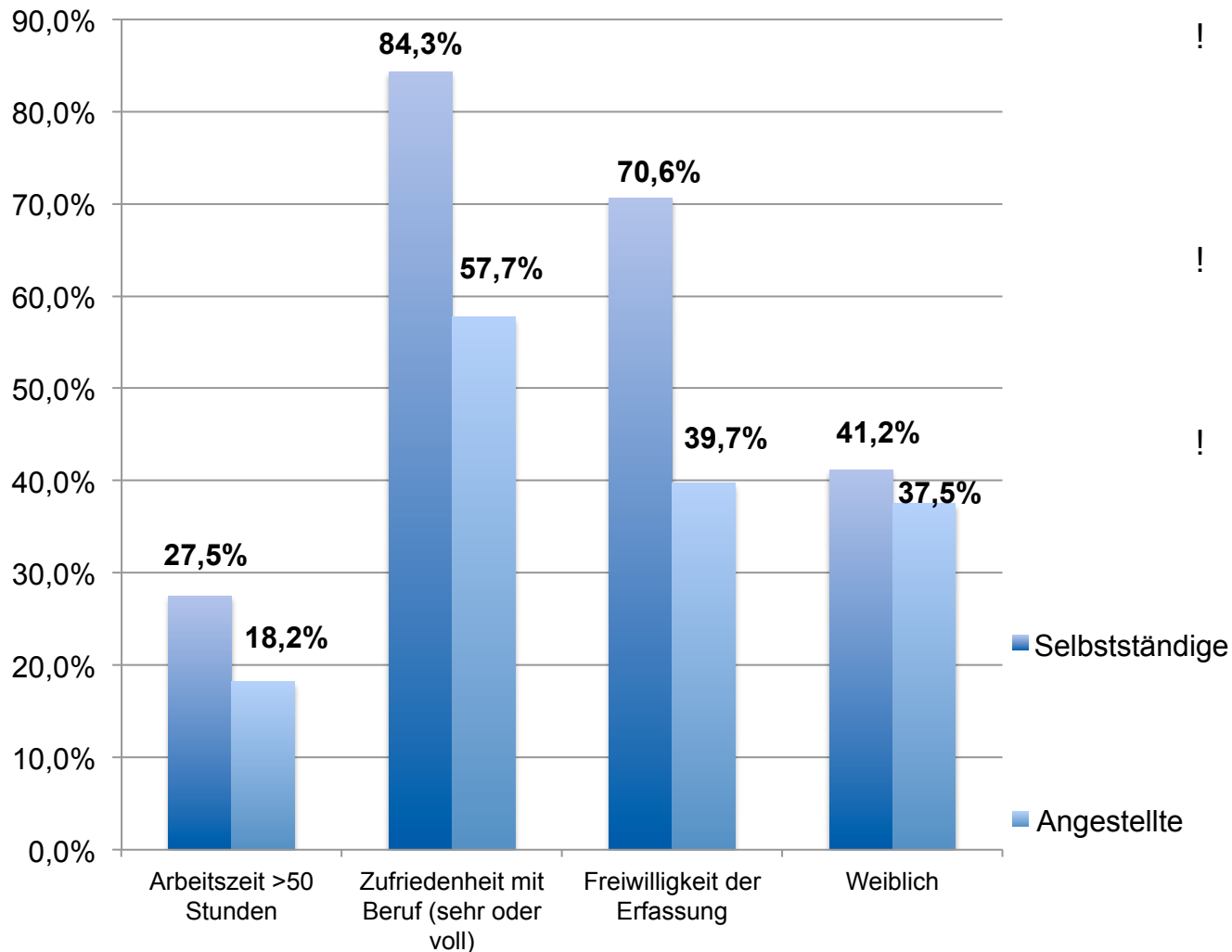
*Frage: Ihre Meinung zum Thema Regelung der Arbeitszeit generell?
(mehrere Antworten waren möglich)*

Bei genauerer Betrachtung der Polarisierung zeigen sich vor allem Unterschiede in der Einschätzung der EuGH-Rechtsprechung.



- ! Befragte, die Vertrauensarbeitszeit haben, bewerten mit 37,6% die EuGH-Rechtsprechung am Häufigsten als zu streng.
- ! Personen mit Vollerfassung und besonders mit ihrer Erfassung Unzufriedene stimmen der EuGH-Rechtsprechung am meisten zu (>43%).
- ! Die besonders Unzufriedenen sprechen sich für eine stärkere Verhinderung von Ausnutzung aus (63,6%). Dies bestätigt den erwähnten Hinweis, dass diese Personen wahrscheinlich in freien Modellen Ausnutzung erfahren.

Die Selbstständigen heben sich am stärksten von den anderen ab, machen in der Stichprobe aber nur knapp 5,3% der Befragten aus.



- ! Auffällig ist, dass Selbstständige wesentlich mehr arbeiten
→ Das Motto *Selbst & Ständig* bestätigt sich.
- ! Gleichzeitig sind sie sehr zufrieden mit ihrem Job und erheben oft die Arbeitszeit freiwillig.
- ! Der Anteil der Frauen unter den wenigen Selbstständigen, die teilgenommen haben, ist höher als im Rest der Stichprobe.

Die Ergebnisse bestätigen teilweise vorhandene Annahmen, zeigen aber auch einige unerwartete Trends.

Ältere sind mit ihrem eigenen Arbeitszeitmodell zufriedener. Junge Arbeitnehmer unter 30 wünschen sich seltener Vertrauensarbeitszeit (34%) und wollen klare Regelungen.

Die Mehrheit der Befragten ist mit ihrem aktuellen eigenen Modell zufrieden und wünschen sich keine großartigen Neuregelungen.

Frauen schätzen eher Arbeitsmodelle mit Vollzeiterfassung, obwohl erwartet werden könnte, dass Flexibilität für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtig wahrgenommen wird.

Mit der Arbeitszeiterfassung Zufriedenere sind auch signifikant stärker mit dem Unternehmen identifiziert und offener für Vertrauensarbeitszeitmodelle.

Befragte ohne Führungsposition wünschen sich häufiger eine Vollerfassung als Führungskräfte (41,6% vs. 33,1%).



Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

EuGH-Urteil

EuGH verursacht (mal wieder) nur Probleme mit dieser Entscheidung. Gibt in meiner Branche überhaupt keinen Grund irgendwas zu ändern.

Flächendeckende Zeiterfassung fühlt sich wie ein Rückschritt ins letzte Jahrtausend an.

Die EuGH Rechtsprechung ist anachronistisch und entspricht nicht mehr der gewünschten Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmer.

Die scharfe Trennung in Arbeitszeit/ Freizeit ist bei modernen, anspruchsvollen Berufen nicht mehr gegeben. Das EuGH Urteil wirkt wie aus der Zeit gefallen. Bei einfachen Berufen wie in der Logistik mag das aber anders sein.

Die vom EuGH geforderte strenge Erfassung der Arbeitszeit steht der immer flexibleren Arbeitswelt (mobiles arbeiten / freie Zeiteinteilung) entgegen.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Aktuelle Praxis

Firmen haben häufig gute Arbeitszeitmodelle. Es liegt oft am Middle Management (u.a w/ Druck von oben), dass Arbeitszeitregelungen im realen Betrieb für nicht durchsetzbar hält. Dabei liegt es häufig auch an der Verweigerung von Veränderung im Middle Management.

Flexibilität kann auch bedeuten Samstag oder Sonntag eine Präsentation zu erstellen und Montag mit der Familie (z.B. Tag der offenen Tür an der Schule) zu verbringen! Termin gehalten und gemeinsame Freizeit gewonnen.

Für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine flexible Arbeitszeit wichtig. Home Office erfordert Vertrauen von beiden Seiten.

Ich arbeite im Außendienst vom Home Office aus. Ich liebe es!

Ich arbeite seit 20 Jahren im Home Office, bin selten in der Geschäftsstelle und oft unterwegs, meine Mitarbeiter sind viel im Home Office und ich finde es ist eine große Verantwortung für mich als Chef diese zu handeln.

Für viele Branchen oder auch Art von Tätigkeiten kann eine genauere Erfassung sinnvoll sein. Es gibt aber auch viele Branchen, z.B. das Consulting, für die ein strengeres Vorgehen nicht sinnvoll und m.E. von den Beschäftigten auch nicht gewollt ist.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Aktuelle Praxis

Ich denke, dass pauschale Regelungen fehl am Platz sind und individuelle Modelle am besten passen würden. Ich bevorzuge, wenn mir als Arbeitnehmer dabei vertrauensvolle Flexibilität ermöglicht wird und mir der Arbeitsort nicht aufgezwungen wird.

Viel wichtiger als die Diskussion um die Erfassung von Anfang und Ende der Arbeitszeit ist doch die Diskussion um die Ruhezeiten. 11 Stunden Ruhezeit sind doch vor dem Hintergrund der heutigen Möglichkeiten zu geteilter Arbeitszeit nicht mehr zeitgemäß.

In der Diskussion sollte man trennen, was erfasst wird und was am Ende bezahlt wird. Erfassen sollte man alles.

Vertrauensarbeitszeit schließt in der aktuell bei mir praktizierten Fassung solche Modelle, wie Lebensarbeitszeitkonto, Nutzung von Zeitguthaben für Brückentage, etc. in meinem Unternehmen aus.

Ungesundes Aufschaukeln im Sinne Wer kommt zuerst und geht zuletzt ist zu unterbinden

Vertrauensarbeitszeit ist mir an sich sympathisch, scheint mir aber von manchen Firmen (wie meiner) als Mittel eingesetzt zu werden, eine zu hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeiter nicht dokumentieren und damit nicht beheben zu müssen.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Aktuelle Praxis

Nach meiner persönlichen Erfahrung ist die Zeitarbeitserfassung auch weiterhin erforderlich z.B für die Gehalts- und Lohnabrechnung. Außerdem ohne Arbeitszeiterfassung werden die Tageslöhne ganz schön ausgebeutet trotz klarer Arbeitszeitsgesetze.

Für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine flexible Arbeitszeit wichtig. Home Office erfordert Vertrauen von beiden Seiten.

Oft wird Vertrauensarbeitszeit in Einstellungsgesprächen als Goodie verkauft, in der Realität allerdings nicht gelebt. Später kommen oder früher gehen wird nicht gerne gesehen. Daher sollte m.E. nach die gesamte Arbeitszeit erfasst werden!

Nach 12 Stunden Arbeit kommt selten etwas Produktives raus. Es ist also im wirtschaftlichen Interesse der Unternehmen, eine vernünftige Dosis Arbeitszeit einzuhalten. Ausgebrannte Manager ohne Zeit zur Reflektion sind keine Gewinn.

Seit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit gibt es bei uns Burnouts!

Das Recht auf Homeoffice sollte mit Leistung verknüpft werden, kein Recht per Gießkanne. Zu viel Missbrauch z.B. Rechner laufen lassen und Freizeit machen.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Aktuelle Praxis

Arbeitszeit sollte in der Verantwortung des einzelnen Mitarbeiters liegen. Stellt das Unternehmen fest (und das sieht man auch ohne minutiöse Erfassung) dass ein Mitarbeiter in der Regel (zu viel) Mehrarbeit leistet, sollte das Gespräch gesucht werden.

Da ich aktuell mit zwei Kolleginnen zusammen selbstständig bin und wir Unterschiedliche Arbeitszeiten haben, ist es für uns unerlässlich, Stunden aufzuschreiben.

Die Ehrlichen, sind die Verlierer. Von Kollegen, die während der Arbeitszeit umfangreich Privates erledigen, wird zu wenig gesprochen. Arbeitszeiterfassung ist auch eine Frage der Unternehmenskultur.

Durch die freie Wahl meiner Arbeitszeit war ich noch nie so motiviert.

Die Erfassung von Arbeitszeit sollte hinten angestellt werden, Performance ist wichtiger unabhängig von der benötigten Zeit. Work Timer mit penetranten Remindern nach 10 Stunden sind allerdings sehr wichtig.

Die Gradwanderung zwischen flexibler Arbeitszeit und Selbstausbeutung ist extrem schwer umzusetzen. Hier Bedarf es klarer Regelungen zum Ausgleich von Überstunden.

Die heutige Handhabung, die zu leistende Arbeitszeit im Vertrag zu definieren ohne diese jedoch auch zu erfassen oder dokumentieren ist sinnlos.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Führung

FK haben auch auf Selbstaussbeutung zu achten, doch alles immer detaillierter zu regeln entspricht nicht meinen Vorstellungen.

Vertrauensarbeitszeit setzt auch voraus, dass ich als Mitarbeiter meinem Chef auch vertraue und sagen kann, dass die derzeitigen Aufgaben nicht in der vereinbarten Arbeitszeit zu erledigen sind.

Vertrauensarbeitszeit und Empowerment der Mitarbeiter ist grundsätzlich richtig, führt jedoch leider in der Praxis oft zur Ausnutzung durch Führungskräfte. Es ist leider so, dass der Workload i.d.R. nicht in der regulären Arbeitszeit geschafft werden kann.

Es wird vom Management vorgelebt, dass es i.O. ist immer und überall verfügbar zu sein. „Lese doch deine e-mail im Urlaub, dann hast du dann nicht so viele wenn du wiederkommst!“

Vertrauensarbeitszeit bedeutet oftmals einem Mitarbeiter so viel Arbeit zu übertragen, die in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist.

Bei Arbeitszeiten mit Homeoffice besteht die Gefahr, dass Führungskräfte sich aus der Fürsorgepflicht (unbewusst) heraus mogeln.

Vertrauensarbeitszeit ist ein hohes Gut, allein um Mitarbeiter zu motivieren. Es ist Aufgabe der Führungskräfte im engen Dialog mit ihren Mitarbeitern, Selbstaussbeutung, Mehr- und Minderleistung zu identifizieren und durch Absprachen gegenzusteuern.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Ideen

Gesunde Anreizsysteme sind besser geeignet, um Selbstausbeutung zu vermeiden. Wer die Formel Mehr Stunden = Produktivität anwendet, der verliert die besten Mitarbeiter.

Verhinderung von Selbstausbeutung ist zwar ein Bereich, den Unternehmen / Arbeitgeber verhindern sollen – nicht müssen. Deshalb braucht es ein Angebot von Seminare/Workshops o.Ä.

Flexible Arbeitszeiten sind eine tolle Sache, es muss gerade dabei klare Zielvereinbarungen für jeden Einzelnen geben und eine ebenso klare Aufgabenverteilung im Team. Außerdem eine Führungskraft, die genau dies im Blick hat.

Veränderte Arbeitswelt bedarf angepasstere Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle. Die Selbstverantwortung im Umgang mit Arbeitszeit sollte auch geschult werden.

Pausenzeiten sollten flexibler gehandhabt werden dürfen als heute gesetzlich vorgeschrieben.

Vereinfacht gesagt, könnte man sich auch darauf einigen, dass der Arbeitnehmer (z.B. in Führungspositionen) arbeitsvertraglich gebunden wird, eine bestimmte Anzahl von Überstunden zu leisten (bestimmter Prozentsatz des Gesamtarbeitsvolumens pro Monat).

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Ideen

Kernarbeitszeiten von 4 Stunden - alles andere selbst entscheiden können.

Jeder Mitarbeiter sollte die Möglichkeit haben, Vertrauensarbeitszeit zu beantragen, dass Unternehmen entscheidet, ob umsetzbar. Nicht umgekehrt.

Nur Mitarbeiter mit entsprechendem Output sollten die Möglichkeit zu freier Zeiteinteilung haben.

Aus meiner Sicht gibt es einen Bedarf für ein flexibles, digitalisiertes, nachvollziehbares Arbeitszeit-Management. Schwierig in globalen, wissensbasierten Tätigkeiten im Home- Office.

Je mehr die Aufgabe wissensbasiert ist, umso größer sollte die Freiheit sein.

Bei Vertrauensarbeitszeit sollte jeder seine Stunden zur Selbstkontrolle erfassen, um Arbeitsweise und Produktivität zu beurteilen. In jedem Fall sollten die Überstunden erfasst werden inkl. Aufgaben. Diese sollten regelmäßig, z.B. alle 2 Wochen, besprochen werden.

Über zehn Prozent der Befragten haben detailliert aus ihrer Praxis berichtet, auch von Konflikten im Alltag und Vorschläge gemacht.

Ideen

Es ist eine differenzierte Bewertung notwendig bei Mitarbeitern „außertariflich“ und den tariflichen. Die AT's sind vor Selbstausbeutung zu schützen, die tariflichen müssen kontrolliert (Unterschreitung), andererseits nicht zu sehr „gegängelt“ werden

Der Arbeitnehmerschutz soll auf schutzwürdige Arbeitnehmer beschränkt werden. Hier böte sich an, die BBG in der KV oder RV als Kriterium zu nutzen. Verdienne ich mehr, unterliege ich nicht dem Schutz des Gesetzes.

Auch die vorgeschriebenen Ruhephasen einhalten widerspricht diametral der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitnehmer sollten zukünftig legal in Blöcken arbeiten können, um ggf. dazwischen Zeit für Kinderbetreuung zu haben (wenn in der Branche möglich).

Das Arbeitszeitgesetz muss dahingehend reformiert werden, dass es weitere Möglichkeiten zur Lage und Dauer der Arbeits- und Ruhephasen ermöglicht. Ansonsten ist eine Verbesserung der Situation für den Einzelnen in vielen Fällen nicht mehr möglich.

Das Thema Arbeit, Arbeitszeit, Ruhezeiten etc. muss neu diskutiert werden. Die bestehenden Definitionen und Regelungen passen nicht zur Realität der heutigen Arbeitswelt.