

Arbeitszeit: AUB fordert Wochenmodell statt starrer Tagesgrenze

06.08.2026, 10:00 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: AUB



Vorstand und Geschäftsstellen-Team der AUB.

Nürnberg, 6. August 2026 – Die unabhängige Arbeitnehmervertretung AUB e.V. hat ein Thesenpapier zur Zukunft der Arbeitszeit vorgelegt. Unter dem Titel „Hamburger Thesen und Forderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“ bündelt der Vorstand zehn Punkte, die den Rahmen für zeitgemäße Arbeitszeitmodelle abstecken sollen. Kern der Forderungen: Die tägliche Höchstarbeitszeit soll zugunsten einer wöchentlichen Erfassung weichen. Die 48-Stunden-Grenze der EU-Arbeitszeitrichtlinie bleibt dabei ausdrücklich bestehen.

Anlass ist aus Sicht der AUB ein Auseinanderdriften von Rechtsrahmen und Arbeitsrealität. Internationale Zusammenarbeit über Zeitzonen hinweg, Homeoffice und mobiles Arbeiten passen nur noch bedingt in eine Systematik, die in ihren Grundzügen aus den 1990er-Jahren stammt. Traditionelle Arbeitszeitmodelle stoßen laut Präambel des Papiers „zunehmend an ihre Grenzen“.

„Wer heute abends noch eine halbe Stunde mit Kollegen in Singapur telefoniert, arbeitet nicht länger, sondern anders“, sagt Rainer Knoob, Vorstandsvorsitzender der AUB. „Das Arbeitszeitgesetz kennt diesen Unterschied nicht. Genau deshalb brauchen wir eine Modernisierung, die von der tatsächlichen Arbeitsorganisation ausgeht und nicht von der Stechuhr.“

Wochenarbeitszeit statt Tageshöchstgrenze

Vor diesem Hintergrund fordert die AUB eine Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Die EU-Richtlinie lässt Abweichungen im Tagesverlauf zu, solange der Durchschnitt von 48 Wochenstunden eingehalten wird. Diesen Spielraum will die AUB gezielt nutzen, so Rainer Knoob weiter: „Die konkrete Ausgestaltung soll auf betrieblicher Ebene erfolgen, weil sich Branchen und Funktionen in ihren Anforderungen deutlich unterscheiden.“

An der Obergrenze selbst rüttelt das Papier nicht. Die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden inklusive Überstunden schafft nach Ansicht der AUB auch in Zukunft einen verbindlichen Rahmen und stellt somit ein zentrales Element des Arbeitsschutzes dar: Flexibilisierung meint Verteilung, nicht Ausweitung.

Kein Tarifzwang durch die Hintertür

Deutlich wird die AUB ebenso bei der Frage, für wen neue Regeln gelten sollen. So verlangt die unabhängige Arbeitnehmervertretung, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz durchgehend für alle Unternehmen zu regeln – und nicht nur dort, wo Tarifparteien oder Betriebspartner entsprechende Vereinbarungen treffen. Andernfalls entstünde ein faktischer Tarifzwang durch die Hintertür und zugleich eine Wettbewerbsverzerrung zulasten nicht tarifgebundener Betriebe.

„Flexibilität darf kein Privileg sein, das von der Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers abhängt“, betont Rainer Knoob. „Beschäftigte in einem mittelständischen Betrieb ohne Tarifbindung haben denselben Anspruch auf zeitgemäße Arbeitszeitmodelle wie Beschäftigte in einem Konzern. Eine Öffnungsklausel, die nur für einen Teil der Wirtschaft gilt, schafft neue Ungleichheit statt Spielraum.“

Ruhezeiten bleiben, Pausen werden individueller

Die gesetzlichen Schutzvorschriften stellt das Papier nicht infrage. Die Ruhezeit von mindestens elf Stunden und die Pausenregelungen, etwa 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit, bleiben bestehen. Parallel rechnet die AUB mit einer weiteren Verbreitung von Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit, abgesichert durch eine digitale Erfassung der Arbeitszeiten.

Bei den Pausen selbst sieht das Papier Bewegung: An die Stelle starrer Vorgaben nach Stundenzahl könnten dynamische Modelle treten, die sich an der tatsächlichen Belastung, der jeweiligen Tätigkeit und Gesundheitsdaten orientieren. Gesetzliche Mindestpausen bleiben verpflichtend. Zusätzliche Mikropausen von fünf bis zehn Minuten könnten künftig durch KI-gestützte Empfehlungen angestoßen werden.

Auch die Einhaltung der Ruhezeit rückt in den digitalen Bereich. In Remote- und Hybridkonstellationen wird sie nach Einschätzung der AUB schwerer einzuhalten sein. Denkbar seien Systeme, die Arbeitsunterbrechungen automatisch erzwingen oder vor Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz warnen.

Arbeitszeit sinkt, Vereinbarkeit entscheidet

Ihre Forderungen untermauert die AUB mit Zahlen. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit in Deutschland lag 2024 bei durchschnittlich 34,8 Stunden und damit deutlich unter der EU-Grenze. Vollzeitkräfte kommen auf rund 40 Stunden, Teilzeitkräfte auf etwa 22. Der Trend zeigt nach unten, getrieben von Work-Life-Balance-Erwartungen und Fachkräftemangel. Die Politik ist aus Sicht der AUB gefordert, über Bürokratieabbau und Kostensenkungen gegenzuhalten, damit die Produktivität nicht leidet.

Bemerkenswert bleibt die Spreizung zwischen den Geschlechtern: Frauen arbeiten im Schnitt 32,3 Stunden pro Woche, Männer 39,9. Kinderbetreuung und flexible Modelle bezeichnet das Papier als zentrale Hebel, um Arbeitszeitwünsche überhaupt umsetzbar zu machen. Teilzeitkräfte dürfen dabei laut AUB nicht benachteiligt werden und haben dieselben Ansprüche auf Zuschläge wie Vollzeitbeschäftigte.

Klare Regeln gegen Missbrauch

Klar ist für die Arbeitnehmervertretung zudem: Flexibilisierung darf nicht zu Überlastung führen. Die AUB verlangt klare Regeln gegen Missbrauch und verweist darauf, dass sich die tägliche Belastung senken lässt, wenn kürzere Arbeitszeiten mit unveränderten Pausen- und Ruhezeitregelungen zusammenkommen.

„Wir führen diese Debatte nicht gegen den Arbeitsschutz, sondern gerade im Interesse eines zeitgemäßen Arbeitsschutzes“, sagt Rainer Knoob. „Ein modernes Arbeitszeitgesetz muss beides leisten: Unternehmen handlungsfähig halten und Beschäftigte davor schützen, dass aus Flexibilität dauerhafte Erreichbarkeit wird. Unser Thesenpapier ist ein Angebot an alle, die daran ernsthaft arbeiten wollen.“

Das Papier versteht sich laut Vorstand als Beitrag zu einer ausgewogenen Diskussion und will Impulse für die

Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation setzen.

Das vollständige Thesenpapier „Hamburger Thesen und Forderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“ steht unter https://aub.de/wp-content/uploads/2026/07/Hamburger-Thesen_2026.pdf zum Download bereit.

AUB e.V.

Frauentorgraben 67
90443 Nürnberg
Deutschland

Rainer Knoob (Bundesvorsitzender)

service@aub.de

aub.de

Portrait

Über AUB e. V.

Die AUB – Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger e. V. ist die gewerkschaftsunabhängige Arbeitnehmervertretung in Deutschland. Ihre Wurzeln reichen bis 1972 zurück: Nach einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes konnten damals erstmals in größerem Umfang unabhängige Kandidaten zu Betriebsratswahlen antreten. Aus der daraus entstandenen „Aktionsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte“ wurde 1986 der heutige Verein mit Sitz in Nürnberg.

2026 feiert die AUB ihr 40-jähriges Bestehen. Als Berufsverband über alle Branchen hinweg bündelt die AUB drei Leistungsfelder: arbeitsrechtliche Beratung durch Fachanwälte zu Fragen vom Arbeitsvertrag über die Abmahnung bis zur Kündigung, ein Seminar- und Schulungsprogramm für Betriebsräte sowie ein bundesweites Netzwerk zum fachlichen Austausch. Die AUB begleitet Betriebsräte von der Gründung über die Wahlvorbereitung bis zur laufenden Gremienarbeit. Die AUB ist parteipolitisch, gewerkschaftlich und konfessionell ungebunden. Betriebsräte, die über die AUB antreten, unterliegen keinem Grundsatzprogramm und keinen Weisungen des Verbands.

Pressekontakt

Schönfeld PRA-v-Droste-Hülshoff-Str. 11c
48161 Münster
Deutschland

Oliver Schönfeld

info@schoenfeld-pr.de

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1319947/Arbeitszeit-AUB-fordert-Wochenmodell-statt-starrer-Tagesgrenze.html>