



Wortprotokoll der 108. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 20. März 2017, 13:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus
E 200

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 1775

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchstleistungszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren

BT-Drucksache 18/8724

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Gesundheit

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt

BT-Drucksache 18/8241

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Helfrich, Mark Lagosky, Uwe Oellers, Wilfried Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stracke, Stephan Zech, Tobias	
SPD	Gerdes, Michael Griese, Kerstin Kapschack, Ralf Kolbe, Daniela Mast, Katja Paschke, Markus Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin Wolff (Wolmirstedt), Waltraud	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Pothmer, Brigitte	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang



Ministerien	Blanke, RD Dr. Sandro (BMAS) Raskob, RL Dr. Christian (BMAS) Schicke, RDin Annette (BMAS) Voigtländer, Dr. Thomas (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Hinkel, Heidemarie (DIE LINKE.) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabi (ST) Martfeld, RVWDin Tanja (SH)
Sachverständige	Bohn, René (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.) Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Breutmann, Norbert (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) Fietkau, Sven (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.) Fleck, Dr. Ulrike (BASF SE) Hartges, Ingrid (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.) Hipp, Lena, PhD Lott, Dr. Yvonne Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) Reuter, Dr. Norbert (ver.di - Bundesverwaltung) Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland -HDE e.V.) Wöhrmann, Dr. Anne Marit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)) Wolf Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren

BT-Drucksache 18/8724

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt

BT-Drucksache 18/8241

Vorsitzende Griese: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, liebe interessierte Öffentlichkeit, die noch größer dadurch wird, dass unsere Anhörung im Parlamentsfernsehen übertragen wird. Vielen Dank dafür. Ich begrüße Sie recht herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind folgende Vorlagen: Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Wochenhöchst Arbeitszeit begrenzen und Arbeitsstress reduzieren“ - das ist aber nicht für Abgeordnete gemeint, glaube ich - auf BT-Drs. 18/8724 und unter Punkt b) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Zeitsouveränität - Damit Arbeit gut ins Leben passt“ auf BT-Drs. 18/8241. Wir haben mehrere von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebene Stellungnahmen. Diese liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 18(11)947 vor.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen. Ich darf Ihnen wie immer - einige kennen das schon - zum Ablauf der heutigen Anhörung Erläuterungen geben:

Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage, also möglichst - das ist immer der Appell an die Abgeordneten - eine Frage, eine Antwort. Manchmal werden es auch zwei Fragen, trotzdem bitte diese möglichst effektiv nutzen und präzise Fragen stellen. Wir handhaben das immer so, dass wegen der Kürze der Zeit keine Eingangsstatements der Sachverständigen vorgesehen

sind. Hierzu dienen auch die schriftlichen Stellungnahmen, die Sie vorher eingereicht haben und die ausgelegt worden sind.

Schließlich noch der Hinweis, dass wir heute am Ende eine so genannte „freie Runde“ von fünf Minuten machen, wo Fragen aus allen Fraktionen kommen können.

Jetzt begrüße ich die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Norbert Breutmann, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. Herrn Jan Dannenbring, vom Handelsverband Deutschland – HDE e.V. Herrn Jens Dirk Wohlfeil, vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e.V. Frau Ingrid Hartges, von „Die Familienunternehmer e.V.“ Herrn Sven Fietkau und Herrn René Bohn, von BASF SE Frau Dr. Ulrike Fleck, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock und Frau Dr. Marta Böning, von der ver.di-Bundesverwaltung Herrn Dr. Norbert Reuter sowie von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Frau Dr. Anne Marit Wöhrmann.

Als Einzelsachverständige begrüßen wir Frau Lena Hipp sowie Frau Dr. Yvonne Lott. Noch einmal heiße ich Sie herzlich willkommen.

Wir beginnen zügig mit der Befragung der Sachverständigen. Bitte nennen Sie kurz, an wen Sie Ihre Frage stellen. Es beginnt - dazu liegt Ihnen auch ein Plan vor, wie das aufgeteilt wurde - Frau Schmidt für die CDU/CSU-Fraktion.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Grundlage der Vorlagen, die wir heute behandeln, ist das Arbeitszeitgesetz. Ich möchte gerne die BDA fragen: Die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit und die Mindestruhezeiten sind im Arbeitszeitgesetz geregelt. Sind diese gesetzlichen Vorgaben aus Ihrer Sicht zeitgemäß?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Man könnte es ganz kurz machen und sagen: Nein, die sind nicht mehr zeitgemäß. Ich möchte es dann doch etwas näher begründen. Unser Arbeitszeitgesetz geht auf eine Zeit zurück, die längst vergangen ist. Wir haben ein Arbeitszeitgesetz, das im Prinzip 1:1 - auch wenn mit Änderungen - die Arbeitszeitordnung von 1924 abbildet. Wenn man berücksichtigt, im Jahr 1924 in Deutschland hielt langsam die Industrie 2.0 Einzug, also das, was kritische Stimmen, als Fordismus oder Taylorismus teilweise verunglimpfend bezeichnet. Das heißt, die Industrie 1.0 wandelte sich langsam in die Industrie 2.0. Wenn man diesen historischen Hintergrund betrachtet, sind Regelungen zu der harten physischen Arbeit dieser Zeit, die damals möglicherweise gepasst haben - das will ich nicht in Frage stellen -, auf einen großen wichtigen, für unsere Sozialordnung entscheidenden Kompromiss zwischen



dem Unternehmer, Hugo Stinnes und dem ersten Vorsitzenden des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes zurückgehend, sicherlich zum damaligen Zeitpunkt ein Fortschritt gewesen. Unzweifelhaft. Aber seitdem hat sich die Zeit geändert. Ich will jetzt gar nicht mit Ihnen diskutieren, ob unser Arbeitszeitrecht noch für Arbeiten 3.0 passend war. Für Arbeiten 4.0 wäre und ist es das sicher nicht. Dabei müssen wir das ganze Arbeitszeitgesetz nicht umstürzen. Wir brauchen also nicht ein völlig neues Arbeitszeitgesetz. Aber notwendig ist gerade zu den beiden von Ihnen angeschnittenen Themen eine moderate Fortführung. Diese moderate Fortführung sollte bei der Höchstarbeitszeit darin bestehen, auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, so wie das viele europäische Partnerstaaten kennen, umzustellen und die sollte bei der Ruhezeit, da sind wir allerdings stärker, das räumen wir auch sofort ein, durch die Arbeitszeitrichtlinie gebunden, sollte bei der Ruhezeit erweiterte Tariföffnungsmöglichkeiten vorsehen - also keine so strenge Begrenzung für die Tarifpartner, wie wir sie heute im Arbeitszeitgesetz haben, sondern bessere, flexiblere Öffnungsklauseln für die Tarifvertragsparteien. Ich glaube, das wäre bei diesen beiden Punkten schon ein wichtiger und sehr vernünftiger Schritt. Und ich will noch anfügen, weil das ja immer durcheinander geworfen wird, das bedeutet ja nicht, das vertraglich geschuldete Arbeitsvolumen zu verändern. Das bedeutet, moderat die Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes an die Entwicklung von Industrie 4.0 anzupassen.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine Frage geht an Frau Dr. Fleck von der BASF SE. Welche Maßnahmen wurden bislang getroffen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ihnen auf Wunsch die Selbstbestimmtheit entsprechend zu ermöglichen? Und sehen Sie es für notwendig an, die Mitbestimmungsrechte weiter auszubauen, um eben in Bezug auf Flexibilität, Arbeitszeit und Arbeitsort vor Situation weitere Diskussion zu geben?

Sachverständige Dr. Fleck (BASF SE): Selbstverständlich haben wir in den letzten Jahren sehr viele Anstrengungen unternommen, um die Flexibilität der Arbeitszeit zu erhöhen. Also zunächst einmal liegt sicherlich der Schwerpunkt auf der Normalarbeitszeit - einfach der Globalisierung geschuldet, dem Zusammenarbeiten über Zeitzonen hinweg in internationalen Teams mit internationalen Kunden. Derzeit beschäftigen wir uns mehr jetzt mit dem Thema, mehr Flexibilität in an sich starre Arbeitszeitmodelle zu kriegen, z. B. in Schichtmodelle. Welche Anstrengungen unternommen wir da, um den Bedarf auf Mitarbeiterseite und Unternehmensseite gegeneinander abzugleichen? Ich darf Ihnen ein Beispiel aus unserer betrieblichen Praxis erzählen. Wir haben beispielsweise vor zwei Jahren ein Projekt gestartet, nennt sich „Frauen auf Schicht“ und haben uns einfach mal angeschaut: Es bewerben sich sehr viele junge Damen für den Beruf des Chemikanten. Der Chemikant kann aber bisher nur in Wechselschicht ausgeübt werden. Wenn die dann nach ihrer Ausbildung in die BASF eintreten und in Schicht arbeiten, dann verlieren wir

viele von denen im Laufe der Zeit auf der Schicht wieder, d. h. die können dann gar nicht mehr in ihren erlernten Beruf arbeiten, weil sie eben mit dem Thema Nachtschicht dann nicht mehr klarkommen. Dann haben wir analysiert, woran das liegt und haben festgestellt, dass es auch ein Thema ist von Kinderbetreuung nachts oder von Pflege nachts. Wir haben dementsprechend ein neues Schichtmodell entworfen, mit dem wir diesem und anderen Anliegen gerecht werden, so dass der Chemikant jetzt mittlerweile auch in Tagschicht tätig werden kann. Das können wir bei der Größe des Standortes in Ludwigshafen, wir beschäftigen dort ca. 34.000 Mitarbeiter, nur wenn wir entsprechende Regelungen mit unserem Betriebsrat abschließen. Da muss ich sagen, da bietet das Arbeitszeitgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz aus unserer Sicht heute schon alle Möglichkeiten. Wir brauchen keine Erweiterungen der betrieblichen Mitbestimmung, um solche Lösungen zu erreichen. Sondern wir können in dem betriebsverfassungsrechtlichen Rahmen heute schon Arbeitszeitflexibilität vereinbaren und entsprechende Modelle aufsetzen.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte noch einmal die BDA fragen, auch das Handwerk und DIE FAMILIENUNTERNEHMER. Flexibilität für alle wäre eine schöne Sache. Aber die Flexibilität der Arbeitnehmer und die Flexibilität der Arbeitgeber decken sich nicht unbedingt. Wie kann aus Ihrer Sicht hier ein fairer Ausgleich entstehen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich stelle jetzt erst einmal in Frage, ob sich die Interessen an einer Flexibilisierung nicht doch weitgehend decken. Arbeitgeber haben unzweifelhaft ein hohes Interesse an flexiblen Arbeitsbeziehungen und damit auch an flexiblen Arbeitszeiten. Das gilt aber auch für die Arbeitnehmer. Denn gerade Arbeitnehmer wünschen sich in zunehmendem Maße Flexibilität. Deswegen will ich an die Eingangsthese ein Fragezeichen setzen. Aber die Antwort ist relativ einfach. Durch Öffnungsklauseln, die entweder den Tarifvertragsparteien oder den Betriebsparteien Gestaltungsmöglichkeiten an die Hand geben, von strengen Regeln des Gesetzes abzuweichen und somit die Arbeitszeit zu gestalten. Dort wo Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht wirken können, muss das durch Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf die maßgeblichen Tarifverträge oder gegebenenfalls Betriebsvereinbarungen ermöglicht werden. Also der Instrumentenkanon ist für die Sozialpartner und auch die Betriebspartner vorhanden. Er muss nur vom Gesetzgeber geöffnet werden.

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Vielen Dank für die Frage. Ich kann unmittelbar anknüpfen an die Ausführung von Herrn Wolf. Gerade auch im Handwerk mit seinen Kleinbetrieben sind flexible Regelungen sowohl aus Sicht der Arbeitgeber als auch aus Sicht der Arbeitnehmer zwingend erforderlich. Diese flexiblen Regelungen



werden im Regelfall auf der betrieblichen Ebene gefunden. Es gibt dort das direkte Miteinander zwischen den Betriebsinhabern und den Arbeitnehmern. Diese suchen die einvernehmlichen Lösungen, die im Vordergrund stehen sollten. Insofern brauchen wir einen gesetzlichen Rahmen, der die erforderliche Flexibilität für solche einvernehmlichen Lösungen bietet. Dieser Rahmen ist im Wesentlichen schon gegeben, aber wir würden uns dennoch tarifvertragliche Öffnungsklauseln gerade bei der Frage der Handhabung der Ruhepausen, der Ruhezeiten wünschen. Das wäre z. B. ein Ansatzpunkt, wo sicherlich der Gesetzgeber noch ein Stück weit gefordert wäre. Aber ansonsten gilt gerade für die Kleinbetriebe, dass auf betrieblicher Ebene die entsprechenden Regelungen gefunden werden müssen.

Sachverständiger Fietkau (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.): Ich bin einer von diesen Kleinunternehmern. Ich habe einen 35-Mann-Betrieb und ich stelle fest, dass die Wünsche nicht nur vom Unternehmen und vom Arbeitnehmer kommen, sondern auch ganz klar vom Konsumenten. Jeder Mensch ist heute Produzent und jeder Mensch ist Konsument. Und als Konsument stellen wir immer höhere Anforderungen an Flexibilität, Individualität. Produkte und Dienstleistungen müssen jederzeit und sofort verfügbar sein. Wenn Sie sich selber beobachten, werden Sie feststellen, dass Sie diese Ansprüche haben und die Produzenten, das sind auch alle wir, sind daher gefordert, das genauso flexibel abzuliefern. Da aber nicht jeder Produzent, jede Person Unternehmer ist, sondern sehr viele Arbeitnehmer, ist es Aufgabe des Unternehmers, diese Wünsche irgendwie zusammenzubringen. Es wurde in der Vergangenheit immer schwieriger, die Wünsche der Konsumenten, jederzeit verfügbare Dienstleistungen zu bekommen und die Wünsche des Arbeitnehmers, dann zu arbeiten, wann er möchte. Ich mache das an diesem Werbesatz fest, den wir alle im Kopf haben: „Hauptsache, ihr habt Spaß“. Das geht in diesem Verhältnis oft leider nicht mehr und als Unternehmer wünsche ich mir, den Ausgleich zwischen Arbeitnehmer und Kundenwunsch dahingehend flexibler gestalten zu können, dass wir vertrauensbasiert miteinander zusammenarbeiten und dass ich auch, da ist das Thema Ruhezeiten ein ganz wichtiges Thema, nicht als Unternehmer immer mehr in die Grauzone geschoben werde.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Dann frage ich dazu den Deutschen Hotel- und Gaststättenverband e. V., die natürlich an eine Flexibilität der Arbeitszeit ganz besondere Anforderungen hat. Ich denke doch, dass sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit immer wichtiger wird. Das haben wir gerade gehört. Das betrifft Zeit, Ort und Dauer der Beschäftigung. Kann jetzt ein gesetzlicher Anspruch auf Befristung der Teilzeitphasen und ein Wahlrecht des Arbeitnehmers über die wöchentliche Arbeitszeit den Bedürfnissen der Beteiligten hinsichtlich der tatsächlichen betrieblichen Praxis von Nutzen sein?

Sachverständige Hartges (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)) Wir brauchen kein Mehr an Reglementierung der Arbeitswelt, sondern ein weniger und dies nicht nur im Lichte der Arbeitswelt 4.0. Ich repräsentiere eine Branche mit 220.000 Betrieben, 68 % haben weniger als zehn Beschäftigte. Die Möglichkeiten, über Betriebsvereinbarungen oder abweichende Regelungen etwas zu schaffen, sind in vielen Betrieben gar nicht vorhanden. Hinzu kommt ein sehr geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad in unserer Branche. Wir brauchen eine Änderung des Gesetzes. Wir würden uns eine Wochenarbeitszeit statt einer täglichen Höchst-arbeitszeit wünschen – das würde ich gerne ergänzen wollen -, weil wir dringend Lösungen für Veranstaltungen brauchen, die länger dauern als geplant. Der Parteitag, der länger als zehn Stunden dauert, den können wir nicht einfach beenden oder nachts um zwölf eine zweite Schicht vorhalten. Das gilt für Hochzeitsfeiern und so weiter. Hier fühlt sich die Branche kriminalisiert. Wir wünschen uns eine Lösung. Vorschlag ist die wöchentliche Höchst-arbeitszeit nach EU-Recht. Aber wenn es andere Lösungen gibt, die in Ausnahmefällen eben das Arbeiten zum Beispiel bis zu zwölf Stunden gestatten würde, wäre das hilfreich. Jedwede Änderungen beim Anspruch auf Rückkehrrecht in Vollzeit etc. gehen meines Erachtens an der betrieblichen Praxis vorbei. Wir haben heute einen Beschäftigtenanteil von Frauen, der liegt bei über 55 %. Wir haben bei der über eine Million sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Teilzeitanteil von 45 %. Wir haben Arbeitskräftebedarf. Unsere Unternehmer sind froh, wenn Frauen, die aus der Elternzeit zurückkehren, auch wieder ihre Arbeitszeit aufstocken. Die Fragen stellen sich gar nicht. Und so gibt es eben auch junge Mütter, die an zwei Tagen eine Kinderbetreuung haben, die gerne an diesen Tagen zweimal zwölf Stunden arbeiten wollen, weil sie es privat optimal organisiert bekommen. Das geht alles nicht nach dem bestehenden Arbeitszeitgesetz. Wir wollen nicht, dass länger gearbeitet wird. Das Arbeitsvolumen soll sich nicht erhöhen. Es sollen weiterhin natürlich alle Schutzvorschriften gelten, Mindestruhezeit und so weiter, damit haben wir kein Problem. Aber statt hier und heute über mehr Reglementierung zu sprechen, sollten wir schauen, dass unsere Unternehmen, gerade in der Branche mit so extremen Nachfrageschwankungen an 365 Tagen im Jahr, mehr Flexibilität bekommen. Die Mitarbeiter wünschen es sich auch. Gerade mit Blick auch auf die leider aktuell nicht aber früher sehr intensiv diskutierte Jahresarbeitszeit. In vielen Saisonbetrieben bekommen wir eben auch mit einer flexiblen Wochenarbeitszeit es hin, dass wir die Beschäftigten ganzjährig in Beschäftigung halten und sie nicht im Winter in die Arbeitslosigkeit entlassen müssen.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Dann ist in zehn Sekunden - aber wir sagen mal jetzt - die Runde der CDU/CSU-Fraktion beendet. Wir gehen über zur Runde der SPD-Fraktion. Da beginnt auch Frau Schmidt. Wir haben heute die Schmidt-Runden, bitte sehr.



Abgeordnete Schmidt (SPD): Meine Frage passt vielleicht ganz gut an das, was Frau Hartges eben geschildert hat. Es mag ja sein, dass es in manchen Branchen kein Problem ist, von Teilzeit auf Vollzeit aufzustoßen. Uns ist es aber ein Anliegen, dass das in allen Branchen möglich ist und das nicht nur allgemein und nicht nur aus Gründen einer guten und auskömmlichen Rente am Ende des Erwerbslebens, sondern insgesamt. Und deswegen frage ich den Deutschen Gewerkschaftsbund, ob ein gesetzlicher Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeitarbeit die Situation der Beschäftigten verbessern kann?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Danke für die Frage. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften wäre ein Anspruch auf befristete Teilzeit in der Tat ein wichtiger Schritt, um die Gestaltungsspielräume in Bezug auf die eigene Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten zu verbessern, denn dass der Handlungsbedarf besteht, dürfte unbestritten sein. In diesem Zusammenhang stehen zwei Tatsachen, belegt durch zahlreiche Studien und Auswertungen fest, die unserer Stellungnahme zu entnehmen sind. Zum einen: Mehrere Millionen von Beschäftigten haben trotz der bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten, von denen seitens der Arbeitgebervertreter bereits die Rede war, keinen oder nur sehr geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung. Sie können also weder die Dauer, noch die Lage ihrer Arbeitszeit in irgendeiner Art und Weise nach ihren Bedürfnissen richten. Zweitens: Mehrere Millionen Frauen und Männer sind in Betrieben aller Größen vollzeit- wie teilzeitbeschäftigt und wollen ihre Arbeitszeiten verändern. Beispielsweise nach dem Arbeitszeitreport 2016 der BAuA wissen wir, dass 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten gerne weniger arbeiten würden. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würden gerne länger arbeiten. Und was die Teilzeitbeschäftigung betrifft: Es sind immerhin über 3 Millionen überwiegend Frauen, für die Teilzeit keine freiwillig gewählte Option in ihrer beruflichen Planung ist. Von daher: Ja, das Recht auf befristete Teilzeit könnte ein wichtiger Schritt sein. Wer seine Arbeitszeit vorübergehend reduzieren will, der muss die Möglichkeit haben, auf die alte bzw. zumindest auf die höhere Stundenzahl wieder zurückkommen zu können. Diejenigen Teilzeitbeschäftigten, die aufstücken wollen, die müssen die Möglichkeit haben, auch ein freies Arbeitszeitvolumen im Betrieb dafür in Anspruch nehmen zu dürfen. Hier wäre eine Umkehr der diesbezüglichen Beweislast sicherlich ein wichtiges Instrument. Wichtig ist aber auch, dass Beschäftigte ein Recht auf Bestimmung der Lage ihrer Arbeitszeit haben. Dieses Recht alleine gesetzlich zu verankern, reicht allerdings nicht aus. Was fehlt und was erforderlich ist, ist eine Verbesserung der Durchsetzung dieser Rechte. Derzeit ist das so, dass die Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen den Arbeitszeitwunsch des/der Beschäftigten ablehnen. Wenn sie dies tun, dann obliegt die Überprüfung, ob diese Ablehnung auf stichhaltigen Gründen basiert, den Arbeitsgerichten. Bis zum rechtskräftigen Urteil kann das allerdings Monate bis Jahre dauern, und

bis dahin ist der/die Beschäftigte daran gehindert, ihren/seinen Wunsch zu realisieren. Dann erledigen sich oftmals auch die Wünsche von alleine.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Meine Frage geht in Richtung BAuA, an Frau Dr. Wöhrmann. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Risiken der überlangen Arbeitszeiten und der zu kurzen Ruhezeiten möchte ich Sie fragen: Welche Auswirkungen hat eine permanente Erreichbarkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf deren Gesundheitszustand? Wie kann das Verhältnis zwischen Arbeits- und Ruhezeit optimiert werden?

Sachverständige Dr. Wöhrmann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Es gibt dazu einige Studien, die sich damit beschäftigt haben, wie Erreichbarkeit in der Freizeit sich auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken kann. Eine Kontaktierung während der Ruhezeit oder auch nur die Erwartung, kontaktiert zu werden, kann Erholungsprozesse erschweren oder auch verhindern, wozu eigentlich die Ruhezeit genutzt werden sollte, um sich wieder zu regenerieren bzw. um wieder fit zu sein. Diese Unterbrechungen können dazu führen, dass diese Erholungsprozesse nicht möglich sind. Das heißt, wenn das über einen längeren Zeitraum immer häufiger passiert, kann sich diese Beanspruchung summieren und langfristig auch gesundheitliche Folgen haben. Das gilt nicht für alle, aber statistisch gesehen kann dies beobachtet werden. Zum Verhältnis der Arbeits- und Ruhezeit: Die Ruhezeit sollte immer lang genug sein, um sich auch regenerieren zu können, um Erholungsprozesse zu ermöglichen. Je länger die Arbeitszeit ist, desto länger ist auch die benötigte Ruhezeit, um die Erholung sicherzustellen. Insbesondere auch bei Arbeitstätigkeiten, die sehr stark beanspruchend sind, sei es aus psychischer aber auch physischer Sicht. Dann ist eine längere Erholungszeit erforderlich.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine Frage geht an Frau Hipp. Mir geht es dabei nochmal um das Thema Zeitsouveränität, also Arbeitszeitflexibilität aus Sicht der Beschäftigten im Hinblick auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit. Können Sie sagen, wie aus Ihrer Sicht so etwas sichergestellt werden kann, dass dabei ein fairer Ausgleich zwischen den Interessen aller Beteiligten – damit meine ich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer – aber auch die Interessen unterschiedlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden kann? Welche Rolle spielen dabei die Wahlarbeitszeitmodelle aus Ihrer Sicht? Vielleicht beziehen Sie dabei die Möglichkeiten durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien ein, wo einerseits Chancen andererseits Risiken bestehen. Welche Regelungen halten Sie da für erforderlich?

Sachverständige Hipp: Dass es Flexibilitätsbedürfnisse von beiden Seiten, Arbeitnehmerseite und Arbeitgeber-



seite, gibt, ist unbestritten. Allerdings würde ich basierend auf empirischen Erkenntnissen stark bezweifeln, dass sich diese Flexibilitätsbedürfnisse immer decken. Wenn wir Leute fragen, speziell Mütter, warum sie nicht oder nicht mehr Stunden arbeiten, ist der Haupt-hinderungsgrund, dass die Arbeitszeiten zu unflexibel sind, dass sie sie nicht an familiäre Bedürfnisse anpassen können. Fragt man Väter, die zur Mehrheit vollzeit-erwerbstätig sind, was sie sich wünschen, dann sind die Hauptpunkte, dass sie zwischen Vollzeit und Teilzeit wechseln können und sie Teilzeitarbeit nicht in eine Sackgassenposition bringt. Außerdem möchten sie mehr Planungssicherheit, also dass sie wissen, wann sie arbeiten. Das sind ganz zentrale Elemente. Von daher muss hier ein Ausgleich geschaffen werden. Beschäftigungsverhältnisse sind immer ein Geben und Nehmen. Und Beschäftigungsverhältnisse, das muss man auch anerkennen, sind immer durch ein Machtungleichgewicht gekennzeichnet. Von daher ist, glaube ich, ein Ausgleich über ein Wahlarbeitsgesetz eine sinnvolle Regelung. Vorgeschaltet, könnte man andere Sachen ausprobieren, so wie sie jetzt auch debattiert werden: ein befristetes Recht auf Teilzeitarbeit, ein Familienarbeitsgesetz oder das ElterngeldPlus, das es jetzt schon gibt. Ich glaube, das sind gute vorgeschaltete Maßnahmen, um Sachen auch auszutesten, um zu gucken, wie sie funktionieren. Wichtig ist aber auch, dass neben diesen gesetzlichen Regelungen, auch in den Betrieben etwas ändert. Gerade der Punkt Planungssicherheit oder eben flexiblere Anfangs- und Endzeiten werden auf betrieblicher Ebene geregelt. Viele Eltern haben das aber nicht. Und darum ist es notwendig, an dieser Stelle über eine gesetzliche und tarifrechtliche Flankierung nachzudenken. Ich glaube aber, die Widersprüche sind zum Teil gar nicht so groß. Was man auch sieht, dass bei Beschäftigten, die in Unternehmen sind, die ihnen Arbeitszeitflexibilität ermöglichen, die Loyalität viel höher ist und dass auch viel weniger Kündigungsabsichten bestehen. Ich glaube, da geht es auch darum, gemeinsames Terrain auszuloten.

Abgeordnete Kolbe (SPD): Eine kurze Frage, zumindest ist die Antwort wahrscheinlich kurz. Frage an den DGB: Das BMAS plant eine Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz, um den Tarifparteien Spielräume bei der täglichen Arbeits- und der Ruhezeit einzuräumen, wenn dafür die Beschäftigten im Gegenzug mehr Wahloptionen bekommen. Halten Sie das für eine geeignete Option hinsichtlich mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Arbeitszeitgesetz ist ein Rahmen der aus Gesundheitsgründen bzw. aus Gesundheitsschutzgründen gesetzt wird. Deshalb ist die Frage der Flexibilität hier nicht vorrangig, sondern die des Gesundheitsschutzes muss vorrangig sein. Es hat sich natürlich zwar die Rechtsgrundlage geändert, wie Herr Wolf ausgeführt hat, aber die Errungenschaft eines 8-Stunden-Tages bleibt. Und der Gesundheitsschutz und die ganzen Folgen, die an einen 8-Stunden-Tag geknüpft werden - die

müssen auch erhalten bleiben, damit das Arbeiten 4.0 mit einem Menschen 1.0 überhaupt ermöglicht wird.

Vorsitzende Griese: Das war ein Satz - ich hab darauf aufgepasst -, den Sie noch zu Ende gebracht haben. Dankeschön. Dann kommen wir zur nächsten Runde. Das ist die Fraktion DIE LINKE. Da beginnt Frau Krellmann, bitte sehr.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Dr. Norbert Reuter von der Gewerkschaft ver.di. Die Bitte ist, dass Sie vielleicht einfach mal kurz schildern, wie die derzeitige Situation in Ihrem Bereich ist, was Arbeitszeit angeht, insbesondere mit Blick auf tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, Flexibilisierung und atypische Beschäftigung. Bitte bewerten Sie doch auch vor dem Hintergrund die Forderung, die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden zu reduzieren.

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di - Bundesverwaltung): Wir erleben gerade einen erheblichen, starken Strukturwandel in der Wirtschaft, der die Beschäftigten sehr stark belastet. Digitalisierung und die elektronischen Medien wirken gewissermaßen als Turbo, der diese Entwicklung noch vorantreibt. Es geht hier eigentlich um die Frage, Wirtschaft nach menschlichem Maß oder Mensch nach wirtschaftlichem Maß. Die Frage ist, inwieweit sich der Mensch an die neuen technologischen Möglichkeiten anpassen muss. Da sehen wir in der Praxis, dass es doch erhebliche Probleme für die Beschäftigten mit sich bringt. Also erhebliche Verdichtung der Arbeit, Ausweitung und Entgrenzung sind hier die Stichworte, die wir auch permanent von unseren Beschäftigten in den Betrieben mitbekommen. Sie leiden unter den Veränderungen, die vorangehen. Wir erleben zunehmend in Tarifverhandlungen, dass zunehmend die Qualität der Arbeit Gegenstand für tarifliche Auseinandersetzungen wird. Insofern sind mit Blick auf die Veränderungen in der Wirtschaft, auch der technologischen Veränderungen, auf jeden Fall neue Schutzmaßnahmen für Beschäftigte zu schaffen und in jedem Fall nicht weniger. Der Index „Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt sehr deutlich, dass es zunehmend problematisch für die Beschäftigten wird. Wir haben in der Vergangenheit einen ständigen Rückgang der Arbeitszeiten gehabt. Wenn man die letzten 30, 40 Jahre betrachtet, etwa von 1970 an, da hat man noch im Jahr knapp 2.000 Stunden gearbeitet. Das ging zurück bis zum Jahre 2005 auf 1.300 Stunden im Durchschnitt aller Beschäftigten, ist seitdem aber zum Erliegen gekommen und hat in den letzten Jahren eher die Tendenz, dass sich die Arbeitszeiten wieder ausweiten. Heute arbeiten die Menschen im Durchschnitt rund 38 Stunden pro Woche. Insofern sehen wir mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz durchaus die Notwendigkeit, hier Anpassungen vorzunehmen. Derzeit sind mit dem Arbeitszeitgesetz eben Arbeitszeiten von bis zu 60 Stunden in der Woche zulässig. Zehn Stunden pro Tag sind durchaus möglich mit dem jetzigen Arbeitszeitgesetz. Das halten wir definitiv für zu viel. Acht Stunden wäre etwas, was auch nach Aussagen der Arbeitsmedizin



eine Richtgröße ist, die für die Beschäftigten dauerhaft zu tragen sind. Insofern, und damit komme ich zum Abschluss auf Ihre letzte Frage zu sprechen, wäre eine Reduzierung der Arbeitszeit auf die 40-Stunden-Woche, also dann auf einen Acht-Stunden-Tag, durchaus zu begrüßen. Es würde den Beschäftigten helfen - und alles andere ließe sich durch eine entsprechende Organisation der Arbeit lösen; - auch die Hochzeit am Wochenende ließe sich mit einem Acht-Stunden-Tag und entsprechender Beschäftigung durchaus lösen. Uns sind noch keine Probleme vorgetragen worden, wo das Arbeitszeitgesetz hier ein grundsätzliches Problem beinhaltet, das nicht zu lösen ist. Es ist eine Frage der Arbeitsorganisation. 40 Stunden - das wäre in der Tat eine Wirtschaft nach menschlichem Maß.

Abgeordneter Ernst (DIE LINKE.): Ich würde gern Sie auch fragen wollen, wie Sie bewerten, dass es die Forderungen gibt, dass Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestimmung der Arbeitsmenge, also des Arbeitsvolumens erhalten? Und wie bewerten Sie das Recht auf Nichterreichbarkeit zum Beispiel am Handy oder ähnliches?

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di - Bundesverwaltung): Die Frage der Nichterreichbarkeit ist etwas, was sich gerade mit Blick auf die Digitalisierung natürlich neu stellt, weil man mit Blick auf die neuen Medien im Prinzip dauerhaft erreichbar ist und vor allen Dingen überall arbeiten kann. Insofern kommt der Frage der Nichterreichbarkeit ein ganz hoher Stellenwert bei, und es sollte auch als eine der wichtigen Maßnahmen in Zukunft geregelt werden, dass Menschen die Grenzen von Arbeitszeit und Freizeit zunehmend wieder selbst regeln können und es nicht ineinander läuft. Die erste Frage war zur Mitbestimmung. Eine ganz wichtige Geschichte, weil wir gerade im Zusammenhang mit dem Produktivitätsfortschritt, mit der zunehmenden Steigerung der Produktion eben erleben, dass Beschäftigte in der gleichen Zeit immer mehr leisten müssen. Es ist in der Vergangenheit nicht dazu gekommen, dass entsprechend mehr Beschäftigte eingestellt worden sind, sondern die Arbeit hat sich stark verdichtet. Insofern wäre es wirklich an der Zeit, dass die Beschäftigten und damit auch ihre Betriebs- und Personalräte eine Möglichkeit hätten, Einfluss auf ihr Arbeitsvolumen zu nehmen, auf die Inhalte zu nehmen, damit die Beschäftigten letztendlich auch der Bewältigung ihrer Arbeit gut und gesund nachkommen können.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Zunächst will ich meiner Freude Ausdruck verleihen, dass wir sieben weibliche und sieben männliche Sachverständige haben. Ist auch nicht immer der Fall. Meine Frage richtet sich nichts destotrotz auch an Herrn Dr. Reuter von ver.di. Welche Notwendigkeit sehen Sie, die Zeitsouveränität für die Beschäftigten zu stärken, damit sie ihre privaten Anforderungen besser mit ihrer Arbeit vereinbaren können? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die Forderung, dass Betriebsräte mehr erzwingbare

Mitbestimmungsrechte beim Thema Arbeitszeit, Souveränität erhalten sollen?

Vorsitzende Griese: Ich dachte, jetzt fragen Sie die Frauen, wo wir hier mehr Frauen haben als sonst! Herr Dr. Reuter darf nochmal antworten.

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di Bundesverwaltung): Wie gerade schon gesagt, Ihre Frage knüpft im Prinzip an die vorangegangene Frage an. Wir begrüßen ausdrücklich erzwingbare Mitbestimmungsrechte, weil das gerade in Zeiten eines starken Umbruchs dazu führen würde, dass die Beschäftigten stärker mitgenommen werden könnten. Jetzt habe ich den ersten Teil vergessen.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Einwand, Zeitsouveränität für die Beschäftigten für die privaten Anforderungen in Verbindung mit Arbeitszeit.

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di Bundesverwaltung): Es wurde im Prinzip auch gerade schon angedeutet, dass auf Grund der Entgrenzung und der neuen Möglichkeiten hier Freizeit und Arbeitszeit zunehmend ineinanderfließen. Insofern bedarf es deutlicher Regelungen, damit wir hier auch zu einem klaren Schutz der Beschäftigten kommen, um ebenso sozusagen diese beiden widerstreitenden Interessen künftig regeln zu können.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Dann kommen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke beginnt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Dr. Yvonne Lott. Was halten Sie von unserem Vorschlag, dass Beschäftigte in Absprache - das ist ganz wichtig - mit den Arbeitgeber/innen Einfluss auf Lage und Ort der eigenen Arbeitszeit nehmen können? Der Hintergrund ist, dass die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität erhalten sollen, damit Arbeit besser in das eigene Leben passt. Und zudem gibt es eine neue Studie der BAuA, die besagt, dass der Einfluss auf die eigene Arbeitszeit hat, auch weniger gesundheitliche Belastungen hat.

Sachverständige Dr. Lott: Danke für die Frage. Die Zeitsouveränität ist gerade ein großes Thema, sowohl in der politischen als auch in der öffentlichen Debatte. Es ist wichtig, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, an verschiedenste Bedarfe oder Lebenssituationen ihre Arbeitszeit anzupassen. Das sind einmal die Familienphase - ganz wichtig - oder natürlich auch die Pflege aufgrund des demografischen Wandels sowie auch die Weiterbildungsbedarfe, wenn wir über Digitalisierung und Industrie 4.0 reden. Auch da wird viel auf die Beschäftigten zukommen. Wir sehen in der Forschung, dass die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte - und das hat die BAuA eben auch selber gesagt -, die Einfluss in



gewissem Rahmen auf ihre Arbeitszeit haben, also entscheiden können, wann komme ich zur Arbeit, wann gehe ich, gehe ich vielleicht zwischendurch auch mal nach Hause, eine bessere Work-Life-Balance haben, gesünder und auch zufriedener mit ihrem Job sind. Das ist auch das, was Lena Hipp vorhin sagte, das ist auch ein Benefit, also ein Vorteil, auch für den Arbeitgeber, weil die Beschäftigten motivierter und zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Darum ist eigentlich auch für beide Lager es sozusagen zu begrüßen, wenn Beschäftigte mehr Einfluss auf die Arbeitszeit haben, aber auch auf die Lage des Arbeitsortes, weil der auch eine große Rolle spielt für die Vereinbarkeit von meinetwegen auch Pendelzeiten. Auch das zeigt die Forschung, dass man Zeit sparen kann, wenn man auch mal im Home-Office arbeiten könnte.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht auch an Frau Dr. Lott. Frau Dr. Böning hat schon darauf hingewiesen, dass es sehr viele Frauen gibt, die sehr gerne mehr arbeiten wollen. Zugleich gibt es eine ganze Reihe von Männern, die möchten gerne weniger arbeiten, tun das aber nicht, weil sie Angst haben, dass sie sich damit Karrierenachteile einkaufen. Die Grünen haben jetzt einen Vorschlag in ihrem Antrag gemacht, eine Wahlarbeitszeit beziehungsweise einen Vollzeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden einzurichten. Glauben Sie, dass das ein geeignetes Instrument ist, um diese Arbeitszeitwünsche näher zueinander zu bringen? Führt das auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und zu einer besseren Work-Life-Balance?

Sachverständige Dr. Lott: Ich denke, es ist sinnvoll, einen solchen Korridor einzurichten aus drei Gründen: Sie haben es gerade selber angesprochen, dass sich die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten nicht mit Arbeitszeitrealitäten decken. Es gibt einen großen Teil - und das ist gerade weniger als die Hälfte der Beschäftigten -, die wirklich zufrieden mit ihrer Arbeitszeit sind und keine Verlängerung oder Verkürzung ihrer Arbeitszeit wünschen. Es gibt einen sehr großen Teil in Deutschland, die eine Verkürzung der Arbeitszeit wollen. Das hat auch eine Studie von Hartmut Seifert und anderen gezeigt. Gerade 40 Prozent der Beschäftigten schaffen es, ihre Arbeitszeitwünsche in den nächsten drei Jahren im Lebensverlauf wirklich zu realisieren. Das ist ein wesentlicher Grund, warum es wichtig ist bei diesem Thema Arbeitszeitkorridor auch andere Arbeitszeitlängen anzusetzen. Ein anderer Grund, warum ein solcher Korridor sinnvoll ist - und das haben Sie gerade auch angesprochen -, ist die Stigmatisierung von Teilzeit. Teilzeitbeschäftigte haben es nach wie vor schwer im Betrieb. Und die Teilzeit ist häufig so: Einmal Teilzeit immer Teilzeit. Eine Karrierefalle, weil einfach in den Betrieben noch sehr stark die Vollzeitnorm gilt. Wenn Beschäftigte nicht in Vollzeit arbeiten, verletzen sie diese Norm, sie signalisieren: Ich habe auch noch andere Dinge neben der Arbeit! Das kann dann ein Problem für die Karriere werden. Da gibt es eine vielfältige Forschung, die zeigt, es werden weniger Beschäftigte in Weiterbildung geschickt, wenn sie in Teilzeit arbeiten.

Sie haben geringere Einkommenszuwächse. Wenn wir jetzt einen Korridor schaffen, wo Beschäftigte variable zwischen Arbeitszeitlängen wählen können, kann es dazu führen, dass mehr Beschäftigte in so einer vollzeitnahen Teilzeit arbeiten und damit kommt es zu einer Verbreitung und damit auch zu einer größeren Akzeptanz. Das würde dann auch der Geschlechtergleichheit zugutekommen, weil - und das wissen wir hier alle im Raum - Frauen vor allem in Teilzeit arbeiten und sie diese Stigmatisierung durch ihre Teilzeit im Beruf auch hinnehmen müssen. Wenn die Teilzeit jetzt aber besser akzeptiert wird und sie kommen einfach schneller in den Genuss, auch eine vollzeitnahe Teilzeit arbeiten zu können, wenn das von den Betrieben gefördert würde, dann ist es auch für den Arbeitgeber interessant, weil sie dann die Frauen eher halten können, auch nach der Familienphase. Die Geschlechterungleichheit, die wir häufiger in den Betrieben haben, dem könnten wir entgegenwirken.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nochmal weiter an Sie Frau Dr. Lott. Der Streit geht eigentlich darum, dass die Arbeitgeberseite sagt: „Da braucht man überhaupt keine neuen Regelungen, das machen wir eigentlich alles schon so in den Betrieben und es sind alle zufrieden.“ Forschen Sie auch zu dieser Fragestellung und deckt sich diese Aussage mit Ihren Forschungsergebnissen?

Sachverständige Dr. Lott: Wir haben tatsächlich in den Betrieben abgefragt, wie gut die verschiedenen Formen von flexiblen Arbeitszeitmodellen genutzt werden können, aber auch die gesetzliche Option. Was wir finden ist, dass nicht alles das, was auf dem Papier den Beschäftigten zur Verfügung steht, auch an Regelungen und an Vereinbarungen tatsächlich genutzt werden. Die Forschung - das DIW hat hier Studien gemacht - zeigt, dass häufig, gerade wenn es um flexible Arbeitszeiten geht, um mehr Einfluss auf die Arbeitszeit, mehr Selbstbestimmung in der Arbeit, aber auch bei Home-Office, wer die Möglichkeit hat, zuhause zu arbeiten, dass das vor allem die Hochqualifizierten und die Beschäftigten in Führungspositionen sind. Wir haben also eine soziale Ungleichheit in den Betrieben und es sind nicht alle die Beschäftigtengruppen, die im gleichen Maße auf die Arbeitszeitmodelle, die angeboten werden, zurückgreifen können. Ein gesetzlicher Rahmen oder ein Gesetz würde hier den Rücken stärken, nicht nur für die Beschäftigten, die momentan ausgeschlossen sind von diesen Optionen, sondern auch für die, die gar keine betrieblichen Engagements haben. Die haben also keine Betriebsvereinbarungen oder keine tariflichen Regelungen.

Abgeordnete Pothmer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an den DGB und schließt genau an das an, was Frau Lott gerade gesagt hat. Sie sagen in Ihrer Stellungnahme, dass diese Fragen zwischen den Tarifvertragsparteien geregelt werden sollen. Jetzt haben wir



aber sehr viele Beschäftigte, die leider nicht unter Tarifverträge fallen. Glauben Sie nicht auch, dass wir dafür eine gesetzliche Regelung bräuchten?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Unsere Stellungnahme hebt darauf ab, dass wir sagen, das eine tun und das andere nicht lassen. Und das bedeutet, dass eine Stärkung der Tarifbindung und eine Verbreiterung der Tarifbindung Ansprüche mitbefördern können, die der Gesetzgeber für individuelle Rechte schafft. Diese können dann flankiert werden. Das ist sozusagen der Kern. D. h. zu der Frage nach der Lage der Arbeitszeit oder auch unter bestimmten Voraussetzungen dem Ort der Arbeit, da braucht es unter modernen Aspekten sicherlich weitergehende gesetzliche Regelungen. Aber die Stärkung der Tarifbindung kann das eben flankieren, so dass das auch tatsächlich durchgesetzt wird.

Vorsitzende Griese: Wir kommen dann wieder zur Runde der CDU/CSU-Fraktion. Wir haben es etwas aufgeteilt, damit es ein bisschen abwechslungsreicher ist. Und es fragt wieder Frau Schmidt, bitte sehr.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte gerne Herrn Dannenbring vom ZDH und auch Herrn Wohlfeil vom Handelsverband zur Wochenhöchst-arbeitszeit fragen. Welche Rolle spielt die Höchst-arbeitszeit in Ihrer Praxis?

Sachverständiger Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH): Die Wochenhöchst-arbeitszeit ist im Arbeitszeitgesetz mit 48 Stunden gesetzlich geregelt. Es gibt aber die Möglichkeit über Tarifverträge, über Betriebsvereinbarungen, über individuelle Gestaltung entsprechende andere Wochenarbeitszeiten zu regeln. Herr Wolf hatte schon darauf hingewiesen, wenn man sich die Entwicklung der Wochenarbeitszeit ansieht, so ist es ja nicht richtig, wie das im Antrag DER LINKEN ausgeführt wird, von entgrenzten und überlangen Arbeitszeiten zu sprechen. Tatsächlich haben wir eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 32,5 Stunden in der Woche. Insofern besteht keine Veranlassung, die Wochenhöchst-arbeitszeit von 48 Stunden auf 40 Stunden zu reduzieren, wie das im Antrag DER LINKEN gefordert wird. Wir haben da schon eine Reihe von flexiblen Regelungen und wünschenswert wären noch tarifvertragliche Öffnungsklauseln, um hier noch zu weiteren Flexibilisierungen zu kommen. Ein Aspekt, der gerade für die kleinen und mittleren Unternehmen von Bedeutung ist, sind die Aufzeichnungspflichten für die Arbeitszeiten. Auch hier würden wir uns wünschen, dass die bürokratischen Belastungen, die mit den Arbeitszeit-Aufzeichnungspflichten einhergehen gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz, das es hier zu Entbürokratisierungen und Erleichterungen gerade für kleine Unternehmen kommen würde.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.): Zu diesem Punkt kann ich zwei Beispiele nennen, die die Bedeutung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit für uns dokumentieren. Wir haben vorhin schon gehört, der Konsument verlangt Flexibilität. Das ist im Einzelhandel dann die Ladenöffnungszeit, die weit über das hinausgeht, was tägliche Höchst-arbeitszeiten umfasst, sodass wir hier gerade in kleineren Betrieben, die nicht sehr viel Personal vorhalten, zumindest tageweise die Arbeitszeit etwas ausdehnen müssen, sodass wir sehr schnell an der täglichen Arbeitszeitgrenze sind. Daher möchten wir die ursprüngliche Forderung der BDA gern unterstützen, dass wir von der täglichen Höchst-arbeitszeit weg wollen hin zur wöchentlichen Höchst-arbeitszeit, um den Mitarbeitern im Einzelhandel die Flexibilität zu geben, an einzelnen Tagen mehr zu arbeiten, dafür an anderen Tagen weniger. Das Gleiche gilt für die großen Unternehmen, wir haben ja zwar eine sehr stark klein- und mittelständische Struktur, aber dennoch einige wenige, aber doch sehr große, auch international tätige Handelskonzerne, die länder- und zeitzonenübergreifend tätig sind. Hier ist es eben auch erforderlich, an einzelnen Tagen, wenn zum Beispiel Telefon-Meetings mit Kollegen in anderen Zeitzonen stattfinden, dass man dann die tägliche Höchst-arbeitszeit überschreitet und dies im Laufe der Woche an anderen Tagen wieder ausgleicht, so dass wir also auch hier den Wegfall der täglichen Höchst-arbeitszeit befürworten und eine Einschränkung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit für kontraproduktiv halten würden.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Unter den Teilzeitbeschäftigten bilden die Frauen die größte Gruppe. Insofern wäre mir Ihre Einschätzung wichtig zu hören, wie Sie es heute sehen, dass Frauen in die Vollzeit zurückkehren können. Wie schätzen Sie die heutigen Regelungen ein? Was würde sich verändern, wenn es darauf einen rechtlichen Anspruch gäbe? Wie wirkt sich das auf Personal- und Betriebsplanung aus?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Bevor man überhaupt die Frage stellt, was und wie man einen Rückkehranspruch konstruieren sollte, sollte man sich die nach meinem Kenntnisstand einzig und alleingültige Zahl ansehen, dass 93 Prozent aller Beschäftigten, das gilt jetzt nicht nur für Teilzeitbeschäftigte, Herr Abgeordneter, das gilt generell, mit der Verteilung und der Menge ihrer Arbeitszeit grundsätzlich zufrieden sind. Ich glaube, das ist eine ganz wichtige Zahl, die man sich immer wieder in dieser Situation vor Augen halten soll. Konkret bin ich etwas überrascht zu hören, wir wollten einen Anspruch konstruieren oder einige wollen einen Anspruch konstruieren auf Verlängerung der Arbeitszeit. Im geltenden Recht, im Teilzeit- und Befristungsgesetz existiert ein solcher Anspruch schon lange. Sie haben die Möglichkeit und das Recht, mit ihrem Arbeitgeber eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit zu erörtern. Der Arbeitgeber wird mit dieser Erörterung regelmäßig, es sei denn,



er hat betriebliche Gründe, auf Grund dieser Erörterung eine solche Verlängerung vereinbaren. Was im Augenblick in der Diskussion ist, geht ja weit darüber hinaus. Geplant ist von verschiedener Seite, ich will hier gar nicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales alleine benennen, ein Anspruch auf Ausdehnung des eigenen Arbeitsvolumens, selbst wo ein solches Arbeitsvolumen auf einem freien Arbeitsplatz nicht vorhanden ist. Das greift natürlich tief in die Organisationshoheit des Arbeitgebers ein. Das ist im Kern hier in der Anhörung mit der Frage angesprochen worden, ob nicht der Betriebsrat auch noch so einen abstrakten Anspruch haben sollte. Damit wäre dann eine Grenze überschritten, die weit über das hinausgeht, was die Unternehmerfreiheit und was die Organisationshoheit des Arbeitgebers für den eigenen Betrieb bedeutet. Das halte ich grosso modo für verfassungsrechtlich höchst bedenklich.

Abgeordneter Oellers (CDU/CSU): Daran anknüpfend richtet sich meine Frage an DIE FAMILIENUNTERNEHMER und an den Handwerksverband Deutschland e.V. Stichworte: Gesetzlicher Anspruch, Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit. Welche organisatorischen Planungsauswirkungen hätte das insbesondere auf die mittleren und kleineren Unternehmer?

Sachverständiger Fietkau (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.): Gerade die kleinen Unternehmen, die wir vertreten, hätten wenig Planungsspielräume - wie schon ausgeführt -, wenn eine Teilzeitkraft in Vollzeitbeschäftigung zurück möchte. Wenn das Arbeitsvolumen einfach nicht da ist, muss man schauen, wie man darauf reagiert. Ich glaube, wir operieren ein bisschen an der falschen Baustelle. Wenn das Statistische Bundesamt sagt, dass nur zwölf Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit zurück möchte und die das aus betrieblichen Gründen nicht können, demnach wesentlich größere andere Gründe dagegen sprechen, dann sind das - glaube ich - die Stellschrauben, an denen man arbeiten kann. In den Unternehmen werden betriebliche Vereinbarungen sehr flexibel getroffen, weil gerade die Kleinunternehmen ein großes Interesse haben, Fachkräfte zu halten. Wir haben Probleme, Fachkräfte zu bekommen. Die meisten Kleinunternehmer hätten geradezu ein Interesse, dass Teilzeitbeschäftigte in die Vollzeit gehen und würden sich sicherlich nicht dagegen sträuben, so dass sich dieses Problem aus meiner Sicht gerade bei den Kleinunternehmen nicht so stellt wie vielleicht bei Großkonzernen.

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland e.V.): Wir fürchten, dass das Problem, das wir jetzt schon mit dem bestehenden Teilzeitananspruch haben, verschärft wird. Wenn eine Vollzeitkraft nach den jetzigen gesetzlichen Regelungen einen Teilzeitananspruch geltend macht, muss der Arbeitgeber das entsprechend freiwerdende Arbeitszeitvolumen mit einer anderen Fachkraft ersetzen. Das gilt für alle Betriebsgrößen, aber ist natürlich, je kleiner das Unternehmen ist, umso schwieriger - zumal wir alle wissen, dass der Fachkräf-

temangel die Sache nicht leichter macht. In dem Moment, wo ich einen Teilzeitananspruch verwirkliche, brauche ich eine zweite Teilzeitkraft, die das freiwerdende Volumen wieder ausfüllt, also Teilzeit sozusagen Teilzeit schafft. Und wenn ich jetzt noch einen Rückkehranspruch in Vollzeit über eine befristete Teilzeit einführe, dann bedeutet das, dass ich als Unternehmer diese Ersatzteilzeitkraft, die ich überhaupt erstmal finden muss, nur unter erschwerten Bedingungen finden kann. Ich muss derjenigen Fachkraft dann sagen, dass ich sie erstens nur in Teilzeit beschäftigen kann und zweitens auch nur befristet, weil ich weiß, dass derjenige, der diesen Anspruch geltend macht, dann auch irgendwann wiederkommt. Das einzig Positive, was ich dem abgewinnen kann, ist, dass es eben eine gewisse Planbarkeit beinhaltet, aber die Sache nicht einfacher macht. Und daher sprechen wir uns gegen einen solchen Anspruch aus.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Zwei Fragen, mit der Bitte um zwei kurze Antworten vom DEHOGA und von den Familienunternehmern. Wie wollen Sie als Arbeitgeber sicherstellen, dass die psychischen und physischen Anforderungen bei den Beschäftigten die Fähigkeiten der Arbeitnehmer nicht übersteigen?

Sachverständige Hartges (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)): Es geht bei uns um den Wunsch nach mehr Flexibilität. Ich habe vorhin die Sachverhalte aufgezeigt. Es geht nicht darum, dass die Mitarbeiter hier Extremsituationen ausgesetzt werden sollen, sondern sie wollen auch selber dann die Veranstaltung zu Ende bedienen, weil sie wissen, sie haben die nächsten zwei oder drei Tage vielleicht frei. Und ich glaube - ich sage mal, der eine Antrag heißt so schön mehr Zeitsouveränität -, das ist auch ein wichtiges Anliegen der Mitarbeiter in unserer Branche. Wir haben auch keine auffälligen Verwerfungen. Es geht einfach um eine Entkriminalisierung von Betrieben, die gute Gastfreundschaft praktizieren. Gute Gastfreundschaft ist nur möglich mit motivierten Mitarbeitern. Von daher ist es ein vitales Interesse, in unseren Betrieben für eine gute Mitarbeitermotivation zu sorgen, damit eben auch Gastfreundschaft perfekt praktiziert werden kann. Es nutzt dem Betrieb gar nichts, wenn die Mitarbeiter zwölf Stunden arbeiten und völlig erschöpft sind. Wir haben auch immer Phasen während dieser zwölf Stunden, wo denn halt mal eine gewisse Ruhezeit ist, wo im Team Kaffee getrunken wird. Man steht bei uns nicht zwölf oder zehn Stunden am Fließband. Das muss man vielleicht auch berücksichtigen. Wir wollen in keiner Weise den Arbeitsschutz irgendwo eingeschränkt wissen. Ganz im Gegenteil sind wir auf Mitarbeiter angewiesen, die motiviert und guter Laune sind. Nur so können sie gute Gasterbeiter in unseren Betrieben sein. Wir brauchen einfach mehr Flexibilität, wir brauchen nicht ein Mehr an Reglementierung, wie es hier in den beiden Anträgen angedacht ist. Die kleinen und mittelständischen Unternehmer sind in einem Höchstmaß frustriert über das Mehr an Dokumentationspflichten, die gerade



unsere Branche beschert bekommen hat. Ich glaube, dass in vielen Kleinbetrieben eine sehr gute Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Und jeder Arbeitgeber wäre schlecht beraten, den Arbeitszeitwünschen der Mitarbeiter nicht Rechnung zu tragen. Wenn ich aber fünf Teilzeitbeschäftigte, wie im DEHOGA habe, die alle zeitgleich kommen würden und von ihren 25 oder 30 Stunden auf Vollzeit mit 39 Stunden aufstocken wollen, dann habe ich ein Problem, weil das Personalkostenbudget, was im Vorjahr genehmigt wurde, gesprengt werden wird. Deswegen müssen wir hier - glaube ich - sehr genau hinschauen, was ein so verbrieftes Teilzeitanspruch in den Kleinbetrieben auslösen würde. Das ist nicht einfach händelbar.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Jetzt ist die Zeit abgelaufen. Und wir kommen zur Runde der SPD-Fraktion, Frau Schmidt bitte sehr.

Abgeordnete Schmidt (Wetzlar) (SPD): Vielen Dank Frau Vorsitzende. Meine Frage geht nochmal ein bisschen wieder zurück zu dem Thema Flexibilität, wo Herr Wolf gesagt hatte, dass die Flexibilitätswünsche von beiden Seiten da wären. Ich glaube nur, dass sie doch oft sehr unterschiedlich motiviert sind und deswegen hätte ich sowohl an Frau Wöhrmann als auch an DGB die Frage: Welche Regelung kann der Gesetzgeber und welche Regelungen können die Tarifparteien zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treffen?

Sachverständige Dr. Wöhrmann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Aus gesundheitlicher Sicht sehen wir eigentlich keinen gesetzlichen Regelungsbedarf in Bezug auf die Arbeitszeit, auch auf tariflicher Ebene. Wenn es da zu Abweichungen kommt, die außerhalb des Arbeitszeitgesetzes liegen, plädieren wir eben dafür, wirklich sehr genau hinzugucken, was das für die Gesundheit bedeuten kann, dass ausreichende Erholungs- bzw. Regenerationsmöglichkeiten immer mit bedacht werden. Wir sehen auch eher die betriebliche Ebene, auf der gute Lösungen für Flexibilität gefunden werden können.

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann mich im Wesentlichen Frau Dr. Wöhrmann anschließen. Wir sind der Auffassung, dass das Arbeitszeitgesetz das Ziel hat, den Gesundheitsschutz zu regeln und diese zu schützen. Dem muss der Gesetzgeber auch aus verfassungsrechtlichen Gründen nachkommen, das muss er gewährleisten. Das kann auch nicht an andere oder Dritte einfach so übergeben werden. Das ist aus unserer Sicht nicht richtig. Die Studien, die zum Gesundheitsschutz gemacht wurden, sind eindeutig. Um es nochmal ganz klar zu sagen: Was die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes für irgendwelche Formen der Verschlechterung des täglichen 8-Stunden-Tages angeht, für die Verschlechterung bei Mindestruhezeiten, da sind der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften nicht mit einverstanden. Das

lehnen wir strikt ab. Das hat natürlich in der Konsequenz zur Folge, dass wir sagen, dass die Öffnungsklauseln zu diesen Themenbereichen nicht zielführend sind. Da ist dann Erst-Recht-Schluss. Dabei bleibt es auch. Was die individual rechtlichen Fragestellungen angeht, dazu habe ich mich vorhin schon kurz geäußert.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine Frage richtet sich auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Neben der Lage und der Dauer der Arbeitszeit spielt bei den gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch immer die Arbeitsverdichtung oder die Menge der Arbeit eine große Rolle. Würde es unter dem Gesichtspunkt aus Ihrer Sicht Sinn machen, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit einzuräumen? Welche praktischen Herausforderungen sehen Sie da?

Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir kennen das Problem in der Praxis sehr stark. Die Frage von Zielvorgaben ist die moderne Form. Wir kennen das aber auch, denn jeder, der einmal im Betrieb gearbeitet hat, der weiß, dass taktgebundenes Arbeiten wie Akkord, Prämie oder Leistungslohn letztendlich auch nichts anderes ist, wie eine Regulierung der Arbeitsmenge. Allerdings ist das Mitbestimmungsrecht hier dann bei der Entgeltfrage angesiedelt. Dadurch wird das reguliert. Bei Zielvereinbarungen oder anderen Formen der Bestimmung der Arbeitsmenge fehlt ein solches Parameter. Es gibt dort auch keine wissenschaftlichen Festlegungen. Umso wichtiger ist es, dass hier Fragen der Personalbemessung auch dem Betriebsrat als Mitbestimmung zugeordnet werden und dadurch auch der Gesundheitsschutz mit bedient werden kann. Wenn diese Überarbeitung, die Sie hier dargestellt haben, Frau Wöhrmann, wenn die überhandnimmt und die Erreichbarkeit ständig ist, dann ist das ein ungeheures Volumen an Arbeitszeit, was bewältigt werden muss. Das muss eingedämmt werden, ansonsten sind auch die gesellschaftlichen Folgen, die auch Folgekosten für den Staat bedeuten, zu groß.

Abgeordneter Kapschack (SPD): Ich würde gerne auf einen anderen Aspekt zu sprechen kommen. Meine Frage geht an Frau Hipp. Welche Auswirkungen könnte der Einsatz von Langzeitkonten auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf partnerschaftliche Lebensplanung und auf die Inanspruchnahme einer persönlichen Weiterbildung haben?

Sachverständige Hipp: Für alle die von Ihnen genannten Aspekte ist der Ausbau von Langzeitarbeitskonten ganz zentral. Es ist eine Möglichkeit, Erwerbsarbeit mit anderen gesellschaftlichen sinnvollen Tätigkeiten zu verbinden. Es gibt allerdings eine Reihe von offenen Fragen und Punkten, die allen hier im Raum nicht neu sind. Wie kann ich den Zugang zu Langzeitkonten auch für Beschäftigte, die nicht in großen Unternehmen arbeiten, sicherstellen? Was passiert beim Betriebswechsel? Natürlich auch die Frage: Was passiert bei einer not-



wendigen Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitreduzierung zu Beginn des Erwerbslebens? Man bekommt früh die Kinder oder muss noch einmal eine Weiterbildung machen, um adäquat für einen bestimmten Job beschäftigt zu sein, also in der Zeit, wo ich noch keine Zeit angespart habe auf meinem Konto. Diese Fragen müssen geklärt werden. Meines Erachtens sind die Klärungen dieser Fragen im Sinne aller Beteiligten, also der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und auch des Gesetzgebers. Dort bedarf es einer kollektiven Lösung. Daran zu arbeiten, finde ich höchst erforderlich.

Vorsitzende Griese: Wir kommen zur sogenannten freien Runde, wo ich Frau Müller-Gemmeke, Herrn Lagosky und Frau Krellmann habe.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht nochmal an Frau Dr. Yvonne Lott. Wir haben momentan Extreme in der Arbeitswelt. Da gibt es zum einen die Vertrauensarbeit, wo es um Projekt- und Zielvorgaben geht und wo die Arbeitsmenge sehr schnell komplett aus den Fugen geraten kann. Also auch an Sie die Frage, ob es Sinn macht, bei dieser Beschäftigungsform, beispielsweise mit Blick auf die Digitalisierung, den Betriebs- und Personalräten ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit zu geben? Und auf der anderen Seite haben wir beispielsweise die Arbeit auf Abruf, wo es um ein Arbeitsmodell geht, wo für viele Beschäftigten ein völlig unberechenbarer Lohn und nicht planbare Arbeitszeiten rauskommen. Und von daher die Frage: Muss bei Arbeit auf Abruf die Arbeit auf Abruf berechenbarer werden für die Beschäftigten?

Sachverständige Dr. Lott: Danke für die zwei Fragen. Zur ersten Frage zur Vertrauensarbeitszeit, der Arbeitsmenge und dem Mitbestimmungsrecht. Ob es da ein Mitbestimmungsrecht braucht? Ich habe selber Forschung gemacht zu selbstbestimmten Arbeitszeiten. Wie sieht es aus mit der Work-Life-Balance, mit den Arbeitszeiten, mit der Dauer? Wie lange Beschäftigte arbeiten, wenn sie selber über die Arbeitszeit bestimmen können? Wir sehen das in liberalen Ländern wie Großbritannien, wo es kein Mitbestimmungsrecht wirklich gibt, wo es keine Sozialpartnerschaft gibt oder zu wenig bzw. sehr schwach, dass da eigentlich selbstbestimmte Arbeitszeiten zu einer schlechten Work-Life-Balance führen und zu längeren Arbeitszeiten. Hier ist es sogar eher profitabel für die Beschäftigten, wenn sie feste Arbeitszeiten haben, weil sie geschützt werden. Da sind wir wieder bei dem Schutz und auch beim Gesundheitsschutz. Ich denke, dass aus dem Grund eine Mitbestimmung und auch ein Mitbestimmungsrecht sinnvoll sind. Das zur ersten Frage. Dann die zweite Frage mit der Arbeit auf Abruf. Da hat Nadine Absenger bei uns im WSI Forschung gemacht und sie hat gefunden, dass es einmal eine große Zeitunsicherheit gibt bei Beschäftigten bei Arbeit auf Abruf, weil sie nicht wissen, wann muss ich arbeiten. Sie planen ihre Freizeit entlang dieses möglichen Abrufs, der kommen kann. Das ist auch wieder

diese Erreichbarkeit, die Frau Wöhrmann schon angesprochen hatte. Selbst wenn ich irgendwie denken könnte, ich muss erreichbar sein, es könnte was kommen, auch selbst, wenn es nicht kommt, dann stört das meine Erholung. Und es gibt auch eine große Einkommensunsicherheit, weil häufig nicht klar ist, welche Arbeitsmenge ich wirklich arbeite. Was wird mein Einkommen sein, was verdiene ich? Aus diesem Grund sind die vorgeschlagenen Regelungen sinnvoll.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Meine Frage geht nochmal an Frau Dr. Fleck von der BASF SE. Wo klemmt es aus Ihrer Sicht in der betrieblichen Praxis im Rahmen des geltenden gesetzlichen Rahmens, den wir zurzeit haben, in Bezug auf Arbeitszeit? Und was würden Sie sich entsprechend in der Arbeitszeitgesetzgebung wünschen, was sich ändern müsste?

Sachverständige Dr. Fleck (BASF SE): Dabei handelt es sich um ein Thema, das natürlich heute schon häufig angesprochen wurde, das ist das Thema Ruhezeiten. Die Möglichkeit von Zeitsouveränität - und wir haben in der BASF über 7000 Mitarbeiter, die in Arbeitszeitsystemen mit Zeitsouveränität arbeiten - ist natürlich verbunden damit, dass man sich die Zeit in Absprache mit dem Team und dem Vorgesetzten so organisiert, dass man zu Zeiten, wo man, wenn man feste Arbeitszeiten hätte im Betrieb wäre, auch einmal etwas Privates erledigen kann und sich dann am späten Nachmittag oder abends noch einmal an den PC setzt und arbeitet. Wenn wir da die Ruhezeiten so belassen, wie sie jetzt sind, dann laufen wir natürlich in das Problem, dass genau diese Konstellation dazu führt, dass morgens die Arbeitszeit dann eben nicht um 08.00 Uhr wieder aufgenommen werden kann. Und das ist dann sicherlich für diejenigen problematisch, die diese „Freizeit“ dazu genutzt haben, beispielsweise Kinder zu betreuen, die um 08.00 Uhr am nächsten Morgen wieder in der Schule sind. Das Thema Ruhezeiten müsste man sich also anschauen. Das ist das eine. Das andere ist das Thema Dauer der Arbeitszeit insgesamt. Da möchte ich nochmal ganz klar betonen, dass eine Reduzierung der derzeitigen gesetzlichen Arbeitszeit von 48 auf 40 Stunden zweifellos die Arbeitslast bei dem Mitarbeiter nicht reduzieren würde, sondern dass wir hier nur näher und schneller an die gesetzliche Grenze kommen, so dass also mit Arbeitsorganisation nicht sehr viel geholfen sein wird. Wir würden immer wieder in gesetzliche Ausnahmetatbestände hineinlaufen. Das sollten wir verhindern. Das können wir mit dem heutigen gesetzlichen Modell ganz gut.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Reuter. Wir haben gerade wieder gehört von Herrn Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, aber auch von Frau Hartges von der DEHOGA, was für eine bürokratische Belastung die Aufzeichnung von Arbeitszeiten und Dokumentation von Arbeitszeiten darstellen. Meine Frage: Sehen Sie das auch so oder wie ist Ihre Position dazu? Und die Frage, die dazu noch kommt: Welche weiteren gesetzlichen Maßnahmen halten Sie im Zusammenhang mit der



Regulierung von Arbeitszeiten für notwendig, auch mit Blick auf das, was im Bereich von Mehrarbeit passiert?

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di Bundesverwaltung): Ich will nochmal kurz darauf hinweisen, dass einer der Gründe, warum wir hier sitzen, der ist, dass wir Probleme im Arbeitsbereich haben. Und zwar dergestalt, dass wir einen geradezu enormen Anstieg an psychischen Erkrankungen in den letzten zehn Jahren feststellen müssen, fast eine Verdopplung, die Rate der Burn-outs ist geradezu explodiert. Die Beschäftigten stehen extrem unter Belastungen. Hier bedarf es also auf jeden Fall auch von Seiten der Arbeitszeiten her neue Regelungen. Und da sind wir auch im Prinzip bei der Frage der Aufzeichnungspflicht. Es kommt erstmal darauf an, dass wir die Kontrolle überhaupt mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz besser regeln. Dass also auch kontrolliert wird, wann die Beschäftigten wirklich arbeiten. Eine der wesentlichen Möglichkeiten, um überhaupt zu kontrollieren, welche Stunden die Beschäftigten arbeiten, ist natürlich die Aufzeichnungspflicht. Ganz abgesehen vom Entgelt. Ich muss eine vernünftige Aufzeichnung haben, um überhaupt das Entgelt regeln zu können. Ich brauche natürlich auch dann eben die Aufzeichnung, um überhaupt sehen zu können, wie die Lage der Arbeitszeiten ist. Auf jeden Fall ist das eine Grundvoraussetzung, die erfüllt werden sollte. Beim Mindestlohn hatten wir auch das Problem mit der Aufzeichnungspflicht, was mir nie so eingeleuchtet hat. In der Vergangenheit wurde auch schon aufgezeichnet. Und deswegen also auch notwendig. Ich sehe ebenso keine großen bürokratischen Hürden, das aufzuzeichnen. Was darüber hinaus geht, welche weiteren Maßnahmen wir sehen, wäre in der Tat - ist schon mal angesprochen worden - die Frage eben, was mit den Bereichen, die nicht tarifiert sind, passiert. Also die großen sogenannten weißen Flecken in der Tariflandschaft. Da wäre die Frage der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen nochmal in den Raum zu stellen. Ganz wichtig, dass

eben hier eine Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen kommt. Es gab gesetzliche Änderungen, die gehen aber offensichtlich nicht weit genug, weil es nicht zu einem Anstieg von Allgemeinverbindlichkeitserklärung gekommen ist. In dem Zusammenhang auch wichtig, der Abbau von Mini- und Midijobs. Eine Forderung, die ver.di in den Vordergrund stellt, ist eine rechtliche Gleichbehandlung der Mini- und Midijobs. Weil Minijobs auch eine Möglichkeit sind, immer kleinere Arbeitsverhältnisse zu bilden, die dann letztendlich nicht zum Leben reichen. Wichtig ist in dem Zusammenhang auch die Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Hier gab es eine Reform, die aber aus unserer Sicht nicht dazu führen wird, dass Leiharbeit eingedämmt wird,...

Vorsitzende Griese: Alle Themen der Wahlperiode aufziehen, damit sprengen Sie doch ein wenig den Rahmen. Also ich darf Sie bitten, zu den letzten Sätzen zu kommen.

Sachverständiger Dr. Reuter (ver.di Bundesverwaltung): ...letztendlich auch die Frage der Arbeit auf Abzuruf eindämmen.

Vorsitzende Griese: Bei der freien Runde bin ich ein bisschen entspannter. Trotzdem ist die Anhörung jetzt beendet. Ich danke allen für die zusätzlichen Erkenntnisse, die wir gewonnen haben, besonders natürlich den Sachverständigen, die dazu am allermeisten beigetragen haben. Auch den Abgeordneten danke ich für ihre Fragen und der Öffentlichkeit für das Interesse. Ich wünsche Ihnen alles Gute, eine gute Arbeitszeit sowie eine gute Freizeit. Die Anhörung ist beendet.

Ende der Sitzung 14:05 Uhr



Personenregister

- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1773, 1780
Bohn, René (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.) 1774, 1775
Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1774, 1775, 1778, 1781
Breutmann, Norbert (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände - BDA) 1774, 1775
Dannenbring, Jan (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.) 1774, 1775, 1776, 1782
Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 1772, 1775, 1780
Fietkau, Sven (DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.) 1774, 1775, 1777, 1783
Fleck, Dr. Ulrike (BASF SE) 1774, 1775, 1776, 1785
Gerdes, Michael (SPD) 1773, 1778
Griese, Kerstin (SPD) 1772, 1773, 1775, 1777, 1779, 1780, 1782, 1784, 1785, 1786
Hartges, Ingrid (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA)) 1774, 1775, 1777, 1778, 1783, 1785
Helfrich, Mark (CDU/CSU) 1773
Hipp, Lena, PhD 1774, 1775, 1778, 1781, 1784
Hofmann, Markus (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1774
Kapschack, Ralf (SPD) 1773, 1784
Kolbe, Daniela (SPD) 1773, 1779
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1772, 1773, 1775, 1779, 1785
Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 1773, 1776, 1782, 1785
Lott, Dr. Yvonne 1774, 1775, 1780, 1781, 1785
Mast, Katja (SPD) 1773
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1772, 1773, 1775, 1780, 1785
Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1774, 1775, 1779, 1782, 1784
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 1773, 1783
Paschke, Markus (SPD) 1773, 1784
Pothmer, Brigitte (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1772, 1773, 1775, 1781
Reuter, Dr. Norbert (ver.di - Bundesverwaltung) 1774, 1775, 1779, 1780, 1785, 1786
Rosemann Dr., Martin (SPD) 1773, 1778
Rützel, Bernd (SPD) 1773
Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 1773, 1775, 1776, 1777, 1782, 1783, 1784
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 1773, 1778, 1784
Stracke, Stephan (CDU/CSU) 1773
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1773
Tack, Kerstin (SPD) 1773
Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland -HDE e.V.) 1774, 1775, 1782, 1783
Wöhrmann, Dr. Anne Marit (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)) 1774, 1775, 1778, 1784, 1785
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1774, 1775, 1776, 1779, 1782, 1784, 1785
Wolff (Wolmirstedt), Waltraud (SPD) 1773
Zech, Tobias (CDU/CSU) 1773