



Wortprotokoll der 12. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 25. Juni 2018, 13:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 199

- a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

BT-Drucksache 19/1174

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Tourismus

- b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mehr Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte schaffen

BT-Drucksache 19/2522

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



- c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen

BT-Drucksache 19/2511

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Biadacz, Marc Kartes, Torbjörn Lezius, Antje Oellers, Wilfried Schummer, Uwe Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Gerdes, Michael Glöckner, Angelika Hiller-Ohm, Gabriele Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd	
AfD	Pohl, Jürgen Springer, René Witt, Uwe	Münzenmaier, Sebastian
FDP	Cronenberg, Carl-Julius Kober, Pascal Mansmann, Till Vogel (Olpe), Johannes	Theurer, Michael
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Kurth, Markus Lehmann, Sven Müller-Gemmeke, Beate Rüffer, Corinna	

Mitglieder mitberatender Ausschüsse

FDP	Todtenhausen, Manfred	Ausschuss für Wirtschaft und Energie
-----	-----------------------	--------------------------------------



Ministerien	Buhlinger, RRin Dr. Melanie (BMAS) Herber, RRin Dr. Stefanie (BMAS) Kramme, PStSin Anette (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Carvajal Vallejos, Maribel Cristina (AfD) Crueger, Hans-Christian (FDP) Dauns, Matthias (FDP) Dossenbach, Markus (AfD) Klinger, Stefan (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Landua, Raphael (FDP) Lehr, Petr (FDP) Rasmussen-Bonne, Dr. Ulrike (CDU/CSU) Rogowski, Thomas (CDU/CSU) Wiese, Insa (FDP)
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabi (ST) Moras, ORRin (BY) Oeburg, RDin Patricia (NRW) Otte, Roland (BW)
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) Ahlers, Dr. Elke (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) Beermann, Dr. Beate (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Giesen, Prof. Dr. Richard, München Kohte, Prof. Dr. Wolfhard, Halle Nachreiner, Prof. Dr. Friedhelm, Oldenburg Schubert, Prof. Dr. Jens, Berlin Seiler, Dr. Kai, Bochum Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.) Wolf Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes

BT-Drucksache 19/1174

b) Antrag der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte schaffen

BT-Drucksache 19/2522

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Dörner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen

BT-Drucksache 19/2511

Vorsitzender Dr. Bartke: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich möchte Sie ganz herzlich begrüßen zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Gegenstand unserer heutigen Anhörung sind folgende Vorlagen: Gesetzentwurf der Abgeordneten der Fraktion der FDP „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes“ auf Drucksache 19/1174 und Antrag der Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE. „Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte schaffen“ auf Drucksache 19/2522 sowie der Antrag der Abgeordneten der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Beschäftigten mehr Zeitsouveränität ermöglichen“ auf Drucksache 19/2511. Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)83 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie diese Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich folgende Erläuterung geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller

nach jeder Frage – das heißt also eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten gibt - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf:

Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Stefan Sträßer, vom Handelsverband Deutschland Herrn Jens Dirk Wohlfeil, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Frau Dr. Beate Beermann, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Nadine Absenger und Frau Dr. Marta Böning, vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung Frau Dr. Elke Ahlers. Als Einzelsachverständige heiße ich sehr herzlich Willkommen Herrn Dr. Kai Seiler, Herrn Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Herrn Prof. Dr. Richard Giesen, der ist noch nicht da. Er wird sich wegen eines Fluges ein wenig verspäten. Herrn Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner sowie Herrn Prof. Dr. Jens Schubert.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an die/den die Frage gerichtet ist. Ich bitte die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Als Erster hat sich Herr Weiß gemeldet. Sie haben das Wort.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich zunächst an die BAuA, an Frau Dr. Beermann. Da Sie doch über Arbeitsschutz von Dienst wegen alles wissen, worauf fußen denn die arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnisse, von denen im Arbeitszeitgesetz die Rede ist? Wie begründet sich denn diese Ruhezeit von elf Stunden?

Sachverständige Dr. Beermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Die BAuA beschäftigt sich in der Tat schon seit sehr vielen Jahren mit dem Thema Arbeitszeit. Es gibt seit den 50er Jahren belastbare Studien dazu, wissenschaftliche Studien, die unter dem Qualitätskriterium der Wissenschaft entstanden sind. Wir haben aber auch aktuell vor dem Hintergrund der Frage der Zunahme psychischer Belastungen gerade vor vier Jahren nochmals angefangen, eine neue Bestandsaufnahme der wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Arbeitszeit zu machen im Rahmen des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“. Wir haben gerade in diesem Kontext auch festgestellt, dass die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung ein wesentlicher Schlüsselfaktor ist, kann man sagen, für die menschen-



gerechte Gestaltung der Arbeit. Wir haben in dem Zusammenhang auch belastbares Wissen dazu generieren können aus den wissenschaftlichen Studien, dass eben lange Arbeitszeiten, insbesondere über zehn Stunden oder über 48-50 Stunden in der Woche zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen erheblich beitragen, das Unfallrisiko bei langen täglichen Arbeitszeiten gesteigert wird und es insbesondere auch zu Irritationen im Kontext von Zufriedenheit und Work-Life-Balance kommt. D. h. wir haben eigentlich in diesem Kontext auf allen Dimensionen einen ungünstigen Einfluss der langen Arbeitszeiten. Wir sehen zudem, dass lange Arbeitszeiten dazu führen, dass man nicht abschalten kann. Das ist eine relativ neue Forschungslinie des „detachments“, also abschalten zu können von der Arbeit ist von hoher Bedeutung, was uns allen auch oftmals Probleme bereitet, weil wir die Arbeit sozusagen mit nach Hause nehmen und sie uns sogar nachts im Schlaf noch überfällt. D. h. dieses Abschalten können ist eine wesentliche Voraussetzung für gute Erholung. Und dieses Abschalten schaffen wir, wenn wir eine zusammenhängende Ruhezeit haben. Wir sehen z. B. bei atypischen Arbeitszeiten wie Rufbereitschaften oder aber auch bei erweiterter arbeitsbezogener Erreichbarkeit, die ja dann in den Ruhezeitbereich rein geht, dass es dazu führt, dass das Abschalten erschwert wird und es dann eben zu ungünstigem Einfluss auch auf die Gesundheit kommt.

Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer (CDU/CSU): Auch meine Frage geht an die BAuA, in der Hoffnung, dass ich die Ergebnisse der Anhörung heute Nacht nicht mit mir rumschleppe, sondern auch abschalten kann. Was sind denn die gesundheitlichen Risiken für Beschäftigte aufgrund steigender psychischer Belastungen?

Sachverständige Dr. Beermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Da sehen wir verschiedene Erkrankungen oder Befindlichkeitsstörungen, die im Kontext unterschiedlicher Belastungen entstehen. Es ist ja nicht nur die Arbeitszeit, sondern wir haben ja auch so etwas wie hohe Arbeitsintensivierung, was vielleicht auch in die Diskussion einbezogen werden müsste in diesem Kontext; denn wenn wir über Digitalisierung sprechen, sprechen wir sicher eher über eine Arbeitsintensivierung als darüber, dass wir zu einer Arbeitsentzerrung kommen. In diesem Kontext sehen wir, dass es eben zu klassischen, gesundheitlichen Befindlichkeitsstörungen kommt, insbesondere psychovegetative Erschöpfung, also so etwas wie mentale Erschöpfung, aber auch so etwas wie körperliche Erschöpfung. Wir beobachten so etwas wie zunehmende Symptomatiken wie Kopfschmerzen, aber auch Rückenbeschwerden und manifesten Erkrankungen wie Herz-Kreislauferkrankungen. Wir haben seit den 2010er Jahren deutlich beobachten können, dass die Anzahl der AU-Tage in Folge von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen und -erkrankungen angestiegen sind, d. h. wir haben letztendlich auch eine Wirkung in Richtung psychischer Erkrankungen.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Meine Frage geht an die BDA, Herrn Wolfoder Herrn Sträßer. Wir würden uns dafür interessieren, welche grundsätzlichen Vorteile oder auch Nachteile Sie sehen, wenn wir jetzt von täglichen Höchstarbeitszeiten, wie sie das Arbeitszeitgesetz vorsieht, aktuell umstellen würden auf eine reine Wochenhöchstarbeitszeit, unabhängig davon, wie hoch die dann wäre?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, die Antwort besteht aus zwei Elementen. 1. Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union gibt eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit vor, d. h. unser Recht würde sich damit nur dem anschließen, was die Europäische Union ohnehin vorsieht. Ich behaupte nicht, dass unser Recht richtlinienwidrig ist, aber es würde noch kompatibler mit dem Recht der Europäischen Union werden. Das ist der eine Punkt. Der zweite Punkt: Eine solche Umstellung führt natürlich zu einer Entzerrung von Arbeitszeit. Das heißt, sie können die Arbeitszeit einfacher über die Woche verteilen. Sie können die Arbeitszeit besser verteilen. Und das gilt sowohl für den Arbeitgeber wie für den Arbeitnehmer. Es werden Möglichkeiten geschaffen zu sagen, ich arbeite an dem einen Tag länger, dafür arbeite ich an anderen Wochentagen weniger. Eine solche Entzerrung würde gerade nicht zu dem führen, was ihre Gegner immer wieder entgegenhalten, dass dadurch die Arbeitszeit verlängert würde. Die Arbeitszeit bliebe gleich, sie wäre nur anders verteilt.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Dr. Seiler. Wenn eine Kombination von einer Ruhezeitverkürzung auf der einen Seite mit der Arbeitszeitverlängerung auf der anderen Seite zusammengeführt wird, das heißt eine Vermischung von Erwerbszeit und von Ruhezeiten, bei der eine Ruhephase immer kürzer organisiert wird, was hat das für gesundheitliche Konsequenzen für den Menschen, wenn sich das auf Dauer so abspielt?

Sachverständiger Dr. Seiler: Das ist sicherlich keine günstige Kombination auf Dauer. Wir müssen zum Einen sehen, dass innerhalb der Ruhezeit, die eine Nicht-arbeitszeit ist, viele Zeiten enthalten sind, die der Regeneration dienen, Schlaf, aber auch Sachen wie Körperpflege, Essensaufnahme, Pflegezeit für sich selber usw. und vor allem auch Pendelzeiten, die auch zunehmen. Wenn diese Zeit, diese vermeintliche Ruhezeit kürzer wird, haben wir ein Problem, das auf jeden Fall am Schlaf gekürzt werden muss, denn die anderen Dinge müssen ja stattfinden. Es ist ein Aufschaukeln zu erwarten, dass man bei zusätzlich langen Arbeitszeiten - darauf hat die Kollegin Beermann deutlich hingewiesen - lange Arbeitszeiten führen ab der 9. Stunde nachweisbar zu Gesundheitsbeeinträchtigungen und zu höheren Unfallzahlen, so dass bei einem solchen Aufschaukeln dauerhaft jedenfalls von ungünstigen Belastungskonstellationen auszugehen ist. Die arbeitswissenschaftliche Forschung hat sicherlich noch ein wenig Erkenntnisbedarf hinsichtlich der konkreten Ruhezeitverkürzung



und der Auswirkungen. Aber bei dieser von Ihnen dargestellten Kombination von sehr hohen Arbeitszeiten, die möglicherweise auch mit einer hohen Arbeitsintensität stattfinden, ist zu erwarten, dass das eine schwierige Geschichte wird.

Abgeordneter Biadacz (CDU/CSU): Meine Frage geht auch an Herrn Dr. Seiler. Wir leben in einem Zeitalter der Digitalisierung, die voranschreitet mit Disruptionen in jedem Bereich, auch in der Industrie, ebenso in der öffentlichen Verwaltung. Inwieweit ist es gerade unter diesem Aspekt wichtig, dass wir eine höhere Flexibilisierung bei der Arbeitszeit benötigen? Und wenn Sie dem zustimmen, welche Modelle müssten wir dann annehmen bzw. welche Vorschläge hätten Sie? Oder sagen Sie, nein, wir brauchen aufgrund der Digitalisierung keine Flexibilisierung? Wie ist dazu Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Dr. Seiler: Danke für die nicht einfache Frage. Die ist in vielen Bereichen mehrschichtig. Zum einen müssen wir sehen - das wissen wir aus der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzverwaltung, dass in vielen Unternehmen vielfach gar nicht bekannt ist, dass der bestehende Rechtsrahmen schon viele Möglichkeiten der Ausgestaltung zulässt. Die müssen ggfs. dann verhandelt werden oder auch beantragt werden. Aber da gibt es genügend Möglichkeiten, auch den Anforderungen möglicherweise gerecht zu werden. Wir sehen allerdings auch, dass in einer globalisierten Arbeitswelt die Arbeitszeiten in Deutschland nicht immer zusammenpassen mit den Arbeitszeiten, die man vielleicht in internationalisierten Beziehungen hat. Aber auch da gibt es aus Projekten ganz gute Möglichkeiten, wie man da Empfehlungen für Beschäftigte und Führungskräfte auf den Weg bringen kann. Aus meiner Sicht ist in diesem Zusammenhang eher ein wunder Punkt, den Punkt, den ich eben schon benannt habe, bei dem Umgang mit Ruhezeitunterbrechungen, die jetzt durch digitale Medien und mobiler Technologie zunehmend möglich sind. Das berühmte Beispiel einer E-Mail, die abends dann noch beantwortet wird. Da haben wir sicherlich noch Klärungsbedarf, auch aus arbeitswissenschaftlicher Sicht, weil hier bislang die Sichtweise vertreten wird, dass es je nach Art der Störung natürlich auch zu einer massiven Beeinträchtigung der Ruhephase kommen kann. Das ist immer von der Art der Störung und der Qualität der Arbeit ein bisschen abhängig. Es ist ein Unterschied, ob ich am Abend vom Chef möglicherweise gebeten werde oder ob ich es freiwillig tue. Und wenn ich es freiwillig tue, ist es dann auch noch ein Unterschied, ob ich dann in der Mail die Nachricht finde: „Dein Projekt ist tot“. Oder ob ich dann irgendwelche anderen Tätigkeiten mache. Frau Beermann hatte die fehlende Möglichkeit des Abschaltens adressiert. Das ist ein Forschungsfeld, was in der letzten Zeit in diesem Zusammenhang bei der Erholungsforschung sehr prominent nach vorne getragen worden ist. Wir können gut belegen, dass, wenn man nicht abschalten kann, jegliche Erholungsaktivität im Prinzip sinnlos ist, weil sie die physiologischen Effekte, die Erholung verlangt, dann nicht mit

sich bringt. Aber wir haben hier sicherlich noch Gestaltungsbedarf. Wir haben Möglichkeiten durch Arbeitsgestaltung, zum Beispiel Homeoffice oder Arbeiten von zu Hause, wie man es benennt, das möglicherweise hier noch etwas abpuffern und abzufedern. Die Pendelzeiten, die sonst normalerweise in Ruhezeit eingeführt sind, fallen dann weg. Aber das müsste eng arbeitswissenschaftlich auch noch einmal begleitet werden. Mein Punkt ist, dass man sich sehr genau anschauen muss, wie in dem Zusammenhang die Qualität der Störung und die Ruhezeitunterbrechung ist.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Zunächst noch einmal an Herrn Wolf oder Herrn Sträßer von der BDA. Thema: Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes. Es gibt Arbeitsplätze, die sind weniger stark und welche, die ganz stark - das ist eben auch schon einmal angeklungen - von Digitalisierung betroffen sind. Sehen Sie diesen Flexibilisierungsbedarf jetzt bezogen auf das Arbeitszeitgesetz auch bei Arbeitsplätzen, die nicht so stark von der Digitalisierung und von der sich veränderten Arbeitswelt betroffen sind? Sollten wir da auch den Rahmen ändern?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir sehen den Bedarf für die Reform des Arbeitszeitgesetzes tatsächlich generell. Niemand kann heute sagen, welche Arbeitsplätze von der Digitalisierung erfasst werden. Die Zahlen weisen ganz unterschiedliche Voraussetzungen und Annahmen aus. Deswegen würde es wenig sinnvoll sein, ausschließlich auf einzelne Beschäftigungs- oder Berufsgruppen eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes durchzuführen. Eine solche Änderung muss meines Erachtens tatsächlich die gesamte Belegschaft erfassen können. Ich will aber gleich eine Fehlannahme ausräumen. Es wird natürlich auch zukünftig niemand in der Woche über das Arbeitszeitgesetz hinaus beschäftigt werden. Die Regeln werden auch künftig eingehalten werden. Es ist also nicht so, dass durch eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes Veränderungen – um das nochmal zu unterstreichen – im Arbeitsvolumen auftreten. Das genau ist nicht gewollt. Gewollt ist eine bessere Verteilung. Wir Deutschen sind heute schon durch Arbeitszeitkonten und andere Vorgaben Weltmeister bei tariflicher Gestaltung von Arbeitsbeziehungen. Das kann aber begleitet und unterstützt werden durch eine sinnvolle Ergänzung des Arbeitszeitgesetzes für alle Beschäftigten und nicht beschränkt auf Beschäftigtengruppen.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Eine Frage an die BAuA. Wir haben jetzt viel über die gesundheitlichen Risiken gesprochen. Da hätte ich gern noch einmal gewusst, wie sich diese psychischen Belastungen aufgrund der Mehrbelastung, die man am Arbeitsplatz hat, zeigen? Und möchten die Arbeitnehmer eine noch größere Flexibilisierung aus ihrem ureigenen Nutzen heraus? Wenn Ihnen bekannt ist, was die psychischen Belastungen für Auswirkungen haben, wäre ich dankbar, wenn Sie darauf auch eingehen.



Sachverständige Dr. Beermann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Die Auswirkungen psychischer Belastungen zeigen sich eben in unterschiedlichen Formen sowohl im psychovegetativen Bereich hauptsächlich, dann aber auch in manifesten Erkrankungen. Was den Wunsch der Beschäftigten angeht, machen wir seit einigen Jahren regelmäßig eine Arbeitszeitbefragung. Da sehen wir sehr deutlich, dass die Beschäftigten, die lange Arbeitszeiten angeben, ein höheres Potential an gesundheitlichen Beeinträchtigungen äußern, schlechter mit ihrer Work-Life-Balance zurechtkommen und generell sagen, dass sie weniger Arbeitszeit investieren möchten. Sie möchten also weniger arbeiten. Wir sehen in dem Kontext, dass es einen Teil mit hohen Arbeitszeiten, nämlich 17 Prozent gibt, die nach unserer Befragung über 48 Stunden in der Woche arbeiten. Wir haben auch über das Arbeitszeitgesetz - wie das Herr Seiler schon gerade sagte - ein hohes Flexibilitätspotential. Wir können bis zu 60 Stunden in der Woche arbeiten, wenn es entsprechend in einem knappen halben Jahr ausgeglichen wird. Das heißt, wir sehen dort eine hohe Unzufriedenheit, wo eine hohe Arbeitsintensität häufig und gleichzeitig mit langen Arbeitszeiten besteht. Hier sieht man, dass die langen Arbeitszeiten auch dazu genutzt werden, um überhaupt die Arbeitsmenge schaffen zu können. Das ist also die Motivation. Wir sehen auch einen Wunsch zur Arbeitszeitreduktion. Sie haben nach der Selbstgefährdung gefragt. Es ist durchaus nicht so, dass sich alle Beschäftigten darüber im Klaren sind, was kurzfristige und langfristige Folgen ihres Verhaltens sind. Wir sehen gerade auch aktuell, dass es in Paarbeziehungen von berufstätigen Menschen oftmals zu Abstimmungsproblemen kommt. Dann ist ein hohes Motivationsproblem dafür vorhanden, Arbeitszeiten auch in Bereiche zu schieben, wo man evtl. eine bessere Vereinbarkeit mit der Familie hinbekommt. Das sind auch die angesprochenen Arbeitszeiten, die in den Abend verlegt werden, wo wir aber auch sehen, dass es eine zusätzliche Arbeitsbelastung ist, was aber nicht immer vor dem Hintergrund des hohen Motivationspotentials auch so gesehen wird. Was noch zudem in diesem Kontext gesagt werden sollte ist, dass wir immer von dem Megatrend der Digitalisierung sprechen. Wir haben aber auch noch einen anderen Megatrend, und das ist der demographische Wandel. Wir sehen sehr deutlich im Kontext der Arbeitszeit, dass eine Massierung von Arbeitszeit, also die Anhäufung von Arbeitszeit und das Auslassen von Erholungszeiten gerade für die älteren Beschäftigten eine ungünstige Kompensationsmöglichkeit bietet. Die können vieles und alles tun, aber sie müssen entsprechende Dosierungen von Arbeitszeit und Ruhezeit einhalten, denn die Arbeitszeit und Ruhezeit ist für sie stärker von Bedeutung als für jüngere Belegschaften. Dieser Trend muss einfach mit einbezogen werden. Wenn wir in die Betriebe schauen, da haben wir häufig das Durchschnittsalter von 42/45 Jahren. Letztens hörte ich von einer Klinik mit Pflegepersonal, die hatten ein Durchschnittsalter von 50 Jahren. Da ist natürlich die Frage der Kompromittierung der Arbeitszeit und des Weglassens von Erholungszeiten nochmal eine stärker wirkende Frage als bei jüngeren Belegschaften.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Meine nächste Frage geht an den HDE, Herrn Wohlfeil. Auch nochmals aus Sicht Ihres Verbandes: Wie beurteilen Sie die Chancen und Risiken bzw. Vor- und Nachteile, wenn wir das Arbeitszeitgesetz entsprechend flexibilisieren würden und mehr zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit übergehen würden und weg von der täglichen Höchstarbeitszeit? Sehen Sie eine Differenzierung bei Arbeitsplätzen, die stärker von Digitalisierung betroffen sind als bei anderen?

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.): Man muss im Einzelhandel zwischen den Berufsgruppen etwas mehr differenzieren, als es hier bisher getan wurde. Das liegt vor allem daran, dass wir natürlich klassische Einzelhandelsberufe haben, wie Verkäufer oder Kassierer, die im Rahmen des bestehenden Arbeitszeitgesetzes durchaus von uns gehandelt werden können. Wenn Sie eine durchschnittliche Öffnungszeit eines Ladengeschäftes sehen, dann sind das in der Regel 12 Stunden, z.B. von 8 bis 20 Uhr. Das heißt, Sie können mit einem Vollzeit- und einem Teilzeitbeschäftigten oder zwei Teilzeitbeschäftigten diese Öffnungszeiten ohne Probleme und ohne Konflikte mit dem Arbeitszeitgesetz lösen. Hier geht es um andere Themen, nämlich um die Frage, wer entscheidet, wer wann arbeitet. Das ist Gegenstand der anderen Anträge, die nachher noch zur Diskussion stehen. Wir haben aber im Einzelhandel auch sehr starke Arbeitnehmergruppen in den Verwaltungen, in den Konzernstrukturen, in der Logistik und in der Disposition, wo die Digitalisierung sehr deutlich Einzug gehalten hat. Ich glaube, da sind sich hier alle Anwesenden einig, dass sich durch die Digitalisierung diese Arbeitswelt doch erheblich verändert hat. Wir ziehen nur sehr unterschiedliche Schlussfolgerungen daraus. Wir haben die Erfahrung mit den Mitarbeitern, dass hier tatsächlich mobile Arbeitsmöglichkeiten sehr stark genutzt werden. Also ich sehe das nicht ganz so, wie die Kollegin von der BAuA das gesagt hat, allerdings habe ich auch keine empirische Untersuchung dazu. Aber die Rückmeldung, die wir aus den Unternehmen bekommen, ist dass die Mitarbeiter auch im eigenen Interesse sehr gerne die Möglichkeiten nutzen, durchaus nachmittags ihr Kind von der Kita oder der Schule abholen, zum Sport fahren oder zum Musikunterricht und abends, wenn die Kinder im Bett sind, noch einmal eine Stunde auf dem Sofa die E-Mails durcharbeiten, die Sitzung des nächsten Morgens vorbereiten und dann z. B. sehr schnell in Konflikt kommen mit der Mindestruhezeit. Wenn am nächsten Morgen um acht Uhr eine Sitzung ist, dann muss ich eben abends um neun Uhr spätestens das Laptop zuklappen. Das passt einfach nicht mehr in diese moderne Zeit. Und es wird eben auch von den Arbeitnehmern durchaus nachgefragt. Das ist beileibe nicht so, dass der Arbeitgeber das einfordert oder das anordnet. Nach unserer Einschätzung ist das eine selbstverständliche Art des Arbeitens, die wir hier im Raum - denke ich -, wenn wir ehrlich sind, auch alle irgendwie machen. Der Arbeitnehmer, der das nicht möchte oder der das eben als gesundheitsbeeinträchtigend ansieht, hat ja jetzt schon das Recht auf Nichterreichbarkeit. Der Arbeitnehmer kann



jetzt schon sagen „Ich mache das nicht - Ich will das nicht“ und der Arbeitgeber darf es dann nicht anordnen. Wir sehen da schon eher einen Nutzen für beide Seiten drin und unterstützen daher jegliche Bestrebungen, diese Arbeitszeitobergrenze, gerade die tägliche Höchst-arbeitszeit, aufzuheben und hier flexible Möglichkeiten zu schaffen - immer vor dem Hintergrund, dass wir im Einzelhandel eine 37,5 Stundenwoche haben: Da wird sich in der Summe nichts dran ändern. Wir reden wirklich nur über die Verteilung. Es wird niemand, nur weil die 10-Stunden-Grenze aufgehoben wird, ab morgen dann jeden Tag zwölf Stunden arbeiten. Dann wären wir schnell bei den Belastungen, die Sie beschrieben haben, und die sicherlich niemand will - weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer. Wir wollen eigentlich nur diese Flexibilitätsmöglichkeit.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Noch einmal zu den anderen Anträgen und Aspekten betriebsverfassungsrechtlicher Art, auch an den BDA zunächst. Wie beurteilen Sie denn die Forderung, die hier auf dem Tisch liegt, Betriebs- oder auch Personalräten die Möglichkeit zu geben, Betriebsvereinbarungen zu verlangen oder daraufhin zu wirken, dass solche abgeschlossen werden zu Vereinbarkeitsfragen und insbesondere zum Thema Zeitsouveränität bei der Lage der Arbeitszeit und beim Arbeitsort?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Betriebsverfassung gibt heute bereits ein reichhaltiges Maß an Mitwirkungsrechten für den Betriebsrat vor, was die Arbeitszeit angeht. Man denke nur daran, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Wir sehen keinerlei Bedarf dafür, das noch auszudehnen und das stößt gegenüber dem, was wir heute bereits im Betriebsverfassungsrecht haben, auch sehr schnell an Grenzen. Grundsätzlich ist das Arbeitsverhältnis dadurch geprägt, dass der Arbeitgeber Lage, Dauer und Ort der Arbeit bestimmt und auch bestimmen muss. Das ist gesichert dadurch, dass der Arbeitnehmer anders als jeder anderer Dienstleistende bzw. Dienstvertragsnehmer in einem Verhältnis der persönlichen Abhängigkeit steht. Man kann das natürlich hinterfragen. Wenn man das hinterfragen will, muss man das ganze Arbeitsrecht hinterfragen. Daher wäre jede Ausdehnung der Betriebsverfassung an dieser Stelle grundsätzlich von Übel auch für die Arbeitnehmer; denn man kann nicht sagen, hinsichtlich Lage, Dauer und Ort stelle ich den Arbeitnehmer wie jeden anderen Dienstnehmer, ich will aber gleichzeitig einen besonderen Kündigungsschutz. Wer das eine fordert, muss das andere geben.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Noch einmal an Herrn Wohlfeil, vielleicht bezogen auf Ihren Wirtschaftsbe-reich bzw. Wirtschaftszweig. Gibt es bereits Betriebsvereinbarungen zu solchen Vereinbarkeitsfragen, insbesondere auch, was das Thema Lage der Arbeitszeit und Arbeitsort angeht?

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.): Nach meiner Kenntnis gibt es solche Betriebsvereinbarungen durchaus. Wir haben zumindest in den großen Konzernen eine sehr starke Betriebsratsstruktur und eine sehr starke Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung. Alle großen Handelsketten, die Sie so kennen, haben zu diesem Thema bereits Betriebsvereinbarungen. Das funktioniert auch soweit ganz gut, so dass wir da weitere Verschärfungen nicht für erforderlich halten. Ich will noch kurz ergänzen zu den Betrieben, die keine Betriebsvereinbarungen haben. Was das Thema Direktionsrecht oder Festlegung der Lage der Arbeitszeit angeht, ist es natürlich gerade im Einzelhandel als Dienstleistungsbranche evident, dass der Unternehmer hier ein Bestimmungsrecht hat. Wir müssen einfach sehen, dass die Dienstleistung, d.h. die Arbeitsleistung dann zu erbringen ist, wenn der Kunde kommt und nicht dann, wenn der Arbeitnehmer gedenkt, jetzt mal arbeiten zu kommen. Wir sind eine Dienstleistungsbranche und müssen uns an den Gegebenheiten, die der Kunde uns vorgibt, orientieren. Da muss der Unternehmer z.B. die Möglichkeit haben, Stoßzeiten zu berücksichtigen und entsprechend das Personal zu planen. Wenn er demnächst das jedes Mal ausdiskutieren muss oder sich möglicherweise dem Wunsch des Arbeitnehmers beugen muss, dann wird die Personalplanung sehr schwierig.

Abgeordneter Kartes (CDU/CSU): Es geht bei den Anträgen noch um Änderungen beim Teilzeit- und Befristungsgesetz. Daher noch einmal eine Frage an die BDA. Wie beurteilen Sie die Forderung, ohne Ausnahmen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit sozusagen durchsetzen zu können?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Nun gibt es bereits eine Einigung. Es gibt einen Gesetzentwurf der Bundesregierung zu befristeter Teilzeit, die wird neuerdings als Brückenteilzeit bezeichnet, die an bestimmte Kautelen gebunden ist. Diese Kautelen halten wir bereits in der vorliegenden Fassung für nur bedingt ausreichend und hilfreich. Eine Regelung, die generell allen Arbeitnehmern unabhängig insbesondere von der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße einen solchen Anspruch einräumen würde, würde gerade kleinere Unternehmen erheblich belasten und überlasten. Befristete Teilzeit ist nur in Grenzen möglich. Dort, wo sie möglich ist, vereinbaren das Arbeitgeber heute schon mit ihren Arbeitnehmern. Es gibt darüber hinaus gesetzliche Ansprüche im Elternzeitgesetz, in der Familienpflegezeit, so dass es für weitere gesetzliche Regelungen überhaupt keine Grundlage gibt und auch keine Notwendigkeit.

Vorsitzender Dr. Bartke: Dann sind wir jetzt fast durch, neun Sekunden hätten wir noch bei der CDU-Frage-runde. Wir kommen damit zur SPD-Fragezeit.



Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an den DGB, Frau Dr. Absenger oder Frau Dr. Böning. Wir haben schon gehört, dass das Arbeitszeitgesetz bereits Flexibilität zulässt. Sehen Sie grundsätzlich die Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung, vor allem auch im Zuge der Digitalisierung? Es wird häufig behauptet, Beschäftigte wünschen sich längere Arbeitszeiten. Können Sie das bestätigen?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht ist das Arbeitszeitgesetz flexibel genug, auch in Zeiten von Digitalisierung und in Zeiten orts- und zeitflexiblen Arbeitens. Die permanente Forderung nach der Abschaffung des starren 8-Stunden-Tages geht fehl. Weder das Arbeitszeitgesetz noch sonst irgendwelche anderen gesetzlichen Regelungen sehen den starren 8-Stunden-Tag vor. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht heute schon die Öffnung bis zu 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Es gibt zudem Möglichkeiten der tariflichen Vereinbarung von längeren täglichen Arbeitszeiten und kürzeren Ruhezeiten. Wir lehnen eine weitere Öffnung des ArbZG insgesamt ab, weil dies ist aus verschiedenen Gründen nicht vertretbar ist, weder rechtlich noch empirisch. Die Verlängerung von täglichen Arbeitszeiten hin zu wöchentlichen Arbeitszeiten widerspricht den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. 47 % der Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Es wurde bereits angesprochen, dass auch das Unfallrisiko nach acht Stunden steigt, die Fehlerhäufigkeit nach acht Stunden zu und die Produktivität abnimmt. Bedenkt man zudem, dass auch während der Freizeit viele der Beschäftigten erreichbar sind, kommt das nochmal oben drauf. Schon die empirischen Befunde sprechen daher gegen einen Wechsel von täglicher zu wöchentlicher Höchstarbeitszeit. Längere Arbeitszeiten erfordern längere Ruhezeiten. Da fragt man sich, wenn im gleichen Kontext die Kürzung von Ruhezeiten gefordert wird, wie das funktionieren soll, ohne dies ausschließlich zu Lasten der Beschäftigten zu vereinbaren. Wir lehnen auch die weitere Kürzung von Mindestruhezeiten ab, da auch der EuGH und die EU-Arbeitszeitrichtlinie Kürzungen von Ruhezeiten nur in ganz begrenzten Ausnahmefällen vorsehen. Nur in Fällen, wo es absolut erforderlich ist, darf von Mindestschutzvorschriften, Mindestruhezeiten, nach unten abgewichen werden. Solche Abweichungen müssen zudem gesetzlich aufgefangen werden, und vor allem muss auch einfach noch Zeit für genügend Schlaf und Freizeit bleiben. Das wurde bereits angesprochen.

Abgeordneter Gerdas (SPD): Ich muss auch nochmal hinterfragen: Die Notwendigkeit des Gesetzentwurfes wird mit der Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft begründet. Die Frage geht an Frau Dr. Elke Ahlers. Sehen Sie diesen Zusammenhang? Wie beurteilen Sie die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Ansätze?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung): Wir wissen aus unserer eigenen WSI-Betriebsrätebefragung, die wir seit ungefähr 20 Jahren durchführen, wie

sich die Entwicklung in den Betrieben abspielt. Da beobachten wir, dass natürlich die Digitalisierung neue Möglichkeiten des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens bietet. Wir wissen aber auch, dass sich die Arbeitsformen ändern, dass ergebnisorientiertes Arbeiten über Zielvereinbarungen, über Deadlines oder Projektarbeit zunehmen. Unsere eigenen Befunde sagen uns, dass in den Betrieben, in denen vielfach über Vertrauensarbeitszeit oder über Zielvorgaben gearbeitet wird – also mit einem hohen Maß an Flexibilitätsmöglichkeiten –, der Arbeits-, Termin- und Leistungsdruck besonders hoch ist, dass dort besonders häufig überlange gearbeitet wird, dass dort besonders häufig Pausen umgangen oder gekürzt werden und dass dort auch signifikant häufiger bei Krankheit gearbeitet wird. Das zeigt uns, dass diese angeblich so freiwillige endgrenzte Mehrarbeit gar nicht freiwillig ist, sondern ganz viel zu tun hat mit der Leistungspolitik in den Unternehmen. Und da sollten wir auch hingucken, nicht nur nach der Digitalisierung als solche. Und die Beschäftigten riskieren über so eine Art interessierte Selbstgefährdung – so nennt man das – freiwillig ihre Gesundheit, in dem sie ihre zustehenden Schutzregelungen umgehen, länger arbeiten als es eigentlich für sie gut wäre oder auch im Urlaub und an den Wochenenden arbeiten. Hohe Eigenverantwortung, Kundenorientierung, Wettbewerbsdruck, extrem niedrige Personaldecken in den Betrieben, das sind alles Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten in den Rücken fallen und die sie immer mehr schutzlos den Mächten oder den Kräften des Marktes ausliefern. Von daher denke ich, dass man ganz im Gegenteil den Beschäftigten mehr Schutzrechte zugestehen müsste und nicht Schutzmöglichkeiten über das Arbeitszeitgesetz aufweichen sollte.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Kohte. Ist die vorgeschlagene Änderung des § 7 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes mit der Systematik des Arbeitszeitgesetzes vereinbar? Woraus könnten sich systematische Schwierigkeiten ergeben?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Das bisherige Arbeitszeitgesetz hat eine sehr sorgfältige Systematik und wurde 1994 intensiv in diesem Haus diskutiert. Vorher war es wesentlich weniger flexibel. Man hat damals eine deutliche Flexibilisierung vorgenommen. Man hat natürlich auch einige Grenzen eingezogen. Das Arbeitszeitgesetz war einer der seltenen Fälle, in denen die Gesetzesbegründung auch auf arbeitswissenschaftliche und -medizinische Erkenntnisse Bezug genommen hat. Ich will das noch einmal deutlich machen. Wir haben erstmal acht Stunden als Regelfall – übrigens bei besonders belastender Arbeit, z.B. im Bergbau nur sieben Stunden. Dann kommt in § 3 die Möglichkeit einer Erhöhung auf zehn Stunden. Mehr als zehn Stunden nur, wenn es noch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gibt, also etwas, was als weniger belastend gewertet wird. Das ist ausdrücklich noch einmal vom Bundestag 2003 bekräftigt worden. Das ist eine sinnvolle Abstufung, in der die Belastung der Arbeit jeweils in einer Komplementärrolle zur Dauer der Arbeitszeit steht. Das



Problem des Antrages der FDP beim Punkt Nr. 7 Abs. 1 Nr. 1 besteht darin, dass es gar keine Eckpunkte und Begrenzungspunkte gibt. Es könnten - ich habe das ausgeführt - einige Tage mit zwölf oder dreizehn Stunden verlangt werden, und wenn man die Ruhezeit auch noch verkürzt, könnte man kurzfristig noch mehr an Arbeitszeit verlangen. Dann hätten wir auch irgendwann wieder weniger Arbeit. Aber damit treten dann große Probleme z.B. bei der Erholungsfähigkeit auf, weil jetzt gar keine gesetzliche Begrenzung dieser höheren Belastung in irgendeiner Form stattfindet. Wir lösen die Kombination zwischen der Belastung und der Dauer der Arbeitszeit auf und haben dabei auch manchmal eine naive Vorstellung. Herr Giesen, mein virtueller Nachbar, hatte in seiner schriftlichen Stellungnahme ausgeführt, dass, wenn die Sonne scheint, die Dachdecker mehr als zehn Stunden arbeiten könnten. Nun ist es, wenn die Sonne scheint, für einen Dachdecker eher eine belastende Arbeit. Er hat wenig Schatten über sich. Und gerade die Bau-Berufsgenossenschaft hatte in ihrer letzten Zeitschrift nochmals auf die großen Probleme von Arbeit von mehr als acht Stunden und wachsenden Unfallhäufigkeit hingewiesen. Beim FDP-Entwurf wäre die Kombination von Belastung und Dauer der Arbeitszeit völlig aufgelöst. Da ist das jetzige Gesetz systematisch wesentlich besser geeignet.

Vorsitzender Dr. Bartke: Ja, Herr Professor Kohte, wir begrüßen auch den virtuellen Nachbar, wie er gerade genannt wurde - Herrn Professor Dr. Giesen. Herzlich Willkommen.

Abgeordneter Gerdas (SPD): Ich möchte nochmals fragen. Der Gesetzentwurf wird auch mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Zeitsouveränität begründet. Die Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Sehen Sie Handlungsbedarf, den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehr Zeitsouveränität bezüglich Umfang und Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit zu ermöglichen? Wenn ja, wird der Gesetzesentwurf in diesem Bereich dem Bedarf gerecht? Und wenn nein, warum nicht?

Sachverständige Dr. Böning (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielleicht erstmal zwei Zahlen. Nach den Umfragen der IG Metall vom letzten Jahr sehen neun von zehn Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten an eigene Bedürfnisse und Bedarfe anzupassen, als den Faktor zur Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit schlechthin. Zugleich haben vier von zehn Beschäftigten gar keinen Spielraum, irgendeine Art der Anpassung vorzunehmen. Nach Umfragen des Eurofonds haben nur 32 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, den Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit etwas variabler zu gestalten. Von daher zu ihrer ersten Frage, ja, wir sehen sehr wohl den Handlungsbedarf - bzw. aus Sicht der Beschäftigten den Bedarf nach mehr Zeitsouveränität. Jetzt zu Ihrer zweiten Frage, ob der Gesetzentwurf der FDP diesem Bedarf gerecht wird? Nein, das wird er

nicht, denn nach diesem Entwurf wäre im Grunde eine zeitlich unbegrenzte Verlängerung der Tagesarbeitszeit bei gleichzeitiger unbegrenzter Verkürzung der Ruhezeiten bzw. der Erholungszeiten möglich. Das bedeutet im Grunde genommen - zugespitzt formuliert -, dass die Beschäftigten sich legal noch mehr selbst gefährden könnten als es jetzt schon in der Praxis ohnehin der Fall ist. Und die Arbeitgeber könnten diese Selbstgefährdung sogar anordnen. Mehr Gestaltungsmacht haben die Beschäftigten nach diesem Vorschlag nicht. Genau das ist aber das, was die Beschäftigten wollen und brauchen, nämlich mehr Rechte und Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten nach eigenen Bedürfnissen und Bedarfen zu richten. Das setzt voraus, dass wir nicht die Regeln des Gesundheitsschutzes aufheben, sondern einklagbare Rechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schaffen. Diesem Anspruch entspricht im Grunde sowohl der Antrag der Linken, als auch der der Grünen. Denn beide fordern ein Rückkehrrecht auf die bisherige Arbeitszeit nach einer vorübergehenden Phase der Verkürzung der Arbeit. Das ist richtig und es ist auch richtig, dieses Rückkehrrecht für alle Beschäftigten zu fordern, und nicht nur für die in großen oder mittleren Betrieben. Denn gerade in den kleinen Betrieben haben besonders viele Beschäftigten das Bedürfnis ihre Arbeitszeit zeitweise zu ändern. Für Arbeitgeber gibt es die Möglichkeit, den Veränderungswunsch aus betrieblichen Gründen abzulehnen - die betrieblichen Gründe wiegen bei kleinen Arbeitgebern besonders stark und so hätten die Arbeitgeber auch die Möglichkeit, diese Anträge abzulehnen. Es ist auch richtig, mehr Mitspracherecht für die Beschäftigten bei der Lage ihrer Arbeitszeit zu fordern und letztendlich sind starke Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen wichtig, sowohl bei der Frage der Lage, des Ortes, aber auch bei den Leistungsbestimmungen oder bei der Frage der Leistungsvorgaben. Das alles sind sinnvolle Instrumente, die sowohl die Linke als auch die Grünen in ihren Anträgen fordern.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Frau Ahlers von der Hans-Böckler Stiftung. Inwiefern bestehen denn in der Praxis Betriebsvereinbarungen zu Vereinbarkeitsfragen in Bezug auf die Zeitsouveränität, was Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes betrifft?

Sachverständige Dr. Ahlers (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung): Grundsätzlich gibt es hervorragende Betriebsvereinbarungen, die zum Thema Arbeitszeitsouveränität viel für die Beschäftigten ausrichten können. Allerdings sind die gerade in wenigen und auch größeren Betrieben zu finden. In der Breite oder gerade in Kleinbetrieben hat sich da noch nicht allzu viel getan. Es gibt 71 % Regelungen in Bezug auf Arbeitszeitkonten, wo schon einmal etwas aufgefangen wird. Aber wenn es darum geht, Erreichbarkeit oder Nichterreichbarkeit zu begrenzen, haben wir tatsächlich über die Bandbreite der Betriebe nur 12 %, die da tatsächlich etwas eingrenzen und regulieren.



Abgeordnete Glöckner (SPD): Meine Frage geht an Herrn Prof. Kohte. Ich würde von Ihnen gerne wissen wollen, wie es denn in anderen europäischen Ländern aussieht mit der Wochenarbeitszeit. Wie ist da die Regelung?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Hier hat es schon hervorragende Vorlagen gegeben. Herr Wolf sagte, wir wollen uns doch nur an den europäischen Durchschnitt anschließen. Wir haben eine Wochenarbeitszeit, immer im Hinterkopf, das ist die uns bekannte 48-Stunden-Woche. Wir haben eine Aufstellung der Europäischen Stiftung für die Untersuchung der Arbeits- und Lebensbedingungen, also vom wissenschaftlichen Dienst der EU-Kommission. Dort heißt es, in der größten Zahl der Staaten beträgt die gesetzliche Höchstarbeitszeit 40 Stunden in der Woche. Es kann dann durch Tarifverträge auf 48 Stunden erweitert werden, zum Teil auf etwas mehr. In diesen Ländern haben wir dann oft auch Obergrenzen bei 50 oder 52 Stunden, also weit weniger als bei uns üblich ist. Man muss sich das von der praktischen Seite klar machen. Solange es keinen Tarifvertrag gibt, kann man in diesen Ländern durch die Arbeitszeitaufsicht die Einhaltung der 40-Stunden-Woche kontrollieren. Nehmen wir einige bekannte Arbeitgeber, die es generell ablehnen, Tarifverträge abzuschließen und zu nutzen, da wäre das schon sehr einschneidend. Die Vorstellung, bei uns ist alles ganz starr und bei den Anderen ist viel mehr möglich, ist so nicht zutreffend. Ich will noch den Blick auf das Thema Ausgleichsruhezeiten richten. Das wird vom Europäischen Gerichtshof sehr hoch gehalten und wird auch von der Kommission in ihrer Kommentierung der Richtlinie nachhaltig betont. In den meisten Ländern haben wir dann auch Ausgleichsruhezeiten, die kürzer sind. In Schweden, wo man die 40-Stunden-Woche als einen nationalen Höchststandard sieht, ähnlich wie bei uns den Acht-Stunden-Tag, kann eine 48-Stunden-Woche nur mit einem Ausgleich innerhalb von vier Wochen erfolgen. Eine 48-Stunden-Woche, die innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird, ist gesundheitlich etwas völlig anderes, als eine, die erst innerhalb von zwölf Monaten ausgeglichen wird. Von daher zeigt der Vergleich der Staaten, dass die deutsche Situation nicht so außergewöhnlich hervorragend und die der anderen Länder nicht so außergewöhnlich flexibel ist. Jeder hat versucht, seine Mischung, die für das jeweilige Land passt, dort hineinzunehmen. Bei jeder Erweiterung muss man immer das Thema Ausgleichsruhezeiten sorgfältig mitdiskutieren.

Abgeordneter Rützel (SPD): Braucht man einen Rechtsanspruch auf eine Nichterreichbarkeit, Prof. Kohte?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Die arbeitsvertragliche Grundlage ist einfach. Da kann ich mich einer vor kurzem erschienenen Veröffentlichung von Herrn Prof. Dr. Giesen anschließen. Der Arbeitsvertrag begrenzt die Erreichbarkeit. Es gibt kein Direktionsrecht auf Erreichbarkeit jenseits der vereinbarten Arbeitszeit. Es sei denn, man hat das im Vertrag ausdrücklich gere-

gelt. Man kann jetzt natürlich im Vertrag eine weitgehende Erreichbarkeit regeln. Das würden wir wahrscheinlich über den § 138 oder § 307 BGB kontrollieren.

Vorsitzender Dr. Bartke: Herr Kohte, ich muss Sie jetzt leider abwürgen. Die Zeit ist schon deutlich überschritten. Wir kommen zur Fragerunde der AfD.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine erste Frage geht an Herrn Wohlfeil. Sie wollen Flexibilisierung in der vollen Bandbreite der EU-Arbeitsrichtlinie ohne Tarifvorbehalt. Wie wollen Sie denn bitte sicherstellen, dass den berechtigten Interessen der Arbeitnehmern Rechnung getragen wird, insbesondere wenn Sie daran denken, dass 3,3 Millionen der Arbeitnehmer mehrfach beschäftigt sind?

Sachverständiger Wohlfeil (Handelsverband Deutschland – HDE e.V.): Es ist ja nicht so, dass die Arbeitnehmer sozusagen dadurch rechtlos gestellt werden. Zum einen haben wir noch andere gesetzliche Regelungen. Und wir haben natürlich auch Tarifverträge im Einzelhandel, die zwar nicht in allen Unternehmen gelten, weil wir keine flächendeckende Tarifbindung haben. Sie ist bekanntermaßen im Einzelhandel nur ungefähr bei 40 %. Aber ein Großteil der Unternehmen, jedenfalls der größeren und mittelständischen Unternehmen, orientiert sich an diesen Tarifverträgen und an der tariflichen Arbeitszeit. Das heißt also, sie haben keine uferlose Ausdehnung der Arbeitszeit, so dass wir davon ausgehen, dass sich das durch den Arbeitsmarkt reguliert. Also dass ein Arbeitnehmer, der sich bei einem Arbeitgeber anstellen lässt und einen Arbeitsvertrag abschließt, dort entsprechend Wert darauf legen wird, was er für Arbeitsbedingungen hat. Die Arbeitszeit ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages und deswegen wird dieser Bestandteil des Arbeitsvertrages dort niedergelegt. Dann sind wir bei dem, was Prof. Dr. Kohte gerade gesagt hat. Über diese vereinbarte Arbeitszeit hinaus gibt es keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zu arbeiten. Der normale Beschäftigte im Einzelhandel wird im Zweifel dann eben nur die 37,5-Stunden-Woche vereinbaren und nicht mehr. Der Vollständigkeit halber der Hinweis, dass wir im Einzelhandel eine ungewöhnlich hohe Teilzeitquote haben, nämlich von knapp zwei Drittel der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten. Unsere Branche ist daher diejenige, die mit am unverdächtigsten ist, dass wir Arbeitszeiten ausdehnen, ganz im Gegenteil. Wir arbeiten sehr viel mit Teilzeitbeschäftigten, was mit den Öffnungszeiten zu tun hat, die ich vorhin schon kurz erläutert habe.

Abgeordneter Münzenmaier (AfD): Das geltende Arbeitszeitrecht erweist sich gerade in der Tourismusbranche immer stärker als ein Problem und treibt in meinen Augen auch die ganze Branche zum Rechtsbruch. Deswegen hätte ich eine kleine Alltagssituation, deren Lösung ich mir nach geltendem Recht von Herrn Prof. Dr. Schubert gerne erklären lassen würde. Wir haben eine Mutter, die möchte in einem Hotel arbeiten, das ist ihr Arbeitsplatz. Sie hat zwei kleine Kinder, die sie



gerne sehen möchte und mit denen Zeit verbringen. Also entscheidet sie sich dafür, dass sie gerne an zwei Tagen pro Woche zwölf Stunden arbeiten möchte, um das Pensum nicht zu stückeln und dann die Zeit, zum Beispiel den Arbeitsweg etc. zu sparen, so dass sie mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen kann. Gibt es für Sie irgendeine legale Gestaltungsmöglichkeit nach heutigem Recht, wie man das ausleben kann?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Eine Frage von ganz ungewohnter Richtung, aber der muss man sich stellen. Also es ist so, die Frau möchte in Teilzeit arbeiten, zwölf Stunden an zwei Tagen in der Woche. Wenn es keine tariflichen Regularien gibt und keine Regularien gibt auf anderer Weise und die Aufsichtsbehörde wird an dieser Stelle auch nicht einschreiten, wird es schwierig werden an dieser Stelle, weil sie eben mit Ruhezeiten und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit Probleme erhalten wird. Dann wird sie das so nicht gestalten können und dann wird man sich die Frage stellen müssen, ist das nicht sogar richtig so.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Die Beantwortung überlasse ich der Person, die es machen möchte, Frau Dr. Absenger oder Frau Dr. Böning. Bei der Veränderung der Arbeitswelt geht es letztlich um die Frage des Wirtschafts- und Industriestandortes Deutschland und damit auch um die Erwerbsgrundlage derer, die Sie als DGB eigentlich vertreten sollten. Sehen Sie die Notwendigkeit einer entsprechenden Änderung des Arbeitszeitgesetzes, um auf diese Herausforderung zu reagieren und wenn ja, wie sollte Ihrer Ansicht nach eine wettbewerbsfähige Gestaltung aussehen?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich hatte viele Punkte dazu vorhin schon angesprochen. Aus unserer Sicht ist das Arbeitszeitgesetz absolut flexibel, auch aus Wettbewerbsgesichtspunkten. Schauen wir uns die Statistiken an. Deutschland steht hervorragend da, was Wettbewerb, Wirtschaft, Arbeitsmarkt angeht. Es gibt sicherlich viele Punkte am Arbeitsmarkt, die wir noch verbessern müssen, aber ich glaube nicht, dass das Arbeitszeitgesetz für uns in heutiger Gestalt ein Problem ist. Weder im Hinblick auf die Flexibilität, die Arbeitgeber benötigen, noch in anderer Sicht. Es ist flexibel genug. Wir haben genug Abweichungsmöglichkeiten. Jegliche Empirie spricht gegen eine Verlängerung täglicher Arbeitszeiten und eine Verkürzung von Mindestruhezeiten - wir hatten es vorhin kurz angesprochen. Wenn Abweichungen weiter gefordert werden, muss man auch einen weiteren Punkt bedenken, nämlich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Kontrollen sind rückläufig. Es dauert viele Jahre, bis ein Betrieb von der Aufsicht besichtigt wird. Das heißt, Arbeitszeitverstöße, Arbeits- und Gesundheitsschutz können überhaupt nicht in ausreichendem Maße evaluiert und gewährleistet werden, wenn man das Arbeitszeitgesetz noch weiter öffnen würde. 50 Prozent der Betriebe führen keine Gefährdungsbeurteilung durch, obwohl sie dazu verpflichtet sind. Aus unserer

Sicht ist das Arbeitszeitgesetz, so wie es heute ist, flexibel genug, und es steht keinerlei wirtschaftlichen oder Wettbewerbsentwicklungen entgegen. Vielmehr sind die Beispiele, die gebracht werden, häufig einfach exemplarisch. Es werden weitere Öffnungen gefordert mit Beispielen, die weder verallgemeinerungsfähig noch irgendwie repräsentativ für die Beschäftigten in Deutschland sind.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine nächste Frage geht an Herrn Dr. Seiler. Sie führen vermehrte psychische Erkrankungen der letzten Jahre an. Ist es nicht so, dass dazu unterschiedlichste Faktoren auch und gerade aus dem Privatleben eine Rolle spielen und derartige Erkrankungen heute nur viel sensibler diagnostiziert werden?

Sachverständiger Dr. Seiler: Das ist eine Frage, die in den letzten Jahren sehr umfangreich untersucht worden ist. Da hat die Bundesanstalt ein größeres Projekt zu gemacht. Auch wir haben dazu mehrere Expertisen bei unserem Landesinstitut in Auftrag gegeben. Es ist ein komplexes Zusammenhangsgeschehen. Aber was nach sehr konservativer Einschätzung deutlich gesagt werden kann ist, dass natürlich Arbeit, wenn sie schlecht gestaltet ist und die Faktoren sind eingangs auch ein bisschen genannt worden, einen deutlichen Beitrag liefert zu psychischen Erkrankungen, aber eben auch zu anderen gesundheitlichen Auswirkungen. Vielfach wird unterschlagen, dass auch so Sachen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, wie Diabetes mellitus und andere Erkrankungsformen mit einer hohen dauerhaften Arbeitsintensität, schlechter Kontrollierbarkeit der Arbeitsbedingungen usw. assoziiert sind. Und wenn dann Ressourcen auch noch wegbrechen, dann sieht die Welt wirklich sehr schlimm aus. Wir haben aus der Zusammenschau dieser Studien - sicherlich - konservativ geschätzt - sagen können, dass ein Beitrag von ungefähr zehn bis zwanzig Prozent auf die Arbeitswelt zurückgeht, was das psychische Erkrankungs- und Gesundheitsgeschehen betrifft. Auf der anderen Seite muss man allerdings auch sagen, Arbeit, wenn sie gut gestaltet ist, trägt dazu bei, dass jeder sich von uns auch besser, sich gewertschätzt und auch in seiner eigenen Rolle sich vernünftig fühlt. Das ist immer ein zweiseitiges Schwert. Die Gestaltung der Arbeit ist ein sehr wichtiger Faktor dabei und die Arbeitszeit ist ein limitierend aber auch ein sich ausweitender Faktor. Wenn die Arbeitsbedingungen schlecht gestaltet sind und dann eben auch die Arbeitszeit sehr lang ist, ist das definitiv ein Beitrag dafür, dass das Risiko von weiteren Erkrankungen besteht.

Abgeordneter Witt (AfD): Meine letzte Frage geht an die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände. Es gibt einige Studien, die die Auswirkungen von regelmäßiger Mehrbelastung durch Überstunden aufzeigt. Wie wollen Sie bei weiterer Flexibilisierung der Arbeitswelt dieser Auswirkung entgegenwirken oder könnte es vielmehr so sein, dass durch die Arbeitszeitflexibilisierung das Riesenvolumen an Mehrarbeitsstunden heruntergefahren werden kann?



Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vorab noch einmal, um es zu unterstreichen: Die Flexibilisierung, die wir im Arbeitszeitgesetz an verschiedenen Punkten anregen, führen nicht dazu, dass das Arbeitsvolumen ausgedehnt wird. Es bleibt also beim vereinbarten Arbeitsvolumen. Ich hatte bereits einleitend bei einer Antwort darauf hingewiesen, dass wir durch die Flexibilisierung, insbesondere bei der Höchstarbeitszeit, aber auch bei der Ruhezeit, zur Entzerrung kommen können. Insofern hat die Frage einen sehr realen Hintergrund. Durch solche Entzerrungen wird die Möglichkeit geschaffen, dass ich zum Beispiel an einem Tag etwas länger arbeite, dafür aber am nächsten Tag oder im Laufe der Woche das Ganze ausgeglichen bekomme. Arbeitszeitflexibilität führt nicht zu höheren Krankenständen, sondern Arbeitszeitflexibilität bedeutet – gerade auch aus Arbeitnehmersicht – Entzerrung von Arbeit und damit Unterstützung der familiären Situation.

Vorsitzender Dr. Bartke : Vielen Dank für die fast Punktlandung. Das war die Fragerunde der AfD. Jetzt kommen wir zur Fragerunde der FDP-Fraktion.

Abgeordneter Vogel (FDP): Ich habe auch eine kurze Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Wir haben gerade nochmals wiederholt gehört, dass das derzeitige Arbeitszeitgesetz flexibel genug wäre. Können Sie vielleicht nochmal in einem verallgemeinerungsfähigen Beispiel deutlich machen, ob Sie das teilen und wenn nein, warum nicht?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Nein, ich teile diese Einschätzung nicht. Nehmen wir das Beispiel einer kurzfristig spät anberaumten Telefonkonferenz. Ich bin gerade überrascht gewesen, dass hier gesagt worden ist, dann kann der Arbeitnehmer mit einem Tarifvertrag auch mal mehr als zehn Stunden arbeiten. Also bei zehn Stunden Arbeit ist dem Grunde nach Schluss. Bei den Ruhezeiten erleben wir eben jeden Tag, dass es zu Verstößen kommen kann. Wenn zum Beispiel die Arbeit unterbrochen wird, dann nochmal am Abend gearbeitet wird, wenn man das Kind aus der Kita geholt hat, wenn man sich vielleicht um eine pflegebedürftige Angehörige gekümmert hat und dann die Arbeit beispielsweise von 19 bis 22 Uhr oder von 20 bis 23 Uhr wieder aufnimmt, dann ist der nächste Tag gesperrt, auch wenn zum Beispiel das Kind um sieben in die Kita gefahren werden kann und der Arbeitnehmer unmittelbar danach gerne seine Arbeit aufnehmen würde. So müsste er erstmal nach Hause zurückfahren und warten, um dann später in den Betrieb zu kommen, um dann das Kind noch später abzuholen. Das wird also ein Teufelskreis. Deswegen bedarf es hier einer klaren Neuregelung, die gerade bei den Ruhezeiten Tarifverträge ermöglicht, die nur mit den Gewerkschaften und nicht gegen die Gewerkschaften geschlossen werden können.

Abgeordneter Vogel (FDP): Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Giesen. Vielleicht könnten Sie nochmal

beurteilen, ob unser Gesetzentwurf eine Schlechterstellung der Position der Beschäftigten in der Summe beinhalten würde? Zweitens, weil vereinzelte Sachverständige das schriftlich ausgeführt haben: Wäre die flexiblere Verteilung und Stückelung der Ruhezeit europarechtskonform?

Sachverständiger Prof. Dr. Giesen: Ich möchte mich erst einmal entschuldigen, denn das Flugzeug hatte eine Stunde Verspätung und dann sagte der Pilot, er fühlte sich wie Armstrong auf dem Mond: ohne Treppe und ohne Bus. Das ist der Grund meiner Verspätung, für die ich mich entschuldigen möchte. Die Frage nach der Schlechterstellung: Sie haben durch den Gesetzesentwurf zwei Punkte. Sie können die Arbeitszeit täglich über die zehn Stunden länger strecken. Es bleibt aber bei den 48 Stunden. Nach den Erkenntnissen und Publikationen der BAuA ist es so, dass das, was wirklich auf die Knochen geht, das Überschreiten der 48 Stunden – längeres Überschreiten von zehn Stunden über längere Zeit hintereinander - belastend wirkt. Ansonsten haben Sie viel Flexibilität. Es gibt auch in der Zeit der Arbeit 4.0 die Möglichkeit, dass man Maschinen überwacht, dass, was heute Pförtnerdienste als Beispielsfälle wären. Das kann über längere Zeit gehen. Dann gibt es das Bedürfnis, dass man das an nur wenigen Tagen in der Woche macht und dann etwas mehr Freizeit und weniger Pendelzeit hat. Das ist durchaus möglich. Das gibt es jetzt auch schon auf Schiffen usw.. Piloten dürfen 13 Stunden am Stück arbeiten, können dann allerdings längere Ruhezeiten haben. Das ist der Sinn des Ruhezeitenausgleichs. Von daher sind sie nicht schlechter gestellt, weil es diese Maximalstellung und weil es ein höheres Maß an Flexibilisierung gibt. Das Zweite ist die Ruhezeitunterschreitung, elf Stunden werden unterschritten. Das ist ein Punkt, bei dem derzeit das Arbeitszeitrecht wirklich in Gefahr steht, weil es überhaupt nicht mehr ernst genommen wird. Jeder von uns, auch im Urlaub, prüft dreimal am Tag E-Mails und schreibt dann vielleicht 20 Minuten an einer E-Mail. Und schon ist diese 11-Stunden-Frist irgendwo angefressen, und er müsste dann eigentlich nicht mehr an den Start gehen dürfen. Das wird in der Praxis nicht ernst genommen. Niemand hier im Raum hält sich daran. Ich bin zum Glück kein Arbeitnehmer, deswegen darf ich es zugeben. Deswegen ist es für mich auch eine Frage der Akzeptanz des geltenden Rechts. Das, was arbeitsmedizinisch greift, ist die Höchstbelastung über mehrere Tage. Das EU-Recht lässt das zu. Die Arbeitszeitrichtlinie kennt überhaupt keine Höchsttagesarbeitszeit, sondern eben nur die Ruhezeit, lässt die Ruhezeitunterschreitung durch Tarifvertrag zu. Das ist auch durch den Entwurf abgedeckt. Wir haben in den schriftlichen Stellungnahmen unterschiedliche Ergebnisse. Herr Schubert hat Artikel 5 zitiert. Ich meine, da hätte der Artikel 3 der Arbeitszeitrichtlinie vielleicht etwas besser gepasst, und dann passt auch das Ergebnis etwas besser. Ich will nicht in den Juristenstreit hineingehen. Aber es ist wohl die tägliche Höchstarbeitszeit in Artikel 3 und nicht in Artikel 5 geregelt. Artikel 5 ist die wöchentliche, also die Sonntagsruhe, die bei uns sehr viel stärker verteidigt wird als in vielen europäischen Staaten. Von daher gibt



es keinen EU-Rechtsverstoß. Das ist von der Richtlinie zugelassen. Und einmal noch nachgeschoben: Das Europarecht ist immer strenger, was die Einordnung von Tätigkeit als Arbeitszeit betrifft. Zuletzt gab es eine Entscheidung, dass ein Feuerwehrmann, der nahe der Feuerwehr wohnt und innerhalb von acht Minuten wirklich vor Ort sein muss, selbst bei Rufbereitschaft in der Arbeitszeit ist. Das ist nachvollziehbar und aus Sicht der Richtlinie auch richtig, kann den Richtliniengeber sogar relativ kalt lassen, weil er eben diese Ruhezeitunterschreitung zulässt und die Tageshöchstzeit gar nicht kennt. Von daher ist es irgendwie stimmig, führt aber auf deutsch-europäischem Niveau immer zu weiteren Friktionen und zu diesen programmierten und allgemein hingenommenen Rechtsverletzungen, die dazu führen, dass das Arbeitszeitgesetz nicht mehr allzu ernst genommen wird.

Abgeordneter Vogel (FDP): Eine weitere Frage an die BDA. Was wäre denn aus Ihrer Sicht sinnvoller, eine dauerhafte gesetzliche Regelung für eine Tariföffnungsklausel, wie der Gesetzentwurf vorsieht, oder eine wie auch immer noch zu definierende Experimentierklausel über denselben Sachverhalt?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Eine dauerhafte Regelung ist deutlich sinnvoller - auch vor dem Hintergrund der schon verstrichenen Zeit. Wir sprechen jetzt gefühlt seit vier Jahren über Experimentierklauseln. Wenn wir dann noch für so eine Experimentierphase zwei Jahre draufschieben, sind wir eigentlich schon wieder bei der nächsten Bundestagswahl. Bis das Ganze, und ich rechne mit positiven Ergebnissen, dann einmal in Sack und Tüten wäre, vergehen ewige Zeiten. Die Digitalisierung wartet solange nicht, d. h. wir sollten jetzt wirklich die Frage der Modernisierung unseres Arbeitszeitgesetzes angehen. Wir haben viel Zeit verloren durch diese ewigen Diskussionen. Ich denke, die wenigen Punkte, und um das auch nochmal zu unterstreichen, die Prof. Giesen und ich eben herausgearbeitet haben, also Herr Prof. Kohte hat eine andere Arbeitszeitrichtlinie vorliegen als ich, die alle unionsrechtskonform sind, diese wenigen Punkte sollten jetzt im Einvernehmen geregelt werden können - also Veränderungen bei der Ruhezeit, Veränderungen bei der Höchstarbeitszeit. Wir haben noch ein paar mehr Wünsche, aber vielleicht wenn wir das schon mal angehen, wären wir schon mal einen großen Schritt weiter.

Abgeordneter Vogel (FDP): Ich habe eine Frage an den DGB und bitte um eine kurze, vielleicht auch ja/nein-Antwort. Glauben Sie, dass derzeit in diesem Land von Arbeitnehmern häufig gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird oder nicht?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Eine schwierige Frage, die ich mit einer Gegenfrage beantworten möchte. Wenn Arbeitnehmer das Arbeitszeitgesetz überschreiten, ist ursächlich dafür wahrscheinlich, wie schon angesprochen, in der Regel

die Arbeitsmenge, die Ihnen zugeteilt wird, weil es einfach nicht möglich ist, innerhalb von acht Stunden, sechs Stunden, fünf Stunden, die Ihnen zugewiesene Arbeit zu schaffen. Das ist, glaube ich, auch das beste Beispiel für die Fallkonstellation, die immer angebracht wird - die alleinerziehende Mutter, die tagsüber arbeitet und abends ab 22 Uhr gern noch den Rechner betätigt, um weitere Arbeit zu erledigen. Vielleicht könnte sie aber die Arbeit auch nachmittags schaffen, bevor sie die Kinder abholt. Also ich glaube, das ist eher die Frage. Die Frage ist dann auch, wie sieht Arbeits- und Gesundheitsschutz aus. Wie kontrolliere ich die Einhaltung? Bloß weil das Arbeitszeitgesetz vielleicht in manchen Punkten ab und zu nicht eingehalten wird, ist es kein Grund, es weiter zu öffnen, sondern es gilt vielmehr die Kontrollen zu stärken, Arbeitsschutz höher aufzuhängen und zu verbessern.

Vorsitzender Dr. Bartke: Als nächstes kommt die Frageunde der Fraktion DIE LINKE.

Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Nachreiner. Ich würde gerne wissen, wie Sie aus arbeitswissenschaftlicher Sicht die Verlängerung der zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit und die Reduzierung bzw. auch die Aufhebung der Ruhezeiten bewerten, wie sie von der FDP gefordert werden? Welche Risiken ergeben sich für die Beschäftigten daraus und welche Effekte auf die Gesellschaft insgesamt?

Sachverständiger Prof. Dr. Nachreiner: Sie greifen das Grundproblem auf, und zwar die Frage der Leistung und der Ermüdung und der Erholung dabei. Das sind hier die Grundprobleme, die in dem Entwurf stehen, nämlich die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit, als der kürzesten regelbaren, wenn man von den Pausen absieht. Wir müssen unterscheiden zwischen verschiedenen Konsequenzen auf verschiedenen Ebenen. Wir haben auf der Leistungsebene, auf der individuellen Ebene, das Problem, dass längere Arbeitszeiten höheren Aufwand erfordern und damit in Rückkopplungsprozesse reinkommen, der die Arbeit immer schwieriger macht, also ineffizienter macht. Und er macht sie ineffektiver, wie wir sehen können, weil Fehlhandlungen nach etwa sieben bis acht Stunden deutlich zunehmen. Das ist ein internationaler Befund, der nicht nur bei uns gilt. Der Anstieg ist nicht linear, sondern exponentiell auf Grund dieses Rückkopplungsphänomens. Das heißt, lange Arbeitszeiten sind weder effektiv noch effizient und damit schon gar nicht sicher als Konsequenz daraus. Lange Arbeitszeiten haben auf der anderen Seite das Problem, dass auch die Produktions- und die Produktsicherheit gefährdet wird durch dieses Nachlassen der Leistungsfähigkeit auf Grund verbrauchter Ressourcen innerhalb des Arbeitstages. Wir finden etwa Schwierigkeiten bei der Patientensicherheit, die leidet nach mehr als acht Stunden. Wir finden erhebliche Probleme bei Störfallanlagen mit dem Risiko der Freisetzung von gefährlichen Stoffen, nicht nur für den Betroffenen selber, sondern auch im Umfeld, für die Gegend und für die Leute, die dort wohnen. Dafür haben



wir genug Beispiele. Das müssen wir nicht weiter forcieren, denke ich. Wir haben auf der anderen Seite den Punkt, dass lange Arbeitszeiten sehr schnell in sozial geschützte Räume oder sozial nutzbare Zeiten eingreifen und damit dazu führen, dass soziale Rückzüge nötig sind oder auch soziale Isolation entsteht. Das führt mit Sicherheit und belegbar dazu, dass Leute wirklich sozial isoliert sind und an bestimmten Prozessen nicht mehr teilnehmen. Auf der anderen Seite führt es dazu, dass soziale Strukturen der Gesellschaft nicht aufrechterhalten werden können. Dafür fehlen uns zwar klare Belege. Aber die Tendenz geht eindeutig dazu, dass es eine Abkopplung gibt, die nicht verträglich ist mit dem, was wir eigentlich wollen. Wenn wir uns das weiter anschauen auf der Ebene der gesellschaftlichen Effekte, dann würden wir mit dem Entwurf der FDP eine absolut starke Absenkung des Arbeitsschutzniveaus zu erwarten haben. Das heißt, wir würden damit rechnen müssen, dass gesundheitliche Gefahren zunehmen, dass Unfälle zunehmen und das soziale Schäden eintreten. Das können wir nicht wollen. Und zwar nicht nur dadurch dass wir nicht mehr Arbeit haben, darum geht es überhaupt nicht, sondern es geht um die Dosierung der Arbeit dabei. Die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit und auch der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit erlaubt uns eine Massierung von Arbeit. Und genau das gilt es zu vermeiden, weil die Massierung der Arbeitszeit, das Ausbleiben oder die Verkürzung von entsprechenden Ruhephasen zur Absenkung des Niveaus der kritische Punkt bei der ganzen Sache ist.

Abgeordnete Ferschl (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Prof. Dr. Nachreiner und zwar in Bezug auf die Ruhezeiten. Wie bewerten Sie aus arbeitswissenschaftlicher Sicht die Unterbrechung von Ruhezeiten, also beispielsweise die Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit? Und wie bewerten Sie vor dem Hintergrund auch das Recht auf Nichterreichbarkeit?

Sachverständiger Prof. Dr. Nachreiner: Sie können zwei Zustände unterscheiden, Arbeit und Nichtarbeit. Die Unterbrechung der Nichtarbeit durch Rufbereitschaft ist Arbeit und müsste so bewertet werden. Wenn Sie die Möglichkeit haben, angerufen zu werden oder per Mail angerufen zu werden, dann wird das nachweisbar einen anderen Erholungswert haben, als wenn sie sich darauf verlassen können, dass sie jetzt Ruhe haben und sich erholen können. Die Prozesse sind wiederum nicht linear. Wir können nicht mit einer Absenkung der Ruhezeit von zwei Stunden irgendetwas anderes erreichen. Wir können auch nicht eine Verschiebung der Erholung hinkriegen. Wenn ich mich verausgabe, muss ich mich jetzt erholen und nicht irgendwann später. Das heißt, dass die ununterbrochene Ruhezeit der entscheidende Punkt ist. Wie die Belege zeigen, sind schon bei der derzeitigen Regelung die Unterschreitungen der Ruhezeiten, auch als Ausnahme, gesundheitsgefährlich, natürlich auch in Bezug auf sicheres Handeln. Wir können uns diese Unterbrechung der Ruhezeiten oder die Aufteilung nicht leisten. Wenn Sie das Beispiel anschauen - das ist soeben schon einmal genannt worden -

, morgens und nachmittags arbeiten - das beste Beispiel ist der ÖPNV -, dann sehen Sie, dass die Dauer der Fahrdiensttauglichkeit als ein Aspekt der Lebensarbeitszeit rapide sinkt, wenn sie geteilte Dienste haben. Sie haben ähnliche Probleme bei der Polizei in den Dienstplänen. Das heißt, die Auflösung auf verschiedene Blöcke und die nicht mehr zusammenhängende Ruhezeit führt dazu, dass die Ruhe nicht vernünftig wahrgenommen werden kann und nicht zur Rücklenkung des Systems in die regulierbaren Bereiche führt.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Herrn Prof. Nachreiner. Die Debatte um Digitalisierung in der Arbeitswelt muss für alle möglichen Begründungen herhalten, unter anderem auch für die Begründung von Öffnungszeiten oder Öffnungsklauseln per Tarifvertrag. Die Verbindung mit den Wünschen der Beschäftigten nach selbstbestimmten Arbeitszeiten wird damit angeführt. Wie bewerten Sie diese - aus meiner Sicht - widersprüchliche Geschichte und wie wäre da eine mögliche Lösung denkbar?

Sachverständiger Prof. Dr. Nachreiner: Man muss versuchen, dass wir die Grenzen der Gestaltbarkeit definieren und zwar nach den Möglichkeiten, wo es zu Schädigungen kommen kann. Dass die Zeiten selbstbestimmt sein könnten, ist in bestimmten Bereichen möglich, in anderen nicht. Da, wo sie möglich sind, sollten sie kommen, weil sie zu einer Entwicklung der Persönlichkeit führen und auch einem Überblick, wie man selbst arbeitet. Man sollte dann auch wissen, welche Effekte das hat. Es wäre also wichtig, das genau vorzubereiten und mit entsprechenden Maßnahmen zu flankieren. Dann sollte das positiv sein. Aber wir brauchen auch in diesem Fall enge Grenzen, innerhalb derer man nicht selbstschädlich arbeitet.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Prof. Dr. Nachreiner. Das war die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Wir kommen zur Fragerunde BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Prof. Dr. Schubert. Wir haben wenig Zeit, von daher eine sehr umfassende Frage. Wie beurteilen Sie den Gesetzentwurf der FDP und welche Folgen hätten diese Änderungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz? Vor allem würde mich noch interessieren, ob die Forderungen der FDP bezüglich der Ruhezeiten überhaupt mit der europäischen Arbeitsrichtlinie vereinbar wären?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Ich habe mir den Gesetzesentwurf, der schmal und scheinbar elegant daherkommt, genau angesehen. Er überzeugt mich allerdings nicht, weder inhaltlich noch handwerklich. Ich habe zwei Bitten. Zunächst bitte ich natürlich die geschätzten Kollegen, eine Richtlinie auch bis zum Schluss zu lesen. Da gibt es noch die Art. 17, 18 und 19. Da muss man dann vielleicht auch mal genau hinschauen. Und das Zweite, um das ich wirklich herzlich



bitte ist: Viele von uns wohnen in Berlin. Da fahren viele Fahrradfahrer über Rot. Schaffen wir deshalb die rote Ampel ab? Es erscheint mir etwas seltsam zu sein, dass Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz die Rechtfertigung dafür sind, dass wir nunmehr die Schutzstandards zum 8-Stunden-Tag runterfahren. Meines Erachtens übersieht der Gesetzentwurf, dass die gesamte Struktur und das gesamte Design unseres Arbeitszeitrechts, das unionskonform – und darauf hat Herr Wolf zurecht hingewiesen – auf die arbeitstägliche Arbeitszeit abgestellt ist. Wenn man eine Regelung hat, die nur für die Tarifvertragsparteien von der arbeitstäglichen zur wöchentlichen Arbeitszeit öffnet, aber sonst nichts regelt, dann will mir doch hier keiner erzählen, dass es nur um die Verteilung geht und nicht um eine Veränderung der Arbeitsmenge. Wir müssen nämlich darauf schauen, welche Arbeitsmenge in welcher Zeit? Die Arbeitsmenge mag in der Woche möglicherweise gleich bleiben, aber eine Verdichtung ist doch glasklar angelegt. Und wenn dann noch die Ausgleichszeiten nach hinten geschoben werden, dann hat das selbstverständlich einen Nachteil, nämlich den Gesundheitsaspekt für die Beschäftigten. Ich kann mich da anschließen an die Fachleute, die sich hier zur Arbeitsgesundheit, zum Arbeitsschutz geäußert haben. Das erscheint mir wenig stimmig zu sein. Unionsrechtlich problematisch ist die Veränderung deshalb, weil jedenfalls, obwohl es einen Wochenbezug in der Richtlinie gibt, gleichwohl der Ausgleichmechanismus mit angelegt sein muss und die Regelungen klar sein müssen. Sie dürfen nicht überschneidend sein. Die Ausnahmen müssen eng ausgelegt werden, und das fehlt hier bei diesem schmalen kleinen Antrag deutlich. Was mich nicht emotional, aber arbeitsrechtlich ärgert ist, dass das deutsche Arbeitszeitrecht jetzt schon zahlreiche Möglichkeiten bietet, die über die Richtlinie hinausgehen. Die sollen aber weiter bestehen. Es ist also nicht so, dass wir uns anpassen an das Unionsrecht, aber die überschneidenden Teile dann zurückführen wollen. Nein, die sollen natürlich schön weiter bestehen bleiben. Das erscheint mir eine Rosinenpickerei zu sein und ist deshalb nicht mit Akzeptanz gesegnet. Zum Vorschlag zur Ruhezeit: Die vorgeschlagene Änderung zur Ruhezeit - das meine ich - ist richtlinienwidrig. Was mich aber auch an dieser Stelle ärgert ist, dass das unternehmerische Risiko erneut - und wir kennen das aus der Arbeit auf Abruf - auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt werden soll. Es wird zu Arbeitsverdichtungen führen. Und das führt zu großen Problemen. Hinzu kommt, dass auch Tarifvertragsparteien oder die Gewerkschaft dadurch unter Druck geraten. Gesundheitsschutz wird zur Verhandlungsmasse. Gewerkschaften müssen sich den Gesundheitsschutz, den das Arbeitszeitgesetz bislang bietet, in den tariflichen Verhandlungen erkämpfen und erarbeiten. Umgekehrt ist es aber so, dass wir zum Beispiel in Krankenhäusern größte Bedenken haben müssen, wenn es zu solchen Arbeitsverdichtungen kommt, dass es für die Beschäftigten, aber auch für die Patienten problematisch ist. Zwei letzte Punkte noch: Der erste Punkt ist: Wo ist eigentlich die Empirie des Gesetzesentwurfs ist? Die Herrschaften Sachverständigen wurden eng befragt zum

Thema der Empirie des Arbeitsschutzes. Wo ist die Empirie, dass die Digitalisierung zwingend erforderlich macht, sich vom Arbeitsschutz im Arbeitszeitrecht zu verabschieden? Und nachhaltig ist dieser Vorschlag auch nicht. Die Souveränität, die dem Arbeitgeber durch diesen Vorschlag gegeben werden soll, wird ihm heute gewährt, die Nachteile in der Zukunft, die werden vergesellschaftet, die zahlen die Beitrags- und die Steuerzahler.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht auch an Herrn Professor Dr. Schubert. Wir haben jetzt über den Gesetzentwurf der FDP geredet. Nun meine Frage: Wie beurteilen Sie denn unseren Grünen-Antrag, also dass wir den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität geben wollen und dass diese mehr Einfluss nehmen können auf den Umfang, die Lage und den Ort der Arbeitszeit und gleichzeitig Betriebsräte mehr Möglichkeiten bekommen, Betriebsvereinbarungen für mehr Zeitsouveränität abzuschließen?

Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Dieser Antrag ist mir deutlich sympathischer, aber auch aus tiefster Überzeugung. Wir reden die ganze Zeit über Digitalisierung. Ich bitte doch das Hohe Haus, darüber nachzudenken, dass die Digitalisierungsrenditen gleichförmig verteilt werden müssen. Bei dem Gesetzentwurf der FDP, den wir vorliegen haben, ist es so, dass es keine Gleichheit der Verteilung dieser Renditen gibt. Beim Vorschlag der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben wir einen breiteren Ansatz. Er schaut, ohne das öffentliche Arbeitszeitrecht weg zu schieben danach, wie man Arbeit und Beruf miteinander verbinden kann. Er hat den Vorteil, bzw. der Entwurf hat von der Struktur her den Vorteil, dass er auf das Thema der Digitalisierung nicht angewiesen ist. Sowohl das Thema Digitalisierung wird damit abgegangen, aber auch allgemeine gesellschaftspolitische Fragen von der Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf können miteinander verwoben werden. Das ist die Verknüpfung von dem, was auch Kollege Kohte vorhin gesagt hat, Art. 2 Abs. 2 GG als Basis des Gesundheitsschutzes im Grundgesetzes mit Art. 6 GG, der Familienschutz des Grundgesetzes. Das passt gut zusammen. Das ist auch vom Bundesverfassungsgericht, was die Möglichkeiten des Gesetzgebers angeht, angelegt. Das darf der Gesetzgeber. Meines Erachtens passen deshalb die Teile zusammen: Die unternehmerische Freiheit wird abgeglichen mit den würdigen Arbeitsbedingungen, so wie es in der Grundrechtecharta heißt und würde sich von der Logik anpassen in die Gesetzgebungssystematik, wie wir sie beim Teilzeitrecht, beim Pflegezeitrecht kennen. Rechte und Zeitsouveränität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden auch nicht grenzenlos gewährt, sondern wenn dringende betriebliche Gründe des Arbeitgebers vorliegen, dann kann der Anspruch abgewehrt werden. Das stärkt auch die Möglichkeiten für die Gewinnung von Fachkräften. Das wird auch den Wünschen der Beschäftigten deutlich gerecht. Im Tarifvertrag der Deutschen Post AG ist gerade abgeschlossen



worden, dass die Beschäftigten Teile ihrer Entgelterhöhung umwandeln können in Freizeit. Wir haben eine Vielzahl von Beschäftigten, die solche Wünsche haben. Sie wollen sie aber eingeehrt im System des Tarifvertragsrechtes wissen. Deshalb ist es vernünftig, das im tariflichen System zu haben. Was die Lage der Arbeitszeit angeht, da stehe ich auch immer für die kollektiv rechtlichen Wege. Es gibt aber leider, auch im Bereich Einzelhandel, Bereiche mit OT-Mitgliedschaft und es gibt Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben. Hier muss ich arbeitsrechtliche Flankierungen auch für den Einzelarbeitnehmer, die einzelne Arbeitnehmerin schaffen. Da ist es nur, und das ist das Thema Digitalisierungsrendite, recht und billig, wenn auch darüber in der Balance zwischen unternehmerischer Freiheit und würdigen Arbeitsbedingungen ein Verhandlungsspielraum möglich wird.

Vorsitzender Dr. Bartke: Das war jetzt die Fragerunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Jetzt kommen wir zur freien Runde. Da hat sich als erster Matthias W. Birkwald von DIE LINKE. gemeldet.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an Herrn Prof. Dr. Nachreiner. Welche Tages-, Wochen- bzw. jährlichen Höchstarbeitszeiten sind aus Ihrer Sicht sinnvoll, insbesondere in Bezug auf die Gesundheit der Beschäftigten, aber auch mit Blick auf Effektivität und Effizienz?

Sachverständiger Prof. Dr. Nachreiner: Nach dem, was ich eben ausgeführt habe, haben wir damals der Europäischen Kommission empfohlen, bei fünf Tagen in Folge maximal und acht Stunden zu bleiben. Acht Stunden, um nicht zur Auslenkung des Systems zu kommen, das lange Rückführungen benötigt. Die fünf Tage, weil wir es bisher im deutschen Arbeitszeitrecht nicht geschafft haben, bei solchen Tagesüberhängen von Ermüdung wegzukommen. Wir finden immer noch, dass über die Tage hinweg die Ermüdung ansteigt und wir deswegen mit schlechteren Bedingungen reingehen. Deswegen bleiben wir bei dem Vorschlag von fünf Tagen hintereinander mit zwei freien Tagen in Folge, um diese Reste abbauen zu können. Damit Leute nach einer Woche wieder bei null anfangen können mit ihrer Systemauslastung und nicht überzogen werden, was bei einer Ausdehnung etwa der Wochenarbeitszeit im Durchschnitt natürlich sehr zu befürchten wäre. Deswegen haben wir vorgeschlagen, es bei dieser Regelung zu belassen, wo wir sicher sind, dass diese Schutzvorgaben, die wir haben jetzt seit 100 Jahren in diesem Jahr, nämlich den Acht-Stunden-Tag, dass die nicht ausreichend sind, für bestimmte Bereiche überhaupt nicht ausreichen werden. Hier müssen schärfere Konditionen eingezogen werden. Aber die acht Stunden sind eine vernünftige Regelung, weil wir den Großteil der arbeitenden Bevölkerung damit schützen.

Abgeordneter Vogel (FDP): Ich würde gern den Ball von Herrn Prof. Dr. Schubert an Herrn Prof. Dr. Giesen zurückschicken, weil wir hier eine Fachanhörung haben

und mich zwei Aspekte dann doch interessieren, da ich sie noch nicht ganz verstanden habe. Erstens, wie ist das jetzt mit dem Europarecht? Da gab es widersprüchliche Aussagen. Ist der Gesetzentwurf konform, ja oder nein? Sie könnten nochmals darauf eingehen. Und zweitens, ich habe ein intellektuelles Problem zu verstehen, inwiefern ein Gesetzentwurf einseitig Dividenden nur zu Gunsten der Unternehmen ausrollen kann, wenn er eine Tariföffnungsklausel vorsieht. Mein Verständnis unserer Sozialpartnerschaft ist, dass nur dann etwas passiert, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig sind. Vielleicht können Sie mir helfen, das aufzuklären.

Sachverständiger Prof. Dr. Giesen: Das erste ist das Europarecht. In Artikel 3 der Richtlinie heißt es, elf Stunden Ruhezeit. Von den elf Stunden kann man auf der Grundlage eines Tarifvertrages abweichen. Das ist geregelt in jenem Artikel 18, der eben nicht zitiert wurde, sondern nur §§ 17 und 19. Da haben wir dann die entsprechenden Erfordernisse, Ausgleichsruhezeiten anzulegen, die innerhalb von sechs Monaten - das ist dann tatsächlich Artikel 19 - zu leisten sind. Das ist das Erste, Unterschreitung der Ruhezeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist in Artikel 6 geregelt. Das sind dann 48, die auch unangetastet bleiben. Die Tageshöchstzeit kennt die Richtlinie nicht. Von daher ist - glaube ich - das auch relativ deutlich. Das Zweite ist die tarifvertragliche Regelung. Wir haben sehr viel sogenanntes tarifdispositives Gesetzesrecht, das heißt zwingender Arbeitsschutz, von dem ich abweichen kann durch Tarifvertrag oder auf der Grundlage von Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen. Das ist auch ganz tief im Arbeitszeitrecht angelegt und erprobt. Deswegen die Ergänzung von § 7 in dem Vorschlag, gibt es bereits jetzt im § 7 und auch im § 12 Arbeitszeitgesetz. Herr Schubert hat sich damit eben auch auseinandergesetzt, indem er gesagt hat, dass wir darum kämpfen müssen. Aber wir können es eben auch gestalten, und ich halte die kollektiven Kräfte in Deutschland immer noch für stark genug. In Ihrem Gutachten war von den gelben Gewerkschaften die Rede, die werden immer so gesät und dann werden sie wieder vom Bundesarbeitsgericht abgeerntet. Die gibt es eigentlich nicht. Ich denke, die Tarifparteien sind vielleicht stark genug, doch ausgewogene Lösungen zu finden, zumal das Europarecht auch einen relativ deutlichen Rahmen vorgibt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht auch noch einmal an Prof. Dr. Schubert. Jetzt könnte ich mir vorstellen, dass Sie gerne noch einmal auf Herrn Prof. Dr. Giesen antworten oder etwas erwidern wollen. Das möchte ich Ihnen natürlich ermöglichen. Aber was mich vor allem interessiert ist doch diese Frage: Wie ist es denn, wenn es Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz geben soll, eben mit Tarifverträgen also über die Gewerkschaften. Ist das wirklich gewinnbringend für alle Seiten? Ist es eigentlich Aufgabe der Gewerkschaften, noch mehr Flexibilität und Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz zu ermöglichen?



Sachverständiger Prof. Dr. Schubert: Ich mache es, was die Replik auf das Unionsrecht angeht, kurz. Wenn es ein solches Gesetz gäbe – und ich bin auch noch für den Rechtsschutz in ver.di zuständig –, dann würde sicherlich ein Verfahren initiiert werden, hin zum EuGH und dann schauen wir einmal. Ich glaube nämlich, dass die von Ihnen angeführten Normen, die mit meinen zum Teil übereinstimmen, eben doch deutlich machen, dass diese offene Regelung, die die FDP vorsieht, Wochenarbeitszeit plus Ruhezeit, dass die nicht den Vorgaben von enger Auslegung von Ausnahmen entsprechen. Wer darf es überhaupt? Die Richtlinie geht davon aus, dass bestimmte Abweichungen nur von den Mitgliedsstaaten durchgeführt werden dürfen. Und wenn diese das an die Tarifvertragsparteien weiterleiten, dann müssen bestimmte Vorgaben vom Gesetzgeber selbst vorgesehen werden. Das sehe ich hier allerdings nicht. Ich würde da etwas vorsichtiger agieren. Das ist das Eine. Das Zweite ist: Ein Tarifvertrag -- und das in diesem Ausschuss erwähnen zu müssen, stimmt mich traurig – hat den Witz, eigentlich Mindeststandards zu setzen und im Verhältnis zum Gesetz darüber hinaus zu gehen. Er setzt Maßstäbe, die in einer Branche wichtig sind. Die Dignität des Tarifvertrages speist sich sicherlich nicht daraus, das alleinige Ziel zu haben, von Standards nach unten abzuweichen, also für die Beschäftigten schlechte Regularien vorzusehen. Die Abweichungen, die jetzt vorgesehen sind, die sind insofern ausgewogen, weil sie Branchenspezifika und Gesundheitsstandards schon jetzt berücksichtigen sowie Vorgaben enthalten. Bei § 7 Abs. 2a ist das schon sehr an der Grenze. Da gibt es nicht wenige, die sagen, das ist unionsrechtlich schon problematisch. Aber es steht nun einmal im Gesetz. Das heißt, wir haben dort Abfederungen. Wenn wir jetzt aber solche generellen Öffnungen vorsehen – wie sie ja angestrebt sind –, dass das die Tarifautonomie stärken soll, das sehe ich nicht und da fehlt mir auch jede Fantasie, das zu glauben.

Abgeordnete Hiller-Ohm (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Kohte. Sie hatten vorhin zeitlich keine Gelegenheit mehr, Ihre Ausführungen zu beenden. Ich würde gern von Ihnen noch den Rest Ihrer Ausführungen hören zu der Frage, wie es die anderen EU-Länder machen, die eine Wochenarbeitszeit haben?

Sachverständiger Prof. Dr. Kohte: Erst noch einmal die Information, dass die Mehrzahl der Länder 40 Stunden als öffentlich rechtliche Grenze gesetzt hat. Fast alle diese Länder sind in dem Ausgleichszeitraum deutlich

kürzer. Nachdem Herr Giesen nochmal sagte, das alles im FDP-Entwurf vom Unionsrecht abgedeckt ist: Wir haben in der Richtlinie einen Ausgleichszeitraum in der Regel von sechs und nur ausnahmsweise zwölf Monaten. Wir haben jetzt schon im § 7 Abs. 1 im Zusammenhang mit Abs. 8 zwölf Monate und keine Regelbegrenzung auf sechs Monaten. Der Antrag der FDP setzt einfach auf dem bestehenden Gesetz auf. In Nummer 3 bei den Pausen gibt es auf einmal gar keinen Ausgleichszeitraum. Und unser Gesetz sagt nur, innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraumes - das ist das, was Herr Schubert eben kritisierte. Der EuGH sagt, dass die Staaten tarifdispositives Recht einsetzen dürfen. Ich habe mich extra dazu bekannt, dass ich das richtig finde. Aber sie müssen hinreichend bestimmte Vorgaben machen. Ein festzulegender Ausgleichszeitraum ist keine hinreichend bestimmte Vorgabe. Und nochmal, um auf die Digitalisierung zu kommen. Ich habe extra den Tarifvertrag mobiles Arbeiten aus Baden-Württemberg dazu genommen. Südwestmetall ist - glaube ich - ein ziemlich erfahrener Verhandler. Da haben sie einen Ausgleichszeitraum von sechs Monaten geregelt. Die Verkürzung der Ruhezeit gilt nur, wenn die Beschäftigten die Arbeitszeit festlegen. Dann bleibt es immer noch bei neun Stunden. Es darf nicht kombiniert werden mit erweiterter Erreichbarkeit. Das ist – finde ich – eine plausible Regelung. Wenn man meint, dass § 7 Abs. 1 Nr. 3 jetzt etwas klarer formuliert werden kann, habe ich mich dazu auch geäußert. Das heißt, wir haben hier diese Möglichkeiten, und wenn wir beim Thema Ausgleichsruhezeiten so lässig sind, wie das hier genannt worden ist, wird das mit dem Unionsrecht ziemlich einfach sein. Zuletzt erfolgte die Verurteilung von Griechenland im Vertragsverletzungsverfahren am EuGH, weil das griechische Recht keine ordentlichen Ausgleichsruhezeiten hatte. Ich möchte mich der Rechtsprechung des EuGH anschließen.

Vorsitzender Dr. Bartke: Vielen Dank, Herr Prof. Kohte. Das war der Schluss der freien Runde. Leider ist die FDP nicht mehr rangekommen. Ich bedanke mich ganz herzlich, vor allen Dingen bei Ihnen, den Sachverständigen für diese klugen Ausführungen zu dem Thema, die uns die Beratung des Gesetzentwurfes sicherlich leichter machen werden. Ich wünsche Ihnen einen schönen Heimweg.

Ende der Sitzung: 14.37 Uhr.



Personenregister

- Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) 198, 199, 204, 207, 209
Ahlers, Dr. Elke (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung) 198, 199, 204, 205
Bartke, Dr. Matthias (SPD) 195, 197, 199, 203, 205, 206, 208, 209, 210, 212, 213
Beermann, Dr. Beate (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) 198, 199, 200, 201, 202
Biadacz, Marc (CDU/CSU) 197, 201
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 195, 197, 199, 212
Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 198, 199, 204, 205, 207
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 197
Ferschl, Susanne (DIE LINKE.) 195, 197, 199, 210
Gerdes, Michael (SPD) 197, 204, 205
Giesen, Prof. Dr. Richard, München 198, 199, 205, 206, 208, 209, 212, 213
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 197, 204, 213
Kartes, Torbjörn (CDU/CSU) 197, 200, 201, 202, 203
Kober, Pascal (FDP) 195, 197, 199
Kohte, Prof. Dr. Wolfhard, Halle 198, 205, 206, 209
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 198
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 197, 210
Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 197, 211
Lehmann, Sven (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 197
Lezius, Antje (CDU/CSU) 197, 201
Mansmann, Till (FDP) 197
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 196, 197, 199, 210, 211, 212
Münzenmaier, Sebastian (AfD) 197, 206
Nachreiner, Prof. Dr. Friedhelm, Oldenburg 198, 199, 209, 210, 212
Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 197
Pohl, Jürgen (AfD) 197
Rosemann Dr., Martin (SPD) 197
Rüffer, Corinna (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 197
Rützel, Bernd (SPD) 197, 205, 206
Schubert, Prof. Dr. Jens, Berlin 198, 199, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 197, 200
Seiler, Dr. Kai, Bochum 198, 199, 200, 201, 202, 207
Springer, René (AfD) 197
Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 198, 199, 200, 201
Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 195, 197, 199, 209
Theurer, Michael (FDP) 195, 197, 199
Vogel (Olpe), Johannes (FDP) 195, 197, 199, 208, 209, 212
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 197, 199
Witt, Uwe (AfD) 197, 206, 207
Wohlfeil, Jens Dirk (Handelsverband Deutschland - HDE e.V.) 198, 199, 202, 203, 206
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 198, 199, 200, 201, 203, 206, 208, 209, 211
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 197, 200