

Schriftliche Stellungnahme

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 14. September 2020 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Norbert Kleinwächter, Jürgen Pohl, René Springer,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
BT-Drucksache 19/1841

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

Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen
BT-Drucksache 19/17134

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Arbeitszeit – EuGH-Urteil umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen
BT-Drucksache 19/20585

siehe Anlage

Stellungnahme

zu den Anträgen der Fraktionen

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/20585),

DIE LINKE (BT-Drs. 19/17134) und

AfD (BT-Drs. 19/1841)

Berlin, 3. September 2020

Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 19/20585), der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/17134) und der Fraktion der AfD (BT-Drs. 19/1841)

A. Anträge zum Thema Arbeitszeit

I. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 30. Juni 2020 den Antrag „Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen“ (BT-Drs. 19/20585) vorgelegt. Mit diesem Antrag fordert die Fraktion, das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (EuGH, Rechtssache CCOO, Az.: C-55/18,) in nationales Recht umzusetzen und umfassende Arbeitszeitdokumentationen verpflichtend zu machen. Des Weiteren fordert sie vor allem mehr Souveränität der Beschäftigten bei der Lage, Dauer und dem Ort ihrer Arbeitszeit und die Normierung eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice.

Der ZDH lehnt die Vorschläge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ab. Aus Sicht des Handwerks erfordert die Umsetzung des eingangs genannten EuGH-Urteils keine umfassende Arbeitszeitdokumentation. Nicht beachtet wird dabei vor allem, dass das Urteil umfassend Raum für Ausnahmeregelungen – insbesondere mit Blick auf unterschiedliche Unternehmensgrößen – zulässt. Diese sollten genutzt werden, um vor allem kleine und mittlere Betriebe des Handwerks keine zusätzlichen Bürokratielasten aufzubürden.

Überdies ist zu berücksichtigen, dass bereits nach der derzeitigen nationalen Gesetzeslage ein

umfassender Rechtsrahmen zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten existiert, sei es nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitszeitgesetz. Die daraus resultierenden Dokumentationspflichten bedeuten für die betroffenen Betriebe schon jetzt einen deutlichen Mehraufwand.

Bedenklich sind zudem die Pläne der Fraktion, die arbeitszeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber weiter einzuschränken. Angesichts der zunehmenden Digitalisierung und der sich wandelnden Arbeitswelt ist es nicht zukunftsweisend, die unternehmerischen Entscheidungsoptionen weiter einzuschränken und allein den Arbeitnehmern die Wahl zu überlassen, wie und wann und an welchem Ort sie arbeiten möchten. Das Handwerk engagiert sich stark für familienfreundliche Arbeitszeitmodelle in den Betrieben. So werden in zahlreichen Handwerksbetrieben schon jetzt einvernehmlich entsprechende flexible betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedarfe geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Arbeitnehmern, die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege übernehmen, bereits gegenwärtig ausreichende gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten. Weitere starre gesetzliche Vorgaben, wie die von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angedachten, stoßen vor allem im Handwerk schnell an praktische Grenzen, da die Erbringung der Werksleistungen regelmäßig in der Werkstatt bzw. beim Kunden vor Ort oder auf den Baustellen zu erfolgen hat, vielfach in das Gefüge der Zusammenarbeit anderer Gewerke – fachlich und terminlich

– eng eingebunden ist und vor diesem Hintergrund auch kaum in Homeoffice realisierbar ist.

Um wettbewerbsfähig und agil zu bleiben, benötigen die Unternehmer, insbesondere mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung und die sich wandelnde Arbeitswelt, größere Flexibilitätsspielräume. So muss insbesondere die gesetzliche Begrenzung der Höchstarbeitszeit variabler und für die Betriebe praxisingerechter ausgestaltet werden. Dies könnte gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie durch eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz erfolgen. Dadurch wird das Arbeitszeitvolumen selbst nicht verändert, es wird nur anders verteilt an den einzelnen Werktagen gearbeitet.

Zudem erweisen sich die gesetzlichen Ruhezeitregelungen für die Betriebe oftmals als Hemmschuh. Hier sollten Anpassungen an die betrieblichen Realitäten und die veränderten Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer angedacht werden. So sollten nur gelegentliche und kurzzeitige Unterbrechungen der Ruhezeiten, nicht als förmliche Unterbrechung der Ruhezeiten angesehen werden. Zudem sollten die gesetzlichen Ruhezeitregelungen durch weitere Öffnungsklauseln für Tarifverträge ergänzt, großzügigere Ausgleichszeiträume geschaffen und Aufteilungsmodelle der gegenwärtigen 11-Stunden-Regelungen zugelassen werden.

1. Vorschläge zur Umsetzung des EuGH-Urteils führen zur übermäßigen Belastung von Kleinbetrieben

Die von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN formulierte Vorstellung zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 (s.o.) ist abzulehnen. Die Fraktion verlangt, das Urteil „endlich konsequent umzusetzen und zwar, indem die täglichen Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der Arbeitszeit dokumentiert werden müssen“. Ohne

diese Dokumentation sei aus Fraktionssicht weder die Zahl der Überstunden und deren zeitliche Verteilung über den Tag, noch die Zahl der Überstunden verlässlich ermittelbar.

Die Forderung der Fraktion ist problematisch. Sie verkennt, dass nach den Feststellungen des EuGH die europäischen Mitgliedstaaten vielmehr „nur“ aufgefordert sind, die Arbeitgeber zu verpflichten, ein *System einzurichten*, mit dem die tägliche effektiv geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden kann. Damit verbunden ist mitnichten eine explizite Pflicht zur umfassenden Arbeitszeitdokumentation. Vielmehr geht es darum, dass die Arbeitgeber ein an die Bedürfnisse ihrer jeweiligen Branche angepasstes System der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung stellen müssen. Auch die Frage, in welcher Form dies bejahendenfalls erfolgen soll, lässt der EuGH offen und verweist insofern auf die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten.

Wie bereits eingangs erwähnt, besteht nach der derzeitigen nationalen Gesetzeslage schon ein umfassender Rechtsrahmen, der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer verpflichtet. Die aus dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitszeitgesetz resultierenden Pflichten zur Arbeitszeitdokumentation stellen für die betroffenen Handwerksbetriebe schon jetzt einen erheblichen Bürokratieaufwand dar. Eine Ausweitung der Arbeitszeiterfassung auf sämtliche Arbeitnehmer aller Branchen würde diese bürokratischen Lasten, gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen des Handwerks, erheblich erhöhen und könnte unter Umständen auch das Aus vieler flexibler Arbeitszeitabreden, wie etwa der Vertrauensarbeitszeit, bedeuten. Die Forderung nach einer umfassenden Arbeitszeitdokumentation würde gerade im Zeitalter der Digitalisierung und der damit verbundenen Notwendigkeit nach einer Flexibilisierung der Arbeitswelt eher einen Rückschritt darstellen.

Zudem verkennt der Fraktionsvorschlag, dass der EuGH die Ausgestaltung eines Systems der Arbeitszeiterfassung, insbesondere dessen Form und die eventuelle Berücksichtigung von Besonderheiten einzelner Tätigkeitsbereiche oder Eigenheiten oder sogar der Größe bestimmter Unternehmen, relativ offen regelt. Der Regelungsvorschlag verschließt sich insoweit der Möglichkeit, spezifische tätigkeitsbezogene Aufgaben und Arbeitnehmergruppen aus der Arbeitszeiterfassung (wenn auch nicht aus dem ganzen Arbeitszeitgesetz) herauszunehmen und/oder differenzierte Ausgestaltungen in Bezug auf die Betriebsgröße vorzunehmen. Dabei betont der EuGH dies ausdrücklich als eine zulässige Gestaltungsoption.

2. Ablehnung der Maßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Arbeitszeitverordnung sind verfehlt

Die ablehnende Haltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegenüber der COVID-19-Arbeitszeitverordnung und anderer Maßnahmen zur Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit und zur Verkürzung der Ruhezeiten ist verfehlt.

Unabhängig von der Tatsache, dass die COVID-19-Arbeitszeitverordnung bereits zum 30. Juli 2020 ausgelaufen und von der Bundesregierung – entgegen der Forderung des ZDH – nicht verlängert wurde, ist diese Verordnung ein guter Beleg dafür, dass auf nationaler Ebene schnell nachhaltige Maßnahmen ergriffen werden können, um Wirtschaft und Gesellschaft auch durch schwierige Zeiten, wie sie die COVID-19-Pandemie darstellt, zu führen. Vergleichbare Maßnahmen zur Regelung der Arbeitszeit, die der allgemeinen Daseinsvorsorge dienen, sollten – sofern es die pandemische Lage erfordert – jederzeit möglich sein und sollten auch die Werk- und Dienstleistungserbringung durch das Handwerk mit einschließen.

3. Mehr Arbeitszeitsouveränität

Nicht akzeptabel sind zudem die Pläne der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einschränkung der arbeitgeberseitigen Gestaltungsmöglichkeit bezüglich der Arbeitszeit. Geht es nach der Vorstellung der Fraktion soll es den Beschäftigten ermöglicht werden, mehr Einflussnahme auf die Dauer, Lage und den Ort ihrer Arbeit zu nehmen. Erreicht werden soll dies vor allem mit der Option einer flexiblen Vollzeit im Bereich zwischen 30 und 40 Stunden, einen Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit, einem Mitspracherecht bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie eine rechtssichere Regelung von mobiler Arbeit und Homeoffice. Zusätzlich sollen Betriebs- und Personalräte Betriebsvereinbarungen zu Vereinbarkeitsfragen und für mehr Zeitsouveränität verhandeln können.

3.1. Flexible Vollzeit überfordert die Betriebe

Die Forderung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Regelungen für eine flexible Vollzeit zu schaffen, ist zurückzuweisen. Geht es nach den Vorstellungen der Fraktion, soll es Arbeitnehmern, die wöchentlich 30 bis 40 Stunden arbeiten, unter Einhaltung von Ankündigungsfristen und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber gestattet werden, ihren Arbeitsumfang bedarfsgerecht auszugestalten. Die Grenze zwischen Teilzeit- und Vollzeit soll damit durchlässiger werden.

Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit im Rahmen eines flexiblen Vollzeitkorridors frei wählen zu können, ist abzulehnen. Die Bestimmung der Dauer, der Lage und des Arbeitsorts ist originäre Aufgabe des Arbeitgebers und Ausdruck des ihm zustehenden Weisungsrechts. Die Norm des § 106 Gewerbeordnung bestimmt eindeutig, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese

Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Diese Regelung räumt dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine an den betrieblichen Belangen orientierte Arbeitsorganisation und Personalplanung durchzuführen. Sollte es den Arbeitnehmern im Rahmen einer flexiblen Vollzeit gestattet werden, ihre Arbeitszeit nahezu einseitig nach Ort, Zeit und Lage festlegen zu können, würde dem Arbeitgeber die für einen effektiven Betriebsablauf elementare Gestaltungsoption genommen werden,

Im Übrigen könnten mit Hilfe der geplanten Option nicht nur Arbeitnehmer in der sogenannten "Rushhour des Lebens" bzw. solche, denen familiäre Pflegeaufgaben obliegen, eine neue Arbeitszeitsouveränität einfordern, sondern alle Arbeitnehmer zu jeder Zeit und für jeden beliebigen Zweck. Es ist nicht einsichtig, dass die für Personengruppen mit familiären Betreuungspflichten (wie z.B. die alleinerziehende Mutter mit zwei schulpflichtigen Kindern) dringend notwendigen Arbeitszeitmodelle zukünftig mit Arbeitszeitorstellungen von Arbeitnehmern konkurrieren müssen, die lediglich ihren Freizeitaktivitäten mehr Raum geben möchten und sich dies finanziell ohne Weiteres leisten können.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies nicht nur, dass er sich mit regelmäßig wiederkehrenden Veränderungen der Arbeitszeit sämtlicher Arbeitnehmer auseinandersetzen und diese miteinander in Einklang bringen muss. Ansprüche auf mehr Arbeitszeitsouveränität, die lediglich dazu dienen, Arbeitnehmern mehr Raum für ihre private Lebensgestaltung zu geben, etwa um ihrem Hobby besser nachgehen zu können, während andere Arbeitnehmer nur mit Mühe ihren Lebensunterhalt und ihre Altersvorsorge sichern und ihren familiären Pflichten nachkommen können, schaffen zudem auf betrieblicher Ebene Neid und Missgunst. Den Arbeitgeber stellt ein solcher

Anspruch vor das Dilemma, abwägen zu müssen, welchen Arbeitszeitflexibilisierungsinteressen seiner Arbeitnehmer er im Zweifel den Vorrang gewähren soll. Innerbetriebliche Konflikte gerade in kleinen Unternehmen sind hier vorprogrammiert.

Zudem würden ständig wechselnde Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer im Handwerk jede noch so sorgfältig berechnete und organisierte Dienst- oder Werkvertragserfüllung gefährden, wenn nicht gar unmöglich machen. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn es um Arbeiten auf externen Baustellen geht, deren An- und Abfahrt zu Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende oftmals gemeinschaftlich durch die Arbeitnehmer erfolgt oder es Anschlussarbeiten betrifft, die auf ein terminlich abgestimmtes Zusammenwirken mit anderen Gewerken angelegt sind.

Zielführender wären vielmehr verbesserte Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Betriebe, wie vor allem der Ausbau qualitativer Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Ganztagschulen, um den Arbeitszeitwünschen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Im Übrigen bietet das Arbeitsrecht Arbeitnehmern mit familiären Betreuungspflichten bereits gegenwärtig ausreichende Handlungsmöglichkeiten, um ihren familiären Betreuungsaufgaben gerecht zu werden.

Im Übrigen bedarf es auch keiner weiteren Stärkung des Anspruchs auf Verlängerung der Arbeitszeit. Bereits im Zuge des seit dem 1. Januar 2019 geltenden Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts ist es den Arbeitnehmern mit der Norm des § 7 Abs. 2 TzBfG ermöglicht worden, ihre Wünsche nach einer Veränderung von Dauer oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu erörtern.

Weitergehender Normierungen bedarf es in diesem Kontext nicht. Es ist selbstverständlich auch im Interesse des Arbeitgebers, die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung

der betrieblichen Möglichkeiten und Bedarfe in Einklang zu bringen – nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Fachkräftebedarfs und Aspekten der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation. Zudem ist es geübte Praxis, dass Arbeitgeber mit Blick auf den bereits bestehenden § 7 TzBfG Arbeitnehmer, die einen Arbeitszeitänderungswunsch geäußert haben, über entsprechende Arbeitsplätze informieren. Diese offene Gesprächskultur in den Betrieben gilt es zu erhalten. Neue rechtliche Anforderungen, die zusätzlichen Bürokratismus für die Handwerksbetriebe bedeuteten würden, wären für diese gelebte Arbeitszeitkultur nicht förderlich, sondern eher abträglich.

3.2 Selbstbestimmte Arbeitszeiten machen jede Auftragsdurchführung unkalkulierbar

Eine Absage ist zudem den Vorschlägen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu erteilen, es den Arbeitnehmern in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu ermöglichen, ihre zeitliche Lage ihrer Arbeitszeit mitzugestalten. Nach den Fraktionsvorstellungen soll dieses Bestimmungsrecht Beginn, Ende und die Verteilung der Arbeit über den Tag, die Woche oder den Monat umfassen können.

Nach Auffassung des Handwerks würde mit der Schaffung eines allgemeinen Rechts auf eine selbstbestimmte Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer einer "Hyperindividualisierung" der Arbeitszeit Tür und Tor geöffnet. Jeder Arbeitnehmer könnte, ohne dass dafür ein Sachgrund substantiiert vorgetragen werden muss, nach Gutdünken seine Arbeitszeit tage-, wochen- oder monatsweise gestalten, ohne Rücksicht auf die Arbeitszeitwünsche der übrigen Belegschaft, den jeweiligen Arbeitsanfall oder sonstige betriebliche Notwendigkeiten. Dabei wird die Regelung des § 106 Gewerbeordnung völlig außer Acht gelassen, die klar normiert, dass es dem Arbeitgeber obliegt,

Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Wird dem Arbeitgeber dieses Recht aus der Hand geschlagen, ist nicht erkennbar, wie es ihm gelingen soll, eine verlässliche Personaleinsatzplanung vorzunehmen bzw. seinen Betrieb überhaupt ordnungsgemäß zu führen. Steht die Individualisierung der Arbeitszeit des einzelnen Beschäftigten im Mittelpunkt allen Handelns, wie die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN es in ihrem Antrag vorschlägt, wird es für die Betriebe sehr schwierig werden, Werk- und Dienstleistungsangebote abzugeben und diese auch entsprechend durchzuführen. Denn es wäre für sie nicht absehbar, ob die für die Dienstleistungserbringung notwendigen Arbeitnehmer überhaupt zum maßgeblichen Zeitpunkt im Betrieb anwesend sein werden. Den Betrieben würde damit quasi die geschäftliche Handlungsgrundlage entzogen werden.

Vor allem wird es im Handwerk kaum mehr möglich sein, die Einsatzzeiten der Arbeitnehmer auf Baustellen zu koordinieren. Auch notwendige Anschlussarbeiten mit anderen Gewerken drohen zu scheitern, weil der entsprechende Arbeitnehmer zum maßgeblichen Zeitpunkt aufgrund seiner individuellen Arbeitszeitregelung nicht zur Verfügung steht und der Arbeitgeber das freigeordnete Arbeitszeitvolumen angesichts des ohnehin bestehenden Fachkräfteengpasses nicht kompensieren kann. Dies führt nicht nur zu verzögerten Werksausführungen, sondern auch zu unzufriedenen Kunden – mithin sogar zu Auftragsverlusten, die zulasten der Gesamtbelegschaft und der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu Großbetrieben gehen können.

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der durchschnittliche Handwerksbetrieb über fünf bis acht Mitarbeiter verfügt, die regelmäßig Spezialisten für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich sind und Hand in Hand arbeiten. Würden sich in einem Betrieb mit fünf Beschäftigten nur zwei Arbeitnehmer dazu entscheiden, wochen- oder gar monatsweise entweder gar nicht oder nur vormittags arbeiten zu wollen, müssten nicht nur 40 Prozent des im Betrieb verfügbaren Arbeitszeitvolumens umverteilt werden. Auch 40 Prozent des Know-hows stehen zeitweilig nicht zur Verfügung. Der Handwerksunternehmer wird dadurch vor das Problem gestellt, dass er aufgrund seiner dünnen Personaldecke das fehlende Know-how nicht kompensieren kann und im Zweifel lukrative und existenzsichernde Dienstleistungsaufträge ablehnen muss.

Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Arbeitszeitflexibilisierungsvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die unterschiedlichen Interessenslagen der Beschäftigten sowohl untereinander als auch mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Solche Vereinbarungen sind bereits nach geltender Rechtslage möglich, ohne dass damit zusätzliche finanzielle Risiken entstehen oder bürokratische Hürden überwunden werden müssen, die mit den Vorschlägen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN verbunden wären. Zudem hat heutzutage der zunehmende Fachkräftengpass ohnehin bei den Arbeitgebern die Bereitschaft erhöht, auf die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer einzugehen, soweit dies betrieblich vertretbar ist. Die passgenaue Ausgestaltung flexibler und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sollte daher auch zukünftig der betrieblichen Ebene überlassen bleiben.

3.3 Rechtsanspruch auf Homeoffice ist zurückzuweisen

Abzulehnen sind darüber hinaus auch die Vorschläge der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur mobilen Arbeit und zum Homeoffice. Insbesondere dem Rechtsanspruch auf Homeoffice ist eine Absage zu erteilen.

Zu berücksichtigen ist, dass bereits aktuell im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung immer mehr Optionen für mobiles Arbeiten entstehen. So ermöglicht der Einsatz moderner Technologien es den Arbeitnehmern zunehmend, ihre Arbeit räumlich, zeitlich und unabhängig von den betrieblich vorgegebenen Strukturen durchzuführen. Mobiles Arbeiten und das Arbeiten in Homeoffice gehören daher schon heute für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag. Bereits im Jahr 2016 boten 61 Prozent der Unternehmen mobiles Arbeiten an (Destatis 2017). Dieser Prozentsatz dürfte sich mittlerweile – auch unabhängig von der gegenwärtigen Corona-Pandemie – weiter erhöht haben.

Einen Rechtsanspruch auf Homeoffice bedarf es daher aus ZDH-Sicht nicht. Ein solcher Anspruch greift nicht nur tief in das Weisungsrecht des Arbeitgebers über die Bestimmung von Ort und Zeit der Arbeitserbringung ein. Er droht vielmehr auch die Belegschaft zu spalten, da nicht jeder Arbeitsplatz für diese Arbeitsformen geeignet ist. So wird ein Dachdeckergeselle in Berlin in Homeoffice auch in Zukunft kaum in der Lage sein, Dachspannen auf einem Hausdach anzubringen, während es für kaufmännische Angestellte im Dachdeckerbetrieb durchaus denkbar wäre, Homeoffice zu praktizieren.

In der derzeitigen Corona-Pandemie zeigt sich diese drohende Spaltung der Arbeitswelt bereits deutlich. Zu Recht fragen sich Handwerker, Produktionsmitarbeiter und im Einzelhandel tätige Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz nicht ins

Homeoffice verlagern können, ob sie Arbeitnehmer „zweiter Klasse“, mithin also weniger schutzwürdig sind, als beispielsweise Verwaltungsmitarbeiter.

II. Antrag der Fraktion DIE LINKEN

Die Fraktion DIE LINKE hat am 12. Februar 2020 den Antrag „Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen“ (BT-Drs. 19/17134) vorgelegt. Ziel des Antrags ist es, Arbeitgeber zu verpflichten, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der gewährten Ruhepausen jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.

Das Handwerk lehnt den Vorschlag der Fraktion DIE LINKE ab. Die Fraktion verkennt, dass bereits nach der derzeitigen nationalen Gesetzeslage schon ein umfassender Rechtsrahmen besteht, der Arbeitgebern die Pflicht auferlegt, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen. So stellen die aus dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitszeitgesetz resultierenden Pflichten zur Arbeitszeitdokumentation für die betroffenen Handwerksbetriebe schon jetzt einen deutlichen Bürokratieaufwand dar. Eine Ausweitung der Arbeitszeiterfassung auf sämtliche Arbeitnehmer aller Branchen würde diese bürokratischen Lasten, gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen des Handwerks, erheblich erhöhen und könnte unter Umständen auch das Aus vieler flexibler Arbeitszeitabreden, wie etwa der Vertrauensarbeitszeit, bedeuten. Die Forderung nach einer umfassenden Arbeitszeitdokumentation würde gerade im Zeitalter der Digitalisierung und der damit verbundenen Notwendigkeit nach einer Flexibilisierung der Arbeitswelt einen drastischen Rückschritt darstellen.

B. Antrag zum Thema Befristungsrecht

Antrag der Fraktion AfD zum Teilzeit- und Befristungsrecht

Die Fraktion der AfD hat am 24. April 2018 einen „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes“ (BT-Drs. 19/1841) vorgelegt. Ziel des Gesetzentwurfs soll es sein, „prekäre Arbeitsverhältnisse, die sich aus sogenannten „Kettenverträgen“ ergeben, zu verhindern.“ Dazu sollen die im Teilzeit- und Befristungsgesetz (nachfolgend kurz: TzBfG-E) bisher verankerte Unterscheidung zwischen der Sachgrundbefristung und der sachgrundlosen Befristung aufgehoben und die bislang nur für die letztere Befristungsart geltenden Regelungen für beide Befristungsarten angewandt werden. Darüber hinaus soll nach den Vorschlägen der AfD-Fraktion zwischen den gleichen Arbeitsvertragsparteien kein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen werden, wenn das Ende der letzten Vertragsbefristung noch nicht länger als drei Jahre zurückliegt. Eine Befristungssperre soll auch dann gelten, wenn für dieselbe Arbeitsstelle bereits innerhalb einer dreijährigen Zeitspanne ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitnehmer bestanden hat. Lediglich in besonderen Fällen, etwa wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt, soll diese Sperre nicht gelten.

Die mit dem Gesetzentwurf der AfD-Fraktion verbundene Neuausrichtung des Befristungsrechts ist abzulehnen. Das mit den vorgeschlagenen Regelungen angestrebte Ziel, Kettenbefristungen zu verhindern, wird damit nicht erreicht. Vielmehr führen die geplanten Regelungen zu einer Vielzahl neuer Rechtsunsicherheiten, sie hemmen die Flexibilität der Unternehmen und beschränken die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer.

Das Instrument der Befristung von Arbeitsverträgen eröffnet Unternehmen, insbesondere kleinen und mittleren Betrieben sowie Existenzgründern, die Chance, auf unsichere und schwankende Auftragslage sowie sich verändernde Marktbedingungen mit zeitlich überschaubaren Neueinstellungen zu reagieren und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Befristete Arbeitsverhältnisse haben sich im Handwerk zu einem wichtigen personalpolitischen Instrument entwickelt, wenngleich sie im Handwerk weniger genutzt werden als in der Industrie und vor allem in der öffentlichen Verwaltung. Vor dem Hintergrund der in vielen Handwerksbranchen schwankenden Auftragslage und der meist nur kurzen Auftragsbestände sehen viele Inhaber gerade größerer Betriebe von unbefristeten Neueinstellungen ab, um sich nicht dauerhaft mit hohen Personalkosten belasten zu müssen.

Zudem dürfte es im Handwerk vor allem durch den Abschluss kalendermäßiger Befristungen zu einem Zuwachs an Beschäftigung gekommen sein. Dies dürfte insbesondere im Bauhauptgewerbe zu beobachten sein. Denn gerade in diesen Bereich kommt dem Instrument der Befristung wegen des gesetzlichen Verbots der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung eine wichtige Stellung zu.

Überdies ist es nicht nachvollziehbar, gerade in der gegenwärtigen COVID-19-Krise Überlegungen zu rechtlichen Einschränkungen befristeter Arbeitsverträge anzustellen. Gerade befristete Beschäftigungsverhältnisse können in der derzeitigen Situation sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer neue Möglichkeiten der Beschäftigung zur Überwindung der Krise eröffnen.

I. Normierung einer 3-jährigen Karenzzeit zwischen zwei Vertragsbefristungen ist verfehlt

Der von der AfD-Fraktion anvisierte Änderungsvorschlag gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG-E ist differenziert zu betrachten. So ist zwar der Regelungsvorschlag des § 14 Abs. 1 S. 2, Hbs. 1 TzBfG-E, wonach eine Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG-E nicht zulässig sein soll, wenn mit demselben Arbeitgeber innerhalb der drei zurückliegenden Jahre bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, im Grundsatz zu begrüßen. Mit diesem wird die im Zuge der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung vom 6. Juni 2018 (vgl. BVerfG, Az.: 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14) als unzulässige Rechtsfortbildung für verfassungswidrig eingestufte langjährige Rechtsprechung des Bundearbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 6. April 2011, Az.: 7 AZR 716/09) zur Karenzzeit zwischen zwei Vertragsbefristungen erstmals gesetzlich normiert. Angesichts der Vielzahl zwischenzeitlicher, auch höchstrichterlich ergangener Entscheidungen würde diese Regelung ein großes Maß an Rechtssicherheit und Rechtsklarheit in der betrieblichen Praxis schaffen.

Nicht akzeptabel ist dagegen die vorgeschlagene Regelung des § 14 Abs. 1 S. 2, Hbs. 2 TzBfG. Diese sieht vor, dass eine Befristung nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG-E auch dann nicht zulässig sein soll, wenn der Arbeitgeber dieselbe Stelle bereits innerhalb der drei zurückliegenden Jahre mit einem Arbeitnehmer, der in einem befristeten Arbeitsverhältnis stand, besetzt hat.

Problematisch ist zum einen, dass die auslegungsbedürftige Begrifflichkeit „dieselbe Stelle“ eine Vielzahl neuer Rechtsunsicherheiten verursacht und die Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis vor neue Herausforderungen stellt. Daneben ist es allerdings auch nicht nachvollziehbar, warum ein befristetes Arbeitsverhältnis in der

Vergangenheit auf „derselben Stelle“ zukünftige Vertragsbefristungen mit anderen Arbeitnehmern ausschließen soll. Kettenbefristungen, die typischerweise zwischen denselben Vertragsparteien bestehen, werden damit nicht verhindert. Vielmehr wird mit dieser Regelung die Flexibilität der Arbeitsvertragsparteien erheblich beschränkt. Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit genommen, eine erneute Befristung für „dieselbe Stelle“ mit einem anderen Arbeitnehmer zu vereinbaren, unabhängig davon, wie lange das befristete Beschäftigungsverhältnis mit dem vorherigen Stelleninhaber andauerte und aus welchen Gründen dieses endete. Besteht für eine Arbeitsstelle nur ein zeitlich befristeter Bedarf und entschließt sich der befristet beschäftigte Arbeitnehmer beispielsweise bereits nach nur kurzer Vertragslaufzeit zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Arbeitgeber drei Jahre lang nicht in der Lage, den weiterhin bestehenden Bedarf auf dieser Arbeitsstelle durch eine weitere befristete Einstellung eines anderen Arbeitnehmers zu decken. Stattdessen ist er gezwungen, sich mittels eines unbefristeten Vertragsverhältnisses dauerhaft mit hohen Personalkosten zu belasten, wenn er das nur vorübergehende zusätzliche Arbeitsvolumen nicht auf die bereits vorhandene Belegschaft übertragen möchte. Für die Betriebe bedeutet dies eine erhebliche Flexibilitätseinbuße, die sich negativ auf ihre Wettbewerbsfähigkeit auswirkt.

Auch aus Arbeitnehmersicht ist diese Regelung nicht nachvollziehbar. Die Sperrwirkung des § 14 Abs. 1 S. 2 Hbs. 2 TzBfG nimmt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich anbietende Arbeitsmarktchancen tatsächlich zu ergreifen. Dabei bieten gerade befristete Arbeitsverhältnisse vielen Arbeitnehmern eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung. Insbesondere Jugendlichen nach der Ausbildung, Wiedereinsteigern und auch Langzeitarbeitslosen erleichtern befristete Arbeitsverträge den (Wieder-)Eintritt in das Arbeitsleben mit guten Chancen auf eine spätere Festanstellung.

Eine befristete Beschäftigung kann die Chancen verbessern, auch ohne Berufserfahrung eine Beschäftigung aufzunehmen oder etwa nach langer Pause den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben bei einem neuen Betrieb zu schaffen.

Zuletzt mündeten rund 45 Prozent der Befristungen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, wobei damit nur die Übernahmezahlen bei demselben Betrieb Berücksichtigung fanden (vgl. IAB 2019). Eventuelle zusätzliche Übergänge aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber sind damit noch nicht erfasst. Damit bestätigt sich die Feststellung der Bundesregierung in der Gesetzesbegründung zum TzBfG vom 28. September 2000, dass die befristete Beschäftigung für viele Arbeitnehmer „eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung“ ist. Dies sah die Bundesregierung bereits in dem Fall gegeben, dass rund die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse mündet (vgl. BR-Drs. 591/00, S. 18).

II. Neuaufstellung der Sachgrundbefristungen ist verfehlt

Kritisch zu betrachten ist darüber hinaus die Neuaufstellung der Sachgrundbefristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG-E. Nach diesen Regelungen kann bei dem Vorliegen ausdrücklich genannter besonderer Gründe im Einzelfall eine Verlängerung der Befristungsabrede über die nach § 14 Abs. 1 TzBfG-E angedachte zweijährige Befristungsdauer zugelassen werden.

Aus Sicht des Handwerks ist es nicht nachvollziehbar, warum aus dem Katalog möglicher Sachgrundbefristungen wichtige Sachgründe herausfallen sollen, die sich in der betrieblichen Praxis bewährt haben. Dies gilt insbesondere mit Blick auf den Sachgrund des betrieblichen Bedarfs, der nunmehr in keiner Weise mehr Berücksichtigung im § 14 TzBfG finden soll. Dieser Sachgrund ist

für die Betriebe zur Abdeckung vorübergehenden Arbeitsanfalls von besonderer Bedeutung.

III. Sonderregelung für Kleinbetriebe ist begrüßenswert, aber unpraktikabel

Die Vorschrift des § 14 Abs. 3 TzBfG-E sieht Ausnahmen vom Verbot der wiederholten befristeten Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG-E vor. So ermöglicht § 14 Abs. 3 Nr. 4 TzBfG-E Arbeitgebern mit weniger als zehn Beschäftigten, ohne Rücksicht auf die Karenzzeit befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, wenn die unbefristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers für sie eine außergewöhnliche wirtschaftliche Härte bedeuten würde oder aus anderen Gründen unzumutbar wäre, insbesondere, wenn die betriebliche Lage eine wiederholte befristete Beschäftigung unabdingbar macht oder eine Sozialauswahl bei einer späteren betriebsbedingten Kündigung nicht vorweggenommen werden könnte.

Die Option für kleine Betriebe, befristete Arbeitsverträge unter erleichterten Bedingungen abzuschließen, ist zwar begrüßenswert. Zu beachten ist allerdings, dass die vorgeschlagene Regelung des § 14 Abs. 3 Nr. 4 TzBfG-E mit zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen versehen ist, deren Konkretisierung erfahrungsgemäß erst nach langjährigen und kostspieligen Arbeitsgerichtsprozessen zu erwarten ist. Ein Rückgriff auf diese Norm erscheint angesichts der damit einhergehenden Rechtsunsicherheiten daher nicht empfehlenswert und löst Zweifel an deren Praxistauglichkeit aus.