



Wortprotokoll der 56. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 9. Oktober 2023, 16:30 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus
4.900

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Seite 3

- a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten –
Mehr flexibles Arbeiten
ermöglichen**

BT-Drucksache 20/6909

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Rechtsausschuss

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Digitales

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

**Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit
europarechtskonform
dokumentieren**

BT-Drucksache 20/1852

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Dieren, Jan Papendieck, Mathias Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Oellers, Wilfried Reichel, Dr. Markus	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
AfD	Pohl, Jürgen	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne	

Liste der Sachverständigen:

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

Jan Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.)

Oliver Zander (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.)

Wolfgang Molitor (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks)

Einzel Sachverständige:

Professor Dr. Frank Bayreuther, Passau

Professorin Dr. Christiane Brors, Oldenburg

Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn

Professor Dr. Thomas Klein, Saarbrücken



Einzigster Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen

BT-Drucksache 20/6909

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

Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren

BT-Drucksache 20/1852

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Ich darf Sie alle ganz herzlich begrüßen – sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren auf den Tribünen – zu unserer öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich begrüße auch gleich die Staatssekretärin Kerstin Griese. Sie hat mir gerade eine SMS geschrieben: Sie ist im Zulauf, steckt noch etwas im Stau, kommt aber jeden Moment hierher.

Gegenstand unserer Anhörung ist der Antrag der CDU/CSU Fraktion „Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten, mehr flexibles Arbeiten ermöglichen“, auf Bundestagsdrucksache 20/6909 und der Antrag der Fraktion Die Linke. „Beschäftigtenrechte stärken, Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren“, auf Bundestagsdrucksache 20/1852.

Die Verbände, Institutionen und Einzelsachverständigen haben ihre Stellungnahmen abgegeben, die auf Ausschussdrucksache 20/11404 vorliegen. Wir möchten heute von Ihnen hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Der Ablauf der Anhörung ist wie immer: Wir haben 90 Minuten Zeit, die teilen wir auf in zwölf Blöcke à sechs Minuten, und dann gibt es am Schluss noch eine freie Runde mit zehn Minuten. Ich weise noch einmal darauf hin: Es ist immer von Vorteil, präzise Fragen zu stellen. Die kann man dann auch präzise beantworten. Wir verzichten – wie immer – zu Beginn auf Eingangsstatements der Sachverständigen; dafür liegen die schriftlichen Stellungnahmen vor.

Ich darf herzlich begrüßen und ich rufe einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund: Frau

Jana Wömpner und Frau Isabel Eder. Ich begrüße herzlich von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Frau Kerstin Plack und Herrn Roland Wolf; Sie sind uns herzlich willkommen. Von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Herrn Dr. Nils Backhaus, willkommen. Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks: Herr Jan Dannenbring, guten Tag! Von Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände, der Metall- und Elektro-Industrie: Herrn Oliver Zander, willkommen. Vom Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger Handwerks: Herrn Wolfgang Molitor und die Einzelsachverständigen, Herrn Professor Dr. Frank Bayreuther und Frau Professorin Dr. Christiane Brors, Sie sind uns willkommen! Da die Technik funktioniert, begrüße ich über Webex herzlich die beiden Professoren Dr. Gregor Thüsing und Dr. Thomas Klein. Ich begrüße nun auch die Staatssekretärin Kerstin Griese, willkommen bei uns.

Die Nutzung eines Headsets ist immer von Vorteil; es ist wichtig, dass man Sie gut hören und sehen kann. Die Anhörung wird im Live TV übertragen und kann später auch in der Mediathek auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abgerufen werden.

Wir beginnen nun mit der Befragung der Sachverständigen. Wie immer rufe ich auch die entsprechenden Namen auf; das ist wichtig für unsere Kolleginnen und Kollegen, die das Wortprotokoll schreiben. Es beginnt die SPD-Fraktion und da hat Jan Dieren das Wort.

Jan Dieren (SPD): Wir freuen uns, dass wir heute die Anhörung zum Thema Arbeitszeiterfassung machen. Im Koalitionsvertrag haben wir uns, wie Sie wissen, schon darauf verständigt, uns – nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung – mit dem Thema noch einmal ausführlicher auseinanderzusetzen. Seitdem ist noch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch zum Thema Arbeitszeiterfassung ergangen. Deshalb richtet sich meine erste Frage an den DGB, an die Kolleginnen Jana Wömpner und Isabel Eder. Ich würde von Ihnen gerne wissen, inwieweit Sie nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts noch Regelungsbedarf zur Frage der Arbeitszeiterfassung sehen.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte kurz noch einmal zusammenfassen, was schon geregelt ist. Die Entscheidung des BAG hat bestätigt, was der Europäische Gerichtshof schon gesagt hat: um festzustellen, ob die Höchstarbeitszeit und auch die Mindestruhezeiten – also der Arbeitsschutz insgesamt – eingehalten werden, muss die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden. Deswegen müssen Arbeitgeber verpflichtend ein System einrichten und aus unserer Sicht auch anwenden,



mit dem Beginn und Ende der Arbeitszeit, objektiv, verlässlich und zugänglich erfasst werden. Die Frage, ob ein System zur Erfassung eingerichtet und verwendet werden muss, ist damit klar beantwortet. Für das ‚Wie‘ hat das BAG uns erfreulicherweise in diesem Zusammenhang mitgegeben, dass es eine über die Einigungsstelle erzwingbare Ausgestaltung geben muss bzw. auch das Initiativrecht des Betriebsrats bejaht. Zur Vertrauensarbeitszeit – weil das auch in den Stellungnahmen eine große Rolle gespielt hat – hat das BAG eigentlich gar nichts gesagt. Aus unserer Sicht ist die Vertrauensarbeitszeit in der Vergangenheit nur dergestalt pervertiert angewendet worden, dass man die Beschäftigten mit einer Menge an Aufgaben alleingelassen hat, die sie dann bewältigen müssen; also eher ein Arbeitgeberverhalten in die Richtung: "Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß". Insofern gibt es hier keinen Regelungsbedarf. Außerdem hat das BAG schon in einer Entscheidung von 2003 zur Mitbestimmung bei Vertrauensarbeitszeit klar gesagt, dass der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren hat, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und auch Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten können muss. Er hat also den Betrieb zu führen‘ aus unserer Sicht. Dafür reicht es nicht, ein System nur zur Verfügung zu stellen, sondern es muss auch tatsächlich genutzt werden. Ähnlich verhält es sich beim Thema ‚Homeoffice‘, etwa während der Corona-Pandemie: Man konnte die Menschen nicht einfach ins Homeoffice schicken, sondern musste sie unterweisen und sich auch erkundigen, wie sich die Arbeit zu Hause im Homeoffice darstellt. Wir sehen aber, dass die Situation in der Praxis deswegen problematisch ist, weil Arbeitgeber die Regelung nicht umsetzen. Gerade mit Blick auf Betriebe, wo es keinen Betriebsrat gibt und man Regelungen nicht über die Einigungsstelle erzwingen kann, hielten wir eine gesetzliche Regelung für hilfreich und wünschten uns eine enge Umsetzung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Arbeitsschutzgesetz.

Jan Dieren (SPD): Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Backhaus. Ein Stück weg von der gesetzlichen Lage möchte ich darauf schauen und Sie fragen, wie sich die Arbeitszeiterfassung eigentlich auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirkt.

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Zuallererst sehen wir auf Basis unserer Erwerbstätigenbefragung, der BAuA-Arbeitszeitbefragung, dass bereits 80 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitszeiten erfassen. Bei den anderen 20 Prozent, die es nicht tun, sehe man im Vergleich deutlich mehr zeitliche Entgrenzung, etwa lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten, ausfallende Ruhepausen, eine Kontaktaufnahme außerhalb der Arbeitszeit für berufliche Belange, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und in der

Freizeit. Wir können erkennen, dass deutlich mehr Überstunden verfallen, das heißt, nicht ausgeglichen werden durch Zeit oder Geld. Wir können auch sehen, dass die Beschäftigten angeben, dass sie schlechter von der Arbeit abschalten können; das Stichwort ‚detachment‘ ist hier ein Punkt. Wir sehen in unserer Befragung eine geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und die Beschäftigten geben auch an, dass sie sich schlechter erholen können. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Beschäftigten im Homeoffice oder in Telearbeit von zu Hause arbeiten sollen; da sind die Ergebnisse doch recht eindeutig. Interessanterweise finden wir in der BAuA-Arbeitszeitbefragung auch einen etwas paradoxen Zusammenhang, nämlich, dass die Beschäftigten, die angeben, dass sie ihre Arbeitszeit erfassen, tatsächlich über mehr zeitliche Flexibilität bei mehr Handlungsspielräumen verfügen. Dies führen wir darauf zurück, dass Arbeitszeitkonten ein wesentliches Flexibilitätsinstrument für Beschäftigte sind und von den Beschäftigten mehr Zeitspielräume dadurch erwirtschaftet werden können; das ist eine Ressource für hohe Belastungen. Das heißt, einen Einfluss auf die Arbeitszeit zu haben, ist aus Sicht des Arbeitsschutzes erst einmal positiv zu beurteilen. Es gibt auch interessante Studien aus der Schweiz. Die haben sich das Ganze angeschaut anlässlich eines Gesetzesentwurfs aus dem Jahr 2016, durch den die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung gelockert worden sind. Dort konnte man – quasi am lebenden Objekt, an den Erwerbstätigen, die diese Regelungsänderungen erfassen – feststellen, dass bei einem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung, die als eine Variante der Arbeitszeiterfassung ermöglicht wurde, die Vereinbarkeit deutlich schlechter bewertet worden ist. Viele Beschäftigte haben auch angegeben, dass sie nicht mehr genug Ressourcen für ihre Freizeit zur Verfügung haben, wenn sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten haben.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann gehen wir in die nächste Runde; das ist die der CDU/CSU-Fraktion. Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine erste Frage richtet sich an die BDA, Herr Wolf und Frau Plack: Wie bewerten Sie die Ermöglichung der Vertrauensarbeitszeit in unserem Antrag und halten Sie die Vertrauensarbeitszeit für ein notwendiges Mittel für die Arbeitswelt?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Frage kann man kurz erst einmal mit ‚Ja‘ beantworten. Der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit, nicht nur die Ermöglichung – möglich ist sie ja, das ist, außer von wenigen, unbestritten – ist ein ganz wichtiges Element für die betriebliche Praxis. Das ist in erster Linie eine Frage des Arbeitsvertrages – das hat auch der Sachverständige von der BAuA ausgeführt –; das ist keine Frage des Arbeitszeitgesetzes.



Vertrauensarbeitszeit kann man unterstützen, auch durch Regelungen im Arbeitszeitgesetz. Hier gibt es schon länger den Vorschlag, die Höchstarbeitszeit auf die Woche zu verteilen und die Ruhezeit – stärker noch als bisher – den Sozialpartnern, den Tarifvertragspartnern zu überlassen. Der Gerichtshof der Union hat in seinem Urteil, wie auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss, nichts zur Vertrauensarbeitszeit gesagt; er stellt die Vertrauensarbeitszeit nicht in Frage. Das BAG bestätigt sogar in seinen Entscheidungen die Vertrauensarbeitszeit. Deswegen ist es so wichtig, dass wir an der Vertrauensarbeitszeit festhalten und nicht in die Arbeitsverträge eingreifen. In diesem Punkt ist die BAG-Entscheidung deutlich überschneidend gegenüber dem Urteil des Gerichtshofs der Union: Der Gerichtshof hat an keiner Stelle gesagt, der Arbeitgeber muss erfassen; der Gerichtshof hat mehrfach betont, es ist ausreichend, wenn ein System zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitgeber muss nicht selbst erfassen, er muss eine Erfassung ermöglichen – und das kann er natürlich auch jemanden ermöglichen, der in Vertrauensarbeitszeit arbeitet.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Professor Thüsing: Es wurde gerade schon der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts und auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs angesprochen. Ist nach Ihrer Auffassung danach die Vertrauensarbeitszeit rechtlich möglich? Wie bewerten Sie in dem Zusammenhang die Formulierungen im Rahmen eines Entwurfs des BMAS zur Arbeitszeiterfassung, der bekannt geworden ist?

Professor Dr. Gregor Thüsing: Die hohe Juristendichte unter den Sachverständigen lässt nichts Gutes erahnen. Der EuGH hat Vorgaben gemacht, von denen wir nicht genau wissen, was sie heißen. Es sind unterschiedliche Auslegungsvarianten im Spiel. Das Bundesarbeitsgericht hat eine Variante mit in den Korb gelegt. Andere bleiben anderer Meinung. Das, was wir sicher wissen, ist nur, was der EuGH tatsächlich gesagt hat: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, und nicht, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen wird oder gemessen werden muss. Alles, was über den Wortlaut hinausgeht, kann vertretbar sein, ist aber letztlich nicht sicher. Deswegen sollten Sie sich in der Suche nach guter Gesetzgebung nicht daran orientieren, was vermeintlich juristisch geboten ist und was der EuGH gemeint haben könnte, sondern das, was Sie für sinnvoll halten. Als Jurist zu sagen: ‚Hören Sie mal nicht auf die verschiedenen Juristen!‘, ist vielleicht etwas ungewöhnlich, aber genau das sollten Sie tun, denn kein Jurist kann Ihnen sicher sagen, was der EuGH tatsächlich damit gemeint hat. Er hat

dunkel gesprochen mit der Mutter Pythia und das ist das Problem.

Deswegen – und da darf ich anknüpfen an das, was Frau Eder und Herr Backhaus gesagt haben – orientieren Sie sich an den Zwecken einer solchen Aufzeichnung. Da geht es um Arbeitnehmerschutz. Natürlich darf es keine, ich glaube, das Stichwort war ‚pervertierte‘ Vertrauensarbeitszeit, erst recht keine ‚perverse‘ Vertrauensarbeitszeit geben. Aber in dem Moment, in dem ein Arbeitnehmer sicher sagen kann: ‚Ich kann aufzeichnen, wenn ich will, ich will es nur nicht, weil ich selbst darauf achte, ob ich die Arbeitszeiten einhalte und ob ich die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes überschreite und das mache ich ohne Aufzeichnung‘, verliert eine Aufzeichnungspflicht ihren Zweck. Diese Aufzeichnungspflicht, die so gar nicht in der Arbeitszeitrichtlinie, nicht im Arbeitszeitgesetz und auch nicht im Arbeitsschutzgesetz drinsteht, bedeutete letztlich nur Bürokratie, nicht Arbeitnehmerschutz. Es geht darum, die Arbeitnehmer zu schützen, die geschützt werden müssen. Da gibt es besondere Regelungen, etwa in bestimmten Branchen; GSA Fleisch ist vom letzten Bundestag beschlossen worden. Davon zu abstrahieren und zu sagen, das muss für alle gelten, mit dem Hinweis, das könnte der EuGH gefordert haben, halte ich für falsch. Das BAG hat 2003 nur gesagt: Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Das muss er aber nicht durch Aufzeichnungen machen; das kann er auch, indem er den Arbeitnehmer fragt: ‚Hör‘ mal, hältst du die Grenzen ein?‘. Es ist möglich, mehr Freiheit zu wagen, und daran sollte sich die Politik orientieren.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur Befragungsrunde von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Frau Beate Müller-Gemmeke hat das Wort.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Professorin Dr. Christiane Brors. Die Union fordert mit ihrem Antrag, dass es nicht mehr eine tägliche, sondern künftig eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben soll, mit der Begründung, der Achtstundentag sei zu starr angesichts von Homeoffice, Vertrauensarbeitszeitmodellen oder eben dem Wunsch nach besserer Work-Life-Balance. Besteht eigentlich ein sachlicher Zusammenhang zur Dokumentation der Arbeitszeit? Ist das Arbeitszeitgesetz mit seiner täglichen Höchstarbeitszeit tatsächlich so starr? Wie bewerten Sie diese Forderung der Union?

Professorin Dr. Christiane Brors: Der Achtstundentag ist ins Gesetz gekommen, weil es arbeitsmedizinische Untersuchungen gibt, dass es ungesund ist, wenn man auf Dauer länger als acht Stunden arbeitet. Das Arbeitszeitgesetz bietet hier mit der Möglichkeit, mit einem Ausgleich auf zehn Stunden zu gehen, eine Option, die dem



Gesundheitsschutz genau entspricht. Das ist keine starre Regelung, sondern das ist die erforderliche Regelung, die angesichts eines modernen Arbeitsrechts genau richtig ist. Wie wir schon gehört haben, führt mobiles Arbeiten zur Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Darüber hinaus stehen wir mit dem Fachkräftemangel vor Problemen, die dazu führen werden, dass sich Arbeitszeiten wieder ausweiten. Da ist genau diese Regelung richtig; die arbeitsmedizinischen Gutachten sagen dies. Ich kenne keine neuen Untersuchungen, dass die Menschen über die Zeit strapazierfähiger geworden sind. Früher ging es vielleicht um körperliche Arbeiten. Aber die Zahlen – gerade die Zunahme von psychischen und Burn out-Erkrankungen, die darauf zurückgeführt werden, dass die Leute über Arbeitsüberlastung klagen – zeigen, dass ein modernes Arbeitsrecht genau diese Begrenzungen braucht. Im europäischen Rahmen haben wir darüber hinaus auch Vorgaben – eben die täglichen Ruhezeiten, die man einhalten muss – so dass auch hier der Flexibilisierungsrahmen gar nicht so groß ist, wie er scheint. Sachlicher Zusammenhang zwischen Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeiterfassung: Wir brauchen eine manipulationssichere Arbeitszeiterfassung, bevor man überhaupt über eine weitere Flexibilisierung sprechen kann. Deshalb ist es notwendig und dringend, dass das Urteil des EuGH nun endlich umgesetzt wird und die Dokumentationspflichten in das Arbeitszeitgesetz kommen.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Frau Professorin Brors! Die Union meint auch, laut EuGH gebe es erhebliche Spielräume bei der Ausgestaltung der Dokumentationspflicht. Deshalb spricht sich die Union auch gegen eine taggenaue Erfassung der Arbeitszeit aus. Gibt es diese erheblichen Spielräume oder besteht eben die Pflicht zu einer digitalen, täglichen und manipulationssicheren Arbeitszeiterfassung?

Professorin Dr. Christiane Brors: Da kann ich direkt zurückkommen zu meinem Kollegen, Professor Thüsing. Ich würde doch empfehlen, auf die Juristen zu hören. Denn wenn man ein Gesetz macht, das nachher nicht europarechtskonform ist, führt das auch zu vielen Reibungsverlusten. Der EuGH hat gesagt, das Zeiterfassungssystem muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein; die direkten Konkretisierungen hat er offengelassen. Woran orientieren die sich? Am Sinn und Zweck des Ganzen, am Gesundheitsschutz. Was soll denn die Arbeitszeitdokumentation überhaupt erreichen? Sie soll dazu führen, dass der europäische Rahmen, der europäische Gesundheitsschutz eingehalten wird und das sind die täglichen Ruhezeiten. Der EuGH hat in einer aktuellen Entscheidung noch einmal gesagt: Das sind nicht die wöchentlichen Zeiten, sondern die täglichen. Das muss differenziert werden. Deshalb muss die Dokumentation selbstverständlich

taggenau sein. Muss sie digital sein? Wenn die Beschäftigten selbst aufschreiben und das erst auf einem Zettel notieren, ist das in Ordnung; aber digital, zu Kontrollzwecken: ja, sicherlich – auch für die Transparenz und die Zugänglichkeit für die Beschäftigten, die diese Dokumente später im Prozess brauchen. Deshalb wird es darauf hinauslaufen: taggenau, auf alle Fälle und im Sinne der Praktikabilität – dass nicht der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin das Ganze noch digitalisieren muss – selbstverständlich auch digital.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann frage ich noch kurz beim DGB zu dem Begriff ‚flexibel‘ nach. ‚Flexibel‘ bedeutet nichts anderes als biegsam, elastisch und von daher die Frage: Brauchen wir biegsame Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder eben auch ein biegsames, elastisches Arbeitszeitrecht?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Man kann nur immer wieder betonen, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz nicht vorgibt, wann man arbeiten muss, sondern eine Höchstgrenze der Gesundheitsbelastung darstellt. Das ist ein Arbeitsschutzgesetz. Das entspricht auch nicht der betrieblichen Realität, 48 Stunden pro Woche an sechs Tagen zu arbeiten. Da geht es um den Verfügungsrahmen, also das Maximale, was der Arbeitgeber anfordern kann. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen diesen Verfügungsrahmen nicht noch weiter ausweiten, sondern eher eine Arbeitszeitsouveränität, also eine Planbarkeit, ein eigenes Bestimmen ihrer Schichten, ein Anpassen an familiäre Bedürfnisse und nicht noch gesundheitsschädlicher arbeiten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Die nächste Runde: Herr Pohl von der AfD-Fraktion, bitte.

Jürgen Pohl (AfD): Meine erste Frage richtet sich an Herrn Backhaus von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Herr Backhaus, Sie sprachen das Recht auf Nichterreichbarkeit in der ersten Runde schon an und ich möchte einmal nachhaken. Wenn wir über Arbeitszeiterfassung sprechen und da die Menge der zu leistenden Tätigkeit hineinspielt, wie würden Sie das Recht auf Nichterreichbarkeit definieren? Wie würden Sie es ausgestalten? Sollte das in die rechtliche Regelung mit aufgenommen werden?

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist natürlich eine möglichst ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden das große Ziel. Die Ruhezeit dient dazu, die Belastungen wieder rückstellen zu können, Ressourcen wieder aufzubauen für die Wiederaufnahme der Arbeit. Deswegen sind ununterbrochene Ruhezeiten auch sehr entscheidend. Aus Sicht der BAuA ist es einfach wichtig, dass diese Ruhezeiten weiterhin in dem Umfang gewährt werden, wie es jetzt im Arbeitszeitgesetz steht, weil man sehen kann, dass



eine Unterbrechung für diesen empfindlichen Erholungsprozess massive Nachteile hat. Es wird häufig diese eine E-Mail oder dieses eine Telefonat angeführt, die/das nur kurzfristig Zeit bindet. Auf der anderen Seite sind diese Prozesse aber so empfindlich, dass es schwierig ist, wieder in den Erholungsprozess hineinzukommen. Deswegen sind auch solche kleinen Unterbrechungen recht problematisch, auch in der Wissensarbeit. Nach unseren Erkenntnissen führen verkürzte oder unterbrochene Ruhezeiten beispielsweise zu Schlafstörungen oder dazu, dass am nächsten Tag die Erholung schlechter ist, dass ich durch die mangelnde Erholung auch fehleranfälliger bin und dass einfach eine ganze Reihe von gesundheitlichen Beschwerden auftreten können. Wenn die Ruhezeiten-Regelungen eingehalten werden und das auch zuverlässig funktioniert, ist das Recht auf Nichterreichbarkeit eigentlich obsolet. Aber diese Ruhezeiten, diese Erholungszeiten für Beschäftigte sind zentral, gerade in der Arbeitswelt, die sehr digital und schon entgrenzt ist. Mit Homeoffice, Telearbeit wird dies umso wichtiger.

Jürgen Pohl (AfD): Ich bleibe bei Herrn Backhaus: Völlig neu in der Diskussion sind ‚modernes Arbeitszeitregime‘, mobiles Arbeiten, etc. pp. und das nächste Projekt ist die Vier-Tage-Woche in der Ausgestaltung vier mal zehn Stunden. Was sagt der Arbeitsschutz dazu?

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Das Arbeitszeitmodell, das Sie ansprechen, ist das belgische Arbeitszeitverkürzungsmodell, das die 40-Stunden-Woche auf vier Tage umverteilt und dafür einen Tag mehr herausarbeitet. Aus Arbeitsschutzsicht ist es, was die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten angeht, natürlich zu empfehlen, den Achtstundentag als Orientierung zu nehmen, das heißt, solche Arbeitszeitmodelle sind erst einmal nicht zu begrüßen. Dann muss man berücksichtigen, dass beim Zehnstundentag die Flexibilität der Beschäftigten reduziert wird. Das heißt, sie können, wenn sie Gleitzeit-Regelungen haben, eigentlich kaum noch Varianz erzeugen, weil sie immer an den zehn Stunden liegen. Man muss auch bedenken, dass die Pausenzeiten noch obendrauf kommen – das sind dann 45 Minuten –, dann die Pendelzeiten, das heißt, da bleibt vom Tag nicht mehr viel übrig. Es ist auch sehr wahrscheinlich, dass beispielsweise Ruhezeiten verkürzt werden. Deswegen sind solche Arbeitszeitmodelle aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erst einmal nicht optimal, weil wir uns noch immer, wie eben schon angedeutet, an dem Achtstundentag orientieren.

Jürgen Pohl (AfD): Eine Frage an Professor Thüsing. Eine Medaille hat immer zwei Seiten. Es ist hier nicht nur der Arbeitnehmerschutz zu diskutieren, sondern auch die Schutzbedürftigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen vor weiterer

Bürokratie. Sehen Sie die Notwendigkeit, eine Art Kleinbetriebsklausel in die neue Arbeitszeiterfassungsregelung aufzunehmen?

Professor Dr. Gregor Thüsing: Es ist immer sinnvoll, nicht von dem Grundsatz auszugehen: ‚one size fits all: wir machen das von DAX-Konzernen bis zum Frisör einheitlich und damit muss jeder zurechtkommen‘, sondern zu schauen, wie wirkt sich das auf die betriebliche Wirklichkeit aus? Der EuGH hat breiten Gestaltungsspielraum eröffnet in der Frage des ‚Wie‘ der Ausgestaltung einer Aufzeichnung. Diesen breiten Spielraum sollte der deutsche Gesetzgeber nutzen, wenn er merkt, dass das, was in einem großen Unternehmen sinnvoll und notwendig ist, in einem kleinen Unternehmen nicht so ganz passt. Zur These, das wäre juristisch nicht möglich und das müsste immer digital sein: Man kann das mit guten Argumenten sachlich fordern und darüber kann man sich unterhalten. Die Diskussion sollte man aber nicht abwürgen. Dafür stehen die juristischen Argumente auf zu schwachem Fundament. Insofern sollte man durchaus darüber nachdenken, wie man Kleinbetrieben die Bereitstellung eines Systems der Aufzeichnung von Arbeitszeit am ehesten ermöglicht, um möglichst wenig Bürokratie bei gleichzeitigem gewährtem Arbeitnehmerschutz zu realisieren.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir gehen zur Runde der FDP, Herr Cronenberg.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Meine Fragen gehen an Herrn Zander, Gesamtmetall. Im Antrag der Linken heißt es: „Fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen ... führen dazu, dass Millionen von Überstunden nicht bezahlt werden.“ Wie verhält es sich Ihrer Meinung nach mit diesen Millionen von unbezahlten Überstunden und der Arbeitszeiterfassung? Wie bewerten Sie den umgekehrten Fall – also vereinbarte, aber nicht geleistete Arbeitszeit?

Oliver Zander (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.): Die Behauptung, es ginge hier um Millionen nicht bezahlter Überstunden, ist ein bisschen schwierig. Wir haben im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit etwa 20 Prozent der Beschäftigten und die sind mit diesen Regelungen zufrieden – das ist mehrfach abgefragt worden –, weil sie eben Freiräume für die Beschäftigten bringen. Insofern gibt es immer ein Geben und Nehmen im Arbeitsverhältnis.

Wir haben in der Debatte über die Arbeitszeitaufzeichnung gesehen, dass sich eine ganze Reihe von Gruppen gemeldet haben, die gar nicht in die Arbeitszeitaufzeichnung wollen. Die ersten waren die Richter, die vehement gefordert haben, dass sie doch unabhängig seien und bitte nicht erfasst werden sollten. Ich habe es immer so verstanden, dass sich die richterliche Unabhängigkeit auf ihre



Entscheidungsfindung bezieht und eben nicht darauf, dass man – etwa aus Arbeitsschutzgründen – nicht doch die Arbeitszeit aufzeichnet. Das, was Herr Backhaus vorgetragen hat, könnte auch für Richter gelten. Das zweite ist, dass die Wissenschaft vorgetragen hat, dass sie ausgenommen werden will. Der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Herr Voßkuhle höchstselbst, hat erklärt, dass die Wissenschaft bitte ausgenommen wird, man wolle nicht unter dieses Regime. Wir haben die Anwaltskanzleien gehört, die plötzlich, nachdem sie erst großen Beratungsbedarf und sofortige Umsetzbarkeit dieser Regelung gefordert haben, nach einigem Nachdenken festgestellt haben, dass sie auch selbst unter die Regelung fielen und nun nicht einbezogen werden wollen, weil sie um ihre Abläufe fürchten. Wir haben festgestellt, dass die Präsidentin der Kultusministerkonferenz einen Brief an das Bundesarbeitsministerium geschrieben hat, in dem drinsteht: ‚Bitte nehmt die Lehrer aus. Das können wir uns nicht leisten und es führt doch alles zu einem großen Kuddelmuddel‘. Mithin werden jetzt alle Gruppen einzeln wach und wollen aus dieser Regelung ausgenommen werden.

Ich wage die These, dass von den 20 Prozent der Arbeitnehmer, die aktuell in einer Vertrauensarbeitszeit sind, ein Großteil auch ausgenommen werden will, weil sie es als Segnung empfinden, dass sie nicht jede Minute Arbeitszeit und jede Minute Freizeit genau nachweisen müssen. Ich halte das auch im Rahmen von mobiler Arbeit für eine schwierige Geschichte: Wenn wir uns eine absolute Arbeitszeitaufzeichnung vorstellen und zu Hause minutengenau aufgeschrieben wird: Wann wird der Wäschetrockner ausgeräumt? Wann wird die Spülmaschine ausgeräumt? Das ist keine Arbeitszeit und nach den Vorschlägen aus dem Bundesarbeitsministerium aufzuzeichnen.

Ich glaube, dass es im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit einen guten Ausgleich gibt. Die Koalition hat sich auch vorgenommen, die Vertrauensarbeitszeit zu retten. Insofern glaube ich nicht, dass die Linkspartei da im Recht ist. Die Arbeitgeber haben kein Interesse im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit – auch gegen den Willen der Beschäftigten – eine minutengenaue Erfassung durchzusetzen. Wir glauben, dass wir zurückspringen in eine Arbeitszeitkultur, die uns auch nichts gebracht hat. Wir glauben, dass die Vereinbarungslösung – wie sie im Raume steht und im Antrag der Unionsfraktion, den wir für sehr zielführend halten, abgebildet ist – eine gute Lösung wäre. Kein Arbeitnehmer müsste in der Vertrauensarbeitszeit bleiben; er könnte widerrufen und sagen: ‚ich will jetzt aufzeichnen!‘. Das wäre eine Lösung. Wir können die Koalition nur ermuntern, ihren Koalitionsvertrag umzusetzen und die Vertrauensarbeitszeit wieder zu ermöglichen. Die EU-Kommission hat im März dieses Jahres einen Bericht zum Umsetzungsbedarf der Arbeitszeitrichtlinie

veröffentlicht. Da wird unter Hinweis auf die Entscheidung des EuGH, die hier dauernd zitiert wird, gesagt, es gebe in Deutschland keinen Umsetzungsbedarf. Die Länder, in denen etwas geändert werden muss, stehen in dem Bericht; Deutschland ist nicht genannt. Wenn selbst die EU-Kommission sagt: ‚wir haben keinen Umsetzungsbedarf‘, kann ich nicht ganz verstehen, warum man aus diesem Urteil herauslesen möchte, dass eine minutengenaue Arbeitszeitaufzeichnung für alle Arbeitsverhältnisse – im Übrigen auch im öffentlichen Dienst – nötig ist. Ich glaube, wir tun uns damit alle einen Tord an und verschütten eigentlich eine gute, eingeübte Kultur.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Welche Spielräume bietet das europäische Recht bei der Arbeitszeit / im Arbeitszeitrecht und welche Lehren ziehen Sie für das Arbeitszeitrecht aus dem Beamtenrecht in Deutschland?

Oliver Zander (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Wir haben eine Beschlussfassung und eine Revision der Arbeitszeitrichtlinie gesehen. Beide Male wurde im EU-Parlament, in der Kommission diskutiert, ob es eine Arbeitszeitpflichtaufzeichnung geben soll. Beide Male ist das verworfen worden. Dann hat der EuGH entschieden. Wir glauben, dass die EuGH-Entscheidung eine Vereinbarungslösung ermöglicht. Ich glaube, dass das der Spielraum ist, den man nutzen kann: Der Arbeitgeber muss ein System vorhalten. Ein Arbeitnehmer, der verlangt, dass er in die Arbeitszeitaufzeichnung einbezogen wird, bekommt das. Andererseits gibt es die Möglichkeit, Vertrauensarbeitszeit festzuziehen.

Wir haben die Situation, dass im Beamtenrecht 13 Arbeitsstunden möglich sind, wie Sie alle wissen; so steht es im Beamtenrecht. Wir haben teilweise Dienstvereinbarungen, die für Bedienstete des öffentlichen Dienstes 16 Stunden vorsehen mit einer Ruhezeit von sieben Stunden. Wenn wir diese Fälle sehen, dann können wir uns im Bereich der Wirtschaft nur wundern, dass diese Dinge nicht zuerst abgestellt werden.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir gehen zur nächsten Beratungsrunde der Fraktion DIE LINKE., Frau Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (DIE LINKE.): Meine Fragen gehen an Herrn Professor Dr. Klein: Wir haben gerade gehört – und darauf zielt auch der Antrag der Union letztlich ab –, dass eine Arbeitszeiterfassung den Gestaltungsspielraum bei der Vertrauensarbeitszeit einschränken oder gar abschaffen würde. Wie sehen Sie das?

Professor Dr. Thomas Klein: Ich gehe erst einmal einen Schritt zurück: Das Problem bei der Vertrauensarbeitszeit ist, dass nicht immer ganz klar ist, worüber gerade gesprochen wird und was



‚Vertrauensarbeitszeit‘ eigentlich ist. Das ist kein rechtlich fest definierter Begriff, sondern letztlich eine gelebte Praxis, die es in unterschiedlichen Betrieben gibt.

Wenn man sich anschauen will, was im Prinzip möglich ist, dann muss man zunächst einmal klären: Was ist eigentlich Vertrauensarbeitszeit? Ist Vertrauensarbeitszeit lediglich der Umstand, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit – also Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit – selbst festlegen? Dann ist Vertrauensarbeitszeit weiter möglich, weil das durch das Urteil des EuGH nicht in Frage gestellt wird.

Ist Vertrauensarbeitszeit darüber hinaus, dass der Arbeitgeber nicht kontrolliert, ob die vertragliche Arbeitszeit erfüllt wird, dann wird man sagen müssen, dass selbst das noch möglich ist. Anders als das eben dargestellt wurde, muss nicht unbedingt minutiös jede Unterbrechung der Arbeit erfasst werden; es geht nur darum festzustellen, ob die Höchstarbeitszeiten eingehalten wurden. Damit ist es vollkommen egal, ob die Arbeitszeit dazwischen für den Wäschetrockner unterbrochen wurde oder nicht, solange am Schluss die Höchstarbeitszeit nicht überschritten wurde. Der Arbeitgeber muss also nicht kontrollieren, ob die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird, sondern er muss lediglich kontrollieren, ob die Höchstarbeitsgrenzen eingehalten wurden. Daran kann sich auch die Aufzeichnung orientieren.

Ein dritter Punkt: Was nicht geht mit diesem Urteil, ist, dass im Prinzip die Dokumentation nicht erfolgt, die erforderlich ist, um die Arbeitszeitgrenzen einzuhalten. Das sehe ich auch etwas strenger, als das der Kollege Thüsing dargestellt hat. Der EuGH begründet sein Urteil aus der schwächeren Position des Arbeitnehmers heraus und sagt an mehreren Stellen in seinem Urteil, dass diese dazu führe, dass er besonders schutzbedürftig sei. Das kann man nicht mit einer Freiwilligkeitsregelung beheben. Wenn der Arbeitgeber es letztlich dem Arbeitnehmer überlässt, ob er die Arbeitszeit aufzeichnet oder ob er im Vertrauensarbeitszeitmodell bleibt, dann haben wir die Situation, dass der Arbeitnehmer – wenn er in dieser schwächeren Position ist, die der EuGH zur Grundlage seines Urteils gemacht hat – im Prinzip seine Freiwilligkeit gar nicht durchsetzen kann, weil er im Arbeitsverhältnis Nachteile befürchtet. Das ist letztlich die Argumentation, die der EuGH-Entscheidung zugrunde liegt. Das EuGH-Urteil ist an der Stelle aufgrund der Argumentation und der Art und Weise, wie argumentiert wird, relativ klar. Der EuGH will nicht nur ein System zur Verfügung stellen, sondern will auch, dass es konkret genutzt wird. Deswegen: Vertrauensarbeitszeit funktioniert, aber nur mit der Einschränkung, dass die Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne

erfasst werden muss, um eben diese Höchstarbeitsgrenzen zu überprüfen.

Susanne Ferschl (DIE LINKE.): Die zweite Frage geht auch an Herrn Professor Dr. Klein. Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass auch nach der Entscheidung des BAG für die Beschäftigten Möglichkeiten fehlen, die Arbeitszeiterfassungspflicht der Arbeitgeber durchzusetzen, und dass die Bestimmungen des vorliegenden Entwurfs aus dem BMAS letztlich nichts an der prekären Rechtsposition der Beschäftigten ändern. Könnten Sie das bitte noch etwas näher ausführen?

Professor Dr. Thomas Klein: Wir haben mit der BAG-Entscheidung zwar geklärt, dass die deutschen Arbeitgeber verpflichtet sind aufzuzeichnen. Das BAG leitet das aber aus dem Arbeitsschutzgesetz ab. Das große Problem an dieser Ableitung ist, dass die Regelung, aus der das BAG die Pflicht ableitet, nicht eigenständig sanktioniert wird. Verstöße gegen diese Aufzeichnungspflicht haben kein Bußgeld zur Folge, sondern bleiben zunächst einmal sanktionslos. Die Bußgeldtatbestände des Arbeitsschutzgesetzes knüpfen erst an Verstöße gegen Anordnungen der zuständigen Behörde an. Das heißt, zunächst müsste die zuständige Behörde anordnen, dass die Arbeitszeit erfasst wird, und erst wenn dagegen verstoßen würde, läge ein Bußgeldtatbestand vor. Dementsprechend haben wir im Moment die Situation, dass zwar diese Pflicht besteht, aber den Arbeitgebern keine unmittelbaren Sanktionen drohen, wenn sie die Arbeitszeit nicht erfassen. Von daher brauchen wir auf jeden Fall eine gesetzliche Regelung, weil die jetzige Rechtslage nicht hinreichend effektiv ist, um den europäischen Vorgaben zu genügen.

Wenn wir in den Referentenentwurf aus dem BMAS schauen, dann finden wir dort einen Bußgeldtatbestand, der an die Verstöße anknüpft. Damit kommen wir einen Schritt weiter. Das reicht meines Erachtens aber noch nicht aus, weil damit im Prinzip zwei Probleme bestehen. Erstens: Der Arbeitnehmer müsste selbst aktiv werden, wenn seine Arbeitszeit nicht aufgezeichnet wird, und sich zum Beispiel an die zuständige Behörde wenden. Zweitens: Für die Vergangenheit, in der die Arbeitszeit nicht erfasst wurde, gibt es im Prinzip keine Sanktion, die dem Arbeitnehmer weiterhilft. Der Arbeitnehmer hätte keine Dokumentation seiner in der Vergangenheit geleisteten Arbeitszeit, die nicht erfasst wurde. Aus diesem Grund wäre es meines Erachtens sehr sinnvoll, als Sanktion noch eine Modifizierung der Beweislast vorzusehen, so dass sich Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht auch dahingehend auswirken, dass der Arbeitnehmer Erleichterungen bei der Beweisführung hat, wenn es darum geht, im Prozess Arbeitszeiten, die geleistet wurden, nachzuweisen.



Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter mit der SPD, Mathias Papendieck, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Professor Dr. Frank Bayreuther. Hier wurde von ‚betrieblicher Praxis‘ geredet. Ich habe 23 Jahre im Einzelhandel gearbeitet und kann Ihnen sagen, bei einem Konsortium von 350.000 Mitarbeitern, da gibt es viele Teilzeitverträge, in denen schwarz auf weiß steht: ‚Mit diesem Arbeitsvertrag sind alle Überstunden abgegolten‘. Entweder ist das vorsätzlicher Betrug oder in dem Moment nur hingekommener; das kann man nehmen, wie man will. Ich möchte aber jetzt meine beiden Fragen stellen: Sind Unternehmen schon jetzt dazu verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit zu erfassen? Welche Sanktionsmöglichkeiten bestehen, wenn die Erfassung nicht erfolgt?

Professor Dr. Frank Bayreuther Ich kann eigentlich an das anknüpfen, was Kollegin Brors und Kollege Klein gesagt haben: Wir haben jetzt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das ich für sehr wertvoll halte, weil das Gericht bestätigt, dass der EuGH verlangt, dass Arbeitszeit nicht nur gemessen, sondern aufgezeichnet und erfasst werden muss. Das ist keine Kannbestimmung, so dass der Arbeitnehmer vorgeblich entscheiden müsste, ob er davon Gebrauch macht oder nicht. Ich finde das eine sehr wichtige Feststellung durch das höchste Arbeitsgericht im Land. Das ist eine gewichtige Vorgabe in den erwähnten „Körben von unterschiedlichen Meinungen“.

Das Judikat ist in der Wirkungsweise aber in der Tat sehr schwach. Es ging um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit. Das heißt, dass man darauf angewiesen wäre, dass Betriebsräte darauf dringen, dass eine Arbeitszeiterfassung eingeführt wird. Gegebenenfalls sind sie auf die Einigungsstelle angewiesen, so dass eben nicht klar feststeht, welches Instrumentarium eingeführt und zur Verfügung gestellt werden muss.

Deswegen sind wir – von der Rechtslage her gesehen – nach wie vor in einer sehr ungünstigen Situation, was die Umsetzung der EuGH-Entscheidung betrifft. In der Tat ist es so, wie Kollege Klein sagt, dass wir öffentlich-rechtlich immer noch kein Instrument haben. Ich sehe gar nicht mal so sehr das Bußgeld; auch das ist natürlich ein wichtiger Gesichtspunkt. Wir haben aber eben nur eine Einzelfallentscheidung eines Arbeitsgerichts, die überdies sehr stark angezweifelt wird, so dass im öffentlich-rechtlichen Vollzug die Behörde jedes Mal darauf angewiesen wäre, vor Gericht einzelfallbezogen zu klären, ob es nun eine Aufzeichnungspflicht gibt oder nicht. Eine klare Anordnung kann eben nur der Gesetzgeber treffen, durch eine gesetzliche Norm. Mit Blick auf denkbare Sanktionen – die ich gar nicht im Vordergrund sehen würde, aber natürlich ist die Frage berechtigt – sagt Artikel 103 Grundgesetz: ‚keine

Strafe ohne Gesetz‘. Es braucht mithin eine klare gesetzliche Grundlage dafür, dass eine Behörde ein Bußgeld verhängen kann. Die fehlt uns, unabhängig von dem, was das Bundesarbeitsgericht sagt.

Mathias Papendieck (SPD): Meine zweite Frage geht an den DGB: Sehen Sie grundsätzlich die Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nein, die sehen wir nicht, weil es schon genügend Flexibilisierungsmöglichkeiten gibt. Frau Professor Brors hat es schon angesprochen. Auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes haben wir schon Gestaltungsspielräume, die sowohl ausreichend praxistauglich als auch krisenerprobt sind. Möglich sind zehn Stunden an sechs Tagen, also 60 Stunden pro Woche, wenn sie ausgeglichen werden. Insofern sehen wir da keine weitere Notwendigkeit, neben den tarifvertraglichen Flexibilisierungsmöglichkeiten, die es gibt.

In Ergänzung zu dem, was zum öffentlichen Dienst und den Lehrern gesagt wurde, kann ich es mir nicht verkneifen, noch mal ganz kurz zu sagen: wenn man sich diese Arbeit nicht leisten kann, dann bedeutet das doch aber, dass Überstunden angefallen sind, die nicht bezahlt werden. Das vielleicht noch einmal als Frage.

Mathias Papendieck (SPD): Meine dritte Frage geht an Dr. Nils Backhaus: Wie beurteilen Sie den Antrag der Union im Hinblick auf das Gesundheitsschutzinteresse der Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Es gibt ein paar Punkte, die ich aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kommentieren möchte:

Das ist zum einen der große Handlungsspielraum, der bei der Arbeitszeiterfassung gefordert wird. Aus Arbeitsschutzsicht wäre es sinnvoll und gut, wenn möglichst lückenlos, vollständig, elektronisch, digital und automatisiert erfasst wird. Lückenlos und vollständig, damit wir Beginn und Ende der Arbeitszeit, die Pausen und die Ruhezeiten-Verletzung sowie die Verletzungen der Tages- und Wochenhöchstleistungszeiten usw. feststellen können. Digital, elektronisch und möglichst automatisiert heißt, dass wir die Erfassung am einfachsten für Beschäftigte und Betriebe umsetzen können. Die sind auch weniger anfällig für Manipulation und Fehler und können auch im Homeoffice ohne Einschränkungen, was die Flexibilität angeht, sehr einfach bedient werden. Das zeigen die Ergebnisse aus der Praxis. Die Aufzeichnungen können dann erst ausgewertet werden von den Betrieben, von den Führungskräften, von den Arbeitsschutzverantwortlichen, zum Beispiel bei der Gefährdungsbeurteilung, aber auch von den



Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten, die die Arbeitszeiten in den Betrieben kontrollieren müssen, und letztlich natürlich auch von den Beschäftigten selbst.

Zum Thema Vertrauensarbeitszeit und Flexibilität für Beschäftigte: Wir haben eben schon gehört, dass es eine Definition von Vertrauensarbeitszeit im engeren Sinne gar nicht gibt. Im Sprachgebrauch ist meistens ein Arbeitszeitmodell mit maximaler Flexibilität für Beschäftigte gemeint. Beschäftigte können dann ihre Arbeitszeit vollständig selbst bestimmen. Das birgt das Risiko der interessierten Selbstgefährdung, das heißt, Beschäftigte arbeiten sehr motiviert und für ihren beruflichen Erfolg auf Kosten ihrer Gesundheit, wobei sich die Folgen leider immer später zeigen als der Einsatz ihrer Gesundheit, wenn nämlich aufgrund der Chronifizierung dieser Überlastung gesundheitliche Beschwerden auftreten. Da ist Arbeitszeiterfassung ein wichtiges Instrument, ein Frühwarnsystem, das Entgrenzung und Selbstausbeutung aufdecken und auch bekämpfen kann. Vertrauensarbeitszeit ohne Arbeitszeiterfassung ist somit aus Arbeitsschutzsicht nicht zu befürworten, weil dann die Standards nicht mehr kontrolliert werden können, die im Arbeitszeitgesetz stehen und die ihre Berechtigung haben, weil sie sich an Belastungsgrenzen der Menschen – wie eben schon angesprochen – orientieren.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter mit der Union, Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den ZDH, Herrn Dannenbring: Von Ihnen als jemand, der eine Branche vertritt, die an unterschiedlichen Arbeitsorten tätig ist, würde mich interessieren, wie praxistauglich eine taggenaue elektronische Arbeitszeiterfassung und wie gewünscht sie in der Arbeitnehmerschaft ist, wenn man gerne flexibel arbeiten würde.

Jan Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Tatsächlich ist es für das Handwerk entscheidend, dass der Grundsatz der Formfreiheit – also die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung – weiterhin flexibel gehandhabt werden kann. Sie haben es angesprochen: Im Handwerk vertreten wir eine Vielzahl von Branchen mit Leistungen, die mobil erbracht werden. Gerade im Baugewerbe gibt es solche Arbeitsplätze oder auch in der Gebäudereinigung. Hier sind der Einsetzbarkeit elektronischer Arbeitszeiterfassung praktische Grenzen gesetzt. Das ist in der Praxis in diesen täglich wechselnden Einsatzorten kaum machbar. Insofern wäre eine Pflicht zur Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung für diese Branchen in der Praxis kaum leistbar und würde auch zu einer Überforderung gerade der kleinen und mittleren Unternehmen führen. Sie können weder die Arbeitnehmer dazu zwingen, auf ihren privaten Handys Arbeitszeiterfassungssoftware

aufzuspielen, noch ist es möglich, entsprechende Arbeitszeiterfassungssysteme auf jedem einzelnen Arbeitsplatz einzurichten. Von daher ist es entscheidend, dass die Formfreiheit der Arbeitszeiterfassung erhalten bleibt. Das ermöglicht auch eine flexible Handhabung der Arbeitszeiterfassung, die letztlich im Interesse der Arbeitnehmer im Handwerk ist.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Die Frage geht an Herrn Molitor: Vielleicht könnten Sie einmal erläutern, wie sich die Lage aktuell und bei einer Änderung der Vorschriften – zum Beispiel durch eine zusätzliche, zwingende tägliche Arbeitszeiterfassung – aus Unternehmens- und Arbeitnehmersicht darstellen würde.

Wolfgang Molitor (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks): Ich nehme an, Sie beziehen sich auf die Frage der taggenauen Erfassung. Wir haben in der derzeitigen Situation die Möglichkeit, die Arbeitszeit innerhalb von sieben Tagen zu erfassen. Das hat sich auch bewährt. Warum hat sich das bewährt? Das stand auch schon in der Begründung des Mindestlohngesetzes: Wir brauchen die betriebliche Flexibilität. Da, wo Menschen arbeiten, machen Menschen auch immer Fehler. Diese Fehler müssen gerade in dem sensiblen Bereich der Arbeitszeiterfassung – die Gebäudereiniger-Branche ist ja gemäß § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz schon seit Jahren dazu verpflichtet, die Arbeitszeit aufzuzeichnen – behoben werden. Von daher sehen wir eine völlige Unmöglichkeit in der Umsetzung einer taggenauen Arbeitszeiterfassung.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Noch eine Frage an Herrn Dannenbring: Wie beurteilen Sie vor dem Hintergrund, dass viele KMU weder tariflich gebunden sind noch Betriebsräte haben, die Frage, ob Öffnungsklauseln im Arbeitszeitrecht und insbesondere der Arbeitszeiterfassung zum Beispiel vom Vorhandensein eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung abhängig gemacht werden sollten? Wie ist das mit der Realität auch Ihrer Unternehmen in Einklang zu bringen?

Jan Dannenbring (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.): Zunächst möchte ich diese Frage aus Sicht der Unternehmen beantworten, die tarifgebunden sind. Gerade im Handwerk treten wir für eine Stärkung der Tarifbindung ein, auch vor dem Hintergrund, dass das eine Handhabe für Tariföffnungsklauseln ist. Für Tariföffnungsklauseln brauchen wir entsprechende Tarifverträge, die wir mit den Gewerkschaften abschließen, um zu flexiblen Regelungen zu kommen – auch bei der Arbeitszeiterfassung. Insofern würden wir es begrüßen, wenn es beispielsweise mit Blick auf die Ruhezeiten verstärkte Tariföffnungsklauseln geben würde, die zu einer flexiblen Handhabung der Ruhezeiten führten. Von daher wäre es wünschenswert, wenn der



Gesetzgeber solche Tariföffnungsklauseln verstärkt einführen würde.

Für die nicht tarifgebundenen Unternehmen gilt es, im Betrieb, auf der betrieblichen Ebene zu entscheiden. Gerade in den kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks gibt es einen engen Austausch zwischen den Inhabern und den Beschäftigten. Es ist uns nicht bekannt, dass es hier Probleme gibt, die gesetzlich geregelt werden müssten.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Es geht weiter mit BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht wieder an Frau Professorin Dr. Brors. Es wurde einiges über die so genannte Vertrauensarbeitszeit geredet. Auch die Union fordert, dass freiwillige Vertrauensarbeitszeitmodelle im Rahmen des EU-Rechts ohne Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ermöglicht werden sollen. Wir Grünen verstehen diese Debatte nicht recht, weil sich Vertrauensarbeitszeit und Dokumentationspflicht aus unserer Sicht gar nicht ausschließen. Es wird dokumentiert, wie viele Stunden gearbeitet wird und dabei ist es egal, wann gearbeitet wird. Aber natürlich muss schon heute das Arbeitszeitgesetz beachtet werden, das heißt, es gibt schon heute Grenzen. Wie beurteilen Sie die Forderung bzw. die rechtlichen Möglichkeiten?

Professorin Dr. Christiane Brors: Dem kann ich eigentlich nur zustimmen. In der Tat: ‚Vertrauensarbeitszeit‘ – wir haben es schon gehört – ist kein gesetzlich definierter Begriff, sondern allgemein versteht man darunter, dass der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin das Volumen vorgibt, entweder arbeitsvertraglich oder durch die Zuweisung von Arbeitspaketen, aber die Zeiteinteilung für die Beschäftigten ist frei. Das steht in keinem Widerspruch mit einer Dokumentationspflicht. Die Arbeitszeit ist trotzdem so zu leisten, dass die Höchstarbeitszeiten und die Ruhezeiten eingehalten werden. Das ist auch sehr gut miteinander zu vereinbaren. Es ist auch nicht überraschend, dass Arbeitszeit dokumentiert werden muss; denn das ist auch jetzt schon bei der Vertrauensarbeitszeit der Fall, was die Überstunden betrifft. Von daher verwundert mich diese Diskussion ein wenig.

Die Richtlinie beschreibt das Ganze eigentlich sehr genau. Die Zeiterfassung gilt für alle Beschäftigten und in der Richtlinie sind Ausnahmen geregelt. Nun kann man sich fragen, warum in der Richtlinie Ausnahmen sehr kompliziert geregelt werden, wenn doch diese ganze Konstruktion freiwillig ist? Auch das beißt sich etwas. Die Ausnahmen sind relativ klar: Nur solche Beschäftigten fallen nicht unter die Pflicht, die Arbeitszeit zu dokumentieren, die vollständig frei, autonom ihre Arbeitszeit, ihr Volumen selbst bestimmen. Das

heißt, es kann auch wenig / nichts sein, oder ganz viel. Das sind seltene Ausnahmefälle. Die Gruppen, die hier genannt worden sind – Richter/Richterinnen, Professoren/Professorinnen –, können eventuell darunterfallen, weil Grundrechtsschutz – Wissenschaftsfreiheit, richterliche Unabhängigkeit, keine Vorgabe, wann man in welcher Zeit Entscheidungen treffen muss – besteht. Das sind seltene Ausnahmefälle, die betreffen aber nicht die überwiegende Zahl der Beschäftigten. Bei der Vertrauensarbeitszeit ist es klar, denn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin steuert, sie weist durch das Volumen zu. Dann muss sie auch die Verantwortung tragen und dafür sorgen, dass die Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Das ist in diesen seltenen Fällen nicht der Fall. Die Ausnahmen in Artikel 17 regeln das ganz genau; das ist nicht beliebig und die Vertrauensarbeitszeit ist weiterhin möglich, nur die Zeit muss dokumentiert werden.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Kurze Nachfrage: Das bedeutet dann aber auch – wir hatten vorhin die Debatte: kann es Ausnahmen für kleine Betriebe geben, weil sie sonst überlastet würden –, dass es solche Ausnahmen nicht geben dürfte. Sehe ich das richtig?

Professorin Dr. Christiane Brors: Ja, genau richtig. Die Pflicht, die Arbeitszeit zu erfassen – das sagt der EuGH, das sagt die Richtlinie – besteht für alle Beschäftigten. Meines Erachtens besteht sie auch dergestalt – ich habe es gerade ausgeführt –, dass das täglich zu tun ist. Wie sollten sonst die Ruhezeiten kontrolliert werden?

Meines Erachtens spricht viel dafür, das auch so zu gestalten, dass man die Arbeitszeit jedenfalls digital dokumentiert. Dass man sie im Einzelfall anders erfassen kann – etwa, dass man es sich aufschreibt – okay; aber zum Schluss, das Endprodukt, das sollte digital übermittelbar sein. Ich habe Zweifel, ob man wirklich sagen kann, das überlastet Betriebe. Gerade in Zeiten der Digitalisierung vereinfacht das vieles. Ich habe auch Zweifel an der angeblich mangelnden Praktikabilität für einzelne kleine Betriebe. Die Handwerker, die bei mir waren und deren Stunden ich bezahlt habe, da war die Arbeitszeit gut erfassbar und auch das wurde digital gemacht. Es ist mit den Instrumentarien heutzutage unter ökonomischen Gesichtspunkten einfach möglich, Geräte zur Verfügung zu stellen; bei mobilen Arbeiten ohnehin – gerade da. Man könnte eher überlegen, wie weit geht der Datenschutz? Aber auch hier haben wir von Datenschutzseite keine Probleme, denn das wären berechnete Interessen, nämlich der Gesundheitsschutz. Eine Dokumentation ist auch dort möglich.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Es geht mit der FDP weiter, Herr Cronenberg, bitte.



Carl-Julius Cronenberg (FDP): Meine Fragen in der zweiten Runde gehen an Herrn Molitor. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz hat der Fleischindustrie eine elektronische Arbeitszeiterfassung auferlegt. Welche Probleme würden sich durch eine Pflicht zur elektronischen Aufzeichnung in Ihrer Branche ergeben?

Wolfgang Molitor (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks): Wir in der Gebäudereinigung sehen uns vor allen Dingen im Bereich der Digitalisierung in einer gewissen Vorreiterrolle – sei es im Bereich der Qualitätsmessung, des Kundendialogs, der Robotik, aber genauso in der elektronischen Arbeitszeiterfassung. Viele unserer Firmen nutzen die elektronische Arbeitszeiterfassung schon da, wo es geht.

Jetzt kommt die Frage von Professor Thüsing ins Spiel: Was ist sinnvoll? Sie machen es da, wo es geht. Aber es gibt auch viele, viele Bereiche in der Gebäudereinigung, wo es nicht geht. Da muss man immer noch auf die handschriftliche Variante zurückgreifen. Das ist eine gewisse Besonderheit; dazu muss man sich die Branche auch einmal genau anschauen: Die Branche der Gebäudereiniger ist durch 700.000 Beschäftigte gekennzeichnet, die jeden Tag in 100.000 Objekte gehen. Diese 100.000 Objekte gehören meistens Dritten, sind entweder belegt oder frei, sind entweder mobil oder stehen fest in der Landschaft. Diese Besonderheit zeigt, ich kann keine „one size fits all“-Lösung über ein so großes, komplexes Handwerk wie die Gebäudereinigungsbranche legen. Wir haben nämlich in diesen verschiedenen Objekten auch verschiedene Dienstleistungen zu erbringen. Das ist nicht nur die normale Unterhaltsreinigung, die Sie und ich kennen. Das sind Sonderreinigungsmaßnahmen, die man bestellt, Glasreinigung, Industriereinigung, Grundreinigung. Dort muss man individuelle Lösungen bereithalten.

Wir haben Erfahrungen mit zwei Grundarten von Zeiterfassung gemacht: das ist einmal die Terminallösung und einmal die mobile App. Zur Terminallösung – das sagte ich bereits am Anfang: Wir reinigen die Objekte Dritter, das heißt, wir müssen erst einmal den Objektinhaber fragen, ob wir dort ein Terminal installieren dürfen. Wenn er mehrere Dienstleister hat, von denen jeder sein eigenes Terminal mitbringt, stehen in seinem Eingangsbereich nicht nur ein Terminal, sondern mehrere. Wenn er zusagt, muss er uns auch in die Datensysteme reinlassen. Wenn er das nicht tut, müssen wir uns etwas einfallen lassen. Das müssen wir dann entsprechend für die ganze Anzahl an Objekten machen. Das geht bei mobilen Objekten meistens schon nicht.

Wenn wir uns dann die mobile App-Lösung ansehen, die immer gerne als das Allheilmittel angeführt wird, bedeutete diese bei uns, dass wir für 700.000 Beschäftigte 700.000 Geräte besorgen

müssten, die wir 700.000-fach formatieren, 700.000-fach instand halten, 700.000-fach aktualisieren und nach Ende, wenn das Gerät nicht verloren gegangen ist, auch wieder in den Kreislauf zurückführen müssten. Das sind alles Themen, die für uns eine gewisse Unmöglichkeit mitbringen. Wir sehen da große Probleme und vor allen Dingen vergessen wir immer die Frage: Was machen eigentlich die Beschäftigten, was halten die eigentlich davon? Die müssen zwar geschult und qualifiziert werden, aber die Frage ist: Wollen sie das eigentlich auch anwenden? Da haben wir die Erfahrung gemacht, dass eine nicht geringe Zahl an Beschäftigten dieser Form der Erfassung äußerst skeptisch gegenübertritt – sei es aus Datenschutz- oder aus anderen Gründen. Auf jeden Fall ist es so: Die App, wollen die Beschäftigten nicht auf das eigene Handy lassen. Dazu können wir sie nicht zwingen und das wollen wir auch gar nicht. Man hat schon einen hohen Respekt davor, wenn der Arbeitgeber dort etwas aufspielt oder zur Verfügung stellt. Deswegen ist für uns die Formfreiheit das A und O, die beibehalten werden muss.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Herr Molitor, Sie waren schon darauf eingegangen: taggenaue Erfassung. Sehen Sie die Notwendigkeit einer taggenauen Aufzeichnung der Arbeitsleistung? Wie legen Sie die EuGH- und BAG-Urteile diesbezüglich aus? Was würde das für Ihre Mitgliedsunternehmen in der Praxis bedeuten?

Wolfgang Molitor (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks): Es wird darauf hingewiesen, was alles in der Theorie möglich ist. Aber in der Praxis ist das schon eine andere Sache: Wir hatten in der Corona-Pandemie einen großen Feldversuch. Das war die sogenannte Luca App. Die hat der eine oder andere benutzt. Die meisten haben sie nicht benutzt oder sie haben sich eingecheckt, aber dann häufig vergessen, sich wieder auszuchecken. Das ist, was ich auch eben schon gesagt habe: Da, wo Leute arbeiten, machen sie Fehler. Nach Rücksprache mit vielen Unternehmen, die auch die elektronische Arbeitszeiterfassung nutzen, vergessen viele Beschäftigte, sich entweder einzuloggen, sich auszuloggen oder beides, oder – sie haben ja ein zweites Handy – vergessen das zweite Handy oder haben es gar nicht angeschaltet. Das heißt also, diese Fehler, die bei einer taggenauen Erfassung natürlich nicht korrigiert werden können, die müssen im Laufe der Tage korrigiert werden. Da ist die Regelung, wie sie jetzt getroffen ist – sieben Tage Zeit für die Arbeitszeiterfassung -, genau richtig.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Im Antrag der Linken ist die Rede davon, dass Arbeitszeiterfassung, die Umgehung des gesetzlichen Mindestlohns erleichtert. Im Rahmen des Mindestlohngesetzes haben wir aber Aufzeichnungspflichten. Welche Anhaltspunkte gibt es in Ihrer Branche für diese Behauptung in der Praxis?



Wolfgang Molitor (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks): Wir arbeiten eng mit dem Zoll zusammen – im Aktionsbündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Gebäudereinigung – und tauschen uns eng aus. Ich weiß nicht, woher diese Informationen kommen. Wir sehen keine großen Auswirkungen. Wir zeichnen schon seit Jahren auf – das funktioniert wunderbar – und sind eigentlich sehr zufrieden auch mit der handschriftlichen Aufzeichnungsmöglichkeit.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht mit der SPD weiter, Herr Papendieck, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an den DGB. Der Antrag der Union möchte – vorgeblich im Interesse der Beschäftigten – die wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit einführen. Würden Sie, als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sagen, dass das dies tatsächlich den Interessen der Beschäftigten dient, wie es in dem Antrag beschrieben ist?

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Um das zu beantworten, muss man sich noch einmal die Geschichte des Achtstundentages im Vergleich zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit ansehen: Der Acht-Stunden-Arbeitstag war, neben dem Verbot von Kinderarbeit, eine der ersten Forderungen der internationalen Arbeiterbewegung. Auch der 1. Mai, zum Beispiel, ist ursprünglich ein Tag gewesen, um den Achtstundentag durchzusetzen. Ich glaube, das illustriert ein bisschen die Bedeutung für die Beschäftigten und die gewerkschaftliche Bewegung. Die Umsetzung des Achtstundentages vor über 100 Jahren war ein gewerkschaftlicher Erfolg.

Eine wöchentliche Arbeitszeit ist aus Beschäftigtensicht in keinem Fall sinnvoll. Ich glaube, es ist eher gefährlich, einen seit über 100 Jahren bestehenden Eckpunkt in der Arbeitsgestaltung plötzlich abzuschaffen. Nicht zuletzt ist kein Arbeitsschutzaspekt so gut wissenschaftlich erforscht und bewiesen wie der Achtstundentag. Der Achtstundentag ist von erheblicher Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dazu kann Herr Backhaus mit Sicherheit noch viel ausführlicher sprechen. In der arbeitsmedizinischen Wissenschaft ist es unbestritten, dass der Achtstundentag als allgemeine Richtlinie gelten sollte. Natürlich geht es da um den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Der Achtstundentag ist deswegen im Interesse der Beschäftigten beizubehalten. Erholung lässt sich nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen nicht aufschieben und nachholen. Man muss vor zu viel Arbeit am Stück geschützt werden.

Jan Dieren (SPD): Jetzt hat die Kollegin Jana Wömpner die Überleitung schon gemacht; meine nächste Frage richtet sich nämlich an Herrn Backhaus: Wir haben über verschiedene

Arbeitszeitmodelle und die Herausforderungen dabei schon gesprochen und deshalb würde mich noch einmal interessieren, welche Modelle oder Aspekte von Arbeitszeitgestaltung nach Ihrer Kenntnis zu Stress und psychischer Belastung führen und was dabei das private, aber auch gesellschaftliche Leben vor allem belastet?

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Als erstes kann ich – der Achtstundentag wurde angesprochen – die langen Arbeitszeiten nennen. Man kann feststellen, dass sich lange Arbeitszeiten negativ auf beispielsweise psychosomatische Beschwerden auswirken. Wir beobachten kurzfristig häufiger Kopfschmerzen, Unwohlsein, Verdauungsbeschwerden, wenn wir länger arbeiten. Das kann sich langfristig zu stressbedingten Erkrankungen entwickeln. Das sind zum einen psychische Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen, Angststörungen. Aber auch körperliche Erkrankungen, wie Muskel-, Skelett-, Stoffwechsel- oder kardiovaskuläre Erkrankungen, werden in Zusammenhang mit langen Arbeitszeiten gebracht.

Bei einer Verkürzung der Ruhezeiten ist es ähnlich: Zunächst kommt es zu Schlafstörungen und Erschöpfungszuständen. Man beobachtet auch, dass die Anzahl der Ruhezeiten in der Woche mit den Krankmeldungen korreliert, das heißt, es gibt eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte krankheitsbedingt ausfallen. Die Anzahl verkürzter Ruhezeiten und Unterbrechungen der Ruhezeiten stören den Erholungsprozess massiv und reduzieren dadurch die Erholungsqualität.

Dann gibt es klassischerweise noch die Lage der Arbeitszeit, das heißt atypische Arbeitszeiten, wie Schicht-, Nacht-, aber auch Abendarbeit oder Arbeit am Wochenende. Das ist zum einen ungünstig, weil es natürlich sozial wertvolle Zeit blockiert. Aber auch das geht mit Erkrankungen einher – auch hier wieder die bekannten psychischen und körperlichen Erkrankungen; bei Schichtarbeit geht man sogar davon aus, dass das Krebsrisiko erhöht werden kann.

Anforderungen an die Flexibilität sind noch eine weitere Belastung. Das sind vor allen Dingen Aspekte wie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf, Erreichbarkeit in der Freizeit. All das ist auch sehr belastend und erhöht das Stresserleben.

Das eigentlich Schlimme an diesen Aspekten ist, dass sie meistens nicht isoliert auftreten, sondern in Kombination. Das heißt, man hat ganz selten eine Arbeitszeitdimension isoliert – so etwas wie lange Arbeitszeiten –, sondern häufig gehen lange Arbeitszeiten, das zeigen die empirischen Ergebnisse auch der BAuA-Arbeitszeitbefragung, einher mit verkürzten Ruhezeiten, weil am Ende nicht mehr viel vom Tag übrigbleibt. Das ist besonders



kritisch zu beurteilen, wenn eine lange Belastung mit einer geringen Zeit für Wiederherstellung der Ressourcen zusammenfällt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Und es geht weiter mit der CDU/CSU, Herr Reichel, bitte.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Professor Thüsing: Wir hatten zum einen einen kleinen Ausflug in die Geschichte der Arbeiterbewegung, aber auch eine Reihe von Informationen darüber, wie die Arbeitswissenschaften die Folgen von überlangen Arbeitszeiten bewerten, wie das Herr Dr. Backhaus ja auch darstellt. Herr Professor Thüsing, wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die im Antrag von CDU/CSU geforderte Möglichkeit zur Einführung wöchentlicher statt täglicher Höchstarbeitszeiten gemäß EU-Richtlinie? Könnten Sie einmal einschätzen, inwieweit das zu einer Entgrenzung führt, oder inwieweit hier einerseits der Schutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist, aber auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegebenenfalls verbessert wird?

Professor Dr. Gregor Thüsing: Die Arbeitszeitrichtlinie ist eine europäische Gesetzgebung, die gerade den Arbeitnehmerschutz realisieren will. Sie tut das aber mit Augenmaß und sie tut das unter Abwägung der gegenläufigen Interessen. Dazu gehören auch die Interessen des Arbeitnehmers, nicht geschützt zu werden durch einen Arbeitnehmerschutz, den er nicht als Schutz empfindet.

Es wurden legitime Argumente vorgebracht: Herr Backhaus hat die gesundheitlichen Schädigungen, die durch entgrenzte Arbeit entstehen können, plastisch beschrieben. Die Vorstellung, dass dies jenseits der 48. Stunde zwingend oder auch nur regelmäßig der Fall sein würde, ist jedenfalls nicht die des europäischen Gesetzgebers. Ich verweise auf Artikel 22 der Arbeitszeitrichtlinie. Da steht ausdrücklich drin, dass die Mitgliedstaaten frei darin sind, auch mehr als 48 Stunden als Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer zuzulassen – über eine Tageshöchstarbeitszeit wird hier gar nicht geredet, sondern über Wochenarbeitszeit –, wenn der Arbeitnehmer das freiwillig tut, wenn der Arbeitgeber eben nicht vom Arbeitnehmer verlangt, mehr zu arbeiten. Es muss gesichert sein, dass dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen, wenn er sagt: ‚Nein, ich will nur 48 Stunden arbeiten!‘. ‚Wenn er diese Freiheit aber hat, dann‘ – sagt der europäische Gesetzgeber – ‚nehmen wir seinen Wunsch nach Freiheit ernst und ermöglichen ihm, mehr zu arbeiten als 48 Stunden‘. Man muss natürlich sehen – ich komme wieder zurück zu dem, was Frau Eder gesagt hat –: keine ‚perverse‘ oder ‚pervertierte‘ Vertrauensarbeitszeit! Aber schlicht zu behaupten, kein Arbeitnehmer habe das legitime Recht und legitime Interessen, mehr als 48 Stunden zu arbeiten, das trifft vielleicht dann doch die betriebliche Wirklichkeit

nicht in allen Fällen. Der europäische Gesetzgeber ist bewusst von einer Wochenarbeitszeit ausgegangen, von 48 Stunden als Höchstgrenze, soweit nicht eben Ausnahmeregelungen geschaffen werden, und er hat gesagt: ‚das – kombiniert mit den Ruhezeiten – ist für uns ein hinreichender Schutz‘. Man kann aus guten Argumenten vielleicht darüber hinausgehen, aber man soll nicht so tun, als ob das europarechtlich geboten sei.

Noch einmal: Man kann behaupten, man habe sowieso immer schon aufschreiben müssen; das sagt aber nicht das Gesetz. § 16 Arbeitszeitgesetz sagt ausdrücklich, die Überstunden sind aufzuzeichnen. Auch das Bundesarbeitsgericht aus 2003 hat nicht gesagt, im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit sind Arbeitszeiten aufzuzeichnen, sondern: Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit ist sicherzustellen, dass die Höchstgrenzen der Arbeitszeit eingehalten werden. Das muss aber nicht durch Aufzeichnung, das kann durch jedes legitime Mittel geschehen.

Deswegen bleibe ich dabei: Es ist gut, dass wir in dieser Diskussion über Sachargumente gesprochen haben: Was ist ein sinnvoller Arbeitnehmerschutz? Wie viel Flexibilität brauchen die Arbeitgeber und wann wird vermeintlicher Arbeitnehmerschutz zur Bürokratie? Aber diese Diskussion muss eben geführt werden und sie darf nicht so geführt werden, als ob der EuGH schon alles gesagt hätte. Das Bundesarbeitsgericht interpretiert das teilweise so. Es ist auch richtig, dass das Bundesarbeitsgericht ein wichtiges Urteil gefällt hat; ein wichtiges Urteil ist aber nicht notwendig ein richtiges Urteil.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Noch einmal an Herrn Professor Thüsing: Sehen Sie denn eine Notwendigkeit, die Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung von dem Abschluss eines Tarifvertrages abhängig zu machen?

Professor Dr. Gregor Thüsing: Ich bin ein leidenschaftlicher Anhänger der Tarifautonomie und ein großer Fan des Tarifvertrages. Die kollektive Interessenwahrnehmung durch die Gewerkschaften sichert angemessene Lösungen. Insofern sind Tariföffnungsklauseln gut, sinnvoll und zu begrüßen.

In diesem Fall ist aber die Frage: Wann wollen wir dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, auf den Schutz zu verzichten? Da ist für mich die Freiwilligkeit das entscheidende Argument; wenn er tatsächlich sagt: ‚Ich will diese Aufzeichnung nicht, empfinde es als eine Bürokratie!‘. Insofern bin ich mit Frau Brors der Ansicht, dass das wahrscheinlich nur wenige Arbeitnehmer sind oder vielleicht nicht so viele, wie der ein oder andere denkt. Aber diese Freiheit muss erhalten bleiben. Hier kann ein Tarifvertrag ein Indiz sein, aber eben auch nicht mehr. Wenn Betriebsvereinbarungen das machen – und es gibt Betriebsvereinbarungen, die das bereits so regeln –, dann ist mir das



genauso viel wert. Und wenn Arbeitnehmer nachvollziehbar sagen: ‚Ich will das nicht!‘, dann muss auch diese Freiwilligkeit erhalten bleiben. Tarifverträge können also ein Instrument sein, sie dürfen aber nicht das exklusive Element sein.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Wenn wir noch einmal auf die Bußgeldvorschriften, die im Arbeitszeitgesetz entsprechend formuliert sind, eingehen: Wie würden Sie denn deren Angemessenheit für die Fälle beurteilen, über die wir sprechen – insbesondere wenn es darum geht, dem Arbeitnehmer eine Aufzeichnungspflicht zu übertragen, und der Arbeitgeber darauf achtet, dass diese erfüllt wird? Sind die Regelungen in dieser Form und vor allem mit den Konsequenzen angemessen oder muss über die Formulierungen noch einmal nachgedacht werden?

Professor Dr. Gregor Thüsing: Ich bitte darüber ernsthaft nachzudenken. Denn in dem Moment, in dem die Aufzeichnung delegiert wird und der Arbeitnehmer nicht aufzeichnet – etwa dass er die Spülmaschine ausgeräumt hat oder kurz zur Post gegangen ist, um einen Brief wezubringen –, macht er eine falsche Aufzeichnung. Das wäre eine Ordnungswidrigkeit, zu der er Beihilfe leistete; er würde nach dem Ordnungswidrigkeitenrecht wie der Täter bestraft. Ich sehe die Gefahr, dass bei delegierter Aufzeichnung das Ordnungswidrigkeiten-Risiko mit dem Arbeitnehmer nach Hause geht und das wollen wir wohl alle nicht.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir gehen in die freie Runde. Da beginnt Frau Müller-Gemmeke.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Professorin Brors: Ich will einen ganz anderen Aspekt ansprechen. In einem Aufsatz schreiben Sie, dass die Darlegungs- und Beweislast so anzupassen sei, dass die Vergütung von Überstunden erfolgreich eingeklagt werden kann. Warum ist das aus Ihrer Sicht so zentral?

Professorin Dr. Christiane Brors: Das ist ein schwieriges Problem für die Beschäftigten im Überstundenprozess. Die Überstundenprozesse scheitern oftmals daran, dass die Beschäftigten nicht darlegen können, dass die Überstunden angeordnet worden sind. Nun ist die Diskussion schon weitergegangen über die Frage der Darlegungs- und Beweislast. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dazu geäußert und da soll es nicht zu grundlegenden Änderungen kommen. Aber das macht nichts, das kann man dahinstehen lassen. Wenn man nämlich eine elektronische Zeiterfassung hat, hat die Rechtsprechung schon einige Fälle entschieden, in denen die Anordnung der Überstunden indiziert wird. Das ist auch nachvollziehbar: wenn die elektronischen Zeiterfassungen von der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber entgegengenommen werden, dann wird diese Arbeitszeit sehenden Auges so akzeptiert. Dann wäre

es auch nicht mehr nachvollziehbar, wenn die Beschäftigten noch einmal genau darlegen müssten, dass sie tatsächlich so viel gearbeitet haben, obwohl das doch schon elektronisch erfasst ist.

Diese Indizwirkung, die die Rechtsprechung im Übrigen für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen regelmäßig annimmt – also das Vertrauen auf die elektronische Zeiterfassung –, das sollte man gleich mitregeln. Man sollte sagen, dass die Entgegennahme von dokumentierten Stunden indiziert, dass Überstunden, wenn sie geleistet wurden, auch angeordnet worden sind. Das würde die Rechtsprechung entlasten, die das in einigen Fällen ohnehin schon angenommen hat, und man würde den Beschäftigten dadurch wirklich sehr helfen. Wenn man eine elektronische Zeiterfassung hat und sich daraus Überstunden ergeben, ist es nicht mehr nachvollziehbar, dass man noch beweisen muss – was man in den meisten Fällen nicht kann –, dass diese Arbeit auch angeordnet worden ist.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Meine Frage richtet sich an Herrn Zander, Gesamtmetall: Es geht hier viel um gesundheitliche Schutzansprüche und Selbstbestimmung. Korrelieren in Ihren Mitgliedsunternehmen hohe Krankenstände mit fehlender Arbeitszeiterfassung?

Oliver Zander (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.): Wir haben einen Krankenstand von 3 bis 5 Prozent – je nach Lage. Wir liegen damit deutlich unter dem öffentlichen Dienst, um diesen Satz einmal zu spendieren. Wir haben sehr viel Vertrauensarbeitszeit – gerade im Angestelltenbereich –; wir haben viel mobiles Arbeiten und sehen keine Korrelation dieser beiden Dinge, um das klar zu sagen.

Susanne Fersch (DIE LINKE.): Meine Frage geht an die Kolleginnen vom DGB: Kurz und prägnant auf den Punkt gebracht – warum sprechen Sie sich gegen eine Streichung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen aus? Vielleicht können Sie auch noch einen Satz zu dieser vermeintlichen Freiwilligkeit sagen, die hier immer durch den Raum wabert.

Jana Wömpner (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ganz kurz und knapp, ohne die Geschichte der Arbeiterbewegung: Wir sprechen uns eindeutig dagegen aus, weil sie nicht den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dient. Sie läuft jeglichen gesicherten, wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zuwider, nämlich, dass die tägliche Arbeitszeit zu begrenzen ist, damit Menschen nicht zu viel arbeiten.

Freiwilligkeit ist im Arbeitsverhältnis immer so eine Sache, weil es nun mal zwei Parteien gibt und ein großes Machtgefälle. Deswegen schließen



sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften zusammen, um hier einen etwaigen Ausgleich zu schaffen. Freiwilligkeit im Arbeitsverhältnis ist oft damit verbunden, dass ein Arbeitgeber sagt: ‚Nimm das oder geh!‘ oder ‚Nimm das oder du kriegst den Arbeitsplatz nicht!‘ oder ‚Nimm das oder du kriegst eine schlechte Versetzung!‘.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Eine Frage an Herrn Wolf: Welche weiteren Spielräume, die heute noch nicht in dieser Anhörung zur Sprache gekommen sind, würden Sie uns noch mitgeben wollen, um eine Arbeitszeiterfassung möglichst unbürokratisch auszugestalten?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Ich glaube, die Zahl der Spielräume ist tatsächlich sehr groß. Sie ist einmal sehr groß aus der Arbeitszeitrichtlinie, denn – auch wenn ich jetzt mehrfach gehört habe, die Arbeitszeitrichtlinie sähe eine Arbeitszeiterfassung vor – da steht nichts davon drin. Das heißt, wir haben in der Arbeitszeitrichtlinie und auch in der allgemeinen Arbeitsschutzrichtlinie überhaupt gar keine Pflicht zur Erfassung. Das ist die erste Aussage.

Im Übrigen hat der Europäische Gerichtshof sehr klar betont, dass es Möglichkeiten der Abweichung – über die in der Arbeitszeitrichtlinie schon vorgegebenen Notwendigkeiten von Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten hinaus – geben sollte; und das auch in seinem Urteil zur Arbeitszeiterfassung. Das hat das Bundesarbeitsgericht auch nicht revoziert; das Bundesarbeitsgericht hat klar und deutlich herausgearbeitet: Es gibt keine Pflicht zur Form! Deswegen ist auch der Initiativantrag des in diesem Fall betroffenen Betriebsrats in dem Beschluss kläglich gescheitert. Es gibt keine Formvorschrift zur Arbeitszeiterfassung und es gibt auch keine Pflicht zur Einhaltung bestimmter Fristen.

Das heißt, wenn man eine Arbeitszeiterfassung regeln wollte und dafür die Notwendigkeit sähe, wäre es ganz wichtig, dies – vor dem Hintergrund der Richtlinie wie auch der bestehenden Entscheidungslage – möglichst flexibel für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer im Austausch sicherzustellen. Das kann man gegebenenfalls an Tarifverträge

knüpfen, das muss man aber nicht an Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen knüpfen.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Herrn Dr. Backhaus: Welche Auswirkungen hätte nach Ihrer Sicht die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Arbeitshöchstzeit mit zusätzlichen Tageshöchstzeiten von 13 Stunden, zum Beispiel?

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Derart lange Arbeitszeiten führen zu einem Effekt, dass die gesundheitlichen Effekte langer Arbeitszeiten, die ich eben schon ausführlich geschildert habe, häufiger auftreten.

Bei Arbeitstagen ab zwölf Stunden ist aber besonders wichtig, dass das Unfallrisiko ansteigt. ‚Unfallrisiko‘ klingt jetzt erst einmal nach Fabrikhalle, trifft aber auch auf Beschäftigte zu, wenn sie nach Hause fahren. Verkehrs- und Wegeunfälle – zum Beispiel – treten nach sehr langen Arbeitszeiten häufiger auf, weil einfach die Konzentrationsfähigkeit abnimmt; das Unfallrisiko steigt nach der zehnten Stunde exponentiell an. Das muss man bei diesen langen Arbeitstagen auf jeden Fall berücksichtigen. Man muss auch berücksichtigen, wie man mit der Pausenzeit umgeht: Diese beträgt ab neun Stunden 45 Minuten und müsste eigentlich auch noch länger werden. Das heißt wir haben noch mehr arbeitsgebundene Zeit über den Tag hinweg und entsprechend kaum noch Zeiträume, um sich ausreichend zu regenerieren.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Damit sind wir am Ende unserer heutigen Anhörung. Vielen Dank bei Ihnen; vielen Dank für die Stellungnahmen im Vorfeld, aber auch für die Antworten, die Sie hier gegeben haben. Ich bedanke mich bei den Kolleginnen und Kollegen. Ich bedanke mich beim Sekretariat, das jetzt das Protokoll fertigen wird, und wünsche noch einen schönen Montagabend, einen guten Start insgesamt in die Arbeitswoche. Wir sehen uns wieder am Mittwoch, den 11. Oktober, um 9:30 Uhr, zu einer nichtöffentlichen Sitzung. Die heutige Sitzung ist geschlossen. Kommen Sie gut nach Hause. Vielen Dank!

Ende der Sitzung: 18:03 Uhr