

Ausschussdrucksache **20(11)478**

Schriftliche Stellungnahme
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum
Antrag CDU/CSU-Fraktion
Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien
BT-Drucksache 20/10387

Siehe Anlage

Stellungnahme

zu dem Antrag der

**Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr
Freiheit für Beschäftigte und Familien“
(BT-Drs. 20/10387)**

Berlin, 17. April 2024

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

www.zdh.de

Lobbyregister: R002265

EU Transparency Register: 5189667783-94

Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“

A. Einführung

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH) ist die Dachorganisation für Handwerkskammern und Zentralfachverbände des Handwerks sowie wirtschaftliche und wissenschaftliche Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von Handwerksbetrieben, deren Beschäftigten sowie Auszubildenden.

Mit den nachfolgenden Anmerkungen nimmt der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Stellung zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“ (BT-Drs. 20/10387) vom 20. Februar 2024.

Der Antrag der Fraktion der CDU/CSU ist zu begrüßen. Die Veränderungen der Arbeitswelt und die verbesserten digitalen Gegebenheiten ermöglichen und erfordern eine Neugestaltung der arbeitszeitgesetzlichen Vorgaben – zugunsten der Handwerksbetriebe und im Interesse der Beschäftigten nach einer flexibleren lebensphasengerechteren Arbeitszeitgestaltung. Das deutsche Arbeitszeitgesetz (kurz: ArbZG) entspricht den Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie, geht aber in einigen Fällen über diese hinaus und fasst damit die Regelungen zur Arbeitszeit zum Teil strenger als es die Richtlinie selbst erfordert. Damit stößt das Arbeitszeitgesetz vor allem angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt und den Erwartungen der Arbeitnehmer an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zunehmend an seine Grenzen. Die Betriebe – auch im Interesse ihrer Beschäftigten – erwarten heutzutage größere Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere in Bezug auf eine Flexibilisierung der täglichen Höchstarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG im Einklang mit Art. 6 der Richtlinie.

Sowohl die EU-Arbeitszeitrichtlinie als auch das Arbeitszeitgesetz bieten aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks gute Ansätze, die es den Betrieben ermöglichen, flexible Arbeitszeitregelungen auf tarifvertraglicher oder betrieblicher Ebene zu schaffen, um auf diese Weise den Besonderheiten der jeweiligen Branche Rechnung zu tragen. Dennoch besteht in einzelnen Punkten aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks Verbesserungs- bzw. Anpassungsbedarf. Die Digitalisierung schafft neue Geschäftsmodelle und Wettbewerbsstrukturen und eröffnet damit Arbeitgebern und Beschäftigten die Chance zur Flexibilisierung von Arbeitsprozessen und Arbeitsbedingungen. Zur Verwirklichung dieser Chancen bedarf es jedoch einer Modernisierung des nationalen Arbeitszeitgesetzes. Dessen derzeitiger Regelungsinhalt wird den Anforderungen an die Digitalisierung nicht mehr gerecht und wird als zu starr betrachtet.

Bedeutend sind für das Handwerks zudem die in Art. 18 und 19 der EU-Arbeitszeitrichtlinie normierten Optionen, von bestimmten Vorgaben derselbigen – insbesondere auf der Grundlage von Tarifverträgen – abweichen zu können. Insoweit ist es begrüßenswert, dass entsprechende Abweichungsmöglichkeiten als tarifvertragliche Öffnungsklauseln bereits Eingang in das Arbeitszeitgesetz gefunden haben. Zahlreiche Handwerksbranchen haben diese Flexibilisierungsspielräume, die ihnen damit eröffnet wurden, genutzt. Tarifvertragliche Öffnungsklauseln müssen daher auch zukünftig dringend erhalten bleiben und ausgebaut werden, damit die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit erhöhen und sie besser auf betriebliche Bedürfnisse und Erfordernisse, etwa infolge von

Auftragsschwankungen, Auftragslücken und Arbeitsausfällen reagieren sowie die Besonderheiten ihrer jeweiligen Branchen zielgenauer berücksichtigen können.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu den Vorschlägen des Antrags Fraktion der CDU/CSU „Arbeitszeit flexibilisieren – mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien“ nimmt der ZDH aus Arbeitgebersicht wie folgt Stellung:

1. Änderungen bei der Betrachtung der Höchstarbeitszeit

Positiv ist der Vorschlag zu werten, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) in Abkehr von einer bisherigen täglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstarbeitszeit einzuführen. Dies soll die Möglichkeit gewähren, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zum Vorteil der Beschäftigten und der Betriebe vollständig zu nutzen und sie nicht nur für eng begrenzte Fälle wie im derzeit geltenden Arbeitszeitgesetz zuzulassen. Lediglich für gefahrgeneigte Tätigkeiten sollen Sonderregelungen gelten.

In der Tat lässt das nationale Arbeitszeitgesetz den durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie eröffneten Spielraum aktuell ungenutzt. Während das deutsche Arbeitszeitgesetz lediglich eine tägliche Höchstarbeitszeit zulässt, darf gemäß Art. 6 der EU-Arbeitszeitrichtlinie die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten. Die Bestimmung der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz geht damit weit über das hinaus, was die EU-Arbeitszeitrichtlinie fordert. Dies führt häufig zu einer Behinderung der Betriebsabläufe, gerade mit Blick auf Zeiten von Produktions- und Auftragsspitzen und wird auch den Wünschen der Beschäftigten nach einer flexibleren Verteilung der Arbeitszeit nicht gerecht.

Für Arbeitgeber und Beschäftigte wäre es daher ein deutlicher Flexibilitätsgewinn, wenn die derzeitige gesetzliche Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine mit den europäischen Vorgaben im Einklang stehende Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit variabler und praxisgerechter ausgestaltet werden könnte. Dies bedeutet keine Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit. Der Arbeitszeitrahmen wird zeitlich nur anders verteilt. Dadurch können Arbeitszeiten entzerrt und ein Auftrag auch mal über einen längeren täglichen Zeitraum als zehn Stunden abgearbeitet werden. Dies kann den Beschäftigten Freistellungen an anderen Tagen ermöglichen, etwa in Form eines verlängerten Wochenendes. Auch der notwendige Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wäre bei einer entsprechenden Umstellung auf eine Wochenbetrachtung der Höchstarbeitszeit gewährleistet, da damit der zulässigen Maximalarbeitszeit nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie jedenfalls Rechnung getragen würde.

Zudem würde eine derartige Umstellung die Problematik entschärfen, dass die Beschäftigten zur Wahrnehmung der Arbeitsaufträge immer weitere Wege zur Baustelle in Kauf nehmen müssen bzw. sich die Fahrtzeiten im innerstädtischen Bereich durch eine zunehmende Verkehrsdichte verlängern. Je nach tarifvertraglicher Regelung gehören Lenkzeiten der Beschäftigten zur Arbeitszeit. Beschäftigte, die die Fahrzeuge führen, sind je nach Verkehrsanbindung der Baustelle unter Umständen nur mit einer verkürzten

Arbeitszeit auf der Baustelle einsetzbar, was den dortigen Arbeitsablauf erheblich erschwert.

2. Änderungen der Ruhezeitregelungen

Ein weiterer Flexibilitätsbaustein wäre aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks die Öffnung der Ruhezeiten für tarifliche Vereinbarungen auch dort, wo der Gesetzgeber sie derzeit im deutschen Arbeitszeitgesetz nicht vorsieht. Ruhezeiten sind zu Recht unverzichtbar. Im Rahmen der durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Modifikationen können die Tarifvertragsparteien die Ruhezeiten anpassen, ohne den notwendigen und gebotenen Arbeitsschutz in Frage zu stellen. Die Gestaltungsoptionen sind vielfältig und können branchen- sowie betriebsspezifisch variiert und somit bedarfsgerecht geregelt werden. Durch die Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft ist sichergestellt, dass etwaige Belastungsrisiken für die Beschäftigten ausgeschlossen werden.

3. Lockerung des Arbeitsverbotes an Sonn- und Feiertagen

An Sonn- und Feiertagen ist es Beschäftigten in Deutschland grundsätzlich verboten zu arbeiten. Für bestimmte im Arbeitszeitgesetz festgelegte Bereiche bestehen aber konkrete Ausnahmeregelungen. Über diese Sonderregelungen hinaus sollte es den Aufsichtsbehörden möglich sein, weitere branchenspezifische Ausnahmen unbürokratisch zuzulassen.

3.1 Sonn- und Feiertagsarbeit in der Herstellung von Bäckerwaren flexibilisieren

So strebt der Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes in Bezug auf die Sonn- und Feiertagsarbeit in der Branche an. Konkret geht es um eine Ausweitung der Erlaubnis der Sonn- und Feiertagsarbeit zur Herstellung und zum Austragen oder Ausfahren von Konditor- und Backwaren, die an diesem Tag für den Verkauf vorgesehen sind. Nach § 10 Abs. 3 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien derzeit nur für bis zu drei Stunden mit der Herstellung, dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden. Die 3-Stunden-Regelung bezieht sich dabei auf den Geschäftsbetrieb an diesen Tagen. Er umfasst nicht die Höchst-arbeitszeitdauer der jeweiligen Arbeitnehmer, so dass ein zeitversetzter Einsatz der Arbeitskräfte nicht möglich ist.

Seitens des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks wird dieses enge Verständnis des § 10 Abs. 3 ArbZG seit langem kritisiert und eine Ausweitung des Geschäftsbetriebs an Sonn- und Feiertagen auf bis zu acht Stunden gefordert. Die Notwendigkeit zur Ausweitung des Geschäftsbetriebs an diesen Tagen ergibt sich zum einen aus den veränderten Betriebsstrukturen im Bäcker- und Konditorhandwerk. So hat die Größe der Betriebe in den letzten Jahren zugenommen. Sie weisen zunehmend mehr Filialen auf, die mengenmäßig mit Waren bestückt werden müssen, um den Kunden auch an Sonn- und Feiertagen das gewünschte Sortiment vorhalten zu können. Backtechnologisch bedingt benötigen die Betriebe des Bäckerhandwerks überdies viel Zeit für die Herstellung von frischen Backwaren. Eine tagesfrische Produktion lässt sich in dem zur Verfügung stehenden 3-Stunden-Zeitraum angesichts veränderter Betriebsstrukturen kaum mehr bewerkstelligen.

Zudem sieht sich das Bäcker- und Konditorhandwerk einem zunehmenden ungleichen Wettbewerb mit Backshops, Kiosken, Tankstellen und dem Lebensmitteleinzelhandel

mit seinen Backstationen ausgesetzt. Die vorgenannten Verkaufsstellen dürfen zu großen Teilen, vor allem in Bahnhöfen, an Sonntagen nahezu ganztags ohne Einschränkungen Backwaren verkaufen und diese als „frisch gebacken“ deklarieren. Ferner werben Tankstellen mit einem Rund-um-die-Uhr-Geschäft mit Lebensmitteln. Dies verursacht erhebliche Wettbewerbsverzerrungen. Gerade Sonn- und Feiertage sind für viele Mitgliedsbetriebe des Zentralverbands des Deutschen Bäckerhandwerks die umsatzstärksten Tage, die es zu nutzen gilt, um in der starken Konkurrenz mit Tankstellen, Lebensmittel Einzelhandel und Discountern bestehen zu können.

Die aus dem Jahr 1996 stammende Regelung des § 10 Abs. 3 ArbZG ist deswegen dringend reformbedürftig. Die Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen sollten daher auf acht Stunden ausgeweitet werden – und zwar unmittelbar kraft Gesetz, unabhängig von einem Tarifvertrag. Die Neuregelung könnte dabei wie folgt lauten: *„Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für **bis zu acht Stunden** mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von **Konditor- und Bäckerwaren** beschäftigt werden.“*

3.2 LandBauTechnik Bundesverband fordert Anlehnung an Arbeitszeitregelungen der Landwirtschaft

Zudem strebt der LandBauTechnik Bundesverband in Anlehnung an die Arbeitszeiten der Landwirtschaft erleichterte Optionen für Sonn- und Feiertagsarbeiten inkl. Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz an. Das Arbeitszeitgesetz sieht schon heute Sonderregelungen für die Landwirtschaft in Bezug auf Sonn- und Feiertagsarbeiten bzw. Ruhezeiten vor und ermöglicht dieser Branche zudem tarifvertragliche Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften (vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 12, § 7 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG). Von den erleichterten Regelungen zugunsten der Landwirtschaft profitieren unmittelbar allerdings nur landwirtschaftliche Betriebe oder Hilfs- und Nebenbetriebe der Landwirtschaft wie z.B. Lohnunternehmer. Betriebe der Landtechnik sind dagegen eigenständige Gewerbebetriebe im Sinne der Handwerksordnung und keine landwirtschaftlichen Hilfs- oder Nebenbetriebe im engeren Sinne. Hinsichtlich der konkreten Zuordnung bestehen überdies unterschiedliche Ansichten der Gewerbeaufsicht der einzelnen Bundesländer.

Handwerkliche Landtechnikbetriebe sind jedoch ein unverzichtbarer Teil der landwirtschaftlichen Produktionskette. Ein weitgehender Gleichlauf der Arbeitszeiten der Handwerksbetriebe und der Betriebe der Landwirtschaft ist daher unabdingbar.

Die Landwirtschaft hat als systemrelevante Branche u.a. in der Erntezeit einen großen Bedarf an Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten sowie Ersatzteilen durch die Betriebe der Landtechnik. Ernte- und Aussaatzeiten sind eine sehr zeitkritische und sehr wetterabhängige Phase in der Landwirtschaft. Fällt eine Maschine in dieser Zeit auf dem Feld aus oder lässt sich wegen eines Defektes nicht aufs Feld bewegen, zählt jede Minute für Landwirt und Landtechnikbetrieb – unabhängig von der Tages- oder Nachtzeit. In den Ställen ist zudem an 365 Tagen und 24 Stunden der technische Service gefordert. In diesem Teilbereich ist quasi immer „Erntezeit“. Kommt es zu Störungen an den zumeist automatisierten Melk- und Fütterungsanlagen, ist neben Produktionsausfällen auch das Tierwohl schnell gefährdet. Das erfordert einen flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit beim Kunden und beim Landtechnikbetrieb und eine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zugunsten der Landtechnikbetriebe.

Bereits erfolgte unterstützende Beschlüsse der Länderausschüsse für Arbeit und Sicherheitstechnik (LASI-Ausschuss) über eine flexiblere Handhabung des Arbeitszeitgesetzes zugunsten der Landtechnikbetriebe sind ein erster Schritt in die richtige Richtung. Sie wirken allerdings nicht bundesweit und im Übrigen nur im landwirtschaftlichen Außenbereich. Aus Gründen der notwendigen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die Landtechnikbetriebe sollte ein Gleichlauf ihrer Arbeitszeitbestimmungen mit den arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Landwirtschaft unmittelbar gesetzlich vollzogen werden.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
+49 30 20619-186
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,7 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de