



Wortprotokoll der 76. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 22. April 2024, 14:00 Uhr

10557 Berlin

Paul-Löbe-Haus, E.200

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Seite 3

Antrag der Fraktion der CDU/CSU

**Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für
Beschäftigte und Familien**

BT-Drucksache 20/10387

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Digitales

**Mitglieder des Ausschusses**

Fraktion/Gruppe	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Mehmet Ali, Takis Papendieck, Mathias Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Knoerig, Axel Oellers, Wilfried Reichel, Dr. Markus Schimke, Jana Stracke, Stephan	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
FDP	Kober, Pascal	
AfD	Kleinwächter, Norbert	
Die Linke	Birkwald, Matthias W. Fersch, Susanne	

Liste der Sachverständigen:**Verbände/Institutionen:**

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

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

Birgit Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.)

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.)

David Beitz (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.)

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

Einzelsachverständige:

Professor Dr. Gregor Thüsing

Dr. Amélie Sutterer-Kipping

Anja Olube

Professor Dr. Jens M. Schubert



Einziger Punkt der Tagesordnung

Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien

BT-Drucksache 20/10387

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, ich begrüße Sie alle ganz herzlich hier im Saal und an den zugeschalteten Geräten. Wir übertragen diese Anhörung wie immer im Internet auf den Internetseiten des Bundestages. Das bleibt auch dort gespeichert, um nochmal nachzuhören und nachzugucken, wer alles was gesagt hat. Ich freue mich, dass Sie alle da sind. Ich begrüße auch ganz herzlich Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im Arbeits- und Sozialministerium, die noch im Zulauf ist. Sie wird gleich zu uns kommen.

Wir haben heute zwei Anhörungen. Diese erste Anhörung ist über einen Antrag der Fraktion CDU/CSU: Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien auf Bundestagsdrucksache 20/10387. Von Ihnen, von den Verbänden, den Institutionen, von den Sachverständigen haben wir dankenswerterweise auch Stellungnahmen erhalten und die liegen auf der Ausschussdrucksache 20(11)493 vor. Liebe Frau Staatssekretärin, ich habe Sie schon begrüßt. Herzlich willkommen. Von Ihnen wollen wir nun wissen, wie Sie diese Vorlagen auch fachlich beurteilen. Wir haben dazu wie immer 90 Minuten Zeit. Es sind verschiedene Blöcke, wie diese 90 Minuten aufgeteilt werden. Zum Schluss gibt es dann auch nochmal eine freie Runde. Wie immer verzichten wir auf Eingangsstatements. Dafür sind ja auch die schriftlichen Stellungnahmen vorhanden, und außerdem sparen wir somit auch wertvolle Zeit.

Ich begrüße nun ganz herzlich bei uns die Sachverständigen und rufe Sie einzeln auf. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. [BDA] begrüße ich herzlich Herrn Roland Wolf und Frau Kerstin Plack. Hallo. Vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. [ZDH] Frau Birgit Schweer, grüße Sie. Von Bitkom e.V. Frau Adél Holdampf-Wendel. Schön, dass Sie wieder da sind. Stammgast schon fast. Von Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e.V. Herrn David Beitz. Willkommen. Von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Herrn Dr. Nils Backhaus. Willkommen. Von ver.di begrüße ich herzlich Herrn Stephan Teuscher. Hallo. Und als Einzelsachverständige begrüße ich Herrn Professor Dr. Gregor Thüsing. Hallo. Frau

Dr. Amélie Sutterer-Kipping. Hallo. Und Frau Anja Olube. Grüße Sie und Herrn Professor Dr. Jens M. Schubert.

Wie schon gesagt, Live-Übertragung hier über die Seiten des Bundestages und bleibt auch in der Mediathek verankert, um noch einmal nachzusehen.

Wir beginnen mit der ersten Runde und da beginnt Herr Papendieck. Sie haben das Wort, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Danke sehr, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage geht an die Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Marktkauf bzw. der Edeka-Gruppe, Frau Anja Olube. Im Antrag wird erwähnt, dass die Beschäftigten dem Wunsch nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung Ausdruck verliehen haben. Und nun ist meine Frage, was wünschen sich denn die Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank, Herr Papendieck. Wenn ich immer den Namen aufrufe, dann ist es deshalb, weil im Backoffice unsere Leute sitzen und das Protokoll aufschreiben und Protokoll führen. Dann wissen die immer genau, wer was gesagt hat. Frau Olube, bitte.

Anja Olube: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Herr Papendieck, für diese Frage. Was wünschen sich die Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit? Ich bin hier als Auskunftsperson für den Einzelhandel und ich kann nur sagen, so wie es im Antrag dargestellt ist, ist es definitiv nicht das, was wir Beschäftigten im Einzelhandel brauchen. Wir haben viele Teilzeitkräfte im Einzelhandel, viele Alleinerziehende im Einzelhandel. Die brauchen keine weitere Flexibilität, weil die ja im Grunde schon gegeben ist, sondern wir brauchen feste Pläne. Wir brauchen Struktur und eine Verlässlichkeit, damit wir unser Privatleben, unter anderem Versorgung von Kindern oder ähnlichem, Care-Arbeit, wie auch immer, miteinander verbinden können.

Mathias Papendieck (SPD): Danke.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank, Herr Papendieck.

Mathias Papendieck (SPD): Meine zweite Frage geht an Dr. Nils Backhaus. Welche Erkenntnisse liegen Ihnen über die Auswirkungen von täglichen Arbeitszeiten über acht Stunden, zum Beispiel im Hinblick auf Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit inklusive Unfallgeschehen, Wohlbefinden, Work-Life-Balance und Zufriedenheit, aber auch Leistungsfähigkeit und Produktivität vor?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Backhaus, bitte.



Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Ja, vielen Dank. Wir haben relativ umfangreiche Studien aus arbeitswissenschaftlicher, arbeitsmedizinischer Sicht, die zeigen, dass lange Arbeitszeiten über 40 Stunden pro Woche oder über acht Stunden am Tag sich, je nachdem, wie lange sie ausgestaltet sind, negativ auswirken, beispielsweise auf gesundheitliche Beschwerden. Das sind kurzfristig sowas wie Kopfschmerzen oder mangelndes Wohlbefinden, aber auch langfristig entwickeln sich dann chronifizierte Krankheiten. Das heißt zum Beispiel: Herz-Kreislauf-Erkrankungen, stressbedingte Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, aber auch Diabetes als Beispiel für Stoffwechselerkrankungen.

Dann gibt es den Aspekt des Unfallgeschehens, der auch bei langen Arbeitszeiten, insbesondere bei den werktäglichen Arbeitszeiten sehr wichtig ist. Da wird es ab zehn Stunden brenzlich und da steigt das Unfallrisiko für Arbeitsunfälle oder Wegeunfälle exponentiell an.

Leistungsfähigkeit und Produktivität: Auch da gibt es relativ viele Erkenntnisse dazu, dass die abnimmt mit der zunehmenden Arbeitszeit, vor allem wenn Pausen ausfallen, und es dann dazu kommt, dass sowohl die Wachheit, die Konzentrationsfähigkeit abnimmt, aber auch die Anzahl von Fehlern und Fehlhandlungen zunehmen kann und die Produktivität abnimmt. Und auch historische Daten zeigen eigentlich sehr eindrücklich, dass häufig die Arbeitszeitverkürzungen eher zu Produktivitätssteigerungen geführt haben und nicht die tatsächliche Ausdehnung der Arbeitszeit.

Und im Hinblick auf die Work-Life-Balance, haben wir eben schon gehört, ist gerade bei langen Arbeitszeiten die Flexibilität häufig reduziert, die Zufriedenheit mit der Freizeit wird schlechter bewertet und vor allen Dingen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird deutlich schlechter bewertet von den Beschäftigten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Herr Papendieck.

Mathias Papendieck (SPD): Danke. Meine dritte Frage geht an Stephan Teuscher von ver.di. Können Sie uns kurz darstellen, wie das derzeitige Arbeitsrecht im Niedriglohnsektor seine Wirkung entfaltet und warum die bestehenden Regelungen wichtig sind?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Teuscher, bitte.

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Ja, vielleicht von mir ein Hinweis. Was ist der Niedriglohnsektor? Wir haben es dort mit Tätigkeiten zu tun, in denen es einen geringen Ermessensspielraum gibt, wie die Arbeit erledigt wird. Das heißt, es gibt eine klare

Vorgabe, was zu tun ist, und für den Beschäftigten, die Beschäftigte einen geringen Ermessensspielraum. Diese Arbeiten sind häufig in Schichtsysteme eingebunden. Das heißt, es gibt gar nicht die Freiheit, selbst zu entscheiden, welche Arbeit wann gemacht wird, sondern sie ist vorgegeben – klare Erwartungen, die der Arbeitgeber auch klar äußert. Einmal im Schichtsystem, zum Beispiel in den Krankenhäusern. Dort haben wir natürlich nicht die Möglichkeit, dass jemand die Freiheit nutzt und sagt, ich möchte jetzt gerne mein Kind von der Kindertagesstätte abholen, sondern die Schichtsysteme bestimmen, wie das geht.

Ein weiteres Beispiel möchte ich nennen: in der Paketzustellung – das ist ja aktuell auch in der Diskussion, das Postgesetz. Hier haben wir in vielen Bereichen Beschäftigte, die bei Subunternehmen beschäftigt sind, die weder mitbestimmte noch tariferte Arbeitsbedingungen haben. Das heißt, hier, wo die Arbeitsmenge im billigen Ermessen vom Arbeitgeber festgelegt wird, hier haben wir nicht den 8-Stunden-Tag, um das einmal gleich zu sagen, sondern hier ist in Spitzenzeiten der 10-Stunden-Tag die Regel und die Kontrollbehörden stellen immer wieder Arbeitszeitverstöße fest und vermuten, dass auch hier systematisch schon heute gegen die Arbeitszeit verstoßen wird.

All diese Tätigkeiten führen dazu, dass lange Arbeitsbelastungen zu körperlich schweren Belastungen führen, körperlich schwere Tätigkeit und vor allen Dingen die Unfallgefahr, wie es schon dargestellt wurde, gerade in der Paketzustellung – gefahreneneigte Tätigkeit mit Auslieferungsfahrzeug im Stadtverkehr – dramatisch zunimmt. Und insofern muss man feststellen, dass schon heute lange Arbeitszeiten bis zu zehn Stunden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark belasten.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Herr Papendieck.

Mathias Papendieck (SPD): Ich würde die 1:30 Minuten gerne in die nächste Runde mitnehmen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Kein Problem, dann geht es mit der CDU weiter und da beginnt Herr Knoerig.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Zwei Fragen oder eine Frage an BDA und ZDH. Das Arbeitszeitrecht ist ein zentraler Pfeiler in der Architektur des Arbeitsrechts. Die Arbeitszeitordnung hätte in diesem Jahr hundert Jahre Geburtstag gefeiert, wäre sie nicht inzwischen vom Arbeitszeitgesetz abgelöst worden. 1993 kam die Arbeitszeitrichtlinie als europäischer Schutzrahmen hinzu. Wie beurteilen Sie heute die Bedeutung des Arbeitszeitrechts? Und wo sehen Sie Reformbedarf im Sinne eines besseren Gleichgewichts für Arbeitnehmer oder der Arbeitgeberseite?



Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wen darf ich? Sie, Herr Wolf. Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, Herr Abgeordneter. Ja, das stimmt. Das Arbeitszeitrecht ist in jeder Beziehung ein zentrales Element unseres Arbeitslebens. Das gilt sowohl für das vertragliche Arbeitszeitrecht wie für das Arbeitszeitgesetz als spezielle Form des Arbeitsschutzes. Und Sie haben die historische Herleitung sehr genau dargelegt. Über 100 Jahre ist jetzt diese Grundstruktur unseres Arbeitszeitrechts alt – mit großen Veränderungen im Arbeitsleben, die aber im Kern, an der Systematik des Gesetzes wenig verändert haben. Wenn man es nüchtern betrachtet und wir die 100 Jahre zurückblicken, damals sprachen wir von Industrie 2.0 oder Arbeiten 2.0, heute reden wir von Arbeiten 4.0 oder Industrie 4.0. Das heißt, das Arbeitszeitrecht 2.0, trifft auf Industrie und Arbeiten 4.0. Dass das möglicherweise das eine oder andere nicht mehr zusammenpasst, leuchtet in meinen Augen fast zwingend ein.

Und dann muss man sich fragen, was ermöglicht uns denn heute die Arbeitszeitrichtlinie in der Umsetzung in der nationalen Gestaltung? Und das sind vor allen Dingen zwei Elemente, bei denen wir Möglichkeit zur Anpassung haben. Das ist die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen und das ist mehr Spielraum für die Sozialpartner bei den Ruhezeiten. Beides halten wir – auch vor dem Hintergrund der internationalen Entwicklung, aber auch vor dem Hintergrund dessen, dass Mitarbeiter eben sich doch häufig wünschen, einmal die Arbeit unterbrechen, auch für einen längeren Zeitraum unterbrechen zu können und dann nochmal zu starten – für ein ganz entscheidendes Anliegen. Daher halten wir viele Ideen des Antrages, der hier vorliegt, für richtig und angemessen. Und ich will nochmal betonen: Es geht bei Reformen am Arbeitszeitgesetz nicht darum, mehr zu arbeiten, es geht darum, anders zu arbeiten. Über das Mehr entscheidet der Vertrag. Das Anders entscheidet – nicht nur, aber eben auch – das Arbeitszeitgesetz. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank, Frau Schweer.

Birgit Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Vielen Dank für die Frage. Herr Wolf hat es schon angedeutet, 30 Jahre Arbeitszeitgesetz – da stellt hier keiner als Erkenntnis in Frage: Zum Zeitpunkt seiner Entstehung war das Thema Digitalisierung, so wie wir es heute kennen, noch gar kein Thema. Die Digitalisierung macht nicht vor den veränderten Wettbewerbsbedingungen halt und auch nicht vor den Erwartungen, die die Mitarbeiter und auch die Betriebe an

die Arbeitszeit, an das Arbeitszeitgesetz, heute haben.

Die Arbeitszeitgestaltung ist im Handwerk ein großes Thema, für die Arbeitgeber und die Beschäftigten im Handwerk. So wäre es aus Arbeitgeber-sicht ein deutlicher Flexibilisierungsgewinn, wenn wir die derzeitige gesetzliche Regelung von der täglichen Höchstarbeitszeit in eine wöchentliche Höchstarbeitszeit variabler und praxisgerechter umgestalten könnten. Und diese Umgestaltung wäre im Rahmen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie, wie es Österreich auch gemacht hat. Wir müssen vielleicht auch mal den Blick nach Österreich wenden. Dies würde alle Bedenken, die hier schon aufgeworfen sind, im gleichen Maße betreffen. Ob sich das tatsächlich verwirklicht, das wird sich zeigen. Aber die Möglichkeiten, die die EU-Arbeitszeitrichtlinie uns gewährt, sollten wir in der Form auch ausschöpfen. Herr Wolf hat schon gesagt und wir teilen diese Ansicht, die Arbeitszeit würde dadurch nicht verlängert, sondern nur der Arbeitszeitrahmen etwas anders gestaltet werden. Die Arbeitszeiten können dadurch entzerrt und Aufträge auch im Zusammenwirken mit unterschiedlichen Gewerken auf der Baustelle anders zu Ende geführt werden. Das ist manchmal auch etwas schwierig, wenn man tatsächlich den Bau stoppen muss, um die Arbeiten am nächsten Tag fortzusetzen. Das führt zu Verzögerungen, die in der Sache unnötig wären und die man auf diese Weise auch verhindern könnte.

Der notwendige Gesundheitsschutz wäre damit gewährleistet, da wir uns weiterhin mit dieser Regelung im Rahmen der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich auch bewegen würden. Und es würde auch die Probleme der Handwerksbetriebe entschärfen, die zusammenhängen mit weiteren Wegezeiten zu Baustellen. Oftmals ist es so, dass wenn man den langen Weg zur Baustelle hat, etwa aufgrund der Verkehrssituation und der zunehmenden Verkehrsdichte, dass auf den Baustellen weniger Arbeitszeit Zeit für die tatsächliche Arbeitsleistung zur Verfügung steht. Erst recht, wenn es um Beschäftigte geht, die Lenkzeiten übernehmen müssen, die tarifvertraglich dann auch als Arbeitszeit gelten. Das heißt, die Arbeitszeit auf der Baustelle verkürzt sich immens und erschwert damit auch den Arbeitsablauf.

Ein weiterer Punkt ist auch die Frage der Ruhezeiten. Auch wir sehen die Thematik der Ruhezeiten als wichtigen Punkt. Sie sollten geöffnet werden für tarifliche Vereinbarungen über das, was bis dato im Arbeitszeitgesetz tatsächlich möglich ist – und sollte nicht nur von der Art der Arbeit abhängen.

Dann lassen Sie mich noch kurz zwei weitere Punkte nennen. Und zwar mit den sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit, was das



Sonntagsarbeitszeitverbot anbelangt. Da sehen wir von Seiten des Bäckerhandwerks Möglichkeiten, Sozialpartnerlösungen zu schaffen, um die beschränkten betriebsbezogenen Geschäftszeiten an Sonn- und Feiertagen von drei auf acht Stunden auszudehnen. Und auch im Bereich der Landbautechnik. Darf ich noch einen Satz?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Kein Problem, Frau Schwerer. Das ist geübte Praxis. Wir sind in der ersten Runde flexibel – merken uns die Zeit – und wir reduzieren die Zeit in der zweiten und dritten Runde. Also ganz zum Schluss sind wir wieder auf dem Punkt. Bitte schön, Frau Schwerer.

Birgit Schwerer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Ein Satz zur Landbautechnik. Auch da würden wir uns wünschen, dass die Arbeitszeiten in der Landbautechnik der Landwirtschaft angelehnt werden, um dort auch Dienstleistungen zu Erntezeiten und zu Stoßzeiten gewährleisten zu können. Danke.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank, dann ist die Runde der CDU übererfüllt und wir kommen zur grünen Runde. Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Fragen in der ersten Runde gehen alle an Professor Dr. Jens Schubert. Erste Frage ist: Die Union fordert ja mit dem Antrag, dass es nicht mehr eine tägliche, sondern eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben soll – mit der Begründung, dass der 8-Stunden-Tag zu starr sei, angesichts der neuen, weiteren Arbeitsmodelle, die eben so entstanden sind. Meine Frage: Ist das so? Gibt es nicht längst umfangreiche Möglichkeiten, von diesem 8-Stunden-Tag abzuweichen, und wären die Folgen für den Staat nicht gravierend, wenn die Arbeitszeit immer stärker individualisiert wird und auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten wird und eben nicht auf die Bedürfnisse der Beschäftigten?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Dr. Schubert, bitte.

Professor Dr. Jens M. Schubert: Herr Vorsitzender, Frau Abgeordnete Müller-Gemmeke, vielen Dank für die Frage. Ich will mich auf folgende Thesen verdichten und wie folgt beginnen. Meine Nachbarin zu Rechten hat den Handel vorgestellt. Kollege Teuscher hat ein bisschen was zur Post erzählt. Wer dort behauptet, dass die Variationsmöglichkeiten der Arbeitszeit nicht auskömmlich sind, der kennt die Branchen nicht, der hat sich noch nicht intensiv damit beschäftigt. Aus arbeitsrechtlicher Sicht muss man sich nur einmal den § 7 Arbeitszeitgesetz [ArbZG] ansehen, der nun wahrlich – auch in der Verteilung – sehr auskömmlich ist und Vieles ermöglicht. Nicht für die Arbeitsvertragsparteien – das ist vielleicht der

Kern der Kritik – sondern, so wie es sich gehört, kollektivrechtlich eingerahmt durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Wenn ich sage, dass die Verteilung auskömmlich ist, meine ich damit nicht nur, dass es von der Arbeitsverteilung und der Menge her günstig ist, sondern auch angepasst ist an die Maßstäbe des Gesundheitsschutzes. Ich will hier nur anreißen, dass das Arbeitszeitrecht dem Gesundheitsschutz entstammt und nicht dem Gedanken der Flexibilität allein anhängt. Der Gesundheitsschutz ist vorrangig, jedenfalls nach dem unionalen Konzept.

Ich glaube auch, dass der Wochenarbeitszeitbezug von den Antragstellenden überschätzt wird. Denn das EU-Recht gilt auch für diese Formen. Das heißt, die Neuregelungen des Europäischen Gerichtshofes, was alles zur Arbeitszeit gehört – Verteilung von wöchentlicher und täglicher Arbeitsruhe und Ruhepausen – würden auch dort gelten. Umgekehrt möchte ich hier sehr stark darauf Wert legen oder plädieren, dass nicht beides geht. Ein Wochenbezug und dann noch die Ausnahmemöglichkeiten von § 7 [ArbZG]. Das wäre das erste Rosinenpicken des Antrages. Es gab noch eine andere Stelle, vielleicht kommen wir dazu noch.

Aber wäre hier die Kombination dem Gesundheitsschutz sehr abträglich und hat nichts mehr mit Flexibilität zu tun. Denn – und das ist die Brücke zu der letzten Frage – es mag für den Einzelnen interessant sein, seine Arbeitszeit einmal so, einmal so zu legen und das ist auch aus der Sicht der Beschäftigten ein zulässiger Gedanke. Wenn nicht hier im Raum, wo weiß man sonst, dass Interessen auszugleichen sind. Aber der Gesetzgeber darf anders schauen. Er darf zum Beispiel schauen, ob zu viel Flexibilität im Heute zu Konsequenzen für die Allgemeinheit, in der Zukunft führt. Zum Beispiel höhere Kosten für die Sozialversicherungsträger, höhere Kosten für die Steuerzahlenden.

Also kurz und gut, wie wirkt sich das aus? Gute Arbeitszeit, gesundheitsförderliche Arbeitszeiten heute sind sozial nachhaltig für die Arbeitsplätze von morgen. Da müssten eigentlich die Kolleginnen und Kollegen von gegenüber wegen des Arbeits- und Fachkräftemangels jubeln und aufstehen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wie gesagt, meine zweite Frage geht auch an Professor Dr. Jens M. Schubert. Eigentlich ist es ja schon erstaunlich, eigentlich gelten ja CDU und CSU als Parteien, die für die Wahrung der Tradition eintreten. Das ist aber bei dem 8-Stunden-Tag eher nicht, überraschenderweise nicht, der Fall. Und es wird behauptet, andere EU-Länder würden die Möglichkeit zur Flexibilisierung weit aus besser nutzen als Deutschland. Meine Frage



ist: Hält diese Behauptung einem Rechtsvergleich innerhalb der EU stand?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Bitte schön, Herr Schubert.

Professor Dr. Jens M. Schubert: Herr Vorsitzender, Frau Abgeordnete, vielen Dank. Zunächst vielleicht auch ein Satz, der wichtig ist. Der 8-Stunden-Tag ist nicht etwa unionsrechtswidrig. Nur weil der Wochenbezug in der Richtlinie enthalten ist, bedeutet das nicht, dass unser traditioneller 8-Stunden-Tag, der zu – wenn ich es sagen darf – unserer DNA des Arbeitsmarktes gehört, bei uns verankert ist, ist nicht unionsrechtswidrig. Wir müssen also auch nicht die Richtlinie irgendwie anders umsetzen. Beim Rechtsvergleich, die Juristinnen und Juristen, die im Saal sitzen, wissen, es ist eine Königsdisziplin der Methodenlehre, ist das Anschauen nur der Rechtsfolgen sehr problematisch. Hier wäre das zweite Rosinenpicken. Ich habe in meiner Stellungnahme bei dem Beispiel Österreich noch einmal intensiver geschaut. Und unabhängig von den Daten, die ich dort gefunden habe, fand ich interessant, dass dort die Arbeiterkammer ein Verbandsklagerecht für bestimmte Klauseln hat. Ich könnte mir vorstellen, dass die Gewerkschaften ein offenes Ohr dafür hätten, wenn die CDU/CSU sagen würde, wir brauchen im Bereich des Arbeitszeitrechtes ein Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften, da könnte ich mir vorstellen, dass dann höhere Akzeptanz entsteht. Ich merke aber an dem Gemurmel in meinem Rücken schon, dass die Akzeptanz übersichtlich sein dürfte. Kurz und gut, ich neige dazu, sehr genau zu schauen, Tatbestände und Rechtsfolgen. Und da ist mein Eindruck auch an der Anzahl von Überstunden, die in den Wochenbezugsländern stattfinden, auch unbezahlte Überstunden, dass dort die Erfolge ebenfalls eher limitiert sind oder jedenfalls nicht so, – wie beim Juristischen, was ich vorhin gesagt habe – dass man den 8-Stunden-Tag allein deshalb über Bord werfen müsste.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Nächste Runde, oder?

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Nehme ich mit in die nächste Runde.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Kleinwächter, bitte.

Norbert Kleinwächter (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage geht an Herrn Teuscher von ver.di. Und zwar ist der 8-Stunden-Tag, den wir haben, sehr eng mit der Gewerkschaftsbewegung verbunden. Und auch mit dem Slogan „Samstags gehört Vati mir“ wurde ja damals gewonnen und letztendlich das auch effektiv durchgesetzt. Nun gibt es ja aus Wünschen von Teilen der Arbeitnehmerschaft durchaus diesen Flexibilisierungswunsch. Trägt den ver.di so mit

oder haben Sie selbst Kritik an diesem Flexibilisierungswunsch?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Teuscher, bitte schön.

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Vielen Dank. Ja, vielleicht vorweg: Der 8-Stunden-Tag ist etwas, was im Gesetz steht und erst einmal einen Grundsatz formuliert. Es ist ja mitnichten so, dass jeder nach acht Stunden seine Arbeit beendet. Ich darf dazu sagen, dann wären viele Probleme vielleicht weniger da, gerade im Schichtbereich etc. Tatsächlich sind 48 Stunden Wochenarbeitszeit werktäglich, nämlich durchschnittlich acht Stunden, bis zu 60 Stunden möglich. Und wenn man sich die Sonntagsarbeit anguckt, sind 19 Tage im Stück arbeiten möglich, nämlich wenn man montags anfängt, müsste der erste Sonntag 14 Tage später nachgewährt werden. Das sind Flexibilisierungsmöglichkeiten, die sehr groß sind.

Und kein Beschäftigter, der, ich sag mal, eine Arbeit verrichtet, in der er sozusagen auf Anweisung tätig ist – also nicht so arbeitet wie Sie und ich vielleicht, nämlich sich in einem bestimmten Umfang die Arbeit selbst einzuteilen – ist froh darüber, wenn der Chef sagt, heute musst du mal länger da bleiben; heute ist ja sicher, dass es nur zehn Stunden sind. Wenn diese 10-Stunden-Grenze, die Maximalgrenze, wegfällt, ist man nicht davor sicher, dass dies dann zwölf Stunden sind.

Und das muss man einfach sehen, dass dies mit erheblichen gesundheitlichen Gefahren verbunden ist. Und es ist auch ein Irrtum zu glauben, dass lange Arbeitszeit familienfreundlich sein könnte. Die These ist ja, dass wenn jemand lange arbeitet, er an anderen Tagen nicht arbeitet. Unsere Erfahrung sagt aber, dass dies nicht so ist. Vor allem in den Branchen, wo der Beschäftigte nicht in der Lage ist, seine Arbeit einzuteilen, geht es darum, die Arbeitsbelastung und damit auch die Arbeitszeit zu begrenzen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Kleinwächter, bitte.

Norbert Kleinwächter (AfD): Vielen Dank. Mit dieser Frage möchte ich direkt weitergehen an Herrn Wolf und Frau Plack von der BDA. Und zwar, wie kann aus BDA-Sicht die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei gleichzeitiger Flexibilisierung ausgestaltet werden? Es ist ja so, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht im Homeoffice arbeitet, sondern meistens irgendwie, zum Beispiel, im Betrieb ist. Also, wie kann eine verlängerte Arbeitszeit teilweise an gewissen Tagen der Familienbetreuung und der Kinderbetreuung dienen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wer möchte? Frau Plack? Frau Plack, bitte.



Kerstin Plack (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Also, das sind natürlich keine Schemata, die man darüberlegen kann. Wir haben sowohl auf betrieblicher Seite ganz individuelle Bedürfnisse – je nachdem, welche Tätigkeiten ausgeübt werden. Also, ob das tatsächlich Arbeit ist, die in Schichten ausgeübt werden muss, weil der Betrieb 24 Stunden läuft. Oder ob das Tätigkeit ist, die vor Ort ausgeübt werden muss. Ob derjenige zu Hause arbeiten kann, weil es die Tätigkeit hergibt. Also, jede betriebliche Anforderung ist eine andere. Und genauso ist es bei den Mitarbeitern auch. Auch da ist es so, dass die Wünsche, die an die Betriebe herangetragen werden, um Vereinbarkeit zu ermöglichen, durchaus divers sind. Und da kann – je nachdem, wie das Setting ist – durchaus auch mal eine längere Schicht dazu führen, dass, wenn sich beide Elternteile zum Beispiel die Betreuung aufteilen oder beide Elternteile sich eine Pflege aufteilen, dass dann der eine mal einen Tag länger arbeitet, der andere sich kümmert und dass man das abwechselt.

Im Wesentlichen geht es darum, einen größeren Spielraum zu schaffen, in dem individuelle Bedürfnisse einander angepasst werden können und nicht darum, dauerhaft besonders lang zu arbeiten. Und, je nach einzelnen Erfordernissen, kann es eben durchaus hilfreich sein, dass auch aus Arbeitnehmersicht mal eine längere Schicht sinnvoll ist. Aus Arbeitgebersicht kann die unter Umständen genauso sinnvoll sein. Ganz klar, dass es betriebliche Anforderungen gibt, wo mal länger gearbeitet werden muss – und was dann zum Ausgleich gebracht werden muss.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Kleinwächter, bitte.

Norbert Kleinwächter (AfD): Herr Professor Schubert, daran direkt anschließend. Sie hatten ja in Ihrer Stellungnahme umfangreich ausgeführt, wie unser 8-Stunden-Tag eigentlich eine Gesundheitschutzregelung ist. Jetzt haben wir gerade gehört, dass individuell ausdifferenziert werden müsste. Kann man solche Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutznormen tatsächlich individuell ausdifferenzieren?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Schubert, bitte.

Professor Dr. Jens M. Schubert: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Nicht nur können. Sondern ich würde das Modalverb nehmen: müssen. Die müssen aufeinander abgestimmt werden. Ich habe vorhin ja kurz berichtet, dass die Möglichkeiten, die das Arbeitszeitgesetz gibt, schon in der Weise auskömmlich sind, dass der 8-Stunden-Tag zwar unsere Basis ist und die Tagesbetrachtung die Basis ist, aber sehr wohl Veränderungen vorgenommen werden können. Und wenn aber diese Veränderungen vorgenommen werden, dann müssen sie

immer unter der Überschrift stehen, wie verhält es sich mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Und das ist der Maßstab. Und nicht der Maßstab, wie ist es für die Arbeitsvertragsparteien günstig ist. Das kann zwar auch ein Interesse sein, das zu berücksichtigen ist. Aber dieses darf nicht gegenläufig zum Gesundheitsschutz sein. Und deshalb kann und muss man das so miteinander vereinbaren. Und das geht auch.

Ich habe in meiner Stellungnahme zwei Stellen gezeigt, die schon jetzt europarechtlich an der Kante sind. Die müsste man sogar eher noch bereinigen, damit der Gesundheitsschutz noch stärker zum Ausdruck kommt. Ein allerletzter Satz. Wenn Sie sich die Untersuchungen der BAuA [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin] ansehen, dann sehen Sie, wie auch Gefahren sich steigern, was Unfälle angeht. Das müsste im Interesse beider Seiten sein, so etwas zu verhindern.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Frau Staatssekretärin, sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, liebe Kolleginnen und Kollegen. Meine erste Frage geht an Herrn Beitz von Gesamtmetall. Welche Spielräume bietet denn das europäische Recht für eine umfassende Reform des Arbeitszeitrechts? Und wie machen es andere europäische Länder?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Beitz, bitte.

David Beitz (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Vieles wurde gesagt. Das will ich nicht wiederholen. Herr Wolf, Sie haben die Spielräume geschnitten. Es ist Fakt, dass die Arbeitszeitrichtlinie diese Wochenarbeitszeit ermöglicht. Und natürlich verpflichtet sie nicht dazu, da hat Professor Schubert völlig recht. Aber dieser Spielraum ist da. Und uns geht es darum, diesen auch zu eröffnen. Und zwar tatsächlich in Kombination mit einer weiteren Flexibilisierungsmöglichkeit der Ruhezeit durch die Tarifpartner. Denn nur dort können Tarifpartner agieren. Und das würde insgesamt genommen individuell Flexibilität steigern.

Und ich möchte hier klarstellen, auch aus Sicht der Metall- und Elektroindustrie – weil das oft so klingt, absolut alle müssen länger arbeiten. Keiner spricht von länger arbeiten. Hier geht es um bessere Verteilung einer vertraglich festgelegten Arbeitszeit. Und wenn wir in unsere Branche schauen, wir haben einen sehr starken produzierenden Bereich, tarifvertraglich auf 35 Stunden. Das ist nun mal so, das wissen Sie alle. Da haben Sie sowieso nicht so viel Flexibilität. Es geht doch hier nicht darum, Arbeiter und Arbeitnehmerinnen am Band zwölf Stunden arbeiten zu lassen.



Das erhöht in der Tat die Unfallgefahr. Es geht um punktuelle Möglichkeiten, individuell, vor allem im White-Collar-Bereich, vor allem im Verwaltungsbereich und vor allem dort, wo es um Projekt-Ingenieure, Juristinnen – im Human-Ressourcen-Bereich – geht, wo wir auch Tätigkeit ausüben, die sich nicht so sehr nach Stechuhr richten und richten lassen. Und diese Menschen, die dort arbeiten, und auch die Arbeitgeber dort, gute Arbeitgeber, aus der Grauzone zu holen.

Denn wir wissen, wie die Realitäten sind. Dass wir eben dann doch teilweise die zehn Stunden reißen und dann teilweise doch fragmentiert arbeiten, weil es gewollt ist, weil das Projekt es erfordert und am nächsten Tag in der Tat – und da widerspreche ich – in diesen Bereichen auch die Möglichkeit besteht, kürzer zu arbeiten. Diese persönliche, auch nicht massenhaft – es ist kein Massenphänomen. Und vielleicht sind es nur vier, fünf Prozent. Aber diesen vier, fünf Prozent sollten wir es ermöglichen, durch eine Wochenarbeitszeit gepaart mit Flexibilisierung bei der Ruhezeit – zum Beispiel mobile Arbeit, da haben wir einen Tarifvertrag mit unserem Sozialpartner – das besser abzubilden.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Meine zweite Frage geht an Frau Holdampf-Wendel. In ihrem Antrag fordert die CDU einen Gesetzentwurf, der – Zitat – die Wünsche der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung aufgreift. Bleibt dann in der Vorstellung dessen, was das dann bedeuten soll, sehr vage. Das habe ich ja schon im Plenum kritisiert. Aber die Union übt ja noch, etwas an Oppositionsarbeit zuzulegen.

Meine Frage wäre, Frau Holdampf-Wendel, welche gesetzlichen Anpassungen wären Ihrer Meinung nach notwendig, um diesen Anspruch und Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Frau Holdampf-Wendel, bitte schön.

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.): Vielen Dank für die Frage. Also insbesondere in der Digitalwirtschaft ist die Arbeitsrealität von vielen Beschäftigten von Vertrauensarbeitszeit und flexiblen Arbeitsmodellen, wie mobilem Arbeiten, geprägt. Dies möchten wir natürlich fördern und erhalten. Und aus unserer Sicht wäre eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes aus drei Gesichtspunkten wichtig.

Erstens wäre es notwendig, wie es auch einige schon in der Debatte erwähnt haben, vom Modell des 8-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen. Nach unserer repräsentativen Befragung wünschen sich 78 Prozent der Unternehmen die

Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Und wie die Vorredner auch schon gesagt haben, würde dies auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang stehen.

Zweitens sollten Abweichungen von der elfstündigen Ruhezeit aufgrund von Tarifverträgen, Betriebs- oder Personalvereinbarungen oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein. Und ganz wichtig wäre in diesem Kontext auch noch, dass es Klarstellungen gibt, dass kurzzeitiges Arbeiten die Ruhezeit nicht unterbricht.

Drittens wäre es wichtig, dass die Vertrauensarbeitszeit – so wie es derzeit in vielen Unternehmen gelebt wird – tatsächlich erhalten bleibt und nicht nur auf Gleitzeit reduziert wird.

Und noch ein Hinweis: Zumindest das Vorhaben, was im Koalitionsvertrag vereinbart worden ist – dass 2022 bestimmte Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung in sogenannten Experimentierräumen eingeführt werden sollen – sollte die Koalition dann auch zeitig angehen.

Und zum Schluss möchte ich noch einen zusätzlichen Aspekt aufgreifen. Flexible Arbeitsmodelle fördern nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie sind auch für den Fachkräftemangel sehr relevant. Um diesem entgegenzuwirken, brauchen wir mehr Flexibilität. Besonders in der Digitalwirtschaft ist eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Arbeitskultur immens wichtig. Unsere Branche muss angesichts des gewaltigen IT-Fachkräftemangels attraktiv bleiben. Unternehmen stehen mit Blick auf die Gewinnung von IT-Fachkräften im internationalen Wettbewerb, bei dem bürokratische Hürden die Attraktivität des Standorts Deutschland weiter schmälern.

Also, um für Talente attraktiv zu sein und um standortübergreifende Zusammenarbeit auch über Zeitzonen hinweg zu ermöglichen, wäre Flexibilität notwendig. Noch eine letzte Zahl zum Schluss: Im vergangenen Jahr gab es 149.000 unbesetzte IT-Stellen in Deutschland. Die Politik muss aktiv dagegen steuern. Vielen Dank.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Das war eine Punktlandung. Vielen Dank. Die nächste Runde geht an die Linke. Frau Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Stefan Teuscher von ver.di. Und zwar würde mich interessieren, wir haben ja die Situation, dass wir 1,4 Milliarden Überstunden im Jahr haben, mehr als die Hälfte davon unbezahlt. Ob es in dem Kontext angebracht ist, wirklich über eine weitere Flexibilisierung zu diskutieren, die eine Verlängerung der Arbeitszeiten ermöglicht?

Mich würde auch Ihre Einschätzung interessieren auf das, was gerade von Herrn Beitz gesagt



worden ist, in Bezug darauf, dass es ja nur den Verwaltungsbereich trifft und nur 3 bis 4 Prozent der Menschen – was da die Einschätzung ist, ob das nicht auch in relevantem Maß die Kolleginnen und Kollegen trifft, die Sie vertreten.

Und vielleicht noch abschließend die Frage, was denn aus Ihrer Sicht nötig wäre, um wirklich entsprechend für Gesundheit, Zufriedenheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Arbeitsplatz zu sorgen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Teuscher, bitte.

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe mir das auch aufgeschrieben, 4 bis 5 Prozent. Um die Größe geht es. Da soll man ermöglichen, flexibler zu arbeiten. Das macht im Umkehrschluss aus meiner Sicht deutlich: 95 Prozent sind die, die eben zum Teil darunter leiden, dass Arbeitszeiten extrem lang sind, dass die Belastungen sehr hoch sind, dass sie im Schichtdienst stark gefordert sind. Und wenn man diese Arbeitszeitgrenze, diese tägliche Höchstarbeitszeitgrenze wegnimmt, dann werden die Belastungen zweifelsfrei höher. Dies belegen all die Diskussionen, die wir auch immer wieder in mitbestimmten Betrieben haben, wo Betriebsräte immer wieder mit uns in Zusammenarbeit auch darüber diskutieren, dass ein wesentliches Thema in der Schichtarbeit ist: Wie lang sind die Schichten, wie lang sind die Nachtschichten, wie lang sind die Spätschichten.

Und was auffällt ist, dass mehr arbeiten nicht automatisch mehr Freiheit heißt. Sehr wohl haben wir große Probleme überall da, wo Überstunden in Freizeit abgewickelt werden, die dann auch in zwölf Monaten, wenn tarifvertragliche Regelungen dies vorsehen, abzuwickeln. Danach werden sie ausgezahlt. Das heißt, es gibt ein ganz erhebliches Problem. Und das ist auch naheliegend, wenn man über Beschäftigungsmangel und nicht nur Fachkräftemangel, sondern über Personalmangel spricht. Es ist ein Irrtum, zu glauben, dass lange Arbeitszeiten dazu führen, dass jemand viel frei hat. Weil die Frage ja dann ist, wer denn den Beschäftigten, der dann seine Überstunden abwickelt, vertritt an der Stelle.

Insofern sage ich klar, aus meiner Sicht ist es erforderlich, dass die täglichen Arbeitszeitbegrenzungen stärker kontrolliert werden, stärker eingehalten werden und dass der 8-Stunden-Tag tatsächlich als 8-Stunden-Tag durchgesetzt wird.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (Die Linke): Dann habe ich noch eine Nachfrage. Es geht noch einmal an den Kollegen Stefan Teuscher von ver.di. Wie ist Ihre Einschätzung bezüglich der Maßnahmen, die die

Union vorschlägt. Ob das praktisch Maßnahmen sind, die wirklich helfen, den Fachkräftemangel in Ihrer Branche zu beseitigen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Teuscher, bitte.

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Naja, ich persönlich glaube das nicht, weil natürlich, wenn man die Frage stellt, arbeitet man länger, braucht man weniger Personal. Dr. Backhaus hat deutlich gemacht, dass längeres Arbeiten, auch täglich längeres Arbeiten, zu Produktivitätsverlusten führt, zur stärkeren Neigung zu Unfällen, gerade in den Bereichen, wo wir überall Tätigkeiten haben, die jemand nicht selbst einteilen kann, wird dies mit Sicherheit nicht die Arbeit verbessern, sondern die Unfallrate erhöhen und die Produktivität senken, aus meiner Sicht.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Teuscher. Wir beginnen die zweite Runde. Es beginnt wieder die SPD, Herr Mehmet Ali.

Takis Mehmet Ali (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage wird sich an Dr. Backhaus richten. Ich habe das Gefühl, dass die Flexibilisierungsvorstellungen hier ziemlich weit auseinander gehen. Die Flexibilisierungsvorstellungen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich wünschen, und die Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Wenn ich mir die Diskussion so betrachte, habe ich das Gefühl, die Arbeitgeber wünschen sich gerade, so viel Direktionsrecht wie möglich zu behalten, sogar noch mehr zu bekommen. Und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen genau das Gegenteil. Nämlich einen Arbeitsplatz, der in ihre Lebensbedingungen hereinspasst.

Um das einfach mal festzuhalten, auch darüber nachzudenken: wenn ich allein bei mir im Gesundheits- und Sozialwesen darüber nachdenke, wie die Situation ist. Also ganz ehrlich: Ich möchte keine übermüdete Krankenpflegerin, keinen übermüdeten „Arzt am Patienten“ haben, der einfach darüber hinaus durch das Direktionsrecht der Einrichtung gegebenenfalls länger arbeiten muss. Und die Leute arbeiten schon ganz, ganz schön viel – und darüber hinaus, als das, was sie eigentlich machen müssten. Und jetzt noch eine Erleichterung beim Direktionsrecht des Arbeitgebers. Ich weiß nicht, ob das am Ende des Tages die richtige Lösung ist.

Und meiner Meinung nach ist die Situation auch so, dass die Menschen sehr oft die Arbeit mit nach Hause nehmen und dass sie auch schon zu Hause weiterarbeiten. Und wenn ich mir vorstelle, das passiert dann nach zehn Stunden voller Arbeitszeit und dann nehme ich das auch noch mit nach Hause – das arbeitet im Kopf. Ich weiß nicht, ob das mit den Erholungsphasen so wirklich



funktioniert. Und auf der anderen Seite auch die Betrachtung darüber, wenn ich die Arbeitszeit flexibilisiere. Okay, ich flexibilisiere sie dann, weil ich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauche. Gut, wir haben – ich kann mich an eine ganze Zeit erinnern, wo wir in einem anderen Bereich auch sehr viel flexibilisiert haben, beispielsweise auch bei der Möglichkeit der Leih- und Zeitarbeit. Die Möglichkeiten einer anderen Handhabung beispielsweise, um an die Arbeitskraft zu kommen, haben wir auch darüber hinaus noch. Und deshalb frage ich mich grundsätzlich, warum muss das überhaupt so sein? Und dementsprechend glaube ich auch fest daran, dass die Wahrscheinlichkeit einfach steigt –

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Haben Sie auch eine Frage, Herr Mehmet Ali?

Takis Mehmet Ali (SPD): Ja, habe ich. Es brauchte nur eine lange Einführung. Deshalb an Dr. Backhaus, Sie haben von Unfällen gesprochen, aber es wäre in diesem Zusammenhang auch interessant, ob es einen empirisch belegbaren Nachweis über Wünsche nach Flexibilität von Beschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitswoche gibt, aber auch hinsichtlich dessen, ob die Flexibilität bei der Trennung von Privat- und Arbeitsleben nachweisbar ist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Backhaus, bitte.

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wir haben eben schon gehört, 78 Prozent der Unternehmen wünschen sich diese Flexibilisierung der Arbeitszeit. Bei den Beschäftigten haben wir dazu keine Zahlen. Was für Flexibilisierung wünschen sie sich denn? Möchten sie gerne länger, kürzer arbeiten? Wir haben Zahlen dazu, was Beschäftigte unter Flexibilität verstehen. Und für Beschäftigte ist Flexibilität vor allen Dingen, Einfluss auf ihre eigene Arbeitszeitgestaltung nehmen zu können. Das heißt zum Beispiel: Der wichtigste Faktor, der in den Befragungen genannt wird, ist, können sie einen Tag frei nehmen, flexibel Urlaub nehmen, können sie ihren Arbeitsbeginn und -ende selbst bestimmen. Es gibt aber keine Zahlen dazu, ob sich Beschäftigte bei ihrer Arbeitszeitgestaltung am 8-Stunden-Tag reiben. Also das wissen wir nicht.

Wir wissen aber, dass die Trennung von Privatleben und Beruf immer wichtiger wird. Beschäftigte wünschen sich immer mehr, Privatleben und Beruf zu trennen – das gilt in aller Deutlichkeit für alle Beschäftigten, alle Menschen, egal in welchem Alter und Geschlecht. Daher besteht häufig eine Diskrepanz. Gerade wenn es darum geht, dass man außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein muss, dass Arbeitszeiten nicht vorhersehbar oder planbar sind, dass wir zum Beispiel bei Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft, Arbeit auf

Abruf sehr hohe Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten stellen.

Und gerade dieses Modell, das eben angesprochen wurde, mit dieser längeren Pause, nach der man abends in die Mails guckt oder abends noch ein bis zwei Stunden arbeitet, das haben wir konkret abgefragt in unserer Befragung. Wir sehen, dass nur 3 Prozent aller Beschäftigten tatsächlich nach 18 Uhr noch arbeiten möchten. Das sind Ergebnisse vom WSI [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut]. Also die möchten zu dieser Zeit Feierabend haben. Und dann sehen wir, dass diese Ausdehnung in den Feierabend, dieses Ausfransen, noch einmal abends tätig werden, dass das die Work-Life-Balance ganz stark beeinträchtigt, insbesondere bei Eltern, beziehungsweise insbesondere bei Frauen.

Dann sehen wir auch, dass die wahrgenommene Gesundheit bei den Beschäftigten auch tatsächlich abnimmt. Und dass die Work-Life-Balance insgesamt deutlich schlechter bewertet wird. Wünsche, die wir mit unserer Befragung belegen können, sind, dass es eine hohe Diskrepanz gibt, was die Länge der Arbeitszeit angeht und den Wünschen, die die Beschäftigten haben. Also viele Beschäftigte sind unter- oder überbeschäftigt und da ist es, glaube ich, wichtiger zu schauen, wie kann man den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenkommen. Aber das liegt alles nicht an den acht Stunden. Das sind nicht die acht Stunden, die da entscheidend sind, sondern es sind tatsächlich die individuellen Voraussetzungen, die die Beschäftigten haben, um Erwerbsleben und Privatleben miteinander zu kombinieren. Und deswegen denke ich, dass es gerade vor dem Hintergrund des Faktors des demografischen Wandels, um Beschäftigte lange zu halten, gesund, zufrieden bei der Arbeit zu haben und auch motiviert in der Arbeit zu halten, dass es da wichtig ist, – hier würde ich den Arbeitsschutz noch mal ein bisschen nach vorne holen – auch zu schauen, wie können wir Arbeitszeiten so gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden – aber auch im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Mehmet Ali, bitte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Jetzt ohne viel vorher zu reden, direkt meine Frage an Frau Olube. Schützt eine wöchentliche Höchstleistungszeitgrenze genauso gut vor täglichen überlangen Arbeitszeiten und den damit verbundenen Risiken wie die geltende tägliche Höchstleistungszeitgrenze?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Olube, bitte.

Anja Olube: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Vielen Dank, Herr Abgeordneter. Ich denke nicht. Ich befürchte eher, dass das ein Freifahrtschein für Arbeitgeber wird. Die Definition abhängig



Beschäftigte zeigt schon, dass wir Beschäftigten keinen Einfluss haben, auch – wie Herr Teuscher schon gesagt hat – auf die freie Einteilung unserer Arbeitszeit. Wir haben jetzt schon Problematiken, dass wir Kolleginnen und Kollegen haben – nicht nur auf mein Unternehmen bezogen, sondern generell im Handel und die lernt man als Betriebsräte auch auf Seminaren kennen –, wo Arbeitszeiten, selbst das Arbeitszeitgesetz jetzt nicht eingehalten wird. Also ein 8-Stunden-Tag wird schnell einmal zum 10-Stunden-Tag oder auch einmal zum 12-Stunden-Tag und dann guckt der Vorgesetzte immer noch auf die Uhr und fragt, willst du jetzt schon nach Hause gehen? Also solange wir diese Dinge nicht im Griff haben und nicht vernünftig Personalplanung betreiben, zum Beispiel, denke ich nicht, dass es einer weiteren Ausweitung bedarf. Die Möglichkeiten, die wir haben, werden nicht ausgeschöpft und ich sehe das als Risiko.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Damit gehen wir zur Runde der CDU/CSU. Herr Knoerig, bitte.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Danke, Herr Vorsitzender. Herr Professor Thüsing. Welche rechtlichen Anpassungen sind aus Ihrer Sicht notwendig, um das Arbeitszeitrecht an die realen Bedingungen der Arbeitswelt anzupassen, ohne dass die Rechte der Arbeitnehmer kompromittiert werden? Wäre es möglich, statt von einer täglichen Arbeitszeitgrenze auf eine wöchentliche Arbeitszeit zu wechseln? Und halten Sie das für arbeitsrechtlich systemkonform?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Professor Thüsing, bitte.

Professor Dr. Gregor Thüsing: Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren, herzlichen Dank für die Frage. In der Tat, ich glaube, vielleicht gibt es in diesem Raum noch mehr Gemeinsamkeiten, als man aufgrund der bisherigen Diskussion vermuten kann. Denn es wurden von verschiedenen Seiten ganz richtige Dinge gesagt. Zum einen: das Arbeitszeitrecht hat seinen Ursprung im Arbeitnehmerschutz, im Gesundheitsschutz. Und es geht niemandem darum, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu riskieren. Man muss aber genau schauen, welche Arbeitnehmer möchten länger arbeiten, sehen darin einen Vorteil und bei welchen wäre es eine oktroyierte Beeinträchtigung ihrer gesundheitlichen Interessen.

Eben hat Herr Dr. Backhaus von den drei Prozent der Befragten gesprochen, die nach 18 Uhr noch arbeiten wollen. Wenn wir von 42 Millionen Arbeitnehmern in Deutschland ausgehen, sind das immer noch round about 1.260.000 Arbeitnehmer. Das sind mehr Personen als alle Parteien in Deutschland Mitglieder haben. Das ist keine *Quantité négligeable*, sondern man kann da schon überlegen, ob wir passgenaue Regelungen finden.

Und da kommt das, was Sie in Ihrer Frage angedeutet haben. Wir haben zwei verschiedene Schienen des Gesundheitsschutzes. Wir haben die deutsche Schiene, die älter ist als die europäische, die vom 8-Stunden-Tag ausgeht, der eine gewerkschaftliche Errungenschaft war, die damals vor über 100 Jahren durchaus nicht europäisch verbreitet war, sondern etwas Besonderes war, was die Gewerkschaften erreicht haben, zu Recht. Und wir haben die europäische Schutzschiene, die eben nicht vom Einzeltag aus denkt, sondern von der Wochenarbeitszeit aus denkt und deswegen Ruhezeiten vorschreibt von elf Stunden zwischen den verschiedenen Arbeitstätigkeiten, die deswegen Pausen zwingend vorschreibt.

Wenn man jetzt nun beide Schablonen übereinander schiebt, dann kommt es gegebenenfalls in bestimmten Bereichen zu Einschränkungen, die nicht mehr als Arbeitnehmerschutz empfunden werden, sondern als Paternalismus. Und nur um diesen Bereich geht es, in dem Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich sagen, wir wollen größere Freiheiten für uns in Anspruch nehmen, weil die unserer beider Seiten Bedürfnissen besser entgegenkommen. Da sollte man es versuchen, möglich zu machen, hier Arbeitsvertragsparteien mehr Freiraum zu geben. Denn das ist dann eigenverantwortliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Das wird nicht für alle Arbeitsbedingungen richtig sein. Man muss sicherlich – und das hat der Antrag der Union ja auch deutlich gemacht – zwischen den verschiedenen Tätigkeiten ein Stück weit differenzieren. Die Fremdgefährdung, die mit Tätigkeiten verbunden sein kann, die durch Übermüdung mangelhaft ausgeführt werden, ist angesprochen worden. Aber da muss man unterscheiden. Wenn ein Arzt übermüdet ist, hat das für seinen Patienten erhebliche gesundheitliche Konsequenzen. Wenn ein Juraprofessor ermüdet, dann wird vielleicht eine interessante Mindermeinung geboren. Da sind die Auswirkungen doch ganz unterschiedlich und die Gesellschaft kann mit unterschiedlichen Ergebnissen hier leben.

Deswegen, ich sehe die Gemeinsamkeit darin, dass es die Experimentierräume gibt, die im Koalitionsvertrag stehen, und die sind auch keine Erfindung des letzten Koalitionsvertrags. Das ist ja ein Wiedergänger vom Koalitionsvertrag davor. Der war nur nicht gegendert. Sonst ist das vollständig identisch in der Formulierung. Deswegen, wenn Sie sich vielleicht da doch mal orientieren und versuchen, das, was wir doch parteiübergreifend als sinnvolle Flexibilisierung erkannt haben, in Angriff zu nehmen und zu versuchen, da einen Arbeitnehmerschützer im Korridor zu finden, mit hinreichender Flexibilisierung für die Unternehmen, dann glaube ich, kann das Win-Win sein.

Österreich hat das teilweise gemacht, und man hat festgestellt, das wird von ganz bestimmten Branchen genutzt. Sie haben sehr viel weitergehend als



alles, was wir hier besprechen, gestützt auf Artikel 22 der EU-Richtlinie [2003/88/EG], Arbeitszeiten freigegeben. Das wird dort vor allem in den Branchen Tourismus und Gastronomie genutzt, falls das den Interessen der Arbeitnehmer entspricht, in gewisser Saisonzeit möglichst viele Stunden zu kloppen, um das Geld dann auch nach Hause zu bringen. Insofern, das, was Sie so wieso tun wollen, nehmen Sie es in Angriff und gucken ab und zu, ob sich das Recht nicht dadurch als sperrig weist, dass es eben aus vordigitalen Zeiten kommt.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Professor Thüsing. Wir gehen in die nächste Runde, die Runde der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke, bitte schön.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Fragen gehen jetzt in der zweiten Runde an Frau Dr. Amélie Sutterer-Kipping.

Erste Frage. Wir haben jetzt mehrfach gehört, dass, wenn es um die Arbeitszeit geht, der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Mittelpunkt steht und dass es keinen Vorrang vor wirtschaftlichen Überlegungen gibt. Jetzt will die Union aber trotzdem den 8-Stunden-Tag abschaffen und begründet es mit dem Titel des Antrags Arbeitszeit flexibilisieren – Mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien. Bringt das tatsächlich mehr Freiheit für Beschäftigte und Familien und dient das gleichzeitig tatsächlich dem Gesundheitsschutz?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Dr. Amélie Sutterer-Kipping, bitte.

Dr. Amélie Sutterer-Kipping: Vielen Dank für die Frage. Der Antrag zielt in erster Linie auf eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes zur Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit ab. Begründet wird der Antrag mit den angeblichen Wünschen der Bevölkerung nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung. Eine empirische Begründung gibt der Antrag aber nicht. Der Antrag unterstellt also, dass eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes den Interessen der Beschäftigten dient. Insbesondere sollen flexiblere Arbeitszeiten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Das geht aber an den sozialen Realitäten vorbei. Bei einem Modell, in dem die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden regelmäßig überschritten wird, werden Betreuungskonflikte nicht gelöst, sondern verschärft. Die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten stellen wichtige Schlüsselfaktoren in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Es droht der Effekt einer weiteren Verringerung der Erwerbsarbeit, gerade bei Frauen, was dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie diametral entgegensteht. Bereits heute ist fast jede zweite erwerbstätige Frau in Deutschland Teilzeit beschäftigt, aber nur jeder neunte Mann.

Befürworter einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit führen als Beispiel gerne Österreich an. Dazu nur so viel: In Österreich ist die Teilzeitquote von Frauen die zweithöchste in Europa. Langfristig verhindert die ungleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die eigenständige Existenzsicherung. Im Lebenslauf schmälert sie nachweislich Aufstiegs- und Weiterbildungschancen und erhöht das Risiko für Altersarmut.

Darüber hinaus zur dritten Frage: Ist die Abschaffung des 8-Stunden-Tages mit der Zielsetzung des Arbeitszeitgesetzes unvereinbar? Das Arbeitszeitgesetz ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz. Es schützt die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Kurzum, es ist ein öffentliches Gefahrenabwehrrecht. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse belegen, dass lange Arbeitszeiten mit Gesundheitsbeeinträchtigungen einhergehen und dass das Risiko für Arbeitsunfälle ab der achten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Meine nächste Frage geht auch an Frau Dr. Sutterer-Kipping. Sie haben es kurz angesprochen. Es geht hier um den Wunsch der Beschäftigten nach stärkerer Arbeitszeitflexibilisierung. So wird immer argumentiert. Was wünschen sich denn die Beschäftigten im Hinblick auf die Arbeitszeit wirklich? Was würde tatsächlich für mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten sorgen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Dr. Sutterer-Kipping, bitte.

Dr. Amélie Sutterer-Kipping: Nach der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wünscht sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten und möchte an weniger Tagen pro Woche arbeiten. Die 4-Tage-Woche, die seit einiger Zeit im Mittelpunkt des öffentlichen Diskurses steht, scheint diese Tendenz zu bestätigen.

Eine neue Studie des WSI [Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut] der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass ein Großteil der Beschäftigten nicht länger als bis 18 Uhr arbeiten möchte. Was sich die Beschäftigten tatsächlich wünschen, ist mehr Arbeitszeitsouveränität, also Einflussnahme auf die Verteilung der Arbeitszeit. Denn gerade die Veränderung der Lage der Arbeitszeit kann in vielen Fällen entscheidend dafür sein, Vereinbarkeitslösungen zu ermöglichen. Entweder für eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit, beziehungsweise in vollzeitnaher Teilzeit. Ein individueller Anspruch auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit ist bisher gesetzlich nicht geregelt, wenn nicht zugleich die Arbeitszeit verringert wird. Es gibt zwar seit 2019 ein Erörterungsrecht, dieses ist aber nicht



mit einem Rechtsanspruch gleichzusetzen. Zumal effektive Sanktionen fehlen, falls der Arbeitgeber sich widersetzt. Gestaltungsrechte für mehr Selbstbestimmung sieht der gegenwärtige Antrag allerdings nicht vor.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wenn man den Antrag der Union durchliest, dann merkt man, dass der Begriff flexibel und Flexibilität x-mal vorkommt – nicht nur in der Überschrift, sondern insgesamt. Flexibel heißt ja vom Wortursprung her biegsam oder elastisch. Was halten Sie denn von biegsamen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und einem elastischen Arbeitszeitrecht?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Dr. Sutterer-Kipping.

Dr. Amélie Sutterer-Kipping: Die Bedingungen, unter denen Beschäftigte heute arbeiten, erfordern hohe Anpassungsfähigkeit. Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Der Druck nimmt zu. Die Selbstbestimmung über das eigene Leben nimmt ab. Dies führt zu einer starken psychischen Belastung. Die Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen ist durchschnittlich mit 36 Tagen dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen. Das stellt langfristig nicht nur das Gesundheitssystem, also die Sozialversicherungssysteme, sondern auch Arbeitgeber vor enorme Herausforderungen. Psychische Erkrankungen sind immer häufiger der Grund für Fehlzeiten und den frühzeitigen Einstieg in das Rentenalter. Im Jahr 2022 mussten Arbeitgeber 70 Milliarden Euro für die Entgeltfortzahlung ihrer erkrankten Beschäftigten aufbringen. Vor diesem Hintergrund halten wir, das Hugo-Sinzheimer-Institut, eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, sowohl aus betriebs- als auch aus volkswirtschaftlichen Gründen für nicht verantwortbar.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen nun zur Runde der FDP. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, ich richte meine erste Frage in der zweiten Runde an Herrn Beitz von Gesamtmetall. Welche Lehren für das Arbeitsrecht könnte man denn aus dem Beamtenrecht ziehen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Beitz. Das Mikrofon ist nicht an. Jetzt klappt es.

David Beitz (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Entschuldigung. In der Tat, ich beschäftige mich eigentlich mit dem privaten Arbeitsrecht. Aber der Blick ins Beamtenrecht lohnt, denn sowohl Bundes- als auch Landesbeamte arbeiten schon seit jeher, solange ich es

zurückverfolgen konnte, in Wochenarbeitszeit. Das hat jetzt keinen Ursprung in der Richtlinie, die ist jünger, aber dort gibt es eine Wochenarbeitszeit. Es gibt eine tägliche Höchstarbeitszeit von sage und schreibe 13 Stunden, einschließlich der Pause und keine grundsätzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Das ist ein Befund, den man jetzt erstmal nicht bewerten muss. Es ist aber etwas, was rechtlich da ist. Und dieser Rahmen ist da und ich muss verstehen, dass ich aus dem Beamtenrecht nicht unbedingt vernehme oder aus der Beamtenschaft, dass dort menschenwidrige Zustände im Arbeitszeitrecht herrschen. Denn dort ist es eben auch eine vertragliche Arbeitszeit, die dem zugrunde liegt und die wird ja trotz einer Wochenarbeitszeit auch eingehalten. Wenn sie nicht eingehalten wird, ist das ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag und das passiert sowohl bei einer Tageshöchstarbeitszeit als auch bei einer Wochenarbeitszeit gleichermaßen. Deswegen, finde ich, lohnt dieser Blick.

Dieser Blick lohnt auch in Bezug auf das Thema Arbeitszeiterfassung. Sie wissen auch, Beamte haben das nicht; die Richter haben sich gleich mit ausgenommen. Gerüchten zufolge müssen auch Professoren nicht Zeit erfassen. Also all das, dieser Gleichlauf, den es nicht gibt, das alles wird der Privatwirtschaft seit Jahren hartnäckig verwehrt, und ich bitte nur, den Blick auch in das Beamtenrecht zu richten, weil man dort auch bestimmt arbeitsschutzrechtlich, arbeitswissenschaftlich Lehren ziehen kann, die man vielleicht dann doch behutsam auf die Privatwirtschaft übertragen könnte. Danke schön.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Meine zweite Frage geht an Frau Holdampf-Wendel von Bitkom. In der Diskussion um flexiblere Arbeitszeiten und der Abweichung oder Möglichkeit von Abweichung von starren Vorgaben bei der elfstündigen Ruhezeit geht es, haben wir ja gehört, um die Gesundheit der Beschäftigten. Wie bewerten Sie denn aus Ihrer Arbeitserfahrung bzw. Verbandserfahrung dieses Thema?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Holdampf-Wendel, bitte.

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.): Vielen Dank für die Frage. Eine Flexibilisierung der täglichen Ruhezeit wäre für die Förderung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten dringend notwendig. Die derzeitige Regelung zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer analogen Zeit. Das müssen wir schon hier feststellen. In dieser Zeit fand die Arbeit in jedem Fall im Betrieb statt. Sie war mit erheblichem zeitlichem Aufwand verbunden, da man auch die Fahrzeiten leisten musste. In unserer heutigen, zunehmend digitalisierten Arbeitswelt können Arbeitsaufgaben auch kurzfristig,



dank moderner Technologien, mit wenigem Aufwand erfolgen. Das heißt, aus unserer Sicht wäre diesem Flexibilitätswunsch vieler Wissensarbeiter Rechnung zu tragen. Abweichungen von der Ruhezeit sollten aufgrund von Tarifverträgen, Betriebs- oder Personalvereinbarungen und insbesondere auf Wunsch des Arbeitnehmenden ermöglicht werden.

Ich habe hier noch mal betont, dass mobiles Arbeiten hierbei eine wichtige Rolle spielt. Aus unserer Sicht wäre es wünschenswert, dass im § 7 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes auch eine Homeoffice-Ausnahmemöglichkeit verankert wird. Hierbei könnte die Ruhezeit relativiert werden, wenn durch mobiles Arbeiten entsprechende Ruhezeitanteile, zum Beispiel mindestens zwei Stunden am Stück, im übrigen Verlauf des Arbeitstages integriert wurden. Ein wichtiger Punkt wäre noch, dass es klargestellt wird, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend nicht die Ruhezeit unterbricht. Insbesondere – Sie kennen die klassischen Beispiele – denken wir hierbei, an nur wenige Minuten dauerndes Lesen oder Schreiben von E-Mails oder Kurznachrichten. Gerade für berufstätige Wissensarbeiter, die Betreuungs- oder Pflegeverantwortung tragen, ist es wichtig, dass diese Klarstellung erfolgt und sie ihren Beruf mit ihrem Privatleben besser und zugleich gesetzeskonform in Einklang bringen können. Danke schön.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Meine dritte Frage geht an Herrn Beitz von Gesamtmetall. Es wird ja viel über die 4-Tage-Woche diskutiert und da wird häufig auch Bezug genommen auf Studien aus dem Ausland, beispielsweise aus Großbritannien, dass eine 4-Tage-Woche die Produktivität steigern könnte. Wie bewerten Sie diese Diskussion?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Beitz, bitte.

David Beitz (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Vielen Dank. Angesichts der Kürze der Zeit, zwei Erwägungen. Diese Studien sind da. England, Island, die Protagonisten. Das Problem an diesen Studien: Es ist zuerst die Auswahl, eine sehr positive Auswahl an Betrieben aus dem überwiegend nicht produzierenden Bereich. In England sind es nur drei produzierende Betriebe. Keine Messung der Produktivität, also zumindest keine belastbare wissenschaftliche Messung der Produktivität und deswegen ein sehr geringer Aussagegehalt in Bezug auf die Folgen einer solchen Verkürzung der Arbeitszeit auf die Produktivität.

Und wenn man das mal rechnet, jetzt auch für Deutschland: Ein Tag weniger oder eine Verkürzung auf vier Tage ist 20 Prozent weniger Arbeitszeit, die zur Verfügung steht, also an

Arbeitsvolumen. Dafür bräuchten wir 25 Prozent mehr Produktivität. Wir hatten in den letzten 26 Jahren diesen Produktivitätszuwachs, den Sie dann innerhalb kürzester Zeit generieren können. Das ist utopisch. In einer Zeit, wo wir einen extremen Fachkräftemangel haben, erst recht. Wir haben 350.000 Stellen, die allein in der Metall- und Elektro-Industrie nachzubersetzen wären. Das ist eine waghalsige Aktion, die zu Wohlstandsverlusten führen würde.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir gehen in die dritte Runde. Beginnt die SPD wieder. Herr Mehmet Ali, bitte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Vielen, vielen Dank. Meine Frage richtet sich an Herrn Teuscher. Welche Maßnahmen oder Gesetze wünschen Sie sich, um von den Arbeitgebern forcierten Arbeitszeitverstößen wirksam entgegenzutreten zu können?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Teuscher, bitte.

Stephan Teuscher (ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich finde, dass es zwingend erforderlich ist, dass man entscheidend – egal wie die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind – gegen Gesetzesverstöße vorgeht. Man muss sich darüber im Klaren sein, das ist hier schon gesagt worden, die Arbeitszeit ist eine zentrale Stelle, die tatsächlich den Wechsel von Geld und Arbeit betrifft. Insofern ist es aus unserer Sicht zwingend erforderlich, dass es gesetzliche Vorgaben zur elektronischen Arbeitszeiterfassung gibt, dass es klare Vorgaben zur Speicherung dieser Daten gibt und dass es klare Vorgaben gibt, die eine Manipulationsicherheit möglichst ausschließen.

Da möchte ich nochmal auf die Praxis in der Paketzustellung kommen. Hier haben wir im Prinzip gerade bei nicht tarifierten Unternehmen und nicht mitbestimmten Betrieben – und darüber muss man im Klaren sein: die meisten Subunternehmen, die für große Paketdienstleister fahren, sind nicht mitbestimmt und da gilt auch nicht das Kündigungsschutzgesetz, weil die in der Regel weniger als zehn Beschäftigte haben – haben wir Bedingungen, dass der Arbeitgeber hier rigoros bestimmte Arbeitsmengen durchsetzt.

Und wir wissen sehr wohl, dass hier Beschäftigte auch Arbeitszeiten nicht aufzeichnen und sich insofern betrügen, wenn man so will, und man andere Wege findet, diese Arbeitszeiten zu vergüten. Und insofern meine ich, dass wir hier konsequente Vorgaben brauchen, wie mit tatsächlich erbrachter Arbeitszeit umgegangen wird. Und gerade wenn man die Berichte des Zolls regelmäßig liest, wird da immer wieder darauf hingewiesen – auch in der Begründung zum Postgesetz – dass gerade in der Branche der Paketdienste und gerade dort verstärkt Subunternehmen eingesetzt werden



und dass diese deswegen sehr anfällig für die Gesetzesverstöße sind. Diesen Gesetzesverstößen kann man aus meiner Sicht nur nachkommen, indem man hier klare Regelungen festlegt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Wer möchte? Herr Mehmet Ali.

Takis Mehmet Ali (SPD): Vielen Dank. Meine Frage richtet sich wieder an Frau Olube. Ich habe da gerade etwas so gefühlt, als Sie erzählten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht immer über ihre Arbeitszeit entscheiden können und dass sie dem Direktionsrecht des Arbeitgebers nun mal auch untergeordnet sind. In vielen Vorstellungsgesprächen merkt man ja auch und hört man oft eine Frage, nämlich dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Frage der Dienstplansicherheit stellen, und sagen, ich möchte zu einem bestimmten Tag so und so viel arbeiten, das ist mir ganz wichtig. Habe ich die Sicherheit, dass ich am Wochenende nicht nochmal einspringen muss, wenn der Dienstplan einfach mal gesetzt ist? Und die Arbeitszeitflexibilisierung, so wie sie hier nun mal auch beantragt worden ist, würde dazu führen, dass gegebenenfalls diese Dienstplansicherheit gefährdet wird, am Ende des Tages. Welche Auswirkungen können Flexibilitätsanforderungen, die der Arbeitgeber an die Beschäftigten stellt, auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf letztendlich dadurch haben?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Frau Olube, bitte.

Anja Olube: Vielen Dank. Sie sind immer mehr überlastet und erschöpft. Wir haben ja jetzt schon Situationen, dass die Arbeitsverdichtung immer mehr zunimmt. Ich musste vorhin daran denken. Ich weiß jetzt nicht mehr, wer es gesagt hat. Da ging es um die Möglichkeit, das an verschiedenen Tagen zu machen und so weiter. Wo ich nur daran dachte: damals als die Ladenöffnungszeiten erweitert wurden, hat man uns versprochen, das führt dazu, dass mehr Beschäftigte im Einzelhandel Arbeit finden. Dies ist aber leider nicht so. Das Personal wird immer weiter abgebaut, die Arbeitszeit verdichtet sich immer mehr, und das war eigentlich kontraproduktiv. Wir sagen in einer Betriebsratspraxis immer so schön: Wenn wir den kleinen Finger geben, wird uns oftmals der Arm abgerissen. Und ich befürchte, das wird auch hier passieren. Wir brauchen eine gewisse Grenze zum Schutz der Beschäftigten im Einzelhandel. Und nicht nur im Einzelhandel, sondern auch in vielen anderen Bereichen. Ich kann das verstehen, dass es in manchen Bereichen vielleicht nicht so ist. Aber alle abhängig Beschäftigten, die keinen Einfluss auf ihre direkte Arbeitszeit haben und die an gewisse Gegebenheiten gebunden sind, brauchen nun mal Regelungen.

Wenn ich dann höre – das Thema Ruhezeiten: Wir sind jetzt schon in einer Situation, wo wir

Führungskräfte haben, die an Wochenenden ihre Dienstpläne schreiben, weil sie es in der regulären Arbeitszeit nicht mehr schaffen. Führungskräfte, die statt acht Stunden, zehn Stunden in der Firma sind, die dann ihre Arbeit am Wochenende erledigen und Sonstiges. Da wäre ich dann wieder beim Thema Arbeitszeiterfassung und dann würde, glaube ich, das aktuelle Arbeitszeitgesetz ausreichen. Das ist meine persönliche Meinung im Sinne der Kolleginnen und Kollegen, weil es Regelungen gibt, und es gibt Möglichkeiten, das Ganze auszuweiten. Ostern und Weihnachten kommen nicht plötzlich, man muss nur mal vernünftig planen. Dann kann ich auch mit dem, was ich jetzt gegeben habe, vernünftig das Personal einplanen und auch im Sinne der Beschäftigten in Kommunikation treten, dass ich Familie und Beruf vereinbaren kann, wenn ich plane und Strukturen gebe.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Herr Papendieck, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Dr. Nils Backhaus. Gibt es arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken für Beschäftigte und der Länge der täglichen Arbeitszeit? Ich will ergänzen: Hier wird oftmals Österreich genannt und es geht ja nur um die Flexibilisierung. In Österreich arbeiten mittlerweile die Kolleginnen und Kollegen am meisten in ganz Europa. Also reden wir nicht nur über die Arbeitszeitflexibilisierung, sondern sehr wohl auch über die Masse an Zeit.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Backhaus, wir sind in der dritten Runde. Genau 20 Sekunden.

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Vielleicht noch eine kurze Ergänzung: Lange Arbeitszeiten sind nicht alles. Wenn lange Arbeitszeiten auftreten, dann treten auch verkürzte Ruhezeiten auf, weil sich die Arbeit in den Feierabend ausdehnt. Das heißt, man muss das Ganze ein bisschen ganzheitlicher betrachten. Man muss die Flexibilitätsanforderungen berücksichtigen. Man muss die Ruhezeiten, die auch sehr wichtig sind für die Erholung – denn Erholung lässt sich nicht in kleinere Pakete aufteilen – ganzheitlich betrachten. Das ist ganz wichtig.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Danke. Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Thüsing. Herr Thüsing, vielleicht können Sie erläutern, welche Spielräume die Arbeitszeitrichtlinie doch ermöglicht und inwieweit sie im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer Flexibilisierung wären und in welchen europäischen Ländern diese auch



schon im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umgesetzt worden ist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Thüsing, bitte.

Professor Dr. Gregor Thüsing: Herzlichen Dank für die Frage. Ich bin der Union dankbar, dass sie dieses Thema immer wieder auf die Agenda setzt, weil man sich vergewissern muss, ob das, was wir an Regeln haben, wirklich das ist, was den optimalen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite garantieren kann. Und wenn man das nicht meint, dann muss man schauen, ob ein anderer Interessenausgleich möglich ist. Und der kann dann dem deutschen Gesetzgeber nur durch europarechtliche Regelungen verwehrt werden. Wie weit Europa aber den Flexibilisierungswünschen der Nationalstaaten entgegenkommt, das zeigt deren Artikel 22 [Richtlinie 2003/88/EG], von dem – wie eben schon angesprochen – Österreich weitgehend Gebrauch gemacht hat. In Österreich, eine besondere Situation, gibt es vielleicht aus guten Gründen mehr Tourismus pro Einwohner als wir das haben – ein wunderschönes Land. Dort hat man die Arbeitszeiten so weit flexibilisiert, dass in dem Moment, wo Überstunden tatsächlich bezahlt werden – ganz wesentliche Voraussetzung – wo der Arbeitnehmer freiwillig erklärt, er will länger arbeiten, aber dazu nicht gezwungen werden kann; in dem Moment kann er eben weit über die 48 Stunden hinaus arbeiten und nur der Gesundheitsschutz bildet die Grenze.

Davon ist glücklicherweise nicht in jeder Branche Gebrauch gemacht worden – aber in den Branchen, wo es eben tatsächlich auch den Arbeitnehmerwünschen entgegenkommt. Weil, wenn das nicht den Arbeitnehmerwünschen entgegenkommen würde, würde man auch diese Arbeitnehmer nicht finden. Wo ist das? Das ist vor allem im Gastronomiebereich, in dem Personen in einer bestimmten Saison möglichst viele Stunden arbeiten wollen, die sie dann bezahlt bekommen und mit dem Geld dann vielleicht wieder in ihr Heimatland zurückkommen. Das sind Dinge, die sind vielleicht nicht für eine Breitflächenregelung insgesamt geeignet. Deswegen das Arbeitsrecht insgesamt umzuschreiben, scheint nicht sinnvoll zu sein. Aber solche Fälle auch im Auge zu haben, wo es eben dezidiert den Arbeitnehmerinteressen und dem Arbeitgeberinteresse entspricht, eine flexibilisierte Arbeitszeit zu nutzen, das sollten Sie – ich stehe da ja nicht in der Verantwortung – vielleicht doch anstreben, weil – der Gesundheitsschutz selbst muss gewahrt bleiben, das ist auch in Österreich so, diese Grenzen sind einzuhalten – und deswegen hätte ich aus dem bloßen Umstand heraus, dass in Österreich besonders viel gearbeitet wird, kein Unbehagen damit. Dass in einem Land besonders viel gearbeitet wird, würde ich nicht als ein Manko ansehen. Man muss sehen, ist

es eine Arbeit, die dem Menschen dient? Ist es eine Arbeit, die einen Wert für die Wirtschaft hat? Ist es eine Arbeit, die den Menschen erfüllt? Dann kann man auch viel arbeiten.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Professor Thüsing. Herr Reichel, bitte.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Herr Vorsitzender, vielen Dank. Meine Frage geht an die BDA, Frau Plack, Herr Wolf. Lassen Sie uns mal über kleine und mittlere Unternehmen reden. Meine Frage ist: Ist es denn für diese Gruppe von Unternehmen ausreichend, jetzt auf die Möglichkeit von tarifvertraglichen Regelungen zu verweisen oder benötigen wir hier, gerade für diese Gruppe vielleicht, ich würde es mal so sagen, praxisnahe und realitätsnahe Regelungen – eben auch im Sinne unserer Forderungen, sprich einer maximalen Wochenarbeitszeit?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Vielen Dank für die Frage, Herr Abgeordneter. Herr Vorsitzender. Ich glaube, das ist tatsächlich nicht nur, aber Sie haben es angedeutet, ganz stark auch eine Frage des Mittelstandes und der kleinen und mittleren Unternehmen, die häufig nicht in derselben Weise wie andere von tarifvertraglichen Regelungen Gebrauch machen können oder daran gehindert sind, mangels der Zugehörigkeit zu einer entsprechenden Branche, Gebrauch zu machen. Ich will nochmals betonen, das hohe Maß an Flexibilität, das mit der Möglichkeit einhergeht, auf eine gesetzlich vorgesehene Höchstarbeitszeit abzustellen. Es ist ein Widerspruch an sich, wenn einer der Sachverständigen hier feststellt, es läge ja nicht an dem 8-Stunden-Tag, dass die Flexibilität nicht gelebt wird. Es gibt eben andere Wünsche von Arbeitnehmern, die mehr Flexibilität brauchen. Das will ich nicht in Abrede stellen, aber dieses Mehr an Flexibilität erreichen sie natürlich in einem vorgegebenen Rahmen. Dieser Rahmen lautet, dass wir uns weitere Arbeitszeitverkürzungen der vertraglichen Art – nur weil wir mehr Chancen durch das Arbeitszeitgesetz öffnen – kaum leisten können. Das gilt für die großen Unternehmen, ebenso wie für die kleinen. Aber für die kleinen gilt es insofern besonders, weil diese häufig nicht allein auf tarifvertragliche Regelungen zurückgreifen können.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Reichel, bitte schön.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Noch eine Frage an Frau Holdampf-Wendel. Sie hatten in Ihrer Stellungnahme auf das Thema von Ausnahmeregelungen auf Wunsch des Arbeitnehmers und auf Individualvereinbarungen hingewiesen. Haben Sie das auch mit Blick auf die Gruppe der kleinen und



mittleren Unternehmen getan oder was war der Hintergrund dieser Forderung?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Holdampf-Wendel, auch mit Blick auf die Uhr, bitte.

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.): Danke schön für die Frage. Eine schnelle Antwort. Sicherlich, bei kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere auch bei Start-ups, besteht auch der Wunsch nach flexibleren Regelungen und einer flexibleren Einteilung der Arbeitszeit. Das gilt auch dort, sicherlich. Und ich könnte mir auch vorstellen, dass Familienunternehmen im Wissensarbeitssegment, die als besonders attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden wollen, entsprechende Möglichkeiten anbieten.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann sind wir mit unseren Fragerunden durch und kommen zur letzten, zur freien Runde. Mit diesen 10 Minuten beginnt für diese ganze Runde Herr Kleinwächter.

Norbert Kleinwächter (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte eine Frage bitte an Herrn Professor Thüsing. Und zwar haben wir vorhin über das 4-Tage-Modell gesprochen. Könnten Sie uns bitte erläutern, welche konkreten Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes aus Ihrer Sicht erforderlich sind, um Konflikte zwischen dem geltenden Arbeitszeitgesetz und den Bedürfnissen der Praxis bei einer 4-Tage-Woche mit unveränderter Wochenarbeitszeit zu vermeiden? Welche Änderungen brauchen wir konkret? Und nachdem Sie die Frage beantwortet haben, würde ich auch noch gerne die gleiche Frage von Frau Schweer beantwortet wissen, wenn ich darf.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Ja, bitte schön, Herr Thüsing.

Professor Dr. Gregor Thüsing: Eine Änderung, wie sie von der CDU/CSU vorgeschlagen wird, nämlich einen Wandel von der Tagesarbeitszeit zur Höchstwochenarbeitszeit, würde das schon möglich machen. Dann wäre eine 4-Tage-Woche von 40 Stunden an 4 Tagen unproblematisch möglich. Sogar noch eine deutlichere Verdichtung. Das ist etwas, was wahrscheinlich nicht für jede Tätigkeit geeignet ist, was sich nicht in jeder Tätigkeit durchsetzen wird. Aber wenn man das als Flexibilisierungsvorteil erreichen will, wäre schon diese kleine Änderung möglich. Dann gehört Vati Samstag der Familie, das ist eine Initiative des DGB 1956. Da gab es den 8-Stunden-Tag schon lange. Das ist nur dann die 48-Stunden-Woche, die erkämpft wurde.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Und Frau Schweer, bitte.

Birgit Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.): Danke für die Frage. Ich sehe das ähnlich wie Herr Professor Thüsing. Eine

Umwandlung einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden von fünf Tagen auf vier Tagen bedarf aus unserer Sicht keiner Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Es wäre natürlich ein Flexibilisierungsgewinn – gerade wenn man sich diese Gesamtschau der unterschiedlichen Gewerke ansieht, die wir vertreten – ist es natürlich auch gerade mit Blick auf Bau- und Bauausbaugewerbe mit den weit entfernten Baustellen sinnvoll, wenn man dort eine Flexibilisierung mit Hinblick auf eine Höchstwochenarbeitszeit tatsächlich bekäme. Das würde natürlich diese Modelle erleichtern. Wir stellen uns keine 4-Tage-Woche unter Arbeitszeitreduzierung vor. Das ist nicht das, was wir befördern wollen, weil dann einfach das Arbeitszeitvolumen fehlt und die Auftragslage weitgehend eine 40-Stunden-Woche erfordert. Die Arbeit ist da zum großen Teil und uns ist es ein großes Interesse, keine Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer 4-Tage-Woche zu befördern. Das würde auch bedeuten, dass der Lohn entsprechend auch gekürzt werden muss. Eine Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ist nicht das Ziel. Das geben die Arbeit und die Wettbewerbsbedingungen einfach nicht her.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine Frage richtet sich an Professor Schubert. Herr Professor Schubert, vielleicht könnten Sie noch mal Ihre Einschätzung zu dem Sachverhalt mit den Beamten geben. Dort wird ja die EU-Richtlinie [2003/88/EG] so umgesetzt, dass die tägliche Höchstarbeitszeit bei 13 Stunden durchaus möglich ist, Klammer auf, inklusive Pausenzeit, Klammer zu, müsste man also 45 Minuten abziehen, bleiben noch 12,25 Minuten. Inwieweit halten Sie das insofern für gerechtfertigt, dass die Arbeitszeitrichtlinie da angewandt wird und auf der anderen Seite für andere Arbeitgeber, da wo der Staat nicht Dienstherr ist, nicht? Und dann würde mich noch interessieren, inwieweit Sie unserem Antrag – es klang ja hier in der Anhörung manchmal an – offensichtlich mehr Arbeitszeit gefordert wird und inwieweit Sie denken, dass unser Antrag eben gefahrgeneigte Arbeit und die Arbeitnehmerrechte nicht berücksichtigt?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Schubert, bitte.

Professor Dr. Jens M. Schubert: Herr Vorsitzender, vielen Dank für die Frage. Ganz kurz: Beamtinnen und Beamte sind, wenn sie nicht hoheitliche Kernaufgaben wahrnehmen, auch unter den unionsalen Arbeitnehmerbegriff zu fassen. Vor diesem Hintergrund gelten die Schutzbestimmungen weitestgehend auch für sie, das heißt Überlastungsschutzmechanismen des Unionsrecht gelten auch dort. Erster Punkt.

Zweiter Punkt ist: Die Ausnahmeregelungen von § 7 [ArbZG] beispielsweise oder andere



Ausnahmeregelungen, gelten nicht. Was mich an dem Antrag ein bisschen stört – wenn ich das so sagen darf – ist, dass alles gewünscht wird. Es wird der Wochenbezug gewünscht, ohne darauf zu achten, dass sich das auf Tiefenentspannung auswirkt, auf vielleicht erhöhten Erholungsbedarf. Wenn man vielleicht am Anfang der Woche gleich zweimal zwölf Stunden gebuckelt hat und aber den § 7 als Beispiel auch noch ausschöpfen möchte. Das gibt es so im Beamtenrecht nicht. Das heißt, auch das kann man nicht eins zu eins miteinander vergleichen. Die Flexibilisierungsmöglichkeiten sind dort andere, insbesondere aber auch aus dem Fürsorgegesichtspunkt sind dort auch andere Schutzmechanismen im Hinblick auf Krankheitsfälle und dergleichen. Also sind es zwei verschiedene Systeme, die meines Erachtens nicht dafürstehen, zu sagen, das kann eins zu eins auf alle Beschäftigten übertragen werden. Dann müssten auch die anderen, die Vorteile oder die besseren oder eingedämmten Regularien, die es für Beamtinnen und Beamte gibt, die müssten auch für die Beschäftigten gelten. Da wird es wahrscheinlich ähnlich sein wie bei der Übertragung des österreichischen Rechts, was ich vorhin gesagt habe. Das würde wahrscheinlich von den Abgeordneten hinter mir nicht gefordert werden.

Und das andere ist die Frage mit der gefahrgeneigten Arbeit. Ich glaube, der Begriff ist nicht so glücklich gewählt. Er kommt aus dem Recht des innerbetrieblichen Schadensausgleichs. Was mich gestört hat, ist, dass hier zwei Punkte – über die man einzeln diskutieren kann, das ist legitim – miteinander vermischt werden. Das erinnert mich an ein Kinderlied: Kokmeloranganavokakizitrosine. Da ist ein Kind, das sein Obst nicht essen will, und es wird alles zusammengepackt. Dann hat man ein Obststück und das wird dann gerne gemocht. Meine Sorge ist, dass hier versucht wird zu sagen, Vereinbarkeitsfragen kriegst du nur, wenn du bei der Arbeitszeit flexibler bist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Frau Müller-Gemmeke.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde mich gleich mit meiner Frage anschließen. Professor Dr. Jens Schubert. Ich möchte es gerne noch ein bisschen konkreter haben. Wir haben über relativ ähnliche Dinge geredet. Sie führen in Ihrer Stellungnahme aus, dass es ein echter Beitrag zur Flexibilität der Beschäftigten gewesen wäre, wenn die Union Änderungen bei den §§ 8 und 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG] gefordert hätte. Würden Sie uns das kurz erläutern?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Schubert, bitte.

Professor Dr. Jens M. Schubert: Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Die Systematik ist wie folgt. Man kann nach § 8 [TzBfG] eine Verringerung der

Arbeitszeit versuchen zu erreichen. Und in § 9 geht es um ein Rückkehrrecht in die Vollzeit. Bei beiden Varianten sind die Rechte der Beschäftigten und Interessen der Beschäftigten mit denen des Arbeitgebers abzuwägen – wenn man so will, auch verfassungsrechtlich mit Artikel 12 [Grundgesetz].

Doch haben wir unterschiedliche Maßstäbe in unterschiedlichen Normen. Da gibt es einmal die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber sagen kann, ich möchte deinen Wunsch nicht erfüllen, weil dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Da muss der Arbeitgeber schon sehr detailliert vortragen, warum bestimmte Sachen nicht gehen. Ausgerechnet bei § 8 und § 9a [TzBfG] reichen zum Beispiel nach [§ 8] Absatz 4 [TzBfG] betriebliche Gründe, also ein deutlich geringerer Maßstab, aus. Wenn man gesagt hätte, wir wollen die Wochenarbeitszeit, aber dafür – das heißt nicht, dass man es auf diese Weise gut findet – überlegen wir, dass wir bessere Flexibilisierungsmöglichkeiten schaffen, indem wir den Maßstab für das Zurückweisungsrecht des Arbeitgebers auf dringende betriebliche Gründe absenken. Das wäre meines Erachtens stimmiger gewesen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Papendieck, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Frau Olube. Sehen Sie grundsätzlich die Notwendigkeit einer weiteren Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes zur besseren Vereinbarung von Privatleben und Beruf als Gesamtbetriebsratsvorsitzender?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Olube, bitte.

Anja Olube: Vielen Dank. Grundsätzlich sehe ich diese Notwendigkeit in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz nicht als erforderlich an. Es gibt viele andere Stellpunkte oder Stellschrauben, an denen man arbeiten müsste. Professor Dr. Schubert hat gerade das Teilzeit- und Befristungsgesetz angesprochen. Das gibt in der Umsetzung viele Problematiken für Beschäftigte. Da wären Möglichkeiten da, in verschiedenen Lebensphasen – auch aufgrund des Gesetzes – Freiräume zu schaffen. Wir bräuchten – darauf habe ich mich in meiner Stellungnahme auch bezogen – faire Löhne und Gehälter. Wir haben einen großen Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Handel. Wenn wir da den Arbeitsablauf noch oder die Arbeitszeiten noch weiter flexibilisieren würden, gäbe es keine Möglichkeit mehr, sich einen Nebenjob zu suchen. Wie sollen Familien sich da über Wasser halten? Denn auch der Einzelhandel gehört größtenteils mit zum Niedriglohnsektor. Daher gibt es verschiedene andere Stellschrauben: eine Mietpreisbremse, aktuell ein Tarifvertrag – Entschuldigung, wenn ich das hier einbringe –, Vollzeitarbeitsplätze. Es gibt ein großes Pendant an Dingen, die man schaffen könnte, bereitstellen könnte. Dafür



brauche ich keine Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Herrn Dr. Backhaus. Es wird immer vermeintlich so getan, als ob das Arbeitszeitgesetz so unflexibel wäre. Auch in Bezug auf die Zeiterfassung wird immer impliziert, das wäre extrem unflexibel. Haben Sie Erkenntnisse dazu, inwieweit die Erfassung der Arbeitszeit sich positiv auf die erlebte Flexibilität der Beschäftigten auswirkt?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Backhaus, bitte schön.

Dr. Nils Backhaus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin): Wir haben in unserer Arbeitszeitbefragung einen paradoxen Effekt gefunden, weil wir das genauso argumentiert hätten. Arbeitszeitflexibilisierung ist eine Gängelung, sagt man auch landläufig, der Beschäftigten. Wir sehen genau das Gegenteil. Wir sehen, dass diejenigen, die sagen, sie haben Arbeitszeiterfassung, auch häufiger ihre Arbeitszeit durch Freizeit ausgleichen können. Das liegt einfach auch daran, dass ein Arbeitszeitkonto da ist. Da wird eine deutlich höhere Flexibilität von den Beschäftigten berichtet. Die Überstunden werden auch deutlich häufiger durch Freizeit ausgeglichen und verfallen nicht oder werden nicht ausbezahlt. Wir haben häufiger den Freizeitausgleich, der natürlich aus Sicht des Arbeitsschutzes besonders wichtig ist für die Erholung der Beschäftigten.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Die letzte Frage kommt von der FDP. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Meine letzte Frage geht an Herrn Beitz von Gesamtmetall. Wir haben jetzt in den verschiedenen Wortmeldungen insbesondere von Professor Schubert und auch von Herrn Dr. Backhaus immer wieder gehört, wie belastend Arbeit ist und mit welchen Gefährdungen das für den Arbeitnehmer einhergeht und damit in Verbundenheit natürlich auch die Notwendigkeit von Ruhezeiten etc. Glauben Sie, dass auch das Freizeitverhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Auswirkungen hat, zum Beispiel auf die Sicherheit am Arbeitsplatz, auf die Frage, ob Ruhe gefunden wird in der Phase der Nichtarbeit. Kann

man also die Arbeitszeit so losgelöst herauslösen, sozusagen, vom gesamten Kontext des Lebens mit den Wechselbeziehungen, die es da möglicherweise gibt?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Beitz, bitte.

David Beitz (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Danke für die Frage. Ich kann eine sehr persönliche Antwort geben: Nein. Ich finde, Herr Professor Thüsing, Sie haben es angesprochen. Arbeit kann gesundheitsgefährdend sein. Sie muss es aber nicht sein. Und im Regelfall, wenn wir die Arbeitszufriedenheit – jetzt haben wir sehr viel zur Arbeitszeit und über lange Arbeitszeiten und gefühlte Knechtung seitens der Arbeitgeber gesprochen. Das ist doch nicht die Realität. Wir haben eine Arbeitszeitumfrage, wo sehr viele Arbeitnehmer, die große Mehrzahl, sagen, ich bin mit meiner Arbeit zufrieden und auch wohl mit meiner Arbeitszeit. Diese Zusammenhänge – Arbeit ist Arbeit und Ruhezeit ist Ruhezeit – sind rechtlich sicherlich strikt voneinander zu trennen. Durch eine höhere Individualisierung, Digitalisierung der Arbeit ist das etwas, was sicherlich zunehmend verschimmt, was man aus den Grauzonen realitätsnah herausholen muss. Denn kein Arbeitgeber bewegt sich gerne in Grauzonen und auch kein Arbeitnehmer. Und ich denke, insgesamt führt das nicht zu einer Entgrenzung, sondern einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, und das kann für einen klugen Gesetzgeber auch ein Beitrag sein.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen, nicht nur schriftlich, sondern auch die letzten eineinhalb Stunden hier im Ausschuss. Ich bedanke mich auch ganz herzlich beim Sekretariat für die Organisation und jetzt für die Verschriftlichung, für das Protokoll. Ich rufe jetzt eine Arbeitsschutzpause auf, denn in genau einer Stunde geht es weiter mit der nächsten Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales zum Thema Betriebsratsvergütung und das ist im Anhörungssaal des Marie-Elisabeth-Lüders-Haus. Kommen Sie gut nach Hause, was Sie auch immer tun, eine gute Woche und immer daran denken, Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps, so haben wir es früher immer gesagt. Alles Gute.

Ende der Sitzung: 15:29 Uhr