



Herrn
Jörg Mitzlaff
Am Friedrichshain 34
10407 Berlin

Berlin, 4. Oktober 2022
Bezug: Mein Schreiben vom
11. Mai 2022

Referat Pet 4
BMAS (Arb.), BMEL, BMFSFJ, BMJ,
BMVg

Frau Weisel
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon: +49 30 227-35797
Fax: +49 30 227-36911
vorzimmer.pet4@bundestag.de

Pet 4-20-11-8004-005992 (Bitte bei allen Zuschriften angeben)

Sehr geehrter Herr Mitzlaff,

der Ausschussdienst, dem die Ausarbeitung von Vorschlägen für den Petitionsausschuss obliegt, hat das von Ihnen vorgetragene Anliegen auf der Grundlage einer aktuellen Stellungnahme der Bundesregierung umfassend geprüft.

Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass Ihre Petition nicht den gewünschten Erfolg haben wird. Diese Auffassung stützt sich auf folgende Erwägungen:

In Deutschland gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine allgemeine gesetzlich festgelegte Regelarbeitszeit. Den öffentlich-rechtlichen Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit bildet das Arbeitszeitgesetz. Das Gesetz geht im Grundsatz vom Acht-Stunden-Tag und einer Sechs-Tage-Woche aus. Daraus ergibt sich mittelbar eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche. *Die werktägliche Arbeitszeit kann ohne besondere Begründung auf bis zu zehn Stunden verlängert werden.* Hieraus ergibt sich bei einer Sechs-Tage-Woche eine maximale Arbeitszeit von 60 Stunden in der Woche. Diese Verlängerung muss innerhalb eines Zeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen auf durchschnittlich werktäglich acht Stunden ausgeglichen werden (§ 3 ArbZG).

Innerhalb dieses Rahmens eröffnet das Arbeitszeitgesetz vielfältige Varianten flexibler Arbeitszeitgestaltungen, und gewährleistet gleichzeitig den erforderlichen Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Gesetzeslage steht einem Arbeitszeitmodell mit regelmäßig bis zu zehn Stunden an vier Tagen pro Woche (40 Stunden pro Woche) nicht entgegen. Dabei ist immer auch die Verdichtung der Arbeit pro Tag im Blick zu behalten. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit über acht Stunden hinaus kann mit gesundheitlichen



Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einhergehen. Studien belegen, dass nach der achten Stunde die Konzentrationsfähigkeit sinkt und das Unfallrisiko zunimmt.

Im Zivilrecht gilt in Deutschland der Grundsatz der Privatautonomie (Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz - GG). Das ist die durch die Rechtsordnung gewährte und gesicherte Möglichkeit des Einzelnen, seine rechtlichen Beziehungen und die ihn betreffenden Rechtsverhältnisse innerhalb der gesetzlichen Grenzen selbst zu regeln. Die Privatautonomie wird für den Bereich des Vertragsrechts, somit auch für das Arbeitsvertragsrecht, durch den Grundsatz der Vertragsfreiheit konkretisiert und verwirklicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind somit grundsätzlich in ihrer Entscheidung frei, mit wem und mit welchem Inhalt sie einen Arbeitsvertrag abschließen, soweit nicht zwingende gesetzliche Vorschriften, Bestimmungen eines anwendbaren Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung entgegenstehen (§ 105 Gewerbeordnung - GewO).

Die von Ihnen geforderte gesetzliche Regelung würde Arbeitgebern in der Pflege auferlegen, alle ihre Vollzeit Arbeitnehmer zukünftig wöchentlich nur noch an vier Tagen beschäftigen zu dürfen.

Eine solche Regelung stellt neben einem Eingriff in die oben beschriebene - grundgesetzlich geschützte - Vertragsautonomie auch einen Eingriff in die grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit dar. Zudem genießt die Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland einen besonderen verfassungsrechtlichen Schutz. Das Führen von Tarifverhandlungen obliegt demnach grundsätzlich den Sozialpartnern, also den Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden. Die rechtliche Grundlage hierfür ist die in Artikel 9 Absatz 3 GG geregelte Koalitionsfreiheit. Sie schützt das Recht der Koalitionen, Vereinbarungen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit normativer Wirkung und frei von staatlichen Eingriffen abzuschließen. Der Staat enthält sich in diesem Betätigungsfeld daher grundsätzlich einer Einflussnahme und überlässt die erforderlichen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zum großen Teil den Koalitionen, die sie autonom durch Vereinbarungen treffen.

Durch weitergehende gesetzliche Beschränkungen, z. B. wie die von Ihnen geforderten vier Arbeitstage in der Woche, würden die Möglichkeiten der Tarifvertragsparteien und der Betriebspartner beschnitten, flexible Arbeitszeiten u. a. in Form von Arbeitszeitkonten zu vereinbaren. Gerade solche flexiblen Arbeitszeiten



können für die Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität schaffen und haben gleichzeitig für die Unternehmen den Vorteil, Arbeitsspitzen zu bewältigen.

Bereits heute haben Beschäftigte die Möglichkeit, mit ihrem Arbeitgeber u. a. Änderungen der Arbeitszeit oder die Lage der Arbeitszeit zu erörtern. Zwischen Tarifpartnern und auf betrieblicher Ebene werden bereits zahlreiche beispielhafte Modelle umgesetzt, die Beschäftigten erlauben, ihre Arbeitszeit besser an die wechselnden Bedürfnisse und Anforderungen im Lebensverlauf anzupassen. Beispiele hierfür sind individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkorridore, Langzeitkonten oder Sabbaticals.

Die geübte Praxis hat sich bewährt: Entscheidungen über die Gestaltung der Arbeitszeit überlässt das Grundgesetz den Tarifvertrags- und den jeweiligen Arbeitsvertragsparteien. Diese sind unter Beachtung der Rahmenvorgaben des Arbeitszeitgesetzes frei in ihren diesbezüglichen Entscheidungen.

Nach Einschätzung des Petitionsausschussdienstes können gesetzgeberische Maßnahmen gegenwärtig nicht in Aussicht gestellt werden.

Sofern Sie keine entscheidungserheblichen Bedenken gegen diese Bewertung vortragen, wird den Abgeordneten des Petitionsausschusses in 6 Wochen vorgeschlagen werden, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil Ihrem Anliegen nicht entsprochen werden kann. Folgen der Ausschuss und das Plenum des Deutschen Bundestages diesem Vorschlag, erhalten Sie keinen weiteren Bescheid.

Mit freundlichen Grüßen

im Auftrag

Weisel