

## **Antrag**

**der Abg. Dr. Erik Schweickert u. a. FDP/DVP**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau**

### **Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. inwieweit die geplanten Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) in Baden-Württemberg fortgeschritten sind;
2. ob und inwieweit nicht tarifgebundene Arbeitnehmer von einer möglichen Umsetzung betroffen wären;
3. wie und in welchem Zeitraum sie die Möglichkeit nach flexiblem und eigenverantwortlichem Arbeiten umsetzen will;
4. ob sie verlässliche Zahlen hat, wie viele Arbeitnehmer in Baden-Württemberg derzeit im Homeoffice arbeiten und inwiefern das Homeoffice unter die Sonn- und Feiertagsruhe fällt bzw. diese stören kann;
5. welche Möglichkeiten sie sieht, das Arbeitszeitgesetz so zu ergänzen, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden möglich wird, beispielsweise durch eine Veränderung der Ruhezeitenregelung;
6. inwieweit sie heute schon den Wünschen der Arbeitnehmer nach mehr Arbeitszeitsouveränität und den Flexibilitätsanforderungen von Unternehmen nachkommt;
7. inwiefern sie bei flexiblen und individuellen Arbeits- und Karrieremodellen derzeit in Baden-Württemberg Gestaltungsmöglichkeiten für Chancengerechtigkeit und Unternehmenskultur 4.0 sieht;

8. zu welchen Ergebnissen der Transformationsbeirat der Landesregierung für den Prozess „Arbeit 4.0“ hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen bisher gekommen ist.

11.08.2017

Dr. Schweickert, Dr. Rülke, Keck, Dr. Aden, Weinmann,  
Haußmann, Dr. Bullinger, Hoher, Dr. Goll FDP/DVP

### Begründung

Die Arbeitswelt in Deutschland, und damit auch in Baden-Württemberg, hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Sie ist dynamischer geworden und fordert eine flexiblere Regelung der Arbeitszeit. Das derzeitige Arbeitszeitgesetz ist mittlerweile 22 Jahre alt und damit nicht an die heutige digitale Welt angepasst. Die derzeit zulässige Arbeitszeit an Werktagen liegt bei acht beziehungsweise maximal zehn Stunden. Oftmals gibt es aber betriebliche Notwendigkeiten, die einen Einsatz des Arbeitnehmers darüber hinaus notwendig machen. Ebenso kann die Regelung der elfstündigen Ruhezeit den Arbeitnehmer stark einschränken. Wer aktuell früher das Büro verlässt, um beispielsweise die Kinder ins Bett zu bringen, und danach zu Hause weiterarbeitet, dürfte streng genommen am kommenden Morgen nicht ins Büro. Dies bedarf eines „Updates“, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Insbesondere in der digitalen Wirtschaft, beispielsweise bei Start-Ups oder bei international agierenden Unternehmen, wird die bisherige Regelung von Arbeitgebern und -nehmern in Frage gestellt. Viele Beschäftigte wünschen sich bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit mehr Souveränität. Dies kann ihnen durch die Möglichkeit des Homeoffice im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung, ermöglicht werden. Dafür ist es notwendig, die starre gesetzliche Arbeitszeitbegrenzung weiterzuentwickeln und einen Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festzulegen, so wie es die europäische Arbeitszeitrichtlinie ebenfalls vorsieht. Nur so kann den Arbeitnehmern in Zukunft mehr Souveränität und Flexibilität bei der Gestaltung ihres Arbeitslebens gewährleistet werden.

### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 5. September 2017 Nr. 68-5511.0 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau im Einvernehmen mit dem Ministerium der Justiz und für Europa und dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*1. inwieweit die geplanten Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) in Baden-Württemberg fortgeschritten sind;*

Zu 1.:

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (Abl. EG 2003 Nr. L 299/9) fasst die bestehende EU-Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG (Abl. EG 1993 Nr. L 307/18) sowie die Änderungsrichtlinie 2000/34/EG (Abl. EG 2000 Nr. L 195/41) redaktionell zusammen. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG bzw. deren Vorentwürfe wurden bei der Einführung des Arbeitszeitgesetzes 1994 umfassend berücksichtigt (BT-Drs. 12/5888 S. 18 f.), sodass es keiner gesonderten Umsetzung bedurfte. Den Vorgaben der Änderungsrichtlinie 2000/34/EG hatte das Arbeitszeitgesetz ebenfalls bereits vor Verkündung Rechnung getragen, sodass auch hier keine gesonderte Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber erforderlich war.

*2. ob und inwieweit nicht tarifgebundene Arbeitnehmer von einer möglichen Umsetzung betroffen wären;*

Zu 2.:

Eine Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG bzw. 93/104/EG ist durch das Arbeitszeitgesetz bereits erfolgt (s. o. unter Nr. 1). Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes gelten auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nur sofern ausnahmsweise durch die Tarifvertragsparteien von den gesetzlichen Abweichungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht wird, gelten diese Vereinbarungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags.

*3. wie und in welchem Zeitraum sie die Möglichkeit nach flexiblem und eigenverantwortlichem Arbeiten umsetzen will;*

Zu 3.:

Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits Möglichkeiten für flexible Lösungen, beispielsweise durch tarifliche Abweichungsmöglichkeiten. Dennoch genügen diese den durch Digitalisierung und flexible Arbeitszeitmodelle geänderten Arbeitsbedingungen nicht mehr vollständig.

Zuständig für eine Änderung des Arbeitszeitrechts sind die Gesetzgebungsorgane des Bundes. Das Ergebnis der Bundestagswahlen und die politischen Ankündigungen der neu gewählten Bundesregierung im Hinblick auf das Arbeitszeitrecht sind daher zunächst abzuwarten.

Die Landesregierung wird sich erforderlichenfalls mit eigenen Vorschlägen in die politische Diskussion auf Bundesebene einbringen.

*4. ob sie verlässliche Zahlen hat, wie viele Arbeitnehmer in Baden-Württemberg derzeit im Homeoffice arbeiten und inwiefern das Homeoffice unter die Sonn- und Feiertagsruhe fällt bzw. diese stören kann;*

Zu 4.:

Eine statistische Erfassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Homeoffice arbeiten, erfolgt nicht. Der Landesregierung liegen daher keine verlässlichen Zahlen vor.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt den Anteil der abhängig Beschäftigten, die Homeoffice nutzen, auf rund zwölf Prozent. Einer aktuellen Betriebsbefragung zufolge, die das IAB im Rahmen des Linked Personnel Panel (LPP) bei privaten Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten durchgeführt hat, geben etwa 30 Prozent der befragten Betriebe ihren Beschäftigten die Möglichkeit, zumindest gelegentlich von zu Hause aus arbeiten zu können. Dies betrifft gut 30 Prozent aller Angestellten und zwei Prozent aller Arbeiterinnen und Arbeiter – was in etwa einem Fünftel der abhängig Beschäftigten in Mittel- und Großbetrieben entspricht. Andere Studien, die auch kleinere Betriebe einschließen, kommen nach Angaben des IAB auf eine Größenordnung von zwölf Prozent.

*5. welche Möglichkeiten sie sieht, das Arbeitszeitgesetz so zu ergänzen, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden möglich wird, beispielsweise durch eine Veränderung der Ruhezeitenregelung;*

Zu 5.:

Das Arbeitszeitgesetz kann von den zuständigen Gesetzgebungsorganen des Bundes im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der EU-Arbeitszeitrichtlinie geändert und ergänzt werden. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen sind dabei vielfältige Änderungen und Gestaltungen möglich.

Eine sinnvolle Maßnahme aus Sicht der Landesregierung kann hier eine Flexibilisierung der täglich festgelegten Höchstarbeitszeit durch tarifliche Vereinbarungen sein. Was darüber hinaus im verfassungsrechtlichen Rahmen möglich ist, um den durch Digitalisierung und flexible Arbeitszeitmodelle geänderten Arbeitsbedingungen passgenau Rechnung zu tragen, ist mit Augenmaß zu prüfen. Dabei ist dafür Sorge zu tragen, dass der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht zu kurz kommt.

Die Beschränkung der werktäglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden besteht unabhängig von der gesetzlichen Mindestruhezeit von elf Stunden. Eine Verkürzung der Mindestruhezeit würde – unabhängig von der Frage der Zulässigkeit einer solchen Verkürzung – die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit somit nicht berühren.

*6. inwieweit sie heute schon den Wünschen der Arbeitnehmer nach mehr Arbeitszeitsouveränität und den Flexibilitätsanforderungen von Unternehmen nachkommt;*

Zu 6.:

Das Arbeitszeitrecht fällt in die Zuständigkeit des Bundes. Das Land Baden-Württemberg kann daher nur im Rahmen seiner Verwaltungspraxis in begrenztem Umfang Einfluss auf die Ermöglichung der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten nehmen. Hier ermöglicht das Land beispielsweise auf Grundlage eines Beschlusses der Arbeits- und Sozialministerkonferenz durch die Genehmigung von vorübergehenden längeren Arbeitszeiten (bis zu 12 Stunden täglich) während Saison- oder Erntezeiten in der Landwirtschaft, im Schaustellergewerbe und in der Hotel- und Gaststättenbranche eine verbesserte Flexibilität.

*7. inwiefern sie bei flexiblen und individuellen Arbeits- und Karrieremodellen derzeit in Baden-Württemberg Gestaltungsmöglichkeiten für Chancengerechtigkeit und Unternehmenskultur 4.0 sieht;*

Zu 7.:

Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Unternehmen wünschen sich die Ermöglichung einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch um die Möglichkeiten der Digitalisierung und der „Arbeit 4.0“ voll auszuschöpfen. Die Landesregierung unterstützt diesen Wunsch nach mehr Flexibilität.

Aufgabe des Arbeitszeitrechts ist es, den Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Eine mögliche Reform des Arbeitszeitgesetzes sollte somit eine größtmögliche Flexibilität ermöglichen, ohne dass dabei die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährdet werden.

Welche flexiblen Arbeits- und Karrieremodelle im Rahmen der Grenzen des Arbeitszeitrechts in den Betrieben künftig angeboten oder verstärkt verfolgt werden, ist dabei vorrangig den Tarifvertragsparteien, den Interessenvertretungen auf betrieblicher Ebene und der individuellen Aushandlung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer überlassen.

*8. zu welchen Ergebnissen der Transformationsbeirat der Landesregierung für den Prozess „Arbeit 4.0“ hinsichtlich der Arbeitszeitregelungen bisher gekommen ist.*

Zu 8.:

Die Automobilwirtschaft erfährt aktuell einen tiefgreifenden Umbruch. Elektrifizierung und Digitalisierung führen zu einer Verschiebung von Wertschöpfungsanteilen und erfordern die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsmodelle. Dieser Transformationsprozess vollzieht sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Die Landesregierung hat daher einen Strategiedialog Automobilwirtschaft ange-

stoßen, der alle Akteure einschließt. Der Strategiedialog Automobilwirtschaft BW ist ein neues Format der institutionalisierten Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Arbeitnehmerverbänden, Verbraucherorganisationen, Umweltverbänden und Zivilgesellschaft. Dieser Prozess wird in sechs strategischen Themenfeldern organisiert:

In Themenfeld 1 fallen Forschung und Entwicklung, Produktion und Zulieferer. Themenfeld 2 umfasst den Vertrieb und Aftersales. Themenfeld 3 beinhaltet die energiepolitischen Fragen des Transformationsprozesses. Der Bereich Digitalisierung liegt in Themenfeld 4. Verkehrslösungen fallen in Themenfeld 5. Das Themenfeld 6, Forschungs- und Innovationsumfeld, ist als Querschnittsthema angelegt. Zudem stellt das Querschnittsthema Zivilgesellschaft, ebenso wie die Nachhaltigkeitsstrategie der Landesregierung, eine Klammer für alle Themenfelder dar.

Die beiden ersten Themenfelder (Themenfeld 1: Forschung und Entwicklung, Produktion und Zulieferer; Themenfeld 2: Vertrieb und Aftersales) werden seitens des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau betreut. Wir werden somit den Transformationsprozess, eingebettet in den Strategiedialog des Landes, aktiv begleiten und hierzu einen Transformationsrat Automobilwirtschaft Baden-Württemberg einrichten. Übergeordnetes Ziel hierbei ist es, Systemkompetenz und Wertschöpfung in Baden-Württemberg zu erhalten.

Konkretes Ziel des Transformationsrats ist es, eine Strategie zur Stärkung des Standorts Baden-Württemberg im Zusammenhang mit dem laufenden Transformationsprozess zu entwickeln und gezielt Handlungsempfehlungen insbesondere an die Politik und Verwaltung, aber auch die Wirtschaft und Wissenschaft zu erarbeiten. Erste Themen des Transformationsrats werden daher die Veränderung von Wertschöpfungsketten und Beschäftigungspotenzialen sowie neue Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Als zentrale Institution im Transformationsrat ist die Einrichtung eines Lenkungskreises angedacht. Unterhalb des Lenkungskreises soll es als Arbeitsstruktur ein Kernteam auf Arbeitsebene geben, welches dem Lenkungskreis zuarbeitet. Ergänzend hierzu sind thematische Arbeitsgruppen, zu denen gezielt weitere Expertise hinzugezogen werden kann, geplant.

Die konstituierende Sitzung des Lenkungskreises ist für den Zeitraum nach der Sommerpause angedacht.

In Vertretung

Wicker

Ministerialdirektor