Landtag von Baden-Württemberg **Drucksache 15 / 6876**
15. Wahlperiode **08. 05. 2015**

Antrag

der Abg. Felix Schreiner u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren

Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. aus welchen Erwägungen das Land Baden-Württemberg den Umlaufbeschluss der 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2015 zum § 15 Absatz 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit beantragt hat;

2. ob sie die in dem Beschluss getroffenen Regelungen in Bezug auf die betroffenen Branchen in Baden-Württemberg als ausreichend ansieht und falls nein, wo sie weiteren Regelungsbedarf sieht;

3. welche Kriterien im Einzelnen erfüllt sein müssen, damit betroffene Betriebe in Baden-Württemberg die Voraussetzungen des Umlaufbeschlusses zu § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG erfüllen;

4. ob sie, neben den im Umlaufbeschluss genannten, weitere Branchen in Baden-Württemberg sieht, welche zwar nicht unter die Regelung des § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG fallen, aber ebenfalls durch das neue Mindestlohngesetz bzw. dessen Auswirkungen im Hinblick auf andere gesetzliche Regelungen (z. B. Arbeitszeitgesetz) in ihrem laufenden Betrieb eingeschränkt werden;

5. in welchen konkreten Einzelfällen aus ihrer Sicht die Voraussetzungen des § 14 ArbZG erfüllt sind und welche weiteren Ausnahmemöglichkeiten in Bezug auf die betroffenen Branchen gegebenenfalls noch zur Anwendung kommen könnten;

6. inwieweit den Vorgaben in dem oben genannten Umlaufbeschluss im Einzelnen tarifliche Regelungen entgegenstehen;

Eingegangen: 08. 05. 2015 / Ausgegeben: 11. 06. 2015

Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

7. ob ihr die Aussagen der Bundesarbeitsministerin (Sozialministerien der Länder könnten Zeitausgleich auch nach Ende einer kurzfristigen Beschäftigung zulassen und Länderbehörden könnten per Allgemeinverfügung Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit erlassen) gegenüber der baden-württembergischen Bauerndelegation bekannt sind und wie sie diese bewertet;

8. welche weiteren Regelungen im Arbeitszeitgesetz oder auch in anderen Gesetzen zu einer Entlastung der betroffenen Branchen auf Landesebene beitragen können und inwieweit diese auch ausgeschöpft werden sollen;

9. ob sie die Forderungen aus Gastronomie, Landwirtschaft etc. nach einer Flexibilisierung der Regelungen im Arbeitszeitgesetz und einer Verringerung der Dokumentationspflichten unterstützt und falls nein, aus welchen Gründen nicht.

07. 05. 2015

Schreiner, Teufel, Locherer, Kunzmann, Paal, Dr. Rapp CDU

Begründung

Die Umsetzung des Mindestlohngesetzes stellt einzelne Branchen vor große Herausforderungen. Hierbei stellt nicht die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ein Problem dar, sondern der bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit den Dokumentationspflichten sowie bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit. Im Rahmen der 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz wurde in diesem Zusammenhang ein Beschluss gefasst. Dieser ist sicherlich ein wichtiger Schritt zu notwendigen Erleichterungen. Unklar ist jedoch, unter welchen Bedingungen die Regelungen im Einzelnen greifen. Zudem werden von den betroffenen Branchen eine grundsätzliche Flexibilisierung der Regelungen im Arbeitszeitgesetz und eine Verringerung der Dokumentationspflichten im Mindestlohngesetz gefordert.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 29. Mai 2015 Nr. 43-0141.5/15/6876 nimmt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zu dem Antrag wie folgt Stellung:

Der Landtag wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. aus welchen Erwägungen das Land Baden-Württemberg den Umlaufbeschluss der 92. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2015 zum § 15 Absatz 1 Nr. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit beantragt hat;

Das Land Baden-Württemberg hat ein Interesse daran, sich in Fragen des Vollzugs des Arbeitszeitgesetzes mit anderen Ländern abzustimmen, um bei gleichen Sachverhalten zu vergleichbaren Ergebnissen zu kommen.

2. ob sie die in dem Beschluss getroffenen Regelungen in Bezug auf die betroffenen Branchen in Baden-Württemberg als ausreichend ansieht und falls nein, wo sie weiteren Regelungsbedarf sieht;

Die Inhalte des Beschlusses sind als Auslegungshilfe für den Vollzug des Arbeitszeitgesetzes zu verstehen. Es wird sich im Laufe der Zeit aus der Praxis ergeben, welche weiteren Maßnahmen oder gegebenenfalls Präzisierungen anzustreben sind.

3. welche Kriterien im Einzelnen erfüllt sein müssen, damit betroffene Betriebe in Baden-Württemberg die Voraussetzungen des Umlaufbeschlusses zu § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG erfüllen;

Nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde eine von den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 11 Abs. 2 ArbZG abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Saison- und Kampagnebetriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne bewilligen, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten ausgeglichen wird. Saisonbetriebe sind solche, die nach ihrer Art an manchen Zeiten des Jahres eine außergewöhnlich hohe Tätigkeit zu erbringen haben. Als typisches Beispiel gelten z. B. Schokoladen-, Zucker-, Honigkuchen- und Spielwarenfabriken. Kampagnebetriebe sind solche, die ihrer Art nach auf bestimmte Jahreszeiten begrenzt sind, wie z. B. Rübenzuckerfabriken. Wichtig ist, dass ein Ausgleich der Verlängerung der Arbeitszeit durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit an anderen Zeiten stattfindet, sodass sichergestellt ist, dass die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.

4. ob sie, neben den im Umlaufbeschluss genannten, weitere Branchen in Baden-Württemberg sieht, welche zwar nicht unter die Regelung des § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG fallen, aber ebenfalls durch das neue Mindestlohngesetz bzw. dessen Auswirkungen im Hinblick auf andere gesetzliche Regelungen (z. B. Arbeitszeitgesetz) in ihrem laufenden Betrieb eingeschränkt werden;

Derzeit sind keine weiteren Branchen erkennbar. Die Rechtslage hat sich nicht verändert. Auch andere Branchen arbeiten unter den bisher schon geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Neu ist nur die durch das Mindestlohngesetz eingeführte Dokumentationspflicht, welche nun den Nachweis von Verstößen gegen arbeitszeitrechtliche Bestimmungen ermöglicht.

5. in welchen konkreten Einzelfällen aus ihrer Sicht die Voraussetzungen des § 14 ArbZG erfüllt sind und welche weiteren Ausnahmemöglichkeiten in Bezug auf die betroffenen Branchen gegebenenfalls noch zur Anwendung kommen könnten;

Konkrete Einzelfälle sind der Landesregierung nicht bekannt, da es bei § 14 ArbZG keiner Genehmigung bedarf und damit keine Dokumentation stattfindet. § 14 ArbZG enthält in den Absätzen 1 und Absätzen 2 unterschiedliche Tatbestände. Nach Absatz 1 kann von der Arbeitszeit, den Ruhepausen, der Ruhezeit, der Nachtarbeitszeit, den tariflichen Regelungen, der Sonn- und Feiertagsruhe, den Sonn- und Feiertagsbeschäftigungen und dem Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen (z. B. plötzlich auftretende Unwetterlage) und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

Eine Abweichung nach Absatz 2 ist ferner möglich, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis von Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde (Nr. 1). Ferner ist eine Abweichung möglich bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen (Nr. 2).

6. inwieweit den Vorgaben in dem oben genannten Umlaufbeschluss im Einzelnen tarifliche Regelungen entgegenstehen;

Das Arbeitszeitgesetz enthält verschiedene Regelungen, wonach die Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch Betriebspartner von den arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Gesetzes abweichen können. So ermöglicht z. B. § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG unter bestimmten Voraussetzungen, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern.

Nach der Zwecksetzung des Arbeitszeitgesetzes, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten Voraussetzungen auch den Betriebspartnern mehr Befugnisse als bisher zu übertragen, haben Arbeitszeitverlängerungen durch diese Vorrang vor Arbeitszeitverlängerungen durch die Aufsichtsbehörden. Daraus folgt, dass für eine behördliche Ausnahmegenehmigung gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG kein Raum ist, sofern die Tarifvertragsparteien bereits eine vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelung hinsichtlich der werktäglichen Arbeitszeit getroffen haben.

Eine Übersicht über solche tarifliche Regelungen besteht nicht. Insofern ist im Einzelfall zu prüfen, ob entsprechende Regelungen aufgrund eines Tarifvertrages bestehen und damit einer behördlichen Ausnahmegenehmigung vorgehen.

7. ob ihr die Aussagen der Bundesarbeitsministerin (Sozialministerien der Länder könnten Zeitausgleich auch nach Ende einer kurzfristigen Beschäftigung zulassen und Länderbehörden könnten per Allgemeinverfügung Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit erlassen) gegenüber der baden-württembergischen Bauerndelegation bekannt sind und wie sie diese bewertet;

Nach den hier vorliegenden Informationen wurden von der baden-württembergischen Bauerndelegation Fragen zur Arbeitszeit angesprochen. Frau Bundesministerin Nahles habe in dem Zusammenhang über den (seinerzeit noch anstehenden) Beschluss der ASMK berichtet. Hinsichtlich der Handhabung der Ausnahmeregelungen des Arbeitszeitgesetzes habe die Ministerin auf die Verantwortung der Länder verwiesen. Das gelte auch für die von Teilnehmenden aufgebrachte Frage der Regelung von Ausnahmen mittels Allgemeinverfügungen.

Bei vorliegender Sachlage ist der Erlass einer Allgemeinverfügung zur Ausnahme von der längeren täglichen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG nicht möglich. Es ist die individuelle Situation des Betriebes zu prüfen. Im Übrigen kommen Allgemeinverfügungen nur bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses und soweit Ausnahmen dringend erforderlich sind, in Betracht (§ 15 Absatz 2 ArbZG).

Zum Zeitausgleich bei kurzfristigen Beschäftigungen wird auf Ziffer 2 des ASMK-Beschlusses verwiesen. Dort heißt es: „Ein Ausgleich auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden kann bei Saisonarbeitskräften auch durch den Nachweis von beschäftigungslosen Zeiten oder Zeiten mit geringerer Beschäftigung erfüllt werden.“

8. welche weiteren Regelungen im Arbeitszeitgesetz oder auch in anderen Gesetzen zu einer Entlastung der betroffenen Branchen auf Landesebene beitragen können und inwieweit diese auch ausgeschöpft werden sollen;

Wegen der Gesetzgebungskompetenz des Bundes sind Änderungen des Arbeitszeitgesetzes oder des Mindestlohngesetzes durch den Landesgesetzgeber nicht möglich.

9. ob sie die Forderungen aus Gastronomie, Landwirtschaft etc. nach einer Flexibilisierung der Regelungen im Arbeitszeitgesetz und einer Verringerung der Dokumentationspflichten unterstützt und falls nein, aus welchen Gründen nicht.

Ziel des Arbeitszeitgesetzes ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonn- und Feiertagsschutz zu gewährleisten. Das bestehende Arbeitszeitgesetz trägt dem Rechnung und gibt den Ar-

beitgebern Möglichkeiten an die Hand, wie in Einzelfällen ausreichend flexibel gearbeitet werden kann.

Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und gegebenenfalls der einschlägigen Verordnungen des Bundes zur Dokumentationspflicht, für die der Bundesgesetzgeber zuständig ist, sollten erst nach Auswertung ausreichender Erfahrungen insbesondere mit den neuen Regelungen beraten werden. Eine Änderung des Mindestlohngesetzes und eine Aufweichung des Mindestlohnes lehnt die Landesregierung ab.

Altpeter

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren

Anlage

Muster für Antragstellung

Antragsteller *[Name, Adresse, Umsatzsteuer ID*]
Hinweis :bei Eintrag ins Handelsregister bitte Nummer angeben

Bitte einfügen:
Name zuständige Aufsichtsbehörde
Ggf. Ansprechpartner
Straße und Hausnr.

PLZ und Ort *[Ort einfügen]*, den *[Datum einfügen]*

Betreff: Antrag auf Bewilligung der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 1, Nr. 2 ArbZG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich gem. § 15 Abs. 1, Nr. 2 ArbZG eine Bewilligung der Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf .... Stunden *[Stundenzahl einfügen]* für meinen Saisonbetrieb im Schaustellerwesen für den Zeitraum vom……bis……*[Zeitraum einfügen]* für ….. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer [*Zahl der von den verlängerten Arbeitszeiten betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einfügen]*.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in dem oben genannten Zeitraum …. Stunden *[wöchentliche Arbeitszeit einfügen]*.

Die Saison beginnt in KW …*[Kalenderwoche einfügen]* und umfasst nach gegenwärtigem Planungsstand mindestens folgende Veranstaltungen in folgenden Orten: *[Veranstaltungen und Spielorte einfügen]*. Sie endet voraussichtlich in KW… *[Kalenderwoche einfügen]*.

Dabei werden von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern folgende Tätigkeiten wahrgenommen *[Beschreibung der wahrzunehmenden Tätigkeiten]*.

Der Ausgleich für die über acht Stunden geleistete tägliche Arbeitszeit erfolgt durch…. *[Darstellung, zu welchen Zeiten während des bestehenden Arbeitsverhältnisses innerhalb und/oder außerhalb der Saison der Ausgleich für die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit erfolgt]*

Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer wird wie folgt sichergestellt *[Darstellung der Maßnahmen des Gesundheitsschutzes wie z. B. Darstellung der Belastung (Verhältnis von Vollarbeit und Zeiten geringer Belastung),verlängerte Ruhezeiten, längere Pausen, betriebsärztliche Untersuchung etc.]*

Begründung:

Die Veranstaltung von Volksfesten ist ein Saisongeschäft. Es beginnt in der Osterzeit und endet mit den alljährlichen Herbstmärkten. Die ebenfalls in der Regel von Schaustellern veranstalteten Weihnachtsmärkte beginnen üblicherweise Ende November und enden Heiligabend.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat das Schaustellergewerbe deshalb explizit als Saisongewerbe anerkannt (www.zoll.de).

- Die Veranstaltung eines Volksfestes bedeutet zunächst den fristgerechten Antransport der Geschäfte teilweise über sehr weite Distanzen hinweg, den Aufbau in festen Zeitfenstern am Veranstaltungsort und die pünktliche Eröffnung des Festplatzes für das Publikum.
- Die Dauer des täglichen Spielbetriebs ist wechselnd und richtet sich streng nach den Vorgaben des Veranstalters, Vor- und Nachbereitungszeiten sind häufig noch hinzuzurechnen.
- Am Ende des Engagements ist in der Regel ein fristgerechter Abbau und Abtransport binnen Stunden vorgeschrieben, um die Verkehrsflächen freizumachen.

Diese engen Zeitpläne unterliegen den Widrigkeiten des Straßenverkehrs, des Wetters und der Technik.

Aus dem vorgesagten ergibt sich, dass Volksfeste nicht in geregelten Arbeitszeiten veranstaltet und beschickt werden können, sondern zwingend flexibler Lösungen bedürfen.

Mehrschichtbetriebe sind weder zu organisieren, noch zu finanzieren. Externe Dienstleister sind weder hinsichtlich ihrer Qualifikation noch ihrer Verfügbarkeit in der Lage, die speziellen Aufgaben in Spitzenzeiten zu übernehmen.

Zum Antragsteller konkret:

Der Unterzeichner betreibt ein Schaustellergeschäft der Sparte *[bitte einfügen: Ausschank, Fahrgeschäft, Verlosung, Schau- und Belustigung etc. / Konkreter Name]*.

Erfüllung der Merkmale der gewerberechtlichen Schaustellerdefinition gemäß Nr. 1.2.1 der ReisegewVwV.(Foto anbei)

In seinem Geschäft sind bis zu *[Anzahl einfügen]* Schaustellergehilfen ständig tätig.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre handschriftliche Unterschrift

_____

[Vor- und Nachname eintragen]