



**Pet 4-18-11-8033-031886**

15345 Altlandsberg

Arbeitszeit

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 07.09.2021 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen,  
- weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

### **Begründung**

Mit der Petition wird gefordert, im Arbeitszeitgesetz die tägliche maximale Arbeitszeit auf zehn Stunden zu begrenzen.

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, die Lobby- und Interessenverbände der großen Hotel- und Systemgastronomiebetreiber hätten in aktuellen Gesprächsrunden signalisiert, dass sie die tägliche Arbeitszeit gerne auf 12 bzw. 14 Stunden erhöht sehen möchten. Dies hätte zur Folge, dass weniger Personal für die Besetzung der Schichten benötigt würde. Einige Beschäftigte würden somit überflüssig, andere müssten bis zum Umfallen arbeiten. Dabei würde keine Zeit mehr für die Familie bleiben und die Binnennachfrage sinken.

Statt einer Verlängerung sollte eine Verkürzung der Arbeitszeit erfolgen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 103 Mitzeichnern unterstützt, und es gingen 32 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen.



Zudem berücksichtigte der Petitionsausschuss die Stellungnahmen des Ausschusses für Arbeit und Soziales nach § 109 der Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages, die unter anderem nach Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 25. Juni 2018 vorgelegt wurden (vgl. hierzu Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses, Drs. 19/4657 und Drs. 19/5097). Das Plenum des Deutschen Bundestages befasste sich mit dem sachgleichen Thema und beriet hierüber ausführlich (Protokoll der Plenarsitzung 19/58 vom 18. Oktober 2018).

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung und des zuständigen Fachausschusses angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurden im Zusammenhang mit dem Mindestlohn von verschiedenen Verbänden, u. a. dem Hotel- und Gaststättenverband, auch die Arbeitszeitregelungen einschließlich möglicher Ausnahmen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gegenüber dem BMAS thematisiert.

In Bezug auf die Arbeitszeiten ist darauf hinzuweisen, dass es die Grundnormen zu Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten sowie zur Sonn- und Feiertagsbeschäftigung bereits seit über 20 Jahren im ArbZG gibt.

Das ArbZG geht aus Gründen des Gesundheitsschutzes im Grundsatz vom Acht-Stunden-Tag und einer Sechs-Tage-Woche (Montag bis Samstag) aus. Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag (§ 9 ArbZG). Mittelbar ergibt sich danach eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden pro Woche. Maximal wären 60 Stunden (6 x 10 Std.) wöchentlich (ohne Berücksichtigung möglicher Sonntagsarbeit) zulässig.

Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu zehn Stunden werktäglich sind grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen auszugleichen (§ 3 ArbZG). Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 ArbZG).



Die grundsätzliche Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden beruht auf Erkenntnissen aus der arbeitswissenschaftlichen Forschung. Diese Erkenntnisse zeigen, dass mit zunehmender Dauer der täglichen Arbeitszeit ein Anstieg von gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen auftreten kann. So steigt z. B. das Unfallrisiko am Arbeitsplatz nach der achten Stunde exponentiell an. Überlange Arbeitszeiten können zudem zu Herz-Kreislauferkrankungen und zum plötzlichen Herztod sowie zum Anstieg des Stresslevels führen.

Neben den o. g. grundsätzlichen Regelungen enthält das ArbZG Ausnahmebestimmungen, die nur in Notfällen sowie unter besonders eng begrenzten Voraussetzungen anzuwenden sind, um – unter Beachtung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten – besonderen Situationen Rechnung zu tragen. So können etwa für Saisonbetriebe durch die Aufsichtsbehörden Ausnahmebewilligungen für längere tägliche Arbeitszeiten erteilt werden.

Für die Durchführung und die Überwachung der Einhaltung des ArbZG sind die Länder zuständig. Auf Anregung des BMAS hat die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) der Länder am 16. April 2015 einen Beschluss zu Ausnahmemöglichkeiten nach dem ArbZG u. a. für die Hotel- und Gaststättenbranche gefasst. Danach können bei Anträgen von Arbeitgebern aus dem Gastgewerbe bei Vorliegen entsprechender Voraussetzung nach § 15 Absatz 1 Nr. 2 ArbZG Arbeitszeiten bis maximal 12 Stunden positiv beschieden werden, da die Betriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes insoweit als Saisonbetriebe angesehen werden können. Die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden werktäglich ist dann durch eine entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit zu anderen Zeiten auszugleichen. Bei ihrer Entscheidung legen die Arbeitsschutzbehörden die Gefährdungsbeurteilung zugrunde, durch die der Arbeitgeber die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen beurteilt und die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen ermittelt.



Darüber hinaus kann nach § 14 ArbZG – so der Beschluss – in außergewöhnlichen Fällen und in Notfällen ohne behördliche Genehmigung von einzelnen Vorschriften des ArbZG abgewichen werden. Es muss sich um unvorhersehbare Ereignisse handeln, die Notfälle bzw. außergewöhnliche Fälle hervorrufen können, und daher für eine kurze Zeit (1-2 Tage) längere tägliche Arbeitszeiten unausweichlich machen. Sofern von den Befugnissen nach § 14 ArbZG Gebrauch gemacht wird, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass sich die Koalitionsparteien des Deutschen Bundestages im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode darauf verständigt haben, eine Tariföffnungsklausel im ArbZG für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen. Ziel ist, eine Arbeitszeitgestaltung zu erproben, die den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet, aber auch mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglicht und die Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber berücksichtigt. Mit der Tariföffnungsklausel soll mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt erprobt werden. Auf Grundlage von Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit in der Woche flexibler verteilt werden.

Nach Auffassung des Petitionsausschusses würde die mit der Petition geforderte ausnahmslose Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf maximal zehn Stunden die notwendige Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung einschränken und dem gesetzgeberischen Ziel zuwiderlaufen.

Vor diesem Hintergrund vermag er die Eingabe nicht zu unterstützen. Daher empfiehlt der Ausschuss, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

Der von den Fraktionen DIE LINKE. und von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN jeweils gestellte Antrag, die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – als Material zu überweisen, ist mehrheitlich abgelehnt worden.