



Aktenzeichen: Pet 4-19-11-8033-048708

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 02.03.2023 abschließend beraten und beschlossen:

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

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, in allen Betrieben eine Vier-Tage-Woche bei gleichbleibender Arbeitszeit und Bezahlung einzuführen.

Zur Begründung der Petition wird insbesondere ausgeführt, dass hierdurch viel Energie gespart und die Umwelt geschont würde, da die Hin- und Rückfahrt der Arbeitnehmer für einen Arbeitstag pro Woche entfielen. Auch könne jede vierte Woche so eingeteilt werden, dass jeweils der Freitag und Montag frei wären und Arbeitnehmer somit ein langes Wochenende hätten.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 115 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 52 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Zunächst stellt der Petitionsausschuss fest, dass die von einzelnen Arbeitnehmern zu leistende Arbeitszeit gesetzlich nicht geregelt ist. Sie ergibt sich – wie die übrigen Arbeitsbedingungen – regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag. Wenn die Arbeitsvertragsparteien keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen haben, kann die vereinbarte Arbeitszeit der vom Arbeitgeber nach § 2 Nachweisgesetz zu erstellenden



Niederschrift entnommen werden. Nicht selten verweisen Arbeitsverträge im Hinblick auf die tägliche Arbeitszeit auch auf einschlägige Tarifverträge. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine ausdrückliche Festlegung über die Dauer und die Lage der Arbeitszeit getroffen haben, gilt im Zweifel die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. In Deutschland gilt im Zivilrecht 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 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). Auch das mit der Petition geschilderte Arbeitszeitmodell der Vier-Tage-Woche kann zwischen den Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich vereinbart werden.

Eine gesetzliche Regelung würde Arbeitgebern auferlegen, alle ihre Vollzeitarbeitnehmer 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 unternehmerische Freiheit und einen Eingriff in die 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 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 mit der Petition geforderten vier Arbeitstage pro 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 Änderungen der Arbeitszeit, die Lage der Arbeitszeit sowie den Arbeitsort zu erörtern. Zwischen Tarifpartnern und auf betrieblicher Ebene werden bereits zahlreiche beispielhafte Modelle umgesetzt, die Beschäftigten erlauben, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort besser an die wechselnden Bedürfnisse und Anforderungen anzupassen. Beispiele hierfür sind individuelle Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkorridore, Langzeitkonten, Sabbaticals oder das Angebot der Telearbeit. Die verbreiterte Nutzung des Homeoffice während der Corona-Pandemie hat auch gezeigt, dass ortsflexible Arbeit sowohl die mit der Petition angesprochene Umweltschonung durch die Reduzierung der Arbeitsfahrten, als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern kann. Es ist nicht das Anliegen des Gesetzgebers von den vielen möglichen Arbeitszeitmodellen ein einzig bestimmtes als gesetzlich verbindlich festzuschreiben.

Der Petitionsausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich nicht für eine Gesetzesänderung im Sinne der Petition auszusprechen.

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.