

DHV- CGB Information zum Referentenentwurf zum Arbeitszeitgesetz und zur Diskussion um die Einführung einer 4 Tage-Woche

Arbeitszeit: Tariflicher/Betrieblicher Handlungsspielraum statt gesetzlicher Vorgaben!

Die Berufsgewerkschaft DHV verfolgt gemeinsam mit dem Dachverband CGB die politische Diskussion um die Änderung des Arbeitszeitgesetzes und um die Einführung einer 4 Tage-Woche mit einem kritischen, das Augenmerk auf die Branchen-/betriebliche Situation gerichteten Blick.

Unbestritten besteht die Notwendigkeit der Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Maßgaben der BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung. Die DHV begrüßt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Diese setzt Verstößen gegen die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit wirksam Grenzen. Die Bundesregierung muss die Maßgaben der BAG-Entscheidung in Gesetzesrecht umsetzen und dementsprechend das Arbeitszeitgesetz anpassen. Dabei darf sie allerdings nicht über das Ziel hinausschießen und mögliche Spielräume zu einer flexibleren Handhabung betrieblicher Arbeitszeitregelungen noch weiter einengen.

- So sollte die Bundesregierung Ausnahmen von der elektronischen Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit nicht in die Hände der Tarifparteien legen, sondern den Betriebsparteien in Form von Betriebs-/Dienstvereinbarungen unabhängig von einer tarifvertraglichen Erlaubnis an die Hand geben. Über sinnvolle Ausnahmen können am besten Arbeitgeber und Betriebsparteien vor Ort und nicht die Tarifparteien am Verhandlungstisch entscheiden.
- Gerade unter dem Aspekt auch des Wunsches vieler Arbeitnehmer*innen nach mobiler Arbeit und Arbeiten im Homeoffice sollten zu strikte Vorgaben in Form einer elektronischen Arbeitszeiterfassungspflicht vermieden werden. Es sollte in der Entscheidung der im Homeoffice tätigen oder mobil arbeitenden Arbeitnehmer*innen liegen, ob sie die Arbeitszeit mittels eines elektronischen Kontrollsystems oder händisch aufzeichnen wollen.
- Es müssen alle Spielräume ausgeschöpft werden, Vertrauensarbeitszeit dann zuzulassen, wenn dies von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gewollt ist und es eine Grundlage in Form einer Betriebs-/Dienstvereinbarung gibt.

Auch die Diskussion um die 4 Tage-Woche muss weg von der Politik hin zu den Tarif-/Betriebsparteien verlagert werden. Es ist ein Trugschluss zu glauben, dass die Arbeit, die heute in einer 5 Tage-Woche geschaffen wird, zukünftig auch generell in einer 4 Tage-Woche geschaffen werden kann, ohne dass die betroffenen Arbeitnehmer*innen in die Gefahr einer Überlastung geraten. Das gilt vor allem unter dem Aspekt des dramatisch wachsenden Fachkräfte-/Arbeitskräftemangels. Insbesondere darf die im Arbeitszeitgesetz geregelte tägliche durchschnittliche Höchstarbeitszeit nicht von 8 Stunden auf 10 Stunden hochgesetzt werden. Eine solche Gesetzesänderung stünde nicht im Einklang mit dem Ziel der Gesundheitsförderung der Beschäftigten.

Die Politik sollte die Frage, ob eine 4 Tage-Woche unter den Aspekten der Arbeitsanforderung, der Work-Life-Balance und dem zur Verfügung stehenden Potential an Arbeitskräften bzw. möglichen Bewerber*innen ermöglicht werden kann, den Tarif-/Betriebsparteien überlassen. Sie sollte tunlichst vermeiden, in Sonntagsreden den Druck auf Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte zu erhöhen. Vielmehr sollte die Politik ihre eigenen Hausaufgaben machen und z.B. mit einem zeitgemäßen Fachkräfteeinwanderungsgesetz, besseren Bildungsrahmenbedingungen, besseren finanziellen Bedingungen und Förderbedingungen und vor allem mit einer vorausschauenden Wirtschafts-, Steuer-, Finanz- und Energiepolitik dafür sorgen, dass der Standort Deutschland wieder attraktiver wird und das Potential an Arbeitskräften erhöht wird. Nur unter solch verbesserten Rahmenbedingungen kann eine 4 Tage-Woche ernsthaft ins Auge gefasst werden und von Betriebs-/Tarifparteien unter Beachtung der jeweiligen Branchen-/Unternehmenssituation vereinbart werden.