



ZDB-Positionen zur Regelung der Arbeitszeit

Vorbemerkungen

Für das Baugewerbe stellen die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen eine wichtige Rahmenbedingung für den Mitarbeiterereinsatz dar. Die Unternehmen müssen sowohl auf die sich aus den jeweiligen Anforderungen des Bauprojektes ergebenden Herausforderungen wie auch auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen können. Planbarkeit und Flexibilität schließen sich dabei nicht aus, sondern gehen Hand in Hand.

1. Baugewerbe: 40-Stunden-Woche anstatt 8-Stunden-Tag

Das Arbeitszeitgesetz basiert bisher auf dem Prinzip eines 8-Stunden-Arbeitstages. Diese Regelung entspricht jedoch nicht mehr den Anforderungen moderner Arbeitsgestaltung (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten) und einer ausgewogenen Work-Life-Balance.

Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden würde eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit ermöglichen, so dass damit bedarfsgerechter im Hinblick auf Arbeitsanforderungen geplant werden kann. Gleichzeitig erhöht das auch die Spielräume für die Einräumung familiärer oder andere privater Wünsche, beispielsweise langen Wochenenden für Mitarbeiter auf vom Wohnort weit entfernten Baustellen. Auch die europäische Arbeitszeitrichtlinie geht von einer Wochenbetrachtung aus.

Um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren, wollen wir flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und im Arbeitszeitgesetz zukünftig von einer 40-Stunden-Woche, d. h. mit einem wöchentlichen Arbeitszeitausgleich, ausgehen.

2. Baugewerbe: Vertrauensarbeitszeit weiter ermöglichen, Ruhezeit flexibilisieren

Vertrauensarbeitszeit stellt ein wichtiges personalpolitisches Instrument dar, das im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine lange Tradition hat. Ein Beispiel ist die mobile Arbeit, bei der sich betriebliche Arbeitszeit und private Belange oft abwechseln und auch dazu führen kann, dass der Beginn der ersten Arbeitsphase und das Ende der letzten Arbeitsphase über die Spannweite von 8 oder 10 Stunden hinausgeht, beispielsweise wenn Phasen der Kinderbetreuung zwischengeschaltet sind. Die damit verbundene Flexibilität darf nicht durch Rechtsprechung und Gesetze eingeschränkt werden.

Flankiert werden sollte dies durch mehr Flexibilität bei den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten. Hier sollte eine Verkürzung auf bis zu neun Stunden ermöglicht werden.

3. Baugewerbe: keine zu starren Vorgaben bei der Arbeitszeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz eine Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung voraussetzt. Arbeitsschutzbehörden gehen nun vermehrt dazu über, Anordnungen zu treffen, zukünftig Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Kommen Betriebe dem nicht nach, drohen Bußgelder.

Der Gesetzgeber darf keine zu hohen Anforderungen an eine Arbeitserfassung stellen. Der Einsatz digitaler Arbeitszeiterfassungsgeräte, die minuten-getreue Arbeitsbeginn- und Arbeitsende festhalten, verursacht hohe Kosten, insbesondere wenn viele oder sogar alle Mitarbeiter in mobile Arbeitseinsätzen wie auf dem Bau mit entsprechenden Geräten ausgestattet werden müssten. Das ist beispielsweise bei Baustellentätigkeiten auf Kleinbaustellen der Fall, die nur von einem oder wenigen Arbeitnehmer betreut werden. Es

bedarf daher flexibler Regelungen, die beispielsweise eine elektronische Ein- und Ausbuchung auf der Grundlage schriftlicher Aufzeichnungen zeitversetzt zulassen.

Auch sollten Regelungen, die an bestimmte Verdienstgrenzen wie in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung oder alternativ an ein bestimmtes Verantwortungsniveau anknüpfen, die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit sichern. Zur Sicherung der betrieblichen Interessen und der Interessen von Beschäftigten sollen daher auch künftig Vertrauensarbeitszeitregelungen rechtssicher die Möglichkeit vorsehen, von Arbeitszeitaufzeichnungen abzusehen. Vertrauensarbeitszeitregelungen rechtssicher die Möglichkeit vorsehen, von Arbeitszeitaufzeichnungen abzusehen

4. Zitate

„Die Arbeitswelt ist im Wandel. Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit schaffen auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen. Wir werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“

Quelle: „Verantwortung für Deutschland“, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU, und SPD, 21. Legislaturperiode, Zeile 558-564.

„Die Dokumentations-, Aufbewahrungs- und Nachweispflichten werden sowohl für Wirtschaftsunternehmen als auch für Bürgerinnen und Bürger drastisch reduziert.“

Quelle: „Initiative für einen handlungsfähigen Staat“, Abschlussbericht, S. 43 ff.

5. Unser Vorschlag

Bei der Festlegung der erlaubten Höchstarbeitszeit muss zukünftig auf die Wochenbetrachtung (40 Stunden) abgestellt werden anstatt auf eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden.

Vertrauensarbeitszeit muss weiter möglich bleiben.

Die Ruhezeiten sollten auf bis zu neun Stunden verkürzt werden können, wenn sich die Arbeitszeit länger durch über den Tag verteilte längere Pausen erstreckt.

Bei mobilen Tätigkeiten muss es Kulanzzeiten von einer Pflicht zur digitalen Arbeitserfassung geben.

Bestimmte Personengruppen müssen von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden.

Ansprechpartner:
Zentralverband Deutsches Baugewerbe
Geschäftsbereich Sozial- und Tarifpolitik

Rechtsanwalt Heribert Jöris
(Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer Sozial- und Tarifpolitik

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
030/20314-504
joeris@zdb.de
www.zdb.de

DAS DEUTSCHE
BAU GEWERBE

