



## ZDB-Positionen zu Mobiler Arbeit und Arbeitszeit

### 1. Mobiles Arbeiten

Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag angekündigt, „einen rechtlichen Rahmen (zu) schaffen, mit der Zielsetzung „mobile Arbeit (zu) fördern und (zu) erleichtern“. Zu der geplanten Regelung gehört ein „Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen“.

Der ZDB lehnt diesen Vorschlag ab.

#### a. Neue rechtliche Regelung unnötig

Die Große Koalition verkennt offensichtlich, dass mobiles Arbeiten in Deutschland längst gelebte Praxis ist und das deutsche Recht offensichtlich bereits dafür ausreichende Regelungen bereit hält. Das ergibt sich bereits aus einem Gutachten des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages vom 10. Juli 2017 (WD 6 – 3000 – 149/16).

Das Gutachten führt aus, dass für mobiles Arbeiten auch die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes inklusive der damit zusammenhängenden Verordnungen einschlägig sind und einen Regelungsrahmen für das mobile Arbeiten bereits jetzt bieten. Gleiches gilt für das Arbeitszeitgesetz, welches ebenfalls Anwendung findet. Weiterhin unterliegt mobiles Arbeiten danach dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz und auch den Regelungen des Datenschutzes. Sogar der Umgang mit privat genutzter Firmentechnik ist nach den Ausführungen

des Gutachtens durch die Regelungen zur Haftung des Arbeitgebers abgedeckt. Und auch die Fragen des Betriebsrisikos und der betrieblichen Mitbestimmung sind nach Auffassung des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages gelöst. Soweit einzelne Themenkomplexe offen bleiben, verweist das Gutachten sachgerecht und richtigerweise darauf, dass diese einer einvernehmlich Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln sind.

Von daher würde eine neue gesetzliche Regelung lediglich zu Abgrenzungsschwierigkeiten mit der bestehenden Rechtslage führen und dadurch Rechtsunsicherheit und mehr Bürokratie schaffen.

#### b. Keine neuen Auskunftsansprüche

Klar abgelehnt wird vom ZDB die im Koalitionsvertrag vorgesehene Regelung, wonach dem Arbeitnehmer einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung eingeräumt werden soll. Dies würden in der Umkehrung bedeuten, dass Arbeitgeber die von ihnen getroffenen Entscheidungen hinsichtlich der Organisation der Arbeit faktisch rechtfertigen müssen.

Ein solcher Auskunftsanspruch schafft jedoch in erster Linie nur neuen Bürokratieaufwand. Die Frage, wie der Betrieb zu organisieren ist, gehört zu grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Freiheit. Eine Rechtfertigungspflicht ist von daher abzulehnen. Es muss vielmehr dem Arbeitgeber freigestellt bleiben, ob er die Gründe für derartige unternehmerische Entscheidungen offenlegt.

## 2. Arbeitszeit

Der Koalitionsvertrag sieht zum Thema „Arbeitszeit“ vor, „eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz für Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“

Zu begrüßen ist zwar, dass nur tarifgebundene Unternehmen von dem Vorschlag profitieren sollen. Der ZDB hat dennoch erhebliche Zweifel an dem Mehrwert dieses Vorschlages.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist im Baugewerbe eine Schlüsselfrage für die Wettbewerbsfähigkeit der Baubetriebe. Mit den bestehenden tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen in den Rahmentarifverträgen für das Baugewerbe wurde den besonderen Arbeitsbedingungen der Branche bereits in erheblichem Maße Rechnung getragen: Insbesondere die Möglichkeit der ganzjährigen Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Einführung von Arbeitszeitkonten haben sich in der Praxis bewährt. Durch diese tarifvertragliche Arbeitszeitregelung besteht für Baubetriebe die Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben anzusparen, die bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall, bei Auftragslücken und zur Überbrückung von arbeitsfreien Tagen aufgelöst werden können. Hierbei ergeben sich aus den tariflichen Regelungen weder wöchentliche noch monatliche Mindest- oder Höchstarbeitszeitgrenzen. Damit können die gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen im Baugewerbe voll ausgeschöpft werden.

### a. Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie nutzen

Vor diesem Hintergrund sieht der ZDB jedoch Verbesserungspotenzial hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen. Aktuell werden durch das Arbeitszeitgesetz Spielräume, die die Europäische Arbeitszeitrichtlinie bietet, nicht vollumfänglich ausgenutzt. Das Arbeitszeitgesetz setzt vielmehr die regelmäßige werktägliche Höchstdauer der Arbeitszeit auf acht Stunden fest (§ 3 ArbZG). Da das Arbeitszeitgesetz von einer 6-Tage-Woche ausgeht, beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit damit in der Regel 48 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit kann zwar von 8 auf 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt

acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Aus Sicht des ZDB würde es jedoch einen konkreten Mehrwert für die Baubranche schaffen, die zulässige Arbeitszeit im Wochenverlauf flexibler zu gestalten. Dazu sollte die Betrachtungsweise von einer täglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden umgestellt werden. Dies sieht auch die europäische Arbeitszeitrichtlinie explizit vor. Durch eine solche Umstellung würde die tarifvertragliche oder im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit der Beschäftigten nicht erhöht werden. Die Arbeitszeit könnte aber an den einzelnen Wochentagen individueller gestaltet werden. Dies würde betriebliche Abläufe unterstützen und Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Darüber hinaus ist in § 5 ArbZG festgelegt worden, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Diese Regelungen erweisen sich angesichts der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt als zu unflexibel und werden den Bedürfnissen von Betrieben und Beschäftigten nicht mehr gerecht. Aus diesem Grunde sollte in § 7 ArbZG eine zusätzliche Öffnungsklausel für die Tarifvertragsparteien eingefügt werden, mit der in allen Branchen die ununterbrochene Mindestruhezeit von elf Stunden auf neun Stunden angepasst werden kann, was ebenfalls nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie möglich ist.

### b. Öffnungsklausel in kleinen und mittelständischen Betrieben unabwendbar

Der Koalitionsvertrag sieht ein „gestuftes Verfahren“ zur Nutzung der Experimentierräume vor. In einem ersten Schritt muss eine Öffnungsklausel in einem Tarifvertrag vorgesehen werden. Darauf aufbauend kann dann auf Grundlage dieses Tarifvertrages mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.

Dieses „mehrstufige Verfahren“ kann den Mehrwert dieser Experimentierräume in der Praxis erheblich verringern, da in der jetzigen Ausgestaltung kleine und mittelständische Betriebe benachteiligt werden. In vielen kleinen und mittelständischen Betrieben existiert kein Betriebsrat, so dass diese Betriebe bei Bedarf die Experimentierräume nicht nutzen könnten.