

## NEUE BÜROKRATIE BEDROHT MOBILES ARBEITEN

### KONTEXT

Die örtliche und zeitliche Flexibilität in der Arbeitswelt nehmen zu. Beschäftigte erwarten die Freiheit, auch mobil arbeiten zu können, wenn ihre Funktion dies ermöglicht. Arbeitgeber und Beschäftigte haben in den letzten Jahren gezeigt, dass mobiles Arbeiten in der Praxis funktioniert.

Basis des mobilen Arbeitens ist beiderseitiges Vertrauen ohne unnötigen bürokratischen Aufwand – das betrifft nicht nur die Lage, sondern vor allem auch die Verteilung der Arbeitszeit. Im Vordergrund steht die Erledigung vereinbarter Aufgaben. Beschäftigte gestalten ihre Arbeitszeit heute eigenverantwortlich und entscheiden selbst, zu welcher Zeit Aufgaben erledigt werden, aber auch, wann und wie oft sie ihre Arbeit unterbrechen, um etwas anderes zu tun (Vertrauensarbeitszeit).

Nach dem „Stechuhr“-Urteil des EuGH sind Arbeitgeber zu verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Damit wäre die Vertrauensarbeitszeit passé – auch dann, wenn die Zeiterfassung digital erfolgen könnte. Eine zweite Rolle rückwärts in vergangene Zeiten - wie jüngst beim Nachweisgesetz - kann sich unsere Volkswirtschaft nicht erlauben.

### FAKTEN

- Das Arbeitszeitgesetz regelt eine werktägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Bei sechs Werktagen pro Woche ergibt sich eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche.
- Dokumentiert werden muss nur die über acht Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit. Diese überschießende Arbeitszeit wird von den Beschäftigten notiert.
- BAVC und IGBCE haben Leitplanken des mobilen Arbeitens vereinbart und damit Handlungsfähigkeit bewiesen. Mit dem Tarifzwischenenergebnis in der laufenden Tarifrunde 2022 wurde die Beauftragung einer wissenschaftlich begleiteten Studie zum besseren Verständnis mobiler Arbeit vereinbart.

## UNSER STANDPUNKT

### Mobiles Arbeiten muss unbürokratisch bleiben

- Eine gesetzlich erzwungene Dokumentation von Beginn, Ende und Dauer der mobilen Arbeit ist antiquiert und schafft bürokratischen Aufwand ohne jeglichen Nutzen. Unternehmen sind nicht nur in den aktuell wirtschaftlich höchst unsicheren und herausfordernden Zeiten sondern generell von unnötigem Aufwand freizustellen.
- Die Erfahrungen mit mobiler Arbeit der letzten Jahre zeigen, dass beiderseitiges Vertrauen von Arbeitgebern und Beschäftigten eine gute und bewährte Basis ist.
- Das Arbeitszeitgesetz muss zeitgemäß entwickelt werden. Unternehmen wie Beschäftigte benötigen den Spielraum, die vereinbarte Arbeitszeit frei in einer Woche erbringen zu können und Ruhezeiten an tatsächliche Bedarfe anzupassen. Was sie nicht brauchen sind zusätzliche Dokumentationsaufwände.

### Tarifautonomie stärken und Regelungskompetenz der Sozialpartner nutzen

- Die Chemie-Tarifvertragsparteien vereinbaren die Arbeitsbedingungen der Branche.
- Im Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ haben die Chemie-Sozialpartner längst Leitplanken für mobiles Arbeiten unter Beibehaltung der Vertrauensarbeitszeit vereinbart.
- Die Chemie-Sozialpartner kennen ihre Betriebe und Belegschaften. Sie können anders als der Gesetzgeber einen fairen Ausgleich vereinbaren und so Konflikte zwischen Beschäftigtengruppen vermeiden. Nur mit Gestaltungsmacht kann Tarifbindung nachhaltig gestärkt werden.