

FAKTENBLATT #9

Arbeitszeit



MYTHOS UNFLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Arbeitgeberverbände stellen vor der Bundestagswahl wieder einmal das Arbeitszeitgesetz als unflexibel und bürokratisch dar und wollen statt einer täglichen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit durchsetzen. Durch Home-Office und neue Kommunikationsformen steht auch die Ruhezeit von 11 Stunden unter Beschuss, wenn abends noch „Mails“ geschickt werden müssen. Fakt ist aber: Deutschland hat bereits ein sehr flexibles Arbeitszeitgesetz! Für uns stehen auch bei der Arbeitszeit die Beschäftigten im Mittelpunkt. Deshalb brauchen wir mehr statt weniger klare Regeln.

Das Arbeitszeitgesetz ist ausreichend flexibel!

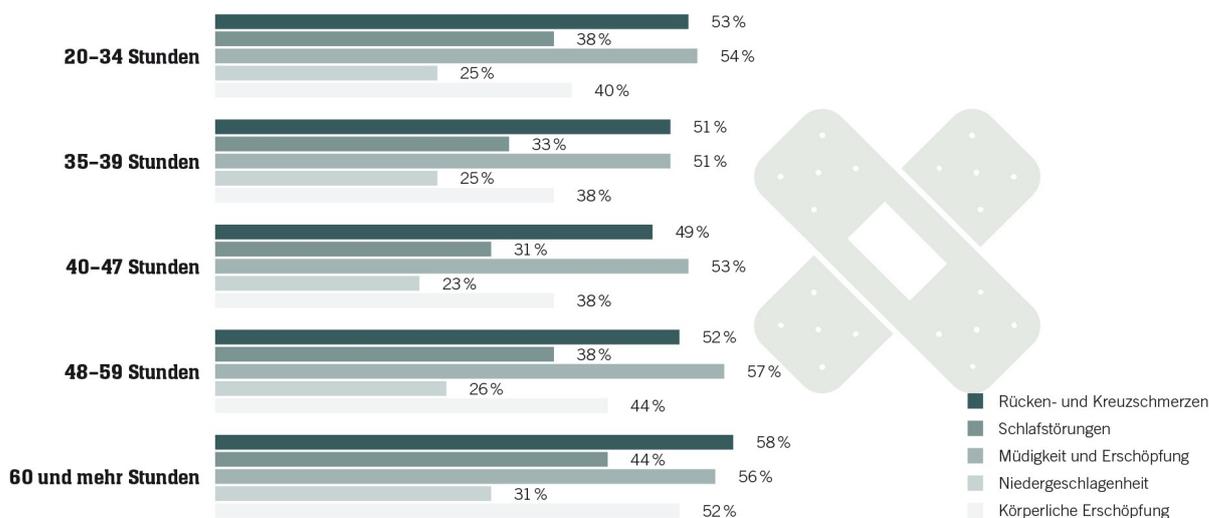
Mit dem bestehenden Arbeitszeitgesetz sind bereits jetzt Arbeitstage von bis zu 10 Stunden möglich. Auch die Ruhezeit kann bei entsprechendem Ausgleich auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit beträgt bereits jetzt 48 Stunden und kann bei Bedarf auf bis zu 60 Stunden ausgeweitet werden.

Das Streichen der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhepausen zwischen zwei Arbeitseinsätzen würde Schichten erlauben, die den einzelnen Arbeitstag deutlich ausdehnen. Die Arbeitge-

ber haben dabei vor allem ihre wirtschaftlichen Interessen im Blick. Die Belange der Beschäftigten spielen dabei keine Rolle und deren Gesundheit, Freizeit und Familie leidet.

Dabei sind die Sozialpartner bspw. in der Lebensmittelindustrie bereits jetzt in der Lage, Arbeitszeit so zu gestalten, dass Saisonware zuverlässig und pünktlich produziert und Auftragsspitzen abgearbeitet werden. Das Arbeitszeitgesetz, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bieten dafür schon jetzt genügend Möglichkeiten.

Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der Wochenarbeitszeit (Betroffene in Prozent)



Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015/2016

FAKTENBLATT #9: Arbeitszeit

Überlange Arbeitszeiten sind ein Gesundheitsrisiko

Lange Arbeitszeiten gehen häufig einher mit einem schlechteren Gesundheitszustand. Sowohl körperliche als auch seelische Beschwerden sind bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten ausgeprägter. Lange Arbeitszeiten bedeuten auch weniger Zeit für einen gesunden Lebensstil. Darüber hinaus steigt das Unfallrisiko ab der achten Arbeitsstunde stark an. Wer von Beschäftigten lange Arbeitszeiten erwartet, spielt mit deren Gesundheit. Unser Ziel als NGG ist es aber, die Menschen gesund durch das Arbeitsleben bis zur Rente zu bringen.

Überlange Arbeitszeiten schaden der Attraktivität

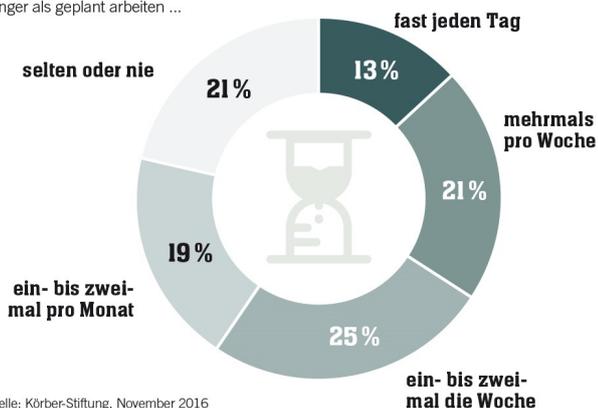
Vor allem Branchen, die unter einem Fachkräftemangel leiden, werden es bei überlangen Arbeitszeiten in Zukunft noch schwerer haben, Personal zu finden. Insbesondere im Hotel- und Gastgewerbe verlassen viele Fachkräfte die Branche, weil die Arbeitszeiten und -bedingungen keine Work-Life-Balance bieten. Mit noch längeren Arbeitszeiten dürfte es noch schwerer werden.

Arbeitszeit muss umfassend aufgezeichnet werden!

Bereits jetzt arbeiten viele Menschen mehr als Arbeits- und Tarifverträge vorsehen. Überstunden werden von vielen Arbeitgebern ganz selbstverständlich erwartet. Nicht selbstverständlich ist dagegen, dass Überstunden auch aufgezeichnet und bezahlt bzw. in Freizeit abgegolten werden. Viele Beschäftigte „schenken“ ihre Zeit dem Arbeitgeber. Deshalb fordern wir zur Bundestagswahl eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

Arbeitszeit – Überstunden sind die Regel

Länger als geplant arbeiten ...



Quelle: Körber-Stiftung, November 2016

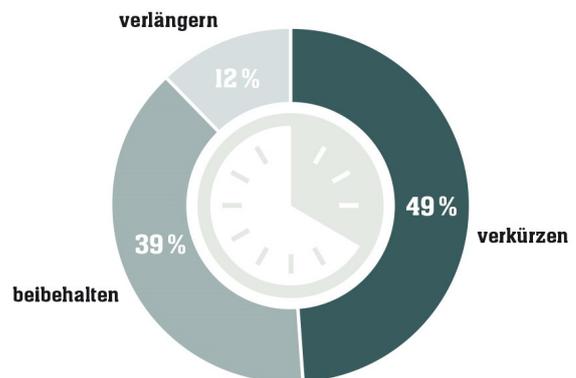
Echte Flexibilität scheitert an Personalbemessung

Flexibilität bedeutet für Arbeitgeber eine Möglichkeit Personalmangel auszugleichen. Es wird knapp kalkuliert und wenn es betriebliche Abläufe erfordern, müssen es diejenigen ausbaden, die zur Arbeit eingeteilt sind. So arbeiten Beschäftigte länger, wenn z.B. Gäste länger bleiben oder dringende Aufgaben anstehen. Flexibilität im Sinne der Beschäftigten (z.B. bei Schichtmodellen) bräuchte dagegen eine andere Personalbemessung der Unternehmen.

Flexibilität geht nur mit Mitbestimmung

Arbeitszeitmodelle sind das tägliche Geschäft von Betriebsräten. In Unternehmen mit Betriebsräten finden sich Lösungen, die Mitarbeiter schützen und ausreichend Flexibilität bei der Arbeitszeit sicherstellen. Durch die Einbeziehung der Beschäftigten entstehen Arbeitszeitmodelle, mit denen die Belegschaften zufriedener sind. Und alles im Rahmen der geltenden Gesetze und Tarifverträge. Deshalb brauchen wir überall Betriebsräte und Mitbestimmung — insbesondere dort, wo sich Arbeitgeber dagegen wehren.

So viele Beschäftigte würden gerne ihre Arbeitszeit ...



Quelle: BAuA, November 2018

Reduzierung der Arbeitszeit in bestimmten Fällen

Zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit gehören die unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten. Egal ob Weiterbildung, Familiengründung oder die Pflege von Angehörigen — wir glauben, dass es dafür möglich sein muss, seine Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren und später auch wieder aufzustocken. Hierfür müssen die gesetzlichen Möglichkeiten für die Beschäftigten ausgeweitet werden.

Deshalb fordert NGG:

- Keine Aufweichung der Höchstarbeitszeiten, Beibehaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeit zwischen 2 Schichten
- Jede Stunde zählt — Umfassende fälschungssichere Aufzeichnung der Arbeitszeiten und Ausweitung der Kontrollen der Arbeitsschutzbehörden
- Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, um flexible Arbeitszeitmodelle im Sinne der Beschäftigten entwickeln und umzusetzen zu können
- (verbesserte) Ansprüche auf Arbeitszeitreduzierung bei Weiterbildung, Erziehung und Pflege

Impressum:

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
V.i.S.d.P.: Freddy Adjan
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
Tel. 040 380 13 0, hauptverwaltung@ngg.net