Gewerkschafts Grün

Bundesvorstand

Beate Müller-Gemmeke, MdB
beate.mueller-gemmeke@gewerkschaftsgruen.de

Heiko Glawe
heiko.glawe@gewerkschaftsgruen.de

30.06.2019

EuGH-Urteil zur Arbeitszeitdokumentation zügig umsetzen

GewerkschaftsGrün begrüßt das aktuelle Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeiten. Der EuGH fordert die Mitgliedstaaten der EU darin auf, Arbeitgeber zu verpflichten, dass sie die tägliche Arbeitszeit ihrer Beschäftigten verlässlich dokumentieren. Denn nur so lässt sich überprüfen, ob die zulässigen Arbeitszeiten überschritten werden.

Mit diesem Urteil, das sich auf die EU-Grundrechtecharta stützt und die Arbeitszeitrichtlinie der EU konkretisiert, wird der Gesundheitsschutz der Beschäftigten gestärkt. Denn auch in Deutschland ist die Zahl der unbezahlten Überstunden inakzeptabel hoch. Der DGB errechnete, dass Arbeitgeber mithilfe dieser Überstunden jährlich rund 18 Milliarden Euro in die eigene Tasche wirtschaften und in entsprechender Höhe auch die Sozialversicherungen schädigen. Damit muss Schluss sein. Denn für Beschäftigte ziehen solche Überstunden in der Regel auch ernste gesundheitliche Folgen nach sich. Die Work-Life-Balance gerät aus dem Gleichgewicht und das geht in der Regel mit Entgrenzung und Stress einher. Deshalb ist die Erfassung der Arbeitszeit wichtig, um dies zu beschränken. Und das gilt auch für die Vertrauensarbeitszeit – denn Vertrauen kann hier nicht bedeuten, dass die Arbeitszeit der Beschäftigten grenzenlos zur Verfügung steht. Daher fordert GewerkschaftsGrün, dass die Bundesregierung das Urteil zügig umsetzt mit dem Ziel, dass jegliche Arbeitszeit, insbesondere auch bei mobiler Arbeit, Homeoffice und Telearbeit zu Hause, künftig ausnahmslos zu erfassen ist.

Gleichzeitig fordern manche Branchen eine Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit und eine Aufweichung der Regelungen zu den Ruhezeiten, um mehr Flexibilität bei der Arbeit zu ermöglichen. GewerkschaftsGrün lehnt das strikt ab, denn das heutige Arbeitszeitgesetz beinhaltet bereits genügend Ausnahmenregelungen und ist ausreichend flexibel. Die Umsetzung des EuGH-Urteils darf nicht mit Verschlechterungen an anderer Stelle verknüpft werden. Beim Arbeitszeigesetz geht es um den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und deshalb müssen die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten unverändert bleiben, wie sie sind.