

Die Zeit des minutiösen Kontrollierens ist vorbei

Heute sind Sie als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verpflichtet, minutiös die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit, die Ausgleichs- und Überzeitarbeit, die Lage der Ausgleichs- und Überzeit, die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage und die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr minutiös zu erfassen.

So steht es zumindest heute noch im Arbeitsgesetz, welches 1964 das damalige Fabrikgesetz abgelöst hat. Damals mag diese lückenlose Arbeitszeiterfassung angemessen gewesen sein, der heutigen Arbeitswelt entspricht sie aber nicht mehr. Sie glauben, dass das eine typische Äußerung einer Arbeitgebervertreterin ist? Ich versichere Ihnen, dem ist nicht so.

Wenn Sie heute gute Mitarbeitende für sich gewinnen und halten wollen, müssen Sie nicht nur eine interessante Tätigkeit anbieten, Sie müssen diese auch mit guten und flexiblen Arbeitsbedingungen abrunden. Viele Mitarbeitende wollen Eigenverantwortung übernehmen, Kompetenzen bei ihrer Aufgabenerfüllung erhalten und gleichzeitig aber auch ihre privaten Angelegenheiten optimal mit dem Arbeitsalltag verbinden können. Viele Mitarbeitende schätzen es sehr, nicht mehr täglich zur gleichen Zeit am Arbeitsplatz erscheinen zu müssen, sondern auch während der übli-

chen Bürozeiten auch mal Privates erledigen zu können. Es ist ein Vorteil, wenn ich am frühen Nachmittag meine Arbeit unterbrechen und mein Kind ins Schwimmbad begleiten kann und meine

E-Mails danach am Abend, nachdem meine Kinder im Bett liegen, beantworten kann. Dies führt aber dazu, dass sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem nicht mehr in jedem Fall und nicht mehr für jeden Arbeitnehmenden streng trennen lassen. Mit diesen modernen und flexiblen Arbeitsbedingungen hat die eingangs erwähnte arbeitsge-

setzliche Zeiterfassungsvorschrift nicht Schritt gehalten, neue Lösungen sind nötig!

Eine solche Lösung sehen wir in der Möglichkeit, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darauf einigen können, dass auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. Wer seine Arbeit weitgehend selber planen und die Arbeitszeit frei einteilen kann, soll auch diese Kompetenz erhalten. Ob dies nur für Mitarbeitende ab einem gewissen Jahreseinkommen oder nur für gewisse Funktionen möglich sein soll, kann diskutiert werden. Bestehen in einzelnen Branchen bereits gut funktionierende Regelungen, müssen auch diese berücksichtigt werden und auch daraus können gute sog. Branchenlösungen oder sozialpartnerschaftliche Lösungen entstehen.



KONTRA

Daniela Lützeltschaw