



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

6. Oktober 2023

Ausschussdrucksache **20(11)399**

Schriftliche Stellungnahme

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. Oktober 2023 zum

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen
20/6909

b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren
20/1852

Siehe Anlage



Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion

- A) DIE LINKE - BT-Drs. 20/1852 Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren
- B) CDU/CSU - BT-Drs. 20/6909 Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen

Zusammenfassung:

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks vertritt die Belange von über 2.500 Unternehmen in einer Branche mit ca. 700.000 Beschäftigten in Deutschland.

Die Branche ist in Erbringung des Leistungsspektrums geprägt durch Außendiensttätigkeiten, d.h. sämtliche Leistungen werden in Objekten Dritter und gerade nicht in den eigenen Räumlichkeiten erbracht. Auch die Objektleiter als Ansprechpartner der Kunden sowie Organisatoren der Einsätze in den Objekten erbringen im wesentlichen Umfang Leistungen in den Reinigungsobjekten.

Arbeitszeitaufzeichnungen sowohl in elektronischer als auch in Papierform sind gängige und seit Jahren bewährte Mittel einer stark heterogenen, ortsunabhängig arbeitenden Dienstleistungsbranche.

Die bisher seitens der Bundesregierung vorgelegten Referentenentwürfe mit der strengen Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung haben den Blick einseitig auf die „Werkstor-Unternehmen“ sowie Büroangestellte mit festen Arbeitsstellen gelegt.

Der Schwerpunkt der Kritik liegt dabei in der Unmöglichkeit der Umsetzung der geplanten Regelungen in der täglichen betrieblichen Praxis einer modernen Dienstleistungswirtschaft begründet. Auch bestehen Bedenken zu Einschränkungen von Vertrauensarbeitszeitmodellen, die erheblich sowohl in betriebliche Arbeitszeit- wie auch private Lebensmodelle eingreifen würden.

Die Vorgaben zur umfassenden Digitalisierung der Arbeitszeitaufzeichnungen sind fernab der betrieblichen Realität und nicht umsetzbar. Mit Blick auf das personalintensive Handwerk mit ca. 700.000 Beschäftigten in täglich über 100.000 zu betreuenden externen Objekten ist im angestrebten Gesetzgebungsverfahren der Vielzahl der verschiedenen Reinigungsobjekte vor Ort Rechnung zu tragen. Dies kann nur durch flexible Lösungen erfolgen. Die Tätigkeiten in der Gebäudereinigung zeichnen sich dadurch aus, dass sie ausschließlich beim Kunden stattfinden. Das Handwerk umfasst auch das Leistungsspektrum der Reinigung besonderer Objekte wie Privathaushalte, Außenhaltestellen, Fahrzeuge sowie von Freiflächen, in denen die elektronische Aufzeichnung der Arbeitszeit mehr als schwierig ist.

Bereits in der Vergangenheit haben Unternehmen der Branche in geeigneten Objekten versucht, mit elektronischen Systemen die Arbeitszeiten aufzuzeichnen. Bei vielen Mitarbeitern traten bei elektronischer Aufzeichnung der Arbeitszeiten Akzeptanzprobleme auf, da sie ein verstärktes Gefühl der Überwachung hatten. Hinzu kamen in größerem Umfang Nacharbeiten aufgrund von Fehlern in den Aufzeichnungen, welche dann jeweils manuell korrigiert werden mussten. Damit stieg der Bearbeitungsaufwand stark an, zumal mit den im



Außendienst tätigen Mitarbeitern in den einzelnen Objekten bei jedem einzelnen Vorfall Kontakt aufgenommen werden musste.

Im Einzelnen:

A) BT-Drs. 20/1852 Beschäftigtenrechte stärken – Arbeitszeit europarechtskonform dokumentieren – Antrag der Fraktion DIE LINKE

Vorweg ist zu begrüßen, dass der Antrag der Fraktion DIE LINKE keine zwingenden Vorgaben zur Form (elektronisch/schriftlich) der Dokumentation der Arbeitszeit macht und somit den Betrieben die Möglichkeit zur individuell bestmöglichen Lösung einräumt.

Zu kritisieren sind vor allem drei Punkte:

- 1) Die Möglichkeit zur Delegation der Arbeitszeitaufzeichnung auf die Beschäftigten wird nicht genannt. Die Übertragung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich gerade in den stark dezentral ausgeführten Berufen seit Jahren mehr als bewährt. Vor dem Hintergrund, dass das Arbeitszeitgesetz der Kontrolle der Beschäftigten hinsichtlich der Erbringung der vereinbarten Arbeitszeit dient, bedarf es einem hohen Maß an Vertrauen gegenüber den Beschäftigten, dass dies korrekt ausgeführt wird. Eine Abschaffung dieser Delegationsmöglichkeit würde zu einem Vertrauensverlust der Beschäftigten, die bereits jetzt die Arbeitszeit eigenverantwortlich aufzeichnen, führen und die Vermutung, dass der Arbeitgeber den Arbeitszeitaufzeichnungen der Beschäftigten misstraut, mit sich bringen. Der Arbeitgeber bleibt aber dafür verantwortlich, dass die Aufzeichnungen ordnungsgemäß vorgenommen werden.
- 2) Mit der Pflicht zur taggenauen Aufzeichnung werden die Erfahrungswerte, die auch schon in die Gesetzesbegründung des Mindestlohngesetzes geflossen sind, verneint. Die Erfahrung in der betrieblichen Praxis haben gezeigt, dass sowohl bei schriftlicher wie auch digitaler Aufzeichnung von Arbeitszeiten ein nicht unerheblicher Korrekturbedarf auftritt. Der Grund dafür liegt in den meisten Fällen im Nutzerverhalten wie z.B. die Beschäftigten beginnen mit der Arbeit, ohne sich einzuloggen, vergessen, im Anschluss sich auszuloggen, vergessen die Nutzung grundsätzlich etc. Korrekturmöglichkeiten sind für eine fehlerfreie und verlässliche Arbeitszeiterfassung unerlässlich
- 3) Die Beibehaltung bzw. Ermöglichung freiwilliger Vertrauensarbeitszeitmodelle wird nicht erwähnt, was scharf zu kritisieren ist. (mehr dazu unter B II. 2.)

B) BT-Drs. 20/6909 Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen – Antrag der Fraktion von CDU/CSU

Zu II. 2.)

Blickend auf das Handwerk der Gebäudereiniger ist der Vorschlag zur Ausgestaltung von freiwilligen Vertrauensarbeitszeitmodellen ausdrücklich zu begrüßen. Beispielfhaft betroffen ist die



Gruppe der Objektleiter. Deren Tätigkeiten sind grundsätzlich geprägt durch eine eigenverantwortliche Betreuung mehrerer Objekte, Außendiensttätigkeit, Kundenkontakt, Führung von Gebäudereinigern in den Objekten bei freier Einteilung der Arbeitszeit. Die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit wird in der Regel nicht geprüft, sondern es wird in beiderseitigem Interesse auf die Einhaltung der Arbeitszeiten „vertraut“, was erheblich zur Attraktivität der wahrgenommenen Funktion, der Motivation und vor allem der Gestaltung des persönlichen Lebensmodells beiträgt und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr begrüßt wird.

Mit der praxisorientierten Konzentration auf eine flexible und individuell auszugestaltende Arbeitszeitaufzeichnung wird der betrieblichen Realität, die sich in der stark ausdifferenzierten deutschen Volkswirtschaft widerspiegelt, Rechnung getragen und dem Wunsch vor allem der Beschäftigten nach bewährten Vertrauensarbeitszeitmodellen entsprochen.

Zu II. 3.)

Die 700.000 Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk sind in einer Vielzahl von Objekten, Fahrzeugen, Außenanlagen, Baustellen usw. eingesetzt. Die „one-size-fits-all“-Lösung in Form einer App- oder Terminallösung ist in dieser wie auch weiteren Dienstleistungsbranchen nicht für alle Beschäftigten uneingeschränkt umsetzbar.

Für die Branche der Gebäudereiniger sowie für alle dezentral arbeitenden Branchen stellen sich juristisch und technisch nicht lösbare Probleme.

Beispielhaft wäre zu nennen bei

a) fest installierten Terminals:

- In über 100.000 täglich zu reinigenden Objekten müssten entsprechend 100.000 Terminals installiert werden (von der kleinen Arztpraxis über komplexe Industrieanlagen bis hin zu Freiflächen). Diese Geräte müssen zur elektronischen Verarbeitung einen Internet-Zugang aufweisen. Zusätzlich müsste für die Installation der Terminals in den Kundenobjekten jeweils die Zustimmung des Kunden vorliegen. Dies kann mit Sicherheit ausgeschlossen werden, zumal gerade auch in sicherheitsrelevanten Bereichen (Banken, Polizei, Ministerien etc.) Werkleistungen erbracht werden.
- Ein technisches Versagen des Terminals, eine Störung des Netzzugangs etc. darf zur Erfassung der Arbeitszeit nicht auftreten. Dies gilt auch hinsichtlich der Datenspeicherung und -übertragung. Der Aufbau, die Ingangsetzung, die Formatierung, die Absicherung sowie die Wartung und der Abbau bei Vertragsende bzw. -änderung muss durch entsprechendes Fachpersonal vorgenommen werden.
- Bei mehreren Auftragnehmern bestehen Folgeprobleme. So ist sicherzustellen, dass verschiedene Terminals für die einzelnen Unternehmen genutzt werden können oder bei einheitlicher Nutzung Daten vor den Zugriffen Dritter geschützt werden. Die Abstimmungen zum finanziellen Aufwand bzw. zu dessen Aufteilung sind unverhältnismäßig.



- Besondere Schwierigkeiten ergeben sich bei Reinigungsarten wie zum Beispiel: Sonderreinigung, Bauschlussreinigung, Reinigung von Privathaushalten und Verkehrsmittel sowie Freiflächen. Terminals sind für diese Arten der Arbeitszeitaufzeichnung ungeeignet.

Bei mobilen Geräten:

- Es müssen für alle Mitarbeiter Endgeräte beschafft und mit der entsprechenden Software programmiert werden, da das private Mobiltelefon der Beschäftigten aus Gründen des Datenschutzes nicht genutzt werden darf und viele Beschäftigte das erfahrungsgemäß ohnehin ablehnen würden.
- Es müssen mindestens 700.000 Beschäftigte ausgerüstet und eingewiesen werden. Dabei ist angesichts des Wunsches nach taggenauer Aufzeichnung eine Null-Prozent-Fehlerquote in der Bedienung zu gewährleisten. Dies ist undenkbar. Unberücksichtigt ist dabei die zusätzliche Schulung bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretung bzw. Personalwechsel.
- Jeder Beschäftigte mit noch so kurzen Einsatzzeiten (Bsp. 1 x pro Woche und nur für 1 Stunde) benötigt ein entsprechendes Erfassungsgerät und eine SIM-Karte. Das Beispiel verdeutlicht die Unverhältnismäßigkeit der für die Arbeitgeber entstehenden Kosten. Weitere Voraussetzung ist der stets verlässliche Internetempfang.
- Es müssen entsprechende Service-Verträge zur Betreuung der Geräte abgeschlossen und sofort im Moment der Fehlermeldung verfügbare Service-Beschäftigte eingreifen können.
- Bei Mehrfach-Beschäftigung müssen die Beschäftigten mit großer Wahrscheinlichkeit zwischen verschiedenen Zeiterfassungssystemen auf verschiedenen Geräten hin und her wechseln.

Mit einem freien Ermessen bei Auswahl des jeweiligen Arbeitszeiterfassungssystems wird der betrieblichen Realität und den individuellen Voraussetzungen der Betriebe als auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten entsprochen.

Zu II. 4.)

Für die Dokumentation nach MiLoG und AEntG sind flexible Regelungen zur Aufzeichnung (Papierform, elektronisch etc.) der Arbeitszeit bis zu sieben Tage nach Arbeitsleistung geübte und bewährte Praxis.

Die Erfahrung in der betrieblichen Praxis haben gezeigt, dass bei digitaler Aufzeichnung von Arbeitszeiten mehr noch als bei händischer Erfassung ein nicht unerheblicher Korrekturbedarf auftritt. Eine konkrete Befassung der Arbeitnehmer erfolgt nur bei händischer Erfassung. Die zulässige Dienstplanregelung mit der Möglichkeit der Erfassung von Abweichungen stellt sich als effizienter Weg der Erfassung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Der häufigste Grund der elektronischen Fehlbedienung ist ein fehlerhaftes Nutzerverhalten; mal wird zu früh, dann zu spät, nur einmal zu Beginn oder zum Ende oder gar nicht der entsprechende Bestätigungsbutton auf dem Handy gedrückt, das Terminal falsch oder gar nicht benutzt oder aber auch ein handschriftlicher Fehleintrag vorgenommen. Wo Menschen am Werk sind, passieren Fehler. Ein lehrhaftes Beispiel war die breite Nutzung der „Luca“-App zu Corona-Zeiten. Daher ist die Eintragungs- bzw. Korrekturmöglichkeit mit einer Sieben-Tages-Frist das Minimum zur Sicherstellung korrekter Arbeitszeiterfassung.



Zu 5)

Die Übertragung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich gerade in den von stark dezentral ausgeführten Berufen mehr als bewährt. (weiteres unter A1)

Zu 6)

Die allgemeine gesellschaftliche Kritik an der Belastung durch Bürokratie und dem damit verbundenen finanziellen Aufwand durch Betriebe, aber auch Beschäftigte, ist unüberhörbar.

Beispielhaft entbehrt der im Entwurf aus April 2023 genannte Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft betreffend die technische Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung von 450 Euro je Unternehmen in der Praxis jeglicher Grundlage und liegt alleine in Bezug auf die Branche der Gebäudereiniger exorbitant höher. Dabei sind die laufenden Kosten der Systeme unberücksichtigt. Ein Unternehmen in der Gebäudereinigungsbranche mit 1.000 Beschäftigten muss bei Anschaffung von 1.000 mobilen Endgeräten je 100,- Euro inkl. Zeiterfassungs-App-Aufwand von ca. 5,- Euro pro Arbeitsplatz sowie Monat von einem Aufwand im ersten Jahr von 160.000,- Euro kalkulieren, was einer Fehleinschätzung des geschätzten finanziellen Aufwands von über 35.000 Prozent entspräche.

Auf die Branche der Gebäudereiniger bezogen läge alleine bei diesen der finanzielle Aufwand im ersten Jahr bei über 100 Mio. Euro.

In der Schätzung sind weder Verlust noch Beschädigung der Endgeräte, Installationsaufwand, Schulung, Korrektur- oder Entsorgungsaufwand berücksichtigt.

Der finanzielle Aufwand bei Umsetzung auf alle zur Aufzeichnung verpflichtenden Personen wird um ein Vielfaches teurer.

Zu 7)

Die Unternehmen in einer modernen Volkswirtschaft mit steigenden Dienstleistungsanteil und geprägt von dem Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach individuellen Arbeitszeitmodellen befinden sich im ständigen Wettbewerb um motivierte und zufriedene Beschäftigte.

Mit dem Vorschlag, wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeiten einzuführen, entspricht der Antrag dem Wunsch vieler Betriebe und Beschäftigter nach flexibler Gestaltung des Arbeitsalltages und möglichen Reaktionsmöglichkeiten in besonderen Situationen wie z.B. dem Einsatz zu Sonderreinigungsarbeiten oder bei Krankenvertretungen in Gesundheitseinrichtungen etc. Durch die Beschränkung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit wird dem Gedanken des Arbeitsschutzes Rechnung getragen und dennoch dem derzeit diskutierten Wunsch nach einer verbesserten „work-life-Balance“ Rechnung getragen.



Berlin, 5. Oktober 2023

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel.: +49 30 20 62 267-0
E-Mail: biv@die-gebaeudedienstleister.de