

Bundespressekonferenz

Dienstag, 7. Februar 2023, 10:00 Uhr

Forderungen der Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie zum Arbeitszeitrecht sowie zur Erfassung der Arbeitszeit

Dr. Stefan Wolf	Seiten 2 bis 5
Prof. Dr. Sascha Stowasser	Seiten 6 bis 9
Prof. Dr. Gregor Thüsing	Seiten 10 bis 12
Prof. Dr. Clemens Höpfner	Seiten 13 bis 16

Bitte beachten: Es gilt das gesprochene Wort!

Statement Dr. Stefan Wolf

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

Anfang Dezember hat das Bundesarbeitsgericht endlich die Begründung seiner Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung vorgelegt. Die Entscheidung hat Anwaltskanzleien und Berater sofort in Goldgräberstimmung versetzt. Diese ziehen nun durch die Lande und versuchen, die entstandene Unsicherheit in hohe Beraterhonorare umzumünzen.

Die Begründung erscheint mir höchst fragwürdig. Denn sie bleibt die Antwort darauf schuldig, warum das seit Jahrzehnten geltende Arbeitszeitrecht anders zu verstehen ist als es bisher alle damit befassten Akteure verstanden haben.

Die Richter haben damit ohne jede Not für Rechtsunsicherheit und Verunsicherung gesorgt, da sie viel zum „Ob“ der Arbeitszeiterfassung, aber wenig zum „Wie“ sagen.

Klar ist aber auch: Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts hat der Gesetzgeber einen weiten Spielraum bei künftigen Reformen, den er nicht ausgeschöpft hat.

Ich möchte Ihnen deshalb die aus unserer Sicht entscheidenden beiden Aspekte für eine Neuregelung des Arbeitszeitrechts vorstellen:

Wo gibt es in Deutschland tatsächlich Regelungsbedarf beim Thema Arbeitszeit, und was muss der Gesetzgeber nun konkret tun?

Erstens: Wo gibt es wirklich Regelungsbedarf?

Die Arbeitszeiten, die wir heute in Deutschland haben, gehören zu den kürzesten der Welt. Wer Wohlstand will, muss diese kurzen Arbeitszeiten wenigstens hoch flexibel und unbürokratisch verteilen können, um hoch produktiv arbeiten zu können.

Da wirkt ein Urteil völlig aus der Zeit gefallen, wonach jeder Arbeitnehmer minutiös seine Arbeitszeit zu erfassen hat. Ausnahmen soll es keine geben, es sei denn der Gesetzgeber schafft sie.

Natürlich erfasst die Mehrheit der Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit. Aber es gibt auch gute Gründe, davon einvernehmlich abzuweichen. Viele Beschäftigte wollen ihre Arbeit anders organisieren, flexibler ausrichten, besser verteilen. Gut ein Fünftel aller Arbeitnehmer tun das beispielsweise in Vertrauensarbeitszeit, zur allseitigen Zufriedenheit.

Zweitens: Was muss der Gesetzgeber nun tun?

Der Gesetzgeber ist aufgerufen, die verursachte Rechtsunsicherheit schnell und pragmatisch zu beseitigen. Die Bundesregierung sollte sich dabei auf ihren eigenen Koalitionsvertrag besinnen und dem Arbeitszeitrecht insgesamt ein Update verpassen.

Denn wir brauchen ein modernes Arbeitszeitrecht für die moderne Arbeitswelt der 2020er-Jahre und nicht das Arbeitszeitrecht der 1960er-Jahre mit starren Arbeitszeiten und Stechuhr.

Die Regelungen zur Höchstarbeitszeit müssen gemäß der Vorgabe der europäischen Arbeitszeitrichtlinie von einer Tageshöchstarbeitszeit auf eine Wochenhöchstarbeitszeit umgestellt werden. Keiner soll deswegen länger arbeiten müssen, aber die Arbeit soll man besser innerhalb der Woche verteilen dürfen.

Flankierend muss die geltende Ruhezeitregelung mit einer unbeschränkten tariflichen Öffnungsklausel versehen werden.

Wird bei der Erfassung der Arbeitszeit eine Regelung überhaupt für notwendig erachtet, sind klare Ausnahmeregelungen sowie eine echte Wahlfreiheit bei der Form der Erfassung zwingend erforderlich, um innovative Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern.

Wie bisher muss daher eine einvernehmlich vereinbarte Vertrauensarbeitszeit auch künftig von einer minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen bleiben. Auch hier ist der Koalitionsvertrag beim Wort zu nehmen.

Gesamtmittel hat nun drei Professoren gebeten, die Materie zu begutachten – was das europäische Recht angeht, was das deutsche Recht angeht, und was personalwirtschaftlich geboten und auch von Beschäftigten und Arbeitgebern gewünscht ist.

Die drei Herren sind heute hier und werden jetzt kurz die zentralen Ergebnisse ihrer Gutachten vorstellen.

Ich übergebe das Wort an Professor Stowasser.

Vielen Dank!

Statement Prof. Dr. Sascha Stowasser

Sehr geehrte Damen und Herren,

Störungen der Lieferketten, unplanbare Auftragsschwankungen, zunehmender Arbeits- und Fachkräftemangel und vieles andere mehr prägen heute die Unternehmens- und Arbeitswelt. Wir leben in turbulenten Zeiten!

Eindeutig ist die Studienlage, die belegt, dass die betriebliche Flexibilität, vornehmlich die Arbeitszeit- und Arbeitsortsflexibilität, ein wesentlicher Garant für die bundesdeutschen Unternehmen zur Bewältigung der betrieblichen und außerbetrieblichen Herausforderungen ist.

Umso mehr gilt es, die betriebliche Flexibilität zu stärken und nicht durch überschießende Regulierung und Starrheit zu schwächen.

Welche Auswirkungen hat die vom Bundesarbeitsgericht vorgelegte Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung für Betriebe und Beschäftigte?

Erstens: Betriebliche Auswirkungen.

Flexible und innovative Arbeitszeitmodelle, insbesondere die Vertrauensarbeitszeit oder das mobile Arbeiten, sind im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation sowie zur schnellen und kostenneutralen Reaktion der Unternehmen auf betriebliche und außerbetriebliche Ereignisse unerlässlich.

Zu strikte gesetzliche Vorgaben, wie die umfassende und lückenlose Erfassung der Arbeitszeit, werden die Flexibilisierungsbestrebungen hemmen und hindern.

Eine gesetzliche Vorgabe zur minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit wird dazu führen, dass flexible Arbeitszeitmodelle wie insbesondere die Vertrauensarbeitszeit oder das mobile Arbeiten, von den Unternehmen nicht mehr in der bisher praktizierten Form angeboten werden können.

Als Konsequenz erachte ich, dass den Unternehmen ein wichtiges Instrument zur Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit genommen wird.

Zweitens: Ebene der Beschäftigten.

Nicht nur Unternehmen benötigen Flexibilität.

Arbeitszeitflexibilität ist auch von den Beschäftigten gewünscht und gefordert.

Eine lückenlose Zeiterfassung passt nicht zum Selbstverständnis von Beschäftigten – vor allem nicht zu dem, der jüngeren Generationen – die nach einem selbstbestimmten Leben mit wenig Kontrollmechanismen streben. Zahlreiche repräsentative Studien belegen, dass die Beschäftigten selbst entscheiden möchten, wie und wo sie leben und arbeiten.

Der Wunsch nach Flexibilität bei den Beschäftigten darf durch rechtliche Rahmenbedingungen weder gefährdet noch eingeschränkt werden.

Eine lückenlose Zeiterfassung kann dazu führen, dass die Arbeitgeberattraktivität stark darunter leidet.

Meine Empfehlungen:

Erstens: Der Gesetzgeber muss zwingend den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeits- und Betriebswelt mit ihren speziellen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen mit entsprechend weiten und pragmatischen Ausnahmeregeln Rechnung tragen.

Zweitens: Ein etwaiger gesetzlicher Rahmen sollte so gesetzt werden, dass die Tarifpartner sowie betriebliche Akteure je nach betrieblichen Gegebenheiten und Wünschen der Beschäftigten, die Ausgestaltung passgenau vornehmen können.

Drittens: Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit sind grundlegend zu modernisieren. Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt verlangen dies. Ich empfehle unbedingt, die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeit zu nutzen.

Ein modernes Arbeitszeitgesetz muss die Flexibilitätswünsche der Beschäftigten und die Flexibilitätserfordernisse der Betriebe in Einklang bringen.

Ich übergebe jetzt an Professor Thüsing.

Vielen Dank!

Statement Prof. Dr. Gregor Thüsing

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Juristen sind regelmäßig die Bedenkenräger, die darauf hinweisen, dass etwas nicht geht, dass etwas unzulässig ist und dass bestimmte Rechtsänderungen verfassungsrechtlich oder gar europarechtlich unzulässig sind.

Wer dann darauf Bezug nimmt, der entbindet sich der Verpflichtung zur Begründung – er kann ja nicht anders, selbst wenn er wollte. Sinnvolle Alternativen gesetzgeberischen Handelns müssen gar nicht erörtert werden, weil sie ja unzulässig wären.

Ich habe versucht in meiner Stellungnahme deutlich zu machen, dass in der Frage der Arbeitszeitflexibilisierung und insbesondere auch der Arbeitszeiterfassung im Europarecht sehr viel großzügiger geregelt wird, als der eine oder andere meiner Kollegen, in der Judikative oder aus dem politischen Raum dies bislang vermutet.

Dem Europarecht geht es im Arbeitszeitrecht um Arbeitnehmerschutz – wo aber Arbeitnehmerschutz in Fremdbestimmung umschlägt, verliert er auch seine europarechtliche Berechtigung.

Wer den Europäischen Gerichtshof wörtlich sieht, wird deshalb nicht von einer umfassenden Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung ausgehen, sondern wird vorsichtiger argumentieren, dass in Vertrauensarbeitszeit eben nur freiwillig durch den Arbeitnehmer gearbeitet werden kann und sie ihm nicht gegen seinen Willen aufgezwungen werden kann.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, die Arbeitszeit aufzuzeichnen und sie seinem Arbeitgeber auch etwa für die Vergütung vorzuhalten – wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aber einvernehmlich und freiwillig andere und bessere Regelungen für sich finden – erst recht in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen – dann ist das zulässig.

Dementsprechend gibt es auch heute noch fast vier Jahre nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zahlreiche Länder der Europäischen Union, die keine verbindliche Arbeitszeitaufzeichnung haben.

Auch aus juristischer Sicht heißt es daher, die Politik sollte die Regelung suchen, die sie am besten für geeignet hält, einen tragfähigen Ausgleich von Arbeitnehmerschutz und Unternehmensflexibilität zu realisieren. Dazu gehört nicht allein die Frage der Aufzeichnung, sondern auch die flexible Sichtung von Arbeitszeitgesetzen, die in analogen Zeiten entstanden sind.

Prüfet alles und behaltet das Gute, schreibt der Apostel Paulus an die Gemeinde von Thessaloniki. Und vielleicht auch: Lassen Sie sich von Juristen nicht davon abhalten. Das Europarecht ist hier großzügiger.

Ich übergebe nun das Wort an Professor Höpfner.

Vielen Dank.

Statement Prof. Dr. Clemens Höpfner

Sehr geehrte Damen und Herren,

das derzeitige Arbeitszeitrecht wird den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht gerecht. Vor einer Reform des Arbeitszeitrechts muss allerdings Klarheit über die europarechtlichen Vorgaben bestehen – diese Vorgaben bilden gleichsam die Geschäftsgrundlage der politischen Auseinandersetzung.

Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache „CCOO“ aus dem Jahr 2019 wird immer wieder vorgebracht, das Europarecht verlange die Einführung einer flächendeckenden Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit. Das würde zugleich bedeuten: Eine politische Auseinandersetzung über den Sinn und die Reichweite einer solchen Pflicht könnte unterbleiben, weil der deutsche Gesetzgeber ohnehin keinen Gestaltungsspielraum habe.

Tatsächlich ist die Entscheidung des Gerichtshofs aber alles andere als eindeutig. Ob der Arbeitgeber wirklich zur Aufzeichnung der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer verpflichtet werden muss oder ob er ein System zur Arbeitszeiterfassung lediglich bereitstellen muss, ist völlig offen. Ebenfalls ungeklärt ist, ob die Argumentation des EuGH zum spanischen Recht ohne Weiteres auf das deutsche Recht übertragen werden kann.

Mit dem geschriebenen Europarecht vereinbar ist allein die Lesart, dass der EuGH gerade keine generelle Erfassung der Arbeitszeit erzwingen will.

Die Mitgliedstaaten müssen allenfalls sicherstellen, dass der Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeiterfassung bereitstellt. Der Arbeitnehmer kann dann selbst entscheiden, ob er dieses System nutzen will oder nicht.

In seinem Beschluss vom September 2022 überinterpretiert das Bundesarbeitsgericht die europarechtlichen Vorgaben und überschreitet mit seiner Interpretation des Arbeitsschutzgesetzes die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung. Ohnehin kann das BAG dem deutschen Gesetzgeber keine Vorgaben für die Umsetzung des Unionsrechts machen. Die Entscheidung des BAG ist für die aktuellen Reformüberlegungen daher schlicht irrelevant.

Dass tatsächlich bereits das geltende Arbeitszeitrecht europarechtskonform ist, zeigt sich auch daran, dass die Europäische Kommission, die die Einhaltung des Unionsrechts überwacht, bis heute keine Anstalten unternommen hat, ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland einzuleiten. Vorauseilender Gehorsam erscheint daher nicht geboten.

Entschließt sich der deutsche Gesetzgeber dennoch dazu, eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, sollte er dem missglückten Rückgriff des BAG auf das Arbeitsschutzrecht den Boden entziehen und eine systematisch stimmige Lösung im Arbeitszeitrecht anstreben. Dabei sollte er drei Punkte beachten:

Erstens darf und sollte er eine Ausnahme für Vertrauensarbeitszeit aufnehmen.

Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit selbst bestimmen kann und die Möglichkeit hat, sich von der Vertrauensarbeitszeit wieder zu lösen, kann auf eine Erfassung der Arbeitszeit verzichtet werden.

Zweitens sollte der Gesetzgeber – unabhängig davon – klarstellen, dass auch weiterhin eine Delegation der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer möglich ist. Der Arbeitgeber sollte dann lediglich bei Verdachtsmomenten stichprobenartig prüfen müssen, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit ordnungsgemäß erfasst hat.

Drittens sollte der Gesetzgeber berücksichtigen, dass zu einer austarierten Gesamtlösung neben den formalen Aufzeichnungspflichten auch die materiellen Vorgaben des Arbeitszeitrechts gehören. Eine Verschärfung der Arbeitszeiterfassung auf der einen Seite sollte daher mit einer Ausschöpfung der Spielräume der Arbeitszeit-Richtlinie hinsichtlich der täglichen Höchstarbeitszeit und der Ruhezeit auf der anderen Seite einhergehen.

Vielen Dank!