

## Gutachten zum Arbeitszeitrecht und zur Arbeitszeiterfassung

7. Februar 2023

### Hintergrund

Gesamtmetail hat drei renommierte Professoren gebeten, sich mit aktuellen Fragen des Arbeitszeitrechts auseinanderzusetzen. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 zur Erfassung von Arbeitszeiten.

Es handelt sich um Prof. Dr. Stowasser vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf, Prof. Dr. Thüsing von der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn sowie Prof. Dr. Höpfner von der Universität zu Köln. Die Gutachten beschäftigen sich mit den personalwirtschaftlichen Aspekten der Erfassung von Arbeitszeiten, ferner den europarechtlichen und rechtsvergleichenden Fragen sowie den Folgen für eine mögliche Umsetzung im deutschen Recht.

Die drei Gutachten finden Sie im Internet unter

[www.gesamtmetail.de/arbeitszeit](http://www.gesamtmetail.de/arbeitszeit)

oder direkt mit diesem QR-Code:



## **„Personalwirtschaftliches Gutachten zum Wert flexibler Arbeitszeitmodelle und den Gefahren von Einschränkungen im Nachgang des sog. Stechururteils des EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18“**

**Prof. Dr.-Ing. habil. Sascha Stowasser**

**Dr. rer. pol. Ufuk Altun**

**Dipl.-Arb.-Wiss. Veit Hartmann M. A.**

**Dipl.-Päd. Sven Hille**

ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

### **Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse**

- In Deutschland werden die Arbeitszeiten da, wo es notwendig ist, jetzt schon erfasst und aufgezeichnet. Eine generelle und neue Nachweisnotwendigkeit für alle Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen ist daraus nicht abzuleiten. Sie wäre auch kontraproduktiv, da die Gegebenheiten von Branchen, Unternehmen und die Wünsche der Beschäftigten sowie deren tatsächliche Schutzbedürftigkeit sehr unterschiedlich sind und nicht berücksichtigt werden würden.
- Eine gesetzliche Veränderung würde sich auf bestehende betriebliche Regelungen zur Arbeitszeitflexibilität auswirken und auch in das im Jahr 1984 in der Metall- und Elektro-Industrie vereinbarte Verhältnis zwischen Verkürzung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten eingreifen. Durch Forderungen nach einer umfassenden Arbeitszeiterfassung, die aktuell insbesondere durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgestellt werden und auch Eingang in die Rechtsprechung des BAG gefunden haben, wird das ausgewogene Verhältnis, welches beide Tarifparteien damals ausgehandelt und über Jahre erfolgreich praktiziert haben, in ein deutliches Missverhältnis zum Nachteil der Flexibilität verkehrt. Die Folgen sind aktuell weder ausreichend diskutiert noch absehbar.
- Eine gesetzliche Vorgabe zur minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit kann dazu führen, dass flexible Arbeitszeitmodelle wie insbesondere die Vertrauensarbeitszeit oder das mobile Arbeiten, die im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt sowie des gesellschaftlichen Wertewandels bei den Beschäftigten immer beliebter werden, von den Unternehmen nicht mehr in der bisher praktizierten Form angeboten werden können. Die Anforderungen, die aus der sich verändernden Arbeitswelt abgeleitet werden können, erfordern daher klare Ausnahmeregelungen, um solche Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern.
- Flexibilität ist auch von den Beschäftigten gewünscht, gefordert und gründet auf der hohen Wertschätzung der eigenverfügbaren Zeit. Eine umfassende und lückenlose Zeiterfassung passt nicht zum Selbstverständnis von Beschäftigten, die nach einem selbstbestimmten Leben und Selbstverwirklichung streben.
- Um einen neuen Flexibilisierungskompromiss zu ermöglichen, der den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt entspricht, ist darüber hinaus eine grundlegende Modernisierung der gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit notwendig. Dabei ist zu empfehlen, in einem Gesamtpaket die Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeit zu nutzen.

## **„Europäische Umsetzungspflichten für den deutschen Gesetzgeber im Hinblick auf die Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten – Zur Reichweite der Entscheidung des EuGH in der Rs. CCOO“**

**Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard)**

Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung  
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

### **Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse**

- Mit seiner Entscheidung in der Rechtssache CCOO hat der EuGH eine intensive Diskussion zur Notwendigkeit und Rechtspflicht einer Erfassung der täglichen Arbeitszeit angestoßen. Das BAG hat jüngst aus den Erwägungen des EuGH gefolgert, effektiver Arbeitsschutz sei nur gewährleistet, wenn Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit tatsächlich aufgezeichnet werden.
- Diese Deutung der Rechtsprechung des EuGH ist nicht zwingend und auch nicht überzeugend – weder nach den Ausführungen der Entscheidung des EuGH, noch im Hinblick auf die Gewährleistung effektiven Arbeitsschutzes. Ein ausreichender Schutz wäre nach einem zutreffenden Verständnis der EuGH-Entscheidung auch dann gewährleistet, wenn den Arbeitnehmern lediglich die Möglichkeit zur Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit gewährt wird. Echte Vertrauensarbeitszeit wäre damit auch künftig einvernehmlich und unbürokratisch möglich.
- Die Erfahrung zeigt, dass Maßgaben des EuGH zuweilen „überinterpretiert“ werden und hierdurch strengere europarechtliche Grenzen angenommen werden, als der Gerichtshof tatsächlich setzen wollte. Diese Gefahr droht auch hier. Das Europarecht darf nicht Vorwand sein, Dinge, die in der politischen Diskussion sind, rechtlich aus der Diskussion zu nehmen. Es sollte weder juristischer Vorwand alternativlosen Handelns noch der Schleichweg zur Realisierung von Vorhaben sein, die bei ergebnisoffener Diskussion letztlich differenzierter ausfallen würden.
- Es verbleiben Umsetzungs- und Regelungsspielräume. Das zeigen nicht zuletzt die Regelungen anderer Mitgliedstaaten der EU wie etwa Schweden, Italien oder Österreich. Die Stechuhr hat bislang keine europaweite Renaissance erfahren und wird dies wohl auch künftig nicht tun.
- Insgesamt ist eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts geboten und auch möglich. Der Koalitionsvertrag erklärt sie zum politischen Ziel, und auch das BAG zeigt in seiner Entscheidung Perspektiven auf, wie eine Flexibilisierung auch im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung erfolgen kann. Europarechtlich eröffnete Spielräume sollte der Gesetzgeber nutzen, bereits bestehende Ausnahmen sollte er präzisieren und hierdurch praxistauglich machen. Nur so kann eine Gestaltung des Arbeitszeitrechts gelingen, die den Gesundheitsschutz gewährleistet und zugleich die Interessen aller Betroffenen zu einem angemessenen Ausgleich bringt.

## „Die CCOO-Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18 – Kritische Würdigung und Umsetzungsbedarf im deutschen Recht“

### **Prof. Dr. Clemens Höpfner**

Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht  
Universität zu Köln

### **Zusammenfassung der Ergebnisse**

- Der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie lässt sich eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, eine generelle Pflicht der Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung vorzusehen, nicht in methodisch vertretbarer Weise entnehmen.
- Entgegen der Auffassung des 1. Senats des BAG in seinem Beschluss vom 13. September 2022 müssen die Arbeitgeber danach europarechtlich nicht zur tatsächlichen Aufzeichnung aller geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer verpflichtet werden, sondern nach zutreffender Lesart der EuGH-Entscheidung allenfalls dazu, ein System vorzuhalten, das es erlaubt, die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit zu messen.
- Auch aus dem deutschen Arbeitsschutzgesetz folgt keine Pflicht zur umfassenden Erfassung der Arbeitszeit. Es besteht insoweit kein Spielraum für eine entsprechende richtlinienkonforme Auslegung. Das BAG ersetzt das gesetzgeberische Regelungskonzept durch ein eigenes und verstößt damit gegen den Grundsatz der Gesetzesbindung. Darüber hinaus verweigert es eine rechtlich gebotene Vorlage an den EuGH.
- Es besteht kein Anlass zu vorauseilendem Gehorsam im Sinne einer Umsetzung nicht gesichert bestehender Vorgaben. Das gilt umso mehr mit Blick darauf, dass auch die Europäische Kommission keinerlei Vorbereitungen zur Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie getroffen hat und es auch keine Anzeichen gibt, dass ein solches Verfahren künftig eingeleitet werden soll.
- Kommt es tatsächlich zu einer Reform des Arbeitszeitrechts, sollte der Gesetzgeber dem verfehlten Rekurs des BAG auf das Arbeitsschutzrecht den Boden entziehen und eine systematisch stimmige Lösung im Arbeitszeitrecht anstreben. Dabei bleibt nicht nur das „Wie“, sondern bereits das „Ob“ einer etwaigen gesetzgeberischen Reform des Arbeitszeitrechts einer politischen Entscheidung vorbehalten. Zwingende unionsrechtliche Vorgaben bestehen nach zutreffender Lesart der EuGH-Entscheidung nicht.
- Vertrauensarbeitszeit ist auch unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung weiterhin zulässig. Der Verzicht des Arbeitgebers auf die Dokumentation der Normalarbeitszeit ist unionsrechtskonform. Selbst wenn man den deutschen Gesetzgeber für verpflichtet hält, eine generelle Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit zu kodifizieren, darf er Ausnahmen für Vertrauensarbeitszeit und Tätigkeiten im Schichtbetrieb vorsehen. Auch die Delegation der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer ist zulässig.
- Insgesamt wird das derzeitige Arbeitszeitrecht den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht gerecht. Insbesondere die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit und zur Ruhezeit stehen einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit im Interesse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers entgegen. Eine ausgewogene Gesamtlösung zeichnet sich dadurch aus, dass die Verschärfung der formalen Arbeitszeiterfassungspflicht auf der einen Seite mit einer Flexibilisierung des materiellen Arbeitszeitrechts unter voller Ausschöpfung der Spielräume der Arbeitszeit-Richtlinie auf der anderen Seite einhergeht.