

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Peter Wedde, Frankfurt

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 14. September 2020 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Norbert Kleinwächter, Jürgen Pohl, René Springer,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes
BT-Drucksache 19/1841

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

Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen
BT-Drucksache 19/17134

c) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Arbeitszeit – EuGH-Urteil umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen
BT-Drucksache 19/20585

siehe Anlage

**Stellungnahme für die öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin
am 14. September 2020**

**I. Gesetzentwurf der Abgeordneten Norbert Kleinwächter, Jürgen Pohl, René Springer,
Ulrike Schielke-Ziesing, Uwe Witt und der Fraktion der AfD**

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Drucksache 19/1841

1. Gegenstand des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf zielt nach seiner Begründung darauf ab, die befristete Einstellung von Arbeitnehmern in einem gewissen Rahmen weiterhin dauerhaft zu ermöglichen. Gleichzeitig soll die soziale Absicherung der Arbeitnehmer sichergestellt und die unbefristete Beschäftigung als Normalarbeitsverhältnis gefördert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird im Gesetzentwurf insbesondere die als nicht trennscharf erachtete Unterscheidung von Befristungen mit und ohne Sachgrund aufgehoben und in eine unterschiedslose Regelung zur Befristung überführt. Befristungen sollen in diesem Rahmen im Regelfall für maximal 24 Monate gestattet sein. In besonderen Fällen soll dieser Zeitrahmen überschritten werden können.

2. Bewertung

Der Gesetzentwurf zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass die bisher bestehende Differenzierung zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund aufgehoben wird. Gleichzeitig wird der Zeitrahmen für die Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung für die in § 14 Abs. 2 des Gesetzentwurfs genannten Fälle aufgehoben. Damit wird für Beschäftigte die Möglichkeit geschaffen, auch im Bereich der sachgrundlosen Befristung durch geeignete organisatorische oder gesellschaftsrechtliche Konstruktionen Kettenarbeitsverträge zu etablieren. Das ausweislich der Begründung verfolgte Ziel einer besseren Absicherung der Arbeitnehmer wird damit zugunsten neuer Umgehungsmöglichkeiten verfehlt.

II. Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Jessica Tatti, Matthias W. Birkwald, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jan Korte, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE

Damit jede Arbeitsstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen

Drucksache 19/171354 vom 12.2.2020

1. Gegenstand

Mit dem Antrag wird die Bundesregierung aufgefordert werden, einen Gesetzentwurf vorzulegen, durch den Arbeitgeber verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Dauer der gewährten Ruhepausen jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen. Im Antrag wird auf das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 – C 55/18 Bezug genommen, in dem festgestellt wird, dass ein Arbeitszeitrecht, welches entsprechende Verpflichtungen nicht enthält, sondern nur eine Dokumentation von Mehrarbeit, den Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie nicht genügt.

Der Antrag lässt die Ausgestaltung der geforderten gesetzlichen Regelung offen.

2. Bewertung

Der Antrag folgt den Vorgabe in der Begründung des EuGH in seinem Urteil vom 14. Mai 2019, nach der Gesetzgeber verpflichtet sein sollen, ein System zur Erfassung der individuellen Arbeitszeit zu etablieren, das die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, deren zeitliche Lage sowie die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt.¹ Insoweit zielt der Antrag darauf, den praktischen Arbeitszeitschutz zu stärken. Dieses Ziel ist vor dem Hintergrund einer Flexibilisierung der Arbeit und einer Zunahme mobiler und häuslicher Formen der Arbeitserbringung grundsätzlich positiv zu bewerten.

¹ Vgl. EuGH 14.5.2019 – C 55/18, Rn. 58; zur inhaltlichen Bewertung des Urteils EuGH vom 14. Mai 2019 und zu den hieraus folgenden Regelungsnotwendigkeiten vgl. die Ausführungen zu BT-Drs. 19/20585.

III. Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, Corinna Rüffer, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Katharina Dröge, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler, Claudia Müller, Lisa Paus, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen

Drucksache 19/20585 vom 30.6.2020

1. Gegenstand

Mit dem Antrag wird die Bundesregierung aufgefordert,

- a) das EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 endlich konsequent umzusetzen, indem die täglichen Arbeitsstunden sowie Beginn und Ende der Arbeitszeit dokumentiert werden müssen;
- b) die COVID-19-Arbeitszeitverordnung mit ihren Abweichungen vom bestehenden Arbeitszeitrecht nicht zu verlängern und auf andere Maßnahmen zu verzichten, durch die die tägliche Höchstarbeitszeit verlängert kann bzw. durch die die gesetzliche Mindestruhezeit verkürzt werden kann;
- c) mehr individuelle Zeitsouveränität für Beschäftigte dadurch zu ermöglichen, dass sie Einfluss auf Dauer, Lage und den Ort ihrer Arbeit nehmen können.

Bezüglich der individuellen Zeitsouveränität enthält der Antrag konkrete Forderungen wie

- a) die Möglichkeit flexibler Vollzeit mit einer bedarfsgerechten Ausgestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 30 bis 40 Stunden,
- b) die Begründung eines Mitgestaltungsrechts der Beschäftigten bezüglich der zeitlichen Lage ihrer Arbeitszeit,
- c) die Schaffung von eindeutigen und rechtssicheren Regelungen für mobiles Arbeiten und für die Arbeit im Homeoffice sowie
- d) die Begründung von Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte bezüglich der Ausgestaltung individuellen Zeitsouveränität.

Der Antrag lässt offen, wie die konkrete gesetzliche Umsetzung der angesprochenen Themen erfolgen soll.

2. Bewertung

a) Arbeitszeitdokumentation

Bezüglich der Forderung nach einer gesetzlichen Regelung zur Dokumentation der täglichen Arbeitszeit verweist der Antrag (wie der vorstehende in der BT-Drucksache 19/17134) auf das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019. Für die Bewertung dieses Antrags ist deshalb ein kurzer Blick auf diese Entscheidung und der sich hieraus ableitenden Handlungsmöglichkeiten zielführend.

Sachverhalt und Vorgaben des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019

Der sachliche Ausgangspunkt des Verfahrens vor dem EuGH war das Fehlen einer umfassenden Zeiterfassung bei der spanischen Niederlassung der Deutschen Bank. Dort wurden mittels einer speziellen Software lediglich ganztägige Fehlzeiten sowie sonstige freie Tage festgehalten. Der EuGH verweist in seinem Urteil bezüglich dieses Sachverhalts darauf, dass so weder die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit noch die geleisteten Überstunden geprüft werden kann.² Diese Situation ist nach Auffassung des EuGH nicht mit europäischem Recht vereinbar.

Stellt ein Arbeitgeber die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeiten nicht sicher und arbeiten Beschäftigte deshalb mehr als gesetzlich zulässig ist, könnten sie nach der Darlegung des EuGH tatsächlich geleistete Überstunden zwar auch auf der Basis von Beweismitteln (Zeugenaussagen, E-Mails, Untersuchung der Daten auf dem Mobiltelefon) einfordern. Da Beschäftigte aber gegenüber ihrem Arbeitgeber eine schwächere Position innehaben, hält der EuGH insbesondere einen Zeugenbeweis mit Blick auf mögliche Sanktionen für die aussagenden Kolleginnen und Kollegen für nicht praktikabel. Deshalb verlangt das Gericht gesetzliche Verankerung einer Pflicht zum Einsatz von Systemen, mit denen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit objektiv festgestellt werden kann. Der EuGH sieht die Mitgliedsstaaten insoweit in der Pflicht, die Einführung von Kontrollsystemen vorzuschreiben, die objektiv, verlässlich und für Arbeitnehmer zugänglich sind und mit denen die individuell geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.³ Dem Argument der zu hohen Kosten derartiger Systeme hält der EuGH unter Hinweis

² Vgl. EuGH, a.a.O., Rn. 22

³ Vgl. a.a.O., Rn. 60.

auf den 4. Erwägungsgrund der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88⁴ vorausschauend entgegen, dass der wirksame Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden darf.⁵

Praktische Umsetzung

Wie der vom EuGH geforderte Schutz praktisch bzw. technisch umgesetzt werden kann, lässt das Urteil offen. Die Anforderungen in der Begründung der Entscheidung machen aber deutlich, dass etwa eine individuelle »Pflicht zum Selbstaufschreiben« durch Beschäftigte die vom Gericht statuierte Notwendigkeit einer gesetzlichen Verpflichtungen zur Arbeitszeitdokumentation und -kontrolle nicht erfüllt.

Notwendig sind somit Systeme, die die Arbeitszeit umfassend dokumentieren. Rein technisch ist das im Zeitalter der Industrie 4.0 mit einer fortschreitenden Vernetzung, zahlreichen Erfassungsmöglichkeiten und der sich immer mehr ausbreitenden »Künstlichen Intelligenz« kein Problem. Mit entsprechender KI-Dokumentations-Software lässt sich beispielsweise bezogen auf Bürotätigkeiten der aktive Zugriff auf betriebliche Systeme minutiös erfassen. Mit geeigneten Algorithmen könnten Zeiten ohne persönliche Aktivitäten als Arbeit oder als Pause identifiziert werden. Darüber hinaus ließen sich so auch Zugriffe auf betriebliche E-Mail-Systeme außerhalb der üblichen Arbeitszeit (insbesondere am späten Abend, in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen) darstellen und berechnen lassen. Die für das außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit stattfindende Lesen oder Schreiben von E-Mails aufgewendete Arbeitszeit so ebenfalls festgestellt bzw. errechnet werden. Bei mobil arbeitenden Beschäftigten ließe eine Kombination der vorhandenen Kalenderdaten, der Verwendung spezieller Software sowie der Informationen in dienstlichen Smartphone in einer entsprechenden Software Rückschlüsse auf die tatsächlich erbrachten Arbeitszeiten zu. Im gewerblichen Bereich können die notwendigen Informationen aus den bedienten Maschinen oder den verwendeten Geräten gewonnen werden. Mit diesen Methoden ginge keine Minute der geleisteten Arbeitszeit verloren und jede Überstunde würde erkennbar.

⁴ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989.

⁵ Vgl. EuGH, a.a.O., Rn. 66.

Natürlich birgt eine solche »technische Totalkontrolle« mit dem Ziel der Arbeitszeitdokumentation ein hohes Risiko für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten in sich. Dieses Risiko lässt sich aber dadurch ausschließen oder zumindest minimieren, dass die verwendete Software den Arbeitgebern nur Summendaten zur wöchentlich oder monatlich geleisteten individuellen Arbeitszeit, zu angefallenen Überstunden sowie zu unzulässig langen Arbeitszeiten zur Verfügung stellt. Der Zugriff auf Detailinformationen dürfte hingegen nur den Beschäftigten selbst möglich sein. Um diese davor zu schützen, dass Arbeitgeber im Einzelfall die Herausgabe von Detailinformationen nachhaltig einfordern, könnte der Zugriff auf diese Informationen ggf. im Rahmen eines Vier-Augen-Prinzips eine Freigabe durch eine unabhängige Stelle voraussetzen. Hierfür käme insbesondere der Betriebs- oder Personalrat in Betracht. Ist ein entsprechendes Gremium nicht gewählt, könnte die Freigabe etwa durch eine staatliche Stelle erfolgen.

Käme es innerhalb eines gesetzlich festgelegten Referenzzeitraums (etwa innerhalb mehrerer Wochen oder innerhalb eines Monats) zu einer signifikanten Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit oder würden innerhalb eines solchen Zeitraums die vorgeschriebenen Mindestruhezeiten wiederholt nicht eingehalten, könnte die Software eine automatisierte Meldung an den zuständigen Betriebs- oder Personalrat bzw. an die zuständigen staatlichen Aufsichtsbehörden schicken.

Gesetzlich festzulegen wäre auch, dass staatliche Stelle bei der Feststellung von Arbeitszeitverstößen die Arbeitgeber in die Verantwortung nehmen - und nicht die einzelnen Beschäftigten. Diese Zuweisung ist schon deshalb naheliegend, weil der Arbeitgeber für die Einhaltung von Vorschriften aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlich ist. Darüber hinaus müsste die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften als Bestandteil von Compliance-Systemen deutlicher herausgestellt werden. Die Duldung von Arbeitszeitverstößen darf mit Blick auf die Rechtsprechung des EuGH und die sich hieraus abgeleiteten Verpflichtungen zum Schutz der Beschäftigten vor zu hoher Arbeitsbelastung nicht länger als Kavaliersdelikt gehandelt werden.

b) Beendigung der COVID-19 Sonderregelung

Die Situation bei Aufflammen der COVID-19-Pandemie hat gesetzgeberische Maßnahmen erforderlich gemacht, die als Reaktion auf diese besondere Situation angebracht und sinnvoll

waren, um relevante Wirtschaftsbereiche zu unterstützen. Inzwischen sind die akuten Reaktionsmöglichkeiten verfeinert und optimiert wurden, so dass die temporäre Aufhebung arbeitszeitrechtlicher Begrenzungen obsolet geworden ist. Deshalb ist die Forderung berechtigt, den bisher geltenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes wieder uneingeschränkte Geltung einzuräumen, um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicher zu stellen.

c) Zeitsouveränität

Beschäftigte haben zunehmend oft ein Interesse an flexibleren Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und einer aktiven Mitbestimmung an der Lage ihrer individuellen Arbeitszeit. Vor diesem Hintergrund ist insbesondere die Forderung für eine Stärkung der individuellen Einflussmöglichkeiten nachvollziehbar. Entsprechende Wünsche von Beschäftigten treffen aber in vielen Fällen auf eine begrenzte Flexibilität auf Arbeitgeberseite. Vor diesem Hintergrund ist der Vorschlag zur Schaffung einer „flexibleren Vollzeit“ einschließlich der Begründung von Mitgestaltungsmöglichkeiten für Beschäftigte bezüglich der zeitlichen Lage der Arbeitszeit nachvollziehbar. Entsprechende Möglichkeiten müssen dürfen aber nicht dazu führen, dass Beschäftigte über gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeiten hinaus arbeiten oder dass die entsprechenden Ruhezeiten nicht mehr beachtet werden.

d) Ausbau der Mitbestimmung

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte, die Betriebsräten derzeit bezüglich der Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, gibt es im Bereich der sog. „sozialen Mitbestimmung“ in § 87 Abs. 1 BetrVG. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gibt es weiterhin ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die sich aus diesen Vorschriften ableitende Mitbestimmungsrechte sind in der Praxis zumeist reaktiv und eröffnen Betriebsräten keine eigenständigen und aktiven Gestaltungsspielräume bezüglich der Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle, bei denen die aktive Beteiligung der Beschäftigten im Vordergrund steht.

Vor diesem Hintergrund wäre die Ausweitung der bezüglich der Arbeitszeit bestehenden Mitbestimmungsrechte zu begrüßen, als deren Folge Betriebs- und Personalräte die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitgestaltungen in Betrieben und Dienststellen nicht nur mitgestalten, sondern im Rahmen ihres Initiativrechts auch aktiv vom Arbeitgeber einfordern können. Ein solches Mitbestimmungsrechte könnte etwa durch eine Ergänzung von § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erreicht werden, durch die die „Einführung und Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle unter aktiver Mitwirkung der Beschäftigten“ einbezogen wird. Die aktive Durchsetzung seitens der Betriebsräte würde aus dem bestehenden Initiativrecht folgen.