



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

29. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)393**

---

## Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

---

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**

### I. Grundsätzliche Erwägungen

Die zukunftsfähige Ausgestaltung des Arbeitszeitrechts ist ein wichtiges, aber auch sensibles Thema für die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft vor dem Hintergrund veränderter demografischer Rahmenbedingungen und der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Die Anforderungen von Beschäftigten und Betrieben an die Ausgestaltung der Arbeitszeit haben sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert und werden im Zeitalter der Digitalisierung immer komplexer. Bereits heute ist es aufgrund des **Fachkräftemangels** essentiell für Unternehmen, durch attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle Fachkräfte im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. Eine Beschränkung der Flexibilität, etwa durch starre Aufzeichnungspflichten, gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Wir brauchen **mehr und nicht weniger Flexibilität**. Das erfordert einen funktionierenden Rechtsrahmen, der insbesondere Modelle wie die Vertrauensarbeitszeit unbürokratisch ermöglicht. Eine Rückkehr zur Stechuhr kann nicht im Sinne der Beschäftigten sein.

An die flexible Gestaltung von Arbeitszeit haben sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte unterschiedliche Anforderungen, so dass ein tragfähiges Arbeitszeitsystem lediglich unter **Berücksichtigung der beiden Interessenlagen** entwickelt werden kann. Den Wünschen der Beschäftigten nach mehr individueller Zeitsouveränität steht der Bedarf der Arbeitgeber nach mehr betrieblicher Flexibilität und weniger Bürokratie gegenüber. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erfordert daher ein **übergreifendes Gesamtkonzept**, das

- Aufzeichnungspflichten,
- Höchstarbeitszeiten und
- die Ruhezeit

insgesamt in den Blick nimmt, um die Interessen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern **angemessen in Ausgleich** zu bringen. Konkret heißt das:

- Die Regelungen zur **Höchstarbeitszeit** müssen im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie von einer Tageshöchstarbeitszeit auf eine Wochenhöchstarbeitszeit umgestellt werden. Keiner soll deswegen länger arbeiten müssen, aber die Arbeit besser innerhalb der Woche verteilen dürfen.
- Flankierend muss die geltende **Ruhezeitregelung** mit einer unbeschränkten Öffnungsklausel für die Tarifpartner erweitert werden.
- Wird bei der Erfassung der Arbeitszeit eine Regelung für notwendig erachtet, sind klare Ausnahmeregelungen sowie eine echte **Wahlfreiheit** bei der Form der Erfassung zwingend erforderlich, um innovative Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern.
- Eine einvernehmlich und freiwillig vereinbarte **Vertrauensarbeitszeit** muss von einer vollständigen Erfassung der Arbeitszeit ausgenommen bleiben. Der Koalitionsvertrag ist hier beim Wort zu nehmen.

## II. Antrag der Fraktion der CDU/CSU (Drucksache 20/6909)

Der Antrag ist zu **begrüßen**. Er enthält gute und für beide Arbeitsvertragsparteien ausgewogene Vorschläge zur längst überfälligen Reform des Arbeitszeitrechts.

Der Antrag belegt zugleich, dass eine Rückkehr zur Stechuhr für alle Beschäftigten **keineswegs zwingend** ist. Stattdessen ist eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts überfällig. Viele Beschäftigte wollen ihre Arbeit im Rahmen der betrieblichen **Erfordernisse individuell und unbürokratisch** organisieren, flexibler ausrichten, besser verteilen. Sie haben daher auf betrieblicher Ebene bereits pragmatische Lösungen mit ihrem Arbeitgeber verabredet, etwa in Form von Vertrauensarbeitszeit. Diese Grunderkenntnis greift der Antrag auf und liefert zur Bewältigung der aktuellen Anforderungen im Arbeitszeitrecht tragfähige Lösungen.

Im Einzelnen:

### 1. Entscheidungen des EuGH und BAG schränken Spielräume nicht ein

Der Antrag der Unionsfraktion nutzt die Chance, im Rahmen der weiterhin bestehenden Spielräume pragmatisch für **Rechtssicherheit** zu sorgen und die bisherige Rechtsprechung wieder in geordnete Bahnen zu lenken.

Das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) hat im September 2022 überraschend entschieden, dass der Arbeitgeber nach der allgemeinen Rahmenregelung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Damit positioniert sich das BAG gegen eine zuvor ganz herrschende Auffassung, nach der die aktuelle Gesetzeslage gerade keine umfassende Aufzeichnung der Arbeitszeit vorsieht, sondern nur die sog. Spitzenaufschreibung von Überstunden (vgl. § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz). Aufgrund dieser eindeutigen Festlegung des Gesetzgebers ist die Entscheidung als **unzulässige Rechtsfortbildung** zu bewerten (so Höpfner/Schneck, NZA 2023, 1; Barrein, ARP 2023, 71; Salamon, NJW 2023, 335, 338; Zander/Beitz, unternehmensjurist 2023, 1; von methodischer Unvertretbarkeit der Entscheidung sprechen Thüsing/Bleckmann, BB 2023, 52; Lunk, ArbRB 2023, 13; Kroll, AuA 2023, Heft 2, 8 und Greiner/Kalle, NZA 2023, 547). Es ist alleine Sache des Gesetzgebers, geltendes Recht zu ändern oder zu erweitern. Entgegen der BAG-Rechtsprechung müssen die Arbeitgeber europarechtlich nicht zur tatsächlichen Aufzeichnung aller geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer verpflichtet werden, sondern allenfalls zur Bereitstellung eines Erfassungssystems.

Die Entscheidung kann auch nicht überzeugend mit dem sog. **Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs** begründet werden, wonach die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Die Entscheidung des EuGH verpflichtet nach zutreffender Lesart den Arbeitgeber **nur**, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit zu eröffnen. Eine Nutzungspflicht lässt sich aus der Entscheidung nicht begründen. Insbesondere **Vertrauensarbeitszeit** ist unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung weiterhin zulässig und muss im Fall einer Regelung von der Erfassungspflicht ausgenommen bleiben. Auch bei der **Form der Arbeitszeitdokumentation** belassen sowohl der EuGH als auch das BAG weitere Spielräume.

### 2. Ermöglichung von Vertrauensarbeitszeitmodellen

Arbeitszeiten werden bereits jetzt dort erfasst, wo es notwendig ist. Eine minutengenaue Erfassung für alle Beschäftigten kann daher Arbeitszeitflexibilität nachhaltig stören und greift auch in tariflich gefundene Kompromisse ein. Besonders das Arbeiten in sog. **Vertrauensarbeitszeit** ist beiderseitig gewünscht und hat sich in der bisher gelebten Form sehr bewährt, insbesondere auch im Rahmen der freiwilligen mobilen Arbeit. Starre und minutengenaue

Aufzeichnungspflichten würden Vertrauensarbeitszeit de facto abschaffen und in ihrem Wesensgehalt entkernen.

Die Anforderungen, die aus der sich verändernden Arbeitswelt abgeleitet werden können, erfordern zu Recht **klare Ausnahmeregelungen**, um solche Arbeitszeitmodelle nicht zu behindern. Eine einvernehmlich und freiwillig vereinbarte Vertrauensarbeitszeit muss daher von einer minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit klar und unmittelbar durch Gesetz ausgenommen bleiben.

Europarechtliche Bedenken bestehen diesbezüglich **nicht**. Nach zutreffender Lesart der Vorgaben des EuGH kann aus der Arbeitszeitrichtlinie allenfalls abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber ein Arbeitszeiterfassungssystem **zur Verfügung stellen muss**. Eine solche Regelung wäre mithin eine ausreichende Umsetzung der richterlichen Vorgaben. Davon scheint auch die Europäische Kommission auszugehen, indem sie die aktuelle Rechtslage in Deutschland in dem ebenfalls am 15. März 2023 veröffentlichten Umsetzungsbericht zur Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich **nicht beanstandet**. Selbst wenn man den EuGH streng auslegt und eine tatsächliche Erfassung der Arbeitszeit verlangt, bedeutet dies nicht, dass eine solche Pflicht zwingend auch für Vertrauensarbeitszeit gelten müsste. Auch hier ist zu beachten, dass Vertrauensarbeitszeit als solche keine Abweichung von den materiellrechtlichen Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie darstellt, weil die Gesamtheit der bereits in Deutschland bestehenden Erfassungspflichten und sonstigen Schutzmaßnahmen (insbesondere die Anordnungsrechte der Kontrollbehörden sowie Auskunftsrechte des Betriebsrats) eine zur Durchsetzung der Art. 3 ff. Arbeitszeit-Richtlinie hinreichend wirksame „erforderliche Maßnahme“ sind. Dementsprechend wäre bereits eine gesetzliche Ausnahme von einer Arbeitszeiterfassungspflicht für Vertrauensarbeitszeit nicht an den strengen Voraussetzungen zu messen, die der EuGH etwa für Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie entwickelt hat.

Der Antrag der Unionsfraktion steht zudem im Einklang mit dem **Koalitionsvertrag**, wonach Vertrauensarbeitszeit „weiterhin möglich“ bleiben muss. Konkret heißt das: **Vertrauensarbeitszeit** ist im Rahmen des bisher geltenden Rechts von einer vollständigen Erfassung auszunehmen, wenn

- die Vertrauensarbeitszeit **ausdrücklich und einvernehmlich vereinbart** wurde (Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) und
- gewährleistet ist, dass der Arbeitnehmer sich – ggf. unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist – wieder von der **Vereinbarung über Vertrauensarbeitszeit lösen** und damit die Geltung der Arbeitszeiterfassungspflicht herbeiführen kann (Prinzip der Freiwilligkeit).

### 3. Wahlfreiheit bei der Form der Arbeitszeitdokumentation

Der Antrag fordert eine umfassende Wahlfreiheit bei der Form der Dokumentation von Arbeitszeiten. Das ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Erfassung der Arbeitszeit ist einer pauschalen Lösung nach dem Prinzip „one size fits all“ nicht zugänglich. Eine verpflichtende Nutzung eines bestimmten Systems oder einer bestimmten Form muss daher in jedem Fall vermieden werden, um die bereits in der Praxis bewährten Systeme nicht zu unterlaufen. Dies berücksichtigt auch der EuGH, indem das Gericht den Mitgliedstaaten bewusst Spielräume bei der Umsetzung einräumt. Insbesondere werden keine Vorgaben zur Form der Erfassung gemacht. Diesem Ansatz hat sich auch das BAG vollumfänglich angeschlossen.

Auch eine **analoge Aufzeichnung** bleibt damit ausdrücklich möglich und sollte für die Praxis – insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen – zwingend erhalten bleiben. Es gibt viele Tätigkeiten, die außerhalb fester Betriebsstätten oder ohne Zugriff auf elektronische Mittel erbracht werden, wie in der Baubranche und im Handwerk. Die schon im dargestellten Umfang stattfindende analoge Erfassung der Arbeitszeit muss geschützt werden und weiterhin möglich sein.

Möglich bleiben müssen auch **klassische Stechuhren** oder die Verwendung von Magnetkarten. Auch nach der Auffassung des Generalanwalts beim Europäischen Gerichtshof Giovanni Pitruzzella sind neben einer Erfassung in elektronischer Form Aufzeichnungen in Papierform oder über „jedes andere geeignete Instrument“, wie etwa das Betreten oder Verlassen des Betriebs durch Stempeluhren oder die Nutzung von Arbeitszeitkarten zur Erfassung der Arbeitszeit geeignet (Schlussantrag vom 31.01.2019).

Dies gilt auch für eine Erfassung mithilfe von **Apps**. Deren Verwendung kommt allerdings nur für solche Arbeitgeber in Frage, die ihren Arbeitnehmern auf freiwilliger Grundlage die notwendige technische Ausstattung zur Verfügung stellen.

#### 4. Keine taggenaue Erfassung erforderlich

Der Antrag verzichtet zu Recht auf eine taggenaue Aufzeichnung der Arbeitszeiterfassung. Der EuGH hat die Frequenz der Aufzeichnung offengelassen und damit dem nationalen Gesetzgeber **Spielräume** eingeräumt. Auch das BAG hat in Bezug auf die Frequenz der Aufzeichnung keine bestimmten Vorgaben gemacht. Taggenaue Aufzeichnungspflichten, wie sie etwa in der sog. GSA Fleisch vorgeschrieben sind, sind allein in den Besonderheiten der missbrauchsanfälligen Fleischwirtschaft begründet. Eine Ausweitung auf die gesamte Arbeitswelt ist auch im Hinblick auf andere Gesetzesregelungen nicht zu rechtfertigen. Selbst in den vergleichsweise strengen Regelungen des § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz wird Arbeitgebern ermöglicht, die Aufzeichnung der Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten Tages, der auf den Tag der Arbeitsleistung folgt, vorzunehmen. Diese Regelung greift etwa für Arbeitsverhältnisse mit Minijobbern sowie für alle Arbeitgeber in den Wirtschaftsbereichen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.

#### 5. Möglichkeit zur Delegation

Die Möglichkeit, die Aufzeichnung von Arbeitszeiten auf Arbeitnehmer uneingeschränkt zu delegieren, ist richtig, aber auch heute schon **selbstverständlich**. Davon gehen auch EuGH und BAG uneingeschränkt aus.

Zudem sollte erwogen werden, eine erforderliche Aufzeichnungspflicht zumindest bei Delegation auf den Arbeitnehmer auf die **Dauer der Arbeitszeit zu beschränken**. Erfolgt die Aufzeichnung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer, sollte es diesem auch möglich sein, selbst zu entscheiden, wie detailliert er diese Aufzeichnung vornehmen möchte. Hier wird dem vom EuGH und BAG angeführten Argument des Arbeitnehmerschutzes Genüge getan. Der Arbeitnehmer hat bei der Delegation selbst die Kontrolle über den Umfang der Aufzeichnung. Sieht der Arbeitnehmer also für sich kein besonderes Erfordernis, auch Beginn und Ende der Arbeitszeit zu dokumentieren, sollte diese Entscheidung vom Gesetzgeber akzeptiert werden.

Insgesamt muss gelten: Bei richtiger Unterweisung und (stichprobenartiger) Kontrolle muss sich der Arbeitgeber auch dann **exkulpieren** können, wenn die Arbeitnehmer ihren Verpflichtungen zur Einhaltung der Aufzeichnungspflicht nicht oder nicht ausreichend nachkommen.

Das bedeutet im Ergebnis: Ein Mehr an Entscheidungsfreiheit auf Arbeitnehmerseite muss mit einem Weniger an bußgeldbewehrter Verantwortung auf Arbeitgeberseite einhergehen. Dies gilt insbesondere in Bereichen, die der Kontrolle des Arbeitgebers weitgehend entzogen sind, z. B. bei mobiler Arbeit oder der Arbeit im Homeoffice.

## 6. Praxistaugliche Umsetzung auch für KMU

Die richtige Forderung nach einer praxistauglichen und bürokratiearmen Umsetzung sollte in jedem Gesetzgebungsvorhaben Richtschnur und Grenze sein. In Deutschland werden die Arbeitszeiten da, wo es notwendig ist, jetzt schon erfasst und aufgezeichnet. Eine generelle und bürokratische 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.

## 7. Weitere Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts

### a. Einführung einer Wochenarbeitszeit

#### Überfällige Umsetzung geltenden Europarechts

Der Vorschlag zur Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist **sinnvoll und notwendig**, um einen neuen Flexibilisierungskompromiss zu ermöglichen. Die bisherige 10-Stunden-Höchstgrenze für die tägliche Arbeitszeit ist eine **deutsche Besonderheit**, die von der europäischen Richtlinie nicht gefordert wird. Der Blick in die Arbeitszeitregelungen der **anderen EU-Mitgliedstaaten** zeigt, dass ein Teil zumindest eine Mischung aus täglicher und wöchentlicher Höchstarbeitszeit hat. Eine ausschließlich wöchentliche Höchstarbeitszeit findet sich in Großbritannien, Irland, Italien oder Schweden.

Gemäß Art. 6 b) der Arbeitszeitrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer die durchschnittliche Arbeitszeit von **48 Stunden pro Siebentageszeitraum**, einschließlich der Überstunden, nicht überschreitet. Die Richtlinie legt damit ausdrücklich eine wöchentliche und gerade keine tägliche Höchstarbeitszeit fest. Folglich wäre die vorgeschlagene Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit durch den deutschen Gesetzgeber **europarechtlich geboten**.

Zudem beseitigt die längst überfällige Erschließung dieser europäischen Spielräume den bisher bestehenden **Wettbewerbsnachteil** deutscher Unternehmen und trägt zudem bestehenden Bedürfnissen von Beschäftigten Rechnung. Wer sich Pflichten innerhalb der Familie aufteilen möchte, kann beispielsweise ein großes Interesse daran haben, an einzelnen Tagen den Arbeitstag unter Beachtung der elfstündigen Ruhezeit voll auszuschöpfen, um am nächsten Tag die Pflege von Kindern oder Angehörigen ganztägig zu übernehmen.

#### Keine Ausnahmen für „gefahr geneigte Berufe“

**Abzulehnen** ist hingegen der Vorschlag, eine Abweichung von der bisherigen Tageshöchst-arbeitszeit nur für „*nicht gefahr geneigte Berufe*“ zu ermöglichen. Diese Einschränkung ist in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie **nicht** vorgesehen. Diese ermöglicht ausdrücklich – wie dargelegt – die Einführung einer ausschließlichen Wochenarbeitszeit.

Die Ausnahme ist auch überflüssig, da die Mitgliedstaaten bereits gemäß Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, damit jedem Arbeitnehmer **pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden** gewährt wird. Auch nach deutschem Recht müssen Arbeitnehmer gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine **ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden** haben. Die Kombination aus wöchentlicher Höchstarbeitszeit und Ruhezeit ist für den Schutz der Arbeitnehmer somit ausreichend.

Der unbestimmte Begriff der „gefahr geneigten“ Arbeit wäre zudem mit **erheblichen Rechtsunsicherheiten** behaftet. Der Begriff ist dem geltenden Arbeitsrecht **fremd**. In der früheren Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wurde der Begriff für eine Beschränkung der



Arbeitnehmerhaftung genutzt. Als gefahrgeneigt wurde eine Arbeit angesehen, „die es mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, daß auch dem sorgfältigen Arbeitnehmer gelegentl. Fehler unterlaufen; diese Fehler müssen dadurch gekennzeichnet sein, daß sie zwar für sich allein betrachtet vermeidbar wären, daß aber mit ihnen als einem typischen Abirren der Dienstleistung angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit erfahrungsgemäß zu rechnen ist“ (BAG, Urteil v. 11.09.1975 – 3 AZR 561/74).

Das Kriterium erwies sich aufgrund seiner völligen Unbestimmtheit als **nicht praktikabel** und wurde daher in den 80er Jahren vom Bundesarbeitsgericht **ausdrücklich wieder aufgegeben**, weil letztlich allein die Umstände des Einzelfalls entschieden. Die von der Rechtsprechung entwickelte Kasuistik entwickelte sich daher willkürlich und führte zu weiteren offenen Rechtsfragen. Das Bundesarbeitsgericht urteilte daher folgerichtig (BAG, Beschluss v. 12.02.1985 – 3 AZR 487/80): „Der Begriff der gefahrgeneigten Arbeit hat sich nach Ansicht des Senats als Voraussetzung für das Eingreifen von Haftungserleichterungen **nicht bewährt**. Er ist unscharf und zu eng. **Er sollte aufgegeben werden.**“

Diese klare Bewertung durch das höchste deutsche Arbeitsgericht zeigt, dass der Vorschlag auch aus arbeitsrechtlicher Sicht **unterbleiben** sollte.

## b. Weitere Flexibilisierung

Der Antrag will ferner die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der Arbeitszeitrichtlinie zum Vorteil der Beschäftigten und der Betriebe vollständig ausnutzen und diese Möglichkeit nicht nur in den wenigen begrenzten Fällen des derzeitigen Arbeitszeitrechts vorsehen. Dieser Vorschlag ist etwas vage, geht aber ebenfalls in die richtige Richtung. Angesprochen ist damit insbesondere die Möglichkeit zur **rechtssicheren** Abweichung von der Ruhezeit durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

### Problem: Unzureichende geltende Rechtslage

Gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG müssen die Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von **mindestens 11 Stunden** haben. Für bestimmte Beschäftigungsbereiche besteht gem. § 5 Abs. 2 ArbZG eine besondere Befugnis zur **Verkürzung der Ruhezeit um bis zu 1 Stunde**, etwa für Krankenhäuser, Gaststätten oder Verkehrsbetriebe.

Darüber hinaus regelt § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG allgemein, dass in einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Ruhezeit um bis zu **2 Stunden gekürzt** werden kann. Dies gilt bisher allerdings nur, „wenn die Art der Arbeit dies erfordert“. Diese Voraussetzung wird nur als erfüllt angesehen, wenn die Arbeit sonst nicht oder nur unzureichend durchgeführt werden kann. Dies wird sowohl aus **arbeitsorganisatorischen Gründen** (z. B. Schichtwechsel von Spät- zur Frühschicht) als auch bei **branchenspezifischen Besonderheiten** (Gaststätten und Verkehrsgewerbe, Gesundheitswesen, Rettungsdienste, Feuerwehren, technische Hilfsdienste oder Stördienste bei Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung, Theaterbetriebe und Orchester) angenommen.

Diese Tätigkeitsmerkmale sind in zahlreichen Branchen und auch in der der M+E-Industrie nur **selten** erfüllt, so dass die Öffnungsklausel hier weitgehend leerläuft. Das wird dem Bedürfnis vieler Sozial- und Betriebspartner nach branchenspezifischen und passgenauen Lösungen nicht gerecht.

### Regelungsspielraum der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie legt in Art. 3 lediglich fest, dass pro 24-Stunden-Zeitraum jedem Arbeitnehmer eine Mindestruhe von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt wird. § 18 der Richtlinie ermöglicht es dem Gesetzgeber ausdrücklich, im Wege von Tarifverträgen Abweichungen hiervon zu zulassen.

Dabei handelt es sich um eine allgemeine Abweichungskompetenz, die **weder besondere Merkmale der ausgeübten Tätigkeit voraussetzt noch an bestimmte Berufsgruppen geknüpft ist**. Die einzige Vorgabe besteht darin, dass **gleichwertige Ausgleichsruhezeiten** gewährleistet werden oder – falls diese aus objektiven Gründen nicht möglich sind – ein angemessener Schutz der Arbeitnehmer sichergestellt wird. Die Richtlinie räumt damit den Sozialpartnern eine **umfassendere Regelungskompetenz** als den Mitgliedstaaten selbst ein.

### Lösung

Die Öffnungsklausel für Tarif- und Betriebspartner in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG sollte auf eine rechtssichere Grundlage gestellt werden, die den weiten Spielraum der europäischen Arbeitszeitrichtlinie angemessen berücksichtigt. Hierzu wäre die bisherige **Beschränkung auf die „Art der Arbeit“ ersatzlos zu streichen**. Der bisherige Grundsatz, dass die inhaltliche Ausgestaltung den Tarifpartnern vorbehalten ist, bliebe unberührt. Einseitige Kürzungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber wären damit weiterhin ausgeschlossen.

## III. Antrag der Fraktion DIE LINKE. (Drucksache 20/1852)

Der Antrag ist **abzulehnen**.

Bereits in der Antragsbegründung wird suggeriert, dass der Vorschlag eine zwangsläufige Folge der Entscheidungen des EuGH ist. Das ist unzutreffend.

### 1. EuGH fordert keine umfassende Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

Die den Vorschlägen der Linksfraktion zugrunde gelegte **maximal restriktive Deutung** der Rechtsprechung des EuGH ist keinesfalls 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. Insbesondere echte, d. h. einvernehmlich vereinbarte, Vertrauensarbeitszeit wäre damit unbürokratisch möglich, so wie es der **Koalitionsvertrag** auch klar regelt (dazu bereits unter II.).

### 2. Arbeitszeitrichtlinie bewusst ohne Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Die im Antrag zugrunde gelegte Deutung der EuGH-Rechtsprechung **missachtet die gesetzgeberische Grundentscheidung** des europäischen Richtliniengebers, auf eine umfassende Aufzeichnungspflicht zu verzichten. Weder die ursprüngliche Arbeitszeit-RL 93/104/EG noch die konsolidierte Fassung 2003/88/EG enthalten eine Vorgabe zur Arbeitszeiterfassung. Davon konnten alle Mitgliedstaaten und Rechtsanwender bislang ausgehen.

Bereits im Gesetzgebungsverfahren, welches von 1990 bis 1993 betrieben wurde, waren Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit Gegenstand der Diskussion. Entsprechende Forderungen nach umfassenden Kontrollsystemen im Europaparlament wurden vom Rat **bewusst nicht** in die endgültige Richtlinie übernommen (z. B. Änderungsantrag 37 v. 20.02.1991).

Im Jahr 2004 schlug die Kommission erneut explizit vor, eine Erfassungspflicht einzuführen, die allerdings nur für den Fall gelten sollte, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine längere Arbeitszeit als 48 Stunden in der Woche vereinbart. Selbst dieser eingeschränkte Vorstoß war im EU-Gesetzgebungsverfahren **nicht mehrheitsfähig**. Schließlich konnten sich auch die Co-Gesetzgeber Parlament und Rat nicht auf eine Änderung der Arbeitszeiterfassung einigen. Das Gesetzgebungsverfahren ist am 29.04.2009 im Vermittlungsverfahren gescheitert. **Keine** der drei Institutionen forderte dabei die Einführung der Aufzeichnungspflicht der geleisteten Arbeitsstunden.



Die richterliche Einführung einer allgemeinen Aufzeichnungspflicht am Gesetzgeber vorbei steht zudem in Widerspruch mit **branchenspezifischen Richtlinien zur Arbeitszeit**, die explizit eine Aufzeichnungspflicht enthalten und diese auch entsprechend regeln, z. B. im Eisenbahnsektor (2005/47/EG), in der Seefahrt (1999/63/EG) sowie im Straßenverkehr (2002/15/EG).

Das zeigt: Der europäische Gesetzgeber hat sich in der Arbeitszeitrichtlinie bewusst gegen eine Arbeitszeiterfassung entschieden.

### 3. Vollerfassung ist überschießend

Der Vorschlag entspricht in seiner grundsätzlichen Stoßrichtung **im Wesentlichen** der Regelung aus dem sog. Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (**GSA Fleisch**, dort § 6), wonach Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit unmittelbar aufzuzeichnen sind. Es handelt sich hierbei um die **schärfste Form der Aufzeichnungspflicht**, die ihren Hintergrund in den besonderen und teils problematischen Strukturen der Fleischwirtschaft hat. Dieser Ansatz soll nun mit Ausnahme der eher elektronischen Form auf die gesamte Arbeitswelt übertragen werden. Das ist befremdlich.

Nicht **diskutabel** ist die starre Vorgabe, die Arbeitszeit noch **am Tag der Arbeitsleistung** zu erfassen. Auch hier wird undifferenziert auf die Vorgaben der GSA Fleisch zurückgegriffen, die allein in den Besonderheiten der missbrauchsanfälligen Fleischwirtschaft begründet ist. Eine Ausweitung auf die gesamte Arbeitswelt ist auch im Hinblick auf andere Gesetzesregelungen **nicht zu rechtfertigen**. Selbst in den vergleichsweise strengen Regelungen des § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz wird Arbeitgebern ermöglicht, die Aufzeichnung der Arbeitszeit spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung vorzunehmen.

Auch eine Erfassung der **Ruhepausen** fordert der EuGH nicht und erwähnt diese auch nicht. Diese sollten daher ebenfalls kein Gegenstand einer nationalen Umsetzung sein. Auch die Aufzeichnungspflichten des Mindestlohngesetzes (§ 17 Abs. 1 Satz 2), des Arbeitnehmerentsendegesetzes (§ 19 Abs. 1 Satz 2) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 17c Abs. 1) sehen eine Aufzeichnung der Pausen **nicht vor**.

Offenbar ist auch eine **Delegation** der Zeiterfassung auf Arbeitnehmer nicht vorgesehen, obwohl diese unstreitig sowohl durch den EuGH als auch die neuste Rechtsprechung des BAG ausdrücklich vorgesehen ist (hierzu bereits unter II.).

### 4. Vollständiger Verzicht auf Ausnahmen schafft Vertrauensarbeitszeit ab

Der Vorschlag scheint zudem auf jegliche Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Der vorgelegte Vorschlag macht damit insbesondere Vertrauensarbeitszeit in der bisher weit überwiegend einvernehmlich gelebten Art und Weise **unmöglich**. Eine „Vertrauensarbeitszeit“ unter vollständiger Arbeitszeiterfassung ist in ihrem Wesenselement **entkernt** und von einer gewöhnlichen Gleitzeit nicht mehr zu unterscheiden.

Eine solche Vorgabe wird zwangsläufig dazu führen, dass flexible Arbeitszeitmodelle wie insbesondere die Vertrauensarbeitszeit oder das orts- und zeitflexible 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.

Der Antrag verkennt, dass Flexibilität **auch von den Beschäftigten** gewünscht und gefordert wird. Eine umfassende und lückenlose Zeiterfassung passt nicht zum Selbstverständnis

von Beschäftigten, die nach einem selbstbestimmten Leben und Selbstverwirklichung streben.

Eine **einvernehmlich und freiwillig** vereinbarte **Vertrauensarbeitszeit** muss daher von einer minutengenauen Erfassung der Arbeitszeit klar und unmittelbar durch Gesetz ausgenommen bleiben. Europarechtliche Bedenken bestehen diesbezüglich **nicht**, sofern gewährleistet bleibt, dass der Arbeitnehmer sich – ggf. unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist – jederzeit auch gegen den Willen des Arbeitgebers von der **Vereinbarung über Vertrauensarbeitszeit lösen** und damit die Geltung der Arbeitszeiterfassungspflicht eigenständig herbeiführen kann (Prinzip der Freiwilligkeit). Übt der Arbeitnehmer sein Recht auf Zeiterfassung aus, wäre diese arbeitgeberseitig wieder zwingend durchzuführen und bei beharrlicher Weigerung auch durch die Aufsichtsbehörden durchsetzbar.

#### IV. Abschließend: Lehren aus dem Beamtenrecht

Ein flexibles Arbeitszeitrecht ist heute schon möglich. Das zeigt der Blick in das **Beamtenrecht**. Entsprechend einem richtigen Verständnis der europäischen Arbeitszeitrichtlinie sieht das Beamtenrecht keine grundsätzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit vor. Ebenfalls im Einklang mit den europäischen Vorgaben arbeiten Beamte in einer sog. **Wochenarbeitszeit** – eine Flexibilität, die der Privatwirtschaft seit Jahrzehnten verwehrt wird. Richter sind darüber hinaus nach ständiger Rechtsprechung der obersten Bundesgerichte grundsätzlich von den ohnehin schon rudimentären Vorgaben zur Arbeitszeit und deren Erfassung ausgenommen. Daran hält auch die BAG-Präsidentin in einer Stellungnahme der Gerichtsverwaltung fest. Das eigene Urteil zur Arbeitszeiterfassung soll danach für die eigenen Richter am BAG nicht gelten. Das ist umso verwunderlicher, denn Beamte und Richter unterliegen bereits heute vollumfänglich dem Arbeitsschutzgesetz. Gerade dort aber hat das BAG die vermeintliche Pflicht zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit verortet und pocht auf deren zügige Umsetzung in der Privatwirtschaft.

Grundsätzlich muss für die anstehende politische Debatte gelten: Wenn Richter, Beamte, Wissenschaftler und nunmehr auch die Kultusminister für Lehrer weitreichende Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung reklamieren, muss dies auch für andere Tätigkeiten möglich bleiben, bei denen eine minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich und freiwillig nicht gewünscht ist, insbesondere bei der **Vertrauensarbeitszeit**. Für alle Reformansätze muss das gleiche Verständnis des europäischen Rechts gelten, das nicht zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor unterscheidet. Ein **zweierlei Maß wäre unzulässig**.