

# Neue Entwicklungen im Arbeitszeitrecht

Von Thomas Dick



Ziel der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ist die Gewährleistung eines besseren Schutzes der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer. Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfasst wird. Doch wie wirkt sich das auf Unternehmen aus? Der folgende Beitrag bietet Ihnen eine aktuelle Einordnung.

## Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers

Der Beschluss des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 hat für erheblichen Wirbel gesorgt. Der EuGH gelangt zu dem Ergebnis, nach der europäischen Arbeitszeitrichtlinie müsse jeder Arbeitgeber die Arbeitszeit seiner Beschäftigten erfassen. Arbeitgeber seien daher zu verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Die aktuelle Regelung in § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet Arbeitgeber lediglich zur Dokumentation solcher Arbeitszeiten, die an Werktagen den Zeitraum von acht Arbeitsstunden täglich überschreiten oder die auf Sonn- und Feiertage fallen. Eine vollständige Erfassung der geleisteten Arbeitszeit ist demnach also nicht erforderlich.

Der EuGH verlangt nun von den Mitgliedstaaten, Gesetzesänderungen auf den Weg zu bringen, welche die Arbeitgeber dazu verpflichten, die für eine vollständige Arbeitszeiterfassung notwendigen Zeiterfassungssysteme einzurichten. Die herrschende Meinung geht davon aus, dass das EuGH-Urteil keine unmittelbare Verpflichtung für die Arbeitgeber begründet, sondern einen Umsetzungs- und Gestaltungsauftrag an die Staaten formuliert. Danach würde es also zunächst weiterhin bei der beschränkten Erfassungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG bleiben. Es wird jedoch auch eine abweichende Meinung vertreten, wonach bereits die Entscheidung des EuGH die Arbeit-



**Thomas Dick**

t.dick@avocado.de

Tel. +49 (0)69 913 301 138

[www.avocado.de](http://www.avocado.de)

Der studierte Jurist arbeitet seit 1991 als Rechtsanwalt und berät heute für die Kanzlei „avocado rechtsanwälte“ mittelständische Unternehmen und Konzerne in Fragen des Arbeitsrechts. Schwerpunkte sind Verhandlungen mit Betriebsräten, Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen, Restrukturierungen, Fragen des Betriebsüberganges, die Lokalisierung internationaler Vertragsdokumente, Kündigungsschutz und Prozessführung.

Thomas Dick ist zudem Gründer des Netzwerks „Low Performance Management“ mit über 1.100 angemeldeten Führungskräften und hält regelmäßig Fachvorträge zum Thema Arbeitsrecht.

geber unmittelbar zur vollständigen Zeiterfassung verpflichtet.

### Inhaltliche Ausgestaltung der Zeiterfassung

Wie aber muss ein solches „verlässliches und objektives“ Zeiterfassungssystem ausgestaltet sein, um den Anforderungen des EuGH-Urteiles zu genügen? Aufgrund datenschutzrechtlicher Überlegungen ist eine Totalüberwachung der Arbeitszeit nicht zulässig. Der Einsatz eines Keyloggers, der Tastatureingaben automatisch und vollständig erfasst, ist deshalb nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zu weitgehend. Gleiches wird für jede sonstige lückenlose Erfassung der Computeraktivitäten eines Arbeitnehmers gelten. Daher wird deutlich, dass eine absolute Objektivität,

welche den Arbeitnehmer ganz aus dem Erfassungsvorgang heraushalten würde, nicht gefordert werden kann. Es bleibt also abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber das Urteil umsetzen wird. Klar ist aber, dass „Zettel und Stift“-Verfahren keine geeignete Grundlage für eine objektive und verlässliche Arbeitszeiterfassung sein können.

### Praktische Folgen der Umsetzung

Die praktischen Folgen der Umsetzung der EuGH-Entscheidung werden an den folgenden Beispielen deutlich:

#### a) Ständige Erreichbarkeit

Das Arbeitszeitgesetz verlangt grundsätzlich eine elfstündige Ruhezeit. Werden in der Ruhezeit E-Mails geprüft und beantwortet, führt dies



dazu, dass die elfstündige Ruhezeit unterbrochen wird und eine erneute ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu laufen beginnt. Derartige kurzzeitige Unterbrechungen wurden häufig nicht erfasst. Solche Aktivitäten werden nunmehr transparenter.

#### **b) Vertrauensarbeitszeit**

Im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit organisieren die Arbeitnehmer ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit selbst. Die Arbeitszeitgrenzen galten bislang auch hier schon und die Erfassungspflicht des § 16 Abs. 2 ArbZG ist auch auf Vertrauensarbeitszeit anwendbar. Die dabei oft praktizierte Delegation der Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes an den Arbeitnehmer wird den Anforderungen der EuGH-Entscheidung nicht entsprechen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit künftig also auch dann erfassen, wenn der Arbeitnehmer sie sich selbst einteilen kann.

#### **c) Reisezeit**

Reisezeit stellt arbeitsschutzrechtlich keine Arbeitszeit dar, wenn der

Arbeitnehmer während dieser Reise nicht arbeitet. Beispiel: Anreise mit Bus, Bahn oder Flugzeug, wobei der Arbeitnehmer währenddessen keine sonstige Arbeitsleistung verrichtet (Beanspruchungstheorie). Arbeitsschutzrechtlich tritt hier durch die EuGH-Entscheidung keine Änderung ein. Davon abzugrenzen ist die Empfehlung, arbeitsvertraglich zu regeln, ob solche Aktivitäten vergütungspflichtig sind.

### **Arbeitszeit und Corona**

Für Mitarbeiter in Kurzarbeit ist es – unabhängig von der EuGH-Rechtsprechung – auch jetzt bereits erforderlich, deren Arbeitszeit vollständig zu erfassen. Andernfalls kann der Arbeitsausfall gegenüber der Arbeitsagentur nicht nachgewiesen werden und es drohen Rückforderungsansprüche.

Unabhängig davon hat Corona auch zu arbeitszeitrechtlichen Flexibilisierungsüberlegungen geführt. Denn die bisher im Arbeitszeitgesetz vorgese-

henen Ausnahmeregelungen, wonach innerhalb von bis zu zehn Stunden pro Arbeitstag an sechs Tagen je Woche gearbeitet werden kann (wenn ein Durchschnittswert von 48 Wochenstunden nicht überschritten wird), genügen nach Auffassung des Bundesarbeitsministeriums nicht, um auf außergewöhnliche Notfälle ausreichend reagieren zu können.

Durch das „Sozialschutz-Paket“ vom 27. März 2020 hat der Gesetzgeber deshalb eine Verordnungsermächtigung für Arbeitszeitflexibilisierung geschaffen, die mit Wirkung zum 10. April 2020 in Kraft getreten ist. Dadurch hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, dass zur Krisenbewältigung in „systemrelevanten Bereichen“ erhebliche Mehrarbeit geleistet werden kann. Der zeitliche Anwendungsbereich der Arbeitszeitflexibilisierung ist zunächst bis zum 30. Juni 2020 limitiert.

### **Fazit**

Die Corona-Pandemie führt gegenständig und zeitlich begrenzt zu einer Lockerung des Arbeitsschutzes.

Demgegenüber wird die Umsetzung der EuGH-Entscheidung jedoch dauerhaft zu deutlich strengeren Anforderungen und mehr Transparenz führen. Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzgeber die EuGH-Entscheidung im Spannungsfeld mit dem Arbeitsschutzrecht umsetzen wird. ■