Nürnberg 2022
04. November 2022

DHV - Die Berufsgewerkschaft

Frieden, Freiheit und soziale Sicherheit – DHV!

Arbeitszeiterfassung

Die Bundesregierung wird aufgefordert, die durch das Urteil des EuGH (Az. C 55/18), dessen Tendenz vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 04.05.2022 (Az. 5 Az. 359/21) bestätigt wurde, durch ein Gesetz zu konkretisieren, z.B. im Arbeitszeitgesetz.

Begründung:
Trotz der eindeutigen Entscheidung des EuGHs gibt es in der Praxis immer noch Probleme bei der Erfassung von Arbeitszeit. Nicht nur Mehrarbeit, auch reguläre Arbeitsstunden werden nicht, oder nicht korrekt erfasst. Um eine klare Regelung zur Verpflichtung der Arbeitszeiterfassung zu treffen, ist eine gesetzliche Regelung erforderlich, die – anders als zum Zeitpunkt der Urteilsverkündung des EuGHs vom Bundesarbeitsminister Heil behauptet – bis heute noch nicht erfolgt ist.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits am 14.5.2019 (Az.: C-55/18) entschieden, dass es der Arbeitnehmerschutz in Umsetzung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) erfordert, dass Arbeitgeber ein "objektives, verlässliches und zugängliches System" zur Arbeitszeiterfassung einrichten.

Das Urteil erfordert eine Umsetzung in deutsches Recht, sprich eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Denn grundsätzlich ist nach deutschem Recht die Arbeitszeit nicht zu erfassen. Höchstarbeitszeiten (8 Stunden, max. 10 Stunden / Tag) und Ruhezeiten (11 Stunden "nach" der Arbeit) sind gleichwohl einzuhalten. Damit dürfte die Vertrauensarbeitszeit nach bisherigem Verständnis nicht mehr möglich sein.

Allerdings ist der Gesetzgeber bislang untätig geblieben. Der Koalitionsvertrag plädiert dafür, dass "flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein" sollen (S. 68). In der Tat lässt das Urteil des EuGHs kleine Gestaltungsspielräume, der Handlungsspielraum des deutschen Gesetzgebers ist aber beschränkt. Viele Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich zudem eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die an die eigenen Bedürfnisse angepasst werden kann.

Dass die Rechtsprechung zwischenzeitlich versucht, diese Lücken zu füllen, ist erst vor wenigen Monaten sichtbar geworden, als das Bundesarbeitsgericht (BAG) über eine Vergütungsklage auf Überstundenabgeltung zu entscheiden hatte (Urt. v. 4.5.2022, Az.: 5 AZR 359/21). Die Vorinstanz hatte hier mangels Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitgeber gesehen.

Auch wenn das BAG die Klage abwies und im Fehlen eines Erfassungssystems bei vergütungsrechtlichen Fragen keine Beweislastumkehr annehmen wollte, steht die Pflicht zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung weiterhin im Raum. Der Gesetzgeber wird hier also - ob er will oder nicht - tätig werden müssen, wenn er kein Vertragsverletzungsverfahren wegen der Nichteinhaltung unionsrechtlicher Vorgaben riskieren möchte.

Wir als christliche Gewerkschaft sollten diesen, jeden Tag in den Betrieben der Republik sichtbar werdenden Widerspruch, nicht schweigend erdulden, sondern Bundesgesetzgeber und BMAS auffordern, der europäischen Richtlinie folgend dem Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten Genüge zu tun. Denn das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz. Vertrauensarbeitszeit sollte allein durch die Lage der Arbeitszeit, nicht aber durch heimliche Mehrarbeiten gegen höhere Entlohnung bei schweigender Annahme durch Arbeitgeber gekennzeichnet sein. Die bestehende Erfassungspflicht von Arbeitszeiten zur Unzeit nach dem § 16 Abs. 2 ArbZG hat erwiesenermaßen ihre Wirkung dahingehend verfehlt.