

Zu den Argumenten, die gegen die Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit angeführt werden

Vor dem Hintergrund der kürzlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen sind¹, stehen nun Änderungen des Arbeitszeitgesetzes an, die weit über die in jedem Fall erforderliche Anpassung der derzeitigen Arbeitszeit-Aufzeichnungsvorschriften gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG hinausgehen könnten. Die diesbezügliche Diskussion nimmt gerade einmal wieder Fahrt auf.

Meinem Beitrag hierzu lege ich die Ausführungen von Bitkom-Präsident Achim Berg zur BAG-Entscheidung zu Grunde, weil hierin alle meines Erachtens wesentlichen Aspekte angesprochen werden – hier zunächst in vollem Umfang (laut Bitkom-Pressemittteilung vom 05.12.2022):

„Die Stechuhr passt nicht ins Homeoffice – und sie läuft den Interessen vieler Unternehmen und ihrer Beschäftigten zuwider. Deutschland braucht keine auf die Minute festgelegten 8-Stunden-Schichten, sondern Freiräume für eine selbstbestimmte und flexible Einteilung der Arbeit. Dazu gehört auch, zwischendurch ein privates Telefonat zu führen, zwischendurch Besorgungen zu machen, im Homeoffice für die Kinder da zu sein oder auch mal eine Runde zu joggen. Sich für solche Aktivitäten jeweils einige Minuten aus einer Arbeitszeiterfassung auszubuchen, hilft niemandem und nervt alle. In vielen Berufen gibt es zudem keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen Online-Netzwerks oder thematischen Recherchen. Eine auf Vertrauen und Flexibilität bauende Unternehmenskultur ist unabdingbar, um im internationalen Wettbewerb um Talente erfolgreich sein zu können, gerade in der digitalen Wirtschaft. Unser Arbeitsrecht orientiert sich noch zu häufig am Bild der Industriearbeit aus der ersten Hälfte des vorigen Jahrhunderts, nicht an der flexiblen Arbeit in unserer heutigen digitalen Welt. Wichtigste Aufgabe bei der Novelle des Arbeitszeit-Gesetzes muss sein, nicht alle Beschäftigten über einen Kamm zu scheren und insbesondere die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit weiter nutzbar zu machen, anstatt sie zu erschweren oder gar zu verhindern. Die Novelle des Arbeitszeit-Gesetzes ist aber auch eine Chance, die von der Realität oft überholten Norm der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen. Sie gäbe den Beschäftigten ein deutliches Mehr an Flexibilität. Wer abends um neun noch eine Stunde Arbeit einschiebt, darf am nächsten Morgen um acht sein Diensthandy noch nicht benutzen, dies schließt die aktuelle Arbeitszeitregelung mit ihrer elfstündigen Ruhepause aus. Der Gesetzgeber hätte hier die Chance, zumindest für Beschäftigte, die das mobile Arbeiten nutzen können, das antiquierte und praxisferne Recht an die Realität unserer digitalen Arbeitswelt anzupassen.“

¹ Siehe hierzu meinen Text aus 2022 „Arbeitszeit-Erfassung: der aktuelle rechtliche Stand - und was jetzt in den Betrieben getan werden muss“ auf www.arbeitszeitsysteme.com / Vertrauensarbeitszeit.

Die einzelnen Punkte werden nachfolgend ausführlich beleuchtet.

Die Stechuhr passt nicht ins Homeoffice.

Gerade dem Digitalisierungs-Fachverband Bitkom sollte doch bekannt sein, wie viele gute und unaufwändige digitale Arbeitszeit-Erfassungstools es gibt, weswegen die Wiedereinführung der Stechuhr überhaupt nicht auf der Tagesordnung steht. – Die Verknüpfung der BAG-Entscheidung und auch schon des vorlaufenden EuGH-Urteils aus 2019 mit dem Begriff „Stechuhr“ war im Übrigen ein wirklich genialer PR-Coup: weil es in diesen Entscheidungen ja überhaupt nicht um Stechuhren geht, sondern um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen, der auf diesem Wege gleich mit diskreditiert wird.

Die Stechuhr läuft den Interessen vieler Unternehmen und ihrer Beschäftigten zuwider.

Das ist sicherlich so, gilt aber für viele Regeln. Den Interessen vieler Unternehmen und ihrer Beschäftigten dürfte z.B. das grundsätzliche 100 km/h-Limit auf Landstraßen zuwiderlaufen – aber würde man das deshalb abschaffen wollen? Schließlich gibt es dafür sehr gute Gründe – wie ja auch für den Arbeitszeit-Schutz.

Deutschland braucht keine auf die Minute festgelegten 8-Stunden-Schichten.

Darum geht es aber erstens bei der Arbeitszeit-Erfassung überhaupt nicht. Zweitens arbeitet nur ein geringer Teil der Arbeitnehmer*innen in Schichten – und kein mir bekannter Entscheidungsträger denkt daran, tagesflexible Arbeitszeitsysteme entsprechend generell einzuschränken. Und drittens schließlich beträgt die gesetzliche Tages-Höchst Arbeitszeit in Deutschland nicht – wie in der Formulierung unterschwellig behauptet wird – 8h, sondern 10h, wodurch einschließlich Pausen, sonstiger Arbeitsunterbrechungen und mit der Arbeitszeit verbundener Wege- und Rüstzeiten schnell 12h arbeitsgebundene Zeit und mehr pro Tag zusammenkommen.

Deutschland braucht Freiräume für eine selbstbestimmte und flexible Einteilung der Arbeit.

Natürlich auch völlig richtig – aber die gibt es ja schon:

- Pro Tag kann bis zu 10h reine Arbeitszeit geleistet werden – und in Ausnahmefällen auch mehr.
- Pro Woche sind bis zu 60h reine Arbeitszeit zulässig bzw. dann, wenn am Sonntag gearbeitet werden darf, sogar bis zu 70h.
- Die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 48h/w ist nur im Durchschnitt von grundsätzlich 6 Monaten einzuhalten – und liegt damit weit über den aktuell üblichen Vertragsarbeitszeit-Dauern.

Die Verteilung der Arbeitszeit wird allerdings durch die gesetzlichen Mindestruhezeiten von grundsätzlich 11h zwischen zwei Arbeitstagen und von einmal pro 7-Tage-Zeitraum (in Deutschland in der Regel am Sonntag) 24+11 = 35h eingeschränkt. Diese Mindestruhezeiten sind jedoch zum einen arbeitsmedizinisch sehr gut begrün-

det und zum anderen auch europarechtlich grundsätzlich vorgegeben, weswegen sie aus meiner Sicht nicht in Frage gestellt werden sollten.

Zu den Freiräumen für eine selbstbestimmte und flexible Einteilung der Arbeit gehört auch, zwischendurch ein privates Telefonat zu führen, zwischendurch Besorgungen zu machen, im Homeoffice für die Kinder da zu sein oder auch mal eine Runde zu joggen. Sich für solche Aktivitäten jeweils einige Minuten aus einer Arbeitszeiterfassung auszubuchen, hilft niemandem und nervt alle.

Zum einen gibt es – siehe schon oben – viele gute und unaufwändige digitale Arbeitszeit-Erfassungstools, mit deren Hilfe Arbeitsunterbrechungen aller Art bequem erfasst werden können. Zum anderen werden geringfügige Unterbrechungen der Arbeitszeit in den allermeisten Betrieben ohne Ausbuchung toleriert, was sich künftig ja nicht ändern muss und nach meiner Einschätzung auch nicht ändern wird – aber um solche geht es in den angeführten Beispielen ja überwiegend gerade nicht.

Das Thema „Erfassung von Arbeitsunterbrechungen“ sollte jedoch zum Anlass dafür genommen werden, betrieblich klar zu regeln, was innerhalb der Arbeitszeit toleriert wird und was nicht – weil eindeutige diesbezügliche Regelungen Mitarbeiter*innen wie Führungskräfte entlasten. Darüber hinaus macht es gerade bei Wissensarbeit Sinn, Arbeitsunterbrechungen *bewusst* einzulegen und zu planen, sich also bei der Arbeit nicht ständig von Kunden, Kolleg*innen, WhatsApp & Co., etc. ablenken zu lassen („deep work“); und die Erfassung solcher planmäßiger Unterbrechungen sollte doch wohl überhaupt kein Problem sein.

In vielen Berufen gibt es zudem keine klare Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten, etwa bei der Nutzung sozialer Medien, der Pflege des persönlichen Online-Netzwerks oder thematischen Recherchen.

Umgekehrt wird ein Schuh draus: Gerade die Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ist ein äußerst nützliches Hilfsmittel dazu, klare Grenzen zwischen Arbeits- und Privatzeit zu ziehen und insbesondere auch unproduktive und gesundheitsschädliche Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit zu vermeiden.

Eine auf Vertrauen und Flexibilität bauende Unternehmenskultur ist unabdingbar, um im internationalen Wettbewerb um Talente erfolgreich sein zu können, gerade in der digitalen Wirtschaft.

Auch das ist selbstverständlich richtig – aber was hat es mit dem Thema Arbeitszeit-Erfassung zu tun? Auch Vertrauensarbeitszeit im Sinne des arbeitgeberseitigen Verzichts auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit ist hierdurch nicht ausgeschlossen, weil ja „nur“ auf die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen geachtet werden muss, für die es nun einmal sehr gute Gründe gibt. Und gerade in Vertrauensarbeitszeit mit der ihr innewohnenden Tendenz zu grenzenloser Arbeit sind die gesetzlichen Leitplanken von kaum zu überschätzender Bedeutung.

Unser Arbeitsrecht orientiert sich noch zu häufig am Bild der Industriearbeit aus der ersten Hälfte des vorigen Jahrhunderts, nicht an der flexiblen Arbeit in

unserer heutigen digitalen Welt. Wichtigste Aufgabe bei der Novelle des Arbeitszeit-Gesetzes muss sein, nicht alle Beschäftigten über einen Kamm zu scheren und insbesondere die Vorteile der Vertrauensarbeitszeit weiter nutzbar zu machen, anstatt sie zu erschweren oder gar zu verhindern.

Ich kann nicht erkennen, dass die Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit Vertrauensarbeitszeit erschwert oder gar verhindert. Ganz im Gegenteil trägt sie meines Erachtens zu einem bewussteren und damit auch produktiveren Umgang mit der Arbeitszeit bei. Und was könnten sich Arbeitgeber mehr wünschen?

Die Novelle des Arbeitszeit-Gesetzes ist aber auch eine Chance, die von der Realität oft überholten Norm der täglichen Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen. Sie gäbe den Beschäftigten ein deutliches Mehr an Flexibilität. Wer abends um neun noch eine Stunde Arbeit einschleibt, darf am nächsten Morgen um acht sein Diensthandy noch nicht benutzen, dies schließt die aktuelle Arbeitszeitregelung mit ihrer elfstündigen Ruhepause aus. Der Gesetzgeber hätte hier die Chance, zumindest für Beschäftigte, die das mobile Arbeiten nutzen können, das antiquierte und praxisferne Recht an die Realität unserer digitalen Arbeitswelt anzupassen.

Interessant ist zunächst die Verknüpfung des eigentlichen Themas Arbeitszeit-Erfassung mit der Forderung nach einer Verringerung des gesetzlichen Arbeitszeit-Schutzes. Hier liegt die Vermutung nahe, dass gesetzeswidrige Arbeits-Weisen, die mangels ausreichender Arbeitszeit-Erfassung aktuell nicht sichtbar sind, künftig aber sichtbar werden könnten, legalisiert werden sollen.

Zu den Vorschlägen im Einzelnen:

- Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit gibt es heute schon – und die soll entgegen dem obigen Wortlaut gegenüber dem heutigen Stand sicherlich nicht auf 48h pro Woche (gegenüber heute *durchschnittlich* 48h/w) eingeschränkt werden, weil dies eine erhebliche Einschränkung der Arbeitszeit-Flexibilität mit sich bringen würde. – Der arbeitszeitschutzrechtliche Preis für einen Entfall der täglichen Höchstarbeitszeit könnte im Übrigen darin bestehen, dass der derzeitige 6-Monats-Ausgleichszeitraum auf den EU-Standard von 4 Monaten verkürzt werden muss – was jedoch keine relevante Flexibilitäts-Einschränkung mit sich bringen würde.
- Bleibt also „nur“ der Entfall der Tages-Höchstarbeitszeit, der jedoch aus meiner Sicht nicht nur aus Gesundheits- und Produktivitätsgründen, sondern auch deshalb nicht in Frage kommen sollte, weil dadurch bestimmte Arbeitnehmergruppen – etwa solche mit familiären Verpflichtungen – benachteiligt werden würden: Nicht jede*r ist schließlich zu arbeitsgebundenen Zeiten von 14-15h pro Tag bereit und/oder in der Lage. In diesem Zusammenhang muss aber auch noch darauf hingewiesen werden, dass es schon heute viele legale Möglichkeiten gibt, länger als 10h zu arbeiten – insbesondere im Schichtbetrieb².

² Siehe zu diesem Punkt ausführlich meinen Text aus 2018 „Erleichterung von 12h Tagesarbeitszeit in Österreich: Vorbild für Deutschland?“ auf www.arbeitszeitsysteme.com / Arbeitszeitflexibilisierung.

- Abschließend wird dann auch noch eine Reduzierung der gesetzlichen Mindest-Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen von grundsätzlich 11h ins Spiel gebracht – zumindest für mobil Arbeitende. Per tarifvertraglicher Regelung ist dies allerdings heute schon möglich – und wurde z.B. von den Metall-Tarifparteien bereits 2018 in der folgenden Form vereinbart: „Für Arbeitnehmer in Mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können. Für jeden Fall der Verkürzung ist innerhalb von sechs Monaten eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit einzuhalten.“
Eine solche Ruhezeiten-Verkürzung kann aus meiner Sicht unter Gesundheitsaspekten dann in Frage kommen, wenn das mobile Arbeiten tatsächlich zum Entfall von arbeitsgebundenen Zeiten führt – also insbesondere bei Arbeit im Homeoffice ohne relevante Wegezeiten. Zu berücksichtigen ist aber stets, dass gerade Abend-Arbeit zu kürzeren Schlafdauern und schlechterer Schlafqualität führen kann mit dem Risiko der langfristigen Beeinträchtigung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit, sodass mit Reduzierungen der gesetzlichen Mindest-Ruhezeit entsprechend vorsichtig umgegangen werden sollte. Dies gilt gerade auch deshalb, weil der Anteil zusätzlich durch Tarifvertrag und/oder Mitbestimmung geschützter Arbeitnehmer*innen in Deutschland immer weiter abnimmt, sodass der gesetzliche Arbeitszeit-Schutz entsprechend wichtiger wird.

Vor diesem Hintergrund möchte ich abschließend der Hoffnung Ausdruck verleihen, dass der Gesetzgeber im kommenden Jahr die Aufzeichnungspflicht gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG genau im Sinne der BAG-Entscheidung neu fasst, ohne dabei zugleich die zentralen Standards des gesetzlichen Arbeitszeit-Schutzes aufzuweichen.