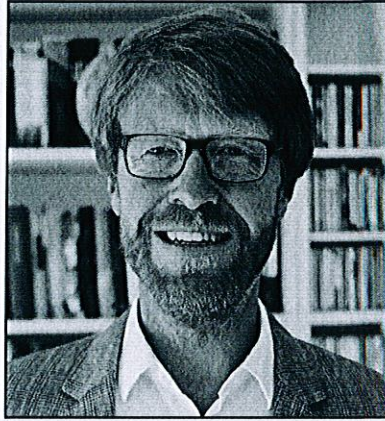


## Handlungsbedarf im Arbeitszeitrecht?



Prof. Dr. Matthias Jacobs, Bucerius Law School, Hamburg

Handlungsbedarf im Arbeitszeitrecht? Diese Frage ist mittlerweile fast schon ein arbeitsrechtlicher Dauerbrenner rund um die Arbeitswelt 4.0. Die Argumente für und gegen eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts sind weitgehend getauscht. Die besseren Gründe sprechen für eine behutsame Reform, aber politisch bewegt sich nichts. Erst Ende März dieses Jahres ist eine entsprechende Initiative von NRW gescheitert. Das ist verwunderlich. Gemäß dem Koalitionsvertrag von

2018 soll nämlich ein Rahmen geschaffen werden, „in dem Unternehmen, Beschäftigte und die Tarifpartner den vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung gerecht werden können“. Weiter heißt es: „Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“

Neue Impulse zum Tätigwerden des Gesetzgebers im Arbeitszeitrecht kommen aktuell aber aus einer ganz anderen Richtung. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat mit Urteil vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache CCOO (C-55/18) nämlich entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Das steht so weder in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union noch in der Arbeitszeitrichtlinie geschrieben, so dass es gerechtfertigt ist, die Entscheidung kritisch zu hinterfragen. Ungenügt dessen hat Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil (SPD), noch am Tag der Urteilsverkündung eine Initiative zur Umsetzung des Urteils angekündigt. Richtig ist, dass der deutsche Gesetzgeber aufgefordert ist, über das Ob und gegebenenfalls das Wie einer möglichen Umsetzung der Entscheidung im deutschen Arbeitszeitgesetz nachzudenken. Dabei ist

aber zu beachten, dass der EuGH den Mitgliedstaaten einen Spielraum zugesteht, „die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“. Außerdem dürfen, so der EuGH, „Ausnahmen“ vorgesehen werden, „wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen beson-

derer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann“. Vermutlich ist der Spielraum für den deutschen Gesetzgeber also größer, als es auf den ersten Blick aussieht.

Wenn der Gesetzgeber insoweit tätig wird, darf er jedenfalls nicht bei den Aufzeichnungspflichten stehen bleiben, sondern muss die zahlreichen Vorschläge zu einer Flexibilisierung des materiellen Arbeitszeitrechts aufgreifen. Die Arbeitswelt hat sich für viele Arbeitnehmer nämlich erheblich gewandelt. Die Tätigkeit von Wissensarbeitern, die nach Schätzungen mittlerweile etwa 40% aller Beschäftigten ausmachen, ist durch große Autonomie sowie durch Digitalisierung und mobile Arbeitsformen gekennzeichnet. Insbesondere sie wünschen sich mehr flexibilisierte Arbeitszeiten, um etwa Familie und Beruf besser miteinander in Einklang bringen zu können. Auch das Interesse vieler Arbeitgeber geht in diese Richtung, etwa beim Arbeiten in internationalen Projekten. Zahlreiche Reformvorschläge zur Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und zur Verkürzung der elfstündigen Ruhezeit liegen auf dem Tisch. Sie vernachlässigen weder den Gesundheitsschutz, noch widersprechen sie den unionsrechtlichen Vorgaben. Sie favorisieren vor allem die Möglichkeit der Flexibilisierung durch Tarifvertrag. Für diesen Weg spricht die Sachnähe der Tarifparteien. Außerdem ermöglicht er passgenaue Lösungen für einzelne Branchen, Betriebe und Tätigkeiten.

Also: Wenn schon, denn schon ... Kommt es zur Kodifizierung von Aufzeichnungspflichten, müssen auch die Höchstarbeitszeit und die Ruhezeit auf den Prüfstand.