

Positionspapier

Zeiterfassung nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18)

15. Juli 2020

Seite 1

Der Europäische Gerichtshof hat am 14. Mai 2019 sein Urteil in der Rechtssache C-55/18 verkündet. Nach dem Urteil müssen die EU-Mitgliedstaaten künftig alle Arbeitgeber dazu verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Damit will der EuGH die praktische Wirksamkeit der in der Arbeitszeitrichtlinie verankerten Rechte der Arbeitnehmer auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sicherstellen. Den Mitgliedstaaten wird einen Spielraum eingeräumt, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung des Zeiterfassungssystems, insbesondere dessen Form, unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, festzulegen. Das Urteil betont außerdem, dass unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer, die Mitgliedstaaten gemäß Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie weiterhin Ausnahmen von den Vorschriften zur Höchstarbeitszeit und zu den Ruhezeiten vornehmen dürfen, wenn die Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.¹

Mit Blick auf die Umsetzung der Vorgaben des Urteils ins deutsche Recht nimmt Bitkom wie folgt Stellung:

Die Arbeitsrealität von vielen Beschäftigten ist von Vertrauensarbeitszeit und flexiblen Arbeitsmodellen wie mobilem Arbeiten geprägt. Flexible Arbeitsmodelle, wie das mobile Arbeiten, ermöglichen es den Beschäftigten nicht nur an einem einzigen Arbeitsplatz zu arbeiten, sondern sich Arbeitszeiten und -orte nach Bedürfnis aufzuteilen. Dies fördert eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, führt zu mehr Selbstbestimmung und hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer. Um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, ermöglichte schon vor der Corona-Krise ein Großteil der Unternehmen aus der Digitalwirtschaft ihren Mitarbeitern mobil zu arbeiten. Während der Corona-Krise ist der Anteil von Berufstätigen, die von zu Hause aus arbeiten, enorm gestiegen.

Bitkom
Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Adél Holdampf-Wendel, LL.M.
**Bereichsleiterin Arbeitsrecht und
Arbeit 4.0**

T +49 30 27576-202
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

¹ Rn. 63 des Urteils.

Positionspapier

Zeiterfassung nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18)

Seite 2|4

So arbeitete laut einer Bitkom-Befragung² bereits zu Beginn der Corona-Krise (Mitte März 2020) jeder Zweite (49 Prozent) ganz oder zumindest teilweise im Homeoffice. Bitkom ist überzeugt, dass auch nach der Krise viele Unternehmen und Organisationen flexible Arbeitsformen wie Homeoffice und mobiles Arbeiten beibehalten werden, wenn die beruflichen Tätigkeiten dafür geeignet sind. Überdies zeigte 2019 die Bitkom New Work Studie³, dass die Mehrheit der Berufstätigen es bevorzugen würde, nach Vertrauensarbeitszeit zu arbeiten (53 %), anstatt die Arbeitszeit genau zu erfassen. Zudem möchten 96 % der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit frei einteilen können. Vertrauensarbeitszeit ist oftmals bereits tarifvertraglich geregelt oder es wird den Mitarbeitern zur Wahl gestellt, ob sie in der Vertrauensarbeitszeit auf eine Erfassung verzichten oder ihre Arbeitszeiten selbst nachhalten.

Um für die Arbeitnehmer entsprechend Flexibilität und mehr Arbeitszeitsouveränität zu ermöglichen, **sollte der Gesetzgeber die Vorgaben des Urteils nicht durch eine generelle Aufzeichnungspflicht umsetzen**. Denn das Urteil fordert von den Arbeitgebern nur die Bereitstellung eines Arbeitszeiterfassungssystems, spricht sich aber gerade nicht für eine Aufzeichnungspflicht aus. Arbeitnehmer müssten somit die Möglichkeit erhalten, ihre tägliche Arbeitszeit festzuhalten und selbst darüber zu entscheiden, ob sie das Messsystem nutzen oder nicht. Eine detaillierte Erfassung von Arbeits- und Freizeiten (z. B. privates Internet-Surfen, private Telefonate, Gespräche mit Kollegen) kann nicht im Sinne der Arbeitnehmer sein und ist primär eine Frage der Unternehmenskultur. Bei Wissensarbeitern verschwimmt zudem oft die Trennlinie zwischen beruflichen und privaten Tätigkeiten.

Die Entscheidung darüber, welches Arbeitszeiterfassungssystem zur Verfügung gestellt wird, muss dem Arbeitgeber überlassen werden. Je nach Branche, Tätigkeitsprofil des Unternehmens oder Betriebsgröße könnten unterschiedliche technische Lösungen passen. Nach dem EuGH-Urteil muss das Messsystem objektiv, zuverlässig und zugänglich sein⁴. Laut den Schlussanträgen des Generalanwalts könnte jede geeignete Form der Arbeitszeiterfassung zulässig sein, etwa mittels einfacher Aufzeichnung in Papierform, Computerprogrammen oder elektronischer Zutrittsausweise⁵. Aus Sicht des Bitkom sollten anstelle von Stechuhr und Papier-Stundenzettel überwiegend digitale Lösungen, wie Zeiterfassungs-Programme, individuelle Apps oder Browser Stempeluhren, zum Einsatz kommen.

² <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>.

³ <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/New-Work-Jeder-Zweite-will-Vertrauensarbeitszeit-und-Recht-auf-Homeoffice#item-5313--2-close>.

⁴ Rn. 60 des Urteils.

⁵ Schlussanträge des Generalanwalts Giovanni Pitruzzella vom 31.01.2019, Rn. 87.

Positionspapier

Zeiterfassung nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18)

Seite 3|4

Sollte sich der deutsche Gesetzgeber dennoch dafür entscheiden, eine generelle Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit einzuführen, müsste diese hinsichtlich der konkreten Pflichten des Arbeitgebers möglichst bürokratiearm ausgestaltet werden. Insbesondere muss eine Delegation der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer möglich bleiben.

Des Weiteren sollten für **bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern Ausnahmen von den Vorschriften für die Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten und somit auch eine Aufzeichnungspflicht im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geschaffen werden.** Dies lässt das Urteil unter Hinweis auf die Ausnahmeregelung des Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich zu.⁶ Somit sollte die Ausnahmeregelung für Arbeitnehmergruppen gelten, die selbstständige Entscheidungsbefugnis haben und deren Arbeitszeit auf Grund der Besonderheit der Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. Anders als leitende Angestellte müssten diese Personengruppen nicht gänzlich aus dem Anwendungsbereich des ArbZG ausgeschlossen werden.⁷ Beispielsweise könnten durch die Ausnahmeregelung Softwareentwickler, die in agilen Projekten mitarbeiten, oder Wissenschaftler in der Forschung von den bürokratischen Vorgaben des ArbZG befreit werden.

Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber bei der Umsetzung den **Besonderheiten bestimmter Branchen und Unternehmen Rechnung tragen. Ausnahmen sollten** nicht nur aufgrund von Tarifverträgen gemäß § 7 ArbZG **zugelassen werden, sondern auch durch Betriebsratsvereinbarungen.** Gerade in Branchen, in denen Tarifverträge nicht üblich sind, könnten im Wege von Betriebs-, Dienst- oder Personalvereinbarungen entsprechende Regelungen festgesetzt werden.

Schließlich sollte die Umsetzung des EuGH-Urteils zum Anlass genommen werden, längst fällige Anpassungen des Arbeitszeitgesetzes zur Förderung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten vorzunehmen. Insbesondere nachstehende Punkte sollten daher zeitnah angegangen werden:

Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhepause ist nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmers möglich sein. Zudem sollte in § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz eine Homeoffice-Möglichkeit verankert werden, im Zuge derer die elfstündige Ruhezeit relativiert werden kann, wenn durch mobiles Arbeiten entsprechende Ruhezeitanteile (z.B. mindestens zwei Stunden am Stück) im übrigen Verlauf des Arbeitstages integriert wurden.

⁶ Rn. 63 des Urteils.

⁷ Das Arbeitszeitgesetz befreit in der privaten Wirtschaft nach § 18 ArbZG nur leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes von den Arbeitszeitvorschriften. Diese Personengruppe wird vom Anwendungsbereich des ganzen Gesetzes ausgenommen.

Positionspapier

Zeiterfassung nach dem EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18)

Seite 4|4

Ferner sollte klargestellt werden, dass geringfügige Unterbrechungen für die Einhaltung der Ruhezeit unschädlich sind. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails erfasst sein. Die derzeitige Regelung in § 5 ArbZG zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichen Aufwand (Fahrzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.

Es wäre zudem sinnvoll, vom Modell des Acht-Stunden-Arbeitstages auf eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden umzustellen – ohne, dass dies zu einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit führt. Denn flexibles Arbeiten bedeutet auch, dass die Arbeit dann erledigt wird, wenn sie anfällt. Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang.

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 2.000 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.