

## Passgenaue Vertrauensarbeitszeit

Die Entscheidung des *EuGH* zu den Aufzeichnungspflichten im Hinblick auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers (NZA 2019, 683 – CCOO) gibt Hausaufgaben für den deutschen Gesetzgeber. Eine solche Pflicht findet sich weder im Arbeitszeitgesetz noch in der Arbeitszeit-Richtlinie. Die Umsetzung der Entscheidung allein den Gerichten zu überlassen, wäre der falsche Weg. Der deutsche Gesetzgeber sollte den Mut haben, hier voranzuschreiten und eine passgenaue, intelligente und dem deutschen Arbeitsrecht entsprechende Regelung formulieren. Was die Luxemburger Richter dabei wirklich fordern, ist im Letzten schwierig auszuloten, beziehen sie sich doch auf einen konkreten Fall, der im Kontext nicht des deutschen, sondern des spanischen Rechts vorgelegt wurde. Gerade das zentrale Argument der Entscheidung – die wirksame Durchsetzung des Arbeitszeitrechts – gibt Freiraum für die Umsetzung, auch weil die Richtlinie insofern keinen verbindlichen Weg vorschreibt.



Der Ausgangspunkt leuchtet ein: Nur der Arbeitnehmer, dem ermöglicht wird nachzuweisen, wieviel er gearbeitet hat, wird vom Arbeitszeitgesetz wirksam geschützt. Das heißt aber auch: Nicht die Aufzeichnung durch den Arbeitnehmer selbst ist das entscheidende Moment, sondern die verbindliche Verifizierbarkeit seiner Arbeitszeit. Eben dies eröffnet Spielräume etwa für die Tarifvertrags- und die Betriebsparteien. Schon jetzt ist es so, dass ein Betriebsrat Auskunftsrechte bezüglich der Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer hat. Wenn hier in gemeinsamer Vereinbarung von Arbeitgeber und Betriebsrat intelligente Leitplanken der Vertrauensarbeitszeit formuliert werden, dann sollte sie der deutsche Gesetzgeber akzeptieren. Und das Vertrauen, das er Betriebsräten entgegenbringt, sollte auch gegenüber den Tarifvertragsparteien gelten. Gestaltet man also künftige Aufzeichnungsregelungen tarifdispositiv und betriebsvereinbarungsoffen, dann ermöglicht man betriebsnahe und praktikable Regelungen, die dem Arbeitnehmer den Schutz nicht nehmen, sondern nur wandeln. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass die personale Reichweite der Richtlinie nicht so weit geht wie die des Arbeitszeitgesetzes. Nach Art. 17 I der Richtlinie können Arbeitnehmer ausgenommen werden, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von dem Arbeitnehmer selbst festgelegt werden kann. Für solche Arbeitnehmer muss es also aus europarechtlichen Gründen keine Aufzeichnungspflicht geben, und hier kann der Arbeitgeber darauf vertrauen, dass diese Gruppe sich selbst kontrolliert – wer hinsichtlich seiner Arbeitszeit keiner Fremdbestimmung unterliegt, muss im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitszeit nicht überwacht werden. Auch dieser Freiraum kann ausgenutzt werden, um zum passgenauen Arbeitsrecht zu kommen.



Die politischen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsrechts sind also vielfältig, und sie sollten genutzt werden im Sinne einer Stärkung von Betriebsverfassung, Tarifvertrag und Eigenverantwortlichkeit des Arbeitnehmers. Die Hände in den Schoss zu legen, ist keine Alternative. Das Ziel ist klar und jeder Schritt dahin ist verdienstvoll.

*Professor Dr. Stefan Greiner und Professor Dr. Gregor Thüsing, Bonn*